
РАДНИ ОДНОСИ

др Бранко ЛУБАРДА
професор Правног факултета Универзитета у Београду

КОДЕКС ПРОФЕСИОНАЛНОГ И ЕТИЧКОГ ПОНАШАЊА КАО ИЗВОР (РАДНОГ) ПРАВА

Резиме

У раду се разматрају правни и етички аспекти кодекса професионалног и етичког понашања запослених, слободних професија, посебно тзв. лиценцих занимања, као и понашања државних службеника. Кодекси се доносе на основу изричите законске одредбе или аутономно, у оквиру струковних удружења, као и других удружења за одговарајуће области. Повреда кодекса професионалног и етичког понашања запослених представља повреду радне обавезе, односно може да води изрицању дисциплинске санкције (укључујући привремено одузимање лиценце за рад). Повреде кодекса понашања слободних професија повлаче одговарајуће дисциплинске санкције. Указује се и на растући значај кодекса понашања, као извора тзв. меког права (енг. soft law), у оквиру Савета Европе, Европске уније, као и у домаћем праву. На примеру кодекса професионалног и етичког понашања се тзв. меко право јавља као (не минимум већ) максимум морала (на раду).

Кључне речи: кодекс понашања, рад, етика, извор права.

I

Кодекси професионалног и етичког понашања у оквиру одређених професија имају дугу традицију, посебно у оквиру струковних удру-

жења, која су успостављала стандарде професионалног и етичког понашања нарочито током Средњег века у области трговине и занатства.¹ Сваки еснаф (професионална организација) имао је своја аутономна правила, која су прописивала услове пријема и напредовања у оквиру еснафа,² при чему је уговор о раду био не тражбени већ личноправни уговор, којим се исказивало обострано свечано обећање верности („верна служба“). Еснафи су имали монополски положај (контрола обима, квалитета и начина производње, одређивање цена свим производи-ма), засновани на (апсолутној) власти мајстора-занатлија над шегртима и калфама.³

Кодекси професионалног и етичког понашања нарочито су се доносили у оквиру професионалних удружења, након признавања слободе (професионалног) удруживања, а успостављања правног режима тзв. лиценцих занимања (дозвола за рад – лиценца, као јавна исправа), на основу сета закона у различитим делатностима (од јавног интереса) снажно је допринело успостављању стандарда етичког понашања у овим (слободним) професијама, што је од великог значаја у процесу транзиције, односно хармонизације домаћег права са европским стандардима.

II

Кодекси професионалног и етичког понашања донети су за запослене, низ слободних професије, као и за државне (јавне) службенике. Доносе се у више области, делатности, у националним оквирима, у оквиру Савета Европе и Европске уније, на међународном (универзалном) плану. У оквиру Савета Европе од нарочитог значаја су оквирни кодекси понашања за лиценцна занимања, ако и оквирни кодекси за јавне службенике (и функционере) у циљу сузбијања сукоба јавног и приватног интереса, односно превенције корупције (као својеврсног „дужничког ропства“ функционера чије дугове „плаћају“ грађани). Запажа се значајна интернационализација – усвајање декларација међународних струковних удружења, односно европеизација – успостављање европских стандарда професионалне и етичке одговорности за низ професија (у оквиру Савета Европе, али и Европске уније), путем тзв. меког права (енг. *soft law*), које се, потом, транспонује у професионалне-етичке кодексе националних професионалних удружења, као и кодексе које доносе институције јавноправног карактера.

1 Р. Живковић, *Проблем правне природе уговора о раду*, Београд, 1939, стр. 47.

2 Р. Живковић, *нав. дело*, стр. 47–49.

3 *Idem.*, стр. 59 и следеће.

