



Kabinet Zaštitnika	020/241-642
Savjetnici	020/225-395
Centrala	020/225-395
Fax:	020/241-642
E-mail:	ombudsman@t-com.me
	www.ombudsman.co.me

Broj: 01-16/26

Podgorica, 5. maj 2026. godine

ND/ND

Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore, u skladu sa odredbom člana 41. Zakona o Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 42/11, 32/14, 16/16 i 21/17) nakon završenog ispitnog postupka po pritužbi XX iz Bara daje

MIŠLJENJE

I UVOD

1. XX iz Bara podnio je pritužbu na rad d.o.o. „Vodovod i kanalizacija“ Bar zbog povrede radnih prava, diskriminacije i mobinga.

2. Iz pritužbe, u suštini, proizilazi da podnosilac pritužbe ima šestu kategoriju invaliditeta, da je sa uspjehom završio master studije ekonomije, ali da još uvijek nije dobio odgovarajuće radno mjesto odnosno priliku da radi u svojoj struci, te da je prvog dana raspoređen u magacin kao pomoćnik šefa magacina, koje radno mjesto zahtjeva daleko nižu stručnu spremu. Nadalje, proizilazi da nije htio da tuži do skoro u nadi da će naići na razumjevanje, te da se obraćao inspekciji rada kako bi bio raspoređen na bolje radno mjesto, jer mu je narušeno zdravlje, i da je inspekcija našla nepravilnosti, ali da je dobio još gore radno mjesto gdje nema stola i nikakvih uslova. Takođe, proizilazi da se podnosilac pritužbe obraćao i Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova.

II ISPITNI POSTUPAK

3. u cilju utvrđivanja pravno relevantnih činjenica i okolnosti predmeta, Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore je u skladu sa odredbom člana 35 Zakona o zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore, zatražio je izjašnjenje na navode iz pritužbe od d.o.o. „Vodovod i kanalizacija“ Bar.

4. U dostavljenom izjašnjenju u suštini je navedeno:

- Neosnovani navodi podnosioca pritužbe u pogledu povrede radnih prava kroz diskriminaciju i mobing.
- Naime, poslodavac je postupajući shodno nalogu inspektorke rada izrečenom na zapisniku o izvršenom inspekcijskom nadzoru od 29.04.25, ispravio konstatovanu nepravilnost koja se ogledala u povredi člana 47 Zakona o radu, to jeste konstatovana je nepravilnost prilikom raspoređivanja podnosioca pritužbe na drugo radno mjesto, a bez prethodno date ponude za izmjenu ugovora o radu koja bi sadržala sve zakonom predviđene elemente.
- Suštinski, poslodavac je podnosioca pritužbe sa radnog mjesta pomoćnika šefa magacina bez prethodno date ponude za raspoređivanje na drugi odgovarajući posao, rasporedio na poslove inkasanta-očitavača.
- Poslodavac je odmah reagovao po nalogu nadležnog inspektora i 08.05.25, uputio podnosiocu pritužbe ponudu za zaključivanje Aneksa II ugovora o radu koja se odnosila na raspoređivanje na drugi odgovarajući posao i izmjenu zarade, i to na radno mjesto pomoćnika šefa magacina, za koje radno mjesto je zaposleni ispunjavao sve zakonom propisane uslove.
- Predmetnu ponudu zaposleni je prihvatio i sa poslodavcem zaključio Aneks II ugovora o radu broj 3009, zaveden pod brojem 2880/1 od 08.05.2025. godine.
- Dakle, poslodavac je postupio u svemu prema nalogu inspektorke rada, i vratio zaposlenog na radno mjesto na koje je prvobitno bio raspoređen, pa su netačni navodi zaposlenog da je dobio još gore radno mjesto, pošto je poslove radnog mjesta pomoćnika šefa magacina već ranije obavljao.
- Prednje je konstatovano i od strane nadležne inspektorke rada, koja je nakon što je izvršila inspekcijski pregled, donijela rješenje o obustavi postupka od 12.05.2025, jer je poslodavac otklonio nepravilnosti u ostavljenom roku po ukazivanju iz zapisnika broj UP IN-01-718/25-1409 od 29.04.25. godine.
- Međutim, zaposleni očito nije bio zadovoljan sa ovakvim ishodom stvari, pa je kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova pokrenuo postupak ispitivanja zakonitosti Aneksa II ugovora, koji postupak je obustavljen rješenjem Agencije broj 02-600/25 od 24.12.25, jer stranke nijesu postigle saglasnost o predmetu spora i nijesu prihvatile preporuke miriteljke.
- Poslodavac za imenovanog ni do današnjeg dana nema, odnosno nije dobio potvrdu nadležnog Doma zdravlja-medicine rade, u čijem je domenu procijenjena radne sposobnosti za svako radno

