

**CODUL DEONTOLOGIC
AL CONSILIERILOR JURIDICI
Asociatia e-F.Cons**

1. RESPECTAREA SI APLICAREA LEGILOR SI A PRINCIPIILOR DE ETICA PROFESIONALA:

Consilierul juridic va respecta si va pune in practica legea si principiile de etica profesionala promovate de acest cod.

Comentarii:

1.1. O societate care promoveaza respectul fata de lege ofera un rol aparte juristilor, in general - si consilierilor juridici in special. Ei nu sunt doar simpli executanti sau interpreti ai unor reguli abstracte. Dincolo de cunostintele juridice pe care si le-a insusit, un consilier juridic trebuie sa mentina un echilibru intre interesele organizatiei in care este angajat si scopul educatiei sale juridice, de realizare a justitiei prin mijloace specifice fiecarei profesii juridice.

1.2. Consilierul juridic nu este un angajat obisnuit al unei organizatii. Pregatirea sa speciala impreuna cu rolurile de aparator si de consilier in solutionarea problemelor juridice ale unei organizatii precum si mandatul de reprezentare pe care il primeste uneori, impun existenta unor obligatii legale si morale fata de urmasorii actori sociali:

- organizatia angajatoare;
- instantele de judecata si alte autoritati in fata carora consilierul juridic reprezinta interesele organizatiei angajatoare;
- mediul de afaceri; pentru acesta, existenta unei profesii care poate exprima opinii juridice independente, protejate de relatia de confidentialitate si care actioneaza in virtutea unor principii etice acceptate de intreg corpul profesional este o chestiune fundamentala. Ea tine de protectia intereselor comune ale organizatiilor de a functiona intr-un cadru legal, care le ofera sanse egale de acces la justitie si garantia unui tratament corect in fata legii.
- profesia de consilier juridic in general si fiecare membru al acesteia, in particular.

1.3. Codul deontologic al profesiei de consilier juridic este un set de reguli acceptate de membrii profesiei, pentru a asigura exercitarea unei functiuni care este recunoscuta ca esentiala in desfasurarea activitatii unei organizatii oriunde se vorbeste despre suprematia legii. Nerespectarea regulilor de deontologie atrage cel putin sanctionarea disciplinara a persoanei in culpa, in cadrul corpului profesional. Acceptarea, insusirea si aplicarea acestor reguli de conduita in viata profesionala de zi cu zi au ca rezultat cresterea standardelor de calitate in exercitarea profesiei, mai curind decit sanctiunile disciplinare.

1.4. Regulile de deontologie propuse de prezentul cod sunt asemanatoare cu cele existente in toata lumea. Principii similare se regasesc in Europa, Statele Unite ale Americii, Canada, Australia sau Asia. Ele demonstreaza ca practica juridica se sprijina pe valori fundamentale comune. Valorile etice dau consistenta sociala respectului fata de lege si fata de cei care aplica si interpreteaza legile precum si fata de cei care apara si reprezinta interesele unei persoane sau ale unei organizatii.

Elementul fundamental al raspunderii profesionale este acela ca un consilier juridic actioneaza intotdeauna *uberrimae fidei*, cu cel mai inalt grad de buna credinta fata de instanta, organizatia angajatoare, colegii sai consilieri, avocati sau membri ai altor profesii juridice. Datorita cererilor atat de variate si complexe pe care le primeste un consilier este inevitabila aparitia unor controverse.

Nici un text juridic nu poate sa prevada orice situatie posibila. Principiile etice stabilite de acest Cod au intentia de a face cunoscute valorile profesionale la care ne putem raporta, cu curaj si demnitate, atunci cind ne desfasuram activitatea, pentru a putea face fata provocarilor unei societati din ce in ce mai complexe si mai plina de schimbari.

2. INDEPENDENTA DE OPINIE:

Independenta de opinie este esentiala pentru exercitarea profesiei de consilier juridic.

Comentarii:

2.1 Conceptul de independenta profesionala are doua componente principale :

a. autonomia intelectuala, bazata pe competenta cunostintelor juridice ale consilierului, care il indreptateste pe acesta sa profeseze. Autonomia intelectuala permite organizatiei angajatoare sa considere sfatul si actiunile consilierului ca fiind definitive si invariabile.

b. curajul si tenacitatea de a sustine o opinie si de a convinge cu argumente si competenta organizatia angajatoare sa o ia in considerare, chiar cu riscul impopularitatii consilierului sau a opiniei sale.

2.2 Exprimarea de opinii independente si relatia de subordonare specifica unui contract de munca pot si trebuie sa coexiste:

a. Existenta unui contract de munca nu poate restringe dreptul fundamental al unei persoane de a-si exprima opiniile in mod liber si neingradit.

b. Contractul de munca stabileste conditiile de munca, timpul de lucru, fisa postului si executarea muncii angajatului intr-o anumita locatie. Masurile disciplinare ce pot fi luate in virtutea unui angajament de munca nu pot sa priveasca decit executarea sarcinilor care au fost incredintate angajatului si nu exprimarea libera a opiniilor sale profesionale.

c. Independenta de opinie in cadrul unei relatii de munca este recunoscuta de lege si de practica juridica europeana atat pentru consilierii juridici cit si pentru alte profesii liberale: medici, profesori, psihologi, arhitecti, ziaristi. Astfel, este recunoscut rolul esential pe care aceste profesii il au in dezvoltarea societatii si in protejarea valorilor sale fundamentale.

2.3 Pe de alta parte, trebuie sa recunoastem particularitatile specifice practicii de consilier juridic in Romania. Aceasta profesie a fost creata in mod artificial si administrativ in urma cu mai bine de 45 de ani, in scopul de a controla independenta de opinie a corpului de juristi romani. In tot acest timp s-a urmarit tocmai exercitarea de presiuni si a unui control permanent asupra exprimarii independente a opiniei juristilor care acordau consultanta organizatiilor. Un asemenea efort nu face decit sa recunoasca implicit rolul juristilor de arhitecti ai structurilor sociale si pericolul pe care il reprezinta independenta opiniilor profesionale ale acestora pentru Statul comunist. Iata de ce, in virtutea unor mentalitati si practici vechi exista inca numeroase situatii in care exprimarea independentei de opinie este dificila, fie din cauze ce tin de angajator fie in virtutea unor inertii de comportament ale angajatului. Aceasta situatie nu poate insa sa nege dreptul organizatiei angajatoare de a beneficia de consiliere juridica din partea unui angajat calificat. Trebuie sa recunoastem tendinta globala a organizatiilor de a angaja consilieri juridici din motive ce tin de disponibilitate, reducerea costurilor, specializare si complexitate a aplicarii normelor juridice.

2.4 Iata de ce este recomandabil ca, in momentul in care un membru al corpului profesional intimpina dificultati legate de exprimarea independenta a opiniilor sale profesionale, dupa ce a parcurs toate procedurile interne ale organizatiei angajatoare, sa se adreseze imediat in mod public sau confidential, dupa caz, organizatiei profesionale din care face parte si sa faca apel la standardele profesionale de etica exprimate de acest cod, inclusiv prevederile acestui articol.

2.5 Nu in ultimul rind, consilierul juridic trebuie sa afirme in mod constant necesitatea de a-si exprima in mod independent opiniile sale profesionale in interiorul organizatiei angajatoare. Organizatia angajatoare trebuie sa perceapa rolul consilierului juridic ca fiind acela de a asigura apararea intereselor organizatiei in echilibru cu posibilitatea administratorilor organizatiei de a lua decizii avind informatii competente, in care pot avea incredere.

2.6 Independenta de opinie nu inseamna izolare, aroganta sau cultivarea diferentelor in interiorul organizatiei angajatoare. Independenta de opinie a unui consilier juridic este abilitatea sa esentiala de a consilia, de a face recomandari si de a propune solutii organizatiei angajatoare liber de orice influente, in special cele care pot apare datorita intereselor sale personale sau presiunilor externe. Libertatea de opinie trebuie sa se manifeste chiar atunci cind ea inseamna a avea o opinie argumentata si competentata care este diferita ori opusa celor exprimate de alti angajati ai organizatiei, fie ei superiori ierarhici ai consilierului juridic. In aceasta situatie conflictuala este recomandabil ca diferenta de opinie sa fie mediata sau arbitrata de Directorul Departamentului Juridic, ori de Directorul General, Consiliul de Administratie sau Actionarul Principal al organizatiei, dupa caz. Este uzual ca in situatii complexe sau conflictuale consilierul juridic sau reprezentantul legal al organizatiei angajatoare sa solicite o a doua opinie privind problema aflata in disputa de la un expert independent.

2.7 Exprimarea unei opinii juridice in mod independent este esentiala pentru consilierea organizatiei angajatoare si ea nu inseamna decit ca angajatul in functia de consilier juridic isi face meseria pentru care este platit. Din acest motiv consilierul juridic trebuie sa evite orice diminuare a independentei sale si trebuie sa fie atent sa nu compromita standardele profesionale in scopul de a multumi interesele personale ale unora din angajatii organizatiei, instanelor de judecata sau ale altor autoritati si institutii ori ale tertelor persoane. Consultanta sau reprezentarea oferita de consilierul juridic organizatiei angajatoare nu are valoare profesionala daca este data numai pentru a cistiga increderea conducerii organizatiei, pentru a servi intereselor personale proprii sau ca raspuns la presiuni exterioare.

2.8 Autoritatea si prestigiul unui consilier juridic depind in mod esential de competenta sa profesionala si de spiritul sau liberal. Consilierul juridic trebuie sa aiba acele abilitati care sa ii permita sa evite presiunile partizane si sa protejeze calitatea opiniilor sale independente. Aceste abilitati ii vor aduce recunoasterea colegilor sai din organizatia angajatoare, care vor aprecia astfel valoarea consilierii sale.

2.9 Ca in orice domeniu al practicii juridice, exprimarea unor opinii competente in mod independent este un act care are ca efect realizarea justitiei si sporeste prestigiul celui care isi apara independenta in fata oricaror presiuni, ducind totodata la cresterea standardelor profesionale si a respectului fata de lege.

2.10 Prevederile acestui articol se vor interpreta in strinsa legatura cu cele privind conflictul de interese, integritatea si competenta profesionala.

3. INTEGRITATEA SI COMPETENTA PROFESIONALA

Consilierul juridic trebuie sa isi exercite profesia cu integritate si competenta, actionind cu buna credinta, diligenta, discernamint si loialitate.

Comentarii:

3.1 Acest principiu are ca element central faptul ca rezolvarea unor probleme privind drepturi, proprietati sau alte tipuri de relatii juridice presupune o relatie directa cu o persoana de incredere, a carui discretie este absoluta, care dovedeste competenta si care serveste cu loialitate in primul rind interesele organizatiei angajatoare. Traditia si regulile profesionale ale juristilor din toata lumea sprijina aplicarea acestui principiu in practica.

3.2. Integritatea este calitatea fundamentala a unei persoane care doreste sa practice o profesie juridica. Cu atat mai mult ea este esentiala pentru profesia de consilier juridic, unde presiunile si tentatiile sunt uneori mai intense decit in alte domenii ale practicii juridice. Daca organizatia angajatoare are orice indoiala legata de increderea profesionala acordata consilierului sau, atunci lipseste un element esential al relatiei dintre acestia. Un nivel scazut al integritatii profesionale va avea ca rezultat reducerea utilitatii consilierului pentru organizatia angajatoare iar reputatia sa va fi afectata, indiferent de gradul său de competenta.

3.3 Actiunile Disciplinare. Comportmentul care poate ridica probleme privind onestitatea si onoarea consilierului juridic se va reflecta negativ asupra sa dar si asupra membrilor profesiei precum si asupra perceptiei publice legate de realizarea justitiei. O actiune disciplinara a unui organism competent poate fi justificata, cit timp prin divulgarea unui asemenea comportament legat direct sau indirect de activitatea profesionala, va avea ca rezultat diminuarea increderii in capacitatea profesionala a consilierului juridic in culpa.

3.4 Activitatile extraprofesionale. Organismul disciplinar competent nu poate analiza activitatile care tin de viata privata sau de activitatea extraprofesionala a consilierului juridic care nu pun in discutie integritatea profesiei in ansamblu, integritatea profesionala ori competenta consilierului.

3.5 Exemple de practici care ar putea afecta integritatea profesionala:

- a. a profita de lipsa de experienta, de educatie sau de intelegere a unor probleme juridice complexe de catre conducerea organizatiei angajatoare;
- b. a face afirmatii false sau a ascunde fapte cu rea credinta sau din alte motive inadecvate;
- c. a folosi fondurile organizatiei angajatoare in alte scopuri decit cele care au fost autorizate;
- d. a consilia cu intentie, a permite sau a trece neobservate faptele unor terti care actioneaza cu rea credinta sau ilegal impotriva intereselor organizatiei angajatoare;
- e. a ascunde fapte esentiale [de exemplu existenta unei ipoteci] sau a furniza informatii false persoanelor care nu primesc asistenta juridica ;
- f. a nu respecta angajamentele luate chiar si verbal atunci cind din punct de vedere procedural lipsa unor documente scrise ar putea duce la imposibilitatea de a proba asemenea angajamente.

[Aceste exemple nu au un caracter limitativ. Ele au fost culese din practica sanctiunilor disciplinare aplicate in cadrul profesiei de avocat in Europa, Canada si S.U.A.]

3.6 Competenta profesionala inseamna mai mult decit calificarea formala data de absolvirea unei institutii de invatamint. Competenta are in vedere capacitatea specifica a consilierului de a rezolva probleme juridice practice. Ea include cunostinte si abilitati specifice dar si capacitatea de a le folosi in interesul organizatiei angajatoare. Aceasta din urma este indreptatita sa prezume ca un consilier juridic are abilitatile si capacitatea necesare pentru a rezolva in mod adecvat problemele de natura juridica pe care i le incredinteaza si de a evalua riscurile juridice ale acestor probleme.

3.7 Competenta profesionala inseamna mai mult decat stapanirea teoretica a cunostintelor juridice: ea implica cunostinte adecvate de practica si stapanirea procedurilor si proceselor prin care teoria poate fi aplicata. Pentru a realiza aceasta, consilierul juridic trebuie sa fie la curent cu evolutia practicii si a teoriei in specializarea ori specializarile sale.

3.8 Consilierul nu va aborda o problema fara a considera cu buna credinta ca este competent sa o trateze sau ca poate deveni competent fara a provoca intirzieri, riscuri sau costuri suplimentare pentru organizatia angajatoare. Consilierul care procedeaza in alt mod nu actioneaza cu buna credinta. Aceasta este o chestiune de etica si va fi tratata separat de reglementarile privind neglijenta.

3.9 Pentru a decide daca un consilier juridic a actionat cu diligena, folosind nivelul adecvat de cunostinte si de abilitati practice intr-un caz particular, circumstantele relevante vor include complexitatea si gradul de specializare al cauzei, experienta generala a consilierului, educatia si experienta sa in domeniul respectiv, modul in care consilierul s-a pregatit si a studiat precum si necesitatea consultarii unui expert. In unele cazuri pot fi necesare cunostinte specifice de drept. Nivelul acceptat de profesionalism va fi cel uzual pentru specialitatea consilierului juridic in functie de industria sau cultura organizatiei in care acesta profeseaza.

3.10 Consilierul trebuie sa poata recunoste in orice moment lipsa sa de certitudine sau de competenta pentru o anumita sarcina si riscul la care organizatia angajatoare se expune in cazul in care acest fapt nu este cunoscut. In astfel de circumstante consilierul trebuie sa isi decline capacitatea de a actiona profesional si sa determine conducerea organizatiei angajatoare sa consulte sau sa colaboreze si cu un alt jurist expert in domeniul respectiv. Consilierul trebuie sa fie constient ca, pentru a fi competent intr-un caz particular, poate fi necesara colaborarea cu experti din alte domenii – economic, social, tehnic sau alte domenii ne-juridice. In aceste situatii consilierul nu trebuie sa ezite in a cere conducerii organizatiei angajatoare sa consulte alti experti.

4. CONFIDENTIALITATEA INFORMATIILOR SI AVIZELOR

(1) Toate informatiile legate de organizatia angajatoare si care sunt primite de consilierul juridic in exercitarea atributiilor sale ori independent de calitatea sa sunt confidentiale, cu exceptia cazului in care divulgarea lor este expres autorizata de organizatia angajatoare, ceruta de lege sau de o hotarire judecatoreasca definitiva ori este necesara pentru a preveni comiterea unei infractiuni. Obligatia de confidentialitate se rasfringe si asupra avizelor de legalitate date de consilier in exercitarea activitatii sale.

(2) Obligatia de a pastra confidentialitatea este nelimitata in timp.

(3) Numai o prevedere expresa a unei legi penale poate inlatura aceasta obligatie si numai in ce priveste faptele care pot fi calificate ca avind un caracter penal.

(4) Consilierul juridic va lua masurile necesare pentru a proteja confidentialitatea informatiilor in special in ce priveste avizele de legalitate date si informatiile calificate drept confidentiale de organizatia angajatoare si de prevederile legale in vigoare sau prin hotarire judecatoreasca definitiva.

Comentarii

4.1 Este esential pentru functia consilierului juridic faptul ca organizatia angajatoare sa poata divulga acestuia informatii care de obicei nu sunt dezvaluite altor persoane, avind deplina incredere ca va fi pastrata confidentialitatea deplina asupra lor. Fara certitudinea confidentialitatii nu poate exista incredere. Din acest motiv confidentialitatea reprezinta atit un drept cit si o obligatie fundamentala pentru profesia de consilier juridic. Confidentialitatea serveste atit interesul public de realizare a justitiei cit si interesul privat al organizatiei angajatoare.

- 4.2 Pe de o parte consilierul juridic nu isi poate face profesional datoria daca nu exista o comunicare directa, deplina si fara rezerve cu organizatia angajatoare. Pe de alta parte aceasta din urma trebuie sa se simta in deplina siguranta ca toate chestiunile care sunt dezvaluite consilierului juridic vor ramine secrete si confidentiale fara nici o solicitare expresa in acest sens.
- 4.3 Acest principiu deontologic trebuie separat de principiul legat de protectia privilegiata a comunicariilor scrise sau orale dintre organizatia angajatoare si consilierul sau juridic. Prezentul principiu este mult mai larg si se aplica indiferent de natura sau sursa informatiilor sau de faptul ca aceste informatii sunt cunoscute si de alte persoane.
- 4.4 In general consilierul juridic nu va divulga chestiunile asupra carora este consultat sau in care apare ori reprezinta organizatia angajatoare, cu exceptia cazurilor in care insasi natura acestor chestiuni face ca ele sa fie dezvaluite.
- 4.5 Indiferent de faptul ca au incetat relatiile de munca sau de modalitatea in care acestea au luat sfirsit ori de eventualele conflicte cu organizatia angajatoare, obligatia de confidentialitate se intinde pe o perioada nedeterminata.
- 4.6 Datorita relatiei de incredere existente intre organizatia angajatoare si consilierul juridic, este complet lipsita de etica profesionala orice folosire neautorizata a informatiilor confidentiale in beneficiul consilierului, a unui tert sau in dezavantajul organizatiei angajatoare. Consilierul care va produce lucrari literare [autobiografii, memorii si altele similare] sau lucrari stiintifice va evita divulgarea de informatii confidentiale.
- 4.7 Consilierul se va ingriji ca informatiile confidentiale sa nu fie divulgate tertilor si va refuza orice angajament care va necesita asemenea dezvaluiri. Desi principiul de fata nu se refera la fapte si informatii care sunt publice, consilierul juridic trebuie sa se abtina de la comentarii sau speculatii privind afacerile sau interesele organizatiei angajatoare.
- 4.8 Divulgarea autorizata a informatiilor. Divulgarea informatiilor confidentiale poate fi facuta cu acordul expres al organizatiei angajatoare precum si in situatiile care presupun implicit acordul acesteia. Spre exemplu, este necesar ca unele informatii sa fie facute publice intr-o cerere de chemare in judecata, in formularea unei intimpinari ori in redactarea si exercitarea altor acte procesuale in cursul unui litigiu. In alte situatii este necesara divulgarea unor informatii catre alti angajati ori experti. Aceste situatii in care divulgarea sunt implicate solicita consilierului sa ia masurile rezonabile de diligenta pentru a preveni dezvaluirea sau folosirea acelor informatii pe care acesta este obligat sa le pastreze confidentiale. Informatiile schimbate de consilierii juridici ai aceleiasi organizatii sau angajati de organizatii diferite sunt confidentiale.
- 4.9 Divulgarea informatiilor in cazul in care este acuzata lipsa de capacitate profesionala. Divulgarea poate fi justificata de necesitatea de a raspunde unor acuzatii de incapacitate profesionala sau comportament care incalca regulile de etica ori de disciplina. Divulgarea se va face numai in masura strict necesara pentru a raspunde si a se apara in fata unor asemenea acuzatii.
- 4.10 Divulgarea informatiilor pentru a preveni comiterea unor infractiuni.
Divulgarea informatiilor necesare pentru a preveni comiterea unei infractiuni este justificata numai in situatia in care consilierul juridic are motive intemeiate sa considere ca o infractiune urmeaza a fi comisa. Divulgarea este obligatorie daca infractiunea anticipata este una care implica violenta sau este de natura a aduce daune importante unei terte persoane sau economiei nationale. Consilierul care are motive intemeiate sa creada ca o situatie periculoasa poate sa apara in incinta unei instante de judecata sau in interiorul oricarui alt spatiu public va informa de indata personalul insarcinat cu paza acelui spatiu si ii va da detalii despre aceasta situatie. Acolo unde este posibil, consilierul va sugera solutii pentru problema anticipata, cum ar fi: a) necesitatea de a intari securitatea spatiului respectiv; b) aminarea sau suspendarea activitatilor publice desfasurate in spatiul respectiv; c) alte masuri care par potrivite situatiei.

4.11 Divulgarea ceruta de lege.

Cind divulgarea unei informatii este ceruta de lege sau de o hotarirea judecatoreasca definitiva data de o instanta competenta, consilierul juridic va dezvalui numai informatiile care i-au fost solicitate.

5. CONFLICTUL DE INTERESE

Consilierul juridic nu va reprezenta si nu va acorda consultatii juridice organizatiei angajatoare, fara a avea acceptul expres al acesteia, in cazuri care presupun existenta unui conflict intre interesele consilierului si cele ale organizatiei angajatoare.

Comentarii:

- 5.1 Judecata profesionala a consilierului juridic trebuie exercitata in limitele legii numai in interesul angajatorului si libera de orice influente sau presiuni. Loialitatea fata de organizatia angajatoare nu trebuie diminuata in nici un fel de influenta intereselor personale sau ale tertilor.
- 5.2 Exista un conflict de interese atunci cind interesul personal sau interesul unui tert poate afecta judecata profesionala sau modul de exercitare a obligatiilor profesionale ale consilierului juridic impotriva intereselor organizatiei angajatoare. Organizatia angajatoare poate suferi prejudicii importante daca libertatea de actiune sau judecata profesionala a consilierului juridic este influentata de interese adeverse. Relatiile de familie, reactiile emotionale, simpatiile politice sau nationale, interesele economice si alte tipuri de interese comune cu cele ale organizatiei angajatoare pot fi surse ale unui conflict de interese.
- 5.3 Divulgarea conflictelor de interese. Consilierul trebuie sa aduca la cunostinta organizatiei angajatoare suficiente informatii pentru ca aceasta sa hotarasca asupra oportunitatii de a incredinta sarcini consilierului in imprejurarile date, chiar daca exista un potential conflict de interese. Desi este important ca judecata profesionala a consilierului sa nu fie afectata, in practica acest factor nu este intodeauna decisiv. El poate fi doar unul din elementele pe care organizatia angajatoare le va considera alaturi de alti factori cum ar fi disponibilitatea altor consilieri cu o experienta si expertiza asemanatoare, costurile suplimentare, intirzieri sau implicarea unor terti care nu sunt familiari cu activitatea angajatorului.
- 5.4 Atunci cind, la cererea organizatiei angajatoare, consilierul va accepta sa isi continue activitatea chiar in situatia unui conflict de interese acesta este obligat sa puna in vedere partilor cu interese in conflict urmatoarele:
 - a. informatiile primite de la o parte nu vor putea fi considerate confidentiale pentru celelalte parti cu interese contrare, si
 - b. in cazul in care partile cu interese contrare se vor afla intr-o situatie conflictuala ce nu va putea fi rezolvata pe cale amiabila, consilierul va putea refuza sa continue activitatea respectiva.
- 5.5 Sarcina probei. In chestiunile legate de incalcarea prezentului articol consilierul juridic are sarcina de a dovedi ca a actionat cu buna credinta si ca a informat in mod adecvat consiliul de administratie al organizatiei angajatoare iar aceasta a consimtit la continuarea sarcinilor desi are cunostinta de existenta unui potential conflict de interese.
- 5.6 Consilierul juridic este angajatul organizatiei. El nu este obligat sa acorde consultatii directorilor, functionarilor, actionarilor, membrilor, asociatilor, angajatilor sau altor persoane fizice care sunt in legatura cu organizatia angajatoare. Consilierul juridic este dator sa explice acestora ca el este angajatul unei organizatii si nu poate consilia ori reprezenta persoane fizice. In cazul in care consilierul juridic cunoaste, din orice cauza, ca un angajat, functionar sau alta persoana aflata in relatii cu organizatia angajatoare intentioneaza sa actioneze sau refuza sa actioneze intr-un mod care incalca obligatiile sale

fata de organizatia angajatoare ori care este ilegal si care va antrena raspunderea organizatiei si va aduce prejudicii acesteia, consilierul juridic este dator sa actioneze in interesul organizatiei.

5.7 Pentru a gasi cea mai buna atitudine, consilierul va lua in considerare seriozitatea incalcarilor sau ilegalitatilor si consecintele acestora, raspunderea si motivatia aparenta a persoanei implicate, politica organizatiei in probleme disciplinare si alte imprejurari relevante. Orice actiune a sa va avea drept scop evitarea dezordinii in cadrul organizatiei si minimizarea riscului de a divulga informatii tertilor. Aceste masuri pot include, printre altele: a. cereri de rediscutarea a problemei; b. solicitarea unor opinii ale unor consilieri externi pentru a fi prezentate persoanelor din conducerea organizatiei; c. informarea directa a persoanelor cu autoritatea cea mai inalta in cadrul organizatiei. In cazul in care, in ciuda eforturilor depuse de consilierul juridic, conform prevederilor de mai sus, persoanele cu autoritatea cea mai inalta in organizatia angajatoare insista pentru a actiona sau refuza sa actioneze astfel incit are loc o incalcare flagranta a legii care poate aduce prejudicii organizatiei angajatoare, consilierul juridic poate sa isi prezinte demisia sau va solicita sprijinul asociatiei profesionale a carui membru este pentru a media conflictul. Acest paragraf va fi interpretat in legatura directa cu articolul 8 din prezentul cod.

5.8 Conflictul cu interesele personale

a. Tranzactii personale. Consilierul juridic nu va incheia cu organizatia angajatoare tranzactii, nu va primi donatii, nu va achizitiona drepturi litigioase, nu va primi cadouri, sponsorizari si nu va incheia cu aceasta alte acte care ar putea fi numai in interesul sau patrimonial, financiar sau de afaceri cu exceptia situatiilor cind orice expert independent ar putea considera rezonabil ca interesele organizatiei angajatoare nu sunt afectate de astfel de acte iar angajatorul si-a exprimat in scris acordul, in deplina cunostinta de cauza privind eventualitatea unui conflict de interese.

b. Consilierul juridic ca martor. Consilierul juridic nu va indeplini sarcini sau acte in fata unei instante de judecata daca stie sau este evident faptul ca ar putea fi chemat sa depuna marturie in legatura cu respectiva sarcina sau act, cu exceptia cazurilor in care: a. marturia se va referi numai la o chestiune necontrovertata; b. marturia este doar o chestiune formala si nu exista nici un motiv de a considera ca vor fi dovezi substantiale care sa intre in conflict cu faptele asupra carora se depune marturie; c. marturia are ca obiect numai natura si valoarea activitatii juridice a consilierului; d. renuntarea la calitatea de consilier in favoarea celei de martor ar putea prejudicia substantial organizatia angajatoare datorita experientei si expertizei speciale a consilierului in imprejurarile date.

5.9 Conflictul cu interesele tertilor

Cu exceptia cazurilor in care organizatia angajatoare isi exprima acordul in scris si in cunostinta de cauza, consilierul juridic nu va accepta de la alte persoane decit organizatia angajatoare compensatii materiale sau de orice alta natura pentru activitatea sa.

5.10 Conflictul cu interesele organizatiilor la care consilierul a fost angajat anterior

Consilierul juridic va declina indeplinirea sarcinilor care pot aduce prejudicii intereselor organizatiilor la care consilierul a fost angajat anterior, daca :

- a. interesele organizatiei angajatoare si cele ale organizatiilor la care consilierul a fost angajat anterior sunt divergente si legate de chestiuni similare sau identice;
- b. sunt folosite informatii confidentiale ale organizatiilor la care consilierul a fost angajat anterior, daca acestea nu au devenit intre timp informatii publice; si
- c. in situatiile prevazute mai sus nu exista acordul scris al organizatiei la care consilierul a fost angajat anterior.

5.11 Consilierul juridic angajat in alte activitati

Pentru a se angaja in alte activitati decit profesia de consilier juridic, fie ca e vorba de afaceri sau alte profesii, acestea trebuie sa indeplineasca urmatoarele conditii:

- a. Sa fie activiati onorabile, care sa nu afecteze statutul profesional al consilierului juridic sau cel de jurist in general;
- b. Sa nu aiba ca rezultat un conflict de interese intre consilierul juridic si organizatia angajatoare.

6. RESPECTUL FATA DE COLEGI SI FATA DE PROFESIE

Consilierul juridic va sprijini si va contribui activ la mentinerea integritatii si reputatiei profesiei. Atitudinea consilierului juridic fata de colegii sai consilieri sau fata de colegii din alte profesii juridice trebuie sa fie caracterizata de curtoazie, respect si buna credinta.

Comentarii

6.1 Curtoazia si buna credinta fata de colegii juristi contribuie la eficacitatea si rapiditatea desfasurarii actului de justitie. Consilierii care actioneaza altfel fac un deserviciu organizatiei angajatoare si aduc atingere interesului public de realizare a justitiei, in care scop se prezuma ca problemele date in competenta unui jurist vor fi tratate cu atentie si celeritate. Incalcarea acestui principiu va reduce abilitatea consilierilor de a-si desfasura activitatea in conditii optime.

6.2. Consilierul este dator sa raspunda prompt la orice comunicare venita din partea asociatiei profesionale din care face parte. Consilierul va raspunde intr-un timp rezonabil comunicarilor profesionale si va fi punctual in indeplinirea angajamentelor pe care si le-a asumat fata de colegii sai.

6.3. In cursul comunicarilor profesionale, consilierul nu se va adresa unui alt coleg, instantelor, organizatiei angajatoare sau oricarei alte persoane in mod abuziv, ofensator sau in orice alt mod nepotrivit tonului de adresare specific unui jurist.

6.4. Participarea la activitatile publice privind profesia

Pentru a se achita de raspunderea sa publica de a oferi consultanta juridica cu o judecata profesionala independenta si competenta, consilierul are obligatia de a actiona pentru a sprijini profesia in functionarea sa, pentru a creste reputatia acesteia in mod efectiv. In acest scop, el va lua parte la activitati cum ar fi: reforme ale legilor, continuarea pregatirii juridice, programe de asistenta juridica, servicii juridice pentru comunitate, chestiuni legate de disciplina si comportamentul profesional, legaturi cu alte profesii juridice si alte activitati ale organizatiei profesionale din care face parte. Aceste activitati, desi pot consuma din timpul liber al fiecaruia, sunt esentiale pentru mentinerea unei profesii puternice, independente si pentru cresterea standardelor de competenta.

6.5 Spiritul Corpului Profesional

Dezvoltarea unui spirit al corpului profesional presupune stabilirea unei relatii de incredere si cooperare intre consilieri, in beneficiul organizatiilor angajatoare, cu scopul de a evita litigiile care nu sunt necesare si alte comportamente si atitudini care pot afecta reputatia profesiei. Cu toate acestea interesul organizatiei angajatoare va fi intodeauna mai important decit interesul corpului profesional.

6.6 In special in timpul desfasurarii procedurilor litigioase, animozitatile existente intre organizatiile pe care le reprezinta nu trebuie sa influenteze judecata profesionala a consilierilor. Existenta animozitatilor intre consilierii care reprezinta organizatii cu interese contrare in instanta poate face ca judecata lor profesionala sa fie afectata de factori emotionali personali si poate influenta corectitudinea deciziilor in cazul respectiv. Tacticile agresive care folosesc remarci personale sau atacuri la persoana trebuie evitate. Acestea pot sa conduca la distorsionarea actului de justitie si nu isi gasesc locul in cadrul standardelor profesionale.

6.7. Consilierul nu trebuie sa se opuna fara motiv cerrerilor rezonabile privind datele infatisarilor, suspendarilor si aminarilor, altor cereri de natura procedurala care nu aduc prejudicii organizatiilor pe care

le reprezinta. Consilierul care are cunostinta ca partea adversa nu a beneficiat de consiliere juridica nu trebuie sa continue procedurile fara a avertiza partea adversa despre necesitatea angajarii unui aparator.

6.8. Evitarea practicilor inselatoare.

Consilierul trebuie sa evite practicile inselatoare si nu trebuie sa profite de orice act de neglijenta al celeilalte parti fara a o avertiza intr-un mod rezonabil, sub conditia de a nu afecta drepturile organizatiei angajatoare. Consilierul nu trebuie sa impuna partii adverse conditii imposibile, care nu pot fi puse in practica sau care sunt injuste (mai ales in ce priveste conditiile referitoare la clauze penale sau termene de executie), cu exceptia cazurilor in care imprejurarile impun o astfel de tranzactie.

6.9. Consilierul nu va folosi mijloace de inregistrare audio pentru a inregistra o conversatie fara a informa mai intai conlocutorul despre aceasta.

7. RESPECTUL FATA DE JUSTITIE

Consilierul va incuraja respectul public fata de justitie si va cauta sa imbunatateasca procesul de administrare a justitiei.

Comentarii.

7.1. Admiterea in rindul juristilor si activitatea practica de aplicare a legii implica angajamentul fundamental al consilierului fata de ideea de justitie egala pentru toti, in cadrul unui sistem impartial si organizat. Institutiile juridice nu vor functiona eficient daca nu impun respect in fata publicului larg. Natura schimbatoare a obiceiurilor umane dar si imperfectiunea institutiilor fac necesare eforturi constante pentru imbunatatirea procesului de administrare a justitiei si mentinerea respectului public pentru aceasta.

7.2. Educatia, oportunitatile si experienta consilierului juridic face ca el sa se afle in pozitia de a observa si a descoperi slabiciunile si forta legilor, institutiilor si ale autoritatilor publice. Ca urmare, el ar trebui sa faca eforturi constante pentru a imbunatati sistemul juridic, sub conditia ca orice critici si propuneri sa fie argumentate si facute cu buna credinta.

7.3. Obligatia prevazuta de prezentul articol nu este limitata la activitatile profesionale ale consilierului, dar este extinsa la o raspundere mai generala ca rezultat al pozitiei consilierului in cadrul comunitatii. Raspunderile unui jurist sunt mai mari decat cele ale unui cetatean obisnuit. El nu trebuie sa submineze legea prin activitati de consiliere sau asistenta care sunt contrare legii si trebuie sa se abtina de la orice act care ar putea duce la scaderea respectului si increderii publicului fata de sistemul juridic din care un jurist practician face parte. Consilierul trebuie sa se abtina de la acte care ar putea duce la slabirea ori distrugerea increderii publice in institutiile legale sau in autoritati, cum ar fi aducerea unor acuzaatii iresponsabile de coruptie sau de favorizare. Aceasta precautie este necesara mai ales in exprimarea publica a opiniilor sale deoarece calitatea sa de jurist va adauga greutate si credibilitate declaratiilor publice pe care le face. Din aceleasi motive consilierul nu trebuie sa ezite in a denunta orice act de injustitie.

7.4. Consilierul care face propuneri privind schimbari legislative sau administrative trebuie sa arate interesele caror parti sunt promovate prin propunerile facute, fie acestea interese personale, profesionale, ale organizatiei angajatoare sau care tin de interesul public. Consilierul poate promova in numele organizatiei angajatoare propuneri de schimbare cu care nu este personal de acord, dar in cazul in care se invoca interesul public, el va sustine doar acele propuneri pe care le considera a fi in interes public, prin prisma judecatii sale profesionale.

8. REFUZUL DE REPRESENTARE SAU DE CONSILIERE. DEMISIA.

(1) Consilierul este dator sa nu demisioneze si sa nu refuze reprezentarea si/sau consilierea organizatiei angajatoare din motive profesionale decat in

situatiile limitativ prezentate aici, mai jos si numai dupa o notificare prealabila data in functie de circumstante.

- (2) In cazul in care consilierul juridic demisioneaza din alte motive decit cele indicate mai jos el va respecta prevederile legislatiei muncii cu privire la procedurile de notificare si de descarcare de sarcini la parasirea functiei. In acest caz textul notificarii va cuprinde motivele demisiei, altele decit cele care fac obiectul prezentului cod deontologic.
- (3) In urmatoarele imprejurari, consilierul juridic va refuza sa reprezinte si/sau sa consilieze organizatia angajatoare sau, in cazul in care a inceput sa o faca, va notifica in scris consiliului de administratie al acesteia retragerea din activitatea de consiliere si/sau reprezentare in chestiunea respectiva ori demisia sa, dupa cum considera de cuviinta:
- a) reprezentarea si/sau consilierea va avea ca efect incalcare regulilor de etica sau incalcare oricarei legi in vigoare;
 - b) conditia fizica sau psihica a consilierului juridic nu ii permite acestuia in mod obiectiv sa reprezinte sau sa consilieze organizatia angajatoare.

Consilierul va adresa consiliului de administratie o notificare scrisa sub motivatia "refuz de reprezentare/consiliere (sau demisie) din motive profesionale".

- (4) In urmatoarele imprejurari, consilierul juridic isi poate prezenta demisia ori poate sa refuze ori sa se retraga din activitatea de consiliere si/sau de reprezentare a organizatiei angajatoare, dupa cum considera necesar, intr-o chestiune ce a fost supusa judecatii sale profesionale:
- a) retragerea nu va produce prejudicii materiale organizatiei angajatoare;
 - b) organizatia angajatoare insista asupra unei conduite pe care consilierul juridic o gaseste a fi ilegala, in special daca ea angajeaza raspunderi penale;
 - c) organizatia angajatoare foloseste activitatea consilierului juridic pentru a ascunde o conduita ilegala, in special daca ea angajeaza raspunderi penale;
 - d) organizatia angajatoare insista asupra unei atitudini pe care consilierul juridic o considera a fi jignitoare, imorala sau asupra caruia are o opinie fundamental divergenta;
 - e) organizatia nu isi indeplineste obligatiile asumate fata de consilierul juridic iar acesta a notificat intr-un termen rezonabil intentia sa de a refuza reprezentarea/consilierea sau de a demisiona in cazul in care organizatia nu isi indeplineste obligatiile sale;

- f) reprezentarea va aduce prejudicii materiale consilierului juridic sau acesta intimpina dificultati nerezonabile in activitatea de reprezentare, datorate organizatiei angajatoare;sau**
- g) exista alte cauze pe care consilierul juridic le considera, cu buna credinta, a fi profesional rezonabile.**

Consilierul va adresa consiliului de administratie o notificare scrisa sub motivatia "refuz de reprezentare/consiliere (sau demisie) din motive profesionale".

(5) Cu exceptia cazurilor prevazute la alin.(2) si (3) de mai sus, legea si/sau instanta judecatoreasca pot solicita consilierului juridic continuarea activitatii sale, in anumite imprejurari. In aceasta situatie el va prezenta in scris argumentele sale in fata consiliului de administratie al organizatiei angajatoare sau instantei, dupa caz, si se va supune deciziei finale a acesteia.

(6) Inainte de a refuza sau a se retrage din activitatea de reprezentare sau de consiliere ori inainte de a-si prezenta demisia, consilierul juridic va actiona pentru a proteja interesele organizatiei angajatoare: va notifica in decizia sa intr-un termen rezonabil si va respecta procedurile interne de audit ale acesteia, va acorda organizatiei angajatoare un termen suficient pentru angajarea altui consilier sau avocat, va preda documentatia necesara asupra careia organizatia angajatoare are drepturi de proprietate si va returna orice sume la care nu este indreptatit. Consilierul juridic poate pastra documente legate de activitatea sa in masura in care exista prevederi legale care permit aceasta.

Comentarii.

8.1 Desi organizatia angajatoare are dreptul de a cere incetarea contractului de munca in conditiile legii, consilierul juridic nu are o libertate de actiune la fel de mare. Odata cu acceptarea angajamentului profesional, consilierul trebuie sa se achite de sarcini in mod competent, cu exceptia cazurilor in care exista circumstante profesionale grave care sa duca la incetarea contractului sau la refuzul de a reprezenta si/sau consilia organizatia angajatoare intr-o anume chestiune.

8.2 Aceasta clauza nu poate limita in nici un fel libertatea consilierului juridic de a-si alege locul de munca sau de a-si administra cariera. Prevederile acestei clauze au in vedere numai cazurile in care motivul esential al demisiei sau refuzului de a reprezenta si/sau consilia organizatia angajatoare este legat actiuni contrare celor in acord cu constiinta profesionala a consilierului juridic precum si cu aplicarea legii sau a normelor acestui cod deontologic.

8.3 Consilierul care notifica demisia sa ori refuzul de a reprezenta si/sau consilia organizatia angajatoare intr-o anume chestiune va actiona astfel incit cheltuielile sa fie minime si va evita orice prejudicii ce pot fi aduse acesteia. Consilierul va face tot ce este rezonabil posibil pentru a preda succesoriului sau informatiile si documentatia necesara cit mai rapid si mai organizat.

8.4 In imprejurarile enumerate de aliniatul (3) consilierul juridic are obligatia morala si profesionala de a demisiona sau de a refuza sa reprezinte si/sau sa consilieze organizatia angajatoare. Iata citeva exemple: (a) atunci cind consilierul primeste instructiuni de a actiona impotriva prevederilor legii sau ale unei hotariri judecatoresti definitive si irevocabile iar consiliul de administratie al organizatiei angajatoare persista in intentia sa, desi consilierul juridic l-a informat direct despre consecintele unei astfel de incalcarii; (b) cind organizatia angajatoare actioneaza doar pentru a hartui sau a aduce prejudicii unei terte persoane; (c) cind sunt incalcate prevederile acestui cod in materia conflictului de interese;(d) cind realizeaza ca nu are competenta si pregatirea profesionala necesara de a rezolva chestiunea supusa atentiei sale. Aceasta enumerare are un caracter exemplificativ.

8.5 In imprejurarile enumerate in alin. (4) consilierul juridic poate considera de datorica sa, in circumstantele date, sa isi prezinte demisia sau sa refuze reprezentarea si/sau consilierea organizatiei angajatoare. De regula aceste situatii pot sa apara atunci cind exista o deteriorare semnificativa a relatiei de incredere existente intre consilier si angajator. Consilierul dezamagit sau inselat in increderea sa de organizatia angajatoare va fi intreptatit sa demisioneze, la fel cum refuzul angajatorului de a actiona in concordanta cu sfaturile consilierului intr-o chestiune semnificativa poate indica o pierdere a increderii. Pe de alta parte consilierul nu trebuie sa foloseasca demisia ori refuzul reprezentarii si/sau a consilierii ca un instrument de a determina organizatia angajatoare sa ia o decizie nepotrivita intr-o chestiune complexa si dificila.

8.6 Dupa prezentarea demisiei, consilierul va coopera cu succesorul sau, la cerere. Pentru aceasta, ii va pune la dispozitie opiniile sale in chestiunea aflata in disputa, impreuna cu descrierea faptelor si a temeiilor legale. Cu toate acestea, informatiile confidentiale despre care are cunostinta nu vor fi divulgate fara acceptul expres al fostei organizatii angajatoare.