Од посебног је значаја је у оквиру Савета Европе донети Кодекс понашања јавних (државних) службеника (*Code of Conduct for Public Officials*),⁴ који има за циљ превенцију корупције, као озбиљне претње владавини права, демократији, људским правима, једнакости и социјалној правди. Корупција, исто тако, угрожава економски развој, стабилност демократских институција и моралне темеље друштва. Овим Моделом кодекса понашања државних службеника се успостављају стандарди интегритета и понашања за државне службенике, који су у функцији законитости, ефикасности рада државне управе, као и правила етичког понашања у вршењу послова – дужност лојалности легално успостављеној власти; часност, непристрасност и ефикасност рада, поштујући јавни интерес и релевантне околности случаја. Љубазност у односима са грађанима, претпостављеним, колегама и подређеним је општи стандард понашања. Дужност избегавања сукоба јавног и приватног интереса, зарад очувања поверења јавности у интегритет, непристрасност и ефективност државне управе (јавне службе), такође је стандард понашања. Модел кодекс понашања државних службеника предвиђа и заштиту државног службеника у случају указивања надлежној власти на незаконитост или неетичност у раду, укључујући лошу управу (*maladministration*). Детаљно се успостављају стандарди спречавања сукоба интереса, обавезе поступања у вези са поклонима, али се штити и приватност државног службеника.

У Меморандуму уз Модел кодекса понашања државних службеника дају се ближа објашњења контекста стратегије борбе против корупције, разматрају основи за доношење кодекса понашања (законски основ или на добровољној основи), правна природа кодекса, циљеви доношења кодекса, начела, стандарди доношења и примене (контроле) кодекса, итд.

У међународним оквирима, на аутономној основи, донети су и бројни кодекси професионалног и етичког понашања за низ професија, односно у низу делатности. Тако, Међународна федерација новинара је на Другом заседању Светског конгреса 1954 (са амандманима усвојеним на XVIII заседању 1986) усвојила Декларацију која садржи стандарде професионалног поступања новинара – поштовање истине и права јавности да зна истину; коришћење часних средстава у прибављању информација, фотографија и докумената; поштовање професионалне тајне и не откривање извора информације који је захтевао да остане анониман, и сл. У СР Југославији је 2002. године, под утицајем Декларације

4 Recommendation Rec(2000)10, adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 11 May 2000 and explanatory memorandum, Council of Europe Publishing, 2001.

професионалног поступања новинара, усвојен Етички кодекс електронских медија, који садржи стандарде у погледу дужности новинара, праведности, личне етике, независности уређивачке политике, итд.

III

Посебан значај имају кодекси професионалног и етичког понашања тзв. лиценцних занимања. Ова занимања карактеришу нарочито високи етички стандарди у раду, као и потреба да се посебно заштити јавни интерес у (законом) утврђеним делатностима: нпр. у области здравства, ревизије у јавном сектору, стечајних управника. Повреда кодекса професионалног и етичког понашања код лиценцних професија може да води (привременом) одузимању лиценце. Отуда, може се рећи да се у погледу лиценцних професија кодексом успостављају не минимални већ високи („максимални“) стандарди етике рада, како у упоредном, тако и у домаћем праву. Посебно је у земљама тзв. транзиције, у процесу европских интеграција, дат значај доношењу оваквих кодекса понашања, имајући у виду да процес транзиције подразумева (ре)афирмисање низа нових тзв. лиценцних занимања, која нису била позната у условима административног, односно (на подручју бивше СФРЈ) самоуправног социјализма (нпр. нотар).

1. *Intosai* етички кодекс за ревизоре у јавном сектору БиХ

Координациони одбор институција за ревизију, на основу Закона о ревизији финансијског пословања институција БиХ,⁵ Закона о ревизији јавног сектора Републике Српске,⁶ Закона о ревизији буџета у Федерацији БиХ,⁷ донео је 2001. године *Intosai* етички кодекс за ревизоре у јавном сектору, како би се успоставили стандарди рада ревизора: независност и одговорност ревизора у јавном сектору; укључујући *високе* етичке стандарде.

У Етичком кодексу за ревизоре се наглашавају вредности поверења, поуздања и кредибилитета, а издваја се у посебно поглавље вредност поштења (Поглавље 2), као суштинске вредности, која се у Кодексу наводи пре вредности саме компетенције (Поглавље 5). Наглашава се и значај независности, објективности и непристрасности ревизора, као и нужност спречавања сукоба интереса, политичке неутралности, уз стандарде у погледу професионалне тајности.

5 Службени гласник БиХ, бр. 17/1999.

6 Службени гласник РС, бр. 18/1999.

7 Службене новине Федерације БиХ, бр. 48/1999.

IV

Кодекси професионалног и етичког понашања у домаћем праву имају растући значај као извори (радног) права у првој деценији XXI века, паралелно са интензивирањем хармонизације домаћег права и усвајањем европских (комунитарних) стандарда професионалног и етичког понашања. Разликују се кодекси понашања за запослене у јавном и приватном сектору, за слободне професије, за државне службенике, јавне функционере. Кодекси понашања се доносе на основу изричите законске одредбе, односно обавезе коју налаже сет закона, посебно у јавном сектору – за државну управу, јавне службе (здравство, образовање, култура, социјална заштита). Кодексе понашања доносе законом предвиђени органи – нпр. Високи службенички савет је донео Кодекс понашања државних службеника (2008) на основу Закона о државним службеницима и намештеницима (2005), или законом предвиђени органи (јавних служби) – нпр. Етички одбор Србије, стручно тело које се стара о пружању и спровођењу здравствене заштите на нивоу Републике, предлаже основна начела професионалне етике здравствених радника, на основу Закона о здравственој заштити (2005).⁸ Са своје стране, надлежна комора здравствених радника издаје, обнавља или одузима лиценцу здравственом раднику (лиценцу, као јавну исправу, доноси директор надлежне коморе). Комора издаје лиценцу на период од седам година, уколико испуњава услове прописане законом (школска спрема, положен стручни испит, уписан у именик коморе), односно ако нема сметњи за упис – „да правноснажном судском одлуком није осуђен за кривично дело које га чини недостојним за обављање здравствене делатности, односно да правноснажном судском одлуком није осуђен на казну затвора због тешког кривичног дела против здравља људи (чл. 195 Закона о здравственој заштити). Поред тога, Комора здравственом раднику привремено одузима лиценцу ако је, поред осталог, здравственом раднику изречена једна од мера привремене забране самосталног рада (од шест месеци до пет година) од стране надлежног органа коморе, због теже повреде професионалне дужности и угледа члана коморе, у складу са законом и статутом коморе“ (чл. 197 Закона).

Типичан пример кодекса понашања слободних професија представља *Кодекс професионалне етике адвоката*, који је, на основу Закона о адвокатури,⁹ донела Оснивачка скупштина Адвокатске коморе Југославије 1999. године. Кодекс професионалне етике адвоката заснива се на „високом нивоу професионалне и моралне одговорности“ (А. I.). Адвокатска комора надзире поштовање Кодекса, чије непоштовање има

8 Службени гласник РС, бр. 107/2005.

9 Службени лист СРЈ, бр. 24/1998.

за последицу дисциплинску одговорност адвоката. Обавеза адвоката је да, поред осталог, чува независност адвокатске професије, да поступа стручно, да своју професију обавља савесно, да чува углед адвокатуре у јавним активностима и у приватном животу. Адвокат може да користи само допуштена и часна средства (забрана рекламирања, забрана неспојивих послова су ближе уређени Кодексом).

Кодексе понашања, потом, доносе бројна удружења као израз пуног аутономног права, и без изричите законске обавезе, али са значајним правним последицама у случају непоштовања кодекса. Такви су, нпр. кодекси понашања професионалних спортиста, тренера, „спортских судија“ (арбитра), Етички кодекс понашања и правила за СЦГАПО клубове, судије, службена лица, кореографе, тренере, такмичаре и пратиоце из 2004. године.

1. Кодекс понашања државних службеника Србије

Кодекс понашања државних службеника,¹⁰ донет од стране Високог службеничког савета по узору на сличне кодексе у упоредном праву,¹¹ огледни Кодекс понашања јавних службеника у оквиру Савета Европе, заједно са Законом о државним службеницима¹² чини целину уређивања понашања државних службеника (и намештеника). Кодекс садржи стандарде исправног понашања државних службеника, успоставља стандарде професионалног понашања и етике рада. Свест о исправности (правила и понашања) – *recta ratio* је, на одређени начин, изнад императивности која почива на принудним санкцијама. У кодексима понашања се прожимају и право и морал, а професионална етика је у функцији морализовања друштвених односа уопште.¹³

Циљеви Кодекса понашања државних службеника укључују стандарде професионалног и етичког понашања, етике рада државних службеника – тзв. стандарди интегритета у вршењу послова државног органа. Кодекс има за циљ да се јавност – грађани обавесте о понашању које могу да очекују од државних службеника. У том погледу, поверење

10 Службени гласник РС, бр. 29/2008.

11 За разлику од Кодекса понашања државних службеника у Србији, који је донео Високи службенички савет, Етички кодекс државних службеника донет је од стране Владе Републике Хрватске 2006. године.

12 Службени гласник РС, бр. 79/2005, 81/2005-исправка, 83/2005-исправка, 64/2007 и 67/2007.

13 На то се изричито указује у Препоруци Савета Европе, односно Модел кодексу за државне службенике, пошто неетичко понашање државних службеника (укључујући корупцију), погађа не само стабилност демократских институција већ „погађа саме моралне основе друштва“.

јавности у државну управу као сервис грађана је нераздвојно везано за стандарде понашања у функцији законитости и ефикасности рада државне управе. Циљ Кодекса јесте и у спречавању сукоба јавног и приватног интереса, односно у превенцији корупције, што је у функцији владавине права, правне државе. Најзад, циљ Кодекса је у постизању достојанства на раду, односно заштити достојанства и приватности државних службеника. На одређени начин, доношење кодекса понашања државних службеника је врста кодификације професионалних обичаја у овој области рада.

Адресати Кодекса јесу државни службеници на извршилачким радним местима, државни службеници на положају у државној управи (министарствима, органима управе у саставу министарстава, у посебним организацијама – секретаријатима, заводима, агенцијама), стручним службама Владе и стручним службама управних округа. Повреде Кодекса понашања представљају лакше повреде дужности из радног односа, за које је предвиђена дисциплинска мера опомене (упозорења), као и дисциплинска санкција новчана казна до 20 процената плате у једном месецу. Додуше, више лакших повреда се квалификује као тежа повреда радних дужности, ако није дошло до брисања из казнене евиденције изречене мере за лакшу повреду – две године. Закон о државним службеницима, иначе, садржи детаљну листу лакших и тежих повреда радних дужности државних службеника.

а) Начела и садржина Кодекса

Начело професионализације изражава захтеве у погледу законитости и ефикасности рада државне управе, као сервиса грађана, у циљу остваривања права грађана. Кодекс изражава начело законитости и непристрасности у раду, прописивањем да „државни службеник обавља своју дужност у оквиру датог овлашћења, у складу са законом и другим прописом и поступа по правилима струке и одредбама овог Кодекса“ (чл. 4 ст. 1). Поред тога, „државни службеник не сме да се у приватном животу понаша на начин који га чини пријемчивим утицају других лица који се може одразити на законито и непристрасно вршење дужности“ (чл. 4 ст. 2).

Заштита јавног интереса се обезбеђује при доношењу одлука и вршењу дискреционих овлашћења, водећи рачуна и о релевантним чињеницама и деловању које га не сме доводити у положај обавезе враћања услуге неком физичком или правном лицу (чл. 6 Кодекса).

У опхођењу са странкама државни службеник је дужан да „поступа професионално, љубазно и пристojно, да покаже заинтересованост

и стрпљење“ (посебно са неуком странком). Дужан је да даје податке и информације благовремено и тачно, у складу са законом и другим прописом. При том, државни службеник се руководи начелом једнакости и не даје привилегије зависно од било каквих својстава и личних особина странке. Од државних службеника Кодекс захтева поштовање личности и достојанства странке, као и да са посебном пажњом поступа према лицима са инвалидитетом (чл. 13).

У опхођењу са претпостављеним и другим државним службеницима и намештеницима, државни службеник поступа с дужном пажњом и поштовањем, односно дужан је да сарађује и доприноси етици рада, поспешивању професионалних односа и радне атмосфере.

Начело деполитизације је у функцији владавине права, правне државе, поделе власти, остваривања права грађана. Идеја деполитизације се реализује одредбама Закона о државним службеницима који уводи класификацију на државне службенике на положају и на извршилачким радним местима, као и забраном изражавања и заступања политичких уверења на раду. Кодекс прописује да се државни службеник у вршењу своје дужности придржава начела политичке неутралности, као и да не сме да утиче на политичко опредељење других државних службеника и намештеника. У службеним просторијама органа државни службеник не сме да носи и истиче обележја политичких странака, нити њихов пропагандни материјал (чл. 5). Од државног службеника на положају захтева се да својим понашањем на јавном месту не умањи углед положаја и органа, као и да очува поверење грађана у државну службу (чл. 15 Кодекса).

Начело непристрасности треба да осигура поверење јавности у интегритет, непристрасност и ефикасност органа (чл. 3), као и да допринесе спречавању сукоба интереса и превенцији корупције. Државни службеник је дужан да води рачуна о јавном интересу и не сме да дозволи да његов приватни интерес дође у сукоб с јавним интересом. Дужан је да води рачуна о стварном или могућем сукобу интереса и да предузме мере предвиђене законом ради избегавања сукоба интереса (чл. 7 Кодекса). Кодексом се посебно истиче обавеза руководиоца кадровске јединице органа да лице које се прима у радни однос у својству државног службеника упозна, пре ступања на рад, са законом предвиђеним ограничењима и забранама које имају за циљ спречавање сукоба интереса (чл. 8 Кодекса). Спречавање сукоба интереса државних службеника на положају је уређено делом Законом о државним службеницима, а претежно Законом о спречавању сукоба интереса при вршењу јавних функција,¹⁴ с тим да се донети Закон о Агенцији за борбу против ко-

14 Службени гласник РС, бр. 43/2004.

рупције¹⁵ примењује од 1. јануара 2010. године. Агенција за борбу против корупције је надлежна за доношење одлука против функционера и државних службеника на положају којима се изричу санкције због повреде закона у погледу сукоба интереса, недозвољене кумулације функција, и др. Државни службеник на положају (нпр. помоћник министра, секретар министарства, директор органа управе у саставу министарства, директор посебне организације (секретаријата, завода, агенције), директор службе Владе, Републички јавни правобранилац, начелник управног округа) је дужан да подноси извештај о имовини (као и функционери), да пренесе управљачка права у привредном друштву на друго неповезано лице, не може да има кумулацију положаја и друге (јавне) функције итд.

У тесној вези са спречавањем сукоба интереса јесте и поступање са поклоном. Кодекс предвиђа да државни службеник не сме да прими поклон, нити било какву услугу или другу корост за себе или друга лица у вршењу своје дужности, осим протоколарног или пригодног поклона мање вредности, сагласно прописима (чл. 9). Уколико је државном службенику понуђен поклон или нека друга корист, дужан је да поклон одбије, као и да предузме радње ради идентификације лица и, уколико је могуће, пронађе сведоке и да одмах (најкасније у року од 24 часа) о томе сачини службену забелешку и обавести непосредно претпостављеног.

Поред санкционисања незаконитог располагања средствима Законом о државним службеницима (чл. 109), Кодекс садржи стандарде поступања државних службеника са повереним средствима: „Државни службеник је дужан да материјална и финансијска средства која су му поверена у вршењу послова користи наменски, економично и ефикасно, искључиво за обављање послова и да их не користи за приватне сврхе“ (чл. 10).

Заштита достојанства и приватности јесте начело које има за циљ осигурање достојанствених услова рада и заштиту приватности државног службеника (која се на одређени начин штити и на раду и у вези са радом). Кодексом је предвиђено да „државни службеник не сме да износи личне податке из евиденица које се воде о другом државном службенику, осим у законом предвиђеним случајевима“ (чл. 12). У погледу поступања са информација, Кодекс прописује да државни службеник у вршењу својих послова не може захтевати приступ информацијама које му нису потребне за обављање послова, као и да доступне информације користи на прописани начин. Поред тога, државни службеник не сме да неовлашћено саопштава информације до којих је дошао у обављању својих послова (при чему је Законом о државним служ-

15 Службени гласник РС, бр. 97/2008.

беницима одавање службене тајне прописано као тежа повреда радне дужности – чл. 109 ЗДС). Најзад, државни службеник не сме да користи информације које су му службено доступне ради стицања погодности за себе или повезана лица (чл. 11).

Достојанство државних службеника се штити забраном сексуалног узнемиравања, као „вербалним или невербалним нежељеним понашањем из сфере полног живота којим се вређа лични интегритет“, с тим да се пријаве за сексуално узнемиравање подносе лицу које не непосредно претпостављено ономе од кога потиче узнемиравање (чл. 16 Кодекса). Кодекс штити државног службеника о узнемиравања – тзв. мобинга на раду, посебно уколико до узнемиравања долази услед тога што је државни службеник писмено обавестио руководиоца органа о томе да се од њега или другог државног службеника тражи да поступи на начин који није у складу са Кодексом. Због указивања на повреду Кодекса (или другог јавног интереса – енгл. *right to whistleblow*), државни службеник не сме бити стављен у неповољнији положај у односу на друге државне службенике (чл. 18).

Кодексом се успостављају и стандарди одевања на раду, којима се жели помирити интерес (углед) државног органа, с једне, и право на приватност државног службеника, с друге стране. Отуда, „државни службеник је дужан да буде прикладно и уредно одевен, примерено пословима државног службеника и да својим начином одевања на радном месту не нарушава углед државног органа нити изражава своју политичку, верску или другу личну припадност која би могла да доведе у сумњу његову непристрасност и неутралност“. Кодексом се наводи, *exempli causa*, шта се сматра неприкладном одећом. Непосредни руководиоци ће упозорити државног службеника који је неприкладно одевен на обавезу поштовања Кодекса у погледу одевања, и указаће на могућност покретања дисциплинског поступка у случају поновљене повреде Кодекса (чл. 17).

2. Кодекс етике за стечајне управнике

Кодекс етике за стечајне управнике,¹⁶ донет од стране Министра привреде, на предлог Агенције за лиценцирање стечајних управника, а на основу Закона о стечајном поступку¹⁷ (чл. 14 ст. 8), успоставља стандарде понашања у обављању послова стечајног управника,¹⁸ као

16 Службени гласник РС, бр. 43/2005.

17 Службени гласник РС, бр. 84/2004, 85/2005.

18 Ближе о упоредноправним решењима у погледу лиценце за стечајног управника (енгл. *Bankruptcy administrator*), М. S. Vasiljević, *Company Law – Law of Comercial Companies of Serbia and the EU*, Belgrade, 2006, стр. 545–566.

лиценцног занимања. Наиме, стечајни управник се именује са листе лиценцираних стечајних управника (регистровани и као предузетници).¹⁹ Основна начела поступања обухватају: стручно и савесно обављање послова, у складу са законом и високим етичким стандардима (без предрасуда, личних интереса или пристрасних ставова) у спровођењу стечајног поступка, са циљем ефикасног и равномерног колективног намирања поверилаца. Кодексом се наглашава професионална одговорност стечајног управника, самосталност и стручност у раду, поверљивост информација, као и дужност спречавања сукоба интереса. У случају сукоба интереса стечајни управник је дужан да поднесе захтев за своје разрешење. Кодексом се, потом, успостављају стандарди чувања и управљања имовином стечајног дужника, при чему стечајни управник не може куповати, непосредно или посредно, имовину стечајног дужника у поступку у коме је именован за стечајног управника. На тај начин, Кодекс етике успоставља стандарде стручности, савесности, поштења, професионалне и моралне одговорности у поступању према учесницима у стечајном поступку, а посебно у управљању стечајном масом и у поступку уновчавања имовине стечајног дужника.²⁰

Ако у обављању својих послова стечајни управник не поступа у складу са овим Кодексом, заинтересовано лице о томе обавештава Агенцију за лиценцирање стечајних управника. Повреда Кодекса етике за стечајне управнике, може да има за последицу одузимање лиценце пре истека рока (три године) од стране Агенције за лиценцирање стечајних управника, а нова лиценца не може се издати у року од пет година од дана правноснажности решења о одузимању лиценце (чл. 14 Закона о стечајном поступку).

3. Кодекси понашања у приватном сектору

Кодекси професионалног и етичког понашања имају важну улогу у афирмацији достојанства професије, односно афирмацији етике рада, посебно код тзв. лиценцних занимања, што доприноси морализовању радних односа, односно води стабилизацији (иначе нарушених) етичких основа друштава која су пролазила кроз транзицију, али и развијенијих друштава са стабилнијим политичким системима и већом економском и социјалном развијеношћу. У нашој земљи све интензивнији процес доношења кодекса професионалног понашања има својеврсне противречне ефекте. С једне стране, кодекси струковних удружења, који се доносе

19 Д. Б. Слијепчевић, С. Спасић, *Коментар Закона о стечајном поступку*, Београд, 2006, стр. 52.

20 Д. Б. Слијепчевић, С. Спасић, *нав. дело*, стр. 56.

на аутономан начин, воде по правилу подизању нивоа професионалне и етичке одговорности припадника одређене професије – нпр. кодекси удружења судија, кодекс адвокатске коморе, кодекс здравствених радника, кодекс понашања наставника, кодекс удружења новинара. Исто тако, кодекси који доносе на основу законских овлашћења одговарајућа тела аутономног карактера такође су у функцији афирмације професионализације и успостављања стандарда етике рада, какав је нпр. Кодекс понашања државних службеника, донет од стране Високог службеничког савета 2008. године. Овај Кодекс успоставља стандарде професионалног и етичког понашања државних службеника, стандарде спречавања сукоба јавног и приватног интереса (превенције корупције), као и стандарде заштите приватности и достојанства државних службеника (нпр. забрана мобинга и сексуалног узнемиравања на раду). На тај начин Кодекс доприноси остварењу начела професионализације и деполитизације државне управе, односно у функцији је остваривања права грађана, законитости и ефикасности рада државне управе као сервиса грађана.

На другој страни, међутим, долази до доношења обиља кодекса понашања од стране самих послодаваца, нарочито у сектору услуга у приватном сектору, који не ретко задиру у право приватности (дакле, супротно Закону о раду) и достојанство на раду – у тежњи за што већим профитом жртвују се приватност (лична права) и достојанство на раду. Ови кодекси се доносе не само без законског основа већ и без уважавања социјалног дијалога у уређивању услова рада и стандарда професионалног и етичког понашања. Отуда, често су израз ауторитарног менаџмента, уместо да буду у функцији социјално одговорног менаџмента, што је у супротности и са начелом да струковна (професионална) удружења аутономно доносе стандарде професионалног и етичког понашања.

Branko LUBARDA, Ph.D

Professor at the Faculty of Law, University of Belgrade

CODE OF PROFESSIONAL AND ETHICAL CONDUCT AS A SOURCE OF (LABOUR) LAW

Summary

In this paper the author analyses legal and ethical aspects of code of professional and ethical conduct of employees, free professions, particularly licensed

professions, as well as conduct of governmental employees. Codes are adopted because of existing legal obligation or autonomously, by professional associations as well as by other associations for certain areas. Violation of the provisions of the code of professional and ethical conduct of employees is considered to be a violation of labour obligations, and can lead towards disciplinary sanctions (including temporarily revoking license to work). Violation of the provisions of the code of conduct for free professions can lead towards certain disciplinary sanctions, too. The author points out to the growing importance of the codes of conduct, as a source of so called soft law, in the framework of Council of Europe, European Union, and domestic law. On the example of code of professional and ethical conduct soft law is seen as (not minimum but) maximum of moral (at work).

Key words: code of conduct, labour, ethics, source of law.