mjesto i davanje preporuka u tom pravcu, a kako bi se odredio u odnosu na navode zaposlenog da mu je narušeno zdravlje.

- Sa druge strane poslodavac prema sadašnjem stanju stvari, a u skladu sa važećim aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta nema slobodno radno mjesto koje odgovara nivou stečenog obrazovanja podnosioca pritužbe, zbog čega i ne može izaći u susret zahtjevu zaposlenog koji je usmjeren na raspoređivanja na radno mjesto koje odgovara masteru studija ekonomije.

- U tom smislu pozivanje na mobing ili diskriminaciju je posve neosnovano, jer poslodavac iz objektivnih razloga nije u mogućnosti izaći u susret zaposlenom i rasporediti ga na poslove koji odgovaraju njegovom nivou obrazovanja, jer su ovakva radna mjesta već popunjena kvalifikovanim kadrom.

- Niti jedno radno mjesto koje je podnosilac pritužbe do sada pokrивao, ne tretira i nije radno mjesto sa posebnim uslovima rada ili povećanim rizikom, niti je obavljanje ovih poslova u uzročno-posledičnoj vezi sa njegovim zdravstvenim stanjem.

- U konačnom, lične ambicije zaposlenog su posve legitimne i razumljive, ali poslodavac uz svu autonomiju koju ima kada je u pitanju rukovođenje društvom mora da se kreće u okvirima ostvarivog i mogućeg, no svakako, a kada je u pitanju ovaj zaposleni, kao i druga lica sa utvrđenim invaliditetom i kada se za to steknu uslovi, poslodavac neće bježati od primjene principa pozitivne diskriminacije.

III ČINJENICE I OKOLNOSTI PREDMETA

5. Na osnovu sprovedenog ispitnog postupka, utvrđene su sljedeće činjenice i okolnosti relevantne za donošenje mišljenja:

- Iz zapisnika inspekcije rada pri Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga o izvršenom inspekcijskom pregledu kod subjekta d.o.o. „Vodovod i kanalizacija“ Bar, broj 01-718-25-1409 od 29.04.2025. godine u suštini proizilazi da je u konkretnom slučaju konstatovana nepravilnost koja se ogleda u povredi člana 47 Zakona o radu, tj. u pogledu raspoređivanja podnosioca pritužbe na drugo radno mjesto, bez prethodno date ponude za izmjenu ugovora o radu koja sadrži zakonom predviđene elemente, rok za izjašnjenje zaposlenog, kao i u pogledu primjene materijalnog prava po kom osnovu se ne može utvrditi konkretni razlozi koji ukazuju na postojanje potrebe procesa rada i organizacije rada zbog kojih se zaposleni rasporedio sa radnog mjesta pomoćnik šefa magacina na radno mjesto Inkasant-očitavač. Dalje proizilazi da je na osnovu član 36 Zakona o inspekcijskom nadzoru inspektorka ukazala nadležnom organu subjekta nadzora da otkloni nepravilnosti utvrđene u postupku raspoređivanja zaposlenog XX sa radnog mjesta pomoćnik

šefa magacina na radno mjesto Inkasant-očitavač u roku od 10 dana i da o preduzetim radnjama i mjerama obavijesti inspektorku u roku od pet dana od dana isteka roka određenog za otklanjanje nepravilnosti.

