

## KODEKS ETIKE U POSLOVANJU HRVATSKE GOSPODARSKE KOMORE (OD ETIČKIH NAČELA DO SUROVE PRAKSE)

Dr. sc. Marinko Đ. Učur,  
redoviti profesor u mirovini, znanstveni savjetnik  
Rijeka

UDK: 347.7:17  
Ur.: 1. veljače 2014.  
Pr.: 20. veljače 2014.  
Prikaz

### **Sažetak**

*Skupština Hrvatske gospodarske komore donijela je na temelju Zakona o hrvatskoj gospodarskoj komori (NN br. 66/91. i 73/91.) i Statuta Hrvatske gospodarske komore (NN br. 56/91. do 172/11.), Kodeks etike u poslovanju NN br. 71/05. Odredbe ovog kodeksa obvezuju sve poslovne subjekte na području RH koji su potpisali izjavu o prihvaćanju Kodeksa. Bez obzira na broj potpisnika, u ovom se članku analizira sadržaj tog Kodeksa koji potvrđuje značenje poslovne etike, kao posebne etike, prvenstveno u gospodarskim odnosima u RH. Kodeks ima zahtijevane nomotehničke pretpostavke (vizu, ime, sadržaj, prostorno i vremensko značenje).*

*Predlaže se i drugim subjektima da donesu "vlastite kodekse", bez obzira što je stvorena obveza poštivanja pravila ovog Kodeksa. To se odnosi na poštovanje utvrđenih načela, pravne norme i uvriježenih odnosa. Ponašanje je dobro ili loše u unutarnjim odnosima poslovnih subjekata, međusobnim odnosima, rješavanju povreda Kodeksa i drugim odnosima.*

**Ključne riječi:** *Hrvatska gospodarska komora, Kodeks etike u poslovanju, poslovna etika, odgovornost.*

### **1. UVOD**

Skupština Hrvatske gospodarske komore (dalje: HGK) potvrdila je "postojanje i sadržaj Kodeksa etike u poslovanju" 23. svibnja 2005. Kada je odluka donesena, viza ove odluke i Kodeksa bile su Zakon o Hrvatskoj gospodarskoj komori i Statut Hrvatske gospodarske komore. "Odredbe ovog Kodeksa obvezuju sve poslovne subjekte na području Republike Hrvatske (dalje: RH) koji su potpisali izjavu o prihvaćanju Kodeksa".

Kodeks je stupio na snagu danom donošenja na Skupštini komore, 23. svibnja 2005., a poslovni subjekti primjenjuju Kodeks od dana potpisivanja izjave o prihvaćanju Kodeksa. Podatke o broju poslovnih subjekata u vrijeme potpisivanja

izjave imao je Odjel za odnose s javnošću Hrvatske gospodarske komore. Podaci o broju su trebali biti objavljeni na internet stranici HGK.<sup>1</sup>

Ovim Kodeksom utvrđuju se osnovne smjernice etičkog ponašanja poslovnih subjekata u okviru hrvatskog gospodarstva. U sadržaju Kodeksa nema definiranja pojmova i odnosa, pa tako niti skupni pojam *poslovni subjekt* nije definiran i trebalo bi ga tumačiti prema Zakonu o Hrvatskoj gospodarskoj komori i Statutu Hrvatske gospodarske komore.

Subjekti koji se navode u ovom dokumentu su sljedeći: Skupština HGK-a, poslovni subjekti, poslovni partneri, poslovni ljudi, članice HGK-a, strukovna udruženja, grupacije, zajednice, dionička društva, menadžeri, zaposlenici, potpisnici Kodeksa, državna tijela, korisnici, konkurenti, sud časti pri HGK-a, Centar za mirenje HGK-a, Stalno izbrano sudište pri HGK-u, uprave, nadzorni odbori, suradnici, nevladine organizacije, sud, invalidne osobe, osobe s trajnim ili privremenim posebnim potrebama, radnički predstavnik (radničko vijeće ili sindikalni povjerenik), odjel za odnose s javnošću HGK-a, zastupnik trgovačkog društva, predsjednik skupštine HGK-a i dr.

Sadržaj kodeksa etike u gospodarstvu podijeljen je u preambulu (vizu) i šest (I.-VI.) dijelova s 35 članaka s prilogom (tekst izjave o prihvaćanju Kodeksa).

## 2. NOMOTEHNIČKE OZNAKE

Kodeks etike u gospodarstvu (dalje: Kodeks), u Uvodu (čl. 1. - 3.) i Općim načelima (čl. 4.-6.) utvrđuje osnovne postavke ovog dokumenta (općeg akta).

Navedeno se određuje pojmovima koji su difuzni i u konkretnoj praksi se mogu tumačiti pomoću filozofije, teorije prava i drugih društvenih znanosti, zakona i standarda koji se javljaju u gospodarstvu. To su “osnovne smjernice etičkog ponašanja poslovnih subjekata u okviru hrvatskog gospodarstva” (čl. 1. st. 1. Kodeksa). Dalje se govori o *etičkim kriterijima* “preporučuje se strukovnim udruženjima, grupacijama, zajednicama i pojedinačnim poslovnim subjektima u okviru Komore da u skladu s vlastitim potrebama razvijaju vlastita etička načela ili kodekse” (podcrtao: M. U.). “Dioničkim društvima se preporuča i usvajanje i provođenje načela modernog korporacijskog upravljanja” (čl. 1. st. 2. - 4.).

U čl. 2. Kodeks naglašava obvezu “poštovanja pravila ovog Kodeksa” svake potpisnice, menadžera (u organizacijskim jedinicama kojima upravljaju); zaposlenika (koji trebaju prihvatiti etička pravila, a koja moraju biti utkana u načinu rada i poslovanja).

Pravila ponašanja u organizaciji moraju biti *definirana i publicirana*, jer se predviđa *sankcioniranje neetičkog ponašanja*. Ako je riječ o pravilima u organizaciji, onda su to autonomni opći akti (statuti, sporazumi, kolektivni ugovori, pravilnici o radu, odluke i drugi opći akti s općim normama) u kojima su sadržane pravne norme (s elementima pravne norme: hipotezom, dispozicijom i sankcijom) kako bi se postiglo “etičko ponašanje” onih subjekata na koje se prostorno i vremenski odnosi taj propis.

U odredbama čl. 3. Kodeks zabranjuje “politički utjecaj na sudbenu vlast” i

1 Službena stranica HGK: dostupno na: [www.hgk.hr](http://www.hgk.hr) (posjećeno: 10.1.2014.).

pritisak u poslovnim odnosima koji su usmjereni na postizanje ekonomskih interesa za određene subjekte ili grupe osoba”. Predlaže se angažiranje subjekata u donošenju propisa, koje treba biti “argumentirano, transparentno i provedeno institucionalnim putevima”.

Zakonodavni postupak propisan je Ustavom RH, Poslovníkom Hrvatskog sabora i Poslovníkom Vlade RH, kao *institucionalnim putevima*, a sudjelovanje poslovnih subjekata u tom postupku autonomno je određeno njihovim aktima.

Kodeks utvrđuje sljedeća opća načela: odgovornosti, istinitosti, učinkovitosti, transparentnosti, kvalitete, postupanja u dobroj vjeri, poštovanje dobrih poslovnih običaja “prema poslovnim partnerima, poslovnom i društvenom okruženju i vlastitim zaposlenicima”, korektni odnosi, lojalnost, točnost.

Ova načela moraju poštovati poslovni subjekti pridržavanjem važećeg zakonodavstva, u domaćim i međunarodnim okvirima. Posebno se naglašava zaštita okoliša (prirodna i društvena) i zabrana narušavanja u proizvodnji i ponudi. Propust drugoga ne može biti opravdanje za nepoštivanje navedenih načela.

Navedena i druga načela postavljena su difuzno, načelno i puno šire nego u bilo kakvoj pravnoj normi. Zbog toga načela moraju biti ispred i iznad pravne norme, ali i u samoj pravnoj normi. Od poslovnih subjekata zahtijeva njihovo poštovanje uz poštovanje propisa.

Značenje načela tumači se u sadržaju pravnih poslova i odnosa među poslovnim subjektima. Popavac u knjizi *Etika za menadžere* u prvoj rečenici Predgovora navodi: *Brojni sudionici gospodarskog sustava doživljavaju poslovnu etiku kao opterećenje slobodi poduzetničkog djelovanja, zaboravljajući pri tome da se poslovna etika bavi i zaradom.*<sup>2</sup>

Tako i Sokrat postavlja pitanje: Kako činiti dobro, korisno pojedincu i zajednici? Poslovna etika “nadilazi zakon”.

Kodeksi etičkog ponašanja u poduzećima i u udrugama sve su više pravila, a ponašanje po tim kodeksima tek se utvrđuje i analizira.

Ono što je analizirano u praksi daleko je od onog što piše u kodeksima etičkog ponašanja. Poslovna etika je kao kišobran ili suncobran nad individualnom, institucionalnom i socijalnom etikom.

Za Kodeks HGK može se reći da je primjenjiv na makrorazini i na razini društva RH (okvirni uvjeti poslovanje, jednake šanse za uspjeh). Konkurenti moraju imati “iste šanse” (približno).

Na razini poduzeća (poslovnih subjekata) kodeks je, prvenstveno odnos interne naravi (odgovornosti): prema radnicima, dioničarima, sindikatima, a eksterno prema drugim partnerima, potrošačima i javnosti.<sup>3</sup>

“Etika je teorija ispravnog ponašanja. Moral se odnosi na praksu ispravnog ponašanja. Etika se bavi stvarima kakve treba da budu... Etika je, dakle skup pravila i kriterija koji određuju koje je ponašanje dobro, a koje je loše.”<sup>4</sup>

Kodeks bi trebao biti osnova institucionalizacije i pretvaranja načela u pravne

2 PUPAVAC, D., *Etika za menadžere*, Veleučilište Rijeka, Rijeka, 2006., str. 6.

3 Ibid., str. 15.

4 Ibid., str. 19.

norme i pravila ponašanja, koja jamči država svojom sankcijom. Praksa poslovnih subjekata njihov je moral kao "oblik ljudske prakse, oblik djelatnoga, praktičnoga odnošenja čovjeka prema svijetu, prema drugim ljudima, kao i prema samom sebi...".

Od poslovnih subjekata očekuje se ponašanje u poslovnim odnosima koje će se u poslovnom svijetu ocijeniti kao dobro. Ako nije tako, ocjena je loša (često sankcija po unaprijed utvrđenoj pravnoj normi). U praksi se potvrđuju vrijednosti poslovnog (i drugog) svijeta. Poslovni subjektima često u poslovanju nemaju mogućnost izbora vrijednosti. Kodeks postavlja "generalna određenja" (smjernice, okvire).

Ponašanje je uvijek rezultat čovjekovog rada u određenoj radnoj funkciji: uprave ili menadžmenta trgovačkog društva (rukovodnog osoblja, osoba ovlaštenih na zastupanje i predstavljanje, drugih "odgovornih osoba", ali i svakog radnika, odnosno izvršitelja određene "radne operacije" u konkretnoj organizaciji rada. Kad-tad navedeno se manifestira kao "dobro ili zlo" što ima za posljedicu pozitivnu ocjenu ili kaznu.<sup>5</sup>

### 3. MEĐUSOBNI ODNOSI POSLOVNIH SUBJEKATA

U posebnoj glavi pod naslovom *Međusobni odnosi poslovnih subjekata*, Kodeks precizira očekivanu realizaciju navedenih načela etike u poslovanju i traži od poslovnih subjekata da se "strogo pridržavaju preuzetih obveza u okviru zakona i dogovorenih ugovornih uvjeta...", ali da to ne ometa ostale poslovne subjekte u izvršavanju njihovih "obveza", niti da subjekt preuzima "obveze za koje je svjestan da ih neće moći ispuniti".

U navedenom djelu Pupavac tvrdi da nema moralnosti bez određenog stupnja svijesti, znanja, savjesti i volje.<sup>6</sup> To je zahtjev i prema poslovnim subjektima.

„*Svijest* se izražava kao sposobnost planiranja i predviđanja postupaka i njihovih posljedica, a *savjest* se izražava kao izraz ocjene vlastitih postupaka temeljem svijesti o posljedicama postupaka i razvijenoga osjećanja dužnosti i obveznosti.”

