

Мр Зоран Јовановић, асистент  
Правни факултет Универзитета у Крагујевцу  
Драгомир Јанковић, Извршни директор Европског  
економског института Европске Комисије у Бриселу

UDK: 35.086/.087

## **ПРАВА И ДУЖНОСТИ ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

**Апстракт:** Посебност правног уређења радног односа државних службеника донекле се састоји од привилеговања њиховог положаја у односу на положај запослених у приватном сектору. Они, у извесном смислу имају привилегован статус, јер имају одређене повластице: одговарајући услови рада, сигурну плату из јавних средстава (буџета), гарантовану и сразмерно целовиту правну заштиту итд. С друге стране, међутим, државним службеницима се налажу ограничења која не постоје у приватном сектору, и која произлазе било из положаја државних службеника, било из њихових послова. Пре свега, ту спадају одредбе о спречавању сукоба интереса, затим су инкорпорирана антикорупцијска правила, правила о ограничењу додатног рада, како овај не би постао могући извор корупције, забрана оснивања привредних друштава, јавних служби и бављења предузетништвом под претњом престанка радног односа итд. Сви упоредноправни системи садрже посебно уређење права и дужности државних службеника. Разлог за то огледа се у природи односа између државних службеника и државе и у задацима које државни службеници врше.

**Кључне речи:** менаџерски приступ, политички приступ, правни приступ, државни службеници, права и дужности, спречавање сукоба интереса, антикорупцијска правила.

## 1. Осврт на различите приступе управљању запосленима у јавном сектору у САД

Када се говори о управљању запосленима у јавном сектору, начелно се могу разликовати три приступа управљања јавним службеницима:<sup>1</sup> менаџерски, политички и правни приступ.

И традиционални и нови јавни менаџмент заговарају принципе ефикасности, економичности и административне ефективности у управљању запосленима у јавном сектору и то у свим аспектима: регрутовању, запошљавању, плаћању, унапређивању, обучавању и другим аспектима радних односа. Основна претпоставка *менаџерског приступа* управљању запосленима у јавном сектору је да јавна администрација треба да буде аполитична и пословно оријентисана. Радници треба да се бирају, запошљавају и плаћају на основу њихове компетенције и учинка на радном месту и морају бити заштићени од политичких утицаја. Традиционална менаџерска доктрина гледа на јавну службу, као на каријеру у току које запослени служе јавном интересу развијајући дугорочну стручност у операцијама и програмима управљања. Она фаворизује развој каријере и усавршавање кроз обуку радника и ослања се на добре пензионе програме како би охрабрила раднике да остану у јавној служби током свог радног века. Насупрот томе, нови јавни менаџмент не ставља акценат на развој каријере у државној служби. Он сматра да многе позиције у јавној управи треба да буду истоветне онима у приватном сектору и да запослени треба слободно да се крећу из једног сектора у други. Сходно томе, запослени у јавном сектору треба да рачунају само на опште бенефиције социјалног и пензиононг осигурања. За разлику од традиционалног, нови јавни менаџмент сматра да су трошкови обуке радника краткорочна инвестиција, а не начин да се унапреде

---

<sup>1</sup> Израз «*јавни службеник*» у нашем праву користи се као општи појам за сва лица која су се у појединим периодима нашег правног развоја у овој области права називала нпр. државни службеници, радници у органима и установама јавних служби, запослени у државним органима и сл., полазећи од основне чињенице да су увек обављали послове јавне службе, ма у којем организационом облику се у том развоју она јављала (државни орган, установа, друштвена служба и др.). Видети: М. Влатковић, *Службеничко право*, Бања Лука 2009, стр. 47; М. Влатковић, *Појам јавног - државног службеника у законодавној еволуцији после другог светског рата, Радни однос државних службеника*, Крагујевац 2006, стр. 35-60.

људски ресурси у државној администрацији. Оба менаџерска приступа сматрају да запослене треба с времена на време награђивати, као средство, а не принцип за побољшање перформансе радника.<sup>2</sup>

Менаџерски приступ управљању људским ресурсима у јавном сектору заговара концепт да јавни сектор треба да буде политички неутралан у смислу страначких опредељености.<sup>3</sup> Менаџерски оријентисана администрација сматра да се јавни сектор у великој мери суочава са истим организационим и менаџерским проблемима као и приватни сектор и да странчарењу нема места у легитимном процесу доношења великог броја одлука везаних за управљање јавним сектором.<sup>4</sup> Функције јавног сектора, у овом смислу, су везане за постизање широког јавног интереса и не би требало да служе уским страначким интересима. Садашњи систем политичке неутралности се, у великој мери, заснива на покрету за реформу јавног сектора XIX века, који је настао као реакција на злоупотребе «система поделе плена».<sup>5</sup> Уплитање политике у државну администрацију не само да умањује

2 D. H. Rosenbloom, R. S. Kravchuk, D. Rosenbloom D, *Public Administration, Understanding management, politics, and law in the public sector*, McGraw - Hill Higher Education, New York 2002, стр. 236-250.

3 Видети: *Javna uprava, Suvremena javna uprava*, Zagreb 2006, стр. 87.

4 То можемо илустровати чињеницом да нема ничег политичког у поплочавању улица или сакупљању отпада.

5 Систем «поделе плена» почео је са инаугурацијом председника Џексона 1829. године и он је био тај који је увео систем запошљавања према «плену». Џексон је сматрао следеће: 1. дуго задржавање службеника у федералној администрацији учинило је неефикасном у погледу пружању услуга грађанима, а то је узроковало штету јавним интересима; 2. да је пракса запошљавања људи из више класе недопустива у демократској држави, као што су САД; 3. да је дуго задржавање у државној администрацији довело до «престарелости» јавне управе. Иначе, систем «поделе плена» карактерише: 1. озбиљан пад административне етике, ефикасности и ефективности, са скандалима, великим повећањем запослених, и уласком у службу према заслугама, а службеници са ограниченим мандатом, трудили су се да на најбољи начин искористе тај период, па су мито, изнуђивање и преваре биле свакодневна појава; 2. свеобухватно прожимање јавне управе и политике. Понекад се од службеника тражило да не морају ничим другим да се баве осим политичким промовисањем. Неки се уопште нису ни појављивали у својим канцеларијама, већ су се јављали својим партијским штабовима. Једна од озлоглашених пракси тог времена је била да се политички ангажман мери повећањем плата од 1-6%. То се сматрало индиректним пљачкањем државне касе, али је омогућавало партији на власти да има уплив у владина средства; 3. велики степен политичке конкуренције и 4. нижи социјални статус запослених у федералној администрацији.

ефикасност и подгрева корупцију, већ представља изигравање јавног интереса наводећи грађане да помисле да јавни сектор промовише своје уске страначке интересе.<sup>6</sup>

**Политички приступ** управљању запосленима у јавном сектору има радикално другачије принципе од менаџерског приступа и ставља акценат на друге технике и размишљања. Њихов најважнији циљ је да појачају приврженост запослених политичким руководиоцима и политичкој јавности уопште, а не грађанима, као појединцима и клијентима. Он укида аналогију између јавног и приватног сектора и наглашава улогу речи «јаван» у јавној служби. Према овом приступу, најважнија улога јавног сектора је да имплементира јавну политику, да обезбеђује јавна добра и услуге које приватни сектор не може (и не треба) да обезбеђује и да представља интегрални део владе.<sup>7</sup>

**Правни приступ** управљању запосленима у јавном сектору ставља на прво место правни однос између грађана и владе (који је изнад односа послодавац – запослени). Он се фокусира и вреднује грађанска права и слободе запослених као појединаца и посебно наглашава потребу за правичним процедурама у свим аспектима запошљавања радника у којима му се могу оспорити нека права која му као грађанину припадају. Шта више, правни приступ наглашава потребу за заштитом правних тековина и закона и противи се свим облицима дискриминација: расној, етничкој, полној и др. Стога би се могло рећи да је овај приступ у супротности менаџерском и

---

6 Први закон (Hatch Act), који је на федералном нивоу прописао обавезну политичку неутралност, донет је 1939. године и забрањивао је запосленима да активно учествују у политичким кампањама. Овај закон је претрпео промене 1993. године на иницијативу запослених у федералној администрацији, као и синдиката који су га сматрали сувише рестриктивним. Већини запослених је сада дозвољено да се активно укључују у читав низ политичких активности, на пример да држе говоре, буду на полагајима у политичким организацијама, да се баве политичким маркетингом (деле пропагандни материјал, или лобирају гласаче телефонским позивима) и сл. Једина рестрикција која је остала на снази тиче се забране прикупљања новца у страначке сврхе. Такође, измене закона из 1993. године не важе за руководиоце на највишим позицијама, федералне судије и високе руководиоце у судству и полицији, министарству одбране, тајној служби и другим агенцијама чије би функционисање било компромитовано јавним промовисањем политичких гледишта, као што је, на пример Федерална изборна комисија. И многе државе и локалне управе су донеле законе који подржавају политичку неутралност.

7 D. H. Rosenbloom, R. S. Kravchuk, D. Rosenbloom D, *Ibid*, стр. 253-262.

политичком приступу.<sup>8</sup> Његово широко схватање права радника на правичне радне поступке и процесе коси се са традиционалним менаџерским приступом који се ослања на хијерархијско управљање запосленима. Овакав приступ, такође, пркоси напорима новог јавног менаџмента да изврши дерегулацију управљања у јавном сектору.<sup>9</sup>

## 2. Права државних службеника у Србији

Права државних службеника су на општи начин регулисана Законом о државним службеницима из 2005. године<sup>10</sup>:

1. *право на одговарајуће услове рада*: службеник има право на услове рада који му неће угрозити живот и здравље, на техничке и друге услове потребне за рад и на заштиту од претњи, напада и свих врста угрожавања безбедности на раду. Руководилац је дужан да на захтев државног службеника предузме мере за заштиту његове безбедности на раду.

2. *право на плату*:<sup>11</sup> службеник има право на плату, накнаде и друга примања према закону којим се уређују плате у државним органима;

<sup>8</sup> *Ibid*, стр. 262-263.

<sup>9</sup> Врховни суд је својим пресудама (преседанима) створио уставне препреке за спровођење покровитељских пракси и на тај начин *«срезао крила»* вредностима које фаворизује политички приступ. Међутим, у неким случајевима правни и политички приступи се подударају, као на пример у домену спровођења ЕЕО (Equal Employment Opportunity) програма и програма отвореног приступа радним местима у јавном сектору.

<sup>10</sup> Видети: Члан 12-17. Закона о државним службеницима Републике Србије (*«Службени гласник РС»*, бр. 79/05); Д. Милков, *Управно право I, Уводна и организациона питања*, Нови Сад 2009, стр. 193. Више о савременим службеничким системима у Европи видети: М. Петровић, *Наука о управљању као претпоставка управне политике, Општи део*, Ниш 2006, стр. 331-382.

<sup>11</sup> Професионални службеник *«ради за плаћу, која је темељ његове материјалне егзистенције, послу у управи посвећује претежни дио свог радног времена, а за тај се посао посебно образује»*. Наведено према: Е. Pusić, *Наука о управи*, Школска књига, Загреб 2002, стр. 34; Професор Ратко Марковић сматра да лица у органима државне управе чине *«људски сунстрат»* тих органа. То су сви појединци који су ангажовани у обављању послова и задатака у органима управе, имају различит положај у њима, различита овлашћења и дужности, па се у складу са тим мерилима могу поделити и у одређене групе. Према овом аутору, запослени у органима државне управе потпадају под радноправни режим запослених у државним органима. То су лица која послове у органима државне управе обављају као своје трајно и редовно

3. *право на одморе и одсуства* службеник има према општим прописима о раду и посебном колективном уговору. Службеник има право на годишњи одмор од најмање 20 а највише 30 радних дана, према мерилима одређеним посебним колективним уговором;

4. *чланство у синдикату и удружењу*: службеник, такође има право да буде члан синдиката и професионалног удружења и њихових органа управљања;

5. *право на жалбу*: службеник има право жалбе на решење којим се одлучује о његовим правима и дужностима, ако жалба Законом није изричито искључена. Жалба се изјављује у року од осам дана од дана пријема решења, ако овим Законом није одређен краћи рок. Жалба не одлаже извршење решења само кад је то овим Законом изричито одређено. Према томе, жалба као право средство заштите права службеника се увек претпоставља и њено непостојање, односно немогућност да се уложи, мора се законом изричито прописати;

6. *додатна права државних службеника*: посебним колективним уговором службеницима могу да се утврде права која Законом нису утврђена, полазећи од њега и у складу са њим и општим прописима о раду.

Међутим, посебним колективним уговором за државне органе,<sup>12</sup> који се непосредно примењује, ближе се уређује начин остваривања права и дужности државних службеника и намештеника утврђених законом и подзаконским општим актима којима се уређују радни односи у државним органима, али се, такође, утврђују, у складу са Законом о државним службеницима, нека већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и подзаконским општим актима којима се уређују радни односи у државним органима, одговорност намештеника за повреде радних обавеза, безбедност и здравље на раду, решавање спорова, поступак праћења примене уговора, међусобни односи учесника у закључивању уговора и поступак измена и допуна уговора.

---

занимање, као своју професију, за разлику од изабраних и постављених лица. За тип радног односа на који се примењују прописи о радним односима у државним органима употребљава се још и термин «*службенички однос*», а запослени у државним органима називају се «*службеницима*». Видети: Р. Марковић, *Управно право*, Београд 2002, стр. 162-163.

12 «*Службени гласник РС*», бр. 23/98 и 11/09.

Тако је предвиђено:

- да за време док се налази на стручном усавршавању на које га упути руководилац запослени остварује права као да се налази на раду;

- да, ако је уговором којим се уређују права и дужности државног службеника на извршилачком радном месту, који се додатно образује, утврђено да се додатно образовање спроводи у циљу стварања услова за попуњавање упражњеног радног места, руководилац накнадно одлучи да се то радно место не попуни или ако државни службеник нема обавезу да после успешно окончаног додатног образовања остане на раду у државном органу најмање двоструко дуже времена од трајања додатног образовања, као ни обавезу да врати све трошкове додатног образовања;

- утврђена су посебна мерила за годишње одморе и одсуства тако да се дужина годишњег одмора запосленог утврђује на тај начин да се законски минимум од 20 радних дана увећава према утврђеним критеријумима.<sup>13</sup>

### 3. Дужности државних службеника у Србији

Дужности државних службеника прописане су Законом о државним службеницима.<sup>14</sup> То су:

1. *дужност извршења налога* која се састоји у томе да је службеник дужан да изврши усмени налог претпостављеног, изузев кад сматра да је налог супротан прописима, правилима струке или да његово извршење може да проузрокује штету, што саопштава претпостављеном. Налог који претпостављени понови у писменом облику државни службеник дужан је да изврши и о томе писмено обавести руководиоца. Државни службеник дужан је да одбије извршење усменог или писменог налога ако би оно представљало кажњиво дело и да о томе писмено обавести руководиоца односно орган који надзире рад државног органа ако је налог издао руководилац.

<sup>13</sup> Видети: М. Влатковић, *Службеничко право*, Бања Лука 2009, стр. 144-151.

<sup>14</sup> Видети: Члан 18-24. Закона о државним службеницима Републике Србије; Д. Милков, *Управно право I, Уводна и организациона питања*, Нови Сад 2009, стр. 193-194.

2. Према томе, произлази да је службеник дужан да изврши сваки налог претпостављеног, било усмени било поновљени писмени налог, у случају да га је упозорио да је усмени налог, евентуално, супротан прописима, правилима струке или да његово извршење може да проузрокује штету. Међутим, службеник је дужан да одбије, било писмени било усмени налог претпостављеног, ако би извршење представљало кажњиво дело, дакле не само кривично него и прекршајно, и да о томе писмено обавести руководиоца односно орган који надзире рад државног органа ако је налог издао руководилац. Тиме се службеник ослобађа одговорности за незаконито и штетно извршење. Иначе, у противном и сам би за такво извршење сносио одговорност.

3. *дужност прихватања премештаја*: службеник је, наиме, дужан да прихвати радно место у истом или другом државном органу на које је према и у складу са одредбама Закона трајно или привремено премештен.

4. *дужност привременог рада на пословима који нису у опису радног места*: службеник је дужан да, по писменом налогу претпостављеног, ради и послове који нису у опису његовог радног места ако за њих испуњава услове, због привремено повећаног обима посла или замене одсутног државног службеника. Врсту и трајање послова одређује претпостављени писменим налогом, најдуже на 30 радних дана. Послови могу да трају и дуже од 30 радних дана, ако је потребно да државни службеник на положају замени другог или ако на положају не ради нико.

5. *дужност привременог рада на нижем радном месту*: у случају елементарних непогода, више силе или других непредвидивих околности, постоји дужност службеника да, по писменом налогу претпостављеног, ради на радном месту нижем од свог, док трају те околности. Службеник за то време задржава права која произлазе из његовог радног места.

6. *дужност рада у радној групи*: службеник је дужан да поступи по писменом налогу којим га руководилац одређује за рад у радној групи у свом или другом државном органу. Ова дужност је, између осталог, рефлекс начела сарадње међу органима и њиховим службеним



лицима и претпоставка да се многи послови, који су у знатном броју мултидисциплинирани, успешно обаве.

7. *дужност чување службене и друге тајне*: и у Закону је конституисана дужност службеника да чува службену или другу тајну одређену законом или другим прописом, која дужност је, иначе, већ традиционална и уобичајена за све службеничке системе. Ова дужност је, пре свега, последица начела лојалности и оданости у вршењу службе.

8. *дужност поштовање радног времена*: дужност поштовања радног времена и правила понашања у државном органу је претпоставка ефикасног и благовременог обављања послова, па је и Закон прописао ову обавезу. Ако је спречен да ради, државни службеник дужан је да о разлозима обавести непосредно претпостављеног у року од 24 сата од настанка разлога.

#### 4. Спречавање сукоба интереса

Државном службенику забрањено је примање поклона у вези са послом, као и било каквих услуга и користи за себе или друга лица.<sup>15</sup> Забрањено је и да државни службеник користи рад у државном органу ради утицаја на остваривање сопствених права или права с њиме повезаних лица.<sup>16</sup> Реч је о општим антикоруптивним правилима, која, у погледу јавних функционера, садржи и Закон о спречавању сукоба интереса при вршењу јавних функција. Стога се и круг повезаних лица, појам поклона протоколарне природе и поклона мање вредности, као и поступање са примљеним поклонима, одређује према правилима Закона о спречавању сукоба интереса при вршењу јавних функција.

Уопште посматрано, у погледу сукоба интереса, државни службеници имају нешто друкчији положај од јавних функционера. Посебности се, најпре, тичу додатног рада. Закон допушта могућност додатног рада, али и спречава да додатни рад постане извор корупције. Државним службеницима дозвољено је да изван радног времена раде за другог послодавца, али уз писмену сагласност руководиоца државног органа и под условом да такав (додатни) рад није забрањен законом, не ствара могућност сукоба интереса и не утиче на непристрасност

<sup>15</sup> Члан 25. став 1. Закона о државним службеницима

<sup>16</sup> Члан 25. став 2.

државних службеника у вршењу послова у државном органу.<sup>17</sup> Сагласност руководиоца није потребна за додатни научноистраживачки рад, објављивање ауторских дела и рад у културно - уметничким, хуманитарним, спортским и сличним организацијама; али руководиоца може забранити и такав додатни рад ако се њиме онемогућава или отежава рад државног службеника или штети угледу државног органа.<sup>18</sup> Правила важе за све државне службенике, па и за оне који раде на положају (директори посебних организација, директори органа управе у саставу министарства итд.).

Правило антикорупционе природе јесте и забрана државном службенику да оснива привредна друштва, јавне службе и бави се предузетништвом.<sup>19</sup> Разлика између државних службеника и јавних функционера овде се огледа у томе што је државним службеницима забрањено да се уопште баве предузетништвом или да оснивају привредна друштва или јавне службе (рецимо установе), док је јавним функционерима то допуштено, али уз обавезу да пренесу управљачка права на друго лице.<sup>20</sup> Отуда је прописано да због бављења предузетништвом и оснивања привредног друштва или јавне службе, државном службенику може бити изречена мера престанка радног односа.<sup>21</sup> Наиме, у наведеном случају Закон о спречавању сукоба интереса при вршењу јавних функција не прописује никакву меру (јер и не уређује наведени случај). Државни службеници који имају удео у привредним друштвима или се баве предузетништвом, упућују се на одредбе Закона о спречавању сукоба интереса при вршењу јавних функција које уређују пренос оснивачких права у привредном субјекту на друго лице.<sup>22</sup> Државним службеницима, као и јавним функционерима, забрањено је чланство у органима управљања

---

17 Члан 26. став 1.

18 Члан 26. став 2.

19 Члан 28. став 1.

20 Члан 8. Закона о спречавању сукоба интереса при вршењу јавних функција («Службени гласник РС», бр. 43/04).

21 Члан 108. тачка 9.

22 Члан 28. став 2. Закона о државним службеницима.

правних лица; изузетак су органи правних лица чије чланове, према посебним прописима, именује Влада.<sup>23</sup>

Државни службеник који учествује у доношењу одлука у државном органу (независно од тога да ли је на положају или није) дужан је да о сваком свом интересу или интересу с њим повезаног лица поводом те одлуке писмено обавести претпостављеног, ради одлучивања о његовом изузећу, чиме се не дира у правила о изузећу прописана законом који уређује општи управни поступак.<sup>24</sup> Посреди је правило које је преузето из Закона о спречавању сукоба интереса при вршењу јавних функција и модификовано због посебне хијерархијске структуре у службеничком систему.

На државне службенике који раде на извршилачким радним местима примењују се, у погледу сукоба интереса, само одредбе Закона о државним службеницима, а одредбе Закона о спречавању сукоба интереса при вршењу јавних функција само када овај закон на њих упућује.<sup>25</sup> На државне службенике на положају примењује се у потпуности Закон о спречавању сукоба интереса при вршењу јавних функција (и прописи донесени на основу њега), али и још два правила која су специфична за државне службенике: о додатном раду и о забрани оснивања привредног друштва или јавне службе или бављења предузетништвом.

## 5. Уместо закључка

Разлика између запослених у јавном и приватном сектору огледа се и у томе што се рад запослених у јавном сектору плаћа из јавних средстава, и што је држава запосленима у јавном сектору једновремено и послодавац и законодавац. Држава је овде послодавац који у свако доба може једнострано да промени прописе, тиме и односе између себе, као послодавца, и запослених.

<sup>23</sup> Члан 29.

<sup>24</sup> Члан 30. Закона

<sup>25</sup> Рецимо, у погледу одређивања протоколарних поклона или поклона мање вредности, начина поступања са примљеним поклонима и одређивања круга повезаних лица – члан 25. став 3. и у погледу преноса управљачких права у привредним субјектима – члан 28. став 2.

Права и дужности државних службеника дефинисана су на различите начине: сигурност посла, право на образовање и плату, право не премештања супротно својој сагласности, право на чланство у синдикату. У појединим земљама постоји и право на штрајк (Мађарска, Естонија), као и право синдиката да учествује у дисциплинским поступцима против државних службеника. У Албанији се пружа могућност “*друге јавне активности*”, уколико нема конфликта интереса (изузетак су царински службеници, финансијска контрола). У Естонији и Мађарској постоји и могућност пружања консултантских услуга у приватном сектору или других активности, док је државним службеницима на високом позицијама у Мађарској забрањено било какво додатно ангажовање, осим рада у образовању или уметности. Уколико, ипак, дође до конфликта интереса, службеник мора дати оставку на радно место, уз отказни рок од 30 дана.

У Пољској је закон врло рестриктиван у погледу другог ангажовања и оно је забрањено без сагласности директора сектора. Сагласност се не подразумева уколико постоји и мала сумња да додатном активношћу државни службеник долази у некомпатибилност са актуелним послом, или може доћи до конфликта интереса. У пракси, овакве могућности другог ангажовања варирају од случаја до случаја (нпр. лако се добија сагласност у Министарству рада, али зато тешко у Министарству културе и уметности, јер они имају посебне програме задржавања службеника). Закон, такође, забрањује учешће у управним одборима приватних предузећа, уколико нису Законом постављени представници јавног интереса.

Zoran Jovanović, LL.M.  
Teaching Assistant,  
Faculty of Law, University of Kragujevac

Dragomir Janković,  
Executive Director of the European  
Economic Institute in Brussels

### **RIGHTS AND DUTIES OF CIVIL SERVANTS IN THE REPUBLIC OF SERBIA**

#### **Summary**

*The specific legal regulation of the employment of civil servants reflects their privileged position in relation to the private sector employees. Their, in a way, privileged position, can be described with the following benefits: adequate working conditions, ensured salary from the public resources (state budget), guaranteed legal protection, etc. However, on the other hand, civil servants are restricted by certain legal limitations which do not exist in private sector and which are the result of the specific nature of the official's position or his job description. Thus, these restrictive regulations include: the prevention of the conflict of interest, anti corruption measures, restrictions related to the possibility of taking an additional job (as a possible source of corruption), prohibition to establish commercial associations, entrepreneurial firms and forms of public services. Failing to comply with these restriction may cost a civil servant his employment in the public sector. All comparative legal systems comprise some sort of regulation which define the rights and duties of public servants. The reason for this kind of regulation can be found in the specific nature of the relations that exist between the civil servants and the state and the duties that the civil servants perform.*

**Key words:** *managerial approach, political approach, legal approach, civil servants, rights and duties, prevention of the conflict of interest, anti corruption measures*

