

CRNA GORA
SKUPŠTINA
Zakonodavni odbor
Broj: 00-14/18 – 62/2
EPA 656 XXVI
Podgorica, 22. februar 2019. godine

SKUPŠTINA CRNE GORE

Zakonodavni odbor, na sjednici koja je održana 19. februara 2019. godine, razmotrio je Inicijativu za pokretanje postupka za ocjenu ustavnosti člana 139 stav 1 tačka 1 Zakona o radu („Službeni list CG“, br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14 i 4/18), koju je Ustavni sud Crne Gore dostavio Skupštini Crne Gore i, saglasno članu 205 Poslovnika Skupštine Crne Gore, predlaže da Skupština Crne Gore Ustavnom sudu Crne Gore uputi sljedeće

MIŠLJENJE

sa predlogom odgovora

Ivan Burić i Gano Đokić, iz Podgorice podnijeli su Inicijativu za pokretanje postupka za ocjenu ustavnosti člana 139 stav 1 tačka 1 Zakona o radu („Službeni list CG“, br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14 i 4/18).

U Inicijativi se ističe da je članom 139 stav 1 tačka 1 Zakona o radu propisano da radni odnos prestaje po sili zakona kad zaposleni navrší 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom.

Nadalje, podnosioci Inicijative navode da je ovakvo zakonsko rješenje neustavno i direktno suprotno odredbi člana 62 Ustava Crne Gore („Službeni list CG“ br. 1/07 i 38/13), kojim je propisano da „Svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti“.

Podnosioci Inicijative predlažu da Ustavni sud Crne Gore donese odluku kojom će utvrditi da osporeno rješenje nije u skladu sa Ustavom Crne Gore.

U odnosu na navode istaknute u Inicijativi ukazujemo da je Ustavom Crne Gore propisano da je Crna Gora građanska, demokratska, ekološka i država socijalne pravde, zasnovana na vladavini prava (član 1 stav 2).

Odredbom člana 16 tačka 1 Ustava propisano je da se zakonom, u skladu sa Ustavom, uređuju: način ostvarivanja ljudskih prava i sloboda, kada je to neophodno za njihovo ostvarivanje. Nadalje, odredbom člana 62 Ustava propisano je da svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti, dok je odredbom člana 67 stav 1 Ustava propisano da je socijalno osiguranje zaposlenih obavezno.

Zakon mora biti saglasan sa Ustavom i potvrđenim međunarodnim ugovorima, a drugi propis mora biti saglasan sa Ustavom i zakonom (član 145 Ustava).

Saglasno ustavnim određenjima, odredbom člana 139 stav 1 tačka 1 Zakona o radu propisano je da radni odnos prestaje po sili zakona kad zaposleni navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom.

Takođe, odredbama člana 28 Zakona o radu propisano je da je poslodavac dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje („Službeni list CG“ br. 13/07, 79/08, 86/09, 78/10, 14/12 i 62/13), danom stupanja na rad i da je kopiju prijave dužan da zaposlenom uruči najkasnije u roku od 10 dana od dana stupanja na rad.

Ustavni sud Crne Gore je na sjednici 31. oktobra 2017. godine donio Odluku („Službeni list CG“ broj 4/18 od 26. januara 2018. godine) kojom se ukidaju odredbe člana 139 stav 1 tačka 1 u dijelu koji glasi: „ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumiju“ i člana 140 Zakona o radu („Službeni list CG“ br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14) i prestaju da važe danom objavljivanja ove odluke.

Polazeći od navedenih ustavnih principa, Ustavni sud je ocijenio da je zakonodavac bio ovlašćen da, uređujući sistem radnih odnosa, uredi i uslove za prestanak radnog odnosa zaposlenog po sili zakona. Saglasno tome, zakonodavac je Zakonom o radu, koji je sistemski u oblasti radnih odnosa, uredio opšti režim

radnih odnosa, koji se u cjelosti ili djelimično odnosi na sve poslodavce i prava i obaveze zaposlenih, uređio prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, pa i uslove i način prestanka radnog odnosa zaposlenog. Zakonom je propisano da se prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja, podsticanje zapošljavanja i olakšavanje fleksibilnosti na tržištu rada uređuju ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu (član 1 Zakona). Radni odnos je odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (član 3 Zakona). Radni odnos prestaje: po sili zakona, sporazumom između zaposlenog i poslodavca i otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog (član 138 Zakona). Odredbom člana 139 stav 1 tačka 1 Zakona propisano je da zaposlenom radni odnos prestaje po sili zakona kad navršši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom.

U skladu sa odredbom člana 139 stav 1 tačka 1 Zakona o radu koja se odnosi na prestanak radnog odnosa po sili zakona sa navršenih 67 godina života i 15 godina staža osiguranja, zakonodavac je omogućio, u skladu sa načelom pravne izvjesnosti, kao i stavovima Evropskog suda, ravnopravan tretman svih zaposlenih i nije dozvolio poslodavcu da diskreciono odlučuje ko može da nastavi sa radom.

Odredbe zakona koje dopuštaju neizvjesnost u pogledu krajnjeg efekta, ne mogu se smatrati odredbama koje su zasnovane na načelu vladavine prava.

Iz naprijed navedenih razloga smatramo da odredba člana 139 stav 1 tačka 1 Zakona o radu nije nesaglasna sa članom 62 Ustava Crne Gore.

Imajući u vidu navedeno, predlažemo Ustavnom sudu Crne Gore da odbije Inicijativu za pokretanje postupka za ocjenu ustavnosti člana 139 stav 1 tačka 1 Zakona o radu („Službeni list CG“, br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14 i 4/18) koju su podnijeli Ivan Burić i Gano Đokić iz Podgorice.

Za izvjestioca Odbora prilikom razmatranja ovog mišljenja određen je Danijel Živković, član Odbora.

PREDSJEDNICA ODBORA
Marta Šćepanović