Kodeks obvezuje poslovnog subjekta da daje točne podatke o svom poslovanju; poslovnim partnerima, državnim tijelima i javnosti, a "poslovanje tog subjekta ne smije zloupotrebjavati povjerenje korisnika, potrošača, poslovnih partnera...".

"Prilikom sklapanja ugovora, poslovni subjekti će formulirati odredbe na način da budu jasne i precizne, i da se ne mogu tumačiti suprotno stvarnoj volji stranaka".<sup>7</sup> To su nezamjenjiva načela obveznog prava.

Zahtijeva se deklarirana kvaliteta proizvoda i usluga, a "nekorektnim se smatra davanje ponuda za sklapanje posla s nedovoljnim podacima za donošenje odluke od strane korisnika". To se posebno odnosi na prodaju internetom (kao i na kupnju i prodaju neposredno).

U međusobnim odnosima "poslovni subjekti će se rukovoditi načelom uzajamnosti, načelima o slobodnoj i fer konkurenciji, a neće primjenjivati fiktivno

5 KANGRGA, M., *Etika - Osnovni problemi i pravci*, Golden marketing-tehnička knjiga, Zagreb, 2004., str. 15. (Vidi PUPAVAC, D., *Etika za menadžere*, op. cit., str. 22.).

6 PUPAVAC, D., *Etika za menadžere*, op. cit., str. 23.

7 Kodeks, op. cit., čl. 8. i 9., vidi i Zakon o obveznim odnosima, NN br. 35/05., 41/08., 125/11.

sniženje cijena roba i usluga”.

Smatra se nedopuštenima *damping*, neetičko pribavljanje informacija o konkurentima, lažne informacije, dogovaranje o cijenama, podjeli tržišta, bojkotu kupaca ili dobavljača, stjecanje povlaštene tržišne pozicije i dr.<sup>8</sup>

Nastavljajući regulirati odnose poslovni subjekti – korisnici (jer je etika odnosa i prema poslovnim partnerima), obvezuju se poslovni subjekti da u razumnom roku odgovore na pitanja, primjedbe i pritužbe “korisnika”, a pri kupoprodaji kupcu moraju biti “jasno priopćeni... odnosi vezani za jamstvo, reklamacije, zamjena kupljenog proizvoda i povrat novca” uz propisane obveze (zamjenski proizvod ili usluga, vraćanje novčane protuvrijednosti).<sup>9</sup>

Davanje i primanje poklona ne smije “uvjetovati sklapanje posla...” i povlašteni položaj, a “oblik i vrijednost poklona moraju biti u skladu sa zakonima, internim odnosima poslovnog subjekta i prihvaćenom poslovnom praksom”.<sup>10</sup>

Sporovi se nastoje riješiti sporazumom (dobrovoljnim izvršavanjem obveza) odnosno u okviru Komore za “sporove zbog povrede dobrih poslovnih običaja i etičkih pravila u poslovanju rješavat će se pred sudom časti pri HGK”, koristeći pri tome administrativni servis Centra za mirenje HGK, te “u obliku sveobuhvatnog činjeničnog razrješavanja spora pred arbitražom kod stalnog izbranog sudišta pri HGK”.<sup>11</sup>

“Poslovna etika može pružiti dokaze da je neka gospodarska praksa nemoralna, ali očito da ponajprije od onih koji je proučavaju ovisi hoće li ono što uče pretvoriti u praksu”.<sup>12</sup>

Ipak, ta je praksa puna financijskih i drugih malverzacija, skandala, kršenja zakona i drugog što uvjetuje gubljenje povjerenja *investitora* i drugih subjekata na svim razinama. Gube se radna mjesta i nestaju značajna sredstva.

Zahtijeva se sve veće angažiranje javnosti (samo - svijesti javnosti), javnog mišljenja, bolje gospodarenje prirodnim i drugim resursima svih vrsta i uravnoteženiji odnos ekonomije nad politikom, a sve veći broj skandala (mita i korupcije) djeluje na pojedince i njegove usluge da se stvara i razvija važnost poslovne etike.<sup>13</sup>

#### 4. UNUTARNJI ODNOSI U POSLOVNOM SUBJEKTU

Zdrav “organizam”poslovnog subjekta jamstvo je da se razvijaju i unutarnji i vanjski odnosi u skladu s Kodeksom. Autonomija je bitna. Istina ima i tu determinantu prvenstveno “vanjskih utjecaja”. No, i pored toga poslovni subjekti samostalno uređuju svoju organizaciju i pravila ponašanja, poštujući pri tome važeće propise, kolektivne i individualne ugovore, te štiti ljudska prava, dostojanstvo i ugled svakog pojedinca.

U pitanju je veliki “registar” univerzalnih, regionalnih i državnih (heteronormnih

8 Kodeks, op. cit., čl. 10.-16.

9 Kodeks, op. cit., čl. 17.

10 Kodeks, op. cit., čl. 18.

11 Kodeks, op. cit., čl. 19.

12 PUPAVAC, D., Etika za menadžere, op. cit., str. 25.

13 Tako i PUPAVAC, D., Etika za menadžere, op. cit., str. 26.

i autonomnih) propisa o trgovačkim društvima (od osnivanja do stečaja), financijskom i drugom poslovanju, radnim odnosima itd.

Posebna je odgovornost na radnicima, članovima uprava, nadzornim odborima i dr. u “profesionalnom obavljanju poslova” i promicanju “posebnih interesa poslovnog subjekta”; (zaštita imovine, čuvanje povjerljivih informacija) te “briga za ugled i odnose s poslovnim partnerima, državnim tijelima, nevladinim organizacijama i javnošću u cjelini”.<sup>14</sup>

Zabranjena je utakmica (konkurencija) zaposlenog i poslovnog subjekta (u Zakonu o radu razlikuje se ugovorna i zakonska zabrana utakmice).<sup>15</sup>

“Poslovne odluke vezane za zapošljavanje, edukaciju, raspoređivanje poslova, plaću, vrednovanje i nagrađivanje radnog učinka, promociju zaposlenika i osobito otkazivanje ugovora o radu moraju biti *korektne i pravedne*”. (*podcrtao U.M.*)

Riječ je o jednom zahtjevnom “spletu” odnosa koji se odnose na zapošljavanje i radni odnos. Kodeks sve to podvodi pod obvezu (“moraju biti”) standarda korektnosti i pravednosti. Teško bi se sve drugačije podvelo pod pojam protupravnosti. Kodeks ostaje na razini načela.<sup>16</sup>

„Nije dopuštena diskriminacija i uznemiravanje zaposlenika” ni po jednoj osnovi kako utvrđuje Ustav i zakonodavstvo (spol, rasa, vjerska, nacionalna ili politička pripadnost, tjelesni nedostaci, dob, obiteljski status ili bilo kakve osobne značajke ili uvjerenja).<sup>17</sup>

Odredbe čl. 24. st. 1. Kodeksa odnose se na zaštitu na radu, zaštitu i sigurnost života i zdravlja radnika i obveze poslodavca po toj osnovi („sigurni radni uvjeti rada“, zabrana izlaganja radnika rizicima i dr.).

Odredba čl. 24. st. 2. odnosi se na razvoj zaposlenika, inovativan i kreativan rad. Od poslodavca se očekuje da na temelju toga i propisa o radu i radnim odnosima, detaljnije uredi autonomnim općim aktima pravo na obrazovanje, usavršavanje, specijalizaciju, ali i zahtjevne prekvalifikacije i dokvalifikacije i druge oblike osposobljavanja primjerene novim tehnologijama i suvremenoj organizaciji rada.<sup>18</sup> „Radno vrijeme bit će usklađeno s važećim propisima“.

Kodeks obvezuje da „u okviru raspoloživih mogućnosti“ poslodavci „svojim zaposlenicima osiguraju primjerenu plaću s obzirom na radni učinak, kvalifikacije, radno iskustvo, uvjete i vrijeme rada“, na vrijeme „i u skladu sa zakonima, kolektivnim ugovorima (ako postoje) i ugovorom o radu“.<sup>19</sup>

U odredbama čl. 2. reguliraju se pitanja radnih odnosa (način rješavanja „nastalog problema“), ako su prekršena zakonska ili ugovorna prava „zaposlenika ili poslovnog subjekata“. Prema čl. 26. st. 1. ti subjekti imaju „pravo i dužnost (?) zatražiti rješavanje nastalog problema unutar poslovnog subjekta“, a ako se spor ne može tako

14 Kodeks, op. cit., čl. 21.

15 Kodeks, op. cit., čl. 22. Vidjeti i Zakon o radu, NN br. 149/09., 119/10., 61/11., 82/12., 73/13., čl. 93.-98. Ipak, za ustvrditi je da je riječ o zakonskoj (propisanoj) zabrani utakmice, jer se ugovorna zabrana uređuje pojedinačnim ugovorom između poslodavca i radnika.

16 Kodeks, op. cit., čl. 23., st. 1.

17 Kodeks, op. cit., čl. 23., st. 2.

18 Zakon o radu, op. cit., čl. 36. i 37., čl. 90.-92.

19 Kodeks, op. cit., čl. 25., Zakon o radu, op. cit., čl. 82.-89.

riješiti (mirnim putem) zaposlenik „ima pravo zatražiti zaštitu pred sudom“. Nadalje, „u osobito teškim slučajevima kršenja prava dopustivo je (?) i iznošenje slučaja u medijima, ali rizik takvog postupka snosi osoba koja ga je poduzela“. <sup>20</sup> No postavlja se pitanje, zašto samo u „osobito teškim slučajevima“?

Posebno je uređeno pitanje prikupljanja podataka o radniku, njihovo čuvanje, davanje drugima i sudovima, kao i „zaštita sukladno važećim propisima“. <sup>21</sup>

„Sve invalidne osobe ili osobe s trajnim ili privremenim posebnim potrebama moraju se pri zapošljavanju, obavljanju svojih radnih obveza i ostalih aktivnosti tretirati kao i ostali građani u svojim pravima i obvezama, ali poštujući i uvažavajući posebne potrebe ovih osoba“. <sup>22</sup>

Odredbama glave IV. utvrđuju se pravila ponašanja u „unutarnjim odnosima u poslovnom subjektu“, a na taj način Kodeks želi pomiriti filozofsko i ekonomsko viđenje etike i morala. Koliko se pojedinačni (individualni) etički sudovi mogu sagledati s motrišta tvrtke“, uz svu „moguću kontradiktornost etičkih zahtjeva u poduzeću s logikom konkurentski orijentiranog gospodarstva“. <sup>23</sup> Također, Pupavac kaže da se etička načela mogu realizirati i u tržišnom gospodarstvu „pod ekonomskim pritiskom konkurencije“.

Poslovna etika sa svojim načelima i normama (?) „usmjerava ponašanje aktivnih sudionika u gospodarskom sustavu“, utemeljene „na općim ljudskim vrijednostima i usmjerene su na dobrobit čovjeka“.

Kodeks nastoji pomiriti ekonomske posljedice i posljedice gospodarskih aktivnosti i poslovnih odluka za društvo, okruženje i ključne sudionike“ (u ovom slučaju, prvenstveno radnike i poslodavce).

Kodeks postavlja viša pravila i načela sa zadaćom „istaknuti i opisati hvale vrijedne postupke pojedinaca i poduzeća u poslovanju te promišljati ideale kojima bi trebalo težiti“ (za sebe, za užu i širu zajednicu). <sup>24</sup>

Očekuje se da će tako postavljene vrijednosti u Kodeksu biti pretočene u sudove (prosudbe) i pravne norme.

Kodeks je postavio vrijednosti u odnosima: poslovni subjekt-poslodavac-radnik-drugi radnici-subjekti u široj zajednici i poslovnim odnosima (slobode, jednakosti, dostojanstvo, jednaka prava u jednakim odnosima itd.). <sup>25</sup>

Drugi autori naglašavaju da se „pravda, djelotvornost, ekonomičnost i etičnost postiže kada se sve zbiva na svome mjestu - horizontalno, na svojoj razini složenosti - vertikalno i u svoje vrijeme transvezalno“. <sup>26</sup>

No pored svega prethodno navedenog u etičkim kodeksima i propisima (svih klasifikacija) u poslu se javljaju: pohlepa, lažni izvještaji o poslovanju, nepoštovanje ugovorenog, nelojalnost, utakmica, ponižavanje, omalovažavanja, diskriminacija itd.

20 Kodeks, op. cit., čl. 26., Zakon o radu, op. cit., čl. 127.

21 Kodeks, op. cit., čl. 27., Zakon o radu, op. cit., čl. 4. i 34.

22 Kodeks, op. cit., čl. 28.

23 PUPAVAC, D., Etika za menadžere, op. cit., str. 27.

24 Ibid., str. 28.

25 Poslovna etika počiva na sljedeća tri načela: načelo pravednosti, načelo solidarnosti, načelo supsidijarnosti ili predodređenosti, ibid., str. 31. i 32.

26 BEBEK, B., KOLUMBIĆ A., Poslovna etika, Sinergija, Zagreb, 2005., str. 111.

Poslovna etika nadilazi pravne norme i uči da sve što je zakonito nije etično (odnosno moralno), i obrnuto. Jedno bez drugog „ne ide“ i potrebno je dobro poznavanje prakse i svih čimbenika koji je uvjetuju da se približno traži ravnoteža (ali i da se nađe).

## **5. RJEŠAVANJE POVREDA KODEKSA**

Kodeks u dva članka 29. i 30. uređuje rješavanje povreda Kodeksa, o „mogućim ili počinjenim kršenjima kodeksa ili zakonskih propisa“. Ova kumulacija govori o uzročno-posljedičnim (isprepletenim) vezama i odnosima etike i propisa. Kodeks je svojevrsni izvor prava, u konkretnom slučaju trgovačkog prava.

Pravo je „svakog zaposlenika, odnosno ovlaštenog radničkog predstavnika (radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika) ili suradnika poslovnog subjekta obveznog ovim Kodeksom da o protupravnim ponašanjima obavijesti, neposredno nadređenu osobu“. Poslovni subjekti „mogu internim aktima regulirati način prijave kršenja Kodeksa“.

U postupku posebnu odgovornost ima menadžment poslovnih subjekata, a podnositelj prijave „koji podnese utemeljenu prijavu... ne smije zbog toga snositi sankcije ili biti diskriminiran u budućem radu“. Protivno tomu podnositelj neutemeljene prijave „snosit će sankcije u skladu s internim aktima poslovnog subjekta“.

Posebna je važnost autonomnog reguliranja ovih pitanja i odnosa, jer se mogu propisivati sankcije za povrede Kodeksa: savjet, opomena, upućivanje na edukaciju, zahtjev za ispravljanjem učinjene povrede, novčana kazna, otkaz s ponudama izmijenjenog ugovora, otkaz ugovora o radu.

Svaka kazna zahtijeva prethodno propisivanje postupaka: organa, radnji i rokova. U pitanju su temeljna ljudska prava, pa to zahtijeva i posebno reguliranje.

Ako se radi o težem kršenju Kodeksa ili neprimjereno dugom rješavanju prijave“ svaka se osoba... „treba obratiti višoj instanci unutar poslovnog subjekta“, ali i nekom od organa (sudova časti, arbitraži Hrvatske gospodarske komore).

„...Etika može egzistirati samo tamo gdje postoji izgrađena efektivna i respektabilna pravna infrastruktura. Etika ide ispred Zakona i može se definirati na način da „lijepa riječ željezna vrata otvara“.<sup>27</sup> No, praksa „neformalne“ (sive) ekonomije sve je više prisutna: krše se propisi svih sadržaja i klasifikacija (o vlasništvu, radnim odnosima, financijskom i bankarskom poslovanju, autorskom pravu i pravu industrijskog vlasništva, propisi u socijalnom i drugom osiguranju i dr.). To se odnosi i na korupciju „kao zlouporabu javnih ovlasti za privatnu korist“.<sup>28</sup>

To se može razumjeti ako se znaju i razumiju bitni subjekti poslovne etike: društvo, poduzeće (poslovni subjekt), zaposlenici, dioničari, konkurentska poduzeća, kupci i dr.

Poduzeća bi se morala (trebala) „primjereno ponašati“, a nije tako jer je u brojnim subjektima: slaba organizacija, sredstva i mjere zaštite na radu (u najširem smislu riječi), loši su uvjeti rada (fizičke, ekonomske, socijalne i pravne naravi), fizičko i

27 PUPAVAC, D., Etika za menadžere, op. cit., 51.

28 Ibid., str. 82.



psihološko maltretiranje radnika, prestroge kontrole radnika, neredovita isplata plaća, neadekvatno radno vrijeme, odmori i dopusti, neplaćanje prekovremenog rada, rada nedjeljom i blagdanom, noćnog i drugog rada itd.<sup>29</sup>

S druge strane radnici se ponašaju neetično: potkradaju poslodavca, ostavljaju mane na robu, nevjerni su. Kupci se žale na visoke cijene, loše uvjete kredita, nisku kvalitetu robe i usluga, na neispravne proizvode, pa i opasne proizvode, obmanjivanja i sl.

Pupavac smatra „da bi etika zaista postala sastavni dio svjesnoga djelovanja poduzeća, u poslovnoj praksi preporuča se primjena klasičnih strategija za promjenu shvaćanja i navika, a to su: senzibilizacija, konkretizacija i učvršćivanje.<sup>30</sup>

## 6. PRIHVATANJE KODEKSA

U prilogu Kodeksa nalazi se obrazac Izjave o prihvatanju Kodeksa etike u poslovanju kojim poslovni subjekt (trgovačko društvo) potvrđuje da prihvaća Kodeks etike u poslovanju, koji je skupština HGK potvrdila Odlukom 23. svibnja 2005., te da je spremno pridržavati se pravila Kodeksa prihvatanjem svih prava i obveza koja iz toga proizlaze.

„Odredbе ovog Kodeksa obvezuju sve poslovne subjekte na području RH koji su potpisali Izjavu o prihvatanju Kodeksa“.<sup>31</sup>

Kodeks stupa na snagu danom donošenja Odluke o prihvatanju Kodeksa na skupštini HGK“, a poslovni subjekti primjenjuju Kodeks od dana potpisivanja Izjave o prihvatanju Kodeksa.<sup>32</sup>

Time je ispunjen nomotehnički zahtjev da propis ima označen (datiran) dan donošenja i dan stupanja na snagu kao i dan početka primjene. Riječ je o vremenskom važenju propisa.<sup>33</sup> Ovim Kodeksom HGK „želi unaprijediti poslovnu etiku u hrvatskoj poslovnoj praksi“. „Na dan 1. listopada 2005. nakon pet mjeseci taj Kodeks prihvatilo je 37, a na dan 13. kolovoza 2006. svega 385 od oko 60.000 subjekata koliko ih ima u Hrvatskoj“.<sup>34</sup>

Ovo potvrđuje da se radi o autonomnom općem aktu, jer ga je donio HGK, ali ga Izjavom o prihvatanju (autonomno) donose poslovni subjekti.<sup>35</sup>

29 Ibid., str. 111.

30 Ibid., „Vrijednosti su srca etike“, str. 126. i 127.

31 Izjava se dostavlja određenom tijelu HGK, koje „vodi i ažurira“ popis potpisnica Kodeksa, Kodeks, op. cit., čl. 31. st. 2.

32 Kodeks, op. cit., čl. 34. i 35.

33 Tekst Kodeksa kao i Popis potpisnica bit će objavljen na web stranici HGK-a ([www.hgk.hr](http://www.hgk.hr)), Kodeks, op. cit., čl. 33.

34 PUPAVAC, D., Etika za menadžere, op. cit., str. 125.

35 Broj Izjava o prihvatanju 4. rujna 2012. iznosio je 695, a 21. siječnja 2014, 816 subjekata, dostupno na: [www.hgk.hr](http://www.hgk.hr) (21.1.2014.).

## 7. ZAKLJUČAK

**7.1.** Pisati o Etičkom Kodeksu, o etici, o moralu uplovljavanje je u nemirne vode, pune neizvjesnosti, različitih poslovnih subjekta i još različitijih fizičkih i pravnih osoba koji se javljaju kao korisnici u „plovidbenom pothvatu“. Zahtjev za moralnim ponašanjem je „opasna kriza jer na kraju od miša traži, nemojmo misliti da je to bezazleno, preuzimanje „etičke odgovornosti“ prema siru kojeg nitko ne čuva“.<sup>36</sup>

Koliko detalja, napora, činjenica i odnosa kako bi se ostvarilo sve što se hoće (a ostvari se malo toga), uz velik broj onih koji misle da su *Helion*.<sup>37</sup> Odluka je u brojnim odnosima „po diktatu srca, mozga ili lisnice“.<sup>38</sup> Izbor je moguć, ali u biti upitan između onog „pravoga“ i „gospodarski modificiranoga“.<sup>39</sup>

Na koga „računa“ Etički kodeks kada 20% svjetskoga stanovništva troši 80% raspoloživih resursa, odnosno „...razvojni procesi na koje se oslanja velika organizirana distribucija doslovno su neodrživi“.<sup>40</sup>

Prije nego što se pouzdamo u certifikate treba znati tko ih izdaje, na temelju koje i kakve dokumentacije!?

**7.2.** U časopisu „Radno pravo“ iz ožujka 2012. gost urednik Davor Majetić, glavni direktor Hrvatske udruge poslodavaca, u Uvodniku ističe: „Nedvojbena je činjenica da su poslodavci i zaposlenici partneri i da se borimo za iste ciljeve... za što bolje rezultate naših kompanija, jer samo oni mogu osigurati egzistenciju i pristojan život svima, poslodavcima i radnicima“.

U istom Uvodniku spominju se i pojmovi i standardi: suradnja, povjerenje, bolji uvjeti poslovanja, rast i razvoj kompanija, dobra primanja, kvalitetan život, rigidan zakon, dobro obavljanje posla, fleksibilizacija, teško okruženje, komuniciranje s radnicima i dr.

U istom broju časopisa Nataša Novaković, dipl. pravica Hrvatske udruge poslodavaca, govoreći o drugoj temi piše: „U svakom slučaju produženu primjenu pravnih pravila treba mijenjati, jer se radi o institutu koji nanosi veliku štetu i javnom i privatnom sektoru“. Ovo je samo aspekt poslodavaca, ali ne i sindikata (radnika), što bi značilo da se „ne bore za iste ciljeve“.<sup>41</sup>

**7.3.** U „nedaće“ industrijskog, a sada i globalnoga društva spada i kršenje ljudskih i sindikalnih prava. Udruge su nužne, pa i (udruživanje) radnika u sindikate. Kome odgovaraju vlasnici trgovačkih društava i poslodavci? Po naravi kapitala odgovaraju dioničarima i udjelničarima, ali moraju odgovarati i drugim subjektima (državi, radnicima, poslovnim partnerima i dr.).

Stvorena je klima, svojevrsni omotač oko poslodavaca nadnaravnih „parola“ o

36 CURCIO, R., Etička klopka, TIM Press, Zagreb, 2007., str. 25.

37 Ibid., str. 26. („*Helion* je grčki bog koji ima moć da samo jednim pogledom obuhvati čitavu Zemlju i informira Olimp što se događa“)

38 Ibid., str. 97.

39 Ibid., str. 104.: „Genski modificiran kukuruz, riža, rajčice, najčešće pristaju jednako dobro u trgovački centar i na izložbu moderne umjetnosti“.

40 Ibid., str. 111.

41 Bez obzira što Hrvatska udruga poslodavca (HUP) nije subjekt Etičkog kodeksa o kome se piše u ovom tekstu, „relacije“ su prepoznatljive.

pravdi i pravednosti, demokraciji, nediskriminaciji, ljudskim slobodama i pravima, slobodnijem i pravednijem društvu, humanim uvjetima rada, zaštiti života, zdravlja i drugim dvosmislenim, (difuznim) pojmovima i odnosima.

Tko kome i kako odgovara? Što uopće znači odgovornost? Tu se, pored drugih akata, javljaju etički kodeksi, koji pored brojnih drugih, zahtjeva postavljaju pred radnika da „u ime i za račun“ poslodavca „uhode“ (kontroliraju) i prijavljuju „kolege s posla“, kada i kako krše „pravila poduzeća“. U etičkim kodeksima postavljaju se „načela“ i „vrijednosti“ određenog poduzeća.

Često se događa da se tim etičkim načelima daje prednost u odnosu na pravne propise (a trebali bi se nadopunjavati). Propis se mora poštivati inače slijedi kazna (sankcija) kao posljedica protupravnog ponašanja. Ako je pitanje odgovornosti etičko pitanje, onda je upitna odgovornost?!

Ako dokument nema pravnu snagu onda nije obvezujući. Međutim, u biću povrede etičkoga kodeksa može biti i protupravnog ponašanja. Država mora uređivati odnose o uvjetima rada, radnika i sindikalnim pravima.

Etički kodeks mogao bi popuniti pravnu prazninu. No, kako je autonomni akt, onda njegov donositelj autonomno (samostalno) određuje i njegov sadržaj.

Zakon mora postojati u sustavu koji štiti ljudska prava i slobode. Etički kodeks ne mora, ali je preporučljivo da se donese, da postoji.<sup>42</sup>

Primjeri govore da je zbrinjavanje radnika privremeno (vremenski ograničeno) bez obzira na „program zbrinjavanja viškova radnika“. Sve se to navodi u Etičkom kodeksu u dijelu „O vrijednostima i načelima“ prema radnicima, kupcima, dobavljačima, dioničarima, partnerima i drugima, kao uporišne vrijednosti.

Nadzor svega toga je minimalan. Odlučujući izvor vrijednosti poduzeća su radnici, „sposobni za konkretnu, živu, emotivnu spoznaju o svakodnevnom odnosu“. Istraživanja govore da su radnici sumnjičavi na donošenje etičkoga kodeksa (odbijaju ga ili su većinom suzdržani) i prema tomu su ravnodušni, jer „poduzeća gledaju isključivo profit i korist, ne baveći se drugim problemima“. Postavke poduzeća i onoga što se konkretno događa je u suprotnosti.

**7.4.** U odnosu na radnike, *Etički kodeks, sadrži sljedeća određenja:*

- sudjelovanje radnika (pojedina i udruga);
- stimuliranje kreativnosti i međusobne suradnje;
- poštovanje dužnosti pojedinih radnika i njegovih doprinosa (praćenjem rezultata rada);
- izbjegavanje bilo kojeg oblika protekcije i diskriminacije;
- davanje prednosti sposobnostima za obavljanje poslova;
- odnos i privrženost načelima poslodavca;
- izbor radnika po načelu objektivnosti, jednakosti i dosljednosti;
- jamčenje jednakih mogućnosti svima;
- obrazovanje i suradnja radnika;
- ozbiljnost, strogost, stručnost vodećih kadrova;

42 CURCIO, R., Etička klopka, op. cit., str. 26.: „Sva poduzeća s više od 500 zaposlenih koja imaju europsko značenje i kotiraju na burzi, moraju reći kakav je njihov odnos prema trima glavnim subjektima: dioničarima, zaposlenima i dobavljačima“.

- uvjeti rada određuju se u suradnji sa sindikatima i radničkim predstavnicima.

No rad sve manje vrijedi. Ne cijeni se izravan odnos s potrošačima, ne ide se na stručno usavršavanje, više se potiču „priučeni radnici“ i ugovori na određeno vrijeme. „Neiskusno i podložno osoblje spremno je raditi sve i svašta kako bi dobilo ugovore na određeno vrijeme“.

Zagovaranje „nužne fleksibilnosti“ u praksi se održava kao podloga i obrazloženje poslodavca kada želi mijenjati bilo koju odredbu ugovora o radu: raspored radnog vremena (dvokratno, višekratno, kraće smjene, manji odmori); primanje na posao sa što kraćim trajanjem radnog odnosa; odnos prema sindikatu u svakodnevnom informiranju i komunikaciji, onemogućavanje radniku da se izjasni o prigovoru na njegov posao, sve je više različitih oblika mobbinga i dr.

Participacija (suodlučivanje) radnika je formalno uređena, ali su rezultati minimalni (zanemarivi) i nemaju učinka. Postavljaju se posebni kriteriji i mjerila za „delegiranje“ u tijela poslodavca. Kultura zajedništva sve je manje važna, a afirmira se kultura sumnjičavosti. Udaljuje se odnos poslodavac - radnik.

Poduzimaju se i nezakonite radnje u sprječavanju štrajka. Etički odnosi se namješteno konstituiraju i izolirano odlučuju.

**7.5.** Radnici se hladnim tehničkim rječnikom zovu „ljudski resursi“, koji su na raspolaganju poslodavcu. To je resurs energije, znanja i sposobnosti koju radnik pokazuje radeći. Iz toga proizlazi i sustav vrednovanja.

Stalan je zahtjev za dokazivanjem kako bi se sačuvalo radno mjesto. Kada se ti radnici pretvore u dioničare onda dolazi do „prelijevanja“ kapitala u ruke dioničara, a na štetu plaća i drugih uvjeta rada i sigurnosti radnog mjesta.

**7.6.** Drugu skupinu u Etičkom kodeksu čine dobavljači prema kojima se poduzeća odnose besprijeekorno. Riječ je o brojnim partnerima. Zajedno s njima stvara se (plasira) proizvod niže cijene sve preko niskih plaća i lošijih uvjeta rada.

**7.7.** Kod zapošljavanja radnika poseban problem su agencije za privremeno zapošljavanje. Pravog poslodavca je teško utvrditi (identificirati). *De facto* je to, ipak krajnji korisnik angažiranog radnika. Taj radnik često obavlja poslove i za dva radnika, a plaćen je samo on.

**7.8.** Radnici su trošak poslodavcu pa se s njima tako i postupa. Potpisuju se „izjave“ o poštovanju etičkoga kodeksa, a u praksi to se ne ostvaruje. Uvjeti rada se pogoršavaju. Zahtijeva se veći intenzitet rada, radnici obavljaju isti opseg poslova za „programirano“ kraće vrijeme. Zarade se smanjuju, a prava određuju odnosi potrošačkog društva. Mnogo toga se pravda „granicom zarada“.

**7.9.** Teško je navesti sve glavne nepravde, a još teže sve njihove uzroke. Zbog konkurentnosti poduzeća koriste sva moguća zakonita i nezakonita sredstva. U to spada i uskraćivanje elementarnih prava radnicima. Nitko nema pravo da se razvija, a tim razvojem nanosi štetu sigurnosti, slobodi i dostojanstvu čovjeka.

**7.10.** Obveze u etičkim kodeksima (o vrijednostima i načelima) često su „fasada“. Brojni subjekti moraju biti angažirani da bi poslodavci postali odgovorniji, a društvo povezanije.

Mijenjaju se odnosi i subjekti koji ih projektiraju, ostvaruju i analiziraju. Mijenjaju se pojmovi, ali i njihov sadržaj: rad, moral, odgovornost, pravo i dr.

Nesigurnost i nestabilnost je sve prisutnija.

U potrošačkom društvu sve se mora kupiti: voda, zdravlje, obrazovanje, pa i vlastiti izgled (pravedan, etičan, odgovoran). Radnici se mijenjaju kao na traci, pokušavaju za kratko vrijeme prilagoditi se sve većim zahtjevima poslodavaca, sve jednostavnije ostaju bez posla, a sve ga teže pronalaze. Etika ne može polagati pravo na rezanje ili prekranje povoljnijih prava.

## Summary

### **THE CODE OF ETHICS ON BUSINESS CONDUCT OF THE CROATIAN CHAMBER OF ECONOMY (FROM ETHIC PRINCIPLES TO BRUTAL PRACTICE)**

The assembly of the Croatian Chamber of Economy has enacted, on the basis of the Law on the Croatian Chamber of Economy (Official gazette no. 66/91 and 73/91) and the Statute of the Croatian Chamber of Economy (Official gazette no. 56/91-172/1) the Code of ethics on business conduct (Official gazette no.71/05). “*Provisions of this Code of ethics are compulsory for all business subjects on the territory of the Republic of Croatia, who have signed the declaration on acceptance of the Code of ethics*”. Disregarding the number of signature parties, in this paper the author analyses the contents of the Code of ethics which reaffirms the significance of the ethics on business conduct as a special kind of ethics, primarily in the business relationships in Croatia. The Code of ethics has demanding nomotechnical requirements (preamble, title, content, space and time significance).

It is suggested to other subjects to enact “their own code of ethics”, never mind the standing obligation derived from rules of this Code of ethics. This is connected with complying to the prescribed principles, legal norms and conventional relations. The behaviour is good or bad in the interim relations of business subjects, mutual relations, the working out of Code of ethics infringements and other relations.

**Key words:** *The Croatian Chamber of Economy, the Code of ethics on business conduct, business ethics, responsibility.*

## Zusammenfassung

### **ETHIK-KODEX IN DER GESCHÄFTSFÜHRUNG DER KROATISCHEN WIRTSCHAFTSKAMMER (VON ETHISCHEN GRUNDSÄTZEN BIS ZUR GROBEN PRAXIS)**

Die Versammlung der Kroatischen Wirtschaftskammer hat aufgrund des Gesetzes über die kroatische Wirtschaftskammer (Amtsblatt der Republik Kroatien Nr. 66/91 und 73/91) und des Statuts der Kroatischen Wirtschaftskammer (Amtsblatt der Republik Kroatien Nr. 56/91 bis 172/11) den Ethik-Kodex über die Geschäftsführung erlassen (Amtsblatt der Republik Kroatien Nr. 71/05), welcher besagt: „Die Bestimmungen dieses Kodexes sind für alle Rechtssubjekte in der Republik Kroatien, welche die

Aussage über das Akzeptieren des Kodexes unterzeichnet haben, verbindlich.“ Ungeachtet der Nummer der Unterzeichneten wird der Inhalt dieses Kodexes in diesem Artikel analysiert, welcher die Bedeutung der Geschäftsethik als einer besonderen Ethik, vor allem in Wirtschaftsverhältnissen in der Republik Kroatien, bestätigt. Der Kodex erfüllt gesetzgebungstechnische Voraussetzungen (Name, Inhalt, räumliche und zeitliche Bedeutung).

Den anderen Subjekten wird vorgeschlagen, „eigene Kodizes“ zu erlassen, ungeachtet der festgestellten Pflicht, die Regeln dieses Kodexes zu achten. Das bezieht sich auf die Achtung der festgestellten Grundsätze, der Rechtsnorm und der üblichen Verhältnisse. Das Verhalten ist in inneren Verhältnissen von Rechtssubjekten, in gegenseitigen Verhältnissen, bei der Entscheidung über Kodexverletzungen und in anderen Verhältnissen gut oder schlecht.

**Schlüsselwörter:** *Kroatische Wirtschaftskammer, Ethik-Kodex in der Geschäftsführung, Geschäftsethik, Verantwortlichkeit.*

## RIASSUNTO

### **IL CODICE ETICO NELL'ATTIVITÀ PROFESSIONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO CROATA (DAI PRINCIPI ETICI ALLA RUDE PRATICA)**

L'assemblea della Camera di commercio croata in forza della legge sulla Camera di commercio croata (NN n. 66/91 e 73/91) e dello statuto della Camera di commercio croata (NN n. 56/91 fino a n. 172/11) ha emanato il codice etico nell'attività professionale NN n. 71/05. “*Le disposizioni del presente codice obbligano tutti i professionisti sul territorio della Repubblica di Croazia che hanno sottoscritto la dichiarazione di accettazione del Codice*”. A prescindere dal numero di sottoscrittori, nel presente lavoro si analizza il contenuto di tale Codice che conferma il significato dell'etica professionale, quale particolare etica specialmente nei rapporti commerciali in Croazia. Il codice dispone dei presupposti necessari dettati dalla tecnica giuridica (nome, contenuto, significato spaziale e temporale).

Si suggerisce anche agli altri soggetti di emanare un “proprio codice”, a prescindere dal fatto che sia sorto un dovere di rispetto delle regole di questo Codice. Un tanto si riferisce al dovere di rispetto dei principi ivi sanciti, delle norme giuridiche e dei rapporti consueti. Il comportamento è buono o cattivo nei rapporti interni dei professionisti, nei rapporti interpersonali, nella risoluzione delle violazioni del Codice e degli altri rapporti.

**Parole chiave:** *Camera di commercio croata, Codice etico nell'attività professionale, etica professionale, responsabilità.*