- Shodno ukazivanju inspekcije rada d.o.o. „Vodovod i kanalizacija“ Bar dostavila je podnosiocu pritužbe ponudu za zaključivanje Aneksa II ugovora o radu kojim će se izvršiti izmjena koja se odnosi na raspoređivanje na drugi odgovarajući posao i izmjenu zarade, počev od 08.05.2025.godine i to sa radnog mjesta inkasant očitavač na radno mjesto pomoćnik šefa magacina koju je podnosilac pritužbe prihvatio.

- Aneksom II ugovora o radu broj 2880 od 8. maja 2025. godine podnosilac pritužbe raspoređen je na radno mjesto pomoćnik šefa magacina.

- Aktom broj 2952 od 12.05. 2025. godine DOO "Vodovod i kanalizacija" Bar obavijestilo je nadležnu inspektorku rada da je postupilo u skladu sa nalogom inspekcije kako bi se uklonila pomenuta nepravilnost. S tim u vezi, u predmetnom aktu konstatovano je da je podnosiocu pritužbe dana 12.05.2025. godine dostavljena Ponuda za zaključivanje Aneksa II ugovora o radu kojim će se izvršiti izmjena koja se odnosi na raspoređivanje na drugi odgovarajući posao i izmjenu zarade, kao i Aneks II Ugovora o radu, kojim mu je ponudeno radno mjesto pomoćnika šefa magacina, sve u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka i čl. 47 i 48 Zakona o radu.

- Na zapisniku o izvršenom inspekcijskom pregledu broj UP-IN-01-718/25-1409/4 od 12. maja 2025. godine nadležana inspektorka rada konstatovala je da se obustavlja dalji postupak, jer je poslodavac otklonio nepravilnosti u ostavljenom roku po ukazivanju iz zapisnika broj 01-718-25-1409 od 29.04.2025. godine i rješenjem obustavila postupak.

- Rješenjem Agencija za mirno rješavanje radnih sporova broj 02-600/25 od 24.12.2025. godine obustavljen je postupak mirnog rješavanja spora pokrenut po predlogu podnosioca pritužbe i druge strane u sporu, „Vodovod i kanalizacija“ doo Bar, jer stranke nijesu postigle saglasnost o predmetu spora i nijesu prihvatile preporuku miriteljke.

- Iz medicinske dokumentacije podnosioca pritužbe, pored ostalog, proizilazi da isti od rođenja liječi od i da mu je u hiruški liječena

- Kao nesporno među strankama utvrđeno je da podnosilac pritužbe ima stečeno visoko obrazovanje (master ekonomije); da je podnosilac pritužbe raspoređen na radno mjesto koje ne odgovara njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja, te da je i ranije bio raspoređen na takvom radnom mjestu; da je podnosilac pritužbe lice sa invaliditetom.

IV RELEVANTNO PRAVO

6. Ustav Crne Gore:

„Član 8

Zabranjena je svaka neposredna ili posredna diskriminacija, po bilo kom osnovu.

Neće se smatrati diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju.

Posebne mjere se mogu primjenjivati samo dok se ne ostvare ciljevi zbog kojih su preduzete.

Član 62

Svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti.

Član 64

Zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu.

Zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor.

Zaposleni imaju pravo na zaštitu na radu.

Omladina, žene i invalidi uživaju posebnu zaštitu na radu.

Član 68

Jemči se posebna zaštita lica sa invaliditetom.“

7. Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda:

Član 14

Uživanje prava i sloboda predviđenih u ovoj Konvenciji obezbjeđuje se bez diskriminacije po bilo kom osnovu, kao što su pol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, povezanost s nekom nacionalnom manjinom, imovina, rođenje ili drugi status.“

8. Protokol broj 12 uz Evropsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda:

„Član 1

1. Uživanje svih prava određenih zakonom osