

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Сања С. Сремчев Илић

**КОДЕКСИ ПРОФЕСИОНАЛНОГ И
ЕТИЧКОГ ПОНАШАЊА КАО ИЗВОР
РАДНОГ ПРАВА**

докторска дисертација

Београд, 2015.

UNIVERSITY IN BELGRADE

FACULTY OF LAW

Sanja S. Sremčev Ilić

**CODES OF PROFESSIONAL AND
ETHICAL CONDUCT AS A SOURCE OF
THE LABOUR LAW**

Doctoral dissertation

Belgrade, 2015

Ментор:

Др Бранко Лубарда
редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду

Чланови комисије:

Др Предраг Јовановић
редовни професор Правног факултета Универзитета у Новом Саду

Др Љубинка Ковачевић
доцент Правног факултета Универзитета у Београду

ИЗЈАВЕ ЗАХВАЛНОСТИ

Најпре бих желела да изразим посебну захвалност мом ментору и члановима комисије, који су поделили са мном своје знање и дали ми инспирацију за овај рад. Задовољство је било радити са њима.

На крају овог великог пута, желим да се захвалим свим мојим пријатељима и колегама на искреној подршци и помоћи, која ми је веома значила да израду тезе успешније и брже приведем крају.

Израда ове тезе не би била могућа без моје породице – оних који су са идејама, саветима, подршком и љубављу све време били ту. Хвала мојој тетци, која ме је водила кроз мој академски рад.

Највећу захвалност дугујем мојим родитељима, без чије љубави, вере, подршке и свега што сам од њих добила и научила овај посао не би био могућ. Хвала и мојој млађој сестри, која са мном дели све моје успехе одувек.

На крају, хвала мом супругу, који је поделио са мном овај пут.

КОДЕКСИ ПРОФЕСИОНАЛНОГ И ЕТИЧКОГ ПОНАШАЊА КАО ИЗВОР РАДНОГ ПРАВА

Резиме

Значај проучавања кодекса професионалног и етичког понашања као извора радног права, у коме се оживотворују најважнија начела радног права, огледа се у актуелности *soft law*-а на међународном плану и у приметном множењу етичких кодекса у свим професионалним областима. У постојећој међународној, регионалној и домаћој регулативи и доступној, првенствено страном, литератури запажа се разнолико интересовање правне науке и теорије за етичке кодексе и етично поступање у различитим професионалним областима, што указује и на недовољну истраженост ове теме. Ову тему чини нарочито значајном и интересантном њена интердисциплинарност и простирање на област људских права, радно право, међународно, привредно и управно право, укључујући и етички и филозофски аспект. Један од разлога занимања за ову тему тиче се и деликатности материје, јер је етичка компонента флуидна и неухватљива, а уједно је од изузетне важности за радне односе и професионалну праксу.

Предмет ове докторске дисертације је анализа кодекса професионалног и етичког понашања у јавном и приватном сектору и лиценцим професијама, са циљем да се укаже на *sui generis* правну природу етичког кодекса у тим сферама, ону природу која опредељује етички кодекс као извор хетерономног или аутономног радног права.

У анализу су укључени и етички кодекси слободних професија, које су део приватног сектора, а чији носиоци обављају професионалну делатност у правној форми предузетника или оснивача привредног друштва, па према томе нису у радном односу, али ступају у уговорни однос с корисницима услуга и својом делатношћу могу да задиру у људска, па и радна права ових лица.

Посебно место у овом истраживању добили су и етички кодекси носилаца јавних функција, који такође нису у радном односу, али им по основу функције припадају права, обавезе и одговорности из радног односа, чиме завређују пажњу ове докторске дисертације.

У раду је примарно коришћен догматски метод у циљу испитивања садржине и подручја регулативе етичких кодекса. Упоредним методом је вршена компарација домаћег права с најважнијим за ову област међународним и европским радним изворима и универзалним и регионалним радним стандардима, а у складу с доступношћу и заступљеношћу литературе. Према потреби, компарација се вршила и са упоредним правом, при чему се имала у виду суштинска сличност националних регулатива и етичких стандарда који потпадају под исти међународни или регионални радноправни оквир. Имајући у виду да је срж предмета ове докторске дисертације професионални морал у контексту радног права, неминовно је коришћен и деонтолошки метод. Иако се истраживању приступило превасходно с правног аспекта, етички кодекси су

анализирани и у контексту друштвених промена, али и историјских, па су у сврху добијања комплетне слике о настанку и развоју етичког кодекса, коришћени социолошки и историјски методи. С обзиром на комплексност предмета овог истраживања, коришћени су и аналитички и синтетички методи. У одређеној мери је коришћен и политиколошки метод у сврху предлагања могућих решења на оним местима где је уочена таква могућност и потреба. Напослетку, употребом интервјуа и статистичког метода дата је слика о пракси у погледу одговорности за кршење етичких кодекса у најважнијим професионалним сферама, а према доступности ових података.

Детаљна и свестрана анализа кодекса професионалног и етичког понашања показала је да између моралних начела етичких кодекса и радног права постоји тесна веза, нарочито имајући у виду савремену тежњу радног права морализацији радних односа. У том смислу, у етичком кодексу налазе заштиту и реализацију и нека од најважнијих индивидуалних и колективних радних права. Истраживање је показало да је етички кодекс посредно усмерен ка заштити права на једнаку зараду за рад исте вредности кроз највиша начела радног права којима је прожет и која својом природом служе праву на једнаку зараду. Та начела су достојанство на раду, забрана дискриминације и стремљење правичности, правди и социјалној правди. У етичким кодексима у свим професијама у јавном сектору и лиценцим професијама, као и у неким слободним професијама, оживотворено је и право на стручно оспособљавање и усавршавање. Показало се да су у приватном сектору етички кодекси усмерени у највећој мери на заштиту здравља и безбедност на раду, односно на услове рада. Готово сви етички кодекси професија прокламују право на удруживање, а право на социјални дијалог и партиципацију долази до изражаја највише у приватном сектору, имајући у виду да некада у поступку доношења етичких кодекса мултинационалних компанија учествују и синдикати запослених.

Истраживање на наднационалном нивоу показује да етички кодекси и други међународни и европски документи који су релевантни за поједине професионалне области по правилу представљају оквир и смернице за националне етичке кодексе, док се, с друге стране, етички кодекс јавља као погодан правни инструмент у процесу хармонизације националног радног права са универзалним и европским радним стандардима.

У погледу хијерархијског система извора радног права, иако се у овом раду заступа став да етички кодекс у појединим случајевима представља извор аутономног, а у неким случајевима извор хетерономног радног права, код овог радноправног извора питање његовог односа са другим изворима радног права се не поставља у класичном смислу, јер није спорно да он заузима класично место аутономног радноправног извора на хијерархијској лествици. Будући да овај правни акт прокламује морална начела професионалног понашања и начелно предвиђа дисциплинску одговорност за његово кршење, намеће се закључак да му у одређеним случајевима правну снагу даје најчешће закон или неки други виши правни акт, санкционишући конкретно кршење етичког кодекса.

На основу анализе у јавном сектору, може се извести закључак да обавезност доношења етичког кодекса од стране надлежног органа на основу императивне законске норме и природа санкције за кршење етичког кодекса, која се може огледати и у престанку радног односа, али и у сметњи за заснивање радног односа, одређују етичком кодексу у јавном сектору правну природу обавезујућег правног акта.

У лиценцим професијама, које могу бити део и јавног и приватног сектора, такође се може закључити да је правна природа етичког кодекса обавезујућа за доносиоца у лиценцим професијама – професионалну комору, на основу закона као поверено овлашћење, али и у односу на адресате – чланове коморе, којима уколико крше етички кодекс, у крајњој линији, може уз одузимање лиценце за рад престати радни однос.

Закључак о другачијој правној природи етичког кодекса је изведен у приватном сектору. Ти кодекси су у природи добровољни и у односу на доносиоца и у односу на адресате и заснивају се на моралној одговорности, што управо опредељује њихову правну природу. То што понекад и синдикати запослених учествују у њиховом доношењу опредељује њихову правну природу као двостраног акта у том случају, за разлику од кодекса који се доносе у јавном сектору и лиценцим професијама и који су увек једностранни.

Унутар слободних професија, закључак је да је природа ових кодекса добровољна у смислу њиховог аутономног доношења од стране професионалног удружења, уз указивање на одређене изузетке. Посебно се указује на то да и у овим случајевима теже кршење етичког кодекса може имати за последицу изрицање мере брисања из професионалне коморе, односно искључење из чланства професионалног удружења, што је пандан престанку радног односа.

Анализа етичких кодекса јавних функционера, која је заснована на правосудним функцијама, показала је правилности које су постављене за правну природу етичких кодекса у јавном сектору.

Кључне речи: извори радног права, етички кодекс, морална одговорност, дисциплинска одговорност, престанак радног односа, индивидуална и колективна радна права, јавни сектор, приватни сектор, лиценце професије, јавна функција

Научна област: право

Ужа научна област: радно право

УДК број: 349.2:174

CODES OF PROFESSIONAL AND ETHICAL CONDUCT AS A SOURCE OF THE LABOUR LAW

Summary

The importance of the study of the code of professional and ethical conduct as a source of the labour law, in which the most important principles of the labour law are materialized, is mirrored in the topicality of a *soft law* on the international level and in the noticeable multiplication of codes of ethics in all the professional areas. In the existing international, regional and local regulations and the available, primarily foreign, literature, varied interest of the legal science and theory in codes of ethics and ethical conduct in different professional areas is noticed, which also points to insufficient degree of exploration of this theme. This theme is particularly important and interesting due to its interdisciplinary character and extension to the areas of human rights, the labour law, the international, commercial and administrative law, including to the ethical and philosophical aspects. One of the reasons for interest in this theme is also related to the delicacy of the matter, because the ethical component is fluid and elusive and, at the same time, it is of outstanding importance for labour relations and professional practice.

The subject matter of this doctoral dissertation is the analysis of codes of professional and ethical conduct in the public and the private sectors and in licensed professions, with the aim to point to the *sui generis* legal nature of the code of ethics in those spheres, the nature that defines the code of ethics as a source of the heteronomous or the autonomous labour law.

The analysis also includes codes of ethics of freelance professions, which are a part of the private sector, which freelancers are engaged in professional activities in the legal form of entrepreneurs or founders of companies and, therefore, they are not employed, but they enter into contractual relationships with users of services and with their activities they can encroach upon human, and even rights to work of such persons.

A special place in this research also got codes of ethics of public office holders, who are not employed either but, on the ground of their offices, they have rights, obligations and responsibilities from employment, whereby they deserve attention of this doctoral dissertation.

In the paper, the dogmatic method was primarily applied in order to examine the contents and areas of regulations on codes of ethics. By the comparative method, comparison was made between the domestic law and the most important, for this area, international and European labour-law sources and universal and regional labour standards, subject to the availability and existence of literature. As required, the comparison was also made with the comparative law, whereby the essential similarity between national regulations and ethical standards that belong to the same international or regional labour-law framework was kept in mind. Bearing in mind that the quintessence of the subject matter of this doctoral dissertation is the professional morality in the context of the labour law, the deontological method was

also inevitably applied. Although the research was approached primarily from the legal aspect, codes of ethics were also analyzed in the context of social changes, as well as historical ones and, therefore, for the purpose of getting the complete picture about the origin and development of the code of ethics, sociological and historical methods were applied. In view of the complexity of the subject matter of this research, analytical and synthetic methods were also used. To a certain extent, the political method was also applied for the purpose of proposing possible solutions in those instances where such possibility and need were identified. Finally, by the use of interviews and the statistical method, the picture was given of the practices with respect to the accountability for violation of codes of ethics in the most important professional spheres, subject to the availability of such data.

The detailed and all-embracing analysis of the code of professional and ethical conduct has revealed that there is a close relationship between moral principles of codes of ethics and the labour law, particularly bearing in mind the contemporary aspiration of the labour law to moralize labour relations. To that extent, some of the most important individual and collective rights to work also find protection and materialization in the code of ethics. The research has shown that the code of ethics is indirectly focused on the protection of the right to equal earnings for the work of the same value through the highest principles of the labour law it is rich in and which by their nature are instrumental in the right to equal earnings. Those principles are dignity at work, prohibition of discrimination and aspiration to fairness, equity and social justice. In codes of ethics in all the professions in the public sector and in licensed professions, as well as in some freelance professions, the right to vocational training and advancement has also been materialized. It turned out that, in the private sector, codes of ethics are to the greatest extent focused on the protection of health and safety at work, or on working conditions. Almost all the codes of ethics of professions proclaim the right to association, and the right to social dialogue and participation is manifested mostly in the private sector, bearing in mind that sometimes trade unions of employees also participate in the procedure of adoption of codes of ethics of multinational companies.

The research on the supranational level indicates that codes of ethics and other international and European documents that are relevant to certain professional areas, as a rule, represent the framework and guidelines for national codes of ethics while, on the other hand, the code of ethics appears as a suitable legal instrument in the process of harmonization of the national labour law with universal and European labour standards.

With respect to the hierarchical system of sources of the labour law, although this paper advocates the position that the code of ethics, in certain cases, is the source of the autonomous and, in some other cases, the source of the heteronomous labour law, in this labour-law source the issue of its relationship with other sources of the labour law is not raised in the conventional sense, because it is indisputable that it takes the conventional place of the autonomous labour-law source on the hierarchical scale. In view of the fact that this legal act proclaims moral principles of professional conduct and in principle stipulates the disciplinary accountability for its violation, the

conclusion is arrived at that, in certain cases, the law or some other higher legal act most often gives it the legal force, by sanctioning the concrete violation of the code of ethics.

Based on the analysis in the public sector, the conclusion can be drawn that the mandatory adoption of the code of ethics by the competent body by virtue of the imperative legal provision and the nature of the sanction for violation of the code of ethics, which may be even termination of employment, as well as the hindrance to employment, define the nature of the code of ethics in the public sector as the binding legal act.

In licensed professions, which may be a part of both the public and the private sectors, again the conclusion can be drawn that the legal nature of the code of ethics is binding upon the issuing body – the professional chamber, by virtue of the law, as the entrusted authorization, but also upon the addressees – members of the chamber, whose employment may ultimately be terminated with the revocation of the operating license if they violate the code of ethics.

The conclusion about a different legal nature of the code of ethics is derived in the private sector. Such codes are by nature voluntary both with regard to the issuing body and with regard to addressees and are based on the moral responsibility, which actually defines their legal nature. The fact that sometimes trade unions of employees also participate in their adoption defines their legal nature as a bilateral act in such a case, as opposed to codes adopted in the public sector and in licensed professions, which are always unilateral.

Among freelance professions, the conclusion is that the nature of those codes is voluntary in terms of their autonomous adoption by a professional association, with the indication of some exceptions. It is specifically pointed to the fact that, in such cases as well, a severe violation of the code of ethics may result in imposition of the measure of deletion from the list in the professional chamber, or exclusion from membership in a professional association, which is equal to the termination of employment.

The analysis of codes of ethics of public officials, which is based on judicial offices, has demonstrated regularities that are set for the legal nature of codes of ethics in the public sector.

Key words: sources of the labour law, code of ethics, moral responsibility, disciplinary accountability, termination of employment, individual and collective rights to work, public sector, private sector, licensed professions, public office

Scientific area: the law

Narrow scientific area: the labour law

UDC number: 349.2:174

САДРЖАЈ

Увод	1
I РАДНО ПРАВО И МОРАЛ	8
1. ОДНОС РАДНОГ ПРАВА И МОРАЛА	8
1.1. Однос хетерономног радног права с моралом и професионалним моралом.....	14
1.2. Однос аутономног радног права с моралом и професионалним моралом.....	18
2. ИЗВОРИ РАДНОГ ПРАВА И ЕТИЧКИ КОДЕКС	21
2.1. Настанак и развој хетерономног и аутономног радног права.....	21
2.2. Извори радног права и однос са етичким кодексом.....	23
2.2.1. Однос етичког кодекса и међународних извора радног права.....	25
2.2.2. Однос етичког кодекса и европских извора радног права.....	30
2.2.3. Однос етичког кодекса и других хетерономних и аутономних извора радног права.....	32
3. УНИВЕРЗАЛНЕ ПРАВНЕ ВРЕДНОСТИ И ЕТИЧКИ КОДЕКС.....	34
3.1. Правда и правичност и етички кодекс	35
3.2. Социјална правда и социјални мир и етички кодекс	37
3.3. Достојанство и етички кодекс.....	40
3.4. Достојанство на раду и етички кодекс	41
4. НАЧЕЛА РАДНОГ ПРАВА И ЕТИЧКИ КОДЕКС	42
4.1. Једнакост у запошљавању и једнакост на раду и етички кодекс.....	43
4.2. Забрана дискриминације и етички кодекс.....	44
4.3. Право на пристојан рад и етички кодекс	45

4.4. Морализовање радних односа и етички кодекс	48
II ПОЈАМ, ПРАВНА ПРИРОДА, ОДГОВОРНОСТ И САНКЦИОНИСАЊЕ КРШЕЊА ЕТИЧКОГ КОДЕКСА.....	49
1. ПОЈАМ КОДЕКСА ПРОФЕСИОНАЛНОГ И ЕТИЧКОГ ПОНАШАЊА.....	49
1.1. Појам професионалне етике	51
1.2. Значај етичког кодекса професија	55
1.3. Доносиоци и поступак доношења етичког кодекса	58
2. ПРАВНА ПРИРОДА ЕТИЧКОГ КОДЕКСА – ЕТИЧКИ КОДЕКС КАО ИЗВОР ХЕТЕРОНОМНОГ И КАО ИЗВОР АУТОНОМНОГ РАДНОГ ПРАВА	65
2.1. Правна природа етичког кодекса у јавном сектору.....	66
2.2. Специфичност правне природе етичких кодекса лиценцих занимања	68
2.3. Правна природа етичког кодекса у приватном сектору	69
3. ОДГОВОРНОСТ И САНКЦИЈЕ ЗА КРШЕЊЕ ЕТИЧКОГ КОДЕКСА.....	72
3.1. Морална одговорност.....	75
3.2. Дисциплинска одговорност	79
3.3. Теже кршење одредби етичког кодекса, одузимање лиценце за рад и престанак радног односа	96
III ИНДИВИДУАЛНА И КОЛЕКТИВНА РАДНА ПРАВА И ЕТИЧКИ КОДЕКС.....	103
1. ИНДИВИДУАЛНА РАДНА ПРАВА И ОДГОВОРНОСТИ КАО БИТАН ЕЛЕМЕНТ САДРЖИНЕ ЕТИЧКОГ КОДЕКСА	103
1.1. Право на једнаку зараду за рад исте вредности	103
1.2. Право на стручно оспособљавање, усавршавање и напредовање на раду.....	106
1.3. Право на заштиту здравља и безбедност на раду.....	109
1.4. Кодекс облачења и људска и радна права	110

2. КОЛЕКТИВНА ПРАВА КАО БИТАН ЕЛЕМЕНТ САДРЖИНЕ ЕТИЧКОГ КОДЕКСА	112
2.1. Право на удруживање.....	112
2.2. Право на социјални дијалог и колективно преговарање.....	114
2.3. Право запослених на партиципацију – информисање, консултовање, саодлучивање.....	114
IV КОДЕКСИ ПРОФЕСИОНАЛНОГ И ЕТИЧКОГ ПОНАШАЊА У ПОСЕБНИМ ПРОФЕСИЈАМА.....	116
1. ПРОФЕСИОНАЛНИ МОРАЛ ЗАПОСЛЕНИХ.....	117
1.1. Јавни сектор.....	117
1.1.1. Кодекс понашања државних службеника	117
1.1.2. Етички кодекс универзитетских наставника и сарадника и етика научноистраживачког рада.....	122
1.2. Лицендне професије.....	131
1.2.1. Правна природа лиценце.....	132
1.2.2. Здравствени радници.....	132
1.2.3. Запослени у социјалној заштити	142
1.2.4. Друге лицендне професије.....	148
1.3. Приватни сектор	154
1.3.1. Кодекс корпоративног управљања	156
1.3.2. Кодекс мултинационалних компанија	162
2. КОДЕКСИ ПОНАШАЊА СЛОБОДНИХ ПРОФЕСИЈА.....	171
2.1. Кодекс професионалне етике адвоката.....	174
2.2. Новинари.....	183
V ЕТИКА ЈАВНЕ ФУНКЦИЈЕ.....	187

1. ПОЈАМ И ПРАВНА ПРИРОДА ЈАВНЕ ФУНКЦИЈЕ	187
2. ЕТИЧКИ КОДЕКС СУДИЈА.....	189
3. ЕТИЧКИ КОДЕКС ЈАВНИХ ТУЖИЛАЦА И ЗАМЕНИКА ЈАВНИХ ТУЖИЛАЦА	202
4. ЕТИЧКИ КОДЕКСИ ДРУГИХ ДРЖАВНИХ ФУНКЦИОНЕРА.....	206
Закључак.....	210
ЛИТЕРАТУРА.....	219

Увод

Значај проучавања кодекса професионалног и етичког понашања као извора радног права, у коме се оживотворују најважнија начела радног права, огледа се у актуелности *soft law*-а на међународном плану и у приметном множењу етичких кодекса у свим професионалним областима. У постојећој међународној, регионалној и домаћој регулативи и доступној, првенствено страном, литератури запажа се разнолико интересовање правне науке и теорије за етичке кодексе и етично поступање у различитим професионалним областима, што указује и на недовољну истраженост ове теме. Ову тему чини нарочито значајном и интересантном њена интердисциплинарност и простирање на област људских права, радно право, међународно, привредно и управно право, укључујући и етички и филозофски аспект. Један од разлога занимања за ову тему тиче се и деликатности материје, јер је етичка компонента флуидна и неухватљива, а уједно је од изузетне важности за радне односе и професионалну праксу.

Предмет ове докторске дисертације је анализа кодекса професионалног и етичког понашања у јавном и приватном сектору и лиценцим професијама, са циљем да се укаже на *sui generis* правну природу етичког кодекса у тим сферама, ону природу која опредељује етички кодекс као извор хетерономног или аутономног радног права.

У анализу су укључени и етички кодекси слободних професија, које су део приватног сектора, а чији носиоци обављају професионалну делатност у правној форми предузетника или оснивача привредног друштва, па према томе нису у радном односу, али ступају у уговорни однос с корисницима услуга и својом делатношћу могу да задиру у људска, па и радна права ових лица.

Посебно место у овом истраживању добили су и етички кодекси носилаца јавних функција, који такође нису у радном односу, али им по основу функције

припадају права, обавезе и одговорности из радног односа, чиме завређују пажњу ове докторске дисертације.

У истраживању се пошло од претпоставке да припадност кодекса професионалног и етичког понашања јавном, односно приватном сектору или лиценцим професијама опредељује правну природу тог кодекса. У том смислу, циљ овог рада је да покаже да је доношење етичких кодекса у јавном сектору засновано на императивној законској норми, из чега произлази обавезујућа правна природа у односу на доносиоца, али и у односу на адресате, с обзиром да их доносе државни органи. С друге стране, проучавање правне природе етичких кодекса у приватном сектору би требало да покаже да се они, по правилу, доносе и делују аутономно унутар професије. Анализа слободних професија, међутим, треба да покаже и одређене специфичности и одступања од постављених правила у погледу правне природе етичких кодекса у приватном сектору. Идеја о *sui generis* правној природи етичких кодекса заснована је првенствено на њиховој специфичности у лиценцим професијама, које могу припадати и јавном и приватном сектору. Присуство аутономних и императивних елемената чини правну природу етичких кодекса мешовитом, што произлази из чињенице да етичке кодексе доносе професионалне коморе, али на основу императивне законске норме као поверено јавно овлашћење.

Предмет посебног интересовања ове докторске дисертације обухвата врсту и домет одговорности, као и санкције за кршење етичког кодекса, које такође, уз правну природу, опредељују етички кодекс као извор хетерономног или аутономног радног права. У раду се пошло од тога да морална одговорност чини етички кодекс у природи правно необавезујућим актом, али му правну снагу даје дисциплинска одговорност, која са собом у тежим случајевима кршења етичког кодекса носи и најтежу радноправну последицу: престанак радног односа.

Имајући у виду да се ради о моралном акту с дубоко утканим принципима доброг и исправног професионалног поступања, у овом истраживању се пошло

од тога да је етички кодекс прожет врховним универзалним моралним и правним вредностима попут правде, социјалне правде и социјалног мира, правичности, достојанства уопште и достојанства на раду и другим принципима који се могу сматрати уједно и највишим циљевима и тежњама радног права. Анализа посебних етичких кодекса треба да покаже њихову везу с кључним начелима радног права, која својом природом и сврхом морају бити тачка стремљења етичког кодекса, а то су пре свега једнакост у запошљавању, забрана дискриминације, заштита приватности и морализовање радних односа. Почетна тачка истраживања била је у идеји да се највиши циљеви радног права и нека од најважнијих индивидуалних и колективних радних права, непосредно или посредно, оживотворују кроз етички кодекс, што свеукупно чини етички кодекс извором радног права.

Овако постављен предмет и циљ истраживања, као и његова структура, условили су избор научних метода који ће бити коришћени. У раду је примарно коришћен догматски метод у циљу испитивања садржине и подручја регулативе етичких кодекса у јавном и приватном сектору и лиценцијним професијама. Упоредним методом је вршена компарација домаћег права с најважнијим за ову област међународним и европским радним изворима и универзалним и регионалним радним стандардима, а у складу с доступношћу и заступљеношћу литературе. Према потреби, компарација се вршила и са упоредним правом, при чему се имала у виду суштинска сличност националних регулатива и етичких стандарда који потпадају под исти међународни или регионални радноправни оквир. Имајући у виду да је срж предмета ове докторске дисертације професионални морал у контексту радног права, неминовно је коришћен и деонтолошки метод. Иако се истраживању приступило превасходно с правног аспекта, етички кодекси су анализирани и у контексту друштвених промена, али и историјских, с обзиром на дубоке историјске корене савременог етичког кодекса, па су у сврху добијања комплетне слике о настанку и развоју етичког кодекса, која указује и на његов

традиционални значај, коришћени социолошки и историјски методи. С обзиром на комплексност предмета овог истраживања, неопходно је било раставити га на саставне делове који чине његову структуру, функције, везе и односе на одређеном простору и у времену и ставити потом све појединачне и посебне делове у разне односе и везе, да би се дошло до сазнања о његовом предмету као целини. У ту сврху коришћени су аналитички и синтетички методи. У одређеној мери је коришћен и политиколошки метод у сврху предлагања могућих решења на оним местима где је уочена таква могућност и потреба. Напоследку, употребом интервјуа и статистичког метода дата је слика о пракси у погледу одговорности за кршење етичких кодекса у најважнијим професионалним сферама, а према доступности ових података.

Рад је структурисан тако да предмет истраживања буде представљен у пет засебних целина. Први део се тиче односа радног права и морала и представља важну уводну напомену, с обзиром на етичку димензију тог извора радног права. Други део је посвећен одређивању појма етичког кодекса, његове правне природе, одговорности и санкцијама за непоштовање, односно кршење његових норми. У трећем делу се указује на индивидуална и колективна радна права која имају посредан или непосредан извор у етичком кодексу и као таква чине битан елемент етичког кодекса. Четврти део рада анализира етичке кодексе у посебним професијама. Пети део рада посвећен је етици јавне функције.

У првом делу истраживање има полазиште у односу радног права и морала. Кроз уводне напомене указаће се на повезаност радног права и морала и нарочито на однос радног права с професионалним моралом. У циљу добијања потпуније слике, рад се затим осврће на настанак и историјски развој хетерономног и аутономног радног права, који обухвата и кратак историјски осврт на настанак професионалног морала. С обзиром на значај познавања извора радног права, указаће се на однос етичког кодекса с другим хетерономним и аутономним изворима радног права, као и с међународним и

европским изворима. Потом следи анализа прожетости етичког кодекса универзалним правним вредностима – правдом, правичношћу, социјалном правдом и социјалним миром, као и достојанством, а након тога кључним начелима радног права – једнакошћу у запошљавању и на раду и забраном дискриминације. Етички кодекс се доводи у директну везу с правом на пристојан рад и указује се на његово стремљење морализовању радних односа и подстицању културе рада.

Други део рада је најпре посвећен појму етичког кодекса, унутар чега се разматра и појам професионалне етике, указује се на значај кодекса и он се дефинише једним делом и кроз анализу доносилаца и поступак доношења у зависности од сектора вршења професионалне делатности. Затим се проучава правна природа етичког кодекса у јавном сектору, лиценцим професијама и приватном сектору и указује се на то да она опредељује етички кодекс као извор аутономног, односно хетерономног радног права. Посебна пажња је усмерена на проблем одговорности и санкције за кршење етичког кодекса које могу бити моралне и дисциплинске, а у случају тежег кршења етичког кодекса последица може бити и најтежа радноправна санкција – престанак радног односа.

У трећем делу рада анализира се конкретна веза етичког кодекса и индивидуалних и колективних радних права која имају индиректан или директан извор у етичком кодексу и на тај начин чине његов битан елемент. У погледу индивидуалних радних права, то су посредно право на једнаку зараду за рад исте вредности и непосредно право на стручно оспособљавање, усавршавање и напредовање на раду, као и заштита здравља и безбедности на раду. У погледу колективних радних права, етичким кодексом се штите право на удруживање, социјални дијалог и колективно преговарање, као и право на партиципацију – информисање, консултовање и саодлучивање. На овом месту је пажња посвећена и кодексу облачења, који је у директној вези са одређеним људским слободама и радним правима, као што су право на поштовање приватног живота, слободно изражавање личности, испољавање вере и

достојанство на раду, њиховој заштити, условима и ограничењима у остваривању.

Четврти део рада се бави анализом посебних етичких кодекса у односу на запослене у јавном, приватном сектору и лиценцим професијама. Унутар јавног сектора анализа је базирана на Кодексу понашања државних службеника и Етичком кодексу универзитетских наставника и сарадника Србије. Ти кодекси су изабрани према критеријуму значаја ових професија за друштвени и правни систем земље који почива на државној управи, просвети, правосуђу и здравству. Даље, у склопу разматрања професионалног морала запослених, под шта су подведене и лицендне професије, из истог разлога значаја за друштвени и правни поредак, следи анализа која је првенствено заснована на етичким кодексима здравствених радника и запослених у социјалној заштити, уз претходне напомене о правној природи лиценце. Ту је дат је и кратак приказ других лиценцих професија међу којима стечајни управници и инжењери представљају најзаступљеније професије у правној, односно друштвеној сфери. Уз јавни сектор и лицендне професије, на овом месту су унутар приватног сектора обрађени кодекси корпоративног управљања и кодекси мултинационалних компанија, који су са аспекта доносилаца, запослених, пословних партнера и клијената од изузетног значаја за пословну и привредну праксу, не само на националном нивоу, већ нарочито у међународним оквирима. У наведеним професионалним областима проучавани су домаћи кодекси етике запослених, односно лиценцих професија и послодаваца, у релацији с најважнијим међународним и европским кодексима и другим документима наднационалног нивоа релевантним за националне етичке кодексе у овим сферама ради формирања једне синтезе у погледу најважнијих питања која се тичу овог радноправног извора права. У области научне етике, за коју постоји очигледно интересовање у страној литератури, указано је и на више упоредноправних примера. У овом делу рада су засебно обрађени и етички кодекси слободних професија, међу којима је по критеријуму значаја за правни

и друштвени систем државе одабрана адвокатска професија, док је новинарска професија одабрана као класичан пример слободне професије. Поред домаћих етичких кодекса наведених слободних професија, анализа се осврће и на најважније међународне и европске документе и етичке кодексе релевантне како за националне, тако и за европске и међународне оквири, с појединим упоредним примерима.

Пети део рада бави се етиком јавне функције. Након што је указано на специфичности правне природе јавне функције, пажња је посвећена Кодексу етике судија и Етичком кодексу јавних тужилаца и заменика јавних тужилаца, а поменути су и кодекси етике других јавних функционера. Аспект етике јавне функције на овом месту је у највећој мери приказан кроз анализу судијске етике, имајући у виду богате међународне и европске правне изворе и литературу, при чему се морална и радна начела кодекса етике судија суштински не разликују од кодекса етике јавних тужилаца. И у овом случају су предметни кодекси изабрани према критеријуму важности тих професија за правну државу.

Треба напоменути да у оним областима у којима су постављени међународни оквири за националне кодексе етике нису разматрана друга упоредна решења или им је тек местимично посвећен понеки кратак осврт, јер се по природи ствари пошло од претпоставке да се и друга национална решења морају кретати у том правцу и оквиру и имати суштински исту регулативу.

На крају рада су дата закључна разматрања.

I РАДНО ПРАВО И МОРАЛ

У природи етичког кодекса лежи морал и свест о одговорности, као друштвени феномен. Таква природа етичког кодекса одредила је и полазишну тачку ове докторске дисертације која има темељ у односу радног права и морала, при чему такво полазиште захтева неке претходне напомене о односу морала и права уопште.

У излагањима која следе биће приказан однос морала и радног права уопштено сагледаног, а потом ће се прећи на детаљнији приказ односа радног права и професионалног морала, што ће уједно представљати и дубљи увод у ову тему. С обзиром на суштинске разлике између хетерономног и аутономног радног права, у предстојећој анализи биће узете у обзир њихове карактеристике и особености.

1. ОДНОС РАДНОГ ПРАВА И МОРАЛА

Полазећи од односа морала и права уопште, право може да се дефинише као „скуп друштвених норми санкционисаних државом, а под државом ћемо разумети друштвену организацију с монополом физичке силе односно принуде.“¹ У најширем смислу, право се може одредити и „као систем правних норми заштићен санкцијом државне принуде и морал као систем моралних норми заштићен санкцијом аутономног осећања гриже савести или презиром друштвене средине.“²

Дефинишући морал као „скуп неписаних општеприхваћених начела у вези с понашањем и међуљудским односима; специфични систем правила понашања неке групе, организације, религије, заједнице и сл. који су обавезни за

¹ Радомир Лукић, *Социологија морала*, Београд 1975, 138.

² Слободан Перовић, „Природно право и морал“, *Правни живот* 9/2012, 12.

њихове припаднике; лично поштење, исправност, честитост,³ може се рећи да он подразумева друштвене захтеве за одређеним понашањем у једном друштву или заједници. Морал повлачи за собом посебну врсту одговорности и санкција које су моралне природе, али како ће се видети, оне могу бити некада и правне. „Полазећи од општости морала као установе друштвеног поретка, његове просторне и временске димензије, као и његовог неопходног присуства готово у свим областима живота духовне, материјалне и нормативне културе, а имајући у виду читав хоризонт умности који је под своју изоштрену оптику ставио управо ову установу, Морал је норма друштвеног правила понашања којом се одређује или остварује неко морално Добро које је заштићено санкцијом аутономног осећања гриже савести и/или презиром јавног мњења одређене средине.“⁴ Према Лукићу, морал није само друштвена појава, већ је он и једна „духовна (културна) појава.“⁵ Морал се у филозофском смислу може дефинисати као „скуп одређених правила, норми, обичаја и категорија помоћу којих се уређују односи између људи унутар друштвене заједнице зато да би заједнички живот био уопште могућ, а потом да би био подношљивији и бољи. Његове изворе, заснованост, критеријуме за вредновање моралног понашања итд. истражује етика.“⁶ Моралне норме су специфичне друштвене норме које настају дуготрајним понављањем у одређеној средини и условљене су културним идентитетом те средине.

Специфичне по својој диспозицији која налаже да се чини нешто добро, али још више по санкцији која садржи неку врсту друштвене осуде, оне могу постати и део хетерономног права онда када правна норма настаје из моралне норме или када упућује на њу. Иако су моралне норме најчешће неписане, у

³ Иван Клајн, Милан Шипка, *Велики речник страних речи и израза*, Нови Сад 2007, 792-793.

⁴ С. Перовић, „Природно право и морал“, *Правни живот* 9/2012, 72-73.

⁵ Р. Лукић, *Социологија морала*, Београд 1975, 6.

⁶ Гордана Вукадиновић, Слободан Бељански, „Деонтолошка етика и правно образовање“, *Правни живот* 7-8/2004, 123-124.

случају када постају део хетерономног права оне постају писане. Слично је и са етичким кодексима који се доносе у различитим професијама и који садрже моралне и професионалне стандарде који су најчешће прво важили као неписана правила, да би потом кроз писани кодекс постали извор аутономног и у неким случајевима хетерономног права.

Јасно се уочава да се разлика између права и морала огледа у њиховом настанку и санкцији, а некада и у садржини и одговорности. Право ствара држава, док морал настаје спонтано унутар једне друштвене средине. Право је заштићено државном принудом, а морал нема санкцију државе. Како наводи Тинтић, „За етичка, односно морална правила обично се узима да је битно да она дјелују *pro foro interno* (да су обавезна за савјест, за разум саме особе која их примјењује, тј. *ad culpam*), а не – као што је то код правних правила – *pro foro externo* (тј. као заповијед другоме, коју он мора испунити, јер постоје и вањска средства присиљавања на испуњење, тј. која су обавезна *ad poenam*).“⁷ У том смислу, неки аутори истичу да се „право као реално уређење мора ослањати на моћ“.⁸

Обележја која произилазе из наведених дефиниција ова два система норми указују на дуалитет права и морала, али и одређени степен њихове повезаности и условљености. „По новијим природноправним схватањима, право и морал су одвојене сфере нормативне регулације или друштвене контроле, али оне су међусобно у блиској вези. Ове две аутономне сфере се међусобно пресецају, додирују, допуњују али и супротстављају. Оне имају свој особени дискурс и техничку елаборацију, као самостални системи регулације, али и заједнички делокруг и циљ, јер се у њиховој латентној позадини налазе заједничке вредности, пре свега правда и слобода.“⁹ По Јелинеку, право је

⁷ Никола Тинтић, *Радно и социјално право, Књига I: Радни односи (I)*, Загреб 1969, 332.

⁸ Радивој Степанов, Гордана Вукадиновић, „Право и моћ“, *Правни живот* том IV/1997, 923.

⁹ Гордана Вукадиновић, Милош Марјановић, Ђурица Крстић, „VI – Право на правну државу“, *Правни живот* 1-2/2013, 98.

минимум морала или „етички минимум.“ У контексту правног плурализма, Гордана Вукадиновић наводи да он управо представља „коегзистенцију различитих норми.“¹⁰

Питање односа морала и права уопште претходно је предмет теорије државе и права и филозофије права и део је правне мисли и правне науке која може да пружи одговор у оквирима владајућег становишта школе природног права.¹¹ Класична школа природног права (Тома Аквински) поистовећује право и морал и према овом становишту право и морал чине јединство, док други правац природноправне школе (Лон Фулер, Џон Финис, Алесандро Де Антрев, Мишел Вилеј) истиче да између права и морала не постоји идентитет, али да они нису ни потпуно раздвојени.¹² У контексту тезе о јединству права и морала, англоамерички аутор Лон Фулер истиче да право мора да садржи минимум морала да би га грађани поштовали, односно да би оно било делотворно. Још један представник америчке јуриспруденције Џон Финис је сличног становишта. Он указује да право мора бити прожето „начелима практичне разумности, којима се уређује људски живот и живот у заједници.“¹³ У противном, уколико пропис није усмерен на опште добро, иако и као такав правно обавезује, он у

¹⁰ Г. Вукадиновић, „Правни плурализам. Савремена искуства и правно-теоријска становишта“, *Југословенско удружење за теорију, филозофију и социологију права* 1999, 70.

¹¹ Перовић истиче да „Позитивно право у односу на природно право може бити стављено у три позиције: прво, позитивно право је у сагласности или претежној сагласности са начелима рационалног природног права; друго, оно је у подношљивом „раскораку“ са поменутим начелима и као подношљиво неправедно може бити примењено уз одговарајућу асистенцију интерпретације; треће, оно је у апсолутној противречности са тим начелима (нпр. разне врсте дискриминације по рођењу) тако да је по општем мишљењу неподношљиво неправедно.“ С. Перовић, *Беседе са Копаоника*, Копаоничка школа природног права, Београд 2012, 183.

¹² Присутно је и треће радикално становиште, насупрот тези о идентитету права и морала, које се заснива на правном позитивизму и по ком су право и морал потпуно одвојени. Вид. Г. Вукадиновић, „Савремена школа природног права – однос права и морала“, *Правни живот* 12/2012, 608.

¹³ *Ibid.*, 612.

моралном смислу губи ауторитет. Корак напред је отишао италијански теоретичар Алесандро де Антрев који истиче да поред форме и садржина права мора садржати етички минимум, чиме се приближава схватању о преклапању права и морала, који су тесно повезани, иако нису јединствени, већ одвојени. Још више, за француског филозофа Мишела Вилеја право је „оживотворена правда, праведна стварност.“¹⁴

Разумљиво је да идеја о јединству права и морала не може бити прихваћена зато што нису сви друштвени односи истовремено регулисани и правним и моралним нормама, а и онда када јесу, те две регулативе нису увек међусобно усклађене. Однос права и морала се може сликовито описати као два круга која се секу и преклапају у једном делу. Ипак, између правне и моралне норме не би требало да постоји суштинска разлика у погледу циља, „пошто право мора да оствари правду,¹⁵ а идеја правде је морална идеја.“¹⁶ Захваљујући непостојању идентитета права и морала, морал задржава критичку и корективну функцију у односу на право.

Вредност и вечност природних права огледа се у томе што су она оличење људских права почев од Аристотела, преко Канта и Универзалне декларације о правима човека из 1948. године „која по броју и садржини права човека представља до сада највећу кодификацију природног права у историји правне културе“¹⁷ до данас. Са етимолошког аспекта, Перовић указује на то да нема разлике у терминима „природна права,“ „права човека“ (као општеприхваћени термин европских правних система – *Droits de l'Homme*) и „људска права“ (англоамерички термин – *Human Rights*).¹⁸ Природна права и кроз њих моралне норме део су и најважнијих међународних и европских

¹⁴ *Ibid.*, 613.

¹⁵ *Ibid.*, 615 фн. 33.

¹⁶ *Ibid.*, 615.

¹⁷ С. Перовић, „Природно право и морал“, *Правни живот* 9/2012, 42.

¹⁸ *Ibid.*

докумената, о чему ће бити речи у делу рада који се бави односом етичког кодекса и међународних извора радног права.

Природно право служи правди, а правичност је идеал коме тежи и позитивно право.¹⁹ У том смислу, један од најважнијих циљева и идеала којима стреми радно право је социјална правда, у чијој функцији је тежња ка успостављању социјалне равнотеже, сигурности запослења и социјалне сигурности, регулисању конкуренције, достојанству на раду и морализовању радних односа. „Конкуренција је, уз социјалну правду и радно-социјални мир, један од основних циљева радног законодавства и међународног радног права – универзалног и регионалног (укључујући и европско радно право).“²⁰ Како наводи Јашаревић, „Правна држава није само држава која поседује одређене правне и политичке квалитете, већ има изражену и социјалну, економску и етичку компоненту.“²¹

Један од задатака овог рада је да покаже да несумњиво исходиште у овим највишим циљевима радног права има и етички кодекс, као део система извора радног права, који игра важну улогу у професионалном етичком понашању.

¹⁹ Према Аристотеловој филозофији, правда се заснива на етичком принципу једнаког поступања са једнаким стварима (комутативна правда) и узимајући у обзир индивидуална својства лица у питању (дистрибутивна правда). Вид. С. Перовић, *Беседе са Копеолика*, 9. допуњено издање, Београд 2005, 69.

²⁰ Бранко Лубарда, „Конкуренција у области радног права“, *Право и привреда* 5-8/2002, 893.

²¹ Сенад Јашаревић, „Радноправни и социјалноправни оквири Србије као правне државе“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* XXXVIII 2/2004, 367.

1.1. Однос хетерономног радног права с моралом и професионалним моралом

Повезаност и преклапање у великој мери хетерономног радног права и морала огледа се у свим позитивним изворима почев од Устава,²² који најпре у теоријском и филозофском смислу, као устав правне и социјалне државе, поставља темеље владавини права, социјалној правди, демократији, поштовању људских права и људском достојанству, равноправности и слободи. Принципи правде, правичности и слободе, уткани у највиши правни акт, као одраз друштвене свести, показују да су општеприхваћене универзалне вредности део и хетерономног радног права. Уставом је гарантована слобода рада,²³ као једно од основних начела радног права које штити и достојанство на раду и људско достојанство уопште. Слобода рада се оживотворује класичним грађанским, политичким и за овај рад посебно значајним социјалним правима, тако што она доприносе економској, политичкој, социјалној и културној сфери живљења, односно хуманизацији друштва и друштвених односа. Уставно начело једнакости у запошљавању и једнакости на раду²⁴ има циљ да омогући свима једнаке шансе и заштиту од дискриминације, а ближе је разрађено радним законима.

Закон о раду²⁵ је прожет начелом веће повољности за запослене (*in favor laborem*),²⁶ као кључном начелу радног права које има и моралну природу.

²² Устав Републике Србије – Устав РС, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.

²³ Устав РС у члану 26 предвиђа забрану ропства, положаја сличног ропству и принудног рада.

²⁴ Право на рад је предвиђено чланом 60 Устава РС.

²⁵ Закон о раду – ЗОР, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14.

²⁶ ЗОР у чл. 8, 9, 10 и 11 прописује међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду у духу начела радног права *in favor laborem*. Наиме, колективни уговор, правилник о раду (општи акт) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом. Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови

Принцип трипартизма је заступљен како у радним законима, тако и у аутономним радним изворима и заснован је на социјалном дијалогу социјалних партнера и високом нивоу социјалне културе.²⁷ Закон о раду се у низу својих одредби које регулишу положај запослених, почев од начела *in favor laborem*, индивидуалних и колективних права и обавеза запослених и послодаваца, забране дискриминације, заснива на принципима доброг и правичног који представљају универзалне моралне вредности. Исто важи и за радне законе врсте *lex specialis* који предвиђају посебан правни режим за поједине категорије запослених (*ratione personae*) и посебне законе који уређују индивидуална права и посебне законе о колективним правима (*ratione materiae*), али и за подзаконске акте, уредбе и правилнике министарства, имајући у виду да они морају бити сагласни наведеним правним актима више правне снаге и начелима на којима се ти акти заснивају.

рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено. Ако општи акт и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона. Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно одредбе које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог, ништаве су. Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом, а право да се захтева утврђивање ништавости не застарева. Посебним колективним уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим колективним уговором који обавезује послодавце који су чланови удружења послодаваца које закључује тај посебан колективни уговор. Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца.

²⁷ Правни режим трипартизма је уређен и хетерономним и аутономним правним актима. У првом случају он се огледа у оснивању трипартитних институција, њиховој надлежности и другим питањима која предвиђа законодавац (на пример оснивање Социјално-економског савета предвиђеног Законом о социјално-економском савету, *Службени гласник РС*, бр. 125/04). У другом случају необавезујућим правним актима регулишу се трипартитне институције које нису предвиђене законом.

Приликом проучавања односа права и морала и, у овом случају, радног права и морала, треба имати у виду да држава (и други субјекти), с једне стране, постављају правила понашања својим нормама, док с друге стране морал обухвата друштвено прихваћене универзално важеће норме. Иако морал није исти у свим историјским околностима и друштвено-економским уређењима, културама и националним оквирима, централне универзалне и вечне вредности морала су добро, правда и правичност. Тачка додиривања радног права и морала налази се у циљевима и начелима радног права, као што су социјална правда, социјални мир, социјална равнотежа, регулисање конкуренције, сигурност запослења и посредно социјална сигурност, достојанство на раду и морализовање радних односа, као идеалима у којима радно право има исходиште.

Наведена начела радног права, којима су прожети поменути хетерономни, али и аутономни радни прописи, својом природом стреме хуманизацији, социјализацији и морализовању радних односа, подстицању културе рада и заштити људског достојанства и достојанства на раду и на тај начин чине тесну везу између радног права и морала.

Да би се указало на неке специфичности односа хетерономног радног права и професионалног морала, најпре се мора одговорити на питање шта је то професионални морал и која је разлика између професионалног морала и морала уопште. Ако је морал скуп општеприхваћених друштвених норми које имају универзалну вредност, уз уважавање специфичних културолошких и националних посебности и разлика, професионални морал се везује за професију као општу категорију, али и за појединачне различите професије.²⁸ Не постоји општеприхваћена јединствена дефиниција професионалног морала, па се у намери да се она постави мора поћи од фундаменталног правног начела

²⁸ Реч професија потиче од латинске речи *professio* која значи јавно признање и подразумева главно занимање са одговарајућом стручном спремом којим неко зарађује за живот. И. Клајн, М. Шипка, *Велики речник страних речи и израза*, Нови Сад 2007, 1003.

савесности и поштења. Ово начело је присутно у готово свим правним системима и чини противтежу аутономији воље, па тако представља плод морализације права. Начело савесности и поштења је у тесној вези са поступањем у складу са правилима струке и етиком рада. Имајући у виду да је управо један од циљева овог рада да понуди одговор на питање шта је то професионални морал, односно професионална етика, на овом месту ћемо се задржати на оваквом општем разумевању професионалног морала, да бисмо на одговарајућем месту свеобухватном анализом понудили могући појам професионалног морала и професионалне етике.²⁹

Различите легалне и легитимне норме у једној заједници заступљене су на појединим нивоима друштвеног развоја и доносе се у разним сферама делатности, па тако и у различитим професијама. Разноврсне норме (на пример норме културе, научног истраживања, затим медицинске, економске, техничке и друге) регулишу понашање у професијама, из чега произилази да су професионалне делатности регулисане како правним и моралним нормама, тако и професионалним стандардима.

Професионални стандарди могу бити део и моралних и правних норми, како хетерономног, тако и аутономног радног права, што ће детаљније бити објашњено код правне природе етичког кодекса.

Дубља веза између хетерономних, а како ће се видети у делу који следи и аутономних, радних норми и професионалних етичких стандарда или професионалног морала огледа се у начелима правичности, савесности и поштења и добрим обичајима, којима су и етички кодекси прожети. Добри обичаји, како сматра Перовић, у ствари представљају моралне норме, а део су и јавног поретка.³⁰ Појам добрих обичаја се још у доба римског права простирао

²⁹ Више о професионалном моралу видети у излагањима у глави II под 1.1. Појам професионалне етике.

³⁰ С. Перовић, *Беседе са Копаника*, 9. допуњено издање, Београд 2005, 140.

не само на правне, већ и на моралне норме.³¹ Међутим, када је реч о моралним нормама као делу јавног поретка, тада оне немају више аутономни карактер, већ су снабдевене правном санкцијом, чему је, како је већ наглашено, детаљније посвећена пажња у делу рада о правној природи етичког кодекса.

На општем нивоу разматрања, а што ће даље у раду бити детаљно разрађено, може се претпоставити да је најочигледнија веза између хетерономног радног права и професионалног морала изражена у законским нормама које предвиђају обавезно доношење етичког кодекса у јавном сектору и санкционисању тежих повреда етичког кодекса, из чега се намеће логичан закључак да држава има интерес да се професионална делатност обавља стручно и морално.

Етички кодекси имају морални циљ, било у јавном, било у приватном сектору, с тим да њихов смисао долази до пуног изражаја нарочито у јавном сектору, где им је циљ сузбијање сукоба јавног и приватног интереса и превенција корупције.

1.2. Однос аутономног радног права с моралом и професионалним моралом

Претходна излагања о односу морала и права уопште, као и професионалног морала и радног права, у највећој мери се односе и на аутономно радно право, изузев неких особености које произилазе из правне природе аутономних извора, на које ће се указати на овом месту.

Аутономно радно право обухвата правила која једнострано доносе послодавци и она која су резултат социјалног дијалога. Првој групи припадају правилник о раду, правилник о организацији и систематизацији радних места, етички кодекс и пракса послодавца, а другој колективни уговори о раду и

³¹ С. Перовић, *Беседе са Копаоника*, 9. допуњено издање, Београд 2005, 142.

професионални обичаји, при чему, како ће се даље видети, етички кодекси могу бити и резултат социјалног дијалога.

Правна и филозофска мисао о односу права и морала и радног права и морала изнета у претходном делу рада важи и за аутономно радно право. На овом месту је важно указати на то да уставна начела и универзалне моралне вредности морају суштински бити уткани у аутономне правне акте, имајући у виду хијерархију правних извора.

У погледу колективних уговора о раду и правилника о раду, Закон о раду регулише међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду, тако што начелом *in favor laborem* штити запослене и права која су им гарантована законом у односу на аутономне акте, а с друге стране даје могућност аутономним актима да предвиде већа права за запослене.

Правилник о раду представља „последњу 'оазу' аутократске власти“³² послодавца, који он доноси у вршењу своје нормативне власти, а чији основ и легитимитет је споран у теорији радног права и који се разматра кроз уговорну и статусну теорију. Основ уговорне теорије лежи у природи субординације запосленог у односу на послодавца, која даје управљачка и дисциплинска овлашћења послодавцу. Овој теорији се приговара да јој недостаје сагласност воља социјалних партнера – запослених и послодавца и због тога то представља негацију слободе и достојанства на раду. Лубарда указује да се нормативна власт послодавца огледа у овлашћењу за доношење општег акта аутономног права којим једнострано уређује услове рада.³³ Стога нормативна власт послодавца у савременим условима има тенденцију ограничавања и служи као супститут када колективни уговор није закључен, односно када међу социјалним партнерима није постигнут договор или када синдикат нема својство репрезентативности. Тако је правилник о раду „неопходна подршка

³² Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 239.

³³ Б. Лубарда, „Нормативна власт послодавца“, *Правни живот* 11/1996, 699.

права на колективно преговарање, у правном систему који не може да елиминише немогућност овог преговарања (одсуство синдиката – преговарача), ни његов неуспех (непостојање обавезе успешног окончања преговора).“³⁴

У вези са аутономним радним правом и моралом, интересантно је запазити да је морална норма и сама аутономна, јер настаје унутар једне друштвене заједнице, спонтано, дуготрајним понављањем.

Најпотпунији израз повезаности аутономног радног права и радног права уопште с моралом и посебно професионалним моралом представља етички кодекс. О етичком кодексу ће бити више речи на одговарајућем месту у раду, а овде ћемо се осврнути на њега само у оној мери која је неопходна за разумевање те релације.

Јашаревић истиче да су аутономни акти од великог суштинског значаја за област социјалног права, јер су веома заступљени и конкретизују законске прописе. Он наводи да „У англосаксонским земљама су чести и 'водичи' кроз шеме социјалне сигурности или 'пилот-правила' удружења за одређене области социјалне сигурности, која служе као образац за сачињавање интерних аката институције, као и етички кодекси стручњака који обављају делатност у области социјалне сигурности.“³⁵

Приликом доношења етичких кодекса једнострано од стране послодавца, међутим, постоји ризик од задирања у сферу приватности и достојанства запослених. „Отуда, основна слабост ове врсте кодекса понашања произилази из неуважавања социјалног дијалога у уређивању услова рада, тако да ови кодекси често наилазе на отпор синдиката и запослених.“³⁶

Професионални обичаји се налазе на дну хијерархијске лествице извора радног права и постају супсидијарни извор права само ако су повољнији за

³⁴ *Ibid.*, 240 фн. 1503.

³⁵ С. Јашаревић, *Социјално право*, Правни факултет Нови Сад 2010, 25-26.

³⁶ Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 245.

запосленог и ако имају одређену трајност, при чему би у евентуалном судском поступку они могли бити узети у обзир под одређеним околностима код решавања правног питања у случају правне празнине.

Из свега до сада наведеног чини се да и аутономно радно право, пре свега у облику етичког кодекса, стреми ка правди као највишој врлини и као моралној норми. Закључак који се несумњиво намеће јесте да што је већи степен подударности радног права са моралом, то је већи степен остварења правде.

2. ИЗВОРИ РАДНОГ ПРАВА И ЕТИЧКИ КОДЕКС

2.1. Настанак и развој хетерономног и аутономног радног права

Настанак аутономног права уопште везује се за појаву првих религиозних, обичајних и моралних норми, када оно почиње да се развија уз хетерономно право.³⁷ Историјски приказ аутономног права и аутономног радног права заузима посебно место у овом раду, с обзиром да, историјски посматрано, кодекси етичког професионалног понашања имају дугу традицију. Наиме, у погледу порекла и развоја аутономне регулативе професионалног морала, налазимо да она датира још из 4. века пре нове ере, када је настала Хипократова заклетва коју лекари полажу и данас. На почетку државна организација није била довољно развијена, па је држава признавала постојеће друштвене норме, односно преузимала их је и санкционисала. Средњовековно партикуларно право је било аутономно, да би потом у 17. веку у главним европским државама дошло до постепене доминације државне власти. У позном средњем веку јачала је грађанска класа која је учвршћивала стваралачку улогу државе, али и доприносила томе да различита удружења све више почињу да

³⁷ Драган Митровић, *Аутономно право: Аутономија и право између друштва и државе*, треће издање, Правни факултет Универзитета у Београду 2010, 29 фн. 18.

аутономно регулишу своју делатност, на који начин су настајале разне аутономне организације. Наиме, у средњем веку су у области трговине и занатства струковна удружења успостављала стандарде етичког професионалног понашања.³⁸ Овакав развој аутономног права довео је до тога да, услед ширења круга легитимних интереса, у савременим грађанским државама захтев за аутономно регулисање добија све већи значај, а нарочито с обзиром на све присутније схватање да регулатива у сваком интересном подручју постаје легитимна тек када у њој учествују сви заинтересовани субјекти. Тако се право грађанске класе диференцирало према доносиоцима, адресатима и санкцијама. Утицај на развој аутономног права имало је и природно право као један вид недржавног нормативног регулисања.

Током историје, иако средњи век карактерише рад за другог, у развијеном средњем веку уређују се и односи поводом обављања рада, односно пружања услуга од стране радника у занатским радњама и у оквиру трговачких удружења, где се назире слобода уговореног најамног рада и одређени интервенционизам јавне власти.³⁹ Тако, радно право настаје интервенцијом државе у уговорене најамне односе у корист радника као економски слабије стране.

Настанак аутономног радног права везује се за крај 19. века када јачају борбе радника и организују се прва радничка удружења као последица друштвене и економске неправедности (наспрот формалној равноправности) уговорних страна – послодавца и радника. Либерална грађанска држава је имала неутралну улогу у односу на приватну иницијативу, слободу уговарања и слободу конкуренције. Међутим, експлоатација радника која се огледала у ниским зарадама, радном ангажовању жена и деце и на најтежим пословима, одсуству мера заштите на раду, искључењу одговорности

³⁸ Вид. Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 246 фн. 1535.

³⁹ *Ibid.*, 156-157.

послодавца за штету коју претрпи радник на послу несрећним случајем, довела је до успостављања бројних организација радника који су се борили за боље услове рада. Држава је најпре те радничке организације укидала, проглашавајући их криминалним и кажњавајући њихове учеснике. Ипак, радници су успели штрајком да приморају државу и послодавце на боље услове рада у погледу скраћења радног времена и забране ноћног рада жена и деце. На тај начин је започео интервенционизам државе у областима које су традиционално биле предмет аутономије рада, тако што је држава прописала минимум у погледу захтева радника, док је све остало препустила уговору о раду. Међутим, радници су и даље били незадовољни и наставили су да се удружују, што је заузврат довело до удруживања послодаваца, а оно, опет, до синдикалних преговора о условима рада. Први резултат тих преговора био је колективни уговор о раду који је допуњавао државне прописе и истовремено представљао начин за мирно решавање сукоба између радника и послодаваца. Први колективни уговор је закључен у Лиону 1831. године о надницама у текстилној индустрији; међутим, влада је тај колективни уговор поништила, а слична судбина задесила је и остале прве колективне уговоре који су у то време закључени. Тек крајем 19. века послодавци су почели да испуњавају преузете обавезе из колективног уговора и од тада колективни уговор постаје значајан инструмент аутономног регулисања услова рада.

Поред колективних уговора, који настају као израз социјалног дијалога, остао је простор и за друге изворе радног права који ће настати у будућности, међу њима и за етичке кодексе.

2.2. Извори радног права и однос са етичким кодексом

Извори радног права за ову докторску дисертацију важни су ради добијања шире слике и одређивања места етичког кодекса у систему извора

радног права, не само у смислу хијерархијске лествице извора права, већ и у смислу значаја за радно право и гарантовање и остварење радних права и нарочито морализовање радних односа.

Тако, Тинтић указује на три система извора радног права: „систем у коме су извори готово искључиво закони... систем у коме су извори паралелно закони и колективни уговори... систем у коме су извори готово искључиво колективни уговори...” али каже и да се ти системи све више комбинују и то уз значајан утицај међународних, као и аутономних извора радног права.⁴⁰ У континенталним правним системима развијени су и хетерономни и аутономни извори, при чему систем колективних уговора покрива велике области, па је мањи значај и мање места за етичке кодексе. Са друге стране, у либералним друштвима важну улогу имају слободне професије и њихова удружења, што отвара већи простор за доношење етичких кодекса. Кодекси професионалног и етичког понашања су традиционално важан извор радног права у *common law* правним системима, као што су Сједињене Америчке Државе и Велика Британија. У том смислу, у различитим правним, односно радноправним системима, хетерономни и аутономни (и међународни) радни извори имају различит значај и примат. На овом месту термин примат нема значење у класичном смислу схватања хијерархијске лествице извора права, већ у смислу начела веће повољности за запосленог (*in melius*), које омогућава да кроз социјални дијалог надлежност законодавца буде делегирана социјалним партнерима и на тај начин хетерономна правна норма буде дерогирана повољнијом аутономном нормом.

Кроз детаљан приказ за ову тему најважнијих извора радног права, са акцентом на она права и начела која су њима гарантована и прокламована и која су непосредно или, чешће, посредно, предмет и највећег броја етичких

⁴⁰ Н. Тинтић, *Радно и социјално право, Књига I: Радни односи (I)*, Загреб 1969, 334.

кодекса, треба да се покаже стремљење етичког кодекса истим идеалима којима тежи радно право у целини.⁴¹

2.2.1. Однос етичког кодекса и међународних извора радног права

Полазећи од универзалних радних стандарда, фундаментална радна права предмет су бројних и најважнијих конвенција Међународне организације рада⁴² и аката Уједињених нација.

„Међународни радни стандарди су норме, обавезе или путокази (смернице) којима се уређују услови рада радника, њихова социјална и економска права, социјална сигурност (благостање) на глобалном међународном плану.“⁴³ Међународни радни стандарди имају универзалну вредност и важење и захваљујући томе њихов циљ је да ублаже разлике у погледу услова рада и социјалне сигурности радника у различитим правним системима.⁴⁴

Устав МОР-а⁴⁵ и Филадельфијска декларација⁴⁶ прокламују за основне циљеве МОР-а социјалну правду, социјални мир и регулисање конкуренције.

⁴¹ Више о појму етичког кодекса видети у глави II под 1. ПОЈАМ КОДЕКСА ПРОФЕСИОНАЛНОГ И ЕТИЧКОГ ПОНАШАЊА.

⁴² У даљем тексту МОР. Вид. Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду 2001.

⁴³ Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 200.

⁴⁴ Разлике које постоје међу државама у погледу нивоа њихове економске, социјалне и тржишне развијености узимају се у обзир и идеја униформности путем међународних стандарда настоји се да се ублажи клаузулама флексибилности које „овлашћују државе – чланице МОР-а да, у оквиру граница које поставља конвенција, одреде опсег (ширину) обавеза које су спремне да преузму (ратификацијом).“ *Ibid.*, 201 фн. 1199.

⁴⁵ Устав МОР-а је донет 1919. године.

Најважнија начела међународних радних стандарда прокламују забрану дискриминације и једнакост шанси, професионално образовање, синдикално деловање, социјалну сигурност, заштиту живота и здравља запослених и заштиту мајки и деце.

Слобода рада и забрана принудног рада, као основне претпоставке свих других радних права, регулисане су бројним документима од међународног значаја, као што су Универзална декларација о људским правима из 1948. године, Међународни пакт о грађанским и политичким правима из 1966. године, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године на нивоу Уједињених нација, као и Конвенција МОП-а број 29 о принудном или обавезном раду из 1930. године.⁴⁷

Право на једнакост и забрана дискриминације, као једно од основних људских и радних права, део су свих аката Уједињених нација – Повеље из 1965. године, Опште декларације о људским правима, Међународног пакта о грађанским и политичким правима, Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, а у оквиру активности МОП-а – Конвенције број 111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања 1958. године и Препоруке уз ову конвенцију, које се сматрају најзначајнијим документима МОП-а.⁴⁸

Синдикална права и слободе предмет су Опште декларације, Међународног пакта о грађанским и политичким правима, Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, као и Конвенција МОП-а број 87 из 1948. и број 98 из 1949. године.⁴⁹

⁴⁶ Филадельфиска декларација из 1944. године садржи најважније амандмане на Устав МОП-а и предвиђа слободу рада и слободу удруживања.

⁴⁷ Вид. Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду 2001, 164.

⁴⁸ *Ibid.*, 180-181.

⁴⁹ *Ibid.*, 194-200.

У погледу примене међународних радних стандарда, међу најважнијима се издвајају Конвенција МОР-а број 144⁵⁰ и Препорука број 152⁵¹ о трипартитном консултовању у циљу унапређења међународних радних стандарда, с нагласком да је, поред универзалности, трипартизам обележје које одликује међународне радне стандарде.

Од великог су значаја Конвенције МОР-а у области социјалне политике, с обзиром на то да оне предвиђају мере које су усмерене на постизање одређеног квалитета социјалног, материјалног и културног благостања.

Право на рад као фундаментално радно право садржано је у Општој декларацији, Међународном пакту о економским, социјалним и културним правима, Уставу МОР-а, Конвенцији број 2 о незапослености која је донета на првом заседању МОР-а и Конвенцији број 168 о унапређењу запошљавања и заштити од незапослености из 1988. године.⁵²

Право на професионалну оријентацију и стручно оспособљавање предмет је Конвенције број 142 из 1975. године.⁵³

У погледу услова рада и заштите на раду, МОР је донео бројне конвенције, а издваја се Конвенција број 153 о радном времену из 1979. и Конвенција број 155 о заштити на раду из 1981. године.⁵⁴

Колективно преговарање, колективни уговори и решавање спорова предмет су Препоруке 91 о колективним уговорима и поменутих конвенција о синдикалним правима и слободама.

⁵⁰ 144 *TRIPARTITE CONSULTATION (INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS) CONVENTION*. Конвенција број 144 о трипартитним консултацијама (међународни радни стандарди) донета је 1976. године.

⁵¹ Препорука број 152 о трипартитним консултацијама донета је 1976. године.

⁵² Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду 2001, 224-228.

⁵³ *Ibid.*, 229.

⁵⁴ *Ibid.*, 306, 340.

На овом месту је нарочито важно споменути и кодексе понашања које доноси МОР. Наиме, експерти из целог света с представницима социјалних партнера припремају кодекс понашања који треба да представља оквир државама чланицама у уређивању одређене сфере радног права. Адресати тих кодекса су и социјални партнери. Ти кодекси потпадају под такозвану техничку помоћ МОР-а и имају трипартитни карактер, али је њихово правно дејство необавезујуће.⁵⁵

Међу тим кодексима најважнији су Кодекс о заштити личних података и Кодекс који се односи на питања алкохола и дроге на радном месту.⁵⁶

Имајући у виду да послодавац у току рада и у вези са радом прикупља одређене податке о запосленима, што носи ризик од повреде права на приватност, али и достојанства и права на изражавање, Кодекс о заштити личних података има велики значај. Како наводи Љ. Ковачевић, прикупљање личних података мора бити изузетак, оправдан и сведен на најнужнију меру.⁵⁷ Овај аутор даље наводи да је „чување и коришћење података о личности радника допуштено само ако се обавља „законито и правично“ и „из разлога који се непосредно односе на запослење радника.““⁵⁸ Начело забране прикупљања података који нису непосредно везани за рад има за циљ и забрану

⁵⁵ Међу овим кодексима најважнији су, како указује Лубарда, Кодекс о заштити личних података (*Protection of workers' personal data, Code of practice, ILO, Geneva 1997*) и Кодекс који се односи на питања алкохола и дроге на радном месту (*Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace, Code of practice, ILO, Geneva 1996*). Б. Лубарда, *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 250.

⁵⁶ *Protection of workers' personal data, Code of practice, ILO, Geneva 1997; Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace, Code of practice, ILO, Geneva 1996*. Б. Лубарда, *Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 250. и Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013, 510.

⁵⁷ Љ. Ковачевић, *Ibid.*

⁵⁸ Љ. Ковачевић, *Ibid.*, фн. 1699. *Protection of workers' personal data. An ILO code of practice*, тачка 5.1.

дискриминације. Тако, овај кодекс забрањује коришћење података о личности супротно циљу за који су прикупљени и прокламује принцип моралног поступања са прикупљеним подацима о запосленима. У односу на чување личних података, право на њихов увид имају запослени и бивши запослени. Овим кодексом је, даље, „послодавцима забрањено прикупљање података о политичком уверењу, вероисповести или другим уверењима радника и њиховом сексуалном животу и осуђиваности за кривична дела, осим ако су од непосредног значаја за одлуку о запослењу.“⁵⁹

С обзиром на важност материје коју регулише, незаобилазан је и Кодекс о питањима алкохола и дроге на радном месту, који доприноси, између осталог, заштити достојанства запослених и моралном поступању према њима у случајевима болести зависности. Тако је овим кодексом предвиђено следеће: „Ако су испуњени услови за дисциплинско кажњавање запосленог због злоупотребе алкохола и дрога, од послодавца се очекује да размотри могућност да, уместо изрицања дисциплинске санкције, упути запосленог на саветовање, лечење и рехабилитацију.“⁶⁰ Када је реч о алкохолу, његова употреба је, сасвим логично, како то и предвиђа наведени кодекс, оправдана само по истеку радног времена, за време колегијалних прослава или окупљања.⁶¹

Међународни извори се налазе на врху хијерархијске лествице извора радног права, па се намеће логичан закључак да етички кодекс, који се налази при дну хијерархијске лествице као извор аутономног и, у одређеним случајевима, и хетерономног радног права, мора бити сагласан међународним стандардима. Овакав закључак потврђују и сами етички кодекси, јер се они управо баве питањима од значаја за услове рада, безбедност и здравље на раду,

⁵⁹ Љ. Ковачевић, *Ibid.*, 515 фн. 1715. Protection of workers' personal data. An ILO code of practice, тачка 6.5.

⁶⁰ Љ. Ковачевић, *Ibid.*, 534 фн. 1772. Management of alcohol-and drug-related issues in the workplace. An ILO code of practice, International Labour Office, Geneva, 1996, став 9.

⁶¹ Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. An ILO code of practice, International Labour Office, Geneva, 1996, став 5.1.

синдикално удруживање, стручно усавршавање и другим темама које су обухваћене универзалним начелима радног права.

2.2.2. Однос етичког кодекса и европских извора радног права

Циљеви извора европског (комунитарног) радног права постављени су оснивачким актима Европске уније⁶² и усмерени су на побољшање услова живота и рада радника и социјалну заштиту. Основни принципи ЕУ укључују фундаментална социјална права, демократију, једнакост, забрану дискриминације и владавину права.⁶³

Европски извори радног права обухватају комунитарне и некомуитарне изворе у оквиру Европске уније и документе донете на нивоу Савета Европе. Правне тековине ЕУ (*acquis communautaire*) обухватају оснивачке и друге уговоре, правила и директиве, одлуке Европског суда правде, као и необавезујуће акте – резолуције и декларације, затим међународне уговоре које су закључили Заједница и државе чланице међу собом и мере заједничке спољне политике и политике безбедности и сарадње у области правосуђа и унутрашњих послова.

Уговор о оснивању Европске економске заједнице из 1957. године прокламује начело слободе кретања радника и забране дискриминације с обзиром на држављанство, с директним дејством, и регулише искључиву надлежност Заједнице у области заштите здравља и безбедности радника,

⁶² Оснивачки уговори Европске заједнице, која је касније променила назив у Европска Унија, представљају најважнији извор комунитарног радног права, а то су Париски споразум из 1951. године којим је основана Европска заједница за угаљ и челик, Уговор о оснивању Европске економске заједнице из 1957. године, која је променила назив у Европска заједница Уговором о ЕУ из 1991. године и Римски споразуми из 1958. којима је основана Европска заједница за атомску енергију.

⁶³ Б. Лубарда, „Социјална права и универзалне вредности“, *Правни живот* 11/2005, 747.

једнаког плаћања за рад једнаке вредности, унапређења социјалног дијалога, образовања и професионалног оспособљавања, супсидијарну и искључену надлежност у погледу зарада, права на удруживање и штрајк и локаут.

Од посебног значаја су кодекси понашања као форма у којој Комисија ЕУ⁶⁴ даје препоруке државама чланицама и социјалним партнерима. Тако је 1996. године донет Кодекс понашања који предвиђа начело једнаког плаћања мушкараца и жена за рад једнаке вредности кроз укључивање социјалних партнера у успостављање система зарада, заснован на бази начела забране дискриминације, а 1992. године Кодекс понашања у циљу сузбијања сексуалног злостављања. Тај кодекс је прожет начелом заштите достојанства на раду и представља саставни део Препоруке бр. 92/131/СЕЕ.⁶⁵ Након доношења Европске социјалне повеље, Савет Европе је 1964. донео и Европски кодекс о социјалној сигурности који је ревидиран 1990. године и чији је циљ био да се успоставе виши стандарди социјалне сигурности у односу на Конвенцију МОР-а број 102 о социјалној сигурности.⁶⁶

У оквиру комунитарних извора, донете су и бројне директиве које прокламују забрану дискриминације, заштиту на раду и пристојне услове рада,⁶⁷ које представљају главни инструмент хармонизације националног радног права са европским радним стандардима.

⁶⁴ Законодавну надлежност на нивоу ЕУ има Савет министара и Комисија уз учешће Европског парламента.

⁶⁵ Б. Лубарда, *Европско радно право*, Подгорица 2004, 137.

⁶⁶ *Ibid.*, 352.

⁶⁷ На пример Директива број 2000/78 регулише забрану дискриминације у запошљавању, Директива број 94/33 односи се на заштиту деце на раду, Директива број 89/391 је оквирна и односи се на безбедност и здравље на раду, Директива број 93/104 је о радном времену, Директива број 94/45 се односи на европски савет запослених и консултовање и информисање запослених у европским привредним друштвима, Директива број 79/7 је о једнаком третману мушкараца и жена у области социјалне сигурности.

Некомунитарне изворе европског радног права, интересантне за овај рад, чине Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода из 1950. године која забрањује принудни и ропски рад, гарантује слободу удруживања и прокламује начело недискриминације у погледу права предвиђених конвенцијом и Европска социјална повеља из 1961. године, ревидирана 1996. године, која гарантује социјална права, као и право на рад, организовање, колективно преговарање, социјалну сигурност, једнакост шанси и забрану дискриминације.

У контексту процеса хармонизације и европеизације радног права, на овом месту се посебно указује на значај етичког кодекса као извора радног права и облика *soft law* регулативе који као такав представља важан национални правни инструмент у овом процесу.⁶⁸

2.2.3. Однос етичког кодекса и других хетерономних и аутономних извора радног права

С обзиром на то да је једно од централних питања радног права изучавање узајамног односа хетерономних и аутономних извора, неизоставно се и у овом раду отвара питање односа етичког кодекса и других хетерономних и аутономних радних извора, имајући у виду основно и кључно начело радног права *in favor laborem*.

У погледу хетерономног радног права, у излагању о односу радног права и морала дат је приказ универзалних начела и циљева којима тежи радно право

⁶⁸ Јашаревић сматра да у погледу праксе у примени међународних радних стандарда заостајемо за европским земљама због неповољног економско-социјалног контекста, али да у погледу комунитарног радног права и његовог преузимања не треба журити, „јер преурањено преузета страна решења могу изазвати штету.“ С. Јашаревић, „Радно право Србије и међународни стандарди“, *Право – теорија и пракса* 12/2005, 34.

и којима су прожети Устав, закони врсте *lex generali* и *lex specialis* и подзаконски акти, што такође важи и за аутономно радно право у погледу колективних уговора о раду, правилника о раду, етичког кодекса и професионалних обичаја.⁶⁹

Историјски посматрано, проблематика аутономних општих аката није јасна и прецизна, на шта указује Брајић. Наиме, правни акти које доносе недржавни субјекти сматрају се аутономнима; они се још означавају и подзаконским актима. Брајић наводи да су у историјском смислу дуго „код нас аутономни општи акти били сведени на самоуправне опште акте, и дириговане и маргинализоване колективне уговоре. У законима у области радних односа није било одредби о другим аутономним општим актима. У Закону о предузећима су постојале одредбе о Статуту, што је могло бити довољно да се види да категорички ставови, о непостојању других аутономних општих аката, нису тачни.“ „Негирање могућности постојања других аутономних општих аката је била ствар неуважавања реалних потреба и упоредноправних искустава.“⁷⁰

У оквиру класичног схватања, етички кодекс се налази на дну хијерархијске лествице извора радног права, на којој се након хетерономних извора налазе колективни уговори о раду, правилник о раду, уговор о раду и на крају етички кодекс и професионални обичаји послодавца.

Етички кодекс представља аутономни, а у одређеним случајевима може представљати и хетерономни извор радног права, у зависности од тога да ли се доноси у јавном сектору на основу законске норме и какве је обавезности и са каквим правним последицама или се доноси у приватном сектору и у оквиру аутономије воље слободних професија на бази искључиво моралне одговорности. Ова околност опредељује и правну природу етичког кодекса, од

⁶⁹ У немачком и хрватском праву, поред наведених аутономних радних извора, присутан је и радни споразум савета запослених и послодавца.

⁷⁰ Влајко Брајић, *Радно право: Радни односи, други односи рада и социјално осигурање*, седмо издање, Београд 2002, 85-86.

чега у одређеној мери зависи и његов однос са другим радним изворима. У сваком случају, сходно хијерархијском односу етичког кодекса с другим изворима радног права, може се закључити да он представља супсидијарни извор радног права који мора бити у складу са свим правним актима који се налазе изнад на хијерархијској лествици и као такав је правно релевантан и за суд у решавању правног питања и попуњавању правних празнина.

На овом месту је кључно указати на то да се питање односа етичког кодекса с другим унутрашњим изворима радног права не заснива на класичним проблемима хијерархије правних аката, имајући у виду да је то, као део законске регулативе, неспорно, већ се оно базира на питању прожетости етичког кодекса кључним радним и универзалним правним начелима. У том смислу, излагања у посебном делу рада, где ће бити анализирани етички кодекси у различитим професијама, треба да понуде одговор на ово питање.

3. УНИВЕРЗАЛНЕ ПРАВНЕ ВРЕДНОСТИ И ЕТИЧКИ КОДЕКС

Универзалне правне вредности вуку корене из школе природног права – колевке права и филозофије. Оне су универзалне, јер су вечне у свакој временској и просторној димензији.⁷¹ Перовић указује на то да је „античко схватање природног права у ствари његова колевка“⁷² и по том схватању правда је морална одредба и представља врлину која у себи садржи све друге врлине.⁷³

⁷¹ Школа природног права настаје у античком добу (Сократ, Аристотел, Платон, Цицерон), траје за време средњовековног хришћанства (Тома Аквински), а нарочит значај има у време европских револуција (Џон Лок, Томас Хобс, Русо, Кант), да би данас била оличена у „људским правима.“ Вид. С. Перовић, *Беседе са Копаника*, Београд, 2007, 79.

⁷² *Ibid.*, 110.

⁷³ *Ibid.*

3.1. Правда и правичност и етички кодекс

„За право је, наравно, најважнија правна правда, строго везана за равнотежу, једнакост...“⁷⁴ „Поред правде постоји и њој сродна вредност – правичност.“⁷⁵ Правда и правичност, као врховне моралне и правне врлине, претпостављају пре свега морал и етику, у којима би право требало да има несумњиво и апсолутно исходиште. Правда је по речима Цицерона „господарица и краљица свих врлина – *iustitia est omnium et domina et regina virtutem*.“ За Аристотела и Платона, али и у римском праву, правда је представљала највећу врлину.⁷⁶ Према неким схватањима, правда заузима средиште правне аксиологије.⁷⁷ На тесну везу права и морала указује и Кант који говори о „моралном закону у човеку.“⁷⁸ Правда је *domina et regina virtutem*.⁷⁹ Исти аутори, који дефинишу правду на наведени начин, говоре о „правди као моралној и правној вредности“ у савременом правном мишљењу.⁸⁰

„У савременој правној науци и правној пракси оно што се назива правичношћу у једном специфичном смислу (и значењу) јесте уставно или обичајно овлашћење судија или других службених особа које примењују право да „реагују еластично“ у конкретним правним ситуацијама.“⁸¹ У том смислу, постоји „Морал као систем друштвених норми који показује и одређује шта је Добро, а шта је лоше у егзистенцији човека као социјалног бића природе,

⁷⁴ Р. Лукић, *Систем филозофије права*, Београд 1992, 466.

⁷⁵ *Ibid.*, 468.

⁷⁶ Г. Вукадиновић, *Опште учење о праву*, Петроварадин 2003, 196.

⁷⁷ Р. Степанов, Г. Вукадиновић, „Правда и право“, *Права човека* 5-6/2003, 42.

⁷⁸ „Звездано небо изнад мене и морални закон у мени.“ И. Кант, *Критика практичног ума*, Београд 1990, 179. у С. Перовић, „Природно право и морал“, *Правни живот* 9/2012.

⁷⁹ Р. Степанов, Г. Вукадиновић, „Правда као цивилизацијска (људска и правна) вредност“, *Правни живот* 12/2001, 603.

⁸⁰ *Ibid.*, 609.

⁸¹ Г. Вукадиновић, Р. Степанов, *Теорија државе и права*, Петроварадин 2003, 443.

руковођен начелом Доброг са становишта одређеног простора и времена.“⁸²
„Само такав морал уграђен у систем правних норми, претвара сваку врсту антиправа у царство праведног права, које, не само прокламује већ и остварује укупност достојанства живота.“⁸³

У самој природи и суштини етичког кодекса лежи идеја правде и правичности кроз добро и исправно професионално поступање које он налаже. Осим тога, имајући у виду да је у претходним излагањима већ указано на то да су највиши правни акт, Закон о раду, али и *lex specialis* закони, у основи прокламовали принципе правде и правичности, намеће се логичан закључак да те највише правне и моралне вредности морају бити уграђене и у етички кодекс и у духу хијерархије правних извора.

Правда и правичност леже суштински у свим циљевима и тежњама радног права – начелима социјалне правде, социјалног мира, забране дискриминације, једнакости у запошљавању и једнакости на раду, достојанства на раду, праву на пристојан рад и морализовању радних односа, а њима тежи и етички кодекс. У тим идеалима се додирују радно право и морал, а етички кодекс је више него иједан други (радно)правни извор саткан од оба система норми.

Посебна анализа професија и њихових етичких кодекса треба да пружи одговоре у прилог наведеној тези о тесној повезаности етичког кодекса и врховних (радно)правних и моралних норми којима етички кодекс тежи и својом природом и својом суштином.

⁸² С. Перовић, „Природно право и морал“, *Правни живот* број 9/2012, 9.

⁸³ *Ibid.*

3.2. Социјална правда и социјални мир и етички кодекс

У разматрању највиших и универзалних (радно)правних вредности, истакнуто је да је правда највиша правна и морална вредност, што нарочито треба да важи за радно право, у чијој основи лежи идеја социјалне правде. Радно право је управо настало из идеје о социјалној правди, тако што је држава почела да интервенише јавном влашћу у међусобне односе радника и послодавца да би заштитила радника као угроженију и неравноправнију страну у овом односу. Радно право је и даље наставило да се развија на бази идеала социјалне правде развијајући социјални дијалог и колективно преговарање. Данас се може рећи да не само да је један од примарних и врховних циљева радног права социјална правда, већ су у функцији те универзалне правне вредности и све друге вредности и начела радног права – сигурност запослења, социјална сигурност, регулисање конкуренције, забрана дискриминације, једнакост у запошљавању, достојанство на раду, односно свеукупан тренд и процес морализовања радног права. Такође, на пољу међународног радног права, Лубарда указује да „Са становишта правде, која се састоји у пропорционалности и једнакости..., циљ међународних радних стандарда јесте најпре уклањање најизраженијих облика социјалне неправде ради заштите слаби(ји)х, смањење оскудице и ублажавања тешког живота великог броја радника.“ Тај циљ се по овом аутору постиже кроз побољшање услова рада, посебну заштиту жена и деце и слично.⁸⁴

Етички кодекс у овом контексту у основи је утемељен на идеји социјалне правде и социјалног мира. Ове две правне вредности су у тесној међусобној вези, јер је социјални мир могућ само као последица социјалне правде. Овим циљем се (руко)води и Међународна организација рада која начело униформности радних стандарда заснива на идеји социјалне правде. Исто важи и за европске радне стандарде чијом се уједначеном применом на регионалном нивоу настоји да се постигне одређени ниво социјалне правде.

⁸⁴ Б. Лубарда, „Међународни радни стандарди“, *Правни живот* 11-12/1994, 1719.

Лубарда истиче да се „Трајни мир [...] може засновати само на основу социјалне правде, засноване на слободи, достојанству, економској сигурности и једнакости шанси, а сиромаштво ма где било представља опасност за развој свугде, и мора бити предмет националне и међународне акције.“⁸⁵ Међутим, „Економска криза у националним или регионалним, као и светским оквирима посебан је изазов за радно и социјално право.“⁸⁶ „Неолиберализам је наметнуо „имати“ (и трошити) као примарну вредност у односу на вредност „бити“ (потребу постојања у условима достојанства на раду, једнакости шанси и поступања, заштите приватности и достојанства/насупротив злостављању на раду/).“⁸⁷ Економска криза са собом повлачи и кризу морала или је она и сама последица кризе вредности, па се може поставити питање куда иде савремена правна држава и да ли се радни односи уопште морализују.

Аутори Вукадиновић и Степанов наводе да „...правна држава и владавина права имају заједничко социјално-економско и теоријско исходиште – грађанско друштво и либерализам.“ „...како у правној држави, тако и у владавини права зајамчена грађанска права представљају меру човекове слободе.“⁸⁸ Према Лубарди, либерализам негује индивидуализам без осећаја за заједницу, солидарност и социјални дијалог. У таквим условима реafirмише се етички кодекс, који се јавља као минимум или према наведеном аутору максимум морала, који успоставља одређене стандарде етичког професионалног поступања. У потрази за социјалним глобалним моделом, Европски социјални модел, насупротив либералној филозофији, нуди реafirмисање равнотеже „вредности слободе и приватне иницијативе и

⁸⁵ Б. Лубарда, „Социјална права и економска криза“, *Зборник радова са Саветовања правника*, Златибор 2009, 9 фн. 1.

⁸⁶ *Ibid.*, 9.

⁸⁷ *Ibid.*, 10.

⁸⁸ Р. Степанов, Г. Вукадиновић, „Политичка култура и правна држава“, *Правни живот* 12/2003, 634.

солидарности и социјалне правде.“⁸⁹ „Филозофија изградње Европског социјалног модела заснива се на нужним социјалним корекцијама функционисања тржишне економије, у условима политичког плурализма, владавине права, што је водило афирмисању основних социјалних права...“⁹⁰ „Слобода без других врлина – социјалне правде, солидарности, хуманости, можда може водити економском расту, али остаје озбиљан изазов за социјални прогрес и социјалну кохезију.“⁹¹ Може се закључити да су идејом социјалне правде суштински прожета сва начела и вредности радног права и она је предуслов за досегнуће социјалног мира.

Перовић говори о „култури мира“ као предуслову заштите људског достојанства и интегритета личности, а која се постиже кроз толеранцију као још једну универзалну правну вредност.⁹² То може бити достигну у великој мери уколико се следе универзална морална начела и етички принципи једне заједнице. Управо у тој сфери се отвара простор за етичке кодексе који могу да дају значајан допринос морализацији радног права, са уверењем да је то правац којим се иде ка социјалној правди и социјалном миру.

⁸⁹ Б. Лубарда, „Социјална права и економска криза“, *Зборник радова са Саветовања правника*, Златибор 2009, 20.

⁹⁰ Б. Лубарда, „Flexicurity – еуфемизам за либерализацију социјалног модела или феномен инхерентан глобализацији,“ *Зборник радова Правни капацитет Србије за европске интеграције*, књ. 2, Правни факултет Универзитета у Београду 2007, 78.

⁹¹ Б. Лубарда, „Социјална права и економска криза“, *Зборник радова са Саветовања правника*, Златибор 2009, 28. „Обично се под појмом солидарности подразумева чињеница међузависности и повезаности људи, која намеће колективне ставове, вредности, и одговарајуће облике сарадње.“ Дренка Вуковић, *Системи социјалне сигурности*, друго допуњено издање, Београд 2002, 33.

⁹² Вид. С. Перовић, „Природно право и морал“, *Правни живот* 9/2012, 7-167.

3.3. Достојанство и етички кодекс

Слобода је прва и најважнија вредност из које извиру све друге вредности – правда и социјална правда, мир и социјални мир, правичност, ред, солидарност, људско достојанство, толеранција. Слобода је предмет и Универзалне декларације о правима човека и других аката УН и МОР-а. На нивоу УН, Међународни пакт о грађанским и политичким правима и Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године даље разрађују права из Декларације, при чему Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима у преамбули наглашава да достојанство представља основу слободе, правде и мира у свету, која права су неутуђиви део достојанства људске личности. У вези с достојанством личности су и друга радна и социјална права која предвиђа овај Пакт – право на рад, право на правичне услове рада, право на синдикално организовање, право на одговарајући животни стандард, право на заштиту здравља, право на образовање, право на заштиту породице и право на учествовање у културном животу.⁹³ Лубарда указује на то да основно радно право – право на рад - обухвата и „право на безбедан рад (право на заштиту здравља и безбедности на раду), право на праведне – достојанствене услове рада (укључујући право на рад са пуним (ограниченим) радним временом, право на праведну зараду) и право на заштиту од неоправданог отказа.“⁹⁴

И у другим међународним и европским изворима радног права, који су детаљно приказани у претходним излагањима, експлицитно или индиректно

⁹³ У погледу обезбеђења примене права гарантованих Пактом о економским, социјалним и културним правима, државе потписнице су дужне да подносе извештаје о мерама које су предузеле и о резултатима.

⁹⁴ Б. Лубарда, „Социјално грађанство у праву Европске уније“, *Удружење за радно право и социјално осигурање Србије* 2011, 11.

кроз готово сва радноправна начела штити се достојанство на раду и у вези са радом.

Устав РС, као највиши правни акт, утврђује да је људско достојанство неприкосновено и да су сви дужни да га поштују и штите.⁹⁵ У том духу су и други нижи радноправни извори, почев од Закона о раду,⁹⁶ с којим морају бити сагласни сви нижи хетерономни и аутономни радноправни акти, дакле и етички кодекс, а који и сам низом начела на којима почива несумњиво тежи поштовању и заштити људског достојанства и достојанства на раду.

3.4. Достојанство на раду и етички кодекс

Из досадашњих излагања се могло видети да су описане универзалне правне и радноправне вредности у тесној међусобној вези и узајамном односу прожимања. Људско достојанство је условљено правдом и социјалном правдом, као и миром и социјалним миром, јер се само тежњом ка овим идеалима оно може достићи. Достојанство на раду је везано за слободу рада и право на професионално усавршавање, забрану дискриминације, као и етику рада и друга социјална права и слободе.

Најважнији међународни и регионални документи посвећују велику пажњу достојанству, а међу њима и Повеља о основним правима ЕУ која се бави људским правима и то достојанством, слободом, једнакошћу, солидарношћу и правдом и ослања се на одредбе, односно права и слободе Универзалне декларације о правима човека и Европске конвенције за заштиту људских права. Повеља штити лични и породични живот и предвиђа заштиту личних података, што има као крајњи циљ заштиту људског достојанства и достојанства на раду.

⁹⁵ Чл. 23 Устава РС.

⁹⁶ Закон о раду у члану 18 утврђује забрану узнемиравања и сексуалног узнемиравања, која има за циљ заштиту достојанства.

У домаћој литератури се указује на тесну везу између достојанства на раду и забране дискриминације. Наиме, „Као антипод праву на толеранцију, дискриминација на раду и антисиндикална дискриминација потреса саме темеље радноправне културе (цивилизације), а (представника) запосленог доводи у зону професионалне, лично-породичне и радно-социјалне турбуленције, са радноправним и (не)имовинским последицама.“⁹⁷

Снажна је претпоставка да кодекси професионалног и етичког понашања јачају достојанство професија и професионалну и етичку одговорност. С друге стране, када се ради о кодексима понашања које доноси послодавац једнострано, постоји опасност од задирања у сферу приватности и достојанства запослених. Посебни део рада о појединим професијама и њиховим етичким кодексима треба да покаже да управо потреба за етиком рада и етичким кодексима у великој мери може да допринесе јачању и заштити достојанства на раду. У том смислу, примера ради, Кодекс понашања државних службеника прокламује начело заштите достојанства које се односи на поступање са информацијама и заштиту приватности, као и опхођење са странкама и колегама, забрану сексуалног узнемиравања и мобинга и стандарде одевања.

4. НАЧЕЛА РАДНОГ ПРАВА И ЕТИЧКИ КОДЕКС

О начелима радног права и њиховој утканости у етички кодекс на једном општем нивоу било је речи у досадашњим излагањима, док ће на овом месту пажња бити посвећена њиховом дубљем односу и начину на који се идеали радног права настоје остварити кроз етички кодекс.

⁹⁷ Б. Лубарда, „Право на толеранцију у радном праву *версус* дискриминација“, *Правни живот* 3-4/2000, 90.

4.1. Једнакост у запошљавању и једнакост на раду и етички кодекс

Начело једнакости у запошљавању и једнакости на раду може се дефинисати као „начело једнаких шанси и поступања у запошљавању и на раду, и на негативан начин – начело забране дискриминације у запошљавању и на раду.“⁹⁸ „Сва људска бића рађају се слободна и једнака у правима и достојанству.“⁹⁹ Начело једнакости је у функцији стремљења социјалној правди и праведне конкуренције у погледу шанси с обзиром на професионалне квалификације, стручну спрему, радно искуство, професионалне резултате и слично.

Може се приметити да из начела једнакости у запошљавању и на раду проистичу и начела забране дискриминације и достојанства на раду, о којима ће више бити речи у предстојећим излагањима. Иако су наведена начела обрађена у посебним одељцима, чини се да она чине јединствену целину, јер су веома тесно повезана и неодвојива. На овакво становиште указује и Љ. Ковачевић истичући да су „Начело једнакости и начело забране дискриминације потврђени [...] као општа правна начела у уставима готово свих савремених држава, као и у многим међународним конвенцијама о људским правима.“ Та два начела представљају „основна начела радног права, заједно с начелом слободе рада и начелом трипартизма.“ Ово и стога што „доступност запослења под једнаким условима чини битан елемент слободе рада и права на рад... док једнаки услови рада и једнаке могућности за напредовање у каријери дефинишу право сваког радника на правичне услове рада.“¹⁰⁰

⁹⁸ Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 109.

⁹⁹ Чл. 1 Универзалне декларације о правима човека.

¹⁰⁰ Љубинка Ковачевић, „Једнакост и забрана дискриминације у радном праву“ у Д. Вуковић, М. Арандаренко (ур), *Тржиште рада и политика запослености*, Факултет политичких наука Универзитета у Београду 2008, 174.

Начело једнакости у запошљавању и на раду је дубоко уткано у етички кодекс, што ће се нарочито видети у посебном делу рада кроз анализу етичких кодекса у различитим професијама.

4.2. Забрана дискриминације и етички кодекс

Дискриминација се огледа у прављењу разлика у погледу личних својстава код запошљавања или у погледу услова рада. Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода предвиђа забрану дискриминације по основу било ког личног својства као што је пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, веза с неком националном мањином, имовно стање, рођење или други статус. Према Лубарди, „дискриминација представља нарушавање начела једнаких шанси и поступања у свим видовима радних односа – од заснивања до престанка радног односа.“¹⁰¹ Тај аутор посебно указује на значај начела забране дискриминације кроз тенденцију савременог радног права да начело забране дискриминације примени и на друга лица која нису у радном односу, а која су у економској зависности у односу на послодавца, на пример, волонтери.

Дискриминација је тесно повезана с нарушавањем и угрожавањем људског достојанства и достојанства на раду и она нарушава праведну конкуренцију. Дискриминација представља уједно и повреду уставног начела о једнакој доступности свих радних места свима¹⁰² и угрожава и крши сва индивидуална и колективна радна и социјална права и културу рада. Тако, на пример, Љ. Ковачевић указује на то да „Попут преовлађујућег упоредноправног решења, и домаћи законодавац не гарантује непосредну свеобухватну

¹⁰¹ Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 112.

¹⁰² Чл. 60 Устава РС.

радноправну заштиту права на приватни живот, већ то чини, пре свега, посредно – кроз заштиту личног интегритета запослених лица.“ „...с тим што Закон о раду садржи и одредбе које непосредно штите одређене аспекте приватног живота запосленог, као што је то случај са заштитом личних података запослених и забраном да се од кандидата за запослење захтевају подаци о породичном и брачном статусу и планирању породице, као и докази који нису од непосредног значаја за обављање послова за које је расписан оглас или конкурс.“¹⁰³ Исти аутор указује на тесну везу заштите приватности и забране дискриминације (у контексту могуће злоупотребе личних података) наводећи да „одговарајућа ограничења права на поштовање приватног живота морају да буду оправдана и сведена на најнужнију могућу меру.“¹⁰⁴

Етички кодекси су, како ће се даље видети, проткани начелима која се директно или индиректно супротстављају дискриминацији, при чему по правилу садрже и експлицитне норме о забрани дискриминације.

4.3. Право на пристојан рад и етички кодекс

„Пристојан рад, најкраће речено, можемо дефинисати као рад, односно посао који омогућава достојан живот. Пристојан рад у суштини значи: поштовање права радника, једнакост мушкараца и жена, сигурност радника кроз систем социјалне сигурности, социјални дијалог, зараду од које се може достојно живети, спречавање експлоатације радника и поштовање права на

¹⁰³ Љ. Ковачевић, „Радни однос и право на поштовање приватног живота“ у Б. Шундерић, Б. Лубарда, П. Јовановић (ур), *Остваривање и заштита социјалних права*, Зборник радова са Саветовања правника, Златибор, 6-9. октобар 2010, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд 2010, 167.

¹⁰⁴ Љ. Ковачевић, „Прикупљање и коришћење података о личности као радноправни проблем“, *Удружење за радно право и социјално осигурање Србије* 2011, 63.

синдикално организовање.“¹⁰⁵ „Пристојан рад подразумева могућност за све да раде у условима слободе, једнакости сигурности и достојанства.“¹⁰⁶

Право на пристојан рад (*decent work*¹⁰⁷) је творевина МОП-а и подразумева право на пристојне услове рада за мушкарце и жене у условима слободе, једнакости, достојанства, заштите на раду и безбедним условима рада. Примарни циљ МОП-а је постизање пуне запослености и пристојан рад за све, укључујући жене и младе људе, који циљ је уграђен у Декларацију МОП-а из 2008. године о социјалној правди за фер глобализацију¹⁰⁸ и који је сада широко прихваћен и усвојен од стране међународне заједнице. У сврху постизања овог циља МОП је донео Програм пристојног рада¹⁰⁹ који обухвата четири међусобно повезане области: унапређење запошљавања, поштовање права радника, социјалну заштиту и социјални дијалог. Ови изазови део су и неколико кључних докумената који се баве концептом пристојног рада, међу којима су

¹⁰⁵ Рајко Косановић, Сања Пауновић, Дивна Вујасиновић-Дучић, *Пристојан рад*, Савез самосталних синдиката Србије, Београд 2008, 9.

¹⁰⁶ С. Јашаревић, „Актуелни концепт здраве радне средине у међународним правним стандардима“, *Удружење за радно право и социјално осигурање Србије* 2011, 40.

¹⁰⁷ По дефиницији МОП-а, пристојан рад обухвата аспирације људи у њиховом радном веку и подразумева могућност за рад који је продуктиван и који доноси фер приходе, сигурност на радном месту и социјалну заштиту породице, изгледе за лични напредак и социјалну интеграцију, слободу људи да изразе своју забринутост, да се организују и учествују у одлукама које погађају њихов живот, једнакост могућности и третмана за све жене и мушкарце. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>, 10. мај 2014. Идеја пристојног рада је била промовисана на 87. заседању Опште конференције МОП-а 1999. године. Слободанка Перић, *Пристојан рад*, докторска дисертација, Ниш 2011, 11.

¹⁰⁸ *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Женева 2008.

¹⁰⁹ ILO Decent work agenda. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>, 6. април 2014.

најзначајније Конвенција МОР-а о политици запошљавања број 122¹¹⁰ и Глобални програм за запошљавање.¹¹¹

Пристојан рад претпоставља постојање услова за поштовање универзалних људских права, културу рада и хуманизацију и морализовање рада. Квалитет рада се у овом контексту процењује са аспекта услова рада, радних и социјалних стандарда и права, плаћености, сигурности, једнакости шанси, достојанства и другог.¹¹² Могло би се рећи, према томе, да пристојан рад у себи конзумира читав сет радних стандарда, почев од културе рада.¹¹³ У овом начелу се огледа и цела суштинска активност МОР-а у погледу услова рада, почев од укидања принудног рада, промовисања слободе рада и једнакости на раду, једнаких шанси, борби против дискриминације, унапређења социјалног дијалога и социјалне сигурности.

¹¹⁰ *Employment Policy Convention No. 122, ILO, 1964.*

¹¹¹ <http://www.ilo.org/employment/areas/global-employment-agenda/lang--en/index.htm>, 6. април 2014. Вид. D. Stevis, „International framework agreements and global social dialogue: Lessons from the Daimler case,” *ILO Employment Working Paper No. 46/2009*, iii.

¹¹² *Decent Work Indicators – Concepts and definitions, ILO Manual, 2012.* представља опис статистичких показатеља и индикатора правног оквира у вези са десет суштинских елемената пристојног рада, а то су могућност запошљавања; адекватна зарада и продуктиван рад; пристојно радно време; комбинација рада, породичног и личног живота; рад који треба укинути; стабилност и сигурност рада; једнаке могућности и третман у запошљавању; безбедно радно окружење; социјално осигурање и социјални дијалог представника послодаваца и синдиката.

¹¹³ Неки аутори указују да култура рада и култура друштва уопште не могу бити препуштени појединцима наводећи да „С обзиром на то да Слободан Јовановић представља чисто аналитичку теорију о државним функцијама по којој држава има војну, правну и културну мисију, критикује сувише уско схватање правне државе према коме се држава одриче културне мисије пуштајући да појединци сами раде на своме културном развоју.“ Г. Вукадиновић, *Правна држава*, Нови Сад 1995, 89.

Садржина и суштина категорије пристојног рада је такве природе да етички кодекс несумњиво може да допринесе његовој реализацији, јер и он сам садржи у себи моралну и етичку категорију.

4.4. Морализовање радних односа и етички кодекс

У савременом друштву и времену либерализма и капитализма, које прати и економска криза, а њу криза морала, с правом и сумњом се поставља питање да ли се радни односи заиста морализују и какав допринос може да се пружи у том правцу. Ако би се морализовање радних односа могло описати као њихово прожимање етичким и правним начелима које се одвија у целокупном процесу стварања, примене и тумачења радног права, онда би се могло заузети становиште да је етички кодекс важна карика у том ланцу, јер се ради о (радно)правном акту који већ и самим својим називом, а и својом суштином, усмерава на етично поступање.

Несумњиво је да је једна од основних функција етичког кодекса управо морализовање радног односа. Ово не важи само за хуманизацију радних односа у погледу услова запослења, рада, једнаких шанси и других социјалних права, већ и за унапређење социјалног дијалога у поступку доношења и примене етичког кодекса, у чијем доношењу (треба да) учествују и запослени. У том смислу, у домаћој литератури се истиче да кодекси професионалне етике имају важну улогу у афирмацији достојанства професије и етике рада, нарочито у лиценцим професијама, што све доприноси морализовању радних односа, односно „води стабилизацији (иначе нарушених) етичких основа друштава која су пролазила кроз транзицију, али и развијених друштава са стабилнијим политичким системима и већом економском и социјалном развијеношћу.“¹¹⁴

¹¹⁴ Б. Лубарда, „Социјална права и достојанство на раду“, *Радно и социјално право* 1/2008, 27.

II ПОЈАМ, ПРАВНА ПРИРОДА, ОДГОВОРНОСТ И САНКЦИОНИСАЊЕ КРШЕЊА ЕТИЧКОГ КОДЕКСА

1. ПОЈАМ КОДЕКСА ПРОФЕСИОНАЛНОГ И ЕТИЧКОГ ПОНАШАЊА

Појам кодекса професионалног и етичког понашања одредиће се у контексту дефинисања појма професионалне етике, одређивања подручја и граница његовог регулисања и доносилаца и поступка доношења.

У страниј литератури и страним изворима присутни су термини *Ethical Code*, *Code of Ethics*, *Code of Conduct*, *Code of Practice*, међу којима нема суштинске разлике и који сви имају исто значење – етички кодекс, кодекс етике, кодекс понашања или поступања, кодекс професионалног понашања, кодекс професионалног и етичког понашања.

Различите дефиниције етичког кодекса постављају се наспрам захтева одређене професије, имајући у виду да свака професија, у зависности од тога да ли припада јавном или приватном сектору, да ли је у питању слободна или лиценцна професија или јавна функција, носи своје специфичности. Тако је, на пример, у страниј литератури присутна дефиниција према којој кодекс понашања подразумева писане стандарде или регулативу која је израз оданости одређеном понашању привредног друштва.¹¹⁵ И други страни аутори наводе да се професионални кодекси тичу обавеза компанија и односа између колега и са клијентима и да су „Етички кодекси [...] најконкретнија културна форма у којој професије признају своје обавезе.“¹¹⁶ Према неким домаћим ауторима, професионални кодекс садржи професионална правила која доносе професионална удружења. Кодексом се утврђују и одговарајуће дисциплинске санкције за случај да носиоци слободне професије не поштују прописана

¹¹⁵ J. Diller, „A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives“, *International Labour Review* Vol. 138 No. 2 1999, 102.

¹¹⁶ A. Abbott, „Professional Ethics“, *American Journal of Sociology* Vol. 88 No. 5 1983, 856.

правила.¹¹⁷ Затим, у страниј литератури се среће становиште да би међународни кодекс пословне етике требало да буде базиран на принципима искрености, испуњења обећања, фер поступања, поштовања других, саосећања и интегритета.¹¹⁸ Аутори који заступају то становиште сматрају да би међународни кодекс пословне етике требало да буде заснован на основним универзалним етичким принципима и да тај кодекс, с обзиром на то да постоји много различитих култура, не може бити културолошки специфичан.¹¹⁹

Анализа посебних кодекса која предстоји треба да пружи одговор на претпоставку да национални етички кодекси представљају скуп етичких стандарда који штите, између осталог, фундаментална радна права и основна начела радног права прокламована најважнијим универзалним и регионалним документима, Уставом и позитивним радним прописима. Међународни и регионални кодекси суштински прокламују иста права и принципе, са разликом у погледу дејства које произилази из правне природе карактера међународног права као универзалног и регионалног које се простире на земље чланице. Међународни и регионални кодекси имају карактер смерница, препорука, декларација и представљају правни оквир за националне етичке кодексе и имају пре свега моралну снагу. Тако се национални етички кодекси заснивају на националном праву, међународним радним стандардима и на индустријској и пословној пракси у појединим професијама у приватном сектору.

У овом раду користиће се термини: кодекс професионалног и етичког понашања, односно поступања, етички кодекс, кодекс етике, кодекс понашања, а сви ти термини представљају у овом раду синониме.

¹¹⁷ Драгана Кнежић-Поповић, Љубиша Дабић, *Слободне професије – правни аспекти*, Београд 2009, 65.

¹¹⁸ L. R. Smeltzer, M. M. Jennings, „Why an International Code of Business Ethics Would Be Good for Business“, *Journal of Business Ethics* Vol. 17 No. 1/1998, 64.

¹¹⁹ *Ibid.*, 65.

1.1. Појам професионалне етике

Историјске почетке европској цивилизацији и европским етичким системима донеле су хеленска етика, у којој настаје апстрактна мисао о етици и хеленска филозофија, па се оне могу сматрати учитељицом наше духовне културе.¹²⁰ Реч етика потиче од старогрчке речи *ethos* која је најпре означавала станиште, потом карактер, па обичаје. Од ове речи настаје реч *ethike* са значењем понашања, а Аристотел је први употребио синтагму *ethike theoria* која описује знање о начину понашања.¹²¹ Овим путем долази се до данашње речи етика, као дела филозофије који проучава моралне вредности, порекло и начела моралности.

У настојању да се дефинише професионална етика или професионални морал мора се поћи од дефиниције морала. Морал потиче од латинске речи *moralis*, што значи обичај и означава скуп неписаних општеприхваћених начела понашања и међуљудских односа, затим специфични систем правила понашања неке групе, организације, религије, заједнице, који су обавезни за њихове припаднике и лично поштење, исправност и честитост.¹²² Морал се разликује у времену и простору, а етички стандарди могу имати различито значење у односу на културни идентитет државе и народа. Оно што је специфично у погледу морала и професионалног морала је правна природа ових норми. Морал карактерише санкција која погађа осећања самог субјекта и буди у њему аутономну унутрашњу санкцију у виду осећаја гриже савести, али подразумева и алтернативно или кумулативно санкцију од стране друштвене средине која може да се огледа у прекору и презиру. Према Лукићевој теорији социологије морала, ради се о дужности моралног субјекта да у моралној ситуацији поступи

¹²⁰ Вид. М. Н. Ђурић, *Историја хеленске етике*, Београд 1997, 2.

¹²¹ Роже-Пол Дроа, *Етика објашњена свима*, Београд 2011, 15.

¹²² Лат. *mos, moris*. И. Клајн, М. Шипка, *Велики речник страних речи и израза*, Нови Сад 2007, 792-793.

на начин који прописује морална норма.¹²³ Као проблем код поступања у складу са моралним (професионалним) стандардима јавља се субјективни елемент који се огледа у моралној способности лица да процењује и доноси одлуке. Моралне норме, нарочито уколико нису снабдевене санкцијом, немају довољну снагу да утичу на лице да поступа у складу са етичким принципима, већ је за то потребна и морална свест и свест о одговорности. Лукић говори о нормативној етици, под чим „разумемо дисциплину која формулише идеалан морал (или морални идеал).“¹²⁴ У страној литератури су присутне дефиниције по којима моралност значи способност избора између доброг и лошег.¹²⁵

Пре него што се одреди термин професионална етика, мора се разумети појам професије. Појам професије у себи инкорпорише социолошку, економску и правну димензију, на шта поред аутора Кнежић-Поповићеве и Дабића указују и Клајн и Шипка дефинишући професију као „главно занимање са одговарајућом стручном спремом којим неко зарађује за живот.“¹²⁶ Професије стварају свој специфични морал и професионалну културу који утичу и на општи морал и општу културу друштвене заједнице. Професионални морал је двосмеран, тако што се на једној страни он формира унутар једне професије и оличење је „солидарности, узајамне помоћи и поштовања,“¹²⁷ а са друге стране етички професионални стандарди се успостављају и у односу на странке, клијенте, кориснике услуга, публику и друге који су изван те професије, али и у односу на друштво као целину.

Термин професионална етика или етика професија упућује на основне аксиоме етичног професионалног поступања као што су часност, одговорност, интегритет, непристрасност, поштовање прописа, укључујући и етички кодекс,

¹²³ Вид. С. Перовић, „Природно право и морал“, *Правни живот* број 9/2012.

¹²⁴ Р. Лукић, *Социологија морала*, Београд 1975, 47.

¹²⁵ В. Е. Joyner, D. Payne, „Evolution and Implementation: A Study of Values, Business Ethics and Corporate Social Responsibility“, *Journal of Business Ethics* 41/2002, 300.

¹²⁶ И. Клајн, М. Шипка, *Велики речник страних речи и израза*, Нови Сад 2007, 1003.

¹²⁷ Р. Лукић, *Социологија морала*, Београд 1975, 437.

поштовање приватности, достојанства и забране дискриминације. Ова начела би се могла одредити као општа и својствена свим професијама. Са друге стране, специфичности које се везују за посебне професије и области рада или пословања опредељују професионални морал ових професија, као што је, на пример, случај са правосудном професијом и наставницима и научним радницима који припадају јавном сектору или здравственим радницима као лиценцном професијом која може бити део јавног и приватног сектора, укључујући и друге примере који ће бити обрађени.

Неки страни аутори наводе да са социолошког аспекта постоје две школе о професионалној етици. Једна теорија је заснована на фидуцијарној дужности професија, а друга на антиконкурентској функцији етике и обе припадају групи функционалних теорија. По функционалној теорији, професионалци пружају своје експертске услуге, а клијенти не могу да просуђују о њиховом квалитету. Исти аутор додаје и трећу социолошку теорију која се заснива на интерном и екстерном професионалном статусу.¹²⁸

Професионална етика, дакле, значи добро, исправно поступање унутар једне професије у складу са претходно наведеним општим етичким и професионалним принципима и посебним стандардима о којима ће бити више речи у деловима рада који се баве посебним професијама и њиховим етичким кодексима.

Једна од дефиниција пословне етике коју срећемо у странијој литератури јесте да она подразумева правила понашања у оквиру предузећа у форми етичког кодекса. Та правила уређују питање сукоба интереса, одавања службене тајне и, уопште, кршења пословног права.¹²⁹ Аутори Кнежић-Поповић и Дабих на следећи начин дефинишу професионални морал слободних професија: „Професионална етика, најпре, подразумева скуп правила понашања, норми,

¹²⁸ A. Abbott, "Professional Ethics", *American Journal of Sociology* Vol. 88 No. 5 1983, 863.

¹²⁹ G. I. Zekos, „Ethics versus corruption in globalization“, *Journal of Management Development* Vol. 23 No. 7 2004, 634.

вредности циљева, по којима су дужни да се понашају носиоци слободне професије у вршењу своје слободне професије. Затим, сви носиоци слободне професије дужни су да се придржавају научних достигнућа у својој пракси, тј. дужни су да не одступају од професионалних и струковних начела (стандарда) у професионалној пракси, независно од одређених околности и притисака околине. Даље, професионална етика прописује дужности у понашању у односима у које носиоци слободне професије ступају при вршењу своје професије. То су следећи односи: однос између онога ко је носилац слободне професије и онога ко користи његову услугу; међусобни односи између носилаца слободне професије; однос слободне професије и друштвене заједнице, тј. државе; однос носилаца слободне професије и професионалног удружења.¹³⁰

Професионална етика се изражава у форми писаног етичког кодекса који се доноси унутар професије и којим се њени припадници обавезује да ће поступати у складу етичким начелима који су садржани у њему. Међутим, професионални морал се не базира само на писаном акту, већ и на универзалним вредностима и свести представника професије, послодаваца и запослених о добром професионалном поступању.

Етички кодекси се доносе у циљу заштите угледа професија и садрже претежно три групе норми којима се регулише понашање представника професије према корисницима услуга, странкама, клијентима, публици, затим међусобни односи припадника једне професије и однос представника професије према заједници. Циљ етичког кодекса се настоји постићи моралним, а некада и правним санкцијама.

Проучавајући професионални морал, Диркем је истакао да је друштво као целина слабо заинтересовано за професионални морал, што се огледа у неретко оскудној правној регулативи на овом пољу која се ослања на санкције занимања, а Лукић с правом истиче да је морал „утолико јачи уколико је односно занимање

¹³⁰ Д. Кнежић-Поповић, Љ. Дабић, *Слободне професије – правни аспекти*, Београд 2009, 65.

чвршће организовано – то су државна занимања: војска, суд, управа, школа“, због чега је, како даље наводи, професионални морал слаб у привреди, јер ту нема чврстих организација.¹³¹

1.2. Значај етичког кодекса професија

У странијој литератури се истиче да последњих година долази до све већег интересовања и пораста *soft law* регулативе у индустријским односима. Иако је заступљен и на националном нивоу, *soft law* је главна манифестација европеизације индустријских односа.¹³²

Једно од питања које се у теорији поставља у вези са значајем етичког кодекса је да ли он представља правни акт или је његов циљ само да инспирише добру професионалну праксу.¹³³ Аутори који то питање постављају указују на то да је кодекс етике, историјски посматрано, мењао свој облик почев од регулаторног кодекса, који је најпре био намењен кажњавању неадекватног понашања, ка наглашеније нормативном кодексу који даје опште смернице професионалног поступања. Како наводе неки аутори, кодекс етике професија, да би био добар, не сме да садржи само констатацију етичких проблема, већ мора у најмању руку да садржи приступ етичком проблему.¹³⁴

Из природе кодекса, која се заснива на општим моралним начелима, произилази да он не може да понуди дефинитиван начин исправног поступања, имајући у виду да етично поступање подразумева морално расуђивање субјекта. Нема сумње да природа кодекса налаже да начела која су у њему садржана треба

¹³¹ Р. Лукић, *Социологија морала*, Београд 1975, 438.

¹³² К. Sisson, Р. Marginson, „Soft Regulation’ – Travesty of the Real Thing or New Dimension?“, *ESRC “One Europe or Several?” Programme* ISSN 1468-4144 Working Paper 32/01, 4, 6.

¹³³ D. Gotterbarn, “How the New Software Engineering Code of Ethics Affects You“, *IEEE Software* Vol. 16 Issue 6 1999, 58-59.

¹³⁴ P. Sieghart, „Professional ethics – for whose benefit“, *Journal of medical ethics* 8(1)/1982, 31.

да буду дата не у виду коначне листе, већ у виду примера. Смисао кодекса је не само да усмерава адресате, већ и да образује доносиоце. Нема дилеме да кодекс етике треба да буде водич за доношење добрих и исправних професионалних одлука, али и да он представља акт на нивоу професије, донет на основу императивне законске норме, на основу поверених јавних овлашћења или аутономно и да као такав производи и одређено правно дејство.

Према неким ауторима, етички кодекс се сматра извором права који јасно прави разлику између оног што је дозвољено и оног што није.¹³⁵ Исти аутори указују да кодекси враћају поверење грађана и представљају извор професионалног идентитета, док се истовремено доносе у циљу превазилажења проблема које не могу да реше, па тако изазивају неповерење оних на које треба да се односе.¹³⁶ Ти аутори наводе и да се, упркос значајном умножавању кодекса, веома мало зна о њиховој стварној примени и ефектима.¹³⁷ У том смислу, могуће је да је пораст броја етичких кодекса последица настојања доносилаца да се заштите, иако нема доказа да ли кодекс заиста има ефекта. Поставља се питање да ли етички кодекс заиста може суштински да побољша професионално понашање и како се може оценити ефикасност кодекса. По природи ствари, појединац поштује необавезујућу норму или зато што је она у складу са његовим етичким уверењима или зато што верује да се за њено непоштовање изричу санкције. Неки аутори сматрају да кодекс може бити неефикасан и зато што садржи превише ограничења.¹³⁸

Аутори који указују на значај етичког кодекса истичу да би његова улога требало да буде и у томе да упозна јавност с минимумом стандарда професионалног понашања представника одређене професије; сем тога, будући

¹³⁵ Gellerman 1989 y R. Zabihollah, R. C. Elmore, J. Z. Szendi, "Ethical Behavior in Higher Educational Institutions: The Role of the Code of Conduct", *Journal of Business Ethics* 30 2001.

¹³⁶ Dobel 1993 y *Ibid.*

¹³⁷ *Ibid.*, 172.

¹³⁸ Molander 1987 y *Ibid.*

да га доноси професионално удружење, кодекс би требало да едукује и доносиоце правних прописа о минимуму етичке праксе конкретне професије.¹³⁹

Јовановић наводи да су „Кодекси професионалне етике [...] део радноправног оквира моралног интегритета запослених, нарочито у делатностима од посебног друштвеног интереса и виталног значаја.“¹⁴⁰ Он истиче да се ово посебно односи на запослене у државним органима и здравству. На значај етичког кодекса указује и Љ. Ковачевић истичући да „кодекси и други слични акти, својом општошћу и трајношћу, у мањој или већој мери, ограничавају послодавца у вршењу управљачких овлашћења, спречавајући арбитрарно одлучивање и различито поступање према запосленима у истим или сличним ситуацијама.“¹⁴¹

Нема сумње да се значај етичког кодекса огледа у идеји успостављања реда, дисциплине и угледа професије и у подстицању моралних вредности, без обзира на слабости које произилазе из свести о одговорности. Значај етичког кодекса се огледа у томе што он треба да едукује адресате, али и доносиоце, о моралним и професионалним вредностима које треба да прожимају радни однос, јавну функцију и пословну праксу. Са радноправног аспекта, његова вредност је у томе што се и на етичком нивоу штите највиша начела радног права – достојанство на раду, забрана дискриминације, заштита приватности, забрана сукоба јавног и приватног интереса, савесност и поштење и друга начела радног права, било непосредно, било посредно. Етички кодекс у том смислу представља најдубљи израз морализовања радних односа као тежње савременог радног права.

¹³⁹ D. Gotterbarn, „How the New Software Engineering Code of Ethics Affects You“, *IEEE Software* 16 (6) 1999, 58-64.

¹⁴⁰ П. Јовановић, „Морални интегритет запослених и његов радноправни оквир“, *Удружење за радно право и социјално осигурање Србије* 2011, 107.

¹⁴¹ Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд 2013, 175.

1.3. Доносиоци и поступак доношења етичког кодекса

Кодекси професионалног и етичког понашања се могу класификовати, према доносиоцу, на оне које доносе надлежни државни органи, оне које доносе професионалне коморе у оквиру поверених јавних овлашћења, затим оне које аутономно доносе струковна удружења и оне које доносе једнострано послодавци. На сличну поделу указују и други аутори, групишући етичке кодексе на оне које доносе надлежни државни органи, аутономно струковна удружења и једнострано послодавци.¹⁴² Наведене категорије условљавају и различити начин и поступак доношења ових кодекса. С друге стране, кодекси који се доносе на међународном и регионалном нивоу имају различите доносиоце и доносе се у форми препоруке, смерница и слично, о чему ће бити више речи на одговарајућем месту у раду.

Полазећи од дате поделе, која, како ће се видети, нема апсолутно строге границе, првој групи припадају кодекси професионалног и етичког понашања које доносе надлежни државни органи. Ти кодекси ће се анализирати кроз регулативу државних службеника као запослених лица у јавном сектору и правосудних функција као носилаца јавне функције из које произилазе права и обавезе из радног односа.

Етичке кодексе у јавном сектору доносе надлежни државни органи на основу императивне законске норме. Тако, на основу Закона о државним службеницима Високи службенички савет доноси Кодекс понашања државних службеника.¹⁴³ Тај кодекс, који се заснива на истим принципима које прокламује

¹⁴² Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 245.

¹⁴³ Законом о државним службеницима, *Сл. гласник РС*, бр. 79/05, 81/05 – испр, 83/05 – испр, 64/07, 67/07 – испр, 116/08, 104/09 и 99/14, у чл. 164 ст. 2 предвиђено је да Високи службенички савет доноси Кодекс понашања државних службеника, који је донет 2008. године, *Сл. гласник РС*, бр. 29/2008. Вид. Б. Лубарда, „Високи службенички савет – Деполитизација и професионализација“, 42.

Препорука Савета министара о кодексима понашања државних службеника,¹⁴⁴ односи се на све државне службенике запослене у државним органима, односно државној управи, суду, јавном тужилаштву, Републичком јавном правобранилаштву, службама Народне скупштине, председника Републике, Владе, Уставног суда и службама органа чије чланове бира Народна скупштина и који обављају послове из делокруга тих органа или с њима повезане опште правне, информатичке, материјално-финансијске, рачуноводствене и административне послове.

На регионалном нивоу, поменути Препоруку донео је Комитет Министара Савета Европе. Затим, као доносилац се јавља и Организација за економску сарадњу и развој која је донела Препоруку о етичким принципима у управљању у јавном сектору; Препорука има форму етичког кодекса.¹⁴⁵ На међународном нивоу, Генерална конференција Уједињених нација донела је Међународни кодекс понашања државних службеника.¹⁴⁶

У погледу упоредног права, у Хрватској је Етички кодекс државних службеника донела Влада, а у Русији је Министарство унутрашњих послова донело Кодекс професионалне етике милиције, компилацију кодекса ОУН о понашању чувара реда и начела понашања државних службеника Русије, којим се успостављају стандарди понашања како у радно, тако и у слободно време.¹⁴⁷

По истом принципу је донет Етички кодекс судија од стране Високог савета судства, као надлежног државног органа, посредно на основу Закона о

¹⁴⁴ *Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member states on codes of conduct for public officials, Committee of Ministers at its 106th Session on 11 May 2000.*

¹⁴⁵ *PRINCIPLES FOR MANAGING ETHICS IN THE PUBLIC SERVICE, OECD RECOMMENDATION, 1998.* https://www.kpk-rs.si/upload/datoteke/OECD_Public_service_2.pdf, 16. мај 2014.

¹⁴⁶ *UN International Code of Conduct for Public Officials, A/RES/51/59, 1996.* <http://www.un.org/documents/ga/res/51/a51r059.htm>, 16. мај 2014.

¹⁴⁷ Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 247 фн. 1541.

судијама и на основу изричите одредбе Закона о Високом савету судства.¹⁴⁸ Државно веће тужилаца је донело Етички кодекс јавних тужилаца и заменика јавних тужилаца, на основу Закона о Државном већу тужилаца и Закона о јавном тужилаштву.¹⁴⁹

Природу кодекса етике на нивоу Савета Европе има и Препорука бр. 12. Комитета министара државама чланицама о судијама: независност, ефикасност и одговорност,¹⁵⁰ а на нивоу Уједињених нација Бангалорски принципи судијског понашања из 2002. године.¹⁵¹ И у односу на јавне тужиоце доносиоци могу бити Савет Европе и удружења јавних тужилаца на нивоу Европе.

Дакле, у свим побројаним случајевима наведени државни органи су на основу императивне законске норме обавезни да донесу етички кодекс, поштујући прокламована универзална начела и европске кодексе у виду смерница.

Овој групи припадају и универзитетски наставници и сарадници и научни радници као део професије унутар које се такође доносе етички кодекси на основу законске норме, али које доноси самостална високошколска установа са својством правног лица – Универзитет. На основу Закона о образовању, Кодекс професионалне етике доноси Савет Универзитета као орган

¹⁴⁸ Етички кодекс судија, *Сл. гласник РС*, бр. 96/10, донет је на основу чл. 13 Закона о Високом савету судства, *Сл. гласник РС*, бр. 116/08, 101/10 и 88/11 и Закона о судијама, *Сл. гласник РС*, бр. 116/08, 58/09 – одлука УС, 104/09, 101/10, 8/12 – одлука УС, 121/12, 124/12 – одлука УС и 101/13.

¹⁴⁹ Етички кодекс јавних тужилаца, *Сл. гласник РС*, бр. 87/13 је донет на основу члана 13 Закона о Државном већу тужилаца, *Службени гласник РС*, бр. 116/08, 101/10 и 88/11 и Закона о јавном тужилаштву, *Службени гласник РС*, бр. 116/08, 104/09, 101/10, 78/11 – др. закон, 101/11, 38/12 – одлука УС и 121/12.

¹⁵⁰ *Recommendation CM/Rec (2010) 12 of the Committee of ministers to member states on judges: independence, efficiency and responsibilities.*

¹⁵¹ *The Bangalore principles of judicial conduct, United Nations Social and Economic Council Resolution 2006/23.*

управљања.¹⁵² У том смислу су етички кодекс донели сви наши универзитети, а на основу тих универзитетских кодекса то су учинили и многи факултети.¹⁵³

Упоредноправно посматрано, у Аустрији је Медицински факултет у Грацу донео Кодекс добре научне праксе.¹⁵⁴ Међутим, у овој професији постоји могућност доношења кодекса етике и од стране професионалног удружења, као што је, на пример, највеће национално удружење наставника САД-а донело етички кодекс.¹⁵⁵ У Немачкој је једна од водећих и најуспешнијих истраживачких организација – *Max Planck Society* донела Правила добре научне праксе.¹⁵⁶

¹⁵² Кодекс професионалне етике на Универзитету у Београду, *Гласник Универзитета у Београду*, број 137/07, донет је на основу чл. 55 Закона о високом образовању, *Службени гласник РС*, број 76/2005, 100/2007 – аутентично тумачење, 97/2008, 44/2010, 93/2012, 89/2013 и 99/2014 и Статута Универзитета у Београду, *Гласник Универзитета у Београду*, број 131/06, <http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/univ-propisi/KodeksProfesionalneEtike.pdf>, 13. мај 2014.

¹⁵³ На пример, Правни факултет у Нишу је донео Етички кодекс научноистраживачког рада – Добра научна пракса, http://www.prafak.ni.ac.rs/files/centar%20pid/ETICKI_KODEKS.pdf, 13. мај 2014. Медицински факултет у Београду је такође донео Етички кодекс научноистраживачког рада – Добра научна пракса, <http://www.mfub.bg.ac.rs/dotAsset/12180.pdf>, 13. мај 2014. Правни факултет у Београду је донео Стандарде рада на Правном факултету Универзитета у Београду у оквиру чега је у глави IV – Стандарди понашања и одевања запослених и студената под IV 1. садржан и Етички кодекс, <http://www.ius.bg.ac.rs/standardi%20rada%20na%20PF.htm>, 13. мај 2014. Учитељски факултет у Београду је донео Етички кодекс наставника и сарадника Учитељског факултета, http://www.uf.bg.ac.rs/?page_id=4144, 13. мај 2014. Факултет за спорт у Београду је донео Кодекс понашања студената, http://www.fzs.edu.rs/latinica/223/kodeks_ponasanja_studenata/#.U3N5zoGSxOs, 13. мај 2014. Економски факултет у Нишу је донео Етички кодекс, http://www.eknfak.ni.ac.rs/dl/2010/kodeks_ponasanja.pdf, 13. мај 2014.

¹⁵⁴ K. Zatloukal, *Good Scientific Practice at the Medizinischen Universität Graz*, Institut für Pathologie, Medizinische Universität Graz.

¹⁵⁵ *Code of Ethics for Educators, Association of American Educators (AAE)*, <http://www.aaeteachers.org/index.php/about-us/aae-code-of-ethics>, 12. мај 2014.

¹⁵⁶ *Rules of Good Scientific Practice, Max Planck Society*, 2000.

У другу групу етичких кодекса спадају они које доносе аутономно струковна удружења. Такав је случај са слободним професијама, на пример, адвокатском и новинарском, које су у овом раду обрађене.

Ипак, у адвокатској професији закон је предвидео обавезу Скупштине Адвокатске коморе да донесе етички кодекс, па је она као надлежни орган Коморе, на основу Закона о адвокатури и Статута Коморе, донела Кодекс професионалне етике адвоката.¹⁵⁷

На исти начин су донети кодекси етике у адвокатској професији и у околним земљама – Црној Гори, Босни и Херцеговини односно у Републици Српској, Македонији, Словенији и Хрватској. У Великој Британији је етички кодекс донело струковно удружење солиситера (*solicitor*)¹⁵⁸ који, додуше, нису исто што и адвокати у европско-континенталном значењу, односно *attorney* и они углавном раде канцеларијски посао и не заступају странке пред судом, осим пред нижим судовима.¹⁵⁹

Веће адвокатских комора и правничких удружења на нивоу ЕУ донело је Етички кодекс адвоката, који су усвојиле бројне земље, укључујући и нашу.¹⁶⁰ Америчка адвокатска комора је донела Узор правила, која представљају узор за професионална правила адвокатских комора савезних држава.¹⁶¹

¹⁵⁷ Кодекс професионалне етике адвоката, *Службени гласник РС*, бр. 27/12, донет је на основу чл. 65 и 68 Закона о адвокатури, *Службени гласник РС*, број 31/11 и 24/12 – одлука УС и Статута Адвокатске коморе Србије, *Службени гласник РС*, број 85/11.

¹⁵⁸ *SRA Code of Conduct*, 2011, <http://www.sra.org.uk/solicitors/handbook/code/content.page>, 23. мај 2014.

¹⁵⁹ Вид. <http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/solicitor>.

¹⁶⁰ *Code of Conduct for Lawyers in the European Union (CCBE Code of conduct)*, adopted by the Council of the Bars and Law Societies of the EU, донет 1988. и ревидиран 2002. http://www.murraystable.com/assets/files/downloads/code2002_en.pdf, 23. мај 2014. Вид. http://www.ccbe.eu/fileadmin/user_upload/NTCdocument/Status_of_the_CCBE_C1_1386165089.pdf.

¹⁶¹ Вид. Bredli V. Vendel, *Advokatska etika*, Beograd 2011.

Насупрот специфичностима адвокатске професије које се огледају у законској норми која обавезује Комору на доношење етичког кодекса, а што је последица учешћа ове професије у правосудном систему земље, услед чега је логичан и оправдан интерес државе да кроз такву законску норму настоји да утиче на етичко поступање носилаца ове професије, новинарска професија је класичан пример слободне професије. Удружење новинара Србије и Независно удружење новинара Србије, као струковна удружења, донели су Етички кодекс новинара Србије који је настао као израз воље те професије да аутономно уреди своју делатност и етично поступање њених носилаца.

Међународне и регионалне организације новинара донеле су Међународне принципе новинарске етике.¹⁶² Поред тога, Међународна федерација новинара је донела Декларацију о принципима понашања новинара.¹⁶³ Осим тога и у 46 европских земаља је донет кодекс новинарске етике.¹⁶⁴

Посебну категорију чине такозване лицендне професије, чије професионалне коморе доносе етичке кодексе на основу законом поверених јавних овлашћења. Овде су за пример узете здравствене професије по критеријуму свога значаја за државу и друштво, а имајући у виду и чињеницу да

¹⁶² *International Principles of Professional Ethics in Journalism*, донети од стране међународних и регионалних организација новинара под покровитељством UNESCO-а 1978. http://ethicnet.uta.fi/international/international_principles_of_professional_ethics_in_journalism, 10. јун 2014.

¹⁶³ *IFJ Declaration of Principles on the Conduct of Journalists*, http://ethicnet.uta.fi/international/declaration_of_principles_on_the_conduct_of_journalists, 10. јун 2014.

¹⁶⁴ http://ethicnet.uta.fi/codes_by_country, 10. јун 2014.

су најбројније. Етички кодекс у тим професијама доноси скупштина Коморе као највиши орган.¹⁶⁵

Као доносилац међународних кодекса етике у здравственој професији јавља се и Светска здравствена асоцијација¹⁶⁶ која је донела Међународни кодекс медицинске етике.¹⁶⁷

Последњој групи припадају етички кодекси које једнострано доносе послодавци и ту спадају кодекси корпоративног управљања које доносе компаније и мултинационалне компаније. Тако је Привредна комора Србије донела Кодекс корпоративног управљања на основу Закона о привредним коморама.¹⁶⁸ И у овом случају је кодекс етике донет на основу законске одредбе.

У погледу међународних и европских иницијатива, о чему ће детаљно бити речи у делу рада који се бави кодексима етике мултинационалних компанија, као доносиоци јављају се, на пример, Уједињене нације и Организација за економску сарадњу и развој (*OECD*).

Саме мултинационалне компаније доносе кодексе етике или једнострано или у процесу преговарања са запосленима, менаџментом или невладиним организацијама.¹⁶⁹

Проблематика доношења етичког кодекса на основу законске норме или аутономно, са свим специфичностима које из тога произилазе, али и

¹⁶⁵ На пример, скупштина Лекарске коморе Србије донела је Кодекс професионалне етике, *Сл. гласник РС*, бр. 121/2007 на основу чл. 7 Закона о коморама здравствених радника, *Сл. гласник РС*, бр. 107/05 и 99/10.

¹⁶⁶ Светска медицинска асоцијација је донела Женевску декларацију и Хелсиншку декларацију.

¹⁶⁷ International Code of Medical Ethics, *WMA*, 1949. <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/c8/index.html>, 15. мај 2014.

¹⁶⁸ Овај Кодекс је донет на основу члана 11 Закона о привредним коморама, *Службени гласник РС*, бр. 65/01, 36/09 и 99/11 и Статута Привредне коморе Србије, *Службени гласник РС*, бр. 45/02, 107/03, 44/05, 29/09, 35/11, 46/11 и 103/11.

¹⁶⁹ J. Diller, „A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives“, *International Labour Review* Vol. 138 No. 2 1999, 103.

одступањима од ове теоријске поделе, детаљније ће се анализирати и расправити у делу рада о правној природи етичког кодекса.

2. ПРАВНА ПРИРОДА ЕТИЧКОГ КОДЕКСА – ЕТИЧКИ КОДЕКС КАО ИЗВОР ХЕТЕРОНОМНОГ И КАО ИЗВОР АУТОНОМНОГ РАДНОГ ПРАВА

Претходни одељак који се односи на доносиоце и начин доношења етичких кодекса у зависности од сектора или професије указао је на могућу теоријску поделу етичких кодекса према критеријуму доносиоца. Међутим, правна природа етичких кодекса, за коју се може рећи да је *sui generis*, овде ће показати да ни таква подела не може бити строго извршена. Ипак, с обзиром на извесне особености етичких кодекса у јавном и приватном сектору и лиценцим професијама, анализа његове правне природе базираће се на наведеној систематици.

Дубља анализа етичких кодекса који се доносе на међународном и регионалном плану није, међутим, од толиког значаја за овај рад, будући да њихова правна природа није спорна ни у теорији, ни у пракси и да она одговара правној природи универзалног, односно европског права. Ти кодекси имају углавном карактер смерница и препорука и као такви нису правно обавезујући, већ представљају упутство и оквир за националне кодексе. Међутим, како се наводи у литератури, недостаје ефикасан механизам надзора над њиховом применом, као и механизам приговора на повреде стандарда које прокламују.¹⁷⁰

У страниј литератури се истиче да савремени свет препознаје јасну разлику између менаџерске и личне етике, као и етичких норми у јавном, приватном и непрофитном сектору. Међутим, како у постмодерном друштву долази до све већег приближавања тих сектора, етичке норме наилазе на

¹⁷⁰ F. Humbert, *The Challenge of Child Labour in International Law*, Cambridge University Press 2009, 359.

изазове који се огледају у потреби редефинисање моралних граница и правила професионалног понашања.¹⁷¹

Сходно изнетом, наредна излагања ће се базирати на специфичностима правне природе етичких кодекса у јавном и приватном сектору и лиценцим професијама.

2.1. Правна природа етичког кодекса у јавном сектору

Интенција законодавца да етички кодекс у сфери рада државних службеника доноси надлежни државни орган на основу императивне законске норме иде у прилог тези о обавезујућој правној природи етичког кодекса у овој сфери, како у односу на доносиоца, тако и у односу на адресате. Обавезност у односу на доносиоца огледа се у обавезујућој законској норми за надлежни државни орган да донесе етички кодекс. У односу на адресате, обавезујућа правна природа етичког кодекса огледа се у обавези његовог поштовања, јер супротно понашање повлачи правне последице које се изражавају кроз дисциплинску одговорност; уколико је дисциплинска одговорност теже природе, што се догађа ако се више пута понови лакша повреда радне дужности – у конкретном случају, то је кршење етичког кодекса – она може довести и до престанка радног односа.

Исти је случај и са јавним функцијама, које додуше имају друкчију правну природу од радног односа, о чему ће бити речи на одговарајућем месту у раду, али које заузимају заслужено место у овом раду, с обзиром на то да њихови носиоци имају права и обавезе из радног односа. Наиме, етички кодекс судија такође доноси надлежни државни орган на основу императивне законске норме, а кршење одредби етичког кодекса у већој мери представља дисциплински прекршај. Може се закључити да се и у овој регулативи огледају

¹⁷¹ D. Schultz, „Professional Ethics in a Postmodern Society“, *Public Integrity* Vol. 6 No. 4/ 2004, 281.

оба елемента обавезности кодекса етике у јавном сектору – у односу на доносиоца и у односу на адресате. Обавезност за адресате огледа се у дисциплинској одговорности судија, која за собом повлачи исте правне последице какве повлачи и за државне службенике и која, у крајњем случају, уколико се ради о тешком дисциплинском прекршају с прописаним последицама или ако је кршење етичког кодекса као лакши прекршај поновљено три пута, може довести до разрешења судије, што је пандан престанку радног односа.

Овој групи, уз извесне нијансе у одступању од претходно описаних карактеристика, припада и професија универзитетских наставника и сарадника и научних радника. Њихова специфичност се огледа у доносиоцу који је у овом случају Универзитет као самостална високошколска установа са својством правног лица, односно Савет Универзитета као орган управљања. Посебне радноправне последице за кршење етичког кодекса у овој професији огледају се у сметњи за избор у орган пословођења.

Може се закључити да правну снагу етичком кодексу, поред моралне, у јавном сектору даје или сам кодекс или закон на основу кога је кодекс донет. За најтеже случајеве кршења кодекса предвиђена је и санкција у виду престанка радног односа, а законодавац је, сем тога, прописао обавезу његовог доношења за надлежни орган. Из овакве правне природе етичког кодекса може се закључити да он у јавном сектору не представља само морални кодекс професионалног понашања, већ и акт с правном снагом који производи снажне правне последице по радни однос. Својом правном природом, која се огледа у скупу моралних стандарда професионалног понашања, кодекс штити права из радног односа и најважнија радна начела, док с друге стране снажно санкционише кршење радних и с њима повезаних моралних принципа, а нарочито најтежи вид кршења које може имати за последицу и престанак радног односа. Међутим, како неки аутори наводе, „Свест о исправности

правила понашања – *recta ratio* је, на одређени начин, изнад императивности која почива на принудним санкцијама.¹⁷²

2.2. Специфичност правне природе етичких кодекса лиценцих занимања

Етички кодекси који се доносе у лиценцим професијама имају најспецифичнију правну природу која почива на томе што ови кодекси, као и сама професија, могу бити део јавног сектора у случају радног односа, а делатност се може обављати и у приватном сектору.

Као представници ових професија узети су здравствени радници, с обзиром на улогу и значај који имају у државном и друштвеном систему сваке државе, при чему се наглашава сличност међу свим лиценцим професијама у кључним обележјима која опредељују правну природу етичких кодекса ових професија.¹⁷³

Етички кодекс у лиценцим професијама доносе професионалне коморе. Чланство у професионалним коморама је обавезно, имајући у виду да је комора овлашћена законом у оквиру поверених овлашћења да врши лиценцирање, односно да обнавља и да одузима лиценцу за рад, уколико су испуњени законски услови. У том смислу, лиценца је јавна исправа којом се доказује стручна оспособљеност здравственог радника за самостално обављање здравствене делатности. Доношење етичког кодекса од стране коморе је овлашћење које је пренето императивном законском нормом и управо је то оно

¹⁷² Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 247.

¹⁷³ Јовановић, говорећи о етичким кодексима као делу радноправног оквира моралног интегритета запослених, истиче да се то нарочито односи на запослене у државним органима и у здравству. Вид. П. Јовановић, „Морални интегритет запослених и његов радноправни оквир“, *Удружење за радно право и социјално осигурање Србије* 2011, 107.

што опредељује правну природу тих кодекса у смислу обавезности у односу на доносиоца

У односу на чланове коморе, повреда етичког кодекса је предвиђена као повреда професионалне дужности или угледа члана коморе и она је основ за дисциплинску одговорност. Дисциплинска одговорност која је теже природе може имати за последицу привремену забрану самосталног рада у обављању здравствене делатности, а лакша повреда дужности може имати за последицу привремену забрану самосталног рада у вршењу одређених послова здравствене делатности. За најтеже повреде се може изрећи и привремено и трајно одузимање лиценце, при чему ова последња дисциплинска мера производи као правну последицу престанак радног односа.

Из изложеног се може закључити да најтеже повреде етичког кодекса у лиценцим професијама могу довести до одузимања лиценце и престанка радног односа, па из обавезе адресата да поштују етички кодекс, који је снабдевен најтежом радноправном санкцијом, произилази обавезност етичког кодекса и у овим професијама.

Као отворено остаје питање преклапања понашања, која се у претходно описаним случајевима дисциплинске одговорности могу подвести под повреду етичког кодекса, са оним облицима понашања која чине биће кривичног дела или прекршаја. Ипак, чини се да је етички кодекс ово питање решио на тај начин што предвиђа да дисциплинска одговорност није од утицаја на кривичну и прекршајну одговорност.

2.3. Правна природа етичког кодекса у приватном сектору

Освртом на кодексе професионалног и етичког понашања у приватном сектору на међународном нивоу, може се запазити да су се они кретали најпре од једнострано наметнутих кодекса које је компанија доносила у циљу

побољшања свог угледа, до кодекса у чијем доношењу учествују бар две стране или више њих, а што је у духу и једног од најважнијих радних права и начела – права на колективно преговарање и учешће у одлучивању. Управо та околност утиче на посебну правну природу ових кодекса. Наиме, реч је о кодексима који могу бити једнострано донети од стране компаније или у процесу преговарања са запосленима, менаџментом или невладиним организацијама.¹⁷⁴ Ова друга група кодекса настаје на основу заједничког власништва или равноправних односа међу компанијама које заједно послују, а понегде се кодекси примењују као услови уговорених аранжмана.¹⁷⁵

У литератури је заступљено становиште да су кодекси корпоративног управљања важан извор аутономног радног права у приватном сектору.¹⁷⁶ Ове кодексе доносе интересне асоцијације привредних субјеката и они нису правно обавезујући ни на националном, ни на наднационалном нивоу, што ће се видети из пажљиве и детаљне анализе ових кодекса у контексту кодекса корпоративног управљања и мултинационалних компанија. Што се тиче кодекса етике мултинационалних компанија, они су по својој природи смернице, а у литератури се указује на то да често недостаје транспарентност у

¹⁷⁴ Већина ових кодекса се односи на производњу и продају у међународној трговини или су донети од стране професионалних удружења у индустрији. Ове последње Diller назива *subscription codes* и они могу да обухватају систем самоизвештавања од стране „претплатника“ или од стране трећег лица. Насупрот њима, „модел“ кодекси подразумевају опште стандарде на основу којих компаније доносе своје кодексе који су детаљнији. Њих најчешће доносе професионална удружења у индустрији, синдикати, невладине организације и/или владе и иако они нису непосредно примењени од стране компанија, њихове одредбе могу се рефлектовати некад делимично, а некад и у целости и у кодексима компанија. J. Diller, „A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives,“ *International Labour Review* Vol. 138 No. 2 1999, 103.

¹⁷⁵ J. Diller, *Ibid.*, 109.

¹⁷⁶ Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 249.

њиховој примени, као и ефикасан механизам надзора и контроле.¹⁷⁷ Осим тога, концепт социјално одговорног менаџмента носи ризик да буде не „иза,“ већ „око“ правних прописа.¹⁷⁸ У страниј литератури је присутно и становиште да пословна етика није идентична социјално одговорном менаџменту и да у неким случајевима одређена понашања могу бити социјално одговорна у смислу социјалног уговора између бизниса и друштва, а да су морално неутрална или чак противна етици и обрнуто.¹⁷⁹

Још израженију аутономну правну природу имају етички кодекси које доносе слободне професије. Међутим и међу самим слободним професијама испољавају се одређене специфичности, што отежава одређивање јединствене правне природе етичких кодекса ових професија. На пример, у адвокатској професији је законом предвиђена обавеза Адвокатске коморе да донесе етички кодекс. Осим тога, могућност изрицања дисциплинске мере брисања из именика адвоката у случају повреде кодекса етике, што је предвиђено као тежа повреда дужности или угледа адвокатуре, доводи до престанка права на бављење адвокатуром. С друге стране, у новинарској професији постоји пуна слобода доношења етичког кодекса, па струковно удружење кодексом етике настоји да ојача углед своје професије и да едукује кориснике услуга и јавност о понашању које има право да очекује од представника ове професије. Највећа специфичност овог последњег кодекса, када је реч о његовој правној природи, огледа се у искључиво моралној одговорности за случај његовог кршења.

На крају, може се закључити да се код кодекса етичког и професионалног понашања ради о једној *sui generis* правној природи, која управо као таква чини овај извор радног права јединственим. Питање које изазива теоријску, али и

¹⁷⁷ F. Humbert, *The Challenge of Child Labour in International Law*, Cambridge University Press 2009, 349.

¹⁷⁸ F. Humbert, *Ibid.*, 352.

¹⁷⁹ D. P. Robin, R. E. Reidenbach, „Social Responsibility, Ethics and Marketing Strategy: Closing the Gap Between Concept and Application“, *Journal of Marketing* Vol. 51 No. 1/1987, 45.

практичну дилему, јесте да ли се етички кодекс, у случајевима када је законом предвиђена обавеза његовог доношења од стране надлежног органа, може сматрати хетерономним (радно)правним извором. Највише чињеница иде у прилог потврдном одговору, с тим што би се тада у погледу правног тумачења поставило даље питање хијерархије радно(правних) извора и односа оних извора који се традиционално сматрају аутономним са етичким кодексом који би био схваћен у овом светлу.

3. ОДГОВОРНОСТ И САНКЦИЈЕ ЗА КРШЕЊЕ ЕТИЧКОГ КОДЕКСА

Институт одговорности заузимао је неопходно место у друштвеној заједници почев од античког доба, па све до данашњег времена. Према Перовићу, одговорност је суштински одређена свим чиниоцима који су од утицаја на општу културу једне заједнице. Ти чиниоци се тичу стања свести и савести у погледу правде и правичности, толеранције, степена развоја науке и религије, етичке културе, традиције, степена политичке зрелости у смислу развијености и поштовања демократских институција у систему владавине права и правне државе, поделе власти и независности судства, општег образовања, еколошке етике, заштите здравља, радне етике која подразумева радноправну и социјалну правду, стања јавног мњења и ступња остварених природних права. „Одговорност је установа правне, моралне и сваке друге цивилизације, која настаје повредом одговарајућег правила понашања коју прате унапред установљене санкције, а чији су услови и садржина примерени природи и врсти повређеног добра.“¹⁸⁰ Неки аутори одговорност уводе и као

¹⁸⁰ С. Перовић, *Завршни документ, Уводна реч*, Копаоничка школа природног права, XXIV сусрет, 2011, 24.

елемент правне норме, с обзиром да не постоји сагласност о елементима правне норме.¹⁸¹

Одређени ниво професионалног и етичког поступања у јавном сектору држава настоји да обезбеди на тај начин што интервенише прописивањем обавезе доношења етичког кодекса од стране надлежног органа.

У приватном сектору, с друге стране, влада у основи аутономно уређивање професионалног понашања, док се у погледу лиценцих професија највише може говорити о *sui generis* правној природи етичких кодекса с јавноправним елементима у погледу обавезности доношења етичког кодекса и приватноправним елементима у односу на природу доносиоца – професионалну комору.

За слободне професије је карактеристична повећана пажња у професионалном поступању и пословној пракси, а Закон о облигационим односима у том смислу предвиђа пажњу доброг стручњака у облигационим, односно пословним односима.¹⁸² Притом, правила посебне пажње коју захтева одређена професија могу бити садржана како у закону и подзаконским актима, тако и у професионалним стандардима, етичком кодексу, обичајима и пословној пракси. У упоредном праву носиоци слободних професија одговарају за свој рад и рад својих запослених и њихова одговорност се може назвати личном.¹⁸³

¹⁸¹ Вид. Андрија Гамс, *Друштвена норма, Појава – настанак и значај*, Београд 1990.

¹⁸² По Закону о облигационим односима, страна у облигационом односу дужна је да у извршавању своје обавезе поступа са пажњом која се у правном промету захтева у одговарајућој врсти облигационих односа (пажња доброг привредника, односно пажња доброг домаћина). У извршавању обавезе из своје професионалне делатности, страна у облигационом односу дужна је да поступа са повећаном пажњом, према правилима струке и обичајима (пажња доброг стручњака). Чл. 18 ст. 1 и 2 Закона о облигационим односима – ЗОО, *Сл. лист СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89 – одлука УСЈ и 57/89, *Сл. лист СРЈ*, бр. 31/93 и *Сл. лист СЦГ*, бр. 1/2003 – Уставна повеља.

¹⁸³ Д. Кнежић-Поповић, Љ. Дабић, *Слободне професије – правни аспекти*, Београд 2009, 67.

Из незаконитог, али и неетичног обављања професионалне делатности може да произађе грађанска, кривична или дисциплинска одговорност, у зависности од врсте и тежине повреде радне дужности. Одговорност у смислу етичког кодекса постоји како за пропусте у обављању професије, тако и за непознавање својих обавеза, а што је у складу са општим правним принципом *ignorantia iuris nocet*. У том смислу и „Субординација има и своје етичке оквире допуштености, јер се радним налогом од запосленог не може захтевати повиновање обавези која би била супротна прихваћеном моралу – општем и професионалном.“¹⁸⁴

Питање одговорности заузима значајно место у правној науци и законодавству и заузима по правилу, као што је то случај и у овом раду, централно место у изучавању правних института и проблема, па тако и ове теме.

Одговорност за кршење етичког кодекса произилази из свести о обавезном, односно моралном поступању у вршењу професионалне дужности и праћена је моралном, а у одређеним случајевима и посредном, или чак и непосредном правном принудом.

Излагања која следе разрађују механизам утврђивања одговорности за кршење етичког кодекса која је пре свега морална, што произилази из природе и суштине самог етичког кодекса и начела савесног професионалног поступања, али и дисциплинска, на шта упућује и сам етички кодекс или у неким случајевима и закон, док у појединим случајевима она може имати за последицу и престанак радног односа, односно одузимање лиценце за рад.

¹⁸⁴ Б. Лубарда, „Субординација као битно обележје уговора о раду“, *Актуелна питања југословенског законодавства*, Зборник радова са саветовања правника 4.-8. септембар 1999, Будва, 325.

3.1. Морална одговорност

Према Гамсу, постоји више врста моралне одговорности које проистичу из моралних норми које имају општедруштвено важење, односно универзално дејство и самим тим важе за све и оних норми које се односе на одређену групу, као што је, на пример, професија.¹⁸⁵

Сви етички кодекси су по својој природи и суштини прожети моралним начелима и моралном одговорношћу, па на овом месту важи све оно што је већ истакнуто у делу о моралу и професионалном моралу.

У контексту моралне одговорности, у теорији се у погледу професионалног поступања научних радника и сарадника и универзитетских наставника указује на практичан проблем разграничења злонамерног поступања и грешке.¹⁸⁶ У овој професији се, на пример, Кодексом добре научне праксе Медицинског факултета у Грацу подстиче свест студената и ментора да раде савесно и одговорно, а прописано је и да је сваки вођа научне групе (*group leader*) одговоран за законит и савестан рад своје групе у смислу поштовања прописа и етичких стандарда добре научне праксе. Детаљном анализом ће се видети да се по правилу правна и морална одговорност професија преплићу. Свест о томе да неправилности у науци могу бити последица и незаконитог рада и недостатка свести о одговорности, као битан елемент моралне одговорности, указује на потребу и оправданост постојања етичког кодекса у правном систему, али и на институционалном и на нивоу професије. Неки аутори указују на то да „морални закон важи за нас не зато јер нас занима оно што се постиже његовим испуњавањем и посједује вриједности (јер би то било хетерономија и зависност практичног ума од чулности, наиме од осјећања које се узима за основ), него нас он занима јер важи за нас као људе, пошто је настао

¹⁸⁵ Вид. А. Гамс, *Друштвена норма, Појава – настанак и значај*, Београд 1990.

¹⁸⁶ Вид. М. Franzen, S.Rödder, P. Weingart, „Fraud: causes and culprits as perceived by science and the media“, *EMBO reports* 8 (1) 2007.

из наше воље као интелигенција, према томе из нашег властитог Ја, изражава наше учешће у опћем законодавству и тиме нам даје осјећање унутарње величине, достојанства, које је бескрајно узвишено изнад свега што иначе може имати вриједност.“¹⁸⁷

У приватном сектору, морална одговорност се може приказати кроз *OECD* Смернице за мултинационалне компаније.¹⁸⁸ Смернице по својој природи представљају препоруке које владе упућују мултинационалним компанијама. Оне имају за циљ да допринесу одговорној пословној пракси и нису правно обавезујуће. Њима је предвиђено да владе које су прихватиле Смернице, укључујући и нашу, успоставе националне контакт тачке за решавање спорова и промовисање Смерница да би тај механизам функционисао. Право да поднесу приговор националној контакт тачки за решавање спорова, која потом испитује његову основаност, имају земље чланице *OECD*, заинтересоване стране (на пример невладине организације), Саветодавни комитет за пословање и индустрију *OECD* (*Business and Industry Advisory Committee to the OECD*), као и Синдикални саветодавни комитет ОЕЦД (*Trade Unions Advisory Committee to the OECD – TUAC*), уколико сматрају да постоји кршење Смерница од стране компанија.¹⁸⁹ Ако је приговор прихваћен, компанија мора да се изјасни о томе и да настоји да реши спорну ситуацију. Ако спор не буде решен на овај начин, компанија мора у том случају да поднесе званичну изјаву да је прекршила Смернице. Иако Смернице имају правно слаб механизам имплементације и примене, синдикати запослених и невладине организације су их прихватили и озбиљно схватили у смислу њиховог великог потенцијала у погледу социјалне

¹⁸⁷ F. Jodl, *Istorija etike kao filozofske nauke*, књига II, Сарајево 1975, 19.

¹⁸⁸ *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2011 Edition, 1976, с последњим изменама из 2011. <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>, 22. мај 2014. *OECD смернице за мултинационалне компаније*, Водич за синдикате, 2007. <http://old.tuac.org/publicat/guidelines-SERB.pdf>, 22. мај 2014.

¹⁸⁹ У Смерницама се користи термин *claim/complaint*, F. Humbert, *The Challenge of Child Labour in International Law*, Cambridge University Press 2009, 338.

одговорности транснационалних компанија.¹⁹⁰ У страниј литератури се међутим истиче да земље у развоју нерадо прихватају ове приговоре (рекламације), да се не би замерале инвеститорима, па су оне често успешне само у земљи седишта компаније.¹⁹¹ Даље се указује да често ови поступци трају дуго и да овај механизам, иако у основи добро замишљен и постављен, захтева унапређење и побољшање. У том смислу, ефекат Смерница се понајвише огледа у моралној одговорности у виду излагања компаније сраму, што је од утицаја на њен углед. Међутим, исти аутор сматра да је потребно ојачати казнени ефекат Смерница који се засада огледа у моралним санкцијама. На овај начин се наглашава слабост моралних санкција и чисто етичке одговорности која произилази из свести о одговорности.

Исти је случај и са Трипартитном декларацијом принципа о мултинационалним компанијама коју је МОП усвојио 1977. године¹⁹² која се оживотворује касније Декларацијом МОП-а о основним принципима и правима на раду¹⁹³ из 1998. године, али која јасно прописује да су принципи садржани у њој правно необавезујући. Примену Трипартитне декларације контролише МОП кроз процедуру подношења извештаја у којој надлежно тело МОП-а периодично спроводи истраживање базирано на извештајима које подносе владе и национални синдикати држава чланица МОП-а.¹⁹⁴ Та два документа су веома

¹⁹⁰ F. Humbert, *Ibid.*, 338.

¹⁹¹ *Ibid.*, 339.

¹⁹² *TRIPARTITE DECLARATION OF PRINCIPLES CONCERNING MULTINATIONAL ENTERPRISES AND SOCIAL POLICY*, *The ILO Tripartite Declaration, Geneva*, 2006, усвојена 1977. године и ревидирана 2000. и 2006. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf, 22. мај 2014.

¹⁹³ *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010)*. <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>, 22. мај 2014.

¹⁹⁴ F. Humbert, *The Challenge of Child Labour in International Law*, Cambridge University Press 2009, 341.

значајна за овај рад, имајући у виду да су то једини међународни документи који предвиђају механизам контроле у виду приговора у смислу одговорности компанија за кршење радних права. Ипак, као што је већ претходно напоменуто, овде се ради само о моралној одговорности, јер ти документи нису правно обавезујући.

Једна од теза је да су морал и законска регулатива две различите ствари, у смислу да ако је нешто законито не значи да није подложно критици са моралне стране, као и то да неко може испунити своју моралну обавезу, а да то не значи да је испунио и законску. Неки аутори, међутим, сматрају да мора да постоји јасна граница између прописа и моралних начела, јер би супротно компликовало практично спровођење прописа у дело.¹⁹⁵ Други аутори истичу заједничке тежње права и морала, наводећи да „Унутрашња моралност права и правни систем који остварује њене принципе теже правди и људском достојанству.“¹⁹⁶

Из пажљиве анализе етичког кодекса и позитивних прописа који регулишу област јавног информисања може се закључити да се овде ради о далекосежнијој одговорности у виду аутономне моралне професионалне одговорности и да је она шира од законске. Нема сумње да етичка одговорност и поред слабости које произилазе из њене правне природе, истовремено и јача свест о одговорности. Водинелић заступа став да је питање обима правне регулативе условљено обимом и јачином аутономног регулисања. Може се заступати и друго становиште – да обим аутономне регулативе зависи од простора који остави законодавац.

На питање о правној природи кодекса новинарске етике, језичким тумачењем би се могао дати одговор да је он правно необавезујући, имајући у виду да није снабдевен санкцијама. Кодекс је међутим морално обавезујући.

¹⁹⁵ Вид. Bredli V. Vendel, *Advokatska etika*, Beograd 2011.

¹⁹⁶ Г. Вукадиновић, М. Марјановић, Ђ. Крстић, „VI – Право на правну државу“, *Правни живот* 1-2/2013, 98.

Иако се ради о стандардима који имају пре свега моралну снагу, из природе и сврхе овог акта произилази да би суд у конкретном случају приликом тумачења посебне пажње као суштински неодвојивог дела поступања представника слободних професија, у случају правне празнине, морао да узме у обзир и етички кодекс.

Нема сумње да се ефекат поштовања кодекса може постићи предвиђањем и применом интерних санкција за кршење кодекса, али можда још више давањем публицитета примени и поштовању кодекса, имајући у виду да се тиме подстиче не само индивидуална, већ и колективна свест о моралној одговорности.

3.2. Дисциплинска одговорност

Дисциплинска одговорност је најчешће предвиђена као врста одговорности за кршење етичког кодекса. Љ. Ковачевић указује да „...дисциплинска власт значи право послодавца да запосленима изриче одређене мере за повреде радне дисциплине и непоштовање унутрашњих норми у предузећу.“¹⁹⁷ С друге стране, како наводи овај аутор, запослени су дужни да „савесно обављају послове, да уредно и на време долазе на посао и обавештавају послодавца о спречености доласка на рад, да чувају имовину послодавца и наменски користе средства за рад, да примењују прописане мере за безбедан рад, да чувају професионалну тајну и тако даље.“¹⁹⁸ Говорећи о радној дисциплини и одговорности, Балтић и Деспотовић истичу да у систему

¹⁹⁷ Љ. Ковачевић, „Дисциплинска власт послодавца и њене границе“, *Право и привреда* 5-8/2008, 1061.

¹⁹⁸ *Ibid.*

самоуправљања постоји лична одговорност радника.¹⁹⁹ „Радна дисциплина је неопходан елемент сваке друштвене организације рада, без обзира на друштвено-економски систем дате земље.“ Они наводе да у капитализму радник мора да се потчињава дисциплини капиталисте послодавца, јер је он живи од продаје своје радне снаге. „Отуда, то је изнуђена дисциплина, дисциплина којој се радници повинују не добровољно и свесно, већ економском принудом.“ Са друге стране, у социјализму се подударају интереси предузећа и радника, као појединаца, а расподела средстава се врши према уложеном раду. „У таквим условима, радна дисциплина добија истински карактер самодисциплине, друштвене дисциплине...“ јер, како наводе ови аутори, радници су сами заинтересовани за дисциплину, јер од ње зависи успех предузећа, а самим тим и успех радника и висина личног дохотка.²⁰⁰ Они даље наводе да „Дисциплинска одговорност постоји за повреду радне дисциплине односно за извршено дисциплинско дело.“²⁰¹ О дисциплинској одговорности говоре и други аутори, истичући да „ступањем на рад радник преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом, те уколико својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлука донесених у предузећу, односно код послодавца, тада он одговара за учињену повреду радне обавезе.“²⁰² У погледу дисциплинске одговорности, Лубарда указује да је у теорији радног права заступљен став да дисциплинска власт припада послодавцу, као носиоцу управљачке власти.²⁰³ Он такође истиче да позитивноправни режим дисциплинске одговорности карактерише начело легалитета, односно да су дисциплинска одговорност и санкције предвиђене општим правним актима. Овај аутор указује и да је у

¹⁹⁹ Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, треће издање, Београд 1971, 240.

²⁰⁰ *Ibid.*, 241.

²⁰¹ *Ibid.*, 245.

²⁰² П. Јовановић, *Радно право*, пето издање, Београд 2002, 302.

²⁰³ Б. Лубарда, „Дисциплинска одговорност и хармонизација права“, *Право и привреда* 5-8/2001, 241.

упоредном праву чест случај да послодавац има слободу да материју дисциплинске одговорности уреди општим актом.²⁰⁴ Шундерић наводи да је у случају повреде радне дисциплине или радних дужности послодавац дужан да докаже да је запослени учинио такву повреду, а то је уједно и правило о терету доказивања које је на послодавцу у радном спору.²⁰⁵

Дисциплинска одговорност државних службеника је регулисана Законом о државним службеницима који Кодексу понашања државних службеника препушта дефинисање одређених лакших повреда радних дужности.²⁰⁶ Кршење Кодекса представља лакшу повреду радне дужности. Лакша повреда и према томе дисциплинска одговорност постоји ако та повреда није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа предвиђених овим или посебним законом. У погледу санкција, за лакше повреде дужности из радног односа може да се изрекне новчана казна у висини до 20% плате за пуно радно време, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена. Балтић истиче да се етичка одговорност за рад државних службеника тиче најразличитијег поступања које је обухваћено етичким кодексом. Лична одговорност државних службеника је, како наводи Балтић, посебно изражена у социјалистичкој држави. Наиме, „У социјалистичкој држави нема ни колективне одговорности ни бежања од одговорности, нарочито у државном апарату. Овај демократски социјалистички принцип брани уједно службенике од апстрактних, колективних и безличних одговорности. Значај принципа личне одговорности долази до изражаја у важним питањима материјалне, дисциплинске и кривичне одговорности.“²⁰⁷ Крбек сматра да је дисциплина рада најшира службеничка дужност која обухвата све дужности у вези са вршењем службе.²⁰⁸ По њему,

²⁰⁴ *Ibid.*, 243-244.

²⁰⁵ Б. Шундерић, „Функције послодавца“, *Право и привреда* 5-8/2002, 892.

²⁰⁶ Б. Лубарда, „Правни положај државних службеника“, *Правни живот* 11/2006, 582.

²⁰⁷ А. Балтић, *Коментар Закона о државним службеницима*, Архив за правне и друштвене науке, Београд 1949, 21.

²⁰⁸ Ivo Krбек, *Lica u državnoj službi*, Zagreb 1948, 57.

државни службеник је дужан да ради непристрасно, да буде подређен старешини, да чува службену тајну, да има исправан однос према грађанима и има дужност достојног понашања у служби и изван ње.²⁰⁹

Као претходна напомена у вези са дисциплинским поступком истиче се да је овај поступак предвиђен и за случај тежих повреда радних дужности које имају за последицу престанак радног односа, а којима је у материјалном смислу посвећена наредна глава овог рада.

Дисциплински поступак против државног службеника покреће руководиоца органа на сопствену иницијативу или на предлог лица које је претпостављено државном службенику, писменим закључком, који се доставља државном службенику и на који жалба није дозвољена. Сваки државни службеник који сазна за учињену повреду дужности из радног односа може руководиоцу да поднесе иницијативу за покретање дисциплинског поступка.²¹⁰ Дисциплинска казна изречена коначним решењем уписује се у кадровску евиденцију.²¹¹ Дисциплински поступак против државног службеника кога је на положај поставила Влада води Високи службенички савет на предлог руководиоца, а кад државни службеник руководи државним органом – на предлог Владе, а против државног службеника кога је на положај поставио други државни орган – тело одређено његовим актима. Против решења којим је државном службенику изречена дисциплинска казна може да се покрене управни спор.

²⁰⁹ *Ibid.*, 59-61.

²¹⁰ Поступак је регулисан одредбама чланова 113, 114 и 115 Закона о државним службеницима. Покретање дисциплинског поступка за лакше повреде дужности застарева протеком једне године од извршене повреде, а вођење поступка застарева протеком једне године од дана покретања поступка. Рокови застарев за теже повреде радне дужности износе две године.

²¹¹ Дисциплинска казна се брише из кадровске евиденције ако државном службенику не буде изречена нова дисциплинска казна у наредне две године од дана изречене дисциплинске казне за лакшу повреду дужности. Брисање теже повреде дужности наступа по протеку рока од четири године.

У односу на државне службенике на положају, до сада нема података о томе да су пред Високим службеничким саветом вођени дисциплински поступци за кршење Кодекса понашања државних службеника. Међутим, последњим изменама и допунама Закона о државним службеницима предвиђено је да ће Високи службенички савет прикупљати и обрађивати податке о поступцима поводом кршења Кодекса понашања, при чему су органи државне управе и службе Владе дужни да му достављају све потребне податке.²¹²

Даље, у јавном сектору, кршење одредби етичког кодекса судија у већој мери представља дисциплински прекршај. Међутим, интересантно је да поједини основи који су појединачно прописани као дисциплински прекршај суштински могу представљати кршење етичког кодекса, као што је то, на пример, очигледно некоректно поступање према учесницима у судским поступцима и запосленима у суду. Сразмерно тежини учињеног дисциплинског прекршаја изриче се дисциплинска санкција која може бити јавна опомена, умањење плате до 50% до једне године и забрана напредовања у трајању до три године. Јавна опомена може бити изречена само када се први пут утврди одговорност судије за дисциплински прекршај.

Од оснивања дисциплинских органа Високог савета судства поднето је 11 предлога за вођење дисциплинских поступака против судија због дисциплинског прекршаја из члана 90 став 1 алинеја 18 Закона о судијама, односно кршења Етичког кодекса у већој мери. У шест поступака судије су оглашене одговорним за повреду Етичког кодекса у већој мери и изречене су 2 санкције умањења плате од 30% на период од шест месеци, једна од 10% на период од четири месеца, једна од 40% на период од годину дана и 2 од 20% на период од шест месеци. У једном поступку због дисциплинског прекршаја

²¹² Закон о државним службеницима, *Сл. гласник РС*, бр. 99/2014. Наведено решење је на седници Високог службеничког савета дана 4. фебруара 2015. инкорпорисано у Кодекс понашања државних службеника.

кршења Етичког кодекса у већој мери Дисциплинска комисија Високог савета судства је утврдила одговорност судије, а Високи савет судства је, одлучујући по жалби, одбио предлог за вођење дисциплинског поступка. Тренутно је у току један поступак због дисциплинског прекршаја из члана 90 став 1 алинеја 9 и 18 Закона о судијама, односно због очигледног некоректног поступања према учесницима у судским поступцима и запосленима у суду и кршења Етичког кодекса у већој мери.

У погледу научне етике и кодекса који се доносе у професији универзитетских наставника и сарадника и научних радника, у литератури се указује на значај институционалне и правне регулативе која би била усмерена на детектовање, превенцију и кажњавање.²¹³ Flores указује на то да код правне одговорности мора бити доказана намера да се учини превара, што је понекад тешко доказиво, због чега су научне преваре у правном систему оскудно третиране и обично инкриминисане институционалном регулативом (на нивоу универзитета и научноистраживачких институција), док с друге стране интерни механизми превенције научних превара имају само делимично успеха.²¹⁴ У литератури се указује на потребу унапређења етичког кодекса на универзитету у погледу боље превенције финансијских, научних и академских превара, већег укључивања факултета у тај процес и успостављања адекватног начина имплементације етичког кодекса.²¹⁵ Неки аутори наводе и да постојање независних тела која се баве научном етиком може имати снажан превентивни утицај.²¹⁶

²¹³ Вид. S. Hilgartner, „Research Fraud, Misconduct, and the IRB“, *IRB: Ethics and Human Research* 12 (1) 1990.

²¹⁴ Вид. J. A. Flores, „International Scientific Misconduct and the Legal System“, 9 *Currents Int'l Trade L. J.* 60 2000, 60-68.

²¹⁵ R. Zabihollah, R. C. Elmore, J. Z. Szendi, „Ethical Behavior in Higher Educational Institutions: The Role of the Code of Conduct“, *Journal of Business Ethics* 30 2001, 171.

²¹⁶ A. E. Hartemink, „Publish or Perish (3) – Fraud and ethics“, *International Union of Soil Sciences* 97/2000. Такво тело је нпр. *European Association of Science Editors (EASE)*, које представља

У страној литератури се указује да је било потребно доста времена да универзитети усвоје одређену регулативу у односу на научне преваре, а један од разлога је што се сматрало да је моментална реакција за конкретан случај довољна.²¹⁷ Тако Хартеминк истиче да је адекватна регулатива научних превара она која обухвата одредбе о првобитној процени, истрази и одлучивању. Такође, оптуженом се мора дати право да буде упознат са доказима који га терете и право да се на њих изјасни.²¹⁸ Други аутори истичу да немарни научници крше етичке норме и због тога предлажу да немар буде основ за одговорност.²¹⁹

Кодекс добре научне праксе Медицинског факултета у Грацу утврђује да су евентуални случајеви научних превара регулисани законским прописима и интерним прописима универзитета који се примењују с обзиром на конкретан случај и на запослене на које се то односи.

У циљу поштовања етичког кодекса Универзитета у Београду, на нивоу Универзитета је на основу Закона о високом образовању оформљен Одбор за професионалну етику који се стара о поштовању Етичког кодекса. У другостепеном поступку, по жалбама на одлуке Одбора за професионалну етику одлучује Етички одбор, који именује Сенат Универзитета као највиши стручни орган Универзитета. Правилником о раду Одбора за професионалну етику се утврђују мере које се изричу одговорним лицима за повреде моралних начела и начела професионалне етике у професионалном и јавном деловању чланова Универзитета, надлежне органе за вођење поступка и правила поступка.²²⁰ Мере

међународно оријентисану заједницу појединаца различитог порекла, језичких традиција и професионалног искуства повезаних заједничким интересовањем за научну комуникацију и уређивање научних публикација. <http://www.ease.org.uk/about-us>, 12.05.2014.

²¹⁷ N. H. Steneck, „Research Universities and Scientific Misconduct – History, Policies, and the Future“, *Journal of Higher Education* Vol. 65 No. 3/1994, 315.

²¹⁸ *Ibid.*, 316-317.

²¹⁹ W. Schmaus, „Fraud and the Norms of Science“, *Technology, & Human Values* Vol. 8 No. 4/1983, 22.

²²⁰ Правилник о раду Одбора за професионалну етику, *Гласник Универзитета у Београду*, број 137/07.

које се могу изрећи за повреду етичких начела су: опомена, јавна опомена и јавна осуда.²²¹ Поступак може покренути предлогом свако заинтересовано лице и универзитетски омбудсман. На расправној седници усмено се расправља о предмету поступка и изводе се докази. Против одлуке којом се лице оглашава одговорним може се изјавити жалба и против овог решења које је коначно се може покренути управни спор.

На овом месту је интересантно споменути и Правилник о дисциплинској одговорности студената Универзитета у Београду.²²² Занимљиво је да овим Правилником као дисциплинска повреда није предвиђено кршење етичког кодекса, а да су уједно обухваћена нека понашања која су кривичним законодавством предвиђена као кривична дела или су посебним прописима утврђена као прекршаји, што, како изгледа, овакву регулативу на неки начин чини сувишном. Иако свако кршење етичких начела потпада под регулативу предвиђену Правилником о раду Одбора за професионалну етику, чини се да би могло бити добро решење да одговорност студената у погледу кршења етичког

²²¹ Према поменутом Правилнику, опомена представља најблажу меру и изриче се када се може очекивати да ће писано упозорење без објављивања довољно утицати на лице да не врши убудуће повреде етичких начела. Она се уноси у евиденцију о изреченим мерама упозорења, али не улази у досије наставника, сарадника, истраживача, студента или запосленог. Јавна опомена се изриче када се може очекивати да ће мера објављивања на седници Наставно-научног већа факултета, односно Научног већа института и Савета факултета на коме је лице запослено или студира, односно на седници Савета Универзитета за запослене на Универзитету, односно студенте Универзитета, као и лица која нису чланови академске заједнице Универзитета, али учествују у раду и деловању Универзитета, довољно утицати на лице да убудуће не чини повреде етичких начела. Јавна осуда, као најтежа мера, изриче се у случају када се може очекивати да ће мера објављивања на седници Савета и Сената Универзитета, на седницама наставно-научних већа, односно научних већа свих чланова Универзитета, на седници Савета факултета на коме је запослен, у "Гласнику Универзитета у Београду," као и на огласним таблама и интернет страни Универзитета, довољно утицати на лице да више не врши повреде етичких начела.

²²² *Гласник Универзитета у Београду*, број 133/07.

кодекса буде дисциплинска, у смислу строже правне регулативе за кршење професионалне етике које може имати озбиљне последице по науку и академску заједницу, али и друштво у целини.²²³

Кодекс професионалне етике Универзитета у Новом Саду²²⁴ на суштински готово исти начин регулише предметну материју. Оно што је занимљиво код овог кодекса је одредба којом је предвиђено да иако се уређена понашања на пољу моралне регулативе могу делом преклапати с правном регулативом, морални стандарди не могу бити замена за кривичне, прекршајне, дисциплинске и управне поступке. Имајући у виду законску регулативу хијерархије правних извора, може се закључити да је оваква норма сувишна, јер

²²³ На овом месту вредно помена је и то да је Правни факултет у Београду донео Стандарде понашања и одевања запослених и студената који су регулисани Етичким кодексом и Кодексом одевања запослених и студената на факултету, који су саставни део Стандарда рада на Правном факултету. Тим актом је предвиђено да су одговорност запослених и одговарајуће санкције за повреде радних обавеза и дисциплине додатно регулисани Правилником о раду Правног факултета, а одговорност студената Правилником о дисциплинској одговорности. Интересантно је да када се ради о Правилнику о дисциплинској одговорности студената, кршење Етичког кодекса, укључујући и Стандарде одевања, није предвиђено ни као лакша, ни као тежа дисциплинска повреда, док је, с друге стране, Стандардима понашања и одевања запослених и студената предвиђена сходна примена овог Правилника. Поставља се питање да ли би се у оваквој ситуацији кршење Етичког кодекса могло третирати као дисциплинска повреда. То остаје отворено питање тумачења овакве нејасне регулативе. Иако се на први поглед намеће негативан одговор, из смисла и природе етичког кодекса и циљним тумачењем би се могао извести закључак да би кршење Етичког кодекса и Стандарда одевања требало подвести под неко понашање за које је предвиђена дисциплинска одговорности, што би у конкретном случају могло представљати, на пример, кршење реда на предавањима, вежбама, испитима и другим облицима наставе, односно лакшу дисциплинску повреду. Наставници и сарадници имају обавезу да удаље са испита, односно вежби и предавања, студенте који су неприкладно обучени, а нарочито у ситуацији када облачењем или понашањем дају повода за сексуално узнемиравање и дискриминацију, а такође обезбеђење факултета има обавезу да удаљи оне студенте који су неприкладно обучени или се неприкладно понашају на факултету.

²²⁴ <http://www.uns.ac.rs/sr/statut/pravilnici/etickiKodeks.pdf>, 13. мај 2014.

недвосмислено следи да наведени поступци као део хетерономног права имају већу правну снагу него аутономни правни акти, у конкретном случају етички кодекс. Такође се указује на то да се етички кодекс који се доноси у оквиру институционалне правне регулативе и представља општи акт Универзитета не може сматрати чисто моралном нормом, већ се ради о општем акту Универзитета са одређеним правним дејством које се огледа у могућности вођења дисциплинског поступка који производи одређене правне последице у односу на лице против кога се води. Осим тога, у евентуалном судском поступку испитивања законитости поступка који је вођен пред Универзитетом за повреду етичког кодекса суд би свакако тумачио и одредбе кодекса, који би у том случају представљао правно релевантан правни акт.²²⁵

²²⁵ Слична је регулатива и Кодекса професионалне етике Универзитета у Нишу, којим је предвиђено оснивање Комитета за професионалну етику који даје мишљење о свим питањима која се тичу етичног понашања, има саветодавну улогу према органима и члановима академске заједнице и сарађује са телима која се баве питањима етике на другим универзитетима у земљи и окружењу. Комитет спроводи поступак за утврђивање одговорности за повреду Етичког кодекса. Именује га Сенат Универзитета, има 15 чланова, по једног са сваког факултета и 2 из реда студената. Сваки члан академске заједнице може да поднесе предлог да се покрене поступак пред Етичким комитетом, али и свако друго пунолетно лице које сматра да је дошло до повреде Етичког кодекса од стране члана академске заједнице. Веће од 5 чланова из различитих научних области из реда чланова Етичког комитета води поступак у првом степену. Предлог се доставља лицу против кога је поднет с роком од 5 дана да се о њему изјасни и наставно-научном већу факултета уз рок од 15 дана за изјашњење, након чега се одржава усмена расправа. Целокупан поступак пред Етичким Комитетом је прописан овим кодексом. Уколико у овом поступку Етички комитет нађе да је лице против кога је поступак вођен учинило повреду Кодекса, оглашава га одговорним и изриче му неку од прописаних мера: јавну опомену, јавну осуду изречену на седници Сената или јавну осуду саопштену преко средстава јавног информисања и на веб страници Универзитета. О изреченим мерама Етички комитет води евиденцију. Против одлуке Већа Комитета које је донело одлуку у првом степену може се изјавити приговор у року од 8 дана Етичком комитету који о томе одлучује у другом степену у пуном саставу.

У лиценцим професијама, Комора у оквиру поверених послова организује Судове части који утврђују повреде професионалне дужности и одговорност чланова коморе и изричу дисциплинске мере за те повреде које се уписују у именик. Дисциплинска одговорност је Законом о коморама здравствених радника предвиђена уколико члан Коморе учини повреду професионалне дужности или угледа члана коморе. Ту повреду која је основ за дисциплинску одговорност чини, између осталог, повреда Етичког кодекса. Из још неких прописаних основа за дисциплинску одговорност, као што је, на пример, нестручно обављање здравствене делатности и неадекватно понашање према пацијентима, колегама или трећим лицима којим се нарушава углед професије, може се извести закључак да се и ови основи простиру на поступање противно професионалним стандардима и етичком кодексу. Кривична и прекршајна одговорност и одговорност члана коморе из радног односа код послодавца не искључују дисциплинску одговорност. Дисциплинска одговорност се утврђује пред Судом части који за лакше повреде може изрећи јавну опомену и новчану казну у висини до 20% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици у месецу који претходи месецу у коме се казна изриче. Кодекс указује на важност прављења разлике између нестручног и несавесног исхода лечења с једне стране и нежељеног исхода лечења с друге стране, што је основ за постојање, односно непостојање одговорности лекара, а што је у складу са ставовима заузетим на скуповима Светског здравственог удружења.

Статутом Лекарске коморе Србије²²⁶ предвиђено је оснивање Суда части у првом степену при регионалним коморама и Врховног суда части на нивоу Коморе Србије. Поступак пред Судовима части уређен је Правилником о раду Судова части. Спор се може и вансудски решити посредовањем од стране регионалне Комисије за посредовање. За случај повреде Етичког кодекса, што се подводи под повреду професионалне дужности или угледа члана Коморе,

²²⁶ Сл. гласник РС, бр. 111/2006, 68/2008 и 14/2010.

предвиђена је дисциплинска одговорност. Ове повреде могу бити лаке, тешке и особито тешке. За лаке повреде се може изрећи опомена, јавна опомена или новчана казна.

Примера ради, у 2013. години Веће Врховног суда части Лекарске коморе Србије донело је две одлуке којима се лекари оглашавају одговорним за повреду Кодекса професионалне етике Лекарске коморе Србије и изречена им је дисциплинска мера јавна опомена.²²⁷ С друге стране, Судско Веће Регионалне коморе Београда донело је 2014. године одлуку којом је лекар ослобођен одговорности за кршење Кодекса професионалне етике Лекарске коморе Србије.²²⁸

У стоматолошкој здравственој професији прописана је обавеза стоматолога да о сваком евентуалном кршењу одредби етичког кодекса обавести надлежни орган Коморе. Изричито је утврђено да кршење етичких начела и правних норми повлачи моралну и правну одговорност. О моралној одговорности одлучује Етички одбор Коморе, Суд части и стручна удружења. За случај кршења моралних начела, могу се изрећи санкције од опомене до искључења из професионалне организације и одузимања права на бављење професијом. Дакле, најтежа санкција се огледа у престанку радног односа. На сличан начин су уређени и Судови части који имају исту надлежност као што је регулисано у лекарској професији.²²⁹

²²⁷

http://www.lks.org.rs/Storage/Global/Documents/Javna_opomena/Prof.%20dr.%20Aleksandar%20Dimic%20i%20Doc.%20Dragan%20Djordjevic.pdf и
http://www.lks.org.rs/Storage/Global/Documents/Javna_opomena/Dr%20Radoje%20Ilic%20i%20dr%20Svetislav%20Tisma.pdf, 3.02.2015.

²²⁸ <http://www.lks.org.rs/Storage/Global/Documents/SUDCASTI/Odluka%2016.06.14.pdf>, 3. фебруар 2015.

²²⁹ Суд части у првом степену је у седишту огранка, а у другом степену у седишту Коморе. Тај суд у првом степену може изрећи законом предвиђене дисциплинске мере. У случају основане сумње да је члан Коморе извршио повреду професионалне дужности или угледа члана Коморе,

Етички кодекс биохемичара²³⁰ се заснива на моралним начелима и стандардима струке и на сличан начин предвиђа да Етички одбор покреће против члана Коморе који крши кодекс етике поступак пред Комисијом за посредовање или Судом части.

У односу на лицендне професије, након анализе наведених кодекса и релевантних правних аката, може се извести закључак да се за повреде кодекса етике предвиђа дисциплински поступак и да то по правилу представља лакшу повреду професионалне дужности, а да под одређеним условима повреда може бити и тежа и у том случају може имати за последицу престанак радног односа. Етички кодекс доноси Комора као поверено јавно овлашћење и она издаје, обнавља и одузима лиценцу за рад, има Етички одбор и оснива Судове части. Скупштина Коморе доноси Етички кодекс. Суд части увек одржава усмену расправу и изводи доказе. Поступак се спроводи у складу са Законом о општем управном поступку. Судови части се у првом степену образују при огранцима Коморе, а у другом степену на нивоу Коморе. За лакше повреде изриче се јавна опомена или новчана казна.

Сходно општем правном начелу *ignorantia iuris nocet*, Кодексом адвокатске етике је предвиђено да његово непознавање не оправдава. Повреда Кодекса је основ дисциплинске одговорности, а дисциплински поступак,

на основу притужби грађана или других околности или ако постоји захтев странке, директор Коморе или лице које он овласти покреће дисциплински поступак писменим предлогом пред надлежним Судом части или на писмени предлог странке. По Статуту, Суд части у свом саставу не мора да има дипломираног правника. Као лакше повреде професионалне дужности или угледа члана Коморе предвиђене су одређене повреде из Закона о Коморама здравствених радника и то ако члан између осталог повреди Етички кодекс или обавља здравствену делатност нестручно или ако начини стручну грешку или не испуњава обавезе члана из општих аката Коморе.

²³⁰

<http://www.zdravlje.gov.rs/downloads/Zakoni/Komore/Eticki%20Kodeks%20Komore%20Biohemicara%20Srbije.pdf>, 15.05.2014.

предвиђен Законом о адвокатури, у надлежности је Адвокатске коморе Србије, односно адвокатских комора у њеном саставу. Основ дисциплинске одговорности адвоката и адвокатских приправника проистиче из њихове обавезе да савесно и стручно врше своју професију и чувају њен углед. Повреде дужности могу бити лакше и теже. Лакшом се сматра повреда која је мањег значаја. Дисциплински поступак води дисциплински суд на предлог дисциплинског тужиоца по Закону о општем управном поступку.²³¹ У погледу санкција, односно мера, за лакше повреде се може изрећи опомена или новчана казна.²³²

Против првостепене одлуке адвокатске коморе дозвољена је жалба Адвокатској комори Србије, а против коначне одлуке може се водити управни спор.²³³ Правноснажне дисциплинске мере уносе се у евиденцију дисциплинских

²³¹ *Сл. лист СРЈ*, бр. 33/97 и 31/2001 и *Сл. гласник РС*, бр. 30/2010. Дисциплински поступак може се покренути на основу пријаве коју подноси заинтересовано лице или државни орган, на основу предлога органа адвокатске коморе или по службеној дужности.

²³² Лакше повреде за које се може изрећи новчана казна и услови утврђују се Статутом Адвокатске коморе Србије.

²³³ Адвокатска комора Србије располаже подацима о поступцима за кршење Етичког кодекса у вези са непоступањем по Одлуци о протесту адвоката са обуставом рада на територији Републике Србије, који протест је трајао од 17. септембра 2014. до 26. јануара 2015. године. Према тим подацима, у току су 103 поступка пред првостепеним дисциплинским тужиоцем пред Комором Војводине, 32 пред Комором Ниша, 1 пред Комором Чачка, 6 пред Комором Шапца, 5 пред Комором Пожаревца и 6 пред Комором Зајечара. У поступку пред првостепеним дисциплинским судовима по подигнутим оптужницама укупно је 44 предмета и то 4 пред Комором Београда, 5 пред Комором Војводине, 15 пред Комором Ниша, 13 пред Комором Чачка, 1 пред Комором Крагујевца, 3 пред Комором Шапца и 3 пред Комором Пожаревца. Пред првостепеним дисциплинским судовима пресуђено је укупно 12 предмета и изречене су следеће дисциплинске мере: брисање из именика адвоката на 2 године - 2, новчане казне - 6, опомена - 1, ослобађајуће пресуде - 3. Пред дисциплинским тужиоцем Адвокатске коморе Србије нема поступака у току. Пред дисциплинским судом Адвокатске коморе Србије донета је једна пресуда којом је потврђена првостепена пресуда којом је изречена мера брисања из именика адвоката на 2 године, а у раду се налазе 3 предмета. Важна напомена је, међутим, да су у погледу ових

мера и досије адвоката.²³⁴ Дисциплинска одговорност адвокатских приправника је регулисана на исти начин.

У англоамеричком правном систему највиши суд било које савезне државе има инхерентна овлашћења да регулише поступање адвоката, али у пракси суд ова овлашћења по правилу преноси на адвокатску комору која доноси прописе којима регулише професионално поступање адвоката, контролише их, води дисциплински поступак и по потреби кажњава. Ти дисциплински прописи су у већини држава устројени по узору на прописе Америчке адвокатске коморе. Дисциплинске мере које су предвиђене за кршење ових прописа су укор, суспензија, искључење из адвокатске коморе и друге. Такође је предвиђена могућност да клијент тужи адвоката због несавесног обављања професије, што је грађанска одговорност. У сваком случају, прописи о дисциплинској одговорности део су само интерне регулативе коморе и тичу се само дисциплинског поступка. У неким случајевима и закон се позива на одредбе о дисциплинској одговорности. У другим случајевима дисциплински прописи не обавезују суд или их чак суд може модификовати. Судови федералних држава имају могућност да усвоје Узор правила Америчке адвокатске коморе или да правила усвоје у облику у коме су усвојена у некој савезној држави или да усвоје своја правила која не морају да се поклапају са Узор правилима или правилима у другој држави. Из приказа предметне регулативе може се извести закључак да је у оваквом систему очигледно јак утицај и учешће судова у регулисању поступања адвоката. САД имају и Закон о професионалној одговорности, који регулише питања односа адвоката и клијента, накнаде трошкова за рад, затим савесно, односно несавесно обављање

коначних одлука адвокатских комора покренути управни спорови и поднета је тужба Уставном суду за оцену уставности и законитости наведене Одлуке Адвокатске коморе Србије у смислу кршења уставног права на рад.

²³⁴ Законом је предвиђена и застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка и извршења дисциплинске мере, као и њихово брисање из евиденције по протеклу прописаног рока.

професије, поверљивост информација, чување тајне и сукоб интереса.²³⁵ Америчка адвокатска комора је донела Кодекс професионалне одговорности који забрањује сваку другу активност адвоката која се штетно одражава на његово бављење адвокатуром.²³⁶ Такође, Врховни суд кажњава неадекватно понашање адвоката који заступа пред тим судом, а судови савезних држава имају слична правила.²³⁷

У погледу професионалне одговорности новинара, новинар је обавезан да приступа послу са дужном професионалном пажњом.²³⁸ „Класичну садржину дужне новинарске пажње чини то да је обавезан да пре објављивања провери информацију у погледу њене тачности, потпуности и порекла.“²³⁹ Обавеза новинарске пажње је предвиђена и Законом о јавном информисању и медијима,²⁴⁰ па се може извести закључак да се хетерономни и аутономни извори и у овој сфери допуњују и преплићу. Да би се кодекс примењивао и да би се успоставио механизам надзора над применом кодекса, неопходна је институционална примена кодекса која подразумева успостављање етичког тела на нивоу професије. Успостављање етичких тела предвиђено је и Резолуцијом 1003 Савета Европе о новинарској етици.²⁴¹ У погледу

²³⁵ Вид. Bredli V. Vendel, *Advokatska etika*, Beograd 2011.

²³⁶ H. F. Judson, „The Difficult Interface: Relations between the Sciences and the Law“, *Advances in genetics* 50/2003, 499.

²³⁷ *Ibid.*

²³⁸ Одељак IV 1. Кодекс новинара Србије – упутства и смернице, 2008.

²³⁹ В. Водинелић, „Новинарски кодекси и право медија у Србији: Недовољно самодефинисање“, *Правни записи* бр. 1/2012, Год. III, 80.

²⁴⁰ Уредник и новинар дужни су да с пажњом примереном околностима пре објављивања информације која садржи податке о одређеној појави, догађају или личности провере њено порекло, истинитост и потпуност, као и да преузете информације, идеје и мишљења пренесу веродостојно и потпуно, а ако се информација преузима из другог медија – да наведу и назив тог медија. Чл. 9 Закона о јавном информисању и медијима, *Сл. гласник РС*, бр. 83/14.

²⁴¹ Резолуција 1003 Савета Европе о новинарској етици из 1993. у тачки 37 предвиђа да се ради надгледања примене начела садржаних у овој резолуцији морају формирати органи или

одговорности, кодексом је прописано право свакога ко сматра да је новинар повредио етички кодекс да се обрати Суду части или Савету за медије. У случају жалбе поднете Савету за штампу који представља независно, саморегулаторно тело које окупља издаваче, власнике штампаних медија и професионалне новинаре,²⁴² о њој одлучује Комисија за жалбе у складу с Пословником који прописује поступак. Уколико комисија утврди да постоји одговорност новинара за кршење етичког кодекса, изрећи ће јавну опомену. Суд части је самосталан орган Удружења новинара Србије и надлежан је да одлучује по представкама поднетим против новинара чланова тог удружења у погледу кршења етичког кодекса. За повреду кодекса могу се изрећи опомена, јавна критика која се објављује на интернет страници Удружења, привремено искључење из чланства од годину дана које се објављује на интернет страници, а такође и трајно искључење из чланства о чему се обавештавају чланство и јавност. Привременим или трајним искључењем из чланства искљученом члану престају све функције које је обављао у било ком органу или било ком облику организовања Удружења. Привремено искључени члан губи право да буде биран или именован у органе и тела Удружења у наредне две године. Против првостепене одлуке може се изјавити жалба другостепеном органу чија је одлука коначна.

механизми саморегулативе који би укључивали издаваче, новинаре, удружења корисника медија, стручњаке из академских кругова и судије. Они ће бити одговорни за доношење одлука о поштовању етичких упутстава у новинарству, уз претходно обавезивање медија да битне одлуке објаве. Тиме би се омогућило грађанину који има право на информацију да донесе позитиван или негативан суд о раду и кредибилитету новинара. http://www.coe.ba/pdf/Media_Res_1003_1993%20APCE_local_lg.pdf, 24. мај 2014.

²⁴² <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.savetzastampu.rs/cirilica/ona>, 12. јун 2014.

3.3. Теже кршење одредби етичког кодекса, одузимање лиценце за рад и престанак радног односа

По Закону о државним службеницима, уколико је дошло до понављања лакших повреда дужности, што представља и кршење етичког кодекса, утврђених коначним решењем којим је изречена дисциплинска казна, то је тежа повреда радне дужности. За теже повреде радне дужности могућа казна је и престанак радног односа.²⁴³ Дакле, уколико се понови кршење етичког кодекса, иако закон не каже колико пута, мада се тумачењем може закључити да је довољно и два пута, то може, као тежа повреда дужности, довести и до престанка радног односа. Међутим, на руководиоцу органа који одлучује у дисциплинском поступку је да оцени да ли ће за конкретну тежу повреду државном службенику изрећи казну престанка радног односа или неку другу предвиђену казну.

У погледу престанка судијске функције,²⁴⁴ релевантно за овај рад је питање разрешења судије²⁴⁵ по основу тешког дисциплинског прекршаја.

²⁴³ За теже повреде радне дужности могу се изрећи: новчана казна од 20% до 30% плате за пуно радно време, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 6 месеци; одређивање непосредно нижег платног разреда; забрана напредовања од 4 године; премештај на радно место у непосредно ниже звање уз задржавање платног разреда чији је редни број истоветан редном броју платног разреда у коме се налази радно место са кога је државни службеник премештен; престанак радног односа.

²⁴⁴ Судијска функција престаје на захтев судије, када судија наврши радни век, када трајно изгуби радну способност за обављање судијске функције, када не буде изабран на сталну функцију или када буде разрешен.

²⁴⁵ Судија се разрешава када је осуђен за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чини недостојним судијске функције, када нестручно врши функцију или због учињеног тешког дисциплинског прекршаја. Иницијативу за разрешење судије може поднети свако лице. Поступак се покреће предлогом председника суда, председника непосредно вишег суда, председника Врховног касационог суда, органа надлежних за вредновање рада судије и Дисциплинске комисије и на иницијативу Високог савета судства

Повреда Етичког кодекса у већој мери, као тежак дисциплински прекршај, може представљати основ за разрешење судије уколико је повреда такве природе да је довела до озбиљног поремећаја у вршењу судске власти или обављања радних задатака у суду или до тешког нарушавања угледа и поверења јавности у судство, а нарочито до застаревања предмета услед несавесног рада судије и ако је наступила већа штета у имовини странке у поступку, као и у случају када је она поновљена као дисциплински прекршај. Под поновљеним дисциплинским прекршајем сматра се три пута правоснажно утврђена одговорност судије за дисциплински прекршај. Дисциплинска комисија покреће и води поступак за разрешење судије када утврди одговорност за тежак дисциплински прекршај на предлог Дисциплинског тужиоца; те органе именује Високи савет судства. Овај поступак је хитан и затворен за јавност, изузев уколико судија против кога се поступак води захтева да поступак буде јаван. Судија има право да одмах буде обавештен о покренутом поступку, да се упозна са предметом и доказима и да се изјасни усмено или писмено. Против одлуке Дисциплинске комисије Дисциплински тужилац и судија против кога се води дисциплински поступак могу изјавити жалбу Високом савету судства, који доноси коначну одлуку, против које се може водити управни спор. Правоснажна одлука којом је изречена дисциплинска санкција уписује се у лични лист судије.

У једном поступку због дисциплинског прекршаја из члана 90 став 2 у вези са ставом 1 алинеја 18 Закона о судијама, односно због тешког дисциплинског прекршаја кршења Етичког кодекса у већој мери, Високи савет судства је донео одлуку о престанку судијске функције. У једном поступку након подношења предлога за вођење дисциплинског поступка због дисциплинског прекршаја из члана 90 став 2 у вези са ставом 1 алинеја 10 и 18 Закона о судијама, односно због тешких дисциплинских прекршаја очигледног

по службеној дужности. Високи савет судства одлучује у поступку затвореном за јавност. Против правоснажне одлуке Високог савета судства о престанку функције судија има право жалбе Уставном суду.

некоректног поступања према учесницима у судским поступцима и запосленима у суду и кршења Етичког кодекса у већој мери, одбачен је предлог Дисциплинског тужиоца, јер је судији одлуком Високог савета судства престала судијска функција на лични захтев. Тренутно је у току један поступак због дисциплинског прекршаја из члана 90 став 2 у вези са ставом 1 алинеја 12 и 18 Закона о судијама, односно због тешких дисциплинских прекршаја упуштања судије у непримерене односе са странкама или њиховим правним заступницима у поступку који води и кршења Етичког кодекса у већој мери.

У погледу одговорности за кршење Етичког кодекса у области просвете и науке, предвиђено је да одлуке донете у поступку примене Етичког кодекса могу бити основ за доношење одлуке у смислу Закона о високом образовању. Тако је, на пример, овим законом предвиђено да лице које прекрши Кодекс етике не може бити изабрано за орган пословођења.

Код лиценцих професија, Законом о коморама здравствених радника предвиђено је да се, у случају тежих повреда радних дужности или угледа члана Коморе, што би представљало теже кршење Етичког кодекса, може изрећи привремена забрана самосталног рада у обављању одређених послова здравствене делатности и привремена забрана самосталног рада у обављању здравствене делатности.

Законом о здравственој заштити су прописани услови за привремено и трајно одузимање лиценце.²⁴⁶ Један од занимљивих разлога за привремено

²⁴⁶ Комора здравственом раднику привремено одузима лиценцу: ако здравствени радник не обнови лиценцу; ако обавља делатност за коју му није издата лиценца; ако у обављању здравствене делатности начини стручну грешку којом се нарушава, односно погоршава здравствено стање пацијента; ако је здравственом раднику изречена нека од мера привремене забране самосталног рада од стране надлежног органа коморе због теже повреде професионалне дужности и угледа члана коморе, у складу са законом и статутом коморе; ако је правоснажном судском одлуком здравствени радник осуђен за кривично дело које га чини недостојним за обављање професије здравственог радника; ако у обављању здравствене делатности злоупотреби средства здравственог осигурања, као и у другим случајевима

одузимање лиценце, у смислу проблематике етичке и професионалне одговорности, јесте случај када се начини стручна грешка којом се нарушава, односно погоршава здравствено стање пацијента. Под стручном грешком се, сходно закону, подразумева несавесно лечење, односно занемаривање професионалних дужности у пружању здравствене заштите, односно непридржавање или непознавање утврђених правила и професионалних вештина у пружању здравствене заштите, који доводе до нарушавања, погоршања, повреде, губитка или оштећења здравља или делова тела пацијента. Овај законски основ суштински конзумира кршење етичких и професионалних норми, а није редак случај и у другим професијама да су стандарди који се предвиђају етичким кодексом конзумирани и бићем неког прекршаја или кривичног дела или да су такве природе да могу представљати основ за грађанску одговорност у парничном поступку. Стручна грешка се иначе утврђује у дисциплинском поступку пред надлежним органом коморе.

По Статуту Лекарске коморе Србије, за теже повреде Етичког кодекса се може изрећи новчана казна, привремено ограничење обима и врсте послова којима се члан Коморе бави и привремено одузимање лиценце. Поред тога, предвиђене су и особито тешке повреде за које се може изрећи привремено или

прописаним законом. Привремено одузимање лиценце из разлога што здравствени радник није обновио лиценцу може трајати до обнављања лиценце, а у преосталим случајевима може трајати од шест месеци до пет година. Здравственом раднику надлежна комора трајно одузима лиценцу ако је правоснажном судском одлуком осуђен на казну затвора због тешког кривичног дела против здравља људи. Међутим, необично је да здравствени радник коме је трајно одузета лиценца може обављати одређене послове здравствене делатности под надзором здравственог радника који има лиценцу, а кога одреди директор здравствене установе, односно оснивач приватне праксе у којима здравствени радник ради, док та могућност није предвиђена и за случај привремено одузете лиценце. Поставља се питање да ли се аналогним тумачењем може доћи до сходне примене ове одредбе и за овај блажи случај. Није јасно зашто је законодавац оставио могућност здравственом раднику коме је лиценца трајно одузета да ипак може да врши своју професију, а имајући у виду тежину основа, без обзира на то што би се то одвијало под надзором здравственог радника који има лиценцу.

трајно ограничење обима и врсте послова, привремено одузимање лиценце и трајно одузимање лиценце. Надлежности у погледу вођења дисциплинског поступка и изрицање дисциплинских мера представљају Комори поверене послове. Дакле, уколико би повреда етичког кодекса, имајући у виду да је за то свакако предвиђена дисциплинска одговорност, била такве природе да се може сматрати тежом или особито тешком повредом, то би могло довести до привременог, односно трајног одузимања лиценце и у овом последњем случају престанка радног односа, односно права на обављање приватне праксе.

У адвокатској професији, под тежом повредом дужности и угледа адвокатури сматра се нарушавање дужности и угледа адвокатури прописаних законом, Статутом Адвокатске коморе Србије и Кодексом.²⁴⁷ За тежу повреду се као мера може изрећи брисање из именика адвоката.²⁴⁸ Ова мера се може изрећи у трајању од шест месеци до трајног губитка права на бављење адвокатуром. Адвокат коме је изречена мера брисања из именика адвоката на одређени временски период може поднети захтев за поновни упис у именик адвоката по протеклу времена за које је мера брисања изречена. Законом о адвокатури је предвиђено да се адвокату може привремено забранити бављење адвокатуром, између осталог, ако је против њега покренут дисциплински поступак за дело које га чини недостојним.²⁴⁹ У случају када је адвокату

²⁴⁷ Нарочито се сматрају тежом повредом: очигледно несавестан рад у адвокатури, пружање правне помоћи у случајевима у којима је адвокат дужан да одбије пружање правне помоћи, бављење пословима који су неспојиви са угледом и независношћу адвокатури, повреда дужности чувања адвокатске тајне, тражење накнаде веће од накнаде прописане тарифом и одбијање издавања странци обрачуна награде и накнаде трошкова за извршене радње и издатке за трошкове (чл. 75 ст. 3 Закона о адвокатури).

²⁴⁸ Теже повреде за које се може изрећи мера брисања из именика адвоката и услови под којима се изречена казна може условити утврђују се Статутом Адвокатске коморе Србије.

²⁴⁹ Чл. 42 Закона о адвокатури.

изречена дисциплинска мера брисања из именика адвоката, престаје му право на бављење адвокатуром.²⁵⁰

Summa summarum, повреда Кодекса адвокатске етике Србије предвиђена је као тежа повреда дужности или угледа адвокатури, а може представљати и лакшу повреду уколико је мањег значаја. У случају теже повреде, уколико је адвокату изречена дисциплинска мера брисања из именика адвоката престаје му право да се бави адвокатуром, што је пандан престанку радног односа.

Поређења ради, правила професионалног понашања Америчке адвокатске коморе – Узор правила представљају образац за професионална правила која усвајају адвокатске коморе савезних држава. Регулисана је одговорност за несавестан рад и, што је веома интересантно, предвиђена је могућност да поводом тужбе за несавестан рад адвокат плати огроман новчани износ пре него да му буде забрањено вршење адвокатске делатности, као могућа санкција.²⁵¹ Федерална другостепена правила предвиђају да услед понашања које не приличи адвокату који заступа странку пред судом он може бити суспендован или му чак може бити одузета дозвола за рад.²⁵²

²⁵⁰ Како је већ наведено, пред првостепеним дисциплинским судовима изречене су 2 дисциплинске мере брисања из именика адвоката на 2 године због повреде Етичког кодекса у вези са непоступањем по Одлуци Адвокатске коморе Србије о протесту адвоката са обуставом рада на територији Републике Србије. Такође, пред дисциплинским судом Адвокатске коморе Србије донета је једна пресуда којом је потврђена првостепена пресуда којом је изречена мера брисања из именика адвоката на период од 2 године. У погледу ових коначних одлука адвокатских комора покренути су управни спорови и поднета је тужба Уставном суду за оцену уставности и законитости наведене Одлуке Адвокатске коморе Србије у смислу кршења уставног права на рад.

²⁵¹ Bredli наводи у наведеном делу да је хиљаду пута већа вероватноћа да ће адвокат платити суму већу и од 10.000 долара на основу судске пресуде или вансудског поравнања. Bredli V. Vendel, *Advokatska etika*, Beograd 2011.

²⁵² H. F. Judson, „The Difficult Interface: Relations between the Sciences and the Law“, *Advances in genetics* 50/2003, 499.

На крају, из актуелне аутономне регулативе о одговорности новинара следи да се најтежа последица кршења етичког кодекса огледа у искључењу из чланства Удружења новинара, а да све остале мере имају превасходно морални карактер и погађају углед новинара. Нема сумње да озбиљнија повреда неког од гарантованих права и начела професионалног поступања може да представља кривичну или прекршајну одговорност или да буде основ за накнаду штете у парничном поступку за случај повреде части и угледа.

III ИНДИВИДУАЛНА И КОЛЕКТИВНА РАДНА ПРАВА И ЕТИЧКИ КОДЕКС

1. ИНДИВИДУАЛНА РАДНА ПРАВА И ОДГОВОРНОСТИ КАО БИТАН ЕЛЕМЕНТ САДРЖИНЕ ЕТИЧКОГ КОДЕКСА

Анализа која следи на овом месту треба да прикаже врсту и квалитет односа и везе која постоји између етичког кодекса као извора радног права и посебних индивидуалних и колективних радних права која се директно или посредно остварују кроз етички кодекс. Најважнија индивидуална радна права која имају темељ и у овом извору радног права јесу право на једнаку зараду за рад исте вредности, које је суштински неодвојив део права на рад, затим право на стручно оспособљавање и усавршавање, које је услов за напредовање на раду и заштита здравља и безбедност на раду.

1.1. Право на једнаку зараду за рад исте вредности

Слобода рада је основна слобода радника и човека и фундаментално начело радног права које је тесно повезано са другим основним слободама човека.²⁵³ Тинтић убраја у основна начела радног права слободу рада, слободу удруживања, право на рад, једнаку плату за једнак рад, заштиту на раду, социјално осигурање...²⁵⁴ Јашаревић такође истиче да се међу најважнијим циљевима ЕУ налазе унапређење заштите здравља и безбедности на раду, услови рада, социјална заштита и сигурност, информисање и консултовање, партиципација и забрана дискриминације.²⁵⁵ Он дефинише право на рад као

²⁵³ Б. Лубарда, „Слобода рада и слобода уговарања“, *Правни живот* 5-6/2002, 277.

²⁵⁴ N. Tintiћ, *Osnovi radnog prava I*, Zagreb 1955, 21.

²⁵⁵ С. Јашаревић, „Радно право Европске уније“, *Радно и социјално право*, Удружење за радно и социјално осигурање Србије и Црне Горе 7-12, Београд 2005, 24.

„могућност да сваки појединац слободно изабраним личним радом у безбедној и здравој радној околини, обезбеди социјалну сигурност и сигурност своје породице.“²⁵⁶

Начелу једнаке зараде за рад исте вредности, дакле, претходи право на рад, које представља уставно начело наше земље, по ком је сваком загарантована доступност свих радних места под једнаким условима.²⁵⁷ Суштински је право на једнаку зараду за рад исте вредности део принципа једнакости на раду и у запошљавању, као једног од базичних начела радног права, које у себи обухвата и право на правичну накнаду за рад. Ових права се по Уставу нико не може одрећи. Право на правичну зараду је комплементарно достојанству на раду и директно се супротставља дискриминацији на раду. Крајњи циљ и идеал једнакости на раду је социјална правда.

У погледу термина зарада, он се најчешће користи као синоним за плату и подразумева новчану и другу накнаду за рад која је правична и која треба да обезбеди пристојан живот. С друге стране, плата је уобичајени термин за примања државних службеника и функционера.²⁵⁸ Рад једнаке вредности подразумева „рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.“²⁵⁹

Начело једнаког плаћања (мушкараца и жена) за рад исте вредности је прокламовано и универзалним радним начелима садржаним у преамбули Устава МОР-а,²⁶⁰ затим у Општој декларацији о правима човека,²⁶¹ Конвенцији о

²⁵⁶ С. Јашаревић, „Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима“, *Радно и социјално право* 1/2008, 185.

²⁵⁷ Чл. 60 Устава РС.

²⁵⁸ На разноликост значења термина плата, зарада, примања запослених указује Б. Лубарда у *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 410-411.

²⁵⁹ Б. Лубарда, *Ibid.*, 415.

²⁶⁰ <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/constitution.pdf>, 1. јун 2014.

²⁶¹ „Свако, без икакве разлике, има право на једнаку плату за једнаки рад,“ чл. 23 ст. 2 Опште декларације.

једнаком плаћању мушкараца и жена број 100 и Препоруци МОР-а број 90,²⁶² Међународном пакту о економским, социјалним и културним правима, а посредно и Конвенцији и Препоруци МОР-а број 11 о забрани дискриминације у запошљавању.²⁶³

У погледу европског комунитарног радног права, начело једнаког плаћања је прокламовано Уговором о оснивању Европске економске заједнице и представља начело са директним дејством, а предмет је и бројних директива чији је циљ имплементација овог принципа у земљама чланицама Европске уније.²⁶⁴ Што се тиче некомунитарног европског радног права, једнакост плаћања је предмет Европске социјалне повеље и Ревидиране европске

²⁶² ILO Convention No. 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114185.pdf, 1. јун 2014. (<http://www.crnonabelo.com/wp-content/uploads/2012/04/MOR-100-Konvencija-o-jednakosti-nagradaivanja-muske-i-zenske-radne-snage-1951.pdf>) ILO Recommendation No. 90 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value. Adoption: Geneva, 34th ILC session (29 Jun 1951) - Status: Up-to-date instrument, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090, 1. јун 2014.

²⁶³ Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111, 1. јун 2014. Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMEN.T,P55_NODE:REC.en,R111./Document, 1. јун 2014.

²⁶⁴ Начело директног дејства подразумева непосредну примену у националним правним системима држава чланица Европске уније (што је одлика начела из оснивачких уговора), док се директивама, као секундарним законодавством, оставља могућност државама чланицама да се саме одреде за начин имплементације начела, што може бити путем закона, подзаконских аката или колективних уговора.

социјалне повеље.²⁶⁵ „Биће“ овог начела чини једнаку зараду за рад исте или сличне садржине, односно рад који је упоредив.²⁶⁶

Директна веза садржине етичких кодекса и начела једнаког плаћања за рад исте вредности, као једног од основних законских и посредно уставних принципа радног права, не може да се успостави, имајући у виду да се ради о таквој правној природи овог начела која га смешта у хетерономне радне изворе и то оне највише, што му обезбеђује обавезујућу правну снагу. Међутим, посредно се ова веза остварује кроз највиша начела радног права која су у природи права на једнаку зараду, којима етички кодекс професија одише, а то су достојанство на раду, забрана дискриминације на раду и стремљење ка социјалној правди.

1.2. Право на стручно оспособљавање, усавршавање и напредовање на раду

Јовановић указује на прокламацију Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима да свако лице има право на образовање у циљу пуног развоја личности и достојанства, као и у циљу обезбеђивања корисне улоге у друштву.²⁶⁷ У склопу права на стручно усавршавање и напредовање мора се поћи од тога да је у духу демократије пружање једнаких

²⁶⁵ Чл. 4. ст. 3 Европске социјалне повеље, http://www.ombudsman.co.me/docs/izvjestaji/Evropska_socijalna_povelja.pdf, 1. јун 2014. и Ревидиране европске социјалне повеље, <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/escrbooklet/SerbCyrillic.pdf>, 1. јун 2014.

²⁶⁶ Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 414.

²⁶⁷ П. Јовановић, „Нове тенденције у нашем радном праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* XXXVIII 3/2004, 332.

полазних шанси свима да се уздижу на друштвеној лествици према својим заслугама и способностима.²⁶⁸

Право на образовање је уставно начело²⁶⁹ и у облику стручног оспособљавања, усавршавања и напредовања на раду предмет је интересовања и међународних и европских извора радног права.

Стручно оспособљавање је „планска активност послодавца усмерена на побољшање способности, вештина, ставова и понашања (резултата) запослених на њиховом радном месту или повезаном радном месту,²⁷⁰ а стручно усавршавање је усмерено *pro futuro* на потребе послодавца и посла, односно знања, способности и вештина запосленог и резултат је амбиција и жеље за другим или бољим радним местом. Стручно усавршавање се доводи у везу са уставним начелом слободног развоја личности,²⁷¹ јер оно подразумева и професионални развој и напредовање.

Иако етички кодекси по правилу не садрже норме које се директно тичу професионалног и стручног оспособљавања и усавршавања (у контексту напредовања на раду), постоји несумњива суштинска веза између овог начела и етичког кодекса. Та веза се огледа у томе што су оба у функцији праћења савремених брзих друштвених, технолошких и индустријских токова – етички кодекс захваљујући својој *soft law* правној природи, а право на професионално и стручно оспособљавање омогућава запосленима да се прилагоде тим променама, задрже радно место или добију ново, односно да напредују. Таквим условима доприноси и процес глобализације и европеизације, раст флексибилних облика запошљавања, што све утиче на давање све већег значаја принципу такозваног доживотног учења. На овом пољу су значајни активност

²⁶⁸ G. Friedmann, P. Naville, *Sociologija rada*, Sarajevo 1972.

²⁶⁹ Чл. 71 Устава РС.

²⁷⁰ Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 522.

²⁷¹ Чл. 23 Устава РС.

МОР-а у виду бројних Препорука у погледу професионалног оспособљавања и усавршавања, донетих уз Устав МОР-а и Филадельфијску декларацију, као и Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима.

Суштински неодвојив део професије универзитетских наставника и сарадника и научних радника је стручно оспособљавање и усавршавање, које је овде у директној вези са напредовањем на раду. Кроз низ примера се види да етички кодекси у овој области прокламују начело образовања и усавршавања и професионалних квалификација. Такав је случај, на пример, са етичким кодексом који је донело национално удружење наставника САД-а²⁷² и Кодексом етике ЕУ за социјално-економска истраживања.²⁷³

У овом контексту се посебно издвајају лицендне професије, за чије обављање је услов *sine qua non* добијање, односно обнављање лиценце, које зависи од сталног стручног усавршавања. *Vice versa*, неиспуњење услова за обнављање лиценце, који се може тицати и обавезе стручног усавршавања, може довести и до престанка радног односа, о чему ће бити детаљније речи у делу рада који је посвећен етичким кодексима лиценцих професија.

Право на стручно усавршавање предвиђају и кодекси судијске и тужилачке етике.

²⁷² *Code of Ethics for Educators, Association of American Educators*, <http://www.aateachers.org/index.php/about-us/aae-code-of-ethics>, 7. фебруар 2015.

²⁷³ *EU Code of Ethics for Socio-Economics Research*, <http://www.respectproject.org/ethics/412ethics.pdf>, 7. фебруар 2015.

То начело део је свих напред поменутих најважнијих међународних и европских докумената, као и Конвенције МОР-а број 142 и Препоруке број 150²⁷⁴ и Препоруке број 195.²⁷⁵

1.3. Право на заштиту здравља и безбедност на раду

Међу основним циљевима европског радног права налази се побољшање услова живота и рада, поред подстицања запослености, социјалне заштите, социјалног дијалога.²⁷⁶ Заштита здравља и безбедности на раду је често предмет етичких кодекса мултинационалних компанија кроз услове рада и заштиту животне средине, што се истиче и у литератури.²⁷⁷ Нарочито карактеристично за приватни сектор и сферу пословања мултинационалних компанија и уопште концепт социјално одговорног менаџмента, здравље и

²⁷⁴ Convention concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources (Entry into force: 19 Jul 1977), Adoption: Geneva, 60th ILC session (23 Jun 1975), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C142, 1. јун 2014. Recommendation concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources Adoption: Geneva, 60th ILC session (23 Jun 1975) - Status: Replaced Recommendation, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312488:NO, 1. јун 2014.

²⁷⁵ Recommendation concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning. Adoption: Geneva, 92nd ILC session (17 Jun 2004) - Status: Up-to-date instrument, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533:NO, 1. јун 2014.

²⁷⁶ Б. Лубарда, „Радно право – универзално и регионално“, *Правни живот* 10/2004, 670-671.

²⁷⁷ Америчке компаније су усвојиле корпоративне кодексе понашања у различитим индустријским гранама као што су производња обуће, производа за личну хигијену, фотографске опреме, хардверских производа, ресторани, електроника и рачунари. Ј. К. Jackson, „Codes of Conduct for Multinational Corporations: An Overview“, *CRS Report for Congress* 2013, 7.

безбедност на раду заузима значајно место у тим етичким кодексима, што ће бити приказано кроз њихову детаљну анализу у делу рада који је посвећен наведеним областима.

1.4. Кодекс облачења и људска и радна права

Узимајући у обзир да су кодекси облачења интегрисани у анализу посебних кодекса понашања, чији су најчешће саставни део, на овом месту ће се указати на значај кодекса облачења и његову везу са одређеним људским слободама и радним правима, као што је то право на поштовање приватног живота, слободно изражавање личности, испољавање вере и достојанство на раду, њиховом заштитом, условима и ограничењима у остваривању.

Кроз пример Кодекса понашања државних службеника, о коме ће детаљно бити речи у посебном делу рада, уочава се да је сврха прописивања стандарда одевања, односно ограничења потпуне слободе облачења, заштита достојанства државних службеника, као и угледа државног органа. Управо зато да не би била доведена у сумњу његова непристрасност и неутралност, прописано је да државни службеник не сме начином одевања да изражава своју политичку, верску или другу личну припадност.

Достојанство професије штити кодекс одевања и у сфери просвете и научно-истраживачког рада. Дужност пристојног облачења студената произилази из њихове улоге у образовном процесу. Санкционисање неприкладног облачења студената има за циљ, између осталог, заштиту од сексуалног узнемиравања и дискриминације. С друге стране, ограничење

слободе облачења наставника почива на службеном положају запослених и намени образовне институције.²⁷⁸

И код етичког кодекса судија обавеза прикладног одевања је утврђена у циљу заштите угледа суда и личног достојанства судије. Исто важи и за етички кодекс јавних тужилаца и заменика јавних тужилаца, при чему начин одевања не сме да одражава политичку или другу припадност којом би се довела у сумњу самосталност и непристрасност јавног тужиоца.

Исту сврху имају и кодекси облачења здравствених радника. Са истим циљем се доносе и кодекси одевања у приватном сектору од стране послодавца.

Говорећи о прописивању стандарда облачења на радном месту, а некад и ван њега, указује се да, с једне стране, запосленима мора бити омогућена слобода изражавања, али с друге стране морају бити заштићени и достојанство запослених и углед одређене професије, а у одређеним случајевима и јавни интерес. Под оваквим условима је и допуштено и оправдано ограничење тих основних људских слобода, које се огледају у поштовању приватног живота, слободном изражавању личности и испољавању вере. Када је реч о достојанству на раду, може се извести закључак да кодекс облачења тежи управо заштити тог достојанства. У контексту заштите основних људских и радних права и слобода и други аутори указују на то да је „Запосленима [...] начелно призната слобода избора начина одевања и дотеривања, тако да послодавац може захтевати ношење радне униформе само ако природа посла претпоставља специфично одевање, односно специфичан изглед запослених.“²⁷⁹

²⁷⁸ На одговарајућем месту је обрађен, као пример, Кодекс одевања запослених и студената на Правном факултету у Београду, чије саставни чине Стандарди понашања и одевања запослених и студената.

²⁷⁹ Љ. Ковачевић, „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, Ниш 2013. XXXVII бр. 4, 1590.

2. КОЛЕКТИВНА ПРАВА КАО БИТАН ЕЛЕМЕНТ САДРЖИНЕ ЕТИЧКОГ КОДЕКСА

У погледу колективних радних права, извор у етичком кодексу имају право на удруживање, право на социјални дијалог и колективно преговарање и право на партиципацију, односно информисање, консултовање и саодлучивање.²⁸⁰

2.1. Право на удруживање

Једно од основних колективних радних права је право на удруживање и синдикално организовање са циљем социјалног дијалога и колективног преговарања. Синдикалним деловањем радници настоје да се изборе за боље услове рада, тежећи социјалној правди и социјалном миру као крајњем циљу. „Позитиван вид слободе удруживања огледа се у слободи оснивања (организовања) синдиката или слободи приступања синдикату (по сопственом избору), слободи избора начина организовања у националним и међународним оквирима..., слободи избора органа и синдикалних представника...“²⁸¹

На пољу међународних стандарда синдикално организовање предмет је Конвенција МОР-а број 87 и 98. Међународни стандарди садржани су и у Општој декларацији, Међународном пакту о економским, социјалним и културним правима, Уставу МОР-а и Филадельфијској декларацији.

²⁸⁰ Основни циљеви радног законодавства су: социјална правда, социјално-радни мир, социјална равнотежа, регулисање конкуренције. Б. Лубарда, „Основни циљеви радног законодавства: социјална правда, мир и конкуренција“, *Правни живот* 10/2001.

²⁸¹ Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 813. Негативни вид слободе удруживања се огледа у праву и слободи запосленог да не буде члан синдиката.

Европски стандарди на овом пољу су резултат активности Савета Европе и то Европске конвенције за заштиту људских права и Ревидиране европске социјалне повеље, а на нивоу ЕУ Повеље о основним правима.

Слобода удруживања је гарантована и Уставом РС²⁸² и радним законодавством, пре свега Законом о раду и део је и аутономних извора, посебно колективних уговора. Синдикат може бити организован код послодавца, као струковни и као грански.²⁸³ За синдикате је важна особина да они имају аутономију у односу на послодавца и државу. За ову тему нарочито је значајан синдикат запослених код послодавца, с обзиром на врсту етичких кодекса који се доносе у поступку преговора послодавца са запосленима, а што је део и посебног права на колективно преговарање.

Право на удруживање је прокламовано Декларацијом МОП-а о основним принципима и правима на раду из 1998. године која је део иницијатива које се односе на социјално одговорни менаџмент и кодексе етике у овој сфери и посебно кодексе етике мултинационалних компанија. Слобода удруживања је као начело садржана и у Глобалном договору УН (*UN Global Compact*), документу који је по својој природи сличан кодексу понашања и представља највећу у свету добровољну иницијативу у погледу друштвено одговорног одрживог пословања.²⁸⁴

²⁸² Чл. 55 Устава РС.

²⁸³ Федерације синдиката се формирају као грански или секторски синдикати, а ови могу бити чланови конфедерације синдиката. Федерације и конфедерације синдиката постоје и на међународном нивоу.

²⁸⁴ Ова добровољна иницијатива у погледу социјално одговорног менаџмента је највећа таква у свету са преко 10.000 компанија чланова из преко 130 земаља света. *UN Global Compact*, <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>, 11.11.2013.

2.2. Право на социјални дијалог и колективно преговарање

Лубарда указује на карактеристике социјалног дијалога, наводећи да се оне огледају у „ширењу домена“ почев од приватног ка јавном сектору, затим ширењу предмета социјалног дијалога и избора начина решавања колективних радних спорова, укључујући и поступак мирења. Користећи термин „филозофија социјалног дијалога,“ овај аутор објашњава да се она огледа у преговарању *bona fide* две равноправне стране – социјалних партнера, у циљу постизања компромиса у погледу услова рада, при чему је интервенција државе легитимна само у виду подстицања социјалног дијалога, односно колективног преговарања.²⁸⁵

Претходно наведени документ *UN Global Compact*, који је од извесног утицаја на садржину етичких кодекса у сектору пословања мултинационалних компанија, прокламује, поред права на удруживање, и право на колективно преговарање. Међутим, у домаћој литератури се наводи да етички кодекси „могу да допринесу уређивању појединих неуређених питања из области рада, али не могу да замене колективно преговарање.“²⁸⁶

2.3. Право запослених на партиципацију – информисање, консултовање, саодлучивање

Партиципација запослених обухвата учешће у одлучивању, расподели добити и својини.²⁸⁷ Право запослених на информисање и консултовање је једно од основних политичких и социјалних права које подразумева право запослених

²⁸⁵ Предмет колективног преговарања је облигациони и нормативни део колективног уговора.

²⁸⁶ Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд 2013, 174.

²⁸⁷ Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 1065.

да буду упознати са пословањем предузећа, резултатима, увођењем нових технологија, мерама заштите на раду и о свим питањима која су од значаја за социјално-економски положај запосленог. Јашаревић указује да „Право запослених на учешће у управљању и одлучивању (тзв. партиципација) представља кључни сегмент 'социјалног дијалога'.“²⁸⁸

У том контексту се у страниј литератури говори о учешћу запослених у поступку доношења етичких кодекса компанија. Тим кодексима, који се примењују у међународном пословању, уређују се питања услова рада и пословне праксе партнерских компанија.²⁸⁹ Кодекси компанија су карактеристични по томе што у великој мери садрже најважније међународне радне стандарде. Према истом аутору, доношење таквог кодекса може проистећи из једностране одлуке компаније, или представљати резултат процеса преговарања са запосленима, менаџментом или невладиним организацијама. Овај аутор указује на то да хибридни системи који укључују компанију, синдикате и невладине организације настоје да успоставе одређену праксу у области радних права кроз кодексе, нарочито у одређеним секторима. Он такође истиче да је механизам примене кодекса и контроле примене део унутрашње регулативе компаније и подразумева обуку менаџмента и запослених.

²⁸⁸ С. Јашаревић, „Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима“, *Радно и социјално право* 1/2008, 195.

²⁸⁹ J. Diller, „A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives“, *International Labour Review* Vol. 138 No. 2 1999, 103.

IV КОДЕКСИ ПРОФЕСИОНАЛНОГ И ЕТИЧКОГ ПОНАШАЊА У ПОСЕБНИМ ПРОФЕСИЈАМА

Етички кодекси професија, који су директан или посредан извор радних права и чију природу прожимају кључна начела и идеали радног права, присутни су у свим секторима и готово свим професијама и професионалним делатностима.²⁹⁰ Тим кодексима се на један начин регулише професионални морал запослених у јавном сектору, а на други начин у приватном сектору, док се на посебан начин уређује професионално и етичко поступање носилаца лиценцих професија који могу имати статус запослених у јавном сектору или обављати приватну праксу. Посебно су издвојене слободне професије, чији носиоци нису у радном односу, али чији се кодекси етике тесно тичу радних права. Из истог разлога тесне повезаности кључних радних начела, посебна пажња је посвећена јавним функцијама, с обзиром на значај који имају за друштвени и правни систем сваке земље, са специфичном особином да јавни функционери нису у радном односу, али имају права из радног односа. Ове разлике су, између осталог, определиле и правну природу етичких кодекса у наведеним сферама професионалних делатности. Полазећи од истакнутих особености етичких кодекса у различитим секторима и професијама, на овом месту разматра се професионална етика и њена регулатива извором радног права – етичким кодексом.

²⁹⁰ На адресама <http://ethics.iit.edu/ecodes/> и <http://www.codex.vr.se/en/etik9.shtml> доступни су етички кодекси разних професија.

1. ПРОФЕСИОНАЛНИ МОРАЛ ЗАПОСЛЕНИХ

1.1. Јавни сектор

У страној литератури се о етичком кодексу у јавном сектору говори у смислу ограничења јавном поступању и обавезе поштовања права појединаца као запослених и као грађана.²⁹¹ Исти аутор истиче да су вредности етике јавног сектора начела слободе, једнакости, недискриминације и једнаког третмана; транспарентности и одговорности.²⁹²

Основу државног система чини државна управа, а један од основних стубова државе (поред правосуђа и здравства, којима је пажња посвећена у делу рада о јавним функцијама и лиценцим професијама) јесте просвета. Стога је у јавном сектору дат преглед етичких кодекса државних службеника и универзитетских наставника и сарадника.

1.1.1. Кодекс понашања државних службеника

„Слободан Јовановић дефинише чиновнике као лица која су јавноправним уговором обавезна да трајно служе држави.“²⁹³ О потреби доношења етичког кодекса јавних службеника говорило се у правној теорији још крајем деведесетих година.²⁹⁴

Најзначајнији документ у области етичког понашања државних службеника је донет на нивоу Савета Европе 2000. године и то је Препорука

²⁹¹ D. Schultz, „Professional Ethics in a Postmodern Society“, *Public Integrity* Vol. 6 No. 4/ 2004, 285.

²⁹² *Ibid.*

²⁹³ Б. Шундерић, „Природа акта којим се успоставља службенички однос“, *Тенденције у развоју радног и социјалног права*, Златибор 2005, 33.

²⁹⁴ Н. Томић, „Етика јавних службеника“, *Актуелна питања југословенског законодавства*, Зборник радова са Саветовања правника 4.-8. септембар 1999, Будва, 365-375.

Савета министара о кодексима понашања државних службеника.²⁹⁵ Наведени документ даје смернице у погледу дужности државних службеника да поступају у складу са правилима струке и етике. Предвиђена је дужност поштовања прописа и забране сукоба приватног и јавног интереса. Државни службеници морају бити аполитични и љубазни у опхођењу са колегама и странкама. Имајући у виду да су државним службеницима у раду доступни лични и други подаци о странкама, њихов рад мора бити заснован на начелу заштите приватности и мора га прожимати начело непристрасности, у вези са чим је и забрана примања поклона. И сам тај документ наглашава, а то и проистиче из његове правне природе, да су начела на којима је заснован овај кодекс у функцији законитог и ефикасног рада државне управе. Циљ тог кодекса је борба против корупције и њена превенција, јер она урушава владавину права, људска права, социјалну правду и као таква угрожава и нарушава стабилност демократских институција и моралне темеље друштва.²⁹⁶ У вези с превенцијом корупције је и начело заштите државног службеника који укаже надлежном органу на незаконит или неетичан рад другог државног службеника, што сведочи о савременим трендовима који се у овом смислу огледају у заштити узбуњивача.²⁹⁷

Иако Србија није члан Организације за економску сарадњу и развој, на овом месту је вредна помена и *OECD* Препорука о етичким принципима у управљању у јавном сектору која се заснива на борби против корупције и истиче да етички принципи морају бити део правног система. По тој Препоруци, државни службеници морају бити упознати са етичким стандардима.

²⁹⁵ *Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member states on codes of conduct for public officials, Committee of Ministers at its 106th Session on 11 May 2000.*

²⁹⁶ Б. Лубарда, „Кодекс професионалног и етичког понашања као извор (радног) права“, *Право и провреда* број 5-8/2009, 651.

²⁹⁷ Закон о заштити узбуњивача, *Сл. гласник РС*, бр. 128/14. Овај закон је у нашој земљи донет 28.11.2014. године, ступио на снагу по истеку 8 дана од дана објављивања у „Сл. гласнику“, а примењује се по истеку 6 месеци од дана ступања на снагу.

Одлучивање у јавном сектору мора бити транспарентно и онај који управља мора да промовише етичко поступање. Препорука је и да се успоставе адекватни поступци и санкције за кршење етичких професионалних норми.

Универзални значај има Међународни кодекс понашања државних службеника УН који предвиђа да државни службеници треба да поступају ефикасно, у складу с начелом интегритета и општим интересом, водећи рачуна о сукобу јавног и приватног интереса и заштити приватности. Државни службеник, сагласно Препоруци, не сме да прима поклоне и мора бити аполитичан на радном месту и у вези са својим послом.

И други бројни документи се заснивају на истим принципима и циљевима, прокламујући суштински иста етичка и професионална начела.²⁹⁸

Према неким ауторима, одговорност државних службеника темељи се и на дијалогу.²⁹⁹

На основу наведене Препоруке Савета Европе, као и Закона о државним службеницима, Високи службенички савет је донео Кодекс понашања државних службеника у Србији.

„Циљ Кодекса јесте да ближе уреди стандарде интегритета и правила доброг понашања државних службеника у вршењу послова државног органа и да обавести јавност о понашању које има право да очекује од државних

²⁹⁸ На пример, *United Nations Convention against Corruption*, http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf, 16. мај 2014. *Criminal Law, Convention on Corruption, Strasbourg, Council of Europe, 1999*, <http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Html/173.htm>, 16. мај 2014. *Civil Law, Convention on Corruption, Strasbourg, Council of Europe, 1999*, <http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Html/174.htm>, 16.05.2014. *OECD Guidelines for Managing Conflict of Interests in the Public Service*, <http://www.oecd.org/gov/ethics/managingconflictinterestinthepublicservice.htm#guidelines>, 16. мај 2014.

²⁹⁹ N. C. Roberts, „Keeping Public Officials Accountable through Dialogue: Resolving the Accountability Paradox“, *Public Administration Review* Nov/Dec 2002/62/6, 658.

службеника.”³⁰⁰ У том смислу, Кодекс понашања државних службеника прокламује стандарде интегритета понашања државних службеника у органима државне управе, службама Владе и стручним службама управних округа и има циљ да упозна јавност о понашању које има право да очекује од државних службеника. Овај кодекс прожимају, пре свега, начела професионализације, деполитизације, непристрасности и достојанства.

Начело професионализације успостављено је у циљу подстицања и очувања поверења јавности у рад државних органа, њихов интегритет и ефикасност. Државни службеник је дужан да поступа законито и у складу са правилима струке и кодексом, као и да се у приватном животу понаша тако да чува поверење у непристрасан и законит рад. Државни службеници су дужни да се опходе љубазно и пристојно према колегама и странкама и на тај начин доприносе угледу државне управе.

Сходно начелу деполитизације, државни службеник мора да буде политички неутралан, односно да не заступа своја политичка уверења на раду, што је уједно у функцији начела поделе власти и владавине права.

Смисао начела непристрасности је да спречи сукоб приватног и јавног интереса, а забрањено је и примање поклона и других користи и услуга, осим протоколарног или пригодног поклона мање вредности. Суштина овог начела се, дакле, огледа у превенцији корупције и јачању поверења јавности у непристрасан и ефикасан рад државне управе.

Од нарочитог је значаја, у светлу основних начела радног права и универзалних правних вредности, принцип заштите достојанства, којим су обухваћени поступање са информацијама и заштита приватности, опхођење са странкама и колегама, забрана сексуалног узнемиравања и мобинга, као и стандарди одевања. Примера ради, Кодекс предвиђа да државни службеник не може да захтева приступ информацијама које му нису потребне за обављање

³⁰⁰ Б. Лубарда, „Државни службеници на положају и високи службенички савет“, *Промене у радном и социјалном законодавству*, Златибор 2006, 60.

послова, а оне које су му доступне дужан је да користи на прописани начин и не сме да неовлашћено саопштава информације до којих је дошао у обављању својих послова, нити да користи информације које су му службено доступне ради стицања погодности за себе или повезана лица. Начело заштите приватности и достојанства подразумева и да државни службеник не сме да износи личне податке из евиденција које се воде о другом државном службенику, осим у законом предвиђеним случајевима. 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.³⁰¹ За непоштовање кодекса у погледу прописаног одевања предвиђена је дисциплинска одговорност. Наиме, државног службеника који је неприкладно одевен непосредни руководиоца упозориће на обавезу поштовања кодекса у погледу одевања на радном месту и на могућност покретања дисциплинског поступка у случају поновљене повреде кодекса.

Заштита достојанства обухвата и забрану узнемиравања и сексуалног узнемиравања. Државни службеник који сматра да се од њега или другог државног службеника тражи да поступи на начин који није у складу са кодексом, треба о томе да обавести писменим путем руководиоца органа и због тога не сме бити стављен у неповољнији положај у односу на друге државне службенике, нити изложен узнемиравању, односно мобингу.³⁰²

Дисциплинска одговорност државних службеника је детаљно обрађена у посебном делу рада.

³⁰¹ У Кодексу је наведено и шта се нарочито сматра неприкладном одећом: непримерено кратке сукње, блузе са великим деколтеом или танким бретелама, изразито кратке или провидне блузе и кратке панталоне.

³⁰² Мобинг по Јовановићу представља социјални проблем и правно питање. П. Јовановић, „Нормативни оквири мобинга“, *Радно и социјално право* 1/2008, 41-42.

Наведени Кодекс понашања државних службеника Савета Европе, који садржи низ (радно)правних и етичких принципа, који имају карактер смерница и представљају оквир за националну (радно)правну регулативу, потврђује важност професионалне етике државних службеника за Европску заједницу у борби против корупције, владавине права и заштити демократског система и моралних темеља друштва.

Интересовање за питање професионалне етике државних службеника показала је и међународна заједница кроз наведене међународне кодексе понашања државних службеника.

Имајући у виду да ти кодекси имају универзални и регионални значај и да њихови принципи имају универзално дејство, односно карактер препорука и смерница на регионалном нивоу, у светлу хармонизације и европеизације радног права показује се да је национални етички кодекс државних службеника инструмент којим су те смернице имплементирани у национално (радно) законодавство.

1.1.2. Етички кодекс универзитетских наставника и сарадника и етика научноистраживачког рада

Етично поступање научника, универзитетских наставника и научних сарадника тесно је повезано с поштовањем, односно кршењем добре научне праксе, али и опхођењем према колегама и студентима.

У литератури је присутно више дефиниција научних превара, при чему се оне махом своде на фалсификовање, фабриковање и плагирање научних радова. Тако се оне описују као плагирање, фалсификовање или намерна употреба погрешних статистичких приступа; манипулација података, фабриковање података или публиковање украдених података; оцене, рецензије (*peer reviews*)

које нису објективне и које обезбеђују предност у времену за објављивање.³⁰³ Слично томе, научне преваре се дефинишу као фабриковање које подразумева конструисање података или „поклапање“ резултата, фалсификовање које обухвата манипулацију, мењање или изостављање података у циљу представљања жељеног резултата и плагијат који представља присвајање туђег рада.³⁰⁴ И друге дефиниције показују да и други аутори на сличан начин дефинишу научне преваре, на пример, да научна превара обухвата намеру да се превари, за разлику од грешке или непажње и најчешће се класификује у три категорије: фабриковање, фалсификовање и плагијат.³⁰⁵ Једна од дефиниција гласи и да је научна превара понашање које је неприхватљиво или неприкладно у научноистраживачком окружењу.³⁰⁶ И други аутори, уз напомену да је тешко дати јединствену дефиницију научне преваре и да таква дефиниција не постоји, стављају акценат на исте елементе (фабриковање, фалсификовање и плагијат).³⁰⁷

На основу до сада изнетог, у овом раду научна превара дефинише се као злоупотреба етичких стандарда поступања у професионалној научној пракси.

Проучавањем релевантне литературе може се закључити да се аутори који се баве овом темом у основи слажу у погледу питања шта обухвата научне преваре и да се оне најчешће дефинишу као плагирање, фабриковање и фалсификовање података, при чему се углавном говори о научним преварама у

³⁰³ J. T. Trevors, M. H. Saier Jr., „Corruption and Fraud in Science”, *Water Air Soil Pollut* 189/2008.

³⁰⁴ A. E. Hartemink, „Publish or Perish (3) – Fraud and ethics”, *International Union of Soil Sciences* 97/2000, 37.

³⁰⁵ M. Franzen, S. Rödder, P. Weingart, „Fraud: causes and culprits as perceived by science and the media”, *EMBO reports* 8 (1)/2007, 3.

³⁰⁶ J. A. Flores, „International Scientific Misconduct and the Legal System”, *9 Currents Int'l Trade L. J.* 60/2000, 60.

³⁰⁷ H. F. Judson, „The Difficult Interface: Relations between the Sciences and the Law”, *Advances in genetics* 50/2003.

контексту индивидуалне одговорности,³⁰⁸ док неки аутори³⁰⁹ указују и на институционалне факторе који узрокују научне преваре и који се огледају у настојању научне заједнице да по сваку цену спречи стварање неповерења јавности у науку и научну заједницу. И други аутори указују на сличне узроке научних превара, као што су финансијски разлози, напредовање у каријери и слично и као посебан тип додају такозвано „писање за друге.“³¹⁰ Даље се у литератури наводи да је један од институционалних фактора који подстичу научне преваре притисак да се објављује³¹¹ што више радова.

Постојећа литература показује да наука, кроз научне радове, већ више од двадесет година посвећује пажњу научним злоупотребама.³¹² Аутори који су се бавили овом темом анализирали су најчешће проблеме и покушавали да дефинишу научне преваре, истичући најзаступљеније узроке и предлажући могућа решења.³¹³

³⁰⁸ S. Hilgartner, „Research Fraud, Misconduct, and the IRB“, *IRB: Ethics and Human Research* 12 (1)/1990.

³⁰⁹ M. Franzen, S. Rödder, P. Weingart, „Fraud: causes and culprits as perceived by science and the media“, *EMBO reports* 8 (1)/2007.

³¹⁰ L. D. Claxton, „Scientific authorship – Part 1. A window into scientific fraud?“, *Mutation Research* 589/2005, 24.

³¹¹ M. F. Fox, „Scientific Misconduct and Editorial and Peer Review Processes“, *The Journal of Higher Education* Vol. 65 No. 3/1994, 306.

³¹² S. Hilgartner, „Research Fraud, Misconduct, and the IRB“, *IRB: Ethics and Human Research* Vol. 12 No. 1, 1990; P. K. Woolf, „Accountability and Responsibility in Research,“ *Journal of Business Ethics* 10/8/1991; J. Blunt, J. Savulescu, I. Chalmers, „Education and debate – Are research ethics committees behaving unethically? Some suggestions for improving performance and accountability“, *BMJ* 313/1996; L. M. Guenin, „Expressing a consensus on candour“, *Nature* 402/1999.

³¹³ У литератури се наводи да научне преваре почетком осамдесетих година у САД-у постају значајна политичка тема за конгресно разматрање. М. С. LaFollett, „The Politics of Research Misconduct: Congressional Oversight, Universities, and Science“, *The Journal of Higher Education* Vol. 65 No. 3/1994, 264. О научним преварама постоје два извора података – званични подаци о процесуираним случајевима и они који су засновани на истраживањима. С правом се поставља питање зашто се последњих година тако снажно повећало интересовање за научне преваре,

У погледу могућих решења проблема научних превара, најчешће се истиче значај и потреба едукације о интегритету у науци, научном методу,³¹⁴ етици и квалитету (а не квантитету) публикација.³¹⁵ Такође се наводи и да уредништво (*editorial board*) и оцене, стручне рецензије (*peer review*) имају извесну улогу у откривању и санкционисању научних превара, али у ограниченом обиму.³¹⁶ Неки аутори говоре и о етичким принципима објављивања научних радова.³¹⁷ Затим, као могући начин унапређења рада етичких истраживачких комитета у теорији се предлаже усвајање јединственог приступа етичкој контроли.³¹⁸ Указује се и на проблем морала и недостатка адекватне правне регулативе која би санкционисала неморално поступање.³¹⁹ Сва ова потенцијална решења се уједно наводе и у контексту узрока научних превара, па се тако истиче недостатак неопходног образовања у погледу научне етике и научног метода, као и недостатак институционалне, али и правне регулативе. У том смислу се указује на то да би побољшање наведеног

регулатива и потреба за дискусијама. Е. Ј. Hacket, „A Social Control Perspective on Scientific Misconduct“, *The Journal of Higher Education* Vol. 65 No. 3/1994, 244, 251.

³¹⁴ J. T. Trevors, M. H. Saier Jr, „Corruption and Fraud in Science“, *Water Air Soil Pollut* 189/2008.

³¹⁵ S. Hilgartner, „Research Fraud, Misconduct, and the IRB“, *IRB: Ethics and Human Research* Vol. 12 No. 1 1990.

³¹⁶ M. F. Fox, „Scientific Misconduct and Editorial and Peer Review Processes“, *The Journal of Higher Education* Vol. 65 No. 3/1994, 307.

³¹⁷ Coats наводи принципе етичког објављивања радова у Међународном часопису кардиологије: да главни аутор има сагласност свих осталих аутора; да сви који су учествовали у писању рада буду наведени као аутори; да предат рад није објављен или предат за објављивање у другом часопису; да материјал не садржи копије и да је сачињен у складу са етичким стандардима; да је све прописно цитирано. А. Ј. Coats, „Ethical authorship and publishing“, *International Journal of Cardiology* 131(2)/2009, 150.

³¹⁸ J. Blunt, J. Savulescu, A. J. M. Watson, „Meeting the challenges facing research ethics committees: some practical suggestions“, *BMJ* 316 7124 1998, 60.

³¹⁹ Tess, W.-R. & Jonathan, B. (2009) Moral Judgment and Moral Heuristics in Breach of Contract. *Journal of Empirical Legal Studies* 6 (2), 405-423.

истовремено допринело и превенцији научних превара. Неки аутори указују и на недовољну стручност, неадекватну методологију и атипично понашање инструмената (код природних наука), али и лењост, уз већ горе побројане узроке научних превара.³²⁰ Такође се наводи да притисак да се објављује што већи број научних радова доводи у искушење да се врше научне преваре, а исто важи и за потребу за признањем, што узрокује настојање да се по сваку цену постигну одређени или жељени резултати.³²¹

Иако неки аутори³²² на извесним местима истичу да нема података о томе да су научне преваре у порасту у последњих неколико година, што може бити, како се наводи, последица и неоткривања или необјављивања научних злоупотреба, с друге стране нека новија истраживања³²³ показују, примера ради, да научне преваре у Великој Британији забрињавајуће расту, а чињеницу да овај проблем ипак добија све веће размере доказује и све већи број научних радова који се баве тим феноменом, његовим узроцима и могућим решењима.

Дубље анализе тог феномена указују на то да се проблему научних превара, као друштвеном феномену, приступа са аспекта разних научних дисциплина и то медицине, социологије, бизниса, образовања, инжењеринга, етике и права.

Са правног аспекта, такође се истиче, поред већ горе изнетих могућих решења проблема научних превара, у контексту институционалне регулативе значај етичког кодекса на нивоу факултета и универзитета.³²⁴ Истраживање

³²⁰ A. E. Hartemink, „Publish or Perish (3) – Fraud and ethics“, *International Union of Soil Sciences* 97/2000.

³²¹ J. A. Flores, „International Scientific Misconduct and the Legal System“, 9 *Currents Int'l Trade L. J.* 60/2000.

³²² Franzen et al., „Fraud: causes and culprits as perceived by science and the media“, *EMBO reports* 8 (1)/2007.

³²³ A. Tavare, „Scientific misconduct is worryingly prevalent in the UK, shows BMJ survey“, *BMJ* 2012.

³²⁴ Z. Rezaee, R. C. Elmore, J. Z. Szendi, „Ethical Behavior in Higher Educational Institutions: The Role of the Code of Conduct“, *Journal of Business Ethics* 30 (2)/2001.

Rezaee et al. показује да већина факултета има етички кодекс који махом садржи одредбе о сукобу интереса и ти кодекси су углавном су сагласности са регулативом универзитета. И други аутори указују на потребу доношења етичког кодекса у области научноистраживачког рада.³²⁵ Затим, указује се да се правна регулатива научних превара не ограничава само на кривично право, већ обухвата и радно право, имајући у виду да кодекс професионалног и етичког понашања представља извор радног права, јер је област етичке професионалне одговорности суштински неодвојиви део радноправног положаја запосленог научника–истраживача. Несумњиво је да актуелност проблема етике научноистраживачког рада утиче на пораст значаја *soft law* регулативе професионалног понашања у овој области, где припада етички кодекс.³²⁶

У погледу упоредног права, претходно је речено да је највеће национално удружење наставника САД-а донело етички кодекс који кроз низ етичких стандарда предвиђа право на образовање и усавршавање и прокламује принципе поштовања, достојанства, интегритета, солидарности, лојалности и заштите личних података. Тај кодекс садржи како начела етичког професионалног поступања наставника према студентима, тако и према раду, колегама и заједници.

Потреба за етичким кодексом наставника последица је јачања свести о његовој неопходности, како за већу професионализацију, тако и за побољшање научне и образовно-просветне праксе. Осим етички кодекс, он треба да допринесе дубљем разумевању и регулисању етике наставника.³²⁷

³²⁵ Jones, N. L., „A code of ethics for the life sciences,” *Science and Engineering Ethics* 13 (1), 2007.

³²⁶ С. Сремчев, „Правноетички проблеми научноистраживачког рада,” *Европско законодавство* 45-46/2013, 275-283.

³²⁷ E. Campbell, „Professional Ethics in Teaching: towards the development of a code of practice“, *Cambridge Journal of Education* Vol. 30 Issue 2/2000.

На овом месту је вредан помена и Кодекс етике ЕУ за социјално-економска истраживања³²⁸ који прокламује принципе поштовања стандарда и етике научног истраживања, професионалних квалификација, поверљивости и заштите интелектуалне својине и корисника истраживања. Циљ овог кодекса је да се једним добровољним необавезујућим правним актом допринесе развоју европских интердисциплинарних и интернационалних стандарда у овој области. Ти стандарди треба да допринесу да се на овом пољу ублаже социјалне разлике, уз поштовање полних, расних, верских и културних разлика, дакле без дискриминације, да се изабере адекватан научни метод и обезбеди професионализам.³²⁹

Кодекс добре научне праксе Медицинског факултета у Грацу утврђује да су научници обавезни да поступају *lege artis*, односно да врше истраживања у складу са правним прописима и етичким нормама из дате научне области, а кодексом је прописана и њихова обавеза да потпишу изјаву о посвећености (*Declaration of Commitment*). Кодекс садржи одредбе које се односе како на студенте докторских студија, тако и на њихове менторе. Дефинисана је добра научна пракса и указано је на типове и узроке научних грешака које могу бити последица незаконитог понашања, професионалних притисака, мањка свести, метода који слабо функционишу и простих грешака.

Правила добре научне праксе донета су и од стране једне од водећих и најуспешнијих истраживачких организација у Немачкој која спроводи основна истраживања у служби јавности у области природних и друштвених наука – *Max Planck Society*.³³⁰ Принципи овог кодекса односе се на понашање научника према колегама у духу поштовања, њихов став према свакодневном научном раду који

³²⁸ *EU Code of Ethics for Socio-Economics Research*, <http://www.respectproject.org/ethics/412ethics.pdf>, 12.05.2014.

³²⁹ S. Dench, R. Iphofen, U. Huws, *An EU Code of Ethics for Socio-Economics Research*, Institute for Employment Studies, Brighton 2004.

³³⁰ *Rules of Good Scientific Practice*, *Max Planck Society*, 2000.

мора бити у складу с који мора бити у складу с начелом поштења и савесног рада и заснован на објективном и јавном објављивању резултата истраживања.

Сви наведени примери етичких кодекса показују да се етички принципи професионалног понашања базирају на односу са колегама, према научном раду, истраживању и објављивању резултата, као и према корисницима истраживања и јавности, односно друштвеној заједници.

У унутрашњој регулативи професионалног етичког поступања у области науке и просвете, у подносу на научне раднике и сараднике, донети су етички кодекси на свим универзитетима у Србији, а етички кодекси се доносе и у научним институтима.

Кодекс професионалне етике на Универзитету у Београду, донет од стране Савета Универзитета као органа управљања, базиран је на начелима достојанства и заштите моралних вредности и знања унутар академске заједнице, са истакнутом идејом подизања свести о одговорности научне и академске заједнице. Овај кодекс етике се односи на целу академску заједницу – наставнике, научнике, сараднике, студенте и друге који су део процеса високог образовања, научног истраживања и стручног рада, као и на лица која нису чланови академске заједнице Универзитета, али учествују у непосредном раду и деловању Универзитета. Кодексом се уређује поступање у односу на научни рад, колеге, студенте, институцију и окружење. Он даје могућност факултетима да својим општим актима прецизирају професионалне и етичке стандарде с обзиром на специфичности различитих научних области, при чему морају бити у сагласности са њим.

Етички стандарди овог кодекса огледају се у начелима професионалног поступања, истинитог рада, морала, поштовања колега и студената, забране дискриминације, непристрасности, интегритета академске институције, борбе против корупције, знања, савесности, посвећености и културе. Посебно је стављен акценат на забрану плагирања радова и идеја, као вид неморалног

професионалног понашања, али и на забрану било којег вида недоличног понашања према студентима.

Слична је регулатива и Кодекса професионалне етике Универзитета у Новом Саду,³³¹ Кодекса професионалне етике Универзитета у Нишу³³² и Етичког кодекса наставника Универзитета у Крагујевцу.³³³

Закон о високом образовању³³⁴ је предвидео да стручни орган самосталне високошколске установе доноси кодекс професионалне етике, а на основу универзитетских етичких кодекса неки факултети су донели своје етичке кодексе, базиране на суштински истим или истоврсним принципима и стандардима.³³⁵

³³¹ Донет 2010. године, <http://www.uns.ac.rs/sr/statut/pravilnici/etickiKodeks.pdf>, 7.02.2015. Сврха овог Кодекса је заштита моралних вредности у универзитетској заједници, међу којима су прокламоване: академска слобода; аутономија наставног, научног и уметничког рада; Достојанство, једнакост и праведност – Академска равноправност; Принцип професионалности – Академско понашање; Морално неприхватљива понашања – Академски интегритет; Академска универзалност и отвореност; Одговорност према професији; Одговорност према студентима, Одговорност према колегама, Одговорност према универзитетској заједници; Одговорност јавног наступања; одговорност студената. Кодексом је предвиђен Одбор за етичка питања који спроводи првостепени поступак за повреде Кодекса.

³³² Прокламоване вредности овог Кодекса су очување достојанства професије, знања, моралних вредности и подизање свести о одговорности чланова академске заједнице. Овај кодекс је прожет начелима достојанства и забране сукоба интереса који се односе на студенте, колеге, институцију и друштво.

³³³ <http://www.kg.ac.rs/Docs/etickikodeks.pdf>, 13. мај 2014. Начела предвиђена овим кодексом су: професионална слобода; етично, истинито, непристрасно и одговорно поступање у складу са највишим научним, стручним и етичким стандардима; солидарност; поштовање; заштита достојанства и приватности; борба против корупције; правичност и култура понашања. Овај кодекс такође садржи одредбе које се односе на однос према професији, студентима, колегама, институцији и окружењу.

³³⁴ *Сл. гласник РС*, бр. 76/05, 100/07 – аутентично тумачење, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13 и 99/14.

³³⁵ На овом месту поменуће се још једном да је Правни факултет у Београду донео Стандарде понашања и одевања запослених и студената који су регулисани Етичким кодексом и Кодексом

Да закључимо, етички кодекси у области науке и научног рада се доносе са циљем заштите достојанства професије и њених представника, забране сукоба јавног и приватног интереса и имајући у виду да су њихови адресати лица која се налазе у радном односу (и студенти), ти кодекси штите и гарантују најважнија права која произилазе из радног односа – достојанство на раду, забрану дискриминације, право на образовање и усавршавање, заштиту личних података, солидарност и право на удруживање и суштински су усмерени на подстицање и очување културе рада.

1.2. Лиценцне професије

Лиценцне професије су обрађене посебно због специфичности која их одликује: услов за њихово обављање је лиценца за рад. Карактерише их и то да се ова професионална делатност може обављати у јавном сектору у својству запосленог или у виду приватне праксе. Оно што им даје посебно место у овом раду је веза између поштовања, односно кршења етичког кодекса и одузимања лиценце за рад, што може довести до престанка радног односа, односно права на обављање делатности у приватном сектору или привремене забране вршења рада.

одевања запослених и студената на факултету, који су саставни део Стандарда рада на Правном факултету. Стандарди понашања и одевања се објављују на огласној табли Правног факултета, веб сајту факултета и достављају се свим службама на факултету и Ректорату Универзитета у Београду, другим правним факултетима у Србији и Министарству образовања. Према Кодексу облачења, одећа запослених на Правном факултету, како у наставном, тако и у ваннаставном делу, мора да буде примерена службеном положају запослених и намени образовне институције, мора да буде уредна, чиста, официјелног изгледа, да не скреће пажњу са образовног или другог радног процеса и да не може да служи као повод или као изговор за сексуално узнемиравање. Што се тиче студената, они не подлежу обавези официјелног облачења, али њихова одећа мора да буде уредна, чиста, пристојна и примерена месту и улози студената у образовном процесу.

Најважнији представници лиценцих професија су здравствени радници, којима је у предстојећим излагањима посвећена детаљна пажња, а осврнућемо се и на запослене у области социјалне заштите.

1.2.1. Правна природа лиценце

Лиценца се на овом месту, у смислу правне природе, сматра јавном исправом која представља доказ о стручној оспособљености лица које добија лиценцу за рад. На овај начин је лиценца дефинисана и од стране законодавца. О лиценци се овде говори као о услову за заснивање радног односа, односно отпочињање професионалне делатности и разлогу за престанак радног односа. У том смислу се и у литератури наводи да кршење кодекса може бити основ за престанак чланства у професионалној комори или за одузимање лиценце.³³⁶ Правна природа лиценце ће бити детаљно разрађена у наредним излагањима у контексту етичких кодекса посебних лиценцих професија.

1.2.2. Здравствени радници

Проучавањем професионалне етике тежи се да се досегну вредности и стандарди које су развили практичари у одређеној професији кроз дужи временски период и да се идентификују најистакнутије вредности одређене професије. У примени на област јавног здравља, та перспектива подразумева утврђивање главног задатка професије, а то је заштита здравља свих чланова

³³⁶ D. Gotterbarn, „How the New Software Engineering Code of Ethics Affects You“, *IEEE Software* Vol. 16 Issue 6 1999, 60.

друштва, и изградњу корпуса етичких принципа и стандарда који би штитили поверење и легитимитет професије.³³⁷

Здравствена професија спада у лицендне професије за чије обављање је, било у здравственој установи, било у приватној пракси, услов лиценца за рад дата од стране надлежног органа. Професионална удружења здравствених радника – коморе се старају о заступању професионалних интереса својих чланова и о њиховом угледу, доносе етичке кодексе на основу закона и њима регулишу етичко професионално поступање својих чланова.³³⁸

Коморе здравствених радника се оснивају на основу Закона о коморама здравствених радника³³⁹ који уређује чланство, послове и рад комора, посредовање у решавању спорова, судове части и друга питања од значаја. Циљ оснивања комора здравствених радника је да се унапреди обављање здравствене професије доктора медицине, доктора стоматологије, дипломираних фармацеута, дипломираних фармацеута медицинске биохемије и доктора медицине специјалиста клиничке биохемије, медицинских сестара и здравствених техничара и у том смислу се оснивају лекарска, стоматолошка, фармацеутска комора, комора биохемичара и комора медицинских сестара и здравствених техничара Србије. Чланство у наведеним коморама је обавезно за све представнике ове професије који је обављају у Републици Србији у

³³⁷ D. Callahan, B. Jennings, „Ethics and Public Health: Forging a Strong Relationship“, *American Journal of Public Health* Vol. 92 No. 2/2002.

³³⁸ Здравствени радници су лица која имају завршен медицински, стоматолошки или фармацеутски факултет, као и лица са завршеном другом школом здравствене струке, а која обављају здравствену делатност као професију у здравственим установама или приватној пракси (чл. 165 Закона о здравственој заштити, *Службени гласник РС*, број 107/20, 72/09 – др. закон, 88/10, 99/10, 57/11, 119/12 и 45/13 – др. закон). То су: доктор медицине, доктор стоматологије, дипломирани фармацеут и дипломирани фармацеут медицински биохемичар, као и други здравствени радник са завршеном одговарајућом високом, вишом, односно средњом школом здравствене струке (чл. 166 Закона о здравственој заштити).

³³⁹ *Службени гласник РС*, број 107/05, 99/10.

здравственим установама или у виду приватне праксе.³⁴⁰ Коморе имају статус правног лица и њихова права и обавезе су регулисане законом и статутом.

Издавање, обнављање и одузимање лиценце за рад члановима је пренето овлашћење комори, о чему се води посебан именик и издаје легитимација онима који су добили лиценцу. Ближе услове и поступак за издавање, обнављање или одузимање лиценце прописује Министар. Овај поступак регулисан је законом, а донет је и Правилник о ближим условима за издавање, обнављање или одузимање лиценце члановима комора здравствених радника.³⁴¹

Скупштина, као највиши орган коморе, доноси Етички кодекс и бира и разрешава председника и чланове Етичког одбора коморе, као и Судове части.

³⁴⁰ За наведена лица чланство у комори је добровољно уколико не обављају здравствену делатност. Чланство у комори је обавезно и за наведене здравствене раднике који као професију обављају послове здравствене делатности у установама социјалне заштите, заводима за извршење заводских санкција, у државним органима, на факултетима, односно у школама здравствене струке, амбулантама медицине рада које образују послодавци и у другим установама у којима се обавља здравствена делатност у складу са законом (чл. 4 ст. 2 Закона о коморама здравствених радника).

³⁴¹ Поступак издавања, обнављања и одузимања лиценце се води у складу са Законом о општем управном поступку, под условима који су прописани Законом о здравственој заштити. Наиме, комора, односно директор решењем, издаје лиценцу здравственом раднику са положеним стручним испитом на период од 7 година. Услови се тичу школске спреме здравствене струке, обављеног приправничког стажа и положеног стручног испита, уписа у комору и да лице није правноснажно осуђено за кривично дело које га чини недостојним за обављање здравствене делатности, односно да правноснажном пресудом није осуђено на казну затвора због тешког кривичног дела против здравља људи. За обнављање лиценце услов је континуирана обука и доказ о стручној оспособљености за наставак рада у струци, при чему у поступку одлучивања по захтеву за обнављање лиценце надлежна комора је дужна да по службеној дужности пази да ли је наступио неки од законских разлога из Закона о здравственој заштити за одузимање лиценце. Детаљнији поступак регулише Правилник о ближим условима за издавање, обнављање или одузимање лиценце члановима комора здравствених радника, *Сл. гласник РС*, бр. 119/07, 23/09 и 40/10.

Етички одбор Коморе разматра етичка питања која се односе на обављање професије здравствених радника; даје мишљење о раду чланова Коморе у складу са етичким кодексом; промовише принципе професионалне етике ради успостављања етичког понашања чланова Коморе и обавља друге послове у вези са применом и поштовањем етичког кодекса.³⁴² Етички кодекс Коморе уређује односе међу колегама и према пацијентима и објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије.“

Законом о здравственој заштити предвиђено је оснивање Етичког одбора Србије као стручног тела надлежног за спровођење здравствене заштите на нивоу Републике у складу са начелима професионалне етике.³⁴³ Етички одбор Србије предлаже основна начела професионалне етике здравствених радника и прати њихову примену; координира рад етичких одбора у здравственим установама; прати спровођење научних истраживања и клиничких испитивања лекова и медицинских средстава у здравственим установама на територији Републике и подноси о томе годишњи извештај Министарству, као и о уоченим проблемима, недостацима и примедбама на рад етичких одбора у здравственим установама; одлучује и даје мишљења о спорним питањима која су од значаја за ова испитивања и медицинске огледе и разматра и друга питања професионалне етике у спровођењу здравствене заштите.³⁴⁴ У иностраној

³⁴² По Закону о коморама здравствених радника, Статутом Коморе детаљније се уређују састав Етичког одбора, избор чланова и председника, као и начин рада. Њиме се уређују и услови за избор судија за Судове части и разрешење, као и орган коморе који их формира, њихова надлежност, лакше и теже повреде професионалних дужности и угледа члана коморе, поступак за утврђивање одговорности члана коморе, поступак пред Судом части, изрицање мера, начин извршења мера и друга значајна питања.

³⁴³ Влада именује и разрешава чланове на предлог Министра и они морају бити из редова истакнутих стручњака.

³⁴⁴ Етички одбор Србије такође и прати спровођење одлука и разматра стручна питања у вези са поступком узимања делова људског тела у медицинске и научно-наставне сврхе у здравственим установама на територији Републике у складу са законом, као и у вези с применом мера за

литератури је присутно становиште да би етички комитети у области здравствене заштите требало да буду на добровољној бази, образовне и саветодавне природе. Наводи се да би они требало да помажу у решавању несвакидашњих и компликованих етичких проблема који се тичу здравственог третмана пацијента и третмана који се тиче институције и лекара.³⁴⁵

Коморе свих здравствених радника су донеле своје етичке кодексе.

Кодекс професионалне етике лекарске коморе Србије³⁴⁶ прописује обавезу поштовања Етичког кодекса и регулише одговорност за повреде кодекса на сличан начин као што је предвиђено Законом о коморама Србије. О спровођењу Етичког кодекса се стара Етички одбор Коморе. У смислу начела овог Кодекса, лекар је дужан да своју професију обавља савесно, одговорно, пожртвовано, хумано и према најбољем знању. Кодекс се заснива на начелима достојанства, заштите приватности и забране дискриминације, тако што предвиђа да је лекар дужан да се с једнаком пажњом опходи према свим пацијентима без обзира на било које лично својство и да поштује њихову приватност и достојанство. Кодекс говори о „посебној личној одговорности“ лекара, имајући у виду да су у његовим рукама здравље и живот људи. Лекар је дужан да поштује прописе, осим уколико би они били на штету болесника, а дужан је да поштује и колеге, с тим да је дужан да пријави сваког ко поступа незаконито или несавесно. Овај кодекс садржи веома наглашена високо морална начела на којима треба да почива рад једне од најозбиљнијих и најодговорнијих професија. Прокламована начела снажно истичу људску и моралну одговорност, солидарност и међусобну сарадњу лекара. Обавеза лекара да у здравственом смислу васпитавају друштво и да се старају о здравственој

лечење неплодности поступцима биомедицински потпомогнутим оплођењем у здравственим установама на територији Републике у складу са законом, што налаже високо етичко поступање.

³⁴⁵ Judicial Council, „Guidelines for Ethics Committees in Health Care Institutions“, *JAMA* Vol. 253 No. 18 1985.

³⁴⁶ *Сл. гласник РС*, бр. 121/07.

култури представља и део културе рада. Лекар треба да поступа независно и самостално, у оквирима свога знања и стручности. Велики број норми кодекса је проткан и начелом забране сукоба јавног и приватног интереса и борбом против корупције.

Стоматолошка комора Србије донела је Етички кодекс доктора стоматологије³⁴⁷ који утврђује правила понашања стоматолога, чланова Стоматолошке коморе Србије, који као професију у Републици Србији обављају послове стоматолошке струке с намером да се очува углед и достојанство стоматолошке здравствене делатности.

Анализом кодекса здравствених радника је установљено да се сви заснивају на истим начелима слободног, савесног и одговорног професионалног поступања уз поштовање етичких стандарда, достојанства, без дискриминације. Такође је сваким од ових кодекса предвиђено оснивање Етичког одбора и Суда части. Минималне разлике тичу се суштинских специфичности посебних здравствених професија, али су са радноправног аспекта прожети истим радноправним начелима и циљевима.

Код кодекса Стоматолошке коморе Србије је специфично, на пример, то што су стоматолози дужни да приликом уписа у комору потпишу изјаву да ће поштовати кодекс етике, што се чини као добро решење у смислу појачавања одговорности и свести о одговорности. Наиме, иако овај „ритуал“ не даје већу правну снагу кодексу, може се претпоставити да у психолошком и моралном смислу има одређену снагу. Овај кодекс упућује и на обавезу стоматолога да се придржавају Међународног кодекса стоматолошке етике, декларација и препорука Светске здравствене организације и Светске асоцијације стоматолога, као и међународног хуманитарног права. У погледу надлежности која је предвиђена Статутом Коморе и питања која су релевантна за овај рад, она су на готово исти начин регулисана и Статутом Стоматолошке коморе Србије. Скупштина Коморе доноси Етички кодекс и Пословник о раду Суда части, а рад

³⁴⁷ <http://www.stomkoms.rs/index.php/2013-05-28-15-25-23/2013-06-04-15-11-17>, 15.05.2014.

Етичког одбора који је задужен за примену Кодекса је ближе регулисан Пословником.

Етички кодекс фармацеута Србије³⁴⁸ односи се на све чланове Фармацеутске коморе и заснива се такође на принципима поштовања права и морала, односно професионалних стандарда, етике, савесног и одговорног рада, достојанства и поштовања приватности.

Комора биохемичара Србије донела је Етички кодекс биохемичара који се заснива на принципима знања, савесности, достојанства, забране сукоба интереса, солидарности и забране дискриминације.

Етички кодекс Коморе медицинских сестара и здравствених техничара Србије³⁴⁹ прокламује етичка начела и комплементарне обавезе чланова Коморе, а која начела су по својој природи иста као претходно описана. У случају непоштовања Кодекса, Комора покреће поступак пред Судом части. По Статуту ове Коморе,³⁵⁰ покретање дисциплинског поступка предлаже дисциплински тужилац или странка.

Кодекси фармацеута, биохемичара и медицинских сестара и здравствених техничара су само поменути, имајући у виду да регулишу професионално понашање на бази суштински истих професионалних и моралних принципа.

Међу најзначајнијим међународним документима који се односи на лекарску професију су Женевска декларација³⁵¹, која представља прилагођену Хипократову заклетву, и Хелсиншка декларација³⁵² која практично понавља

³⁴⁸ Службени гласник РС, број 6/07, http://www.udruzenjefnp.com/dokumenti/eticki_kodeks.pdf, 15.05.2014.

³⁴⁹ Сл. гласник РС, бр. 67/07.

³⁵⁰ Службени гласник РС, бр. 115/06, 21/08, 69/08 и 10/12.

³⁵¹ WMA Declaration of Geneva, 1948. <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/g1/>, 14.06.2014.

³⁵² WMA Declaration of Helsinki - Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects, 1964. <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/b3/>, 14. јун 2014.

принципе из Женевске декларације. Овој групи припада и Међународни кодекс медицинске етике који је донела Светска медицинска асоцијација и који садржи стандарде понашања који се односе на обавезе лекара уопште, однос према пацијентима и колегама. Примећено је да су у свим кодексима етике заступљени суштински исти професионални и етички стандарди. Тако је и у овом кодексу изражена обавеза поступања у складу са професионалним стандардима, начело поштовања и достојанства, поштења, забрана сукоба интереса и обавеза поштовања националних професионалних и етичких стандарда.

Декларација о професионалној аутономији и саморегулативи Светске медицинске асоцијације³⁵³ ставља акценат на принцип слободног и аутономног, али и одговорног вршења и регулисања лекарске професије, што представља срж медицинске етике. Та Декларација подржава лекарску професију сваке земље да се аутономном регулативом развија и унапређује. Нарочито је значајан принцип да понашање лекара не сме да одступа од оквира који поставља етички кодекс и етичка начела ове професије, а да свако кршење професионалне етике мора бити санкционисано. Тај документ је замењен Декларацијом о

³⁵³ *WMA Declaration of Madrid on Professional Autonomy and Self-Regulation, Adopted by the 39th World Medical Assembly, Madrid, Spain, October 1987, editorially revised at the 170th Council Session, Divonne-les-Bains, France, May 2005 and rescinded and archived by the WMA General Assembly, New Delhi, India, October 2009.* Овај документ је замењен документом *Declaration of Seoul on Professional Autonomy and Clinical Independence, 2008* и комплетно ревидиран документом *Declaration of Madrid on Professionally-led Regulation, 2009.* <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.wma.net/en/30publications/10policies/20archives/a21/>, 16. мај 2014.

професионалној аутономији и клиничкој независности³⁵⁴ и Декларацијом о професионално вођеној регулативи,³⁵⁵ које су засноване на истим начелима.

И други међународни документи садрже исте етичке принципе који треба да поставе оквир за националну аутономну регулативу ове професије.³⁵⁶

Поштујући описане међународне принципе и уважавајући значај лекарске професије и делатности, која мора бити строго регулисана законом, може се закључити да у прилог природи међународних начела иде чињеница да

³⁵⁴ *WMA Declaration of Seoul on Professional Autonomy and Clinical Independence, Adopted by the 59th WMA General Assembly, Seoul, Korea, October 2008.* <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/a30/index.html>, 16. мај 2014.

³⁵⁵ *WMA Declaration of Madrid on Professionally-led Regulation, Adopted by the 60th WMA General Assembly, New Delhi, India, October 2009.* <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/r4/index.html>, 16. мај .2014.

³⁵⁶ На пример, *World Medical Association – WMA Statement on Patient Advocacy and Confidentiality, Adopted by the 45th World Medical Assembly, Budapest, Hungary, October 1993 and revised by the 57th WMA General Assembly, Pilanesberg, South Africa, October 2006.* <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/a11/index.html>, 16. мај .2014. По овом документу, поступање са пацијентима треба да се заснива на начелу недискриминације, савесности, одговорности, професионализма и морала. *WMA Statement on Professional Responsibility for Standards of Medical Care, Adopted by the 48th WMA General Assembly, Somerset West, South African, October 1996 and editorially revised by the 174th WMA Council Session, Pilanesberg, South Africa, October 2006.* <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/m8/index.html>, 16. мај 2014. Наведени документ такође наглашава поменута етичка и професионална начела и указује на значај етичких комитета и сличних тела која треба да подстичу етичко поступање лекара. *WMA, Declaration on Physician Independence and Professional Freedom, Adopted by the 38th World Medical Assembly Rancho Mirage, CA, USA, October 1986 and rescinded at the WMA General Assembly, Santiago 2005.* <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/20archives/f9/index.html>, 16. мај 2014. *WMA Medical Ethics Manual, 2nd edition, 2009.* http://www.wma.net/en/30publications/30ethicsmanual/pdf/ethics_manual_en.pdf, 15. мај 2014. Овај Приручник за медицинску етику најпре објашњава шта је то медицинска етика, указује на вечити значај медицинске етике и етике професије уопште, улогу Међународне медицинске асоцијације, описује однос с пацијентима у смислу поштовања, достојанства и заштите приватности, однос према друштву и колегама и етику у медицинским истраживањима.

је наведеним кодексима у нашем правном систему развијена аутономна регулатива лекарске професије у мери у којој је то нужно и важно, уз претходно истакнуту неопходност законске регулативе.

И у другим сферама здравствене професије донети су бројни етички кодекси међународног или европског значаја.³⁵⁷

³⁵⁷ *CODE OF ETHICS FOR DENTISTS IN THE EUROPEAN UNION, COUNCIL OF EUROPEAN DENTISTS, Adopted unanimously by the CED General Meeting on 30 November 2007, amending earlier versions of the CED Code of Ethics from 1965, 1982, 1998 and 2002.* Овај кодекс ЕУ даје опште смернице, указујући на националне и културолошке посебности сваке земље које се морају поштовати. Заснован је на принципима професионализма, етике, независности, интегритета, поштења, заштите приватности и садржи норме које уређују однос с пацијентима, однос према професији и према јавности. *FDI World Dental Federation, International Principles of Ethics for the Dental Profession, 1997.* <http://ethics.iit.edu/ecodes/node/4759>, 16. мај 2014. *International Association for Dental Research (IADR), CODE OF ETHICS, 2009.* <http://iadr.com/i4a/pages/index.cfm?pageid=3562#.U3T4SoGSw8o>, 16. мај 2014. Ово међународно удружење за стоматолошка истраживања поставља овим Кодексом етике оквир за професионално поступање чланова (чланови могу бити истраживачи, студенти или други појединци заинтересовани за стоматологију). Кодекс је заснован на међународним стандардима и документима, међу којима је најважнија Хелсиншка декларација која се односи на етичке принципе у медицинским истраживањима на људима (*WMA, Declaration of Helsinki – Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects, Adopted by the 18th WMA General Assembly, Helsinki, Finland, June 1964 and amended by the: 29th WMA General Assembly, Tokyo, Japan, October 1975 35th WMA General Assembly, Venice, Italy, October 1983 41st WMA General Assembly, Hong Kong, September 1989 48th WMA General Assembly, Somerset West, Republic of South Africa, October 1996 52nd WMA General Assembly, Edinburgh, Scotland, October 2000 53rd WMA General Assembly, Washington DC, USA, October 2002 (Note of Clarification added) 55th WMA General Assembly, Tokyo, Japan, October 2004 (Note of Clarification added) 59th WMA General Assembly, Seoul, Republic of Korea, October 2008 64th WMA General Assembly, Fortaleza, Brazil, October 2013.* <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/b3/>, 16. мај 2014. Овим Кодексом је предвиђено и да ће чланови који крше Кодекс бити санкционисани од стране удружења, а дефинисани су и конфликт интереса, научна превара, грешка, плагијат, дати су примери и дефинисани су узбуњивачи и узбуњивање.

1.2.3. Запослени у социјалној заштити

У области социјалне заштите говори се о етици социјалног рада.³⁵⁸ Етика социјалног рада подразумева „проучавање моралног у социјалном раду, кроз истраживање поријекла, природе, претпоставки и елемената доброг, пожељног и вриједног, а у односу на одређење сврхе, циљева и предмета професије социјалног рада.“³⁵⁹ Овај појам се такође „односи на принципе, правила, стандарде 'доброг', 'исправног', 'компетентног', 'етичког' (као моралног) професионалног поступања, односно особине 'доброг', 'компетентног', 'етичног', 'професионалног' социјалног радника.“³⁶⁰ По истом аутору, дефиниције етике социјалног рада се углавном задржавају на овом другом значењу.

„Филозофско-теоријске основе етике социјалног рада које имају карактер на принципима заснованог приступа, у западној се литератури најчешће везују за деонтологију или етику дужности Имануела Канта...“³⁶¹ Аутор износи и критику таквог приступа етици социјалног рада због некомплементарности основних елемената тог етичког приступа и хуманистичког социјалног рада, што се пре свега односи на универзалност и општост моралних принципа у сучељењу с комплексношћу околности у којима се пружа свака социјална услуга, као и са ограниченошћу ресурса и организација, специфичношћу потреба клијената и особеностима културолошког контекста. Како наводи, овакав приступ „универзализације социјалног рада“ је заступљен на међународном нивоу. С друге стране, по Аристотеловој етици врлине „У основи сваке професионалне одлуке у социјалном раду налазе се лични капацитети

³⁵⁸ А. Пухалић, „Основни филозофско-теоријски приступи етици социјалног рада“ у *Социјална политика* 2/13.

³⁵⁹ *Ibid.*, 27.

³⁶⁰ *Ibid.*, 28.

³⁶¹ *Ibid.*, 31.

социјалног радника за објективно опажање, резоновање, процјену, евалуацију, морални суд.³⁶² Критика, међутим, истиче да се као проблем јавља одређивање врлине и индивидуално схватање моралности.

Неки аутори говоре о стандардима поступања високог (изванредног) квалитета који се развијају из „најбоље праксе.“³⁶³

Поједини аутори указују да иако су према успостављеном систему социјалне заштите пружаоци услуга дужни да испуне прописане стандарде и да континуирано унапређују квалитет услуга, неопходно је доношење подзаконских аката који ће у потпуности учинити овај законски оквир применљивим и функционалним.³⁶⁴

Запослени у области социјалне заштите и њихово професионално етичко поступање методолошки у овом раду припада делу о лиценцим професијама, јер је за обављање ове професије потребна такође лиценца за рад. Наиме, по Закону о социјалној заштити³⁶⁵ лиценца је основ за обављање делатности пружаоца услуге породичног и домског смештаја, као и услуга социјалне заштите које не може да обезбеди установа социјалне заштите Републике, Аутономне Покрајине, јединице локалне самоуправе и које обезбеђује пружалац социјалне заштите који је лиценциран за то. Такође, за пружање одређених услуга Центра за социјални рад предвиђено је добијање лиценце.

Стручно усавршавање социјалних радника је услов за напредовање и стицање, односно обнављање лиценце. Испит за лиценцу спроводи Комора социјалне заштите. У поступку лиценцирања испитује се да ли установа социјалне заштите, односно пружалац услуга или стручни радник испуњавају критеријуме и стандарде за пружање услуга у области социјалне заштите. Лиценца је јавна исправа којом се потврђује да организација социјалне заштите,

³⁶² *Ibid.*, 41.

³⁶³ М. Бркић, „Процеси стандардизације у социјалној заштити“ у *Социјална политика* 2/13, 11.

³⁶⁴ В. Миросављевић, „Стручни послови у социјалној заштити“ у *Социјална политика* 2/13.

³⁶⁵ *Сл. гласник РС*, бр. 24/11.

односно стручни радник испуњава прописане услове и стандарде. Лиценцирању подлежу организације социјалне заштите које пружају дневне услуге у заједници, услуге породичног смештаја и услуге домског смештаја. Лиценцу за пружање услуга у области социјалне заштите организацији издаје Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.³⁶⁶ Организација социјалне заштите мора испуњавати услове за издавање лиценце током целог периода за који је лиценца издата. Ако надлежни орган током тог периода утврди да дата организација више не испуњава услове, покренуће поступак за суспензију лиценце. Одлуком о суспензији лиценце утврђују се недостаци у погледу испуњености услова и оставља се рок за њихово отклањање.³⁶⁷ Ако организација у остављеном року не отклони недостатке, надлежни орган доноси одлуку о одузимању лиценце. Овај поступак спроводи министарство у складу са Законом о општем управном поступку.

Стручном раднику за обављање стручних послова у социјалној заштити лиценцу издаје Комора.³⁶⁸ Поступак лиценцирања стручних радника се

³⁶⁶ Законом о социјалној заштити прописани су услови за добијање лиценце према којима организација социјалне заштите мора да буде регистрована у складу са законом, да испуњава стандарде у погледу локације, простора, опреме, организације, броја и стручности ангажованог особља, процене, планирања и активности за пружање конкретне услуге социјалне заштите и да најмање две године пружа услуге социјалне заштите. Лиценца се издаје на период од 6 година. Ова организација може добити и ограничену лиценцу, која се може дати само једанпут и на краћи период ако је регистрована и ако постоји потреба за пружањем конкретне услуге за коју се тражи лиценца, а нема назначено искуство и не испуњава наведене стандарде. Такође, ову лиценцу може добити организација и ако само не испуњава услов у погледу искуства, а први пут подноси захтев за добијање лиценце. Ограничену лиценцу може добити и установа социјалне заштите која је у трансформацији. Исти услови важе и за обнављање лиценце које се врши на захтев организације.

³⁶⁷ Организација социјалне заштите може наставити да пружа услуге у погледу којих је лиценца суспендована до истека рока за отклањање недостатака.

³⁶⁸ Услов за добијање лиценце је стручна спрема, успешно завршен одговарајући акредитовани програм обуке, прописано радно искуство, односно положен стручни испит.

спроводи у складу са Правилником о лиценцирању.³⁶⁹ Лиценца стручном раднику, међутим, може бити одузета пре истека рока на који је издата ако своје послове не обавља у складу са прописима и стандардима, ако дође до отказа уговора о раду због учињене повреде радне обавезе или радне дисциплине или уколико грубо прекрши Етички кодекс. Из наведеног се може закључити да грубо кршење Етичког кодекса од стране стручног радника посредно доводи до престанка радног односа, јер је оно основ за одузимање лиценце која је услов за рад. Међутим, основ за одузимање лиценце који се односи на непоступање у складу са прописима и стандардима би се могао такође тумачити као кршење етичких професионалних стандарда садржаних у Етичком кодексу, који је не само кодекс професионалних и моралних стандарда, већ уједно и правни акт, односно пропис. Највероватније је да у пракси оваква одредба оставља простор за тумачење с обзиром на околности конкретног случаја, а смисао језичког и циљног тумачења говори у прилог изнетом становишту.

Скупштина Коморе има Етички одбор социјалне заштите који бира из реда својих чланова.³⁷⁰ Етички одбор је стручно тело Коморе које прати да ли се пружање услуга и остваривање социјалне заштите заснива на начелима професионалне етике.³⁷¹ Етички одбор предлаже Кодекс професионалне етике, стара се о поштовању начела професионалне етике у пружању социјалне заштите, врши сталну саветодавну функцију, утврђује повреде професионалне етике, дужности или угледа члана Коморе и изриче мере професионалне одговорности члановима Коморе, даје мишљење о спорним етичким питањима која су значајна за спровођење научних истраживања и бави се другим

³⁶⁹ *Службени гласник РС*, бр. 42/13.

³⁷⁰ Чланови ове Коморе могу бити редовни – стручни радници и сарадници и лица која се баве социјалном и породично-правном заштитом и почасни – лица која помажу прилозима или ангажовањем и слично у остваривању циљева Коморе или која су дала изузетно значајан допринос у наведеним областима. Почасни чланови могу да дају предлоге и мишљења, али не могу да учествују у одлучивању.

³⁷¹ Етички одбор има 7 чланова који долазе из различитих струка.

питањима професионалне етике у социјалној заштити. Етички одбор у оквиру обављања својих послова сарађује са другим коморама, научним установама, факултетима и другим телима по потреби у земљи и иностранству.

Доношење Етичког кодекса, лиценцирање и формирање Етичког одбора представљају поверене послове које Комора обавља на основу закона. Надзор над радом Коморе у обављању поверених послова врши Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. За сада је Кодекс професионалне етике социјалних радника донело само Друштво социјалних радника Републике Србије 2008. године и он је базиран на суштински истим принципима као и претходно обрађене лицендне професије. Кодекс је методолошки сачињен у стандардном облику, као и сви други кодекси у јавном сектору, тако што садржи норме које се односе на етичке принципе који се морају поштовати у односу на клијенте, институцију и професију.

За повреде професионалне етике, односно за повреде дужности или угледа члана Коморе, Етички одбор може изрећи неку од следећих мера професионалне одговорности: јавну опомену, новчану казну³⁷² и привремену забрану самосталног рада у обављању одређених послова из делатности социјалне заштите.³⁷³

Након прегледа домаће регулативе етичког поступања запослених у области социјалне заштите, полазећи од међународних и европских стандарда који имају универзално, односно регионално дејство, поменућемо значајније документе који су донети на једном и другом нивоу.

³⁷² Новчана казна се може изрећи у висини до 30% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији у месецу који претходи месецу у коме се та казна изриче, по подацима републичког органа надлежног за послове статистике.

³⁷³ Ова мера се може изрећи у трајању не краћем од 30 дана и не дужем од шест месеци.

Међународна организација социјалних радника је донела Кодекс о етичким принципима³⁷⁴ у коме се истиче да је етички аспект суштински неодвојив део професије социјалних радника, а неки од најважнијих етичких принципа су лојалност, одговорност, савесност, солидарност, интегритет, поштовање људских права и тежња ка социјалој правди која се супротставља дискриминацији.³⁷⁵ Овај Кодекс представља смернице на основу којих би требало да се донесу национални етички кодекси.³⁷⁶

Национално удружење социјалних радника САД-а, иначе највеће удружење социјалних радника у свету, донело је Етички кодекс³⁷⁷ који се заснива на истим принципима интегритета, савесности, недискриминације, поштовања културолошких, етничких, националних и других разлика, заштите приватности, забране сексуалног узнемиравања, забране сукоба интереса и садржи норме које регулишу однос према клијентима, колегама и према

³⁷⁴ *International Federation of Social Workers (IFSW), Statement of Ethical Principles, 2012.* <http://ifsw.org/policies/statement-of-ethical-principles/>, 17. мај 2014. Ова организација има 90 чланова који су удружења социјалних радника из целог света.

³⁷⁵ Овај Кодекс упућује и на најзначајније међународне документе који су релевантни за ову област: Универзалну декларацију о људским правима, Међународни пакт о грађанским и политичким правима, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Међународну конвенцију о укидању свих облика расне дискриминације из 1965, Конвенцију о елиминисању свих облика дискриминације жена из 1979. и Конвенцију о правима детета из 1989. године.

³⁷⁶ На основу овог документа земље чланице су донеле националне етичке кодексе и то: Аустралија, Канада, Данска, Финска, Француска, Немачка, Ирска, Израел, Италија, Јапан, Луксембург, Норвешка, Португалија, Русија, Сингапур, Северна Кореја, Шпанија, Шведска, Швајцарска, Турска, САД, Велика Британија. Листа наведених националних кодекса је доступна на адреси: <http://ifsw.org/resources/publications/national-codes-of-ethics/>, 17. мај 2014. Што се тиче Србије, Друштво социјалних радника Србије је још увек у процесу приступања Међународној организацији социјалних радника.

³⁷⁷ *National Association of Social Workers (NASW), Code of Ethics of the National Association of Social Workers, Approved by the 1996 NASW Delegate Assembly and revised by the 2008 NASW Delegate Assembly.* <http://www.socialworkers.org/pubs/code/code.asp>, 17. мај 2014.

професији. Између осталог, тим кодексом је предвиђена и дужност сваког социјалног радника да пријави колегу за неетично поступање, што је посебно важна одредба, имајући у виду савремене трендове заштите „узбуњивача.“ Интересантно је да овај кодекс указује на то да сам правни акт не може да гарантује етичко понашање, већ да оно зависи од морала појединца. Кодекс је само водич за етичко професионално поступање.

1.2.4. Друге лицендне професије

У претходном делу обрађене су одабране лицендне професије – здравствени и социјални радници, имајући у виду значај јавног здравља и богате међународне, упоредне, али и домаће изворе. Указано је на аспект етичке и правне регулативе професионалног и моралног поступања запослених у јавном сектору и у приватном сектору – здравствених радника који обављају приватну праксу. Управо могућност да се (неке) лицендне професије обављају и у својству предузетника и у радном односу указује на специфичну правну природу ових професија, о чему је већ било речи.

На овом месту ће се дати приказ и других лиценцих професија који треба да покаже исту или сличну методологију и садржину кодекса етике са суштински истим етичким начелима.

Једна од лиценцих професија је стечајни управник који је Законом о стечају дефинисан као један од органа стечајног поступка који заступа интересе стечајног дужника.³⁷⁸ Закон је предвидео да стечајни управник обавља своје послове са пажњом доброг стручњака. Стечајни управник је у својим пословима самосталан и дужан је да поштује закон, националне стандарде за управљање стечајном масом и кодекс етике. За вршење послова стечајног управника неопходна је лиценца за рад коју издаје Агенција за лиценцирање стечајних

³⁷⁸ *Сл. гласник РС*, бр. 104/09, 99/11 – др. закон и 71/12 – одлука УС.

управника решењем.³⁷⁹ Поред осталих услова који су предвиђени законом, за анализу етичког аспекта ове професије нарочито је важан услов који се тиче достојности поверења за обављање професије стечајног управника.³⁸⁰ Закон је дефинисао и ко није достојан поверења за обављање послова стечајног управника. Наиме, није достојно лице из чијег се понашања у обављању раније професионалне делатности или других поступака може закључити да неће савесно обављати послове стечајног управника и чувати углед професије стечајног управника. Достојност поверења за обављање послова стечајног управника утврђује се нарочито у складу са кодексом етике стечајних управника. Савесност у обављању послова је услов и за обнављање лиценце, при чему несавесном стечајном управнику не може бити издата ни нова лиценца.³⁸¹ У случају да се у поступку по пријави заинтересованог лица или по службеној

³⁷⁹ Лиценца се даје на период од 3 године, може се обновити, а ближе услове прописује ресорни Министар.

³⁸⁰ Услови за добијање лиценце су: да је лице држављанин Републике Србије, да има пословну способност, стечено високо образовање, три године радног искуства са високом стручном спремом или три године радног искуства на спровођењу стечајних поступака, да има положен стручни испит за добијање лиценце и да је достојан поверења за обављање послова стечајног управника. Лиценца се не може издати лицу против кога је по службеној дужности покренут кривични поступак, односно које је правноснажно осуђено за дело за које је забрањена казна преко пет година затвора или за дело које га чини недостојним за обављање послова стечајног управника или лицу које је у притвору.

³⁸¹ Уз испуњење и других законских услова, стечајни управник треба да приложи доказ да је у последње две године обављао послове стечајног управника или друге стручне послове везане за стечајни поступак (или да је био полазник најмање три стручна семинара или курса годишње на тему спровођења стечајног поступка, које организује или признаје овлашћена организација), да уплати новчану накнаду и да приложи доказ да је измирио све обавезе по основу новчаних казни које му је изрекла овлашћена организација у поступку стручног надзора. Стечајном управнику коме је одузета лиценца или коме је захтев за обнављање лиценце одбијен из разлога несавесног рада, не може да се изда нова лиценца у наредних пет година почев од дана коначности решења о одузимању лиценце, односно решења о одбијању захтева за обнављање лиценце.

дужности утврди да стечајни управник није савесно обављао послове у складу са законом, националним стандардима за управљање стечајном масом и кодексом етике, може му се одузети лиценца и пре истека рока важења. Стечајни управник коме није обновљена или издата нова лиценца брише се из именика стечајних управника.

Контролу рада стечајног управника врши стручни надзор, који је такође орган стечајног поступка, као овлашћена организација. Стручни надзор може изрећи: опомену, јавну опомену, новчану казну и одузимање лиценце. По пријему решења о изреченој мери одузимања лиценце стечајни судија разрешава стечајног управника, док је у преосталим случајевима остављено дискреционо право стечајном судији да одлучи да ли ће разрешити стечајног управника или му изрећи и друге мере, међу којима може бити и обавеза добијања посебне сагласности стечајног судије или писаног одобрења одбора поверилаца за све или поједине радње које стечајни управник предузима, ако оцени да самостално поступање стечајног управника може довести до оштећења стечајне масе. Један од разлога због којих стечајни управник може бити разрешен по службеној дужности или на предлог одбора поверилаца јесте ако поступа пристрасно у односу на повериоце; тај разлог се може тумачити у контексту етичког и професионалног поступања стечајног управника.

Наиме, у основи професионализма и непристрасности лежи морал и свест о законитом, одговорном, савесном и моралном поступању. Кроз овакве примере може се извести закључак да се морална одговорност и свест о моралном поступању врло често преплиће са правним нормама, а да некад чини и суштински део правне норме, као што је то овде случај.

Кодекс етике за стечајне управнике донео је Министар економије и регионалног развоја на предлог Агенције за лиценцирање стечајних управника. Њиме су прописана правила понашања по којима су стечајни управници дужни да поступају у обављању послова из свог делокруга.³⁸² Стечајни управник је

³⁸² *Службени Гласник РС*, број 11/10.

дужан да поступа ефикасно, благовремено и савесно, независно, непристрасно, уз поштовање поверљивости информација о којима има сазнања и да води рачуна о забрани сукоба интереса. Професионални рад се огледа, између осталог, и у континуираном усавршавању кроз обуке које организују Агенција за лиценцирање стечајних управника, судови, домаћа или међународна професионална удружења. Обавеза стечајног управника да најкасније одмах након именовања обавести суд о својим пословним, финансијским, друштвеним или другим везама са стечајним дужником или са њим повезаним лицима или било којим лицем које има материјални интерес у погледу стечајне масе, као и ако он или са њим повезана лица имају учешће у капиталу стечајног дужника, које везе би могле да утичу на његову објективност, непристрасност или независност, није само правна, већ је и морална по својој природи. Исто важи и за преостале моралне обавезе из Кодекса, при чему су неке и експлицитно формулисане. На пример, стечајни управник не сме да обавља активности које могу да га компромитују у вршењу дужности или које могу да угрозе његов лични или професионални интегритет. Тумачењем ове одредбе, може се претпоставити да се овде ради о моралном понашању које га чини достојним за ову професију.

У неким земљама у транзицији стечајни управник се сматра професијом сродном слободној професији. Аутори Д. Кнежић-Поповић и Љ. Дабић су става да стечајни управник може да се уврсти у слободне професије и дефинишу га „као физичко лице, које је стручно и самостално, које има одређена јавноправна овлашћења, а своју делатност обавља у складу са законом и правилима етичког кодекса.“³⁸³ Дакле, осим одговорности која произилази из закона, он је одговоран и у професионалном смислу и одговара пажњом доброг стручњака.³⁸⁴

Не постоје посебни универзални или европски кодекси чији је предмет етика стечајног управника. Неки аутори истичу да етичким кодексом и његовим

³⁸³ Д. Кнежић-Поповић, Љ. Дабић, *Слободне професије – правни аспекти*, Београд 2009, 40.

³⁸⁴ *Ibid.*, 39.

мењањем и побољшањем заправо може да се поправи стечајно материјално позитивно законодавство, при чему ово нарочито важи за етички кодекс који се доноси на основу законске нормe.³⁸⁵ Овакав став управо иде у прилог становишту да је етички кодекс као облик *soft law* регулативе погодан инструмент као коректив прописа и средство за усклађивање с међународним и европским стандардима или пак само за праћење савремених друштвених, технолошких и индустријских токова.

И други аутори указују на значај и неопходност постојања етичког кодекса стечајних управника, имајући у виду велику моћ коју стечајни управник има у поступку, као и на значај непристрасности, због чега је нужно да постоје јасне етичке нормe у погледу именовања стечајног управника и његовог поступања.³⁸⁶ У погледу поступка именовања стечајног управника, на основу претходног излагања може се закључити да законске нормe прецизно и детаљно регулишу поступак именовања стечајног управника у нашем праву, као и његово професионално поступање. Међутим, поједине нормe које у себи садрже моралну категорију, као што је савесно поступање, достојност и слично, захтевају евентуалну додатну разраду, која се у нашем праву огледа у етичком кодексу.

Прегледом релевантне литературе, може се приметити да се проблематична питања у области етичког поступања стечајног управника већином односе на сукоб интереса, што је детаљно регулисано нашим Законом о стечају, а представља и једно од основних начела Етичког кодекса.

Поред Етичког кодекса стечајних управника, вредни помена су и Етички кодекси инжењера, које представљају једну значајну и распрострањену

³⁸⁵ N.B. Rapoport, „Our House, Our Rules: The Need for a Uniform Code of Bankruptcy Ethics“, *Am. Bankr. Inst. L. Rev.* Vol 6: 45 1998, 48.

³⁸⁶ T. W. Lyons, „Receivers, Ethics, Conflicts and Confidentiality“, <http://www.sfandllaw.com/Articles/Receivers-Ethics-Conflicts-and-Confidentiality.shtml>, 18. мај 2014.

професију, унутар које је донето више етичких кодекса. На пример, Инжењерска комора је донела Етички кодекс, Савез машинских и електротехничких инжењера и техничара Србије донео је Етички кодекс инжењера и техничара Србије,³⁸⁷ а Удружење инжењера консултаната Србије донело је Етички кодекс.

На међународном плану, Институт инжењера електротехнике и електронике, који је највеће светско професионално удружење за унапређење технологије, донео је Етички кодекс.³⁸⁸ Затим, *АСМЕ* – непрофитна организација основана у циљу сарадње, размене знања и искуства у свим инжењерским дисциплинама са задатком глобалног напретка, донела је Етички кодекс инжењера.³⁸⁹ Светска федерација инжењерских организација донела је Етички кодекс.³⁹⁰ Међународна федерација инжењера консултаната је такође донела етички кодекс.³⁹¹ Америчко Национално удружење професионалних инжењера такође је донело Етички кодекс.³⁹²

На овом месту треба поменути и да поједини аутори нотаре сматрају лиценцом професијом,³⁹³ која у нашем правном систему припада јавном сектору, с обзиром на то да јавни бележник не добија лиценцу, него га именује министар и да је његов правни значај управо у давању јавноправне снаге одређеним уговорима. Један од услова за именовање је и достојност, која се по Закону о јавном бележништву цени према томе да ли се из понашања

³⁸⁷ <http://www.smeits.rs/2cir.php?file=00035>, 18. мај 2014.

³⁸⁸ *The Institute of Electrical and Electronics Engineers, IEEE Code of Ethics*, <http://www.ieee.org/about/corporate/governance/p7-8.html>, 18. мај 2014.

³⁸⁹ *ASME CODE OF ETHICS OF ENGINEERS*, <http://files.asme.org/asmeorg/Governance/3675.pdf>, 18. мај 2014.

³⁹⁰ *World Federation of Engineering Organizations, WFEO (UNESCO), Code of Ethics*, http://www.sustainable-design.ie/fire/WFEO-UNESCO_Model-Code-Ethics_2001.pdf, 18. мај 2014.

³⁹¹ *International Federation of Consulting Engineers (FIDIC) Code of Ethics*, <http://fidic.org/node/743>, 18. мај 2014.

³⁹² *US National Society of Professional Engineers Code of Ethics for Engineers*, <http://www.nspe.org/resources/ethics/code-ethics>, 18. мај 2014.

³⁹³ Д. Кнежић-Поповић, Љ. Дабић, *Слободне професије – правни аспекти*, Београд 2009.

конкретног лица може основано закључити да ће делатност јавног бележника обављати у складу са етичким кодексом који доноси комора.³⁹⁴ Овај кодекс етике, међутим, још увек није донет, а што је и разумљиво, имајући у виду младост овог закона. У земљама у окружењу, у Црној Гори и Хрватској, на пример, Коморе нотара донеле су етички кодекс.

Анализа показује да се сви етички кодекси унутар лиценцих професија заснивају на, у основи, истим етичким и правним принципима, уз уважавање посебности правне природе и особености одређених професија.

1.3. Приватни сектор

У домаћем и упоредном праву привредну делатност у приватном сектору традиционално обављају физичка и правна лица у правној форми предузетника или привредног друштва.

У странај литератури је, на темељу учења Роберта Нозика и, пре свега, Милтона Фридмана, заступљена и теза да је основни етички принцип тржишта повећање профита и да императив повећања профита намеће посебне дужности одређеним појединцима, као што су, на пример, чланови борда директора, да поступају у најбољем интересу.³⁹⁵

Последњих година концепт социјално одговорног менаџмента је све распрострањенији принцип пословања и пословне праксе националних и све развијенијих и распрострањенијих мултинационалних компанија. Такође се последњих година примећује и тренд да се кодекси професионалног и етичког понашања у овом сектору све више доносе кроз процес преговарања послодавца

³⁹⁴ *Службени гласник РС*, бр. 31/11, 85/12, 19/13, 55/014 – др. закон, 93/14 – др. закон, 121/14 и 6/15.

³⁹⁵ Nozick and Friedman у D. Schultz, „Professional Ethics in a Postmodern Society“, *Public Integrity* Vol. 6 No. 4/ 2004, 284.

и запослених, односно синдиката, на шта посебно указују регионалне иницијативе у Европи, о чему ће у предстојећим излагањима бити више речи. На тај начин у креирању „меке“ радноправне регулативе учествују и запослени, што је у духу радног права и основних и врховних радноправних начела.

У овим разматрањима полази се од тога да држава остварује јавне интересе и циљеве кроз аутономну радноправну регулативу, која се огледа у иницијативама у приватном сектору, имајући у виду да аутономна регулатива мора да поштује императивне законске оквире.

За приватни сектор се, поред привредних делатности, везују и такозване слободне професије, које због специфичног значаја и домета аутономног регулисања етичког и професионалног поступања заузимају посебно место у раду.

Поједини аутори сматрају да слободне професије нису нарочито развијене у нашој земљи, као ни у другим бившим социјалистичким земљама, с обзиром на то да је у овим системима преовладала идеологија надмоћи државне и друштвене својине у односу на приватну, што је и данас оставило трага. Слободне професије, међутим, данас доживљавају муњевит препород, па се, с обзиром на сиромашну литературу, с правом може рећи да наша правна наука не прати у довољној мери њихов развој и није им посветила одговарајућу пажњу. Слободне професије по својој природи теже аутономији и аутономном уређивању. Оне су присутније у континенталним правним системима, док англоамерички систем не познаје институт који одговара институту слободних професија у европском праву.³⁹⁶ У погледу терминологије, у овом раду су прихваћени термини „носилац слободне професије“ и „корисник услуге.“³⁹⁷

³⁹⁶ У англоамеричком правном систему присутан је термин *free profession*, али са другачијим значењем – „неуређене професије,“ Д. Кнежић-Поповић, Љ. Дабић, *Слободне професије – правни аспекти*, Београд 2009, 13-14.

³⁹⁷ Наведене термине користе аутори Д. Кнежић-Поповић и Љ. Дабић, *Ibid.*

У савременим условима капитализма, с правом се поставља питање да ли слободне професије данас служе првенствено комерцијалној делатности и да ли им недостаје етика и професионализам.³⁹⁸

1.3.1. Кодекс корпоративног управљања

Корпоративно управљање се тиче система управљања компанијом и обухвата односе између управног одбора, надзорног одбора, акционара, радника, клијената – купаца, добављача и заједнице уопште.

Глобализација доноси питања сукоба вредности из етичког угла, што по неким ауторима значи да је потребна хармонизација етичких вредности, не само код појединаца, већ и код компанија.³⁹⁹ Питање етике корпоративног управљања је тесно повезано са етичким поступањем привредних друштава, укључујући и мултинационалне компаније, а ово с концептом социјално одговорног менаџмента.⁴⁰⁰ У странијој литератури је присутно и становиште да не постоји универзални стандард шта представља етично понашање, што значи да би политика компаније која у први план истиче максимизацију профита могла бити у супротности са етичким поимањем појединца.⁴⁰¹ Међународна организација за стандардизацију, чији стандард ИСО 26.000 садржи смернице за друштвено одговорно пословање, дефинише корпоративну друштвену одговорност (*Corporate Social Responsibility - CSR*), као избалансирани приступ организација (компанија) решавању економских, социјалних и еколошких

³⁹⁸ Вид., *Ibid.*, 12

³⁹⁹ G. I. Zekos, „Ethics versus corruption in globalization“, *Journal of Management Development* Vol. 23 No. 7 2004, 633.

⁴⁰⁰ *Corporate Social Responsibility – CSR*.

⁴⁰¹ Fama and Jensen у G. I. Zekos, „Ethics versus corruption in globalization“, *Journal of Management Development* Vol. 23 No. 7 2004, 632.

питања на начин који погодује људима, заједници и друштву.⁴⁰² Неки аутори заступају став да се CSR померио од идеологије ка реалности, уз пораст свести о потреби да се дефинише улога организација у друштву и примене социјални и етички стандарди на пословање и пословну праксу.⁴⁰³ Често се етички конфликти развијају из сукоба различитих интереса власника предузећа и запослених, клијената, средине и окружења. Етичка питања се крећу у распону од практичних, уско дефинисаних питања као што је обавеза компаније да буде искрена према својим клијентима, до ширих друштвених и филозофских питања као што је одговорност компаније у погледу очувања животне средине и заштите права запослених.⁴⁰⁴ Сврха регулисања понашања путем етичких и правних стандарда (у капиталистичком систему) јесте да се коригују и прилагоде расподеле које нису засноване на строгој међузависности инвеститора, запослених и клијената.⁴⁰⁵ Поједини страни аутори наводе да се друштвена одговорност и етика често третирају као спољашњи фактор у процесу маркетиншког планирања у етичким кодексима корпоративног управљања и додају да су такви кодекси више оријентисани на питања која су од утицаја на профит, него на бригу о друштву.⁴⁰⁶ Сем тога, у теорији су

⁴⁰² International Organization for Standardization (ISO). D. Leonard, R. McAdam, „Corporate Social Responsibility“, *QUALITY PROGRESS* 2003, 27. <http://alexandrow.pdfforms.texas-quality.org/SiteImages/125/Reference%20Library/Social%20Responsibility%20-%20Leonard.pdf>, 20.05.2014.

⁴⁰³ A. Lindgreen, V. Swaen, „Corporate Social Responsibility“, *International Journal of Management Review, s Special Issue: Corporate Social Responsibility*, Guest editors: Adam Lindgreen and Valérie Swaen Volume 12 Issue 1 2010, 1.

⁴⁰⁴ „Ethical Issues Associated with Multinational Corporations“, *StudyMode.com*. Retrieved 08. 2008. from <http://www.studymode.com/essays/Ethical-Issues-Associatedmultinational-Corporations-160828.html>.

⁴⁰⁵ L. R. Smeltzer, M. M. Jennings, „Why an International Code of Business Ethics Would Be Good for Business“, *Journal of Business Ethics* Vol. 17 No. 1/1998, 59.

⁴⁰⁶ D. P. Robin, R. E. Reidenbach, „Social Responsibility, Ethics and Marketing Strategy: Closing the Gap Between Concept and Application“, *Journal of Marketing* Vol. 51 No. 1/1987, 47.

присутна становишта по којима етичко понашање у бизнису подразумева индивидуалне способности менаџера и запослених у компанијама да примете и предвиде етичке дилеме, као и да пронађу етички прихватљиво решење.⁴⁰⁷

Корпорације су почеле да доносе етичке кодексе током 20. века. На то су биле посебно подстакнуте у последњој четвртини века, након што је Национална комисија САД-а за преваре у финансијском извештавању⁴⁰⁸ поднела свој први извештај у коме је препоручила свим предузећима да треба да донесу писани етички кодекс понашања и чврста правила унутрашње финансијске и књиговодствене контроле.

Кодекс корпоративног управљања садржи одредбе које дефинишу етичке стандарде за компаније.⁴⁰⁹ Ти кодекси првенствено регулишу однос према клијентима, али нису правно обавезујући.

На пољу унутрашње регулативе, по Кодексу корпоративног управљања Привредне коморе Србије „управљање је скуп правила и понашања која одређују како се управља друштвима капитала и како се она контролишу, стратешки

⁴⁰⁷ G. Enderle, „FOCUS: A Comparison in Business Ethics in North America and Continental Europe“, *Business Ethics: A European Review* Vol. 5 Issue 1 1996, 13.

⁴⁰⁸ Z. Rezaee, R. C. Elmore, J. Z. Szendi, „Ethical Behavior in Higher Educational Institutions: The Role of the Code of Conduct“, *Journal of Business Ethics* 30/2001. Тредвејева комисија (*The National Commission on Fraudulent Financial Reporting – Treadway Commission*) је основана 1985, проучавала је разне начине на које се варало приликом подношења финансијских извештаја од 1985. до 1987. и први извештај поднела 1987. у виду препорука – *Report of the National Commission on Fraudulent Financial Reporting*, 1987, <http://www.coso.org/publications/ncffr.pdf>, 20. мај 2014. Реч је о предузећима чијим се акцијама може јавно трговати. Зато се пет великих рачуноводствено-ревизорских кућа и латило оснивања Комисије и израде извештаја, јер је требало успоставити јединствени систем помоћу кога ће се добити поуздани параметри за трговину акцијама. Комисија се колоквијално зове Тредвејева комисија, по Џејмсу Тредвеју, у то доба потпредседнику брокерске куће Пејн Вебер.

⁴⁰⁹ F. Humbert, *The Challenge of Child Labour in International Law*, Cambridge University Press 2009, 348.

уређујући односе између менаџера, чланова надзорног одбора и одбора директора, чланова/акционара и осталих заинтересованих страна.”⁴¹⁰

Иако се у овом раду ови кодекси анализирају посебно, указује се на тесну везу етике корпоративног управљања и етичких кодекса мултинационалних компанија – када је реч о професионалној етици тих компанија. Стога ће у једном делу на овом месту материја етичких кодекса корпоративног управљања бити изложена и у контексту мултинационалних компанија, којима је пажња детаљније посвећена у наредном делу рада.

Упоредноправно посматрано, економија САД-а снажно се развијала у процесу глобализације и повезивала се са другим економијама света, а део тог процеса је и доношење кодекса понашања у области посебне индустрије у циљу успостављања социјално одговорног корпоративног управљања од стране како националних, тако и мултинационалних компанија, што је процес који се одвија нарочито у последњих 20 година.⁴¹¹ Кодекси понашања или праксе мултинационалних компанија укључују променљив број принципа који дефинишу етичке стандарде предузећа. Ти принципи обухватају интерна правила, као и она која се односе на пословне партнере. Неки кодекси се позивају на конвенције МОП-а, нарочито у погледу заштите људских права.⁴¹²

⁴¹⁰ <http://www.bep.rs/documents/c1/kodeks-korporativnog-upravljanja-objavljen-u-sl-glasniku.pdf>, 21. мај 2014.

⁴¹¹ Конгрес САД је у свом 106. сазиву разматрао мере којима би се захтевало од компанија да донесу кодекс корпоративног управљања који би обухватио широк спектар права радника и еколошких питања. Такође су разматрана и питања дечијег рада. J. K. Jackson, „Codes of Conduct for Multinational Corporations: An Overview“, *CRS Report for Congress* 2013, 2.

⁴¹² Sajhau указује да од када је компанија Леви Штраус 1992. донела етички кодекс, многе велике компаније у области текстилне индустрије почеле су да је следе. J. P. Sajhau, „Business Ethics in the Textile, Clothing and Footwear (TCF) Industries“, *Cornell University ILR School* 2000, 1-2.

Трипартитна декларација МОР-а о мултинационалним компанијама⁴¹³ даје свеобухватне опште смернице владама и компанијама у погледу социјалне политике. Она представља једини међународни инструмент који је резултат договора између представника влада, послодаваца и запослених са глобалним дометом. Декларација пружа детаљна упутства о томе како компаније могу да максимизирају своје позитивне доприносе економском и социјалном развоју и минимизирају негативне утицаје својих активности. У суштини се та декларација односи на мултинационалне компаније, али говори и о домаћим привредним друштвима.⁴¹⁴ Посебност те декларације огледа се у њеном снажном нагласку на унапређењу дијалога. Она промовише добре индустријске односе на свим нивоима: националном и глобалном, у оквиру компанија и сектора. Подстиче дијалог на националном и регионалном нивоу између влада, социјалних партнера и глобалног бизниса, као и између домаћих и страних земаља.⁴¹⁵ Може се закључити да принципи на којима се заснива та декларација МОР-а доприносе доношењу кодекса етике у поступку преговарања синдиката запослених и послодавца на националном нивоу или уз учешће влада и социјалних партнера на регионалном нивоу, што је од изузетног значаја за радно право и једно од најважнијих начела које се огледа у социјалном дијалогу и учешћу запослених у одлучивању.

На унутрашњем плану, од стране Привредне коморе Србије донет је Кодекс корпоративног управљања који је намењен друштвима капитала у виду принципа и препорука, на основу Закона о привредним коморама.⁴¹⁶ Сам Кодекс

⁴¹³ ILO Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration), 4th Edition, 2006. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf, 21. мај 2014.

⁴¹⁴ ILO Responsible Global Business, 2. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_175477.pdf, 21. мај 2014.

⁴¹⁵ *Ibid.*, 3.

⁴¹⁶ Овај кодекс се састоји из три дела – први део обухвата опште принципе и препоруке и односи се на сва друштва капитала. Други део, под насловом „Додатни принципи и препоруке за

прописује да принципи који су у њему садржани нису обавезујући, али се препоручују свим друштвима капитала, а нарочито члановима Привредне коморе Србије као најбоља пракса корпоративног управљања. Предвиђено је и да друштва капитала могу принципе и препоруке Кодекса директно применити доношењем одлуке надлежног органа или их могу разрадити сопственим кодексом корпоративног управљања, односно доношењем других интерних аката. Са аспекта својеврсне контроле примене етичког кодекса, односно етичких стандарда, од нарочитог је значаја обавеза привредног друштва које је члан Привредне коморе Србије да обавести Комору да ли примењује тај или неки други кодекс и да, у потоњем случају, саопшти који је тај други. Кодекс Привредне коморе Србије регулише материју која није обухваћена законским прописима, односно ону која представља правну празнину или која је предмет диспозитивних норми.

Из позитивних прописа и у конкретном случају Закона о привредним коморама се може закључити да је конкретан Кодекс корпоративног управљања донет на основу изричите императивне законске норме којом је предвиђено да Комора утврђује правила доброг пословног понашања својих чланова, односно доноси узансе.⁴¹⁷ Термин узансе је иначе уобичајен за пословне обичаје, међутим етички кодекс заправо представља један вид кодификованих писаних стандарда професионалног понашања у пословној пракси. Овде завређује посебну пажњу то што се и у приватном сектору у конкретном случају етички кодекс доноси на основу закона, што је иначе карактеристично за јавни сектор. Из таквог решења законодавца се може закључити да држава има интерес да и на овом пољу обезбеди одређени ниво професионалног и етичког поступања,

породична друштва капитала” посвећен је корпоративном управљању привредних друштава у породичном власништву. Трећи део се односи на додатне принципе и препоруке за друштва капитала у којима је држава члан.

⁴¹⁷ Чл. 11 ст. 1 алинеја 7 Закона о привредним коморама, *Сл. гласник РС*, бр. 65/01, 36/09 и 99/11 – др. закон.

макар посредно, тако што ће законском нормом обавезати доносиоца да етичким кодексом уреди професионално поступање субјеката у привредном пословању.

У случајевима повреде Кодекса надлежан је Суд части који се оснива у складу са законом.

Суштина и циљ кодекса корпоративног управљања, па и овог који је донела Привредна комора Србије, састоји се у томе да управљање компанијом буде што транспарентније, узимајући у обзир односе између управног и надзорног одбора (и акционара), као и интересе запослених, поверилаца, клијената и друштва уопште. Поједини аутори указују на то да се и у управљању европским компанијама очекује од органа управљања да обезбеди већу и подједнаку заступљеност интереса свих наведених субјеката.⁴¹⁸ Управо тај однос према друштву уопште би требало да буде одраз концепта социјално одговорног менаџмента.

1.3.2. Кодекс мултинационалних компанија

Транснационална или мултинационална компанија представља привредно друштво које послује у више од једне државе или систем привредних субјеката који послује у две или више држава, без обзира на правни облик, било у својој земљи или земљи у којој предузима активности, индивидуално или колективно.⁴¹⁹

⁴¹⁸ Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2012, 249 фн. 1554.

⁴¹⁹ *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, U.N. 2003, одељак I. *Definitions*, тачка 20. <http://www1.umn.edu/humanrts/links/norms-Aug2003.html>, 21.05.2014.

Мултинационалне компаније и њихови етички кодекси, који су у вези са социјално одговорним менаџментом и кодексом корпоративног управљања, важан су фактор унапређења радних права, односно права радника. Ове компаније су у данашње време својом пословном активношћу постале моћни субјекти са великим утицајем на глобални економски развој, али и на индивидуална људска, па и радна права. Осим што кодекси етике ових компанија могу да допринесу заштити радних права, у страниј литератури се супротно томе указује и на то да мултинационалне компаније угрожавају фундаментално радно право – слободу рада.⁴²⁰

Већ је указано на то да преовладава мишљење да је концепт социјално одговорног менаџмента саставни део етичког поступања мултинационалних компанија. Такође је већ указано да социјално одговорни менаџмент подразумева широк спектар економских, социјалних и еколошких иницијатива од стране компаније и других организација у приватном и јавном сектору, које нису предмет законске регулативе и углавном су у природи добровољне.⁴²¹ Те иницијативе обухватају између осталог и кодексе понашања који се доносе у јавном и приватном сектору, а треба указати и на специфично дејство које кодекси донети у јавном сектору имају на приватни сектор.

Групи кодекса који су донети у јавном сектору припадају *OECD* смернице за мултинационалне компаније, док приватне иницијативе датирају из деведесетих година прошлог века и потичу од синдиката и невладиних организација.⁴²²

У категорији јавних иницијатива је и Трипартитна декларација о принципима мултинационалних компанија коју је МОП донео 1977. године, да

⁴²⁰ F. Humbert, *The Challenge of Child Labour in International Law*, Cambridge University Press 2009.

⁴²¹ *Information note on corporate social responsibility and international labour standards*, ILO, 288th Session, Geneva, 2003, 1. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/sdg-3.pdf>, 21.05.2014.

⁴²² F. Humbert, *The Challenge of Child Labour in International Law*, Cambridge University Press 2009, 336.

би је касније оживотворио кроз Декларацију МОР-а о основним принципима и правима на раду из 1998. године. У Декларацији о основним принципима и правима на раду је изражен став да компаније могу знатно да допринесу примени Трипартитне декларације и остварењу њених циљева који се огледају и у правима на раду и у вези са радом. У том смислу, како је наведено у њој, интерпретација и примена Трипартитне декларације, у погледу принципа који се тичу мултинационалних компанија и социјалне политике, треба да у потпуности узму у обзир и циљеве Декларације о основним принципима и правима на раду који се тичу слободе удруживања, укидања принудног рада, забране најгорих врста дечијег рада и забране дискриминације у погледу запошљавања и услова рада. Овакво тумачење, међутим, не утиче на добровољни карактер одредаба Трипартитне декларације, при чему је и у самом том документу експлицитно утврђено да су принципи садржани у њему правно необавезујући. Трипартитна декларација упућује на најважније конвенције и препоруке МОР-а, међу којима су и Конвенције број 87 и 98 о слободи синдикалног организовања, Конвенције број 29 и 105 о укидању принудног рада, Конвенција број 182 и Препорука број 190 о забрани најгорих врста дечијег рада, Конвенција и Препорука број 111 о забрани дискриминације у погледу запошљавања и услова рада и Конвенција број 100 и Препорука број 90 у погледу једнаког третмана мушкараца и жена за рад исте вредности, тако што прописује да би државе које нису ратификовале наведене конвенције требале то да учине што пре.⁴²³

У погледу других међународних иницијатива и на овом месту ће се навести већ поменут *UN Global Compact*, који представља стратешку иницијативу за компаније да се у свом пословању придржавају одређених универзалних принципа у области људских права, радних права, животне средине и антикорупције. Поменути принципи се црпу из Универзалне

⁴²³ ILO TRIPARTITE DECLARATION OF PRINCIPLES CONCERNING MULTINATIONAL ENTERPRISES AND SOCIAL POLICY 2006, Geneva, параграф 9, 3 фн. 1.

декларације о правима човека, Декларације МОР-а о основним принципима и правима на раду, Декларације о животној средини и развоју из Рио и Конвенције УН против корупције.⁴²⁴ У области рада, детаљно су разрађени принципи који се тичу слободе удруживања и права на колективно преговарање, укидања свих облика принудног рада, ефективне забране дечијег рада и забране дискриминације у погледу запошљавања и занимања, које компаније треба да подржавају.

Даље, донете су од стране УН Норме о одговорности транснационалних и других компанија у погледу људских права, које стављају нагласак на поштовање људских права од стране мултинационалних компанија, које треба да у складу са овим документом донесу интерна правила у циљу поштовања људских права и да дају периодичне извештаје о мерама које су у том правцу предузеле. Такође, принципе садржане у овим Нормама мултинационалне компаније треба да имплементирају и у уговоре и споразуме који регулишу односе са клијентима, добављачима и другим субјектима који су део ланца пословања ових компанија.⁴²⁵ Адресати ових стандарда могу бити и МОР, невладине организације које надгледају компаније, синдикати када преговарају са овим компанијама или Светска трговинска организација када примењује међународне радне стандарде.⁴²⁶ Нормама је предвиђено да државе треба да обезбеде одговарајући правни и административни оквир за њихову примену

⁴²⁴ *Rio Declaration on Environment and Development* 1992, UN, <http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>, 11.11.2013. *United Nations Convention Against Corruption* 2004. http://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026_E.pdf, 11. новембар 2013.

⁴²⁵ *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, (UN Norms)*, <http://www1.umn.edu/humanrts/links/norms-Aug2003.html>, 11. новембар 2013.

⁴²⁶ F. Humbert, *The Challenge of Child Labour in International Law*, Cambridge University Press 2009, 345.

кроз националне и међународне стандарде и прописе. На овај начин Норме служе као узор за кодекс понашања компанија, односно за међународне и националне стандарде понашања компанија. Међутим, наведене Норме до дана данашњег нису усвојене од стране Комисије за људска права, нити Већа за људска права и снажно су оспорене од стране међународне пословне заједнице.⁴²⁷ И поред тога, оне могу представљати користан оквир и смернице за уобличавање неког будућег документа који ће се односити на мултинационалне компаније у светлу њиховог поштовања људских и радних права кроз професионално и етичко поступање.

Наведени документи, као што је већ наглашено, нису правнообавезујућег карактера и представљају основ за националне кодексе понашања или кодексе компанија.

У приватном сектору најзначајнију улогу имају кодекси корпоративног управљања, као и међународни оквирни споразуми - IFA (*International Framework Agreements*).⁴²⁸ У теорији се наводи да би интеграција IFA у кодекс интегритета компаније могла бити пример добре праксе.⁴²⁹ Такође се наводи да су међународни оквирни споразуми пример бипартитног глобалног социјалног дијалога на нивоу компаније у приватном сектору.⁴³⁰ Даље се у теорији указује на три фактора који играју важну улогу у доношењу одлуке (европских) предузећа да усвоје IFA – фактор принуде који се огледа у прописима, култури и индустријским односима земље порекла компаније; фактор средине који

⁴²⁷ *Ibid.*, 345-346 фн 687.

⁴²⁸ *International Framework Agreements – IFA*. F. Humbert помиње и *business association codes* и *multi-stakeholder or model codes*. *Ibid.*, 348 фн. 701.

⁴²⁹ D. Stevis, „International framework agreements and global social dialogue: Lessons from the Daimler case“, *ILO Employment Working Paper No. 46/2009*, 26.

⁴³⁰ *Ibid.*, 14.

намеће компанији да усвоји најбољу праксу кроз саморегулативу и притисак синдиката, невладиних организација и слично на компанију да усвоји IFA.⁴³¹

У приватним иницијативама циљ је да се информишу потрошачи, пословни партнери, инвеститори, медији декларативним принципима и у том смислу кодекси понашања играју значајну улогу у овим иницијативама.⁴³² Према Дилеру,⁴³³ приватне иницијативе имају циљ да ојачају и унапреде правни оквир за деловање компанија у циљу поштовања радних и социјалних права, с обзиром на то да под притиском јавности компаније су често изложене обелодањивањима случајева кршења и злоупотребе ових права. Поменути аутор отвара дилеме да ли се сходно томе ове иницијативе могу сматрати добровољнима; у каквој су оне вези са другим акцијама усмереним ка социјалној правди кроз боље услове рада и стремљење пуној запослености, нарочито акцијама хетерономне природе, као и од каквог је ово утицаја, ако утицаја уопште има, на економски развој и социјалну димензију трговине и привреде; да ли треба бити скептичан према њиховим ефектима или те иницијативе треба поздравити као кретање у правом смеру.⁴³⁴ Неспорно је да на овај начин компаније не само побољшавају (или само прокламују боље) услове рада, већ и утичу на свој углед и на тај начин привлаче инвеститоре. У склопу ових приватних иницијатива постоји више различитих акција, међу којима се у овом раду бавимо само онима који су тема овог рада – етичким кодексима.⁴³⁵

⁴³¹ K. Papadakis, „Signing International Framework Agreements: Case studies from South Africa, Russia and Japan“, *Industrial and Employment Relations Dept Working Paper No. 4*. 2009, 27.

⁴³² F. Humbert, *The Challenge of Child Labour in International Law*, Cambridge University Press 2009 и J. Diller, „A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives“, *International Labour Review* Vol. 138 No. 2 1999.

⁴³³ J. Diller, *Ibid.*

⁴³⁴ *Ibid.*, 101.

⁴³⁵ Овде спадају, према Дилеру, *codes of conduct, social labelling programmes и investor initiatives*, *Ibid.*, 102.

На овом месту се говори само о оним кодексима које доносе компаније с намером да их примењују у међународном пословању у погледу услова рада, као и услова рада њихових пословних партнера.⁴³⁶ Интересантно је да се кодекс понашања једне компаније примењује и на друге које су део ланца снабдевања, а које не морају бити у власништву, под контролом или управљањем компаније која је донела кодекс понашања. Већ је указано да, према Дилеру, ти кодекси настају на основу заједничког власништва, на основу равноправних односа међу компанијама које заједно послују или као део такозваних уговорених аранжмана. Исти аутор истиче да ови кодекси могу да се доносе једнострано од стране компаније или у процесу преговарања са запосленима, менаџментом или невладиним организацијама. Кодекси које доносе мултинационалне компаније у највећој мери садрже и обухватају најважније међународне радне стандарде. Diller истиче да хибридни системи који укључују компанију, синдикате и невладине организације настоје да успоставе одређену праксу у области радних права кроз кодексе, нарочито у одређеним секторима.⁴³⁷ Овај аутор такође истиче да је механизам примене кодекса и контроле примене део унутрашње регулативе компаније и подразумева обуку менаџмента и запослених.⁴³⁸

У англоамеричком систему је, како се у литератури наводи, све веће присуство мултинационалних компанија у ланцу производње добара и услуга у међународној трговини утицало на то да владе држава доносе мере којима подстичу добит од тих активности.⁴³⁹ Од 1970. године расте интересовање и очекивање јавности, али и приватна интересовања за мултинационалне компаније. УН су констатовале да захваљујући кодексима понашања снажно

⁴³⁶ *Ibid.*, 103.

⁴³⁷ *Ibid.*, 110. Видети један од примера професионалних и етичких кодекса у индустрији у J. P. Sajhau, „Business Ethics in the Textile, Clothing and Footwear (TCF) Industries”, *Cornell University ILR School* 9-28-2000.

⁴³⁸ О контроли примене кодекса, надзору итд. видети у J. Diller, *Ibid.*, 118.

⁴³⁹ J. K. Jackson, „Codes of Conduct for Multinational Corporations: An Overview“, *CRS Report for Congress*, 2013, 1.

расте значај међународних инвестиција, имајући у виду да се ти кодекси у великој мери фокусирају на пословање мултинационалних компанија, које преко својих међународних улагања и глобалних ланаца могу да утичу на пословну праксу на нивоу целог света, а што је посебно важно у погледу решавања социјалних и еколошких питања.⁴⁴⁰ Литература указује да је општеприхваћен став у САД-у, али и другим земљама, да се фаворизују међународни стандарди у погледу социјално одговорног менаџмента, међутим покушаји да се постигне сагласност у прецизирању и дефинисању ових стандарда још увек нису уродили плодом.⁴⁴¹ Исти аутор наводи да мултинационалне компаније најчешће закључују билатералне или регионалне споразуме, који су често праћени неким видом етичког кодекса, док с друге стране неке земље користе неку другу форму мултилатералних уговора кроз које промовишу кодексе понашања мултинационалних компанија.⁴⁴² На пример, Смернице OECD (*OECD Guidelines for Multinational Enterprises*) обухватају низ

⁴⁴⁰ Неки од првих принципа из 1977. године су обухватили стандарде на добровољној бази за компаније да изврше притисак на владу Јужне Африке у циљу побољшања услова рада црнаца. Потом су уследиле иницијативе 1986. године против бројних компанија у САД-у у смислу успостављања професионалних стандарда и санкција у циљу превенције од подмићивања од стране ових компанија страних званичника ради остваривања економске добити. У новије време, након финансијске кризе 2008-2009, САД су усвојиле стандарде професионалног поступања у финансијском сектору, а и ЕУ је усвојила низ директива које се односе на финансијски сектор. *Ibid.*, 3.

⁴⁴¹ *Ibid.*

⁴⁴² На пример *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*; *OECD Principles of Corporate Governance*, <http://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/31557724.pdf>, 22. мај 2014; *OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises*, <http://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceofstate-ownedenterprises/34803211.pdf>, 22. мај 2014; *Code of Liberalization of Capital Movements*, http://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/CapitalMovements_WebEnglish.pdf, 22. мај 2014; *Code of Liberalization of Current Invisible Operations*, http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/InvisibleOperations_WebEnglish.pdf, 22. мај 2014.

преорука на добровољној бази у најважнијим сегментима корпоративног управљања, укључујући људска права, запошљавање, борбу против корупције, интересе потрошача, науке и технологије и заштиту конкуренције.⁴⁴³

OECD Смернице су се наметнуле као референтни текст препоручених стандарда понашања пословних руководилаца у областима као што су људска и социјална права и односи, објављивање информација, борба против мита и корупције и очување животне средине. Њихов циљ је да подстичу допринос мултинационалних компанија развоју привреде, заштите животне средине и друштва у земљи домаћину.⁴⁴⁴

Кодекси мултинационалних компанија данас постоје у највећим компанијама, као и у најразвијенијим земљама света. У литератури се истиче да мултинационалне компаније генерално подржавају кодекс као облик стандардизације професионалног поступања, уверене да он доприноси доброј пословној пракси. Најчешће области које регулишу ти кодекси су сфера рада и запошљавања и заштите животне средине, а најчешћи радни стандарди садржани у тим кодексима предвиђају да компаније обезбеде одговарајуће радне услове и радну средину запосленима; поред тога, кодексима се утврђује и забрана дискриминације и забрана дечијег рада, на шта је већ претходно указано.⁴⁴⁵

Неки аутори истичу да већина компанија о којима је било речи има базичне кодексе који се односе на питања интегритета запослених, док се мало њих бави питањима забране дечијег рада, корупције и других кршења људских,

⁴⁴³ J. K. Jackson, *Ibid.*, 4.

⁴⁴⁴ Тридесет земаља чланица *OECD* је прихватило Смернице: Аустралија, Аустрија, Белгија, Чешка Република, Данска, Финска, Француска, Грчка, Холандија, Исланд, Ирска, Италија, Јапан, Канада, Кореја, Луксембург, Мађарска, Мексико, Немачка, Норвешка, Нови Зеланд, Пољска, Португалија, Република Словачка, САД, Шпанија, Шведска, Швајцарска, Турска и Уједињено Краљевство. Још девет земаља је добровољно приступило Смерницама: Аргентина, Бразил, Чиле, Естонија, Израел, Летонија, Литванија, Румунија и Словенија.

⁴⁴⁵ J. K. Jackson, *Ibid.*, 7.

па и радних права, која би могла утицати, између осталог, на тржиште.⁴⁴⁶ Оно што је по овим ауторима кључно за успостављање једног глобалног оквира за етичке професионалне стандарде поступања компанија јесте питање етичких вредности матичне земље и земље у којој се послује.⁴⁴⁷

2. КОДЕКСИ ПОНАШАЊА СЛОБОДНИХ ПРОФЕСИЈА

Дефиниција слободне професије не постоји ни у законодавству, ни у теорији, па се до њеног значења долази кроз појам професије.⁴⁴⁸ Из раније датих дефиниција професије и занимања види се да је професија ужи појам од занимања. Слободне професије се издвајају као посебан вид професије и као такве их познаје и закон. Слободна професија је, дакле, ужи појам од професије и она представља посебан правни институт, будући да посебни прописи дефинишу одређене професије као слободне и регулишу их посебно. Категорије занимања, професије и слободне професије претпостављају постојање посебних друштвених група, чији припадници трајно и на устаљен начин обављају исту делатност или врше послове, чиме обезбеђују своју егзистенцију и статус у друштву.⁴⁴⁹

⁴⁴⁶ N. Asgary, M. C. Mitschow, „Toward a Model for International Business Ethics“, *Journal of Business Ethics* Vol. 36 Issue 3 2002, 239–246.

⁴⁴⁷ *Ibid.*, 239.

⁴⁴⁸ У литератури се указује на однос појединих правних система према слободним професијама – на пример Италијански грађански законик предвиђа општа правила о слободним професијама, док са друге стране законодавство Француске, Немачке, Аустрије и Швајцарске то не чине. Међутим, ни Италијански грађански законик није дао дефиницију слободне професије, већ само садржи посебно поглавље које се односи на интелектуалне професије. Д. Кнежић-Поповић, Љ. Дабић, *Слободне професије – правни аспекти*, Београд 2009, 37.

⁴⁴⁹ *Ibid.*, 31-32.

У настојању да се дефинишу слободне професије мора се узети у обзир њихова традиционална и модерна улога. Слободне професије су се традиционално обављале у правној форми индивидуалног предузетника, што је и даље претежно заступљено у континенталним правним системима, с тим да се у данашње време делатност слободне професије врши и у форми друштва лица, па чак и друштва капитала.⁴⁵⁰ Као предузетник, лице може да оснује радњу у форми канцеларије, агенције, апотеке, ординације и ортачке радње. У сваком случају, слободне професије су детаљније уређене посебним прописима. У појединим државама, међутим, неке професије су дефинисане као слободне, док у другим оне припадају јавном сектору или су категорисане као лицендне професије. Различита становишта су присутна и у теорији.⁴⁵¹ Тако, на пример, домаћа законска регулатива говори у прилог томе да јавни бележник у српском праву припада јавном сектору, док неки аутори сматрају да је јавни бележник слободна професија, али се уједно истиче да став о правној природи јавног бележништва није јединствен у правној науци и теорији.⁴⁵²

Професије обухватају и интелектуалне и неинтелектуалне услуге, а слободне професије подразумевају пружање интелектуалних услуга. Услуге слободних професија се пружају ван радног односа, уз накнаду. Оне се обављају у виду занимања, аутономно, независно и самостално и подразумевају знање и

⁴⁵⁰ Предузетници и привредна друштва регулисани су Законом о привредним друштвима, *Сл. гласник РС*, бр. 36/11 и 99/11.

⁴⁵¹ По ауторима Д. Кнежић-Поповић и Љ. Дабић, слободним професијама се сматрају адвокати, здравствени радници, нотари, инжењери, ревизори, актуари и порески саветници. Д. Кнежић-Поповић, Љ. Дабић, *Слободне професије – правни аспекти*, Београд 2009, 84. Методологија овог рада, заснована на правној природи етичких кодекса, говори у прилог томе да су здравствени радници, инжењери, ревизори, актуари и порески саветници лицендне професије, да су адвокати слободна професија, а нотари део јавног сектора.

⁴⁵² У литератури се истиче да је јавни бележник слободна професија са наглашеним јавним елементима и са широм надлежности од адвоката. Правна природа ове слободне професије је према том становишту спорна, с обзиром на то да се она не финансира из буџета државе и да своје послове врши за рачун субјеката грађанског промета. *Ibid.*, 79.

вештине њених носилаца и у неким случајевима и полагање заклетве. Слободне професије почивају на начелима оданости и посвећености професији; пружања интелектуалне, по правилу индивидуалне услуге физичким и правним лицима на основу уговорног односа; успостављања односа поверења између носилаца слободне професије и корисника услуга; поступања са пажњом доброг стручњака; пружања услуга уз накнаду и посебних правних извора.⁴⁵³ Карактеристика слободних професија је и чување професионалне тајне, која представља и правну и моралну обавезу.

Значај проучавања слободних професија огледа се у томе што оне, поред приватноправних елемената у виду ступања у приватноправне односе с корисницима услуга, обухватају и јавноправне елементе, јер у овим односима задиру у радна, па чак и уставна права корисника услуга. Из ових разлога је неопходно да држава има успостављен механизам надзора над радом слободних професија. Тај механизам се остварује кроз полагање стручног испита који је услов за обављање појединих слободних професија и по неким ауторима, који поједине професије које су по методологији овог рада сврстане у лицендне професије сматрају слободним професијама, кроз давање, обнављање и одузимање лиценце за рад.⁴⁵⁴

Највероватније је да се надзор над радом слободних професија, као и свих других професија, остварује и кроз класичан механизам кривичног и прекршајног законодавства, инкриминисањем незаконитог и несавесног рада као кривичног дела, односно прекршаја, при чему одговорност носилаца слободних професија може бити и грађанска, имајући у виду у природи уговорни однос у који ступају с корисницима услуга.

⁴⁵³ *Ibid.*, 42-52.

⁴⁵⁴ *Ibid.*

Слободне професије у целини су на нивоу ЕУ обухваћене Директивом о признавању професионалних квалификација.⁴⁵⁵ Упоредно посматрано, у Великој Британији већина професија има сопствену регулативу, док у англо-америчком правном систему термин слободне професије не постоји са значењем које има у континенталном правном систему и израз *free professions* се односи на неуређене професије.⁴⁵⁶

Професионално понашање носилаца слободних професија на аутономном нивоу регулише се кодексима које доносе професионална удружења, која уједно врше и надзор над њиховом применом.⁴⁵⁷ Осетан раст слободних професија у новије време прати и множење етичких кодекса, као инструмента аутономне регулативе ових професија. Различита садржина кодекса етике у појединим слободним професијама, међутим, указује на то да не постоји јединствени етички идентитет струке, на шта утичу вредносни и нормативни системи појединачних слободних професија. Вредност етичког кодекса слободних професија се, између осталог, огледа у томе што он „обликује интерну културу професије, а није без утицаја и на културу ширег друштва.“⁴⁵⁸

2.1. Кодекс професионалне етике адвоката

У прописима који регулишу појединачне слободне професије дата је по правилу и њихова дефиниција. Тако је по Закону о адвокатури⁴⁵⁹ адвокатура дефинисана као независна и самостална служба пружања правне помоћи

⁴⁵⁵ DIRECTIVE 2005/36/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:en:PDF>, 23. мај 2014.

⁴⁵⁶ *Ibid.*, 41 фн. 97.

⁴⁵⁷ *Ibid.*, 36-37.

⁴⁵⁸ *Ibid.*, 13.

⁴⁵⁹ Чл. 2 ст. 1 Закона о адвокатури, *Сл. гласник РС*, бр. 31/11, 24/12 – одлука УС.

физичким и правним лицима. Према Кодексу професионалне етике адвоката, адвокатура је професионално обављање адвокатске делатности, при чему је у преамбули дефинисана као слободна професија.⁴⁶⁰

Адвокатура се, као слободна професија, у Србији обавља у правној форми индивидуалног или колективног предузетништва у виду адвокатске канцеларије, односно заједничке адвокатске канцеларије или у форми ортачког друштва као правне форме друштва лица. Један од услова за обављање адвокатске професије је и полагање стручног – адвокатског испита.

Доношење етичког кодекса адвоката предвиђено је Законом о адвокатури⁴⁶¹ и Статутом Адвокатске коморе Србије, на основу којих прописа је Скупштина Адвокатске коморе Србије, у оквиру пренетих јавних овлашћења, донела Кодекс професионалне етике адвоката. Према Статуту, Кодекс професионалне етике адвоката је скуп правила о дужностима и правима адвоката заснованих на посебној врсти и високом степену професионалне и моралне одговорности у пружању правне помоћи физичким и правним лицима.⁴⁶² Кодекс се односи на адвокате и адвокатске приправнике који су уписани у адвокатску комору.

Доносилац је пошао од Основних принципа УН о улози адвоката,⁴⁶³ Кодекса професионалне етике адвоката ЕУ,⁴⁶⁴ Препоруке Комитета министара Савета Европе из 2000. године, под насловом „Слобода обављања адвокатске

⁴⁶⁰ *Сл. гласник РС*, бр. 27/12.

⁴⁶¹ Чл. 65 ст. 1 тач. 12 и ст. 2 и чл. 68 Закона о адвокатури.

⁴⁶² Чл. 279 Статута Адвокатске коморе Србије, *Сл. гласник РС*, бр. 85/11.

⁴⁶³ Основни принципи о улози адвоката усвојени су на Осмом конгресу Уједињених Нација о превенцији криминала и поступању са учиниоцима кривичних дела 1990. године. <http://www.akv.org.rs/dl/osnovni-principi-o-ulozi-advokata.pdf>, 8.06.2014.

⁴⁶⁴ Кодекс професионалне етике адвоката Европске Уније донет је од стране Савета адвокатских комора ЕУ 1988. године, а последње измене су из 2006. године. *CODE OF CONDUCT FOR EUROPEAN LAWYERS*, http://www.etykaprawnicza.pl/upload/code-of-conduct-for-european-lawyers_ff7.pdf, 8.06.2014.

професије⁴⁶⁵ и Принципа понашања у адвокатури из 2011. године, донетих од стране Међународне адвокатске коморе.⁴⁶⁶ Кодекс је заснован и на међународним правним стандардима сродних професија, као што су Основна начела УН о независности судства,⁴⁶⁷ Кодекс Међународне уније адвоката минималних стандарда судске независности,⁴⁶⁸ Универзална декларација о независности судства,⁴⁶⁹ Бангалорски принципи судијске независности⁴⁷⁰ и Смернице о улози тужилаца.⁴⁷¹ Поред наведених докумената који су строго везани за адвокатску професију, Кодекс упућује и на Повељу УН, Универзалну декларацију о људским правима, Међународни пакт о грађанским и политичким правима и Европску конвенцију за заштиту људских права.

На основу прегледа релевантних међународних и регионалних документа, који су послужили као основ за доношење Кодекса професионалне

⁴⁶⁵ <http://www.akv.org.rs/dl/sloboda-obavljanja-advokatske-profesije.pdf>, 8.06.2014.

⁴⁶⁶ *International Principles on Conduct for the Legal Profession 2011, International Bar Association (IBA)*, <http://www.ibanet.org/Article/Detail.aspx?ArticleUid=bc99fd2c-d253-4bfe-a3b9-c13f196d9e60>, 8. јун 2014. Доносилац се у преамбули Кодекса позвао и на Међународну конвенцију о заштити права одбране, донету и депоновану у Адвокатској комори Париза 1987. године, којој је Савез републичких и покрајинских адвокатских комора Југославије, као правни претходник Адвокатске коморе Србије, приступио 1995. године.

⁴⁶⁷ Основна начела о независности судства су усвојена на Седмом конгресу УН о превенцији криминала и поступању са учиниоцима кривичних дела одржаном 1985. године. *Basic Principles on the Independence of the Judiciary*, <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/IndependenceJudiciary.aspx>, 8. јун 2014.

⁴⁶⁸ *IBA MINIMUM STANDARDS OF JUDICIAL INDEPENDENCE 1982.*

⁴⁶⁹ *Montreal Declaration, UNIVERSAL DECLARATION ON THE INDEPENDENCE OF JUSTICE 1983*, <http://www.jiwp.org/#!montreal-declaration/c1bue>, 8. јун 2014.

⁴⁷⁰ *BANGALORE PRINCIPLES OF JUDICIAL CONDUCT 2002*, http://www.unodc.org/pdf/crime/corruption/judicial_group/Bangalore_principles.pdf, 8.06.2014.

⁴⁷¹ *UN Guidelines on the Role of Prosecutors*, <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/RoleOfProsecutors.aspx>, 8.06.2014. Ове Смернице су усвојене на Осмом конгресу Уједињених нација о превенцији криминала и поступању са учиниоцима кривичних дела 1990. године.

етике адвоката Србије, може се закључити да је он донет на основу највиших етичких и професионалних принципа који имају не само регионалну, већ и универзалну вредност и који су у њега инкорпорисани.

Поред професионалних и етичких стандарда предвиђених овим Кодексом, прописано је да адвокат који обавља делатност у иностранству дужан је да се придржава и међународних стандарда и професионалне етике земље у којој заступа. Адвокат поступа у складу са начелима независности, самосталности, стручности, савесности, поштења, поверљивости, достојности, неспојивости послова, одговорности и одмерености. Сходно начелу стручности, Кодекс предвиђа да је адвокат дужан да стално усавршава своје правничко и опште образовање, да прати прописе, праксу и стручну литературу. Начело савесности, између осталог, подразумева и да на заступање не смеју да утичу својства која би могла бити основ за дискриминацију. Принцип поверљивости обухвата и начело заштите приватности, које може бити прекршено само у складу са законом. Кодекс садржи и норме које се тичу односа са колегама, који треба да буде заснован на начелима колегијалности и професионализма, затим норме које уређују однос са приправницима и супротном странком.

У погледу упоредног права, нема сумње да су и остале развијене европске, па и друге земље донеле етичке кодексе адвоката у складу са смерницама датим у наведеним најважнијим регионалним, односно међународним документима. Иако ти документи, у већини, сходно својој правној природи, нису правно обавезујући, изузев конвенција МОР-а које ратификацијом постају саставни део унутрашњег правног система земље чланице, савремени трендови унификације и европеизације права иду у прилог настојањима држава да свој правни систем, па и у погледу регулативе адвокатске професије, уређују уважавајући прокламоване универзалне и регионалне стандарде у овој сфери.

Ако анализирамо стање у региону, видећемо да су етички кодекс адвокатске професије донеле су и околне земље. У Црној Гори адвокатура је дефинисана на исти начин као у Србији и црногорски Кодекс професионалне

етике адвоката дефинише адвокатуру као слободну професију.⁴⁷² Федерација Босне и Херцеговине је донела Кодекс адвокатске етике⁴⁷³ у коме није дефинисана адвокатска професија, међутим нема сумње да је конципирана као слободна професија, док Кодекс етике адвоката Адвокатске коморе Републике Српске⁴⁷⁴ адвокатуру дефинише као слободну професију. Етички кодекс адвоката су донеле и Адвокатска комора Македоније,⁴⁷⁵ Хрватске⁴⁷⁶ и Словеније.⁴⁷⁷

Са аспекта англоамеричког права, поједини аутори истичу да је етички кодекс адвоката један вид уговора између друштва и професије који настаје као резултат договора, на основу ког друштво даје професији правни монопол, а професија заузврат обећање да ће се професионална пракса обављати у јавном интересу.⁴⁷⁸ Према истом аутору кодекс професионалне етике адвоката има идеолошку и регулаторну функцију. Регулаторна функција је посебно значајна, јер није ограничена само на корективне санкције, као што је то у англо-америчком праву *attorney discipline*, већ обухвата како унутрашњу санкцију професионалне савести, тако и неформалну спољашњу санкцију колегијалне критике.⁴⁷⁹ У контексту писања етичког кодекса у 21. веку указује се на могући проблем различите регулативе појединачних држава у случају

⁴⁷² Закон о адвокатури, *Службени лист РЦГ*, бр. 79/06; Кодекс професионалне етике адвоката, Адвокатска комора Црне Горе 1999.

⁴⁷³ Кодекс адвокатске етике адвоката Федерације Босне и Херцеговине, http://www.advokombih.ba/index.php?option=com_content&task=view&id=764&Itemid=1, 9. јун 2014.

⁴⁷⁴ http://www.ccbе.eu/fileadmin/user_upload/NTCdocument/Code_of_Ethics_Bar_A27_1292580602.pdf, 23. мај 2014.

⁴⁷⁵ http://www.mba.org.mk/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=58, 23. мај 2014.

⁴⁷⁶ Кодекс одвјетничке етике, <http://www.hok-cba.hr/default.aspx?sec=39>, 9. јун 2014.

⁴⁷⁷ <http://www.odv-zb.si/predpisi/odvetniska-poklicna-etika>, 9.06.2014.

⁴⁷⁸ N. J. Moore, „Lawyer Ethics Code Drafting in the Twenty-First Century“, *Hofstra Law Review* Volume 30 Issue 3/2002, Article 13, 924. <http://scholarlycommons.law.hofstra.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2178&context=hlr>, 23.05.2014.

⁴⁷⁹ *Ibid.*

интернационалног или међународног правног питања.⁴⁸⁰ Оваквом становишту би се могла упутити критика, с обзиром на то да је етички кодекс прожет пре свега универзалним правним и моралним начелима, која свуда имају једнаку вредност, а посебности појединачних правних система одраз су културног идентитета, традиције, вредности и посебности једне државе и народа и као такве морају бити чуване и неговане. Из тог разлога идеја да се појединачне различите хипотетичке ситуације уреде детаљно на глобалном нивоу би могла бити осуђена на неуспех, уколико није базирана на општим правним принципима и универзалним правним и моралним вредностима које важе свуда. Осим тога, досадашња пракса у најразличитијим областима је показала да је тенденција да међународни, па и регионални документи имају по правилу карактер необавезујућих смерница које постављају оквир у који треба и могу да се уклопе различити правни системи и правне традиције и културе. Чак и када се ради о међународним документима који могу под одређеним условима бити обавезујући, као што су конвенције МОР-а, није без значаја што су у њима садржани управо општи правни принципи и професионални и морални стандарди. У том смислу је и једно од основних начела МОР-а које се огледа у унификацији правних система ограничено клаузулама флексибилности, које управо имају циљ да очувају посебности националног права, правне културе и традиције.

У погледу правне регулативе адвокатске професије у оквиру ЕУ, међу државама чланицама постоје разлике у приступу правничкој и адвокатској професији у погледу образовања, усавршавања, обука и слично. Ово се односи, на пример, на солиситере у Великој Британији, о којима је већ било речи; они имају свој кодекс понашања који садржи норме о понашању у најбољем интересу клијената и заштити јавног интереса.⁴⁸¹ Тај кодекс садржи одредбе

⁴⁸⁰ *Ibid.*, 932.

⁴⁸¹ У погледу образовања *solicitor* треба да заврши правнички курс (*law school course*) и мора да обавља приправничку праксу са неким ко има овај статус пет година, односно три године ако је

које се тичу односа према клијентима, послу, другима и о његовој примени и тумачењу, али не садржи казнене одредбе или одредбе о дисциплинској одговорности, иако предвиђа које су одредбе обавезне, а које не.

Међу државама чланицама ЕУ постоје разлике и у дужини правничког стажа. Радно искуство у струци је услов за почетак адвокатског посла у готово свим земљама ЕУ, осим у Шпанији, а у многим земљама је предвиђен и обавезан стручни испит.⁴⁸²

У погледу етичких правила адвокатске професије у различитим државама чланицама ЕУ, одређене разлике постоје, међутим оно што је у сваком случају заједничко адвокатској професији свуда је самосталност професије и владавина права. Одређена уједначеност професионалног понашања заступљена је на националним нивоима свих држава чланица ЕУ, с обзиром на то да је донет већ поменут Етички кодекс адвоката на нивоу ЕУ, усвојен од стране бројних земаља, укључујући и нашу. Кодекс понашања адвоката ЕУ садржи одредбе које регулишу однос адвоката с клијентима, судом и колегама. Кодексом је, поред начела независности, поверења и интегритета, предвиђена и правна природа кодекса и ових начела. У погледу правне природе, примена Кодекса је заснована на вољи адресата, с тим да његово непоштовање треба да резултује дисциплинском санкцијом. Такође је предвиђено да у сваком националном систему правна правила везана за ову професију извиру из сопствене традиције, те да не треба да буду извађена из свог контекста, као и да су принципи на којима је базирана адвокатска професија засновани на истим вредностима.

У контексту хијерархије правних извора и односа етичког кодекса и других правних аката, указује се на однос између Директиве 77/249/ЕЕС која

дипломирао (*college graduate*). Поред солиситера постоје баристери који углавном заступају пред судом, иако се разлике међу њима које припадају правној традицији Енглеске и Велса полако губе. <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/553252/solicitor>, 8. фебруар 2015.

⁴⁸² L. Julian, „Lawyer Ethics in the Twenty-first Century: The Global Practice Reconciling Regulatory and Deontological Differences--The European Experience“, *Vanderbilt Journal of Transnational Law* Vol. 34, 910.

регулише слободу пружања адвокатских услуга⁴⁸³ и овог Етичког кодекса у случају када постоји сукоб регулативе, при чему директива предвиђа правила за решавање овог сукоба. На питање која деонтолошка и регулаторна правила треба да примени адвокат који може да обавља делатност на територији различитих држава чланица, Етички кодекс удружења адвоката ЕУ даје одговор тако што регулише делатност адвоката изван граница своје земље, а сама примена тог Кодекса је у надлежности земље домаћина. Међутим и Директива се позива на националне стандарде професионалног и етичког поступања.

Англоамерички аутори истичу важност учења о професионалној одговорности, о доношењу одлуке о заступању одређених клијената, чувању професионалне тајне, што све захтева познавање прописа о професионалној одговорности адвоката, као и дисциплинских прописа, и то етичких кодекса или етичких правила.⁴⁸⁴ Може се закључити да је став о важности познавања комплетне материје професионалне одговорности адвоката, укључујући прописе о адвокатури и дисциплинске прописе, апсолутно оправдан и са аспекта радних права, која могу бити погођена у односу у који адвокати ступају са клијентима.

Даље се у англоамеричкој литератури⁴⁸⁵ наводи да Америчка адвокатска комора инсистира на томе да се на факултету изучава предмет који обухвата правну етику, односно професионалну одговорност, при чему се прави разлика између ова два термина.⁴⁸⁶ Правној етици се приступа са аспекта законских

⁴⁸³ COUNCIL DIRECTIVE to facilitate the effective exercise by lawyers of freedom to provide services (77/249/EEC), 1977. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1977L0249:20070101:EN:PDF>, 23.05.2014.

⁴⁸⁴ Bredli V. Vendel, *Advokatska etika*, Beograd 2011.

⁴⁸⁵ *Ibid.*

⁴⁸⁶ Овај аутор професионалну одговорност дефинише као „оно што би се могло назвати законом адвокатске праксе или регулисањем рада адвоката.“ *Ibid.*, 17-18. О етичким правилима за адвокате Америчке адвокатске коморе говори и R. D. Rotunda у „Judicial Ethics, the Appearance of Impropriety, and the Proposed New Aba Judicial Cod“, *Hofstra Law Review* Vol. 34 No. 4/2006, 1344.

норми које налажу адвокатима да узму у обзир вредности и идеале који су садржани у њима, али и са аспекта питања шта је добро и исправно, а шта није – изван закона. Таква решења указују на потребу побољшања правне етике.⁴⁸⁷

Америчка адвокатска комора се већ дуго бави формулисањем стандарда понашања адвоката и ова регулатива у англоамеричком праву датира из 1908. године, откада потичу канони професионалне етике у виду општих смерница за адвокате у форми принципа којима се тежи. У вези са инхерентним овлашћењем суда да регулишу понашање адвоката који се појављују пред судом, треба напоменути да су у том смислу ови стандарди у оквиру адвокатских комора представљали смернице и за суд у погледу примереног професионалног понашања адвоката. Узор кодекса професионалне одговорности је донет 1970. године, са последњом изменом из 1981. године, а методолошки је подељен на каноне, етичка питања и дисциплинске прописе, који су груписани по темама, при чему прве две групе начела су идеалистичке природе, док је само део који се односи на дисциплинску одговорност практично спроводив. Овај документ је ревидиран у Узор правила 1983. године, а углавном су све савезне државе прихватиле касније донета Узор правила из 2002. године.

Са аспекта испуњености стручних услова за бављење адвокатуром, за пријем у адвокатску комору се у 46 савезних држава тражи положен испит професионалне одговорности који организује Национална конференција испитивача адвокатских комора.⁴⁸⁸

⁴⁸⁷ G. C. Jr. Hazard, „The Future of Legal Ethics“, *Faculty Scholarship Series Paper 2380/1991*, 1240, http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/2380, 15.05.2013.

⁴⁸⁸ *Ibid.*, 37.

2.2. Новинари

Новинарска професија је класичан пример слободне професије, која је саморегулативна у погледу норми професионалног морала. Ову професију уређује пре свега позитивно право и општи морал, а затим и аутономни морал професије.

Етички стандарди понашања настају тако што припадници једне професије, струке, имају потребу да „сами дефинишу своје схватање ваљаног обављања своје професије.“⁴⁸⁹ Први кодекс новинарске етике донет је 1918. године у Француској, а прва међународна удружења новинара настају двадесетих година 20. века.⁴⁹⁰ Етички кодекси новинара су се током свог историјског развоја кретали од кодекса који су регулисали првенствено однос новинара са послодавцем, да би временом све више регулисали однос према корисницима услуга – читаоцима, слушаоцима, гледаоцима. Слобода и плурализам медија предвиђени су Повељом о основним правима ЕУ.⁴⁹¹ Међународни принципи новинарске етике, донети од стране међународних и регионалних организација новинара, садрже стандарде у погледу права на истиниту информацију, објективности новинара, друштвене одговорности, професионалног интегритета, права јавности на информације, поштовања приватности и људског достојанства, као и јавног интереса и поштовања универзалних вредности и културних различитости.⁴⁹² Донета је и Декларација Међународне федерације новинара о принципима понашања новинара која је

⁴⁸⁹ В. Водинелић, „Новинарски кодекси и право медија у Србији: Недовољно самодефинисање“, *Правни записи* бр. 1/2012 Год. III, 76.

⁴⁹⁰ *Ibid.*

⁴⁹¹ *CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION 2000/C 364/01*, чл. 11. http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf, 23. мај 2014.

⁴⁹² *International Principles of Professional Ethics in Journalism*, http://ethicnet.uta.fi/international/international_principles_of_professional_ethics_in_journalism, 5. фебруар 2015.

универзалног дејства и која прокламује суштински исте принципе, укључујући и забрану дискриминације.⁴⁹³

У домаћој литератури су присутна мишљења да се етички кодекси у новинарској професији разликују, јер не постоји јединствено схватање професије и етике ове професије од стране њених представника.⁴⁹⁴

Етички кодекс новинара Србије донет је заједнички од стране Удружења новинара Србије и Независног удружења новинара Србије 2006. године и он пре свега представља скуп етичких професионалних стандарда којих су новинари дужни да се придржавају. По том кодексу, новинарска професија се заснива на принципима новинарске пажње и одговорности према читаоцима, слушаоцима и гледаоцима, истинитости извештавања, независности од притисака, спречавању корупције и сукоба интереса. Предвиђа се и поштовање приватности, људског достојанства и људских права, забрана дискриминације, коришћење часних средстава, однос према изворима информисања, поштовање ауторства и заштита новинара.⁴⁹⁵

Кроз примере кодекса може се закључити да они садрже норме које регулишу односе са послодавцем, односе са корисницима услуга, клијентима, као и међусобне односе запослених. Кодекси новинарске етике, посматрано упоредноправно, регулишу углавном иста питања – посебну новинарску пажњу, одговорност, истинитост извештавања, заштиту извора, независност и интегритет, право на приватност и слично.

Значај Етичког кодекса новинара Србије огледа се у томе што су етички стандарди у виду правила струке кодификовани на једном месту и тиме је исказана идеја и циљ да се обезбеди транспарентност рада ове професије и

⁴⁹³ IFJ Declaration of Principles on the Conduct of Journalists, http://ethicnet.uta.fi/international/declaration_of_principles_on_the_conduct_of_journalists, 5.02.2015.

⁴⁹⁴ В. Водинелић, „Новинарски кодекси и право медија у Србији: Недовољно самодефинисање“, *Правни записи* бр. 1/2012 Год. III, 73.

⁴⁹⁵ <http://www.nuns.rs/codex/ethical-code.html>, 23.05.2014.

професионална одговорност. Етички кодекс је уједно одраз независности професије и као аутономни акт сопствене регулативе професије, у виду професионалних и етичких стандарда, доприноси просуђивању квалитета рада новинара. На овакав став указује и Водинелић, истичући да би, када су правила струке одређена и позната, то требало да има утицаја на превенцију и ефикасније решавање конфликтних ситуација.⁴⁹⁶ Из структуре кодекса се закључује да су етички стандарди од значаја не само за новинаре и њихове односе и понашање унутар струке, већ и за кориснике, односно публику, која на основу тога може да процењује у којој мери се они придржавају норми своје струке.

С правом се поставља питање савремених тенденција у погледу заштите државе од медија и медија од државе. У том смислу, једна група правних норми је усмерена на то да омогући медијима да остваре своју улогу обавештавања јавности, а друга на заштиту приватности и личних података, части и угледа, рада правосуђа, безбедности државе и слично и ова се огледа у ограничавању слободе медија. У том контексту и Резолуција о новинарској етици истиче моралну одговорност медија према грађанима и друштву.⁴⁹⁷ Изражавање ставова који су субјективни, па у том смислу не нужно и истинити, мора да буде искрено и етички.⁴⁹⁸

У овој професији нарочито, право представља етички минимум, а све остало у погледу професионалног и етичког поступања би требало да буде регулисано на аутономном нивоу новинарске професије. Ниво регулисања и уређености зависи и од нивоа развијености професионалне свести и етике у једном друштву. На овај начин се цени и значај, улога и јачина аутономног права у једном друштву – што је оно развијеније и што се више поштује, мањи је уплив хетерономног права.

⁴⁹⁶ *Ibid.*, 75.

⁴⁹⁷ Резолуција 1003 Савета Европе о новинарској етици 1993. тачка 1.

⁴⁹⁸ *Ibid.*, тачка 5.

Новинарском етиком посредно се баве и најважнији међународни документи – Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима и Европска конвенција за заштиту људских права, која регулише слободу информисања. Слободу штампе су предвиђали и сви наши уставни, укључујући и важећи. Код ове слободе држава мора да пропише механизме заштите ове професије, али и њене границе, у циљу заштите слобода и права која би овом слободом могла бити повређена. На овом терену се назире посредна веза с радним правом, која се огледа у вредностима које се штите радним законодавством и начелима радног права, а која су предмет и ове заштите.

На крају треба додати да аутономна регулатива новинарске етике у Србији доскоро није била значајније развијена и готово би се могла описати као сиромашна. Добар део правила поступања представника новинарске професије чине и саме хетерономне правне норме које се, на пример, тичу кривичних дела и прекршаја предвиђених законима, општег правног и радног начела забране дискриминације, заштите достојанства уопште и на раду и слично.

V ЕТИКА ЈАВНЕ ФУНКЦИЈЕ

1. ПОЈАМ И ПРАВНА ПРИРОДА ЈАВНЕ ФУНКЦИЈЕ

Правна природа јавне функције одређена је самом јавном функцијом и правима која из ње произилазе у смислу позитивног права. По Закону о државним службеницима, јавни функционери, односно носиоци јавне функције, су народни посланици, председник Републике, судије Уставног суда, чланови Владе, судије, јавни тужиоци, заменици јавних тужилаца и друга лица која на функцију бира Народна скупштина или поставља Влада и лица која према посебним прописима имају положај функционера.⁴⁹⁹

Специфичност јавне функције, која и одређује њену правну природу, огледа се у томе што јавни функционери нису у радном односу, али остварују по закону одређена права из радног односа. Најбољи пример посебности правне природе јавне функције је судијска функција, која додуше има одређене специфичности својствене само њој и које се огледају у одсуству односа субординације који је један од основних елемената радног односа (поред добровољности, личне радноправне обавезе запосленог и накнаде за рад у виду зараде). Судија је изабрано лице које бира на функцију Народна скупштина⁵⁰⁰ и које се, према томе, не налази у радном односу, што указује на *sui generis* правну природу судијске функције. *Sui generis* правну природу имају све јавне функције зато што јавна функција није заснована на радном односу, али даје права која произилазе из радног односа. У погледу судијске функције, смисао непостојања радног односа и послодавца, односно односа субординације, огледа се у најважнијем начелу судијске функције, које је истовремено и законски

⁴⁹⁹ Чл. 2 Закона о државним службеницима.

⁵⁰⁰ Судију бира први пут на функцију Народна скупштина, а на сталну функцију Високи савет судства.

императив, а то је независност.⁵⁰¹ Законом о судијама је прописано да права из радног односа судија остварује у складу са прописима који уређују права из радног односа изабраних лица.⁵⁰²

Иако постоје разлике између јавних тужилаца и заменика јавних тужилаца с једне стране и судија с друге стране, које се првенствено огледају у томе што код јавних тужилаца постоји хијерархија у смислу надређености вишег тужиоца у односу на нижег, мада се ни они не налазе у радном односу, и на њих се, као и на судије, примењује Закон о радним односима у државним органима⁵⁰³ у погледу права, обавеза и одговорности из радног односа која нису регулисана посебним прописима који се односе на изабрана лица.

Јавне функције су специфичне не само по томе што дају права из радног односа, иако се ради о изабраним, постављеним и именованим лицима која нису у радном односу и што се њихова права, обавезе и одговорности регулишу посебним прописима, већ и по свом друштвеном и јавном значају.

У истакнутом контексту права из радног односа која произилазе из јавне функције, анализираће се на овом месту веза радних права са етичким кодексима носилаца јавних функција. У страниј литератури заступљено је и становиште да се особеност етике јавног сектора заснива на ограничавању моћи и овлашћења носилаца јавних функционера.⁵⁰⁴

⁵⁰¹ Судија је везан само Уставом, законом и другим општим актима, потврђеним међународним уговорима и општеприхваћеним правилима међународног права, на основу којих је дужан да суди и пресуђује, а изван тога је слободан у поступању и доношењу одлука. Члан 1. Закона о судијама (*Сл. гласник РС*, бр. 8/2012).

⁵⁰² Члан 12. Закона о судијама, *Сл. гласник РС*, бр. 116/08, 58/09 – одлука УС, 104/09, 101/10, 8/12 – одлука УС, 121/12, 124/12 – одлука УС и 101/13.

⁵⁰³ *Сл. гл. РС*, бр. 48/91, 66/91, 44/98 - др. закон*, 49/99 – др. закон**, 34/2001 – др. закон***, 39/02, 49/05 – одлука УСРС, 79/05 – др. закон, 81/05 – испр. др. закона, 83/05 – испр. др. закона и 23/13 – одлука УС.

⁵⁰⁴ D. Schultz, „Professional Ethics in a Postmodern Society“, *Public Integrity* Vol. 6 No. 4/ 2004, 284.

2. ЕТИЧКИ КОДЕКС СУДИЈА

Једна од најзначајнијих професија за друштвени и правни поредак једне земље је судијска професија. *Judex est viva vox legis.*

Осврћући се кроз историју, видимо да су прве судије биле најпре сами владари и лица која су они постављали. У старом веку није постојала подела власти, већ је власт била јединствена, осим у Атини. Још од настанка првих држава, функцију суђења су вршили најугледнији припадници највише класе, што је било у складу са робовласничким карактером држава старог века. Ови људи су морали да имају одређене моралне квалитете који су требали да обезбеде непристрасност суђења.

Праведност и правичност је морални идеал коме се тежило од најстаријих времена, што нам показује и Сократ у својој одбрани речима да су судије које су му изрекле смртну казну навукле срамоту на град. Он тиме опомиње судије да је неправедна пресуда не само срамотна, већ и сама по себи злочин, јер је донета од стране оних који су позвани да деле правду.

Неправедне судске одлуке од давнина су изазивале гнев грађана. Једна од најгледанијих атинских комедија је Аристофанове „Осе“ у којој Мрзиклеон настоји да покаже како су судије само играчке у рукама спретних демагога, а врхунац љуте пародије на тадашње атинско судство представља процес против пса који је украо комад сира.⁵⁰⁵

У српском средњовековном праву судије је постављао владар, а принцип законитости прокламован је Душановим закоником из 1349. године, тако што су судије биле дужне да суде по закону, а не у страху од владара. Српско средњовековно законодавство указује на веома рано обликовану свест о томе да је законито суђење идеал коме морају тежити сви, па чак и они који имају неограничену владарску моћ. Постављање судија од стране владара није било карактеристично само за српску средњовековну државу, већ и за све европске

⁵⁰⁵I. M. Tronski, „Povijest antičke književnosti“, Zagreb 1951, 194.

земље до краја 18. века, односно до француске буржоаске револуције. Иако ограничење власти владара уводе још *Magna carta libertatum* из 1215. и *Habeas corpus act* из 1679. године, једна од најзначајнијих тековина те, за историју човечанства најзначајније, револуције је управо гаранција независности судства. Тек са афирмацијом система поделе власти и његовим уграђивањем у правне системе модерних држава, судијама је припала улога непристрасних делилаца правде. Аристотелова максима „Ићи судији значи ићи правди“ у пуном смислу одсликава улогу коју судија треба да има, као и очекивања грађана од суда.

С развојем грађанског друштва развија се и јача свест грађана у погледу грађанских права и слобода, као и потребе њихове сигурне и ефикасне заштите. У том циљу је било потребно оформити такав механизам судске власти на коју извршна власт није могла да утиче или би тај утицај био сведен на минимум. Тако се дошло до закључка да је идеал правичног суђења могуће остварити ако се на судијску функцију бирају они који су стручни, морални, праведни и правични, јер *Justitia regnorum fundamentum*. Судијска етика обухвата читав низ области, почев од корупције и сукоба интереса, до личног достојанства.⁵⁰⁶

У погледу регулативе судијске етике универзалног дејства, Основни принципи о независности судства⁵⁰⁷ представљају први међународни документ који садржи начела упућена државама чланицама у циљу обезбеђивања независног судства и једнаког права на правично и јавно суђење пред независним и непристрасним судом. Ови принципи се тичу независности судства, слободе изражавања и удруживања, квалификација, избора и обуке, професионалне тајне, имунитета, дисциплине, суспензије и удаљења са функције. Исто је предвиђено и Универзалном декларацијом о људским правима из 1948. године. Иако се начела садржана у Основним принципима о

⁵⁰⁶ G. Edwards, „Commentary on Judicial Ethics“, *Fordham Law Review* 38 2 1969, 259.

⁵⁰⁷ *Basic principles on the independence of the judiciary*, усвојени резолуцијама Генералне скупштине Уједињених нација бр. 40/32 и 40/146 1985. године.

независности судства не могу сматрати етичким стандардима поступања судија, јер су уопштена и њихови адресати су државе, значај овог документа огледа се у томе што је он поставио темељ Бангалорским принципима судијског понашања из 2002. године који представљају први фактички кодекс судијске етике. Начела садржана у њему, која се односе на независност, непристрасност, интегритет, имовину, једнакост, стручност, надлежност и марљивост, упућена су судијама и као такав, овај документ представља упутство и оквир за стандарде етичког поступања судија.

Један од најважнијих докумената који садржи стандарде етичког поступања судија на нивоу Савета Европе је Препорука 12 Комитета министара државама чланицама о судијама: независност, ефикасност и одговорност из 2010. године која својим начелима настоји да обезбеди примену члана 6 Европске конвенције о људским правима који гарантује право на правично суђење. У природи тих начела је спољашња и унутрашња независност судства, регулисање савета за правосуђе, независност, ефикасност и ресурси, статус судије, обавезе и одговорности и судијска етика. По тој Препоруци, кршење судијске етике може представљати дисциплинску одговорност, а етички стандарди судијског поступања треба да буду садржани у националним етичким кодексима.

Оваква решења донекле су део нашег правног система још од 1998. године. Те године је Друштво судија Србије, нешто више од годину дана након оснивања, усвојило први Кодекс судијске етике, који су чланови Друштва прихватили као стандарде свог рада и професионалног понашања. Године 2003. Друштво судија је усвојило Стандарде судијске етике, који су за основу узели принципе садржане у претходном кодексу као ванвременска етичка начела. Стандарди су истовремено усклађени са међународним етичким начелима садржаним у Бангалорским принципима, што је представљало значајан корак у општој тенденцији усклађивања домаћих прописа са међународним стандардима. Тај кодекс је прокламовао начела независности, праведности,

професионализма, слободе, храбрости, доличности, неподмитљивости, посвећености, аполитичности, оданости кодексу, непристрасности и интегритета. У уводном тексту је наведено да је исходна идеја била да Стандарди судијске етике постану етички императив свих судија, јер судије треба да буду најквалитетнији слој друштва са јаким стручним, људским и моралним квалитетима, правични и правдољубиви. Касније, од 2008. године, Законом о судијама је утврђена обавеза судија да се придржавају кодекса етике, и Високи савет судства је 2010. године на основу те законске одредбе донео Етички кодекс.

Наведеном Препоруком Комитета министара предвиђено је и да судије треба да траже савете о етици од посебних правосудних тела. Међутим, поставља се питање да ли би постојање таквог тела било уставно, законски и етички оправдано, ко би био стручно и морално подобан да буде члан оваквог тела, а ко да бира његове чланове и да ли би такво решење могло представљати кршење фундаменталних принципа судијске независности и интегритета. Даље би се могло поставити питање да ли етично поступање судије превасходно треба да буде последица прописа и норми, које по правилу садржане у етичким кодексима нису снабдевене санкцијом, а када јесу најчешће је реч само о дисциплинској одговорности, или морал и етичност суштински произилазе из саме личности судије и универзалних, али и моралних вредности које су део посебног друштвеног система. Ако је морал не само универзална категорија, већ и резултат садејства разних друштвених и обичајних норми, које се разликују од друштва до друштва, онда бисмо се могли запитати и да ли се питање морала и етичности може решавати на глобалном нивоу и каквог је домета такво решење. Како се судијска етика налази у специфичном међупростору између поступања у складу са законом и личног морала судије, поставља се питање где се налази тај међупростор у појединим правним системима. Значај изучавања професионалне етике и одговорности се огледа не само у учењу да се размишља

као правник, већ и у учењу способности анализе етичких питања.⁵⁰⁸ У страниј литератури се указује на етичку дилему судије да ли да у појединим случајевима пресуди по праву или по правичности.⁵⁰⁹ Један од аутора поставља занимљиво питање – да ли и правосуђе на националном и интернационалном нивоу на неки начин тежи глобализацији кроз међународне стандарде, а што се може рећи и за етички кодекс, било на националном, било на наднационалном нивоу.⁵¹⁰ С друге стране, неки аутори наводе и да можда у појединим областима има превише регулативе за судије, што резултира непотребним смањењем личне слободе.⁵¹¹

Консултативно веће европских судија Савета Европе усвојило је 2010. године Велику повељу о судијама која прокламује владавину права и правде, независност судства и судија, приступ правди и транспарентност, етику и одговорност, а предвиђено је да се та начела примењују на судије свих европских и међународних судова.⁵¹²

Европски суд за људска права донео је 2008. године Резолуцију о судијској етици која предвиђа начела независности, непристрасности, интегритета, марљивости и стручности, слободе одлучивања, слободе изражавања, питања додатних активности, ордења и почести, што се односи на сталне, бивше и *ad hoc* судије, као и остале запослене у овом суду.⁵¹³ Заснована на принципима из члана 21 Европске конвенције о људским правима,⁵¹⁴ та

⁵⁰⁸ J. M. Levy, „The Judge's Role in the Enforcement of Ethics - Fear and Learning in the Profession“, *Santa Clara Law Review* Vol. 22 No. 1 1982, 99.

⁵⁰⁹ A. Kozinski, „The Real Issues of Judicial Ethics“, *Hofstra Law Review* Vol. 32 No. 4 2004, 1101.

⁵¹⁰ J. P. Terhechte, „Judicial Ethics for a Global Judiciary – How Judicial Networks Create their own Codes of Conduct“, *German Law Journal* Vol. 10/2009, 501-502.

⁵¹¹ S. Lubet, „Judicial Discipline and Judicial Independence“, *Law and contemporary problems* Vol 61. No. 3 1998, 62.

⁵¹² *Magna carta of judges*, <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1707925>, 8. мај 2015.

⁵¹³ *Resolution on judicial ethics, Council of Europe*, http://www.echr.coe.int/Documents/Resolution_Judicial_Ethics_ENG.pdf, 8. фебруар 2015.

⁵¹⁴ Судије морају бити квалификоване, високог моралног угледа и признати правни стручњаци; током свог мандата не могу се бавити пословима који су неспојиви са њиховом

резолюција има за циљ да обезбеди већу транспарентност и ојача поверење јавности у рад Европског суда за људска права.

У Општем извештају Савета Европе о Програму сарадње за јачање владавине права из 2003. године⁵¹⁵ званичан став је да, за разлику од других професија, где примену етичких кодекса надзиру професионална тела која за случај повреде изричу дисциплинске санкције, дисциплинска одговорност судија треба да буде заснована на закону и судској пракси. Државе чланице су у том извештају позване да донесу етички кодекс поступања јавних тужилаца и етички кодекс судија, а предвиђено је и оснивање институције етичког одбора. У нашем праву институција етичког одбора, под тим називом, предвиђена је у другим професијама, док је кршење судијског етичког кодекса у већој мери Законом о судијама санкционирано као дисциплински прекршај, а поступак се води пред Дисциплинском комисијом коју именује Високи савет судства. У поменутом извештају је наглашено и да је неопходно да етика буде саставни део обуке судија. Полазећи од оцене да је то решење добро, чини се да би етичка обука судија требало да буде првенствено усмерена на ширење свести и видика судије као појединца, који треба да буде свестрана личност која се стално образује и усавршава читањем, не само правничке, већ и филозофске, психолошке, историјске, религијске или социолошке литературе. Потреба за оваквим образовањем судије произилази из суштине и природе судијске функције, која захтева јаке и широке стручне, али и високе људске и моралне квалитете. У литератури се указује на значај континуиране обуке судија у смислу јачања свести о судијској етици. Један од најважнијих аспеката таквих семинара је упознавање са етичким дилемама од стране старијих и искуснијих

непристрасношћу, независношћу или захтевима службе. Напомиње се да се у европским документима користи термин служба, а не функција, јер у већем броју европских земља судије су државни службеници, а не јавни функционери.

⁵¹⁵ *General report of Council of Europe's co-operation programme to strengthen the rule of law.*

судија.⁵¹⁶ Међутим, осећај појединца за морално професионално расуђивање није последица само доброг тренинга, већ и способности да се ослони на шире морално искуство.⁵¹⁷

У оквиру Европске уније Извештај о судијској етици 2009-2010, који је објавила Европска мрежа савета правосуђа, предвиђа такође низ етичких начела, као и личне квалитете које судија треба да поседује.⁵¹⁸ Независност, интегритет, непристрасност, слобода одлучивања, марљивост, поштовање и способност за слушање, стручност и транспарентност заједничке су вредности које су суштинске за вршење судијске функције. Судија треба да демонстрира личне квалитете, као што су мудрост, хуманости, храброст, озбиљност и опрезност, способност да ради, слуша и комуницира ефективно. Такође, судија треба да буде свестан да његово професионално понашање, приватни живот и понашање у друштву утичу на слику о правосуђу и поверење јавности.

Може се закључити да судијска независност, као један од најважнијих законских и етичких принципа судства, заузима обавезно место у свим напред наведеним документима и као таква предуслов је за законито остваривање права и слобода грађана, али и слободно вршење судијске функције. Европски суд за људска права је у једном предмету заузео становиште да је избор судија на одређено време гаранција независности.⁵¹⁹ Међутим, избор судија на одређено време може се тумачити и као директно кршење принципа сталности судијске функције, чија је сврха да судији пружи и обезбеди сигурност и слободу у вршењу судијске функције, а што га чини независним у односу на спољне утицаје и притиске. Насупрот томе, механизам контроле законитог и савесног рада судија у виду прописивања законских разлога и основа за престанак

⁵¹⁶ H. T. Markey, „A Need for Continuing Education in Judicial Ethics“, *Valparaiso University Law Review* Vol. 28 No. 2 1994.

⁵¹⁷ G. J. Postema, „Essays in Business and Professional Ethics: Moral Responsibility in Professional Ethics“, *Contemporary Issues in Biomedicine, Ethics, and Society* 1983, 38.

⁵¹⁸ *European network of councils for the judiciary, Judicial ethics report 2009-2010.*

⁵¹⁹ *Le Compte v. Belgium* из 1981.

функције, као и дисциплинске одговорности, историјски и традиционално, сматра се оправданим и добрим решењем, које уједно пружа и виши степен правне сигурности.

Summa summarum, сва описана етичка начела – независност, непристрасност, интегритет, стручност и посвећеност, право на удруживање, дужност чувања пословне тајне, етика и одговорност треба да служе једном циљу – законитом, етичном, правичном и праведном вршењу судијске функције.

Може се несумњиво приметити да су описани универзални и европски етички принципи судијског поступања увелико део нашег правног система. Етичко поступање судија императив је нашег законодавца, а његов пуни смисао остварује се кроз судијски етички кодекс.

Права из радног односа судије остварују у складу са Законом о судијама и прописима који уређују права из радног односа изабраних лица. Већ у контексту услова за избор судија називају се моралне категорије, најпре у погледу достојности судијске функције, која подразумева моралне особине које судија треба да поседује и понашање у складу са тим особинама. Судија мора да буде поштен, савестан, правичан, достојанствен, истрајан и узоран. Понашање у складу са овим особинама подразумева чување угледа судијске функције и суда, свест о друштвеној одговорности, независност и непристрасност, поузданост и достојанство и преузимање одговорности за позитивну слику о судству у јавности. Сврси етичких вредности служи и заклетва коју судија полаже пре ступања на функцију пред председником Народне скупштине, која гласи: „Заклињем се својом чашћу да ћу своју функцију вршити верно Уставу и закону, по најбољем знању и умећу и служити само истини и правди.“

О судијској етици се може говорити и у светлу избора судија, као што то чине неки страни аутори.⁵²⁰ У том смислу, наводи се да се критеријуми за избор судија Америчке адвокатске коморе заснивају на карактеру, темпераменту,

⁵²⁰ E. Chemerinsky, „Ideology, Judicial Selection and Judicial Ethics“, *Georgetown Journal of Legal Ethics* Vol 2/1989, 644-645.

професионалним способностима и искуству кандидата и не могу се ценити ставови или идеологија кандидата.⁵²¹ У наведеном контексту, критеријуми за избор судија, иако део законског текста, могли би да буду и део кодекса судијске етике.

Законом о судијама установљена је обавеза судија да се у свакој прилици придржавају Етичког кодекса који је донео Високи савет судства. Етичким кодексом утврђени су принципи којих судије треба да се придржавају у циљу очувања и унапређења угледа судија и судства – независност, непристрасност, стручност и одговорност, достојанственост, посвећеност, слобода удруживања и оданост принципима Етичког кодекса. Сходно етичким и законским начелима судијског поступања, судија је независан и слободан у вршењу судијске функције и у поступању и доношењу одлука потчињен је само уставу и закону. Независност судије успостављена је у односу на законодавну и извршну власт, медије, политичке партије и друге друштвене институције, друге судије и странке у поступку у ком суди. У свему о чему одлучује судија слободно утврђује чињенице и примењује право и није дужан да икоме објашњава утврђено чињенично стање и своја правна схватања, осим у образложењу одлуке или кад је то законом посебно прописано – *Judex secundum allegata et probata judicare debet*. Било какви спољни утицаји и притисци на судију, као и било какво мешање од стране било кога, забрањени су. Судија промовише високе стандарде судијског понашања и придржава их се, а својим понашањем у суду и ван суда доприноси одржавању и јачању поверења јавности у независност и непристрасност судија и суда. У том циљу, законом су прописане службе, послови и поступци који су неспојиви дужношћу судије. Забрањено је судији да

⁵²¹ American Bar Association, „The ABA’s Standing Committee on Federal Judiciary: What It Is and How It Works“, 1983 у Е. Chemerinsky, *Ibid.*, 645. Радна група *The Twentieth Century Fund’s Task Force on Judicial Selection* објавила је да избор судија на основу било којих других критеријума ван њихових правних квалификација нарушава поверење јавности у институције правосуђа и снажно доводи у питање независност судства. Twentieth Century Fund, Report of the Task Force on Judicial Selection, *Judicial Roulette*, 1988 у Е. Chemerinsky, *Ibid.*, 645.

учествује на јавним расправама политичке природе, осим ако се оне односе на питања која се тичу рада судова и независности судства. Судија не може бити на функцијама у другим државним органима, јавним службама, покрајинским и органима локалне самоуправе. Он не може бити члан политичке странке, нити политички деловати на други начин, бавити се било којим јавним или приватним плаћеним послом, нити пружати правне услуге или савете уз накнаду. Међутим, судија може бити члан органа управљања институције надлежне за обуку у правосуђу, на основу одлуке Високог савета судства. Са судијском функцијом неспојиве су и друге службе, послови и поступци који се противе достојанству и независности судије или штете угледу суда, а Високи савет судства на основу Етичког кодекса одлучује који су то послови и поступци. Законом је утврђена и материјална независност судија, тако што судија има право на плату у складу са достојанством судијске функције и његовом одговорношћу. Плата судије гаранција је његове независности и сигурности његове породице.

Реализацији и заштити начела независности, забрани спољних утицаја и притисака на судију, као и забрани сукоба интереса и неспојивости служби, послова и поступака са судијском функцијом, требало би да допринесе и Закон о Агенцији за борбу против корупције⁵²² који ће, као релативно нов закон у нашем правном систему, са становишта праксе тек показати резултате.

Законом о судијама утврђен је принцип сталности судијске функције, тако што функција траје непрекидно од избора за судију до навршења радног века, а може престати под условима предвиђеним овим законом. Судија се, међутим, бира на три године када се први пут бира на функцију.

Суштински неодвојиви део судијске функције је непристрасност, па је у том циљу Уставом Републике Србије предвиђено да нико не може вршити државну или јавну функцију која је у сукобу с његовим другим функцијама, пословима или приватним интересима. Судија је дужан да непристрасно, дакле

⁵²² *Сл. гласник РС*, бр. 66/11.

објективно, без наклоности, предубеђења и предрасуда према странама у поступку, заснованих на било каквим личним својствима, у складу са сопственом проценом чињеница и тумачењем права, води поступак по својој савести. Овде се посредно назире и начело забране дискриминације у поступању судије. Судија је дужан да обезбеди правично суђење, суђење у разумном року и поштовање процесних права странака гарантованих уставом, законом и међународним актима. Уколико у неком поступку постоје разлози који доводе у сумњу непристрасност судије, он је дужан да се уздржи од суђења у том поступку. Прописана је обавеза судије да се уздржи од давања изјава или коментара у јавности, због којих би се у предметима у којима поступа могао створити утисак пристрасности и нарушити правичност суђења, као и од давања било каквих обавештења или коментара у медијима о конкретним предметима који би могли да утичу на исход поступка. Судија може да учествује у грађанским, добротворним и верским активностима, под условом да се те активности не одражавају негативно на обављање судијске функције. Ван суда судија је обавезан да у својим личним односима с припадницима правне професије избегава ситуације које би оправдано могле да изазову сумњу у његову непристрасност.

Судија треба да поседује теоријско и практично знање и вештине потребне за одговорно, стручно и ефикасно вршење судијске функције. Предвиђена је и обавеза усавршавања кроз програм почетне обуке за будуће носиоце правосудних функције, као и програм сталне обуке за судије на функцији. Судија је дужан да поштује рокове у поступку, као и правила о решавању хитних предмета. Дужност је судије да одржава ред у поступку пред судом и да се према странкама, адвокатима, другим учесницима у поступку и судским особљем опходи пристојно, обзирно и с поштовањем. Судија је дужан да развија и одржава добре колегијалне односе и стручну сарадњу са другим судијама. Поверљиве информације које је сазнао у току поступка судија не сме

да користи или саопштава другим лицима, осим у сврхе обављања судијске функције.

У вршењу судијске функције и у поступцима ван суда судија је обавезан да развија стандарде понашања који доприносе очувању угледа и достојанства суда и судија. Положај судијске функције не сме да се користи ради остваривања личних интереса, интереса чланова породице или других лица, нити сме да се дозволи другим лицима да оставе утисак да се било ко налази у таквом посебном положају да може да утиче на рад судије. Судија и чланови његове породице неће тражити нити примати било какве поклоне или користи везане за поступање или пропуштање у обављању судијске функције, нити ће судија дозволити да то учини неко од судског особља.

Кодексом је предвиђена и обавеза прикладног одевања, које одговара угледу суда и личном достојанству судије. Предвиђено је и да судије на суђењима треба да носе тогу, као службену одећу, међутим ово решење није заживело у пракси, иако је несумњиво да би то у великој мери допринело подизању угледа и поштовању суда и судија. Вансудске активности не смеју ометати редовно и уредно обављање судијске функције. Судија се може бавити писањем, предавањем и учешћем у јавним расправама које се односе на право, правни систем и функционисање судства, може бити члан у владиним радним телима, учествовати у научном, литерарном и уметничком раду и слично, уколико то не утиче на обављање судијске функције. Судија може ван радног времена да се без посебног одобрења бави наставном и научном делатношћу уз накнаду. У случајевима одређеним законом, судија може у току радног времена да обавља наставну и научну делатност у институцији надлежној за обуку у правосуђу. Он може примати накнаду за вансудијске активности уколико таква накнада не оставља утисак вршења утицаја на судију у обављању судијске функције, с тим да висина накнаде не сме прећи износ који би друго лице које није судија примило за сличне активности.

Ради заштите својих интереса и очувања своје самосталности и независности судије имају право да се удружују. Судије могу бити чланови и учествовати у раду струковног удружења или других организација које ће заступати њихове интересе и штитити независност и положај судијске функције.

Законом се штити имунитет судије и он не може бити позван на одговорност за изражено мишљење или гласање приликом доношења судске одлуке, осим ако се ради о кривичном делу кршења закона од стране судије. Исто тако, судија не може бити лишен слободе у поступку покренутом због кривичног дела учињеног у обављању судијске функције без одобрења Високог савета судства.

С обзиром на то да закон штити и права судије, ако Законом о судијама није предвиђен посебан поступак заштите, судија може Високом савету судства изјавити притужбу ако му је повређено неко право.

Са аспекта радног права, интересантно је навести примере појединих земаља чланица ЕУ у којима судије имају статус државних службеника, а не функционера и чија су радна права и обавезе уређени законом који се односи на државне службенике. Тако је, на пример, у Француској, Шпанији, Португалу, Немачкој, Холандији. ЕУ третира судије као државне службенике, а разлог томе је чињеница да је један број европских земаља напустио принцип поделе власти и власт дели на законодавну и извршну власт и судски ауторитет. Исто важи и за јавне тужиоце, којима су посвећена наредна излагања, а који, на пример у Немачкој, чак нису ни уставна категорија.

3. ЕТИЧКИ КОДЕКС ЈАВНИХ ТУЖИЛАЦА И ЗАМЕНИКА ЈАВНИХ ТУЖИЛАЦА

Државно веће тужилаца⁵²³ донело је Етички кодекс јавних тужилаца и заменика јавних тужилаца Републике Србије 2013. године.⁵²⁴ Тај кодекс се у преамбули позива на Препоруку Комитета министара Савета Европе о улози јавних тужилаца у кривичноправном систему,⁵²⁵ као и Европско упутство о етици и понашању за јавне тужиоце,⁵²⁶ и ти документи су, како се види, инкорпорисани у наш кодекс тужилачке етике.

По овом кодексу етике тужиоци су дужни да врше своју дужност праведно, непристрасно, предано и у што краћем времену. Дужни су да поштују људско достојанство и људска права, да поступају одговорно, у име друштва и у јавном интересу и да теже да постигну равнотежу између општег интереса друштва и интереса и права појединаца.

Јавни тужиоци обављају своју функцију самостално, на основу Устава, закона, потврђених међународних уговора и прописа донетих на основу закона. Дужни су да чувају поверење у самосталност у раду, а посебно да у вршењу своје функције буду самостални у односу на законодавну и извршну власт, средства јавног информисања и сва друга лица и да врше функцију независно од било каквог спољашњег утицаја и притиска, у складу са сопственом оценом доказа и

⁵²³ Државно веће тужилаца је самосталан државни орган који у оквиру своје надлежности, између осталог, доноси етички кодекс и одлучује по правном леку у дисциплинском поступку.

⁵²⁴ *Сл. гласник РС*, бр. 87/13. У раду се користи термин јавни тужилац који се уједно односи и на заменике јавног тужиоца, како би се избегла сувишна понављања.

⁵²⁵ *COUNCIL OF EUROPE COMMITTEE OF MINISTERS, Recommendation Rec(2000)19 of the Committee of Ministers to member states on the role of public prosecution in the criminal justice system, Adopted by the Committee of Ministers on 6 October 2000 at the 724th meeting of the Ministers' Deputies.*

⁵²⁶ *European Guidelines on Ethics and Conduct for Public Prosecutors*, усвојено на Конференцији Генералних државних тужилаца Европе 2005. године. http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/ccpe/conferences/cpge/2005/CPGE_2005_05LignesDirectrices_en.pdf, 13. јун 2014.

тумачењем правних норми. У циљу очувања поверења у самосталност у вршењу функције, јавни тужиоци морају да се уздржавају од изражавања политичких ставова и јавних наступа политичког карактера, осим у случајевима учествовања у расправама које се непосредно тичу рада јавног тужилаштва. О сваком недозвољеном утицају на рад јавног тужилаштва, тужилац треба да обавести надлежне државне органе.

Тужиоци приликом вођења поступка и одлучивања морају да поступају непристрасно и на основу сопствене оцене доказа и тумачења правних норми, уз поштовање претпоставке невиности и права на правично суђење у смислу члана 32 Устава и члана 6 Европске конвенције о људским правима. Дужни су да објективно воде поступак и доносе одлуке, да поштују право свих учесника у поступку на једнакост пред законом и да поступају без наклоности и дискриминације. У вршењу функције, али и изван јавног тужилаштва, треба да се понашају тако да јачају поверење јавности и учесника у поступку у њихову непристрасност. Кодексом је предвиђено примерено понашање у приватним пословима и личним односима с припадницима правосудних професија, односно уздржавање од активности које би могле да изазову сумњу у непристрасност јавног тужиоца. Тужиоци имају право да учествују у активностима грађанског, верског или хуманитарног карактера, уколико те активности не ометају вршење њихове функције или би се могле негативно одразити на њихову непристрасност. Јавни тужиоци могу бити чланови и учествовати у раду струковних или других организација које се баве заштитом својих професионалних интереса. У најширем смислу, дужни су да се уздржавају од изјава у јавности или приватно које би могле да изазову сумњу у њихову непристрасност, а посебно не смеју давати коментаре о предметима у којима поступају или у којима би могли да поступају.

Кодекс етике регулише и забрану примања поклона, услуга и других користи у вези са предузимањем службених радњи или њиховим пропуштањем. Предвиђена је и заштита приватности у смислу забране коришћења

поверљивих информација до којих су дошли у вршењу функције у приватне сврхе, која обавеза постоји и по престанку функције. Поред тога, дужни су да се уздрже од сваког понашања које би у јавности оправдано могло да створи утисак о коришћењу јавних овлашћења у приватне сврхе.

С обзиром на нови концепт тужилачке истраге, који је уведен у наш кривичноправни систем 2013. године, Кодекс предвиђа и моралну обавезу тужилаца да у најбољој вери и по најбољем знању, на законит начин, предузму све потребне радње у циљу прикупљања доказа и потпуног и правилног утврђивања чињеничног стања и да на тај начин предузимају све радње у поступку на које су законом овлашћени.

Сходно начелу професионализма, јавни тужиоци су дужни да поступају стручно, непристрасно, одговорно и ефикасно, да стално усавршавају своја теоријска и практична знања и вештине, при чему је и за њих, као и за судије, предвиђена почетна обука за будуће носиоце јавнотужилачке функције, односно стална обука за јавне тужиоце на функцији. Они су нарочито дужни да прате измене националног законодавства и релевантног међународног права, као и националну судску праксу и судску праксу Европског суда за људска права.

Кодекс предвиђа и обавезу прикладног облачења које треба да буде такво да се њиме не нарушава углед јавног тужилаштва и да оно не одражава политичку или другу припадност којом би се довела у сумњу самосталност и непристрасност јавног тужиоца.

У погледу односа према учесницима поступка, према колегама и према запосленима у јавном тужилаштву, као и према припадницима осталих правосудних професија, припадницима полиције и безбедносних служби, јавни тужиоци треба да се опходе пристојно, коректно и са поштовањем. У поступку треба да поступају законито, одговорно и савесно.

Тужиоци су дужни да се у свакој прилици придржавају Етичког кодекса и етичких принципа прописаних овим кодексом и у случају када за њихово кршење није прописана правна санкција. У случају сумње да је дошло или да би

могло доћи до кршења одредаба Етичког кодекса, јавни тужилац се може обратити за тумачење одредбе, савет или разјашњење чињеничног стања Етичком одбору Државног већа тужилаца.

Дисциплинска одговорност јавних тужилаца и поступак регулисани су на исти начин као код судија. Само значајна кршења Етичког кодекса могу представљати дисциплински прекршај. Таква кршења се, према Кодексу, огледају у вољно тешком или учесталом нарушавању самосталности, непристрасности, поштовања права, одговорности и бриге за професионалне дужности, професионализма и достојанствености.⁵²⁷ На исти начин као судија, у случају тешког дисциплинског прекршаја, јавни тужилац се разрешава.

Након детаљне анализе судијског и тужилачког кодекса етике, може се закључити да су предмет заштите ових кодекса уједно и најважнија радноправна начела, а пре свега забрана дискриминације, заштита приватности, људско достојанство и достојанство на раду и да су предмет њиховог регулисања и друга радна права, као што је право на стручно усавршавање и право на удруживање. С друге стране, ако се јавна функција посматра као пандан радном односу, теже кршење етичког кодекса са описаним последицама по правни систем и рад суда, односно тужилаштва или у случају поновљеног дисциплинског прекршаја у виду тежег кршења етичког кодекса, доводи до разрешења, што је аналогно престанку радног односа.

⁵²⁷ Одредбе Етичког кодекса не искључују одговорност јавних тужилаца по Закону о јавном тужилаштву, Закону о Државном већу тужилаца и Правилнику о дисциплинском поступку и дисциплинској одговорности.

4. ЕТИЧКИ КОДЕКСИ ДРУГИХ ДРЖАВНИХ ФУНКЦИОНЕРА

У погледу других државних функционера донет је Етички кодекс понашања функционера локалне самоуправе у Србији,⁵²⁸ на основу ког су донети етички кодекси функционера појединих локалних самоуправа.

У преамбули тог кодекса истакнуто је да се он доноси у циљу успостављања поверења између политичара и функционера локалне самоуправе и грађана, за шта је предуслов етичко поступање функционера, а имајући у виду да се све чешће хетерономни прописи допуњују правилима професионалног поступања и да етички императиви морају да се поштују.

Према том кодексу, функционер локалне самоуправе је свако изабрано, постављено и именовано лице у органима општине, града и града Београда и у органима јавних предузећа, установа и других организација чији је оснивач општина, град и град Београд.

Етички кодекс функционера локалне самоуправе заснива се на принципима поступања у јавном интересу и забрани сукоба интереса, борби против корупције, забрани примања и давања поклона, одговорности и јавности у раду. Интересантно је начело да функционер не би требало током мандата да промени странку уколико је изабран са страначке листе, што је осмишљено у циљу очувања поверења грађана приликом избора и гласања. Функционер треба да обавља јавну функцију савесно, поштено и непристрасно. Предвиђено је љубазно и достојанствено поступање према грађанима, колегама, запосленима и медијима, са поштовањем и без дискриминације. Према Кодексу, функционер треба јавно да укаже на све случајеве незаконитог и неетичког понашања и кршења правила кодекса.

Кодексом су прокламовани и етички принципи политичког поступања, изборне кампање и трошкова.

⁵²⁸ Етички кодекс понашања функционера локалне самоуправе у Србији донет је на 34. скупштини Сталне конференције градова и општина 2004. године.

Може се закључити да одредба којом се утврђује да ће се функционер упознати са Кодексом и дати писмену изјаву да је спреман да се руководи његовим одредбама треба да појача свест о одговорности. Осим тога, функционер треба да промовише тај кодекс међу запосленима у служби, у јавности и медијима, а са циљем унапређења свести о принципима кодекса и значаја њиховог придржавања у функционисању локалне самоуправе. Такође је прописано да скупштина општине може формирати тело чији би задатак био да прати примену Кодекса и пружа објашњења функционерима, грађанима и медијима у вези са његовом садржином и применом.

На нивоу Савета Европе донет је 2004. године Приручник о јавној етици на локалном нивоу који обједињује најбољу праксу држава чланица у погледу етике локалних власти и у том смислу даје смернице.⁵²⁹ Овај документ није обавезујуће правне природе, већ нуди примере добре праксе који треба да послуже државама да унапреде своју локалну самоуправу у погледу етичког и тренспарентног поступања. Централна власт треба да обезбеди правни оквир и узорке кодекса понашања за локалне функционере са правима и обавезама, при чему је наглашено да ти кодекси морају бити јавно доступни и мора бити предвиђен систем надзора примене, али не смеју да садрже санкције нити да угрожавају независност локалне власти. Дакле, одговорност је искључиво политичка.

На основу тог обрасца кодекса Савета Европе Србија је донела Етички кодекс понашања функционера локалне самоуправе у Србији, а на основу кога

⁵²⁹ *Local and Regional Democracy Handbooks, Abridged Handbook on Public Ethics at Local Level*, <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1378293>, 25. мај 2014.

су донети етички кодекси појединих локалних самоуправа који су у складу са њим.⁵³⁰

Оквир за регулативу етичког понашања локалних функционера треба према овим смерницама поставити на централном нивоу власти, при чему локалне власти треба да их спроводе. Та материја је предмет наших позитивних хетерономних прописа.

Савет Европе је донео и Европску повељу о локалној самоуправи коју је наша земља ратификовала.⁵³¹ Поред осталих принципа на којима је уопште заснован рад локалних органа и њихових функционера, Повеља регулише и право на удруживање, као једно од основних колективних радних права.

Може се закључити да се у регулативи етичког поступања и ових јавних функционера провлаче радна начела забране дискриминације и заштите достојанства, као несумњиво најважније тежње радног права и права уопште, а у погледу колективних права – право на удруживање. Међутим, кршење отих

⁵³⁰ *Например, донети су: Етички кодекс понашања функционера локалне самоуправе у Нишу, Сл. лист Града Ниша, бр. 94/08 и 67/10, Етички кодекс понашања функционера локалне самоуправе у Новом Пазару, Сл. лист Града Новог Пазара, бр. 13/09, Етички кодекс понашања запослених у градским управама, јавним службама, јавним предузећима, установама и организацијама чији је оснивач Град Нови Пазар, Сл. лист града Новог Пазара, бр. 13/09 и други.*

⁵³¹ *European Charter of Local Self-Government*, документ који је оквиру Савета Европе сачинила комисија владиних експерата, под окриљем Управног одбора за регионална и општинска питања, на основу нацрта који је предложила Стална конференција локалних и регионалних власти Европе и отворена је за потписивање као конвенција за државе чланице Савета Европе 1985. године, а ступила је на снагу 1988. године. <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/Html/122.htm>, 25.05.2014. Повељу је прихватио највећи део земаља чланица Савета Европе: Аустрија, Бугарска, Чешка, Данска, Естонија, Финска, Грчка, Холандија, Хрватска, Исланд, Италија, Кипар, Летонија, Лихтенштајн, Литванија, Луксембург, Мађарска, Македонија, Малта, Молдавија, Немачка, Норвешка, Пољска, Португал, Румунија, Русија, Словенија, Шпанија, Шведска, Турска, Украјина и Велика Британија. Закон о потврђивању европске повеље о локалној самоуправи, *Сл. гласник РС – Међународни уговори*, бр. 70/07.

етичких принципа санкционисано је само моралном санкцијом и одговорношћу пред грађанима, односно политичком одговорношћу. Ипак, свако кршење закона које би могло резултирати прекршајем, кривичним делом или повредом радних права другога, имало би за последицу прекршајну, кривичну или грађанску одговорност.

Закључак

Проучавањем кодекса професионалног и етичког понашања као извора радног права, уочава се да је у питању једна веома актуелна, савремена и, нарочито у појединим професионалним сферама, недовољно истражена тема, што посебно важи за домаћу научну и стручну литературу. Уочило се да се теорија, нарочито страна, бавила највише етичким кодексима научноистраживачког рада, мултинационалних компанија и корпоративног управљања, понашања судија, адвоката и државних службеника, док преосталим професијама, које су такође предмет овог истраживања, није посвећена већа пажња. Сходно томе, ова докторска дисертација је обухватила једну темељну и свестрану студију о подручју и границама регулативе етичких кодекса, месту етичког кодекса у хијерархијском систему извора радног права, правној природи етичког кодекса, врсти и дometу одговорности и природи и врсти санкција за кршење етичког кодекса.

У раду је најпре дефинисана професионална етика у светлу основних аксиома етичног професионалног поступања као што је часност, одговорност, интегритет, непристрасност, поштовање прописа, укључујући и етички кодекс, поштовање приватности, достојанство и забрана дискриминације. Професионална етика је дефинисана као добро, исправно поступање унутар једне професије у складу с наведеним општим етичким и професионалним начелима и посебним стандардима који се везују за одређену професију.

Детаљна и свестрана анализа кодекса професионалног и етичког понашања показала је да између моралних начела етичких кодекса и радног права постоји тесна веза, нарочито имајући у виду савремену тежњу радног права морализацији радних односа. У том смислу, у етичком кодексу налазе заштиту и реализацију и нека од најважнијих индивидуалних и колективних радних права. Истраживање је показало да је етички кодекс посредно усмерен ка заштити права на једнаку зараду за рад исте вредности кроз највиша начела

радног права и универзалне правне вредности којима је прожет и која својом природом служе праву на једнаку зараду. Та начела и вредности су достојанство на раду, забрана дискриминације и стремљење правичности, правди и социјалној правди. У етичким кодексима у свим професијама у јавном сектору и лиценцим професијама, као и у неким слободним професијама, оживотворено је и право на стручно оспособљавање и усавршавање. Показало се да су у приватном сектору етички кодекси усмерени у највећој мери на заштиту здравља и безбедност на раду, односно на услове рада. Готово сви етички кодекси професија прокламују право на удруживање, а право на социјални дијалог и партиципацију долази до изражаја највише у приватном сектору, имајући у виду да некада у поступку доношења етичких кодекса мултинационалних компанија учествују и синдикати запослених.

Истраживање на наднационалном нивоу показује да етички кодекси и други међународни и европски документи који су релевантни за поједине професионалне области по правилу представљају оквир и смернице за националне етичке кодексе, док се, с друге стране, етички кодекс јавља као погодан правни инструмент у процесу хармонизације националног радног права са универзалним и европским радним стандардима.

Уједначеност принципа у универзалним и регионалним кодексима и документима од значаја, условила је да је материја етичких кодекса упоредноправно посматрано на сличан начин регулисана, па се ово истраживање бавило упоредном анализом у оној мери у којој је то било неопходно за потпун и целовит приказ предметне материје.

У погледу хијерархијског система извора радног права, иако се у овом раду заступа став да етички кодекс у појединим случајевима представља извор аутономног, а у неким случајевима извор хетерономног радног права, нема сумње да се он хијерархијски налази ниже на лествици у односу на све хетерономне (радно)правне изворе у класичном смислу – Устав, законе и подзаконске акте, са којима мора бити у сагласности. Поред тога, етички кодекс

мора бити у складу и са свим другим аутономним (радно)правним актима на основу којих је донет и који у класичном смислу заузимају одређено место на хијерархијској лествици извора (радног) права, док је његов однос са другим аутономним радним изворима питање правног тумачења у конкретној правној ситуацији. Међутим, код овог радноправног извора питање његовог односа са другим изворима радног права се не поставља у класичном смислу, јер није спорно да он заузима класично место аутономног радноправног извора на хијерархијској лествици. Будући да овај правни акт прокламује морална начела професионалног понашања и начелно предвиђа дисциплинску одговорност за његово кршење, намеће се закључак да му у одређеним случајевима правну снагу даје најчешће закон или неки други виши правни акт, санкционишући конкретно кршење етичког кодекса.

Проучавајући правну природу кодекса професионалног и етичког понашања у јавном и приватном сектору и лиценцим професијама, током рада дошло се до закључка да се ради о *sui generis* правној природи која, као таква, чини овај извор радног права јединственим. Наиме, анализа етичких кодекса који су донети у јавном сектору је показала да се они доносе на основу императивне законске норме, која обавезује доносиоца – надлежни државни орган – да донесе етички кодекс у складу са законом. Нијансирана специфичност се јавља код професије универзитетских наставника где се у својству доносиоца јавља надлежни орган Универзитета, као самосталне високошколске установе, а на основу ког кодекса надлежни органи факултета доносе своје етичке кодексе. Међутим и овде се аналогно може применити исти принцип, јер је Универзитет обавезан да донесе етички кодекс такође на основу императивне законске норме. Са друге стране, закључак о обавезности етичког кодекса се може извести и у односу на адресате, јер се у првом случају ради о правном акту државног органа, који обавезује својом правном природом, а и у другом случају запослени на Универзитету су обавезни да поштују опште акте Универзитета. Међутим, суштински обавезност етичког кодекса у јавном

сектору произилази из правне природе санкција које су предвиђене било самим етичким кодексом, било законом на основу ког је кодекс донет и који по опредељењу законодавца санкционише кршење кодекса. Чини се да је интенција законодавца да таквим решењем да већу правну снагу етичком кодексу. Наиме, анализа је показала да је за кршење етичког кодекса у јавном сектору предвиђена дисциплинска одговорност, која у случају тежих повреда може да има и најтежу радноправну последицу – престанак радног односа. Конкретно у односу на државне службенике, чији етички кодекс је узет за пример, с обзиром на значај државне управе, али и велику пажњу коју овој професионалној области посвећује међународна заједница, кршење етичког кодекса представља лакшу повреду радне дужности за шта се може изрећи новчана казна, али уколико дође до понављања кршења етичког кодекса то се квалификује као тежа повреда и може имати за последицу и престанак радног односа. Та санкција је предвиђена као једна од могућих, а руководиоцу органа који води поступак је остављена могућност да одмери и одабере казну с обзиром на околности конкретног случаја. У погледу кодекса етике универзитетских наставника и сарадника, који су одабрани за анализу због значаја просветне професије за друштво и државу и великог интересовања на међународном и европском нивоу за научну етику, очигледно је да се за кршење етичких стандарда може изрећи опомена, јавна опомена и јавна осуда. Од посебног значаја за радно право је решење по коме адресати етичког кодекса универзитетских наставника и сарадника који прекрше кодекс етике не могу бити изабрани за орган пословођења, што у природи представља сметњу за заснивање радног односа. Дакле, може се извести закључак да обавезност доношења етичког кодекса од стране надлежног органа на основу императивне законске норме и природа санкције за кршење етичког кодекса, која се може огледати и у престанку радног односа, али и у сметњи за заснивање радног односа, одређују етичком кодексу у јавном сектору правну природу обавезујућег правног акта.

У лиценциним професијама, које могу бити део и јавног и приватног сектора, правна природа лиценце, коју даје, обнавља и одузима професионална комора, условљава право на бављење овим професијама. Из анализе лиценциних професија, која почива на професијама здравствених радника, као једног од стубова друштвеног и државног система, изводи се закључак да правну природу етичких кодекса лиценциних професија одређује обавезност њиховог доношења од стране професионалне коморе као поверено јавно овлашћење и природа санкција. И у овим професијама повреда етичког кодекса производи дисциплинску одговорност. За повреде етичког кодекса лакше природе може се изрећи опомена, јавна опомена и новчана казна. У случају теже повреде етичког кодекса као санкција може се изрећи привремена забрана самосталног рада у одређеним пословима здравствене делатности или у обављању здравствене делатности уопште и то подразумева привремено одузимање лиценце за рад. Међутим, ако би повреда етичког кодекса била такве природе да се може сматрати особито тешком то би могло довести и до трајног одузимања лиценце и у том случају престанка радног односа, односно права на обављање приватне праксе. Дакле и у овом случају се може закључити да је правна природа етичког кодекса обавезујућа за доносиоца у лиценциним професијама – професионалну комору, на основу закона као поверено овлашћење, али и у односу на адресате – чланове коморе, којима уколико крше етички кодекс, у крајњој линији, може уз одузимање лиценце за рад престати радни однос.

Закључак о другачијој правној природи етичког кодекса је изведен у приватном сектору. Наиме, у односу на мултинационалне компаније и домаћа привредна друштва, социјално одговорни менаџмент доноси етички кодекс аутономно у намери да етичким стандардима пословања уреди односе са запосленима, пословним партнерима и клијентима и овај етички кодекс важи на нивоу привредног друштва, односно компаније која га је донела и његово дејство се простира и на све субјекте у ланцу пословања доносиоца. Ти кодекси су у природи добровољни и у односу на доносиоца и у односу на адресате и

заснивају се на моралној одговорности, што управо опредељује њихову правну природу. То што понекад и синдикати запослених учествују у њиховом доношењу опредељује њихову правну природу као двостраног акта у том случају, за разлику од кодекса који се доносе у јавном сектору и лиценцим професијама и који су увек једностранни.

Унутар слободних професија анализа је вршена кроз етичке кодексе новинарске професије, као типичан пример слободне професије, па је закључак да је природа ових кодекса добровољна у смислу њиховог аутономног доношења од стране професионалног удружења. Међутим, представницима те професије за кршење етичког кодекса на нивоу професије може се изрећи јавна опомена, јавна критика, привремено искључење из чланства и трајно искључење из чланства. Ради указивања на нешто другачију правну природу унутар слободних професија у погледу обавезности доношења етичког кодекса, обрађени су и етички кодекси адвокатске професије. Анализа је показала да те кодексе доноси професионална комора на основу императивне законске норме, што је највероватније последица уплива јавног сектора с обзиром на учешће адвоката у правосудном систему земље. За кршење етичког кодекса које се третира као тежа повреда дужности и угледа адвокатске професије, предвиђена је дисциплинска одговорност за коју се може изрећи мера брисања из адвокатског именика, што има за последицу, уколико је трајне природе, престанак права на бављење адвокатском професијом, а што је, као и у случају мере искључења новинара из чланства професионалног удружења, пандан престанку радног односа. Уколико је повреда етичког кодекса мањег значаја, може се изрећи опомена или новчана казна.

Анализа етичких кодекса јавних функционера, која је заснована на правосудним функцијама, из разлога значаја пре свега судијске функције за правни и друштвени систем, показала је правилности које су постављене за правну природу етичких кодекса у јавном сектору. Наведене карактеристике етичких кодекса у јавном сектору се и у односу на јавну функцију огледају у

законској обавези за надлежни државни орган да донесе кодекс етике, који има обавезујуће дејство и у односу на адресате, јер његово кршење у већој мери повлачи дисциплинску одговорност. Под одређеним условима, уколико се кршење етичког кодекса може третирати као тежак дисциплински прекршај то има за последицу разрешење судије. За лакшу повреду етичког кодекса се може изрећи јавна опомена, умањење плате и забрана напредовања.

Изложене карактеристике правне природе етичких кодекса у различитим секторима професионалне делатности установљене су на основу детаљне анализе одабраних професија, а са освртом и на друге професије, при чему се указује на то да се међу сродним професијама које припадају истој сфери или сектору професионалне делатности уочавају исти или слични принципи.

Рад посебно указује на то да је од изузетне важности за постојање одговорности да се на недвосмислен начин утврди субјективни елемент, односно намера да се прекрши кодекс етике. Ово, наиме, није увек лак задатак, с обзиром на то да се ради о одговорности која произилази из свести о обавезности етичког кодекса и свести о одговорности и исправном поступању, која захтева и морално просуђивање субјеката у професионалним односима. Ово последње уједно може представљати и слабост моралне одговорности, али која није искључива, већ је праћена и дисциплинском одговорношћу.

У смислу проблематике одговорности, указује се и на то да недостаје одређена врста едукације и образовања запослених, послодаваца, носилаца слободних професија и јавних функционера у погледу етике и професионалног морала, којом би се подстицала свест о моралном поступању и професионалној одговорности, јер она није само законска категорија, већ и морална, што значи и субјективна.

Праве домете кодекса професионалног и етичког понашања тешко је одредити и до краја спознати. Ипак, може се закључити да нарочито кодекси који су снабдевени законском заштитом, која се огледа у дисциплинској одговорности и у тежим случајевима кршења у престанку радног односа, а што

је случај у јавном сектору и лиценцим професијама, као и у неким слободним професијама, имају посредно одређену правну снагу и значај. Остаје отворено питање практичног значаја и стварне примене етичког кодекса и реализације одговорности. Проблем се, међутим, превасходно односи на приватни сектор, јер су ти кодекси првенствено усмерени на понашање запослених, али не и послодавца, што ствара опасност од задирања у сферу приватности, ком начелу у декларативном смислу етички кодекси посвећују значајну пажњу. Према томе, закључује се да напори да се успоставе одређени стандарди професионалног понашања путем кодекса етике, посебно у приватном сектору, у смислу процедуре доношења, као и механизма примене, захтевају учешће свих заинтересованих страна. Озбиљан приступ том поступку би подразумевао и анализу дотадашњих резултата примене кодекса, а неопходно би било и успостављање и реализација механизма контроле примене кодекса и изрицање санкција. Указује се да, поред дисциплинских санкција које укључују и најтеже радноправне последице, стварно излагање моралној одговорности није без значаја, како у професијама које саме по себи уживају углед, као што су правосудне функције, послови у здравству, просветна или адвокатска професија, тако и у погледу приватног сектора, што би имало последице по пословни углед привредног субјекта.

На крају се може поставити питање будућности морала и савремене правне државе, односно владавине права, у условима кризе државности и кризе морала које су захватиле савремени свет. Савремени друштвени, технолошки, научни и индустријски токови захтевају све већу свест и дисциплину човека, док некохерентност законског оквира и недостатак филозофског концепта и духовног одговора подстичу правну несигурност. На ово комплексно питање одговор се може потражити само у контексту сложених и динамичних савремених друштвених и правних процеса који су донекле и противречни тако да истовремено и јачају и урушавају морал, па се с правом може поставити додатно питање да ли се радни односи уопште морализују.

Да би се постигли жељени резултати овим извором радног права, целокупно право се мора посматрати у светлу позитивног, али и природног права, односно морала, јер је то од кључног утицаја на успостављање одговорности и (радно)правних вредности. Наше право је изворно и садржински одувек припадало систему европске правне цивилизације, коју одликују опште правне категорије, па се у том смислу треба и кретати, при чему се мора имати у виду процес имплементације међународних радних стандарда који се одвија последњих деценија, чиме се тежи некој врсти унификације.

Правна наука мора указивати на важност подизања свести и морала код запослених, послодаваца, представника лиценцих професија, носилаца слободних професија и јавних функционера, истичући важност образовања и подстицањем културе рада, што може да допринесе томе да и моралне санкције које произилазе из етичког кодекса имају практичан и животни значај.

Ова заокружена тема уједно и отвара нека нова питања радноправне регулативе етичких кодекса и тиме поставља темеље за правце будућег дубљег проучавања могућих радноправних решења која се тичу етичких кодекса. Иако би се регулатива путем етичког кодекса могла чинити као идеал, томе свакако треба тежити.

ЛИТЕРАТУРА

1. Abbott, „Professional Ethics”, *American Journal of Sociology* Vol. 88 No. 5 1983, 855-885.
2. N. Asgary, M. C. Mitschow, „Toward a Model for International Business Ethics”, *Journal of Business Ethics* Vol. 36 Issue 3 2002, 239–246.
3. Балтић, *Коментар Закона о државним службеницима*, Архив за правне и друштвене науке, Београд 1949.
4. Балтић, М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, треће издање, Савремена администрација, Београд 1971.
5. В. Брајић, *Радно право: Радни односи, други односи рада и социјално осигурање*, седмо издање, Београд 2002.
6. М. Бркић, „Процеси стандардизације у социјалној заштити“ у *Социјална политика* 2/13, 9-24.
7. J. Blunt, J. Savulescu, A. J. M. Watson, „Meeting the challenges facing research ethics committees: some practical suggestions”, *BMJ* 316 7124 1998, 58-61.
8. Bredli V. Vendel, *Адвокатска етика*, Београд 2011.
9. В. Водинелић, „Новинарски кодекси и право медија у Србији: Недовољно самодефинисање“, *Правни записи* бр. 1/2012, Год. III, 73-89.
10. Г. Вукадиновић, „Правни плурализам. Савремена искуства и правно-теоријска становишта“, *Југословенско удружење за теорију, филозофију и социологију права* 1999, 69-76.
11. Г. Вукадиновић, „Савремена школа природног права – однос права и морала“, *Правни живот* 12/2012, 607-615.
12. Г. Вукадиновић, М. Марјановић, Ђ. Крстић, „VI – Право на правну државу“, *Правни живот* 1-2/2013, 98-100.
13. Г. Вукадиновић, *Опште учење о праву*, Футура 2003.
14. Г. Вукадиновић, *Правна држава*, Нови Сад 1995.

15. Г. Вукадиновић, Р. Степанов, *Теорија државе и права*, Петроварадин 2003.
16. Г. Вукадиновић, С. Бељански, „Деонтолошка етика и правно образовање“, *Правни живот* 7-8/2004
17. Д. Вуковић, *Системи социјалне сигурности*, друго допуњено издање, Београд 2002.
18. А. Гамс, *Друштвена норма, Појава – настанак и значај*, Београд 1990.
19. D. Gotterbarn, „How the New Software Engineering Code of Ethics Affects You“, *IEEE Software* Vol. 16 Issue 6 1999, 58-64.
20. L. M. Guenin, „Expressing a consensus on candour“, *Nature* 402 1999, 577-578.
21. Роже-Пол Дроа, *Етика објашњена свима*, Београд 2011.
22. S. Dench, R. Iphofen, U. Huws, *An EU Code of Ethics for Socio-Economics Research*, Institute for Employment Studies, Brighton 2004.
23. J. Diller, „A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives“, *International Labour Review* Vol. 138 No. 2 1999, 99-129.
24. М. Н. Ђурић, *Историја хеленске етике*, Београд 1997.
25. G. Edwards, „Commentary on Judicial Ethics“, *Fordham Law Review* 38 2 1969, 259-288.
26. G. Enderle, „FOCUS: A Comparison in Business Ethics in North America and Continental Europe“, *Business Ethics: A European Review* Vol. 5 Issue 1 1996, 33-46.
27. „Ethical Issues Associated with Multinational Corporations“, *StudyMode.com*. Retrieved 08. 2008. from <http://www.studymode.com/essays/Ethical-Issues-Associatedmultinational-Corporations-160828.html>
28. R. Zabihollah, R. C. Elmore, J. Z. Szendi, „Ethical Behavior in Higher Educational Institutions: The Role of the Code of Conduct“, *Journal of Business Ethics* 30 2001.
29. K. Zatloukal, *Good Scientific Practice at the Medizinischen Universität Graz*, Institut für Pathologie, Medizinische Universität Graz
30. G. I. Zekos, „Ethics versus corruption in globalization“, *Journal of Management Development* Vol. 23 No. 7 2004, 631-647.

31. С. Јашаревић, „Актуелни концепт здраве радне средине у међународним правним стандардима“, *Удружење за радно право и социјално осигурање Србије* 2011, 31-46.
32. С. Јашаревић, „Радно право Европске уније“, *Радно и социјално право*, Удружење за радно и социјално осигурање Србије и Црне Горе 7-12, Београд 2005, 23-39.
33. С. Јашаревић, „Радно право Србије и међународни стандарди“, *Право – теорија и пракса* 12/2005, 16-35.
34. С. Јашаревић, „Радноправни и социјалноправни оквири Србије као правне државе“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду XXXVIII* 2/2004, 347-368.
35. С. Јашаревић, „Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима“, *Радно и социјално право* 1/2008, 176-198.
36. С. Јашаревић, *Социјално право*, Правни факултет Нови Сад, Нови Сад 2010.
37. П. Јовановић, „Нове тенденције у нашем радном праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду XXXVIII* 3/2004, 329-346.
38. П. Јовановић, „Нормативни оквири мобинга“, *Радно и социјално право* 1/2008, 41-68.
39. П. Јовановић, *Морални интегритет запослених и његов радноправни оквир*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије 2011, 87-110.
40. П. Јовановић, *Радно право*, пето издање, Београд 2003.
41. Ф. Јодл, *Историја етике као филозофске науке*, књига II, Сарајево 1975.
42. J. K. Jackson, „Codes of Conduct for Multinational Corporations: An Overview“, *CRS Report for Congress*, 2013.
43. N. L. Jones, „A code of ethics for the life sciences“, *Sci Eng Ethics* 13/2007, 25-43.

44. E. Joyner, D. Payne, „Evolution and Implementation: A Study of Values, Business Ethics and Corporate Social Responsibility“, *Journal of Business Ethics* 41 2002, 297–311.
45. "Judicial Council, „Guidelines for Ethics Committees in Health Care Institutions“, *JAMA* Vol. 253 No. 18 1985, 2698-2699.
46. H. F. Judson, „The Difficult Interface: Relations between the Sciences and the Law“, *Advances in genetics* 50/2003, 483-505.
47. L. Julian, „Lawyer Ethics in the Twenty-first Century: The Global Practice Reconciling Regulatory and Deontological Differences“, *The European Experience Vanderbilt Journal of Transnational Law* Vol. 34
48. И. Клајн, М. Шипка, *Велики речник страних речи и израза*, Нови Сад 2007.
49. Д. Кнежић-Поповић, Љ. Дабић, *Слободне професије – правни аспекти*, Београд 2009.
50. Љ. Ковачевић, „Дисциплинска власт послодавца и њене границе“, *Право и привреда* 5-8/2008, 1059-1075.
51. Љ. Ковачевић, „Једнакост и забрана дискриминације у радном праву“ у Д. Вуковић, М. Арандаренко (ур), *Тржиште рада и политика запослености*, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд 2008, 173-194.
52. Љ. Ковачевић, „Прикупљање и коришћење података о личности као радноправни проблем“, *Удружење за радно право и социјално осигурање Србије* 2011, 60-77.
53. Љ. Ковачевић, „Радни однос и право на поштовање приватног живота“ у Б. Шундерић, Б. Лубарда, П. Јовановић (ур), *Остваривање и заштита социјалних права, Зборник радова са Саветовања правника, Златибор, 6-9. октобар 2010*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд 2010, 166-184.
54. Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013.
55. Р. Косановић, С. Пауновић, Д. Вујасиновић–Дучић, *Пристојан рад*, Савез самосталних синдиката Србије, Београд 2008.

56. И. Крбек, *Лица у државној служби*, Загреб 1948.
57. Kozinski, „The Real Issues of Judicial Ethics“, *Hofstra Law Review* Vol. 32 No. 4 2004, 1095-1106.
58. Б. Лубарда, „Flexicurity – еуфемизам за либерализацију социјалног модела или феномен инхерентан глобализацији“, *Зборник радова Правни капацитет Србије за европске интеграције*, књ. 2, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2007, 78-89.
59. Б. Лубарда, „Високи службенички савет – Деполитизација и професионализација“, 39-45.
60. Б. Лубарда, „Дисциплинска одговорност и хармонизација права“, *Право и привреда* 5-8/2001, 241-253.
61. Б. Лубарда, „Државни службеници на положају и високи службенички савет“, *Промене у радном и социјалном законодавству*, Златибор 2006, 53-64.
62. Б. Лубарда, „Кодекс професионалног и етичког понашања као извор (радног) права“, *Право и привреда* 5-8/2009, 649-661.
63. Б. Лубарда, „Конкуренција у области радног права“, *Право и привреда* 5-8/2002, 893-902.
64. Б. Лубарда, „Међународни радни стандарди“, *Правни живот* 11-12/1994, 1713-1727.
65. Б. Лубарда, „Нормативна власт послодавца“, *Правни живот* 11/1996, 699-710.
66. Б. Лубарда, „Основни циљеви радног законодавства: социјална правда, мир и конкуренција“, *Правни живот* 10/2001, 563-576.
67. Б. Лубарда, „Правни положај државних службеника“, *Правни живот* 11/2006, 575-589.
68. Б. Лубарда, „Право на толеранцију у радном праву версус дискриминација“, *Правни живот* 3-4/2000, 89-100.
69. Б. Лубарда, „Радно право – универзално и регионално“, *Правни живот* 10/2004, 665-676.

70. Б. Лубарда, „Слобода рада и слобода уговарања“, *Правни живот* 5-6/2002, 107-118.
71. Б. Лубарда, „Социјална права и достојанство на раду“, *Радно и социјално право* 1/2008, 9-37.
72. Б. Лубарда, „Социјална права и економска криза“, *Зборник радова са Саветовања правника 1.-3. октобар 2009, Златибор, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије*, 9-40.
73. Б. Лубарда, „Социјална права и универзалне вредности“, *Правни живот* 11/2005, 747-762.
74. Б. Лубарда, „Социјално грађанство у праву Европске уније“, *Удружење за радно право и социјално осигурање Србије* 2011, 7-28.
75. Б. Лубарда, „Субординација као битно обележје уговора о раду“, *Актуелна питања југословенског законодавства, Зборник радова са саветовања правника 4.-8. септембар 1999, Будва*, 319-330.
76. Б. Лубарда, *Европско радно право*, Подгорица 2004.
77. Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2012.
78. Р. Лукић, *Систем филозофије права*, Београд 1992.
79. Р. Лукић, *Социологија морала*, Београд 1975.
80. М. С. LaFollett, „The Politics of Research Misconduct: Congressional Oversight, Universities, and Science“, *The Journal of Higher Education* Vol. 65 No. 3/1994, 261-285.
81. J. M. Levy, „The Judge's Role in the Enforcement of Ethics - Fear and Learning in the Profession“, *Santa Clara Law Review* Vol. 22 No. 1 1982, 95-116.
82. Lindgreen, V. Swaen, „Corporate Social Responsibility“, *International Journal of Management Reviews* Special Issue: Corporate Social Responsibility, Guest editors: Adam Lindgreen and Valérie Swaen Volume 12 Issue 1 2010
83. S. Lubet, „Judicial Discipline and Judicial Independence“, *Law and contemporary problems* Vol 61. No. 3 1998, 59-74.

84. T. W. Lyons, „Receivers, Ethics, Conflicts and Confidentiality“, <http://www.sfindllaw.com/Articles/Receivers-Ethics-Conflicts-and-Confidentiality.shtml>
85. В. Миросављевић, „Стручни послови у социјалној заштити“ у *Социјална политика* 2/13, 69-81.
86. Д. Митровић, *Аутономно право: Аутономија и право између друштва и државе*, треће издање, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2010.
87. Н. Т. Markey, „A Need for Continuing Education in Judicial Ethics“, *Valparaiso University Law Review* Vol. 28 No. 2 1994, 647-656.
88. N. J. Moore, „LAWYER ETHICS CODE DRAFTING IN THE TWENTY-FIRST CENTURY“, *HOSTRA LAW REVIEW* Vol. 30:92, 923-945.
89. С. Перић, *Пристојан рад*, докторска дисертација, Правни факултет Ниш 2011.
90. С. Перовић, „Природно право и морал“, *Правни живот* 9/2012, 7-167.
91. С. Перовић, *Беседе са Копаоника*, 9. допуњено издање, Београд 2005.
92. С. Перовић, *Беседе са Копаоника*, Београд 2007.
93. С. Перовић, *Беседе са Копаоника*, Копаоничка школа природног права, Београд 2012.
94. С. Перовић, *Завршни документ, Уводна реч*, Копаоничка школа природног права, XXIV сусрет, 2011.
95. А. Пухалић, „Основни филозофско-теоријски приступи етици социјалног рада“ у *Социјална политика* 2/13, 25-50
96. К. Papadakis, „Signing International Framework Agreements: Case studies from South Africa, Russia and Japan“, *Industrial and Employment Relations Dept. Working Paper* No. 4. 2009.
97. G. J. Postema, „Essays in Business and Professional Ethics: Moral Responsibility in Professional Ethics“, *Contemporary Issues in Biomedicine, Ethics, and Society* 1983, 37-63.

98. N. B. Rapoport, „Our House, Our Rules: The Need for a Uniform Code of Bankruptcy Ethics“, *Am. Bankr. Inst. L. Rev.* Vol 6: 45 1998, 45-101.
99. Z. Rezaee, R. C. Elmore, J. Z. Szendi, „Ethical Behavior in Higher Educational Institutions: The Role of the Code of Conduct“, *Journal of Business Ethics* Vol. 30 Issue 2/2001, 171-183.
100. N. C. Roberts, „Keeping Public Officials Accountable through Dialogue: Resolving the Accountability Paradox“, *Public Administration Review* Nov/Dec 2002; 62, 6.
101. P. Robin, R. E. Reidenbach, „Social Responsibility, Ethics and Marketing Strategy: Closing the Gap Between Concept and Application“, *Journal of Marketing* Vol. 51 No. 1/1987, 44-58.
102. R. D. Rotunda, „Judicial Ethics, the Appearance of Impropriety, and the Proposed New ABA Judicial Code“, *Hofstra Law Review* Vol. 34 No. 4/2006, 1337-1377.
103. С. Сремчев, „Правноетички проблеми научноистраживачког рада“, *Европско законодавство* 45-46/2013, 275-283.
104. Р. Степанов, Г. Вукадиновић, „Политичка култура и правна држава“, *Правни живот* 12/2003, 633-644.
105. Р. Степанов, Г. Вукадиновић, „Правда и право“, *Права човека* 5-6/2003, 42-54.
106. Р. Степанов, Г. Вукадиновић, „Правда као цивилизацијска (људска и правна) вредност“, *Правни живот* 12/2001, 603-612.
107. Р. Степанов, Г. Вукадиновић, „Право и моћ“, *Правни живот* том IV 1997, 711-720.
108. J. P. Sajhau, „Business Ethics in the Textile, Clothing and Footwear (TCF) Industries“, *Cornell University ILR School* 2000, 9-28.
109. J. Savulescu, I. Chalmers, J. Blunt, „Education and debate – Are research ethics committees behaving unethically? Some suggestions for improving performance and accountability“, *BMJ* 313 1996, 1390-1393.

110. W. Schmaus, „Fraud and the Norms of Science“, *Science, Technology & Human Values* Vol. 8 No. 4/1983, 12-22.
111. Schultz, „Professional Ethics in a Postmodern Society“, *Public Integrity* Vol. 6 No. 4/ 2004, 279–297.
112. P. Sieghart, „Professional ethics – for whose benefit“, *Journal of medical ethics* 8(1)/1982, 25-32.
113. K. Sisson, P. Marginson, „‘Soft Regulation’ – Travesty of the Real Thing or New Dimension?“, *ESRC “One Europe or Several?” Programme* ISSN 1468-4144 Working Paper 32/01
114. L. R. Smeltzer, M. M. Jennings, „Why an International Code of Business Ethics Would Be Good for Business“, *Journal of Business Ethics* Vol. 17 No. 1/1998, 57–66.
115. N. H. Steneck, „Research Universities and Scientific Misconduct – History, Policies, and the Future“, *Journal of Higher Education* Vol. 65 No. 3/1994, 310-330.
116. Stevis, „International framework agreements and global social dialogue: Lessons from the Daimler case“, *ILO Employment Working Paper* No. 46/2009
117. N. Tintić, *Osnovi radnog prava I*, Zagreb 1955.
118. N. Tintić, *Radno i socijalno pravo, Knjiga I: radni odnosi (I)*, Zagreb 1969.
119. Н. Томић, „Етика јавних службеника“, *Актуелна питања југословенског законодавства*, Зборник радова са Саветовања правника 4.-8. септембар 1999, Будва, 365-375.
120. I.M.Tronski, *Povijest antičke književnosti*, Zagreb 1951.
121. Tavare, „Scientific misconduct is worryingly prevalent in the UK, shows BMJ survey“, *BMJ* 2012;344:e377
122. J. P. Terhechte, „Judicial Ethics for a Global Judiciary – How Judicial Networks Create their own Codes of Conduct“, *German Law Journal* Vol. 10/2009, 501-514.
123. W.-R. Tess & B. Jonathan, „Moral Judgment and Moral Heuristics in Breach of Contract“, *Journal of Empirical Legal Studies* 6 (2) 2009 405-423.
124. J. T. Trevors, M. H. Saier Jr, „Corruption and Fraud in Science“, *Water Air Soil Pollut* 189 2008, 1-3.

125. J. A. Flores, „International Scientific Misconduct and the Legal System”, 9 *Currents Int'l Trade L. J.* 60/2000, 60-68.
126. M. F. Fox, „Scientific Misconduct and Editorial and Peer Review Processes”, *The Journal of Higher Education* Vol. 65 No. 3/1994, 298-309.
127. M. Franzen, S. Rödder, P. Weingart, „Fraud: causes and culprits as perceived by science and the media”, *EMBO reports* 8 (1) 2007, 3-7.
128. Friedmann, P. Naville, *Социологија рада*, Сарајево 1972.
129. E. J. Hacket, „A Social Control Perspective on Scientific Misconduct”, *The Journal of Higher Education* Vol. 65 No. 3/1994, 242-260.
130. E. Hartemink, „Publish or Perish (3) – Fraud and ethics”, *International Union of Soil Sciences* 97/2000, 36-45.
131. C. Jr. Hazard, „The Future of Legal Ethics”, Faculty Scholarship Series Paper 2380/1991, http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/2380
132. S. Hilgartner, „Research Fraud, Misconduct, and the IRB”, *IRB: Ethics and Human Research* Vol. 12 No. 1 1990, 1-4.
133. F. Humbert, *The Challenge of Child Labour in International Law*, Cambridge University Press 2009.
134. D. Callahan, B. Jennings, „Ethics and Public Health: Forging a Strong Relationship”, *American Journal of Public Health* Vol. 92 No. 2/2002, 169-176.
135. E. Campbell, „Professional ethics in teaching: towards the development of a code of practice”, *Cambridge Journal of Education* Vol. 30 Issue 2/2000, 203-221.
136. E. Chemerinsky, „Ideology, Judicial Selection and Judicial Ethics”, *Georgetown Journal of Legal Ethics* Vol 2/1989, 643-664.
137. L. D. Claxton, „Scientific authorship – Part 1. A window into scientific fraud?”, *Mutation Research* 589 2005, 17–30.
138. J. Coats, „Ethical authorship and publishing”, *International Journal of Cardiology* 131(2)/2009, 149–150.
139. Б. Шундерић, „Природа акта којим се успоставља службенички однос”, *Тенденције у развоју радног и социјалног права*, Златибор 2005, 26-45.

140. Б. Шундерић, „Функције послодавца“, *Право и привреда* 5-8/2002, 882-892.
141. Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2001.
142. Р. К. Woolf, „Accountability and Responsibility in Research“, *Journal of Business Ethics* 10 8 1991, 595-600.

Правни извори

1. ASME CODE OF ETHICS OF ENGINEERS,
<http://files.asme.org/asmeorg/Governance/3675.pdf>
2. Bangalore principles of judicial conduct 2002, United Nations Social and Economic Council Resolution 2006/23,
http://www.unodc.org/pdf/crime/corruption/judicial_group/Bangalore_principles.pdf
3. Basic Principles on the Independence of the Judiciary, Seventh United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders, Milan, 26 August to 6 September 1985, U.N. Doc. A/CONF.121/22/Rev.1 at 59 (1985).
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/IndependenceJudiciary.aspx>
4. General report of Council of Europe's co-operation programme to strengthen the rule of law
5. Declaration of Madrid on Professionally-led Regulation, 2009.
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.wma.net/en/30publications/10policies/20archives/a21/>
6. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010).
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
7. DIRECTIVE 2005/36/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications,

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:en:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:en:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:en:PDF)

8. *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111),*

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_IL0_CODE:C111

9. *Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111),*

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT.T,P55_NODE:REC,en,R111,/Document](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,T,P55_NODE:REC,en,R111,/Document)

10. Европска социјална повеља,

http://www.ombudsman.co.me/docs/izvjestaji/Evropska_socijalna_povelja.pdf и

Ревидирана европска социјална повеља,

<http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/escrbooklet/SerbCyrillic.pdf>

11. Етички кодекс адвоката Адвокатске коморе Македоније,

http://www.mba.org.mk/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=58

12. Етички кодекс адвоката Адвокатске коморе Словеније, <http://www.odv-zb.si/predpisi/odvetniska-poklicna-etika>

13. Етички кодекс адвоката Адвокатске коморе Хрватске, <http://www.hok-cba.hr/default.aspx?sec=39>

14. Етички кодекс биохемичара,

<http://www.zdravlje.gov.rs/downloads/Zakoni/Komore/Eticki%20Kodeks%20Komore%20Biohemicara%20Srbije.pdf>

15. Етички кодекс доктора стоматологије,

<http://www.stomkoms.rs/index.php/2013-05-28-15-25-23/2013-06-04-15-11-17>

16. Етички кодекс инжењера и техничара Србије,

<http://www.smeits.rs/2cir.php?file=00035>

17. Етички кодекс јавних тужилаца, Сл. гласник РС, бр. 87/13

18. Етички кодекс коморе медицинских сестара и здравствених техничара Србије Сл. гласник РС, бр. 67/07

19. Етички кодекс наставника и сарадника Учитељског факултета,
http://www.uf.bg.ac.rs/?page_id=4144
20. Етички кодекс наставника Универзитета у Крагујевцу, 2005,
<http://www.kg.ac.rs/Docs/etickikodeks.pdf>
21. Етички кодекс научноистраживачког рада – Добра научна пракса,
Медицински факултет у Београду, <http://www.mfub.bg.ac.rs/dotAsset/12180.pdf>
22. Етички кодекс научноистраживачког рада – Добра научна пракса, Правни
факултет у Нишу,
http://www.prafak.ni.ac.rs/files/centar%20pid/ETICKI_KODEKS.pdf
23. Етички кодекс новинара Србије Удружења новинара Србије и Независног
удружења новинара Србије 2006. <http://www.nuns.rs/codex/ethical-code.html>
24. Етички кодекс понашања функционера локалне самоуправе у Србији, 34.
скупштина сталне конференције градова и општина, 2004.
25. Етички кодекс судија, Сл. гласник РС, бр. 96/10
26. Етички кодекс фармацеута Србије, Службени гласник РС, број 6/07,
http://www.udruzenjefnp.com/dokumenti/eticki_kodeks.pdf
27. Етички кодекс, Економски факултет у Нишу,
http://www.eknfak.ni.ac.rs/dl/2010/kodeks_ponasanja.pdf
28. Етички кодекс јавних тужилаца и заменика јавних тужилаца Републике
Србије, Сл. гласник РС, бр. 87/13
29. *EU Code of Ethics for Socio-Economics Research*,
<http://www.respectproject.org/ethics/412ethics.pdf>
30. *European Charter of Local Self-Governmen*,
<http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/Html/122.htm>
31. *European Guidelines on Ethics and Conduct for Public Prosecutors*,
http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/ccpe/conferences/cpge/2005/CPGE_2005_05LignesDirectrices_en.pdf
32. *European network of councils for the judiciary, Judicial ethics report 2009-2010*
33. Закон о агенцији за борбу против корупције, Сл. гласник РС, бр. 66/11

34. Закон о адвокатури, Службени гласник РС, број 31/11 и 24/12 – одлука УС
35. Закон о високом образовању, Службени гласник РС, број 76/2005, 100/2007 – аутентично тумачење, 97/2008, 44/2010, 93/2012, 89/2013 и 99/2014
36. Закон о Високом савету судства, Сл. гласник РС, бр. 116/08, 101/10 и 88/11
37. Закон о државним службеницима, Сл. гласник РС, бр. 79/05, 81/05 - испр, 83/05 - испр, 64/07, 67/07 - испр, 116/08 и 104/09, 99/14
38. Закон о Државном већу тужилаца, Службени гласник РС, бр. 116/08, 101/10 и 88/11
39. Закон о заштити узбуњивача, Сл. гласник РС, бр. 128/14
40. Закон о јавном бележништву, Сл. гласник РС, бр. 31/11, 85/12, 19/13, 55/014 – др. закон, 93/14 – др. закон, 121/14 и 6/15
41. Закон о јавном информисању и медијима, Сл. гласник РС, бр. 83/14
42. Закон о јавном тужилаштву, Службени гласник РС, бр. 116/08, 104/09, 101/10, 78/11 – др. закон, 101/11, 38/12 – одлука УС и 121/12
43. Закон о коморама здравствених радника, Сл. гласник РС, бр. 107/05 и 99/10
44. Закон о облигационим односима – ЗОО, Сл. лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 45/89 – одлука УСЈ и 57/89, Сл. лист СРЈ, бр. 31/93 и Сл. лист СЦГ, бр. 1/2003 – Уставна повеља
45. Закон о потврђивању Европске повеље о локалној самоуправи, Сл. гласник РС – Међународни уговори, бр. 70/07.
46. Закон о привредним друштвима, Сл. гласник РС, бр. 36/11 и 99/11
47. Закон о привредним коморама, Сл. гласник РС, бр. 65/01, 36/09 и 99/11 – др. закон.
48. Закон о привредним коморама, Службени гласник РС, бр. 65/01, 36/09 и 99/11

49. Закон о радним односима у државним органима, Сл. гл. РС, бр. 48/91, 66/91, 44/98 - др. закон*, 49/99 – др. закон**, 34/2001 – др. закон***, 39/02, 49/05 – одлука УСРС, 79/05 – др. закон, 81/05 – испр. др. закона, 83/05 – испр. др. закона и 23/13 – одлука УС
50. Закон о раду, Службени гласник РС, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14
51. Закон о социјално-економском савету, Службени гласник РС, бр. 125/2004
52. Закон о стечају, Сл. гласник РС, бр. 104/09, 99/11 – др. закон и 71/12 – одлука УС
53. Закон о судијама, Сл. гласник РС, бр. 116/08, 58/09 – одлука УС, 104/09, 101/10, 8/12 – одлука УС, 121/12, 124/12 – одлука УС и 101/13
54. Закон о социјалној заштити, Сл. гласник РС, бр. 24/11
55. *IBA MINIMUM STANDARDS OF JUDICIAL INDEPENDENCE 1982*
56. *IFJ Declaration of Principles on the Conduct of Journalists*,
http://ethicnet.uta.fi/international/declaration_of_principles_on_the_conduct_of_journalists
57. *ILO Convention No. 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951.*
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/generic_document/wcms_114185.pdf (<http://www.crnonabelo.com/wp-content/uploads/2012/04/MOR-100-Konvencija-o-jednakosti-nagradivanja-muske-i-zenske-radne-snage-1951.pdf>)
58. *ILO Information note on corporate social responsibility and international labour standards, 288th Session, Geneva, 2003*
59. *ILO Recommendation No. 90 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value. Adoption: Geneva, 34th ILC session (29 Jun 1951) - Status: Up-to-date instrument*,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:R090

60. ILO Responsible Global Business, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_175477.pdf
61. ILO Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration), 4th Edition, 2006.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf
62. International Association for Dental Research (IADR), CODE OF ETHICS, 2009.
<http://iadr.com/i4a/pages/index.cfm?pageid=3562#.U3T4SoGSw8o>
63. International Code of Medical Ethics, WMA, 1949,
<http://www.wma.net/en/30publications/10policies/c8/index.html>
64. International Federation of Consulting Engineers (FIDIC) Code of Ethics,
<http://fidic.org/node/743>
65. International Federation of Social Workers (IFSW), Statement of Ethical Principles, 2012. <http://ifsw.org/policies/statement-of-ethical-principles/>
66. International Principles of Professional Ethics in Journalism,
http://ethicnet.uta.fi/international/international_principles_of_professional_ethics_in_journalism
67. International Principles on Conduct for the Legal Profession 2011, International Bar Association (IBA), <http://www.ibanet.org/Article/Detail.aspx?ArticleUid=bc99fd2c-d253-4bfe-a3b9-c13f196d9e60>
68. Кодекс адвокатске етике Федерације Босне и Херцеговине,
http://www.advokombih.ba/index.php?option=com_content&task=view&id=764&Itemid=1
69. Кодекс етике адвоката Адвокатске коморе Републике Српске,
http://www.ccbe.eu/fileadmin/user_upload/NTCdocument/Code_of_Ethics_Bar_A27_12_92580602.pdf
70. Кодекс етике за стечајне управнике, Сл. гласник РС, бр. 11/10

71. Кодекс корпоративног управљања Привредне коморе Србије, 2012.
<http://www.bep.rs/documents/c1/kodeks-korporativnog-upravljanja-objavljen-u-sl-glasniku.pdf>
72. Кодекс новинара Србије – упутства и смернице, 2008.
73. Кодекс понашања државних службеника („Сл. гласник РС,“ бр. 29/2008)
74. Кодекс понашања студената, Факултет за спорт у Београду,
http://www.fzs.edu.rs/latinica/223/kodeks_ponasanja_studenata/#.U3N5zoGSxOs
75. Кодекс пословне етике, Сл. гласник РС, бр. 1/06
76. Кодекс професионалне етике адвоката Црне Горе, Адвокатска комора Црне Горе 1999.
77. Кодекс професионалне етике адвоката, Службени гласник РС, бр. 27/12
78. Кодекс професионалне етике Лекарске коморе Србије, Сл. гласник РС, бр. 121/07
79. Кодекс професионалне етике на Универзитету у Београду, Гласник Универзитета у Београду, број 137/07
80. Кодекс професионалне етике социјалних радника, Друштво социјалних радника Републике Србије 2008.
81. Кодекс професионалне етике Универзитета у Нишу, 2010.
82. Кодекс професионалне етике Универзитета у Новом Саду, 2010,
<http://www.uns.ac.rs/sr/statut/pravilnici/etickiKodeks.pdf>
83. *Local and Regional Democracy Handbooks, Abridged Handbook on Public Ethics at Local Level*, <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1378293>
84. *Magna carta of judges, Consultative Council of European Judges*,
<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1707925>
85. *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace, Code of practice, ILO, Geneva 1996*,
<http://www.coe.int/T/DG3/Pompidou/Source/Activities/Workdrug/codeofpracticeilo.pdf>

86. *Montreal Declaration, UNIVERSAL DECLARATION ON THE INDEPENDENCE OF JUSTICE* 1983, <http://www.jiwp.org/#!/montreal-declaration/c1bue>
87. *National Association of Social Workers (NASW), Code of Ethics of the National Association of Social Workers, Approved by the 1996 NASW Delegate Assembly and revised by the 2008 NASW Delegate Assembly.*
<http://www.socialworkers.org/pubs/code/code.asp>
88. *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. 2003,*
<http://www1.umn.edu/humanrts/links/norms-Aug2003.html>
89. Правилник о ближим условима за издавање, обнављање или одузимање лиценце члановима комора здравствених радника, Сл. гласник РС, бр. 119/07, 23/09 и 40/10
90. Правилник о дисциплинској одговорности студената Универзитета у Београду, Гласник Универзитета у Београду, број 133/2007
91. Правилник о лиценцирању стручних радника у социјалној заштити, Службени гласник РС, бр. 42/13
92. Правилник о раду Одбора за професионалну етику, Гласник Универзитета у Београду, број 137/2007
93. Правилник о суду части при привредној комори Србије, Сл. гласник РС, бр. 39/2006)
94. *OECD (Организација за економску сарадњу и развој) смернице за мултинационалне компаније, Водич за синдикате, 2007.*
<http://old.tuac.org/publicat/guidelines-SERB.pdf>
95. *OECD Guidelines for Managing Conflict of Interests in the Public Service,*
<http://www.oecd.org/gov/ethics/managingconflictofinterestinthepublicservice.htm#guidelines>
96. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 Edition,*
<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>

97. *OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises*,
<http://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceofstate-ownedenterprises/34803211.pdf>
98. *OECD Principles of Corporate Governance*,
<http://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/31557724.pdf>
99. *PRINCIPLES FOR MANAGING ETHICS IN THE PUBLIC SERVICE*, OECD RECOMMENDATION, 1998. https://www.kpk-rs.si/upload/datoteke/OECD_Public_service_2.pdf
100. *Protection of workers' personal data, Code of practice*, ILO, Geneva 1997,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf
101. Резолуција 1003 Савета Европе о новинарској етици 1993.
http://www.coe.ba/pdf/Media_Res_1003_1993%20APCE_local_lg.pdf
102. *Recommendation CM/Rec (2010) 12 of the Committee of ministers to member states on judges: independence, efficiency and responsibilities*
103. *Recommendation concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning*. Adoption: Geneva, 92nd ILC session (17 Jun 2004) - Status: Up-to-date instrument,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I NSTRUMENT_ID:312533:NO
104. *Recommendation concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources* Adoption: Geneva, 60th ILC session (23 Jun 1975) - Status: Replaced Recommendation,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I NSTRUMENT_ID:312488:NO
105. *Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member states on codes of conduct for public officials*, Committee of Ministers at its 106th Session on 11 May 2000

106. *Resolution on judicial ethics, Council of Europe,*
http://www.echr.coe.int/Documents/Resolution_Judicial_Ethics_ENG.pdf
107. *Rio Declaration on Environment and Development 1992, UN,*
<http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>
108. *Rules of Good Scientific Practice, Max Planck Society, 2000*
109. Стандарди рада на Правном факултету Универзитета у Београду,
<http://www.ius.bg.ac.rs/standardi%20rada%20na%20PF.htm>
110. Статут Адвокатске коморе Србије, Службени гласник РС, број 85/11
111. Статут коморе медицинских сестара и здравствених техничара Србије Сл. гласник РС, бр. 115/06, 21/08, 69/08 и 10/12
112. Статут лекарске коморе, Сл. гласник РС, бр. 111/2006, 68/2008 и 14/2010
113. Статут Привредне коморе Србије, Службени гласник РС, бр. 45/02, 107/03, 44/05, 29/09, 35/11, 46/11 и 103/11
114. Статут Универзитета у Београду, Гласник Универзитета у Београду, број 131/06
115. *SRA Code of Conduct, 2011,*
<http://www.sra.org.uk/solicitors/handbook/code/content.page>
116. *The Institute of Electrical and Electronics Engineers, IEEE Code of Ethics,*
<http://www.ieee.org/about/corporate/governance/p7-8.html>
117. Устав Републике Србије, Службени гласник РС, бр. 98/2006
118. *UN Global Compact,* <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>
119. *UN Guidelines on the Role of Prosecutors,*
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/RoleOfProsecutors.aspx>
120. *UN International Code of Conduct for Public Officials, A/RES/51/59, 1996.*
<http://www.un.org/documents/ga/res/51/a51r059.htm>
121. *United Nations Convention Against Corruption 2004.*
http://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50026_E.pdf

122. *US National Society of Professional Engineers Code of Ethics for Engineers*, <http://www.nspe.org/resources/ethics/code-ethics>
123. *FDI World Dental Federation, International for Principle of Ethics the Dental Profession*, 1997. <http://ethics.iit.edu/ecodes/node/4759>
124. *CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION 2000/C 364/01*, http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
125. *Civil Law Convention on Corruption, Strasbourg, Council of Europe*, 1999, <http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Html/174.htm>
126. *Code of Conduct for Lawyers in the European Union, adopted at the CCBE Plenary Session held on 28 October 1988, and subsequently amended during the CCBE Plenary Sessions on 28 November 1998 and 6 December 2002*
127. *CODE OF ETHICS FOR DENTISTS IN THE EUROPEAN UNION, COUNCIL OF EUROPEAN DENTISTS, Adopted unanimously by the CED General Meeting on 30 November 2007, amending earlier versions of the CED Code of Ethics from 1965, 1982, 1998 and 2002.*
128. *Code of Ethics for Educators, Association of American Educators (AAE)*, <http://www.aateachers.org/index.php/about-us/aae-code-of-ethics>
129. *Code of Liberalization of Capital Movements 2012*, http://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/CapitalMovements_WebEnglish.pdf
130. *Code of Liberalization of Current Invisible Operations 2013*, http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/InvisibleOperations_WebEnglish.pdf
131. *Convention concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources (Entry into force: 19 Jul 1977), Adoption: Geneva, 60th ILC session (23 Jun 1975)*, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C142
132. *COUNCIL DIRECTIVE of 22 March 1977 to facilitate the effective exercise by lawyers of freedom to provide services (77/249/EEC), THE COUNCIL OF THE EUROPEAN*

COMMUNITIES, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1977L0249:20070101:EN:PDF>

133. COUNCIL OF EUROPE COMMITTEE OF MINISTERS, Recommendation Rec(2000)19 of the Committee of Ministers to member states on the role of public prosecution in the criminal justice system, Adopted by the Committee of Ministers on 6 October 2000 at the 724th meeting of the Ministers' Deputies

134. Criminal Law Convention on Corruption, Strasbourg, Council of Europe, 1999, <http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Html/173.htm>

135. WMA Declaration of Geneva, 1948. <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/g1/>

136. WMA Declaration of Helsinki - Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects, 1964. <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/b3/>

137. WMA Declaration of Madrid on Professionally-led Regulation, Adopted by the 60th WMA General Assembly, New Delhi, India, October 2009. <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/r4/index.html>

138. WMA Declaration of Seoul on Professional Autonomy and Clinical Independence, Adopted by the 59th WMA General Assembly, Seoul, Korea, October 2008. <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/a30/index.html>

139. WMA Medical Ethics Manual, 2nd edition, 2009. http://www.wma.net/en/30publications/30ethicsmanual/pdf/ethics_manual_en.pdf

140. WMA Statement on Patient Advocacy and Confidentiality, Adopted by the 45th World Medical Assembly, Budapest, Hungary, October 1993 and revised by the 57th WMA General Assembly, Pilanesberg, South Africa, October 2006. <http://www.wma.net/en/30publications/10policies/a11/index.html>

141. WMA Statement on Professional Responsibility for Standards of Medical Care, Adopted by the 48th WMA General Assembly, Somerset West, South African, October 1996 and editorially revised by the 174th WMA Council Session, Pilanesberg, South Africa, October 2006.

<http://www.wma.net/en/30publications/10policies/m8/index.html>

142. *WMA, Declaration on Physician Independence and Professional Freedom, Adopted by the 38th World Medical Assembly Rancho Mirage, CA, USA, October 1986 and rescinded at the WMA General Assembly, Santiago 2005.*

<http://www.wma.net/en/30publications/10policies/20archives/f9/index.html>

143. *World Federation of Engineering Organizations, WFEO (UNESCO), Code of Ethics,*

http://www.sustainable-design.ie/fire/WFEO-UNESCO_Model-Code-Ethics_2001.pdf

144. <http://ethics.iit.edu/ecodes/>

БИОГРАФИЈА АУТОРА

Сања Сремчев је рођена 1.05.1983. у Новом Саду, где је завршила основну школу са Вуковом дипломом и гимназију са одличним успехом.

Правни факултет у Новом Саду је уписала 2002. и дипломирала 2006. године са просечном оценом 9,82 као студент генерације. Мастер студије на истом факултету је завршила 2007. са просечном оценом 10,00. Докторске студије на Правном факултету у Београду уписала је 2008. године.

Од стране Универзитета у Новом Саду награђивана је за постигнут успех, као најбољи студент и као дипломирани студент Правног факултета.

Била је стипендиста Министарства просвете и спорта, Фонда за стипендирање даровитих студената Универзитета у Новом Саду, Фонда за младе таленте Републике Србије, Министарства науке и заштите животне средине и Министарства за науку и технолошки развој.

У оквиру ОеАД стипендије за научноистраживачки рад на Универзитету у Бечу боравила је 2010. на Правном факултету и Институту за европско, међународно и упоредно право. Као DAAD стипендиста за академско образовање у Немачкој боравила је 2012. на Универзитету у Штутгарту.

Радила је на научноистраживачким пројектима на Правном факултету у Новом Саду и Институту за упоредно право.

Објавила је следеће научне и стручне радове: „Судијска етика – српски, европски и међународни стандарди“, *Страни правни живот* 1/2015, 275-290; „Правосудна академија Републике Србије“, *Правни инструктор* 54/2013, 22; „Правно-етички проблеми научноистраживачког рада“, *Европско законодавство* 45-46/2013, 275-283; „Општи поглед на социјално одговорни менаџмент у англоамеричкој правној теорији и пракси“, *Правни живот* 12/2009, Књига 532, том IV, 1077-1085; „Питања хармонизације права привредних друштава Србије са правом ЕУ“, *Правни живот* 12/2008, Књига 522, том IV, 165-175; „Уговор о отварању документарног акредитива“, *Право – теорија и пракса* 9 -10/2008, 88-95; „О пословној етици стечајног управника“, *Правни живот* 12/2007, Књига 512, том IV, 323-332.

Говори енглески и немачи језик.

Судија је Прекршајног суда у Београду и ментор на Правосудној академији Републике Србије за обуку будућих носилаца правосудних функција.

Прилог 1.

Изјава о ауторству

Потписани-а Сања Сремчев Илић

број индекса ДС 2008-14

Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом


„КОДЕКСИ ПРОФЕСИОНАЛНОГ И ЕТИЧКОГ ПОНАШАЊА КАО ИЗВОР РАДНОГ

ПРАВА“

- резултат сопственог истраживачког рада,
- да предложена дисертација у целини ни у деловима није била предложена за добијање било које дипломе према студијским програмима других високошколских установа,
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио интелектуалну својину других лица.

Потпис докторанда

У Београду, 11.05.2015. године



Прилог 2.

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме аутора Сања Сремчев Илић

Број индекса ДС 2008-14

Студијски програм радно право

Наслов рада „КОДЕКСИ ПРОФЕСИОНАЛНОГ И ЕТИЧКОГ ПОНАШАЊА КАО
ИЗВОР РАДНОГ ПРАВА“

Ментор др Бранко Лубарда, редовни професор Правног факултета Универзитета
у Београду

Потписани/а Сања Сремчев Илић

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла за објављивање на порталу **Дигиталног репозиторијума Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског звања доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

Потпис докторанда

У Београду, 11.05.2015. године



Прилог 3.

Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

„КОДЕКСИ ПРОФЕСИОНАЛНОГ И ЕТИЧКОГ ПОНАШАЊА КАО ИЗВОР РАДНОГ
ПРАВА“

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство
2. Ауторство - некомерцијално
3. Ауторство – некомерцијално – без прераде
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима
5. Ауторство – без прераде
6. Ауторство – делити под истим условима

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци, кратак опис лиценци дат је на полеђини листа).

У Београду, 11.05.2015. године

Потпис докторанда



1. Ауторство - Дозвољавање умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце, чак и у комерцијалне сврхе. Ово је најслободнија од свих лиценци.

2. Ауторство – некомерцијално. Дозвољавање умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела.

3. Ауторство - некомерцијално – без прераде. Дозвољавање умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела. У односу на све остале лиценце, овом лиценцом се ограничава највећи обим права коришћења дела.

4. Ауторство - некомерцијално – делити под истим условима. Дозвољавање умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада.

5. Ауторство – без прераде. Дозвољавање умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела.

6. Ауторство - делити под истим условима. Дозвољавање умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада. Слична је софтверским лиценцама, односно лиценцама отвореног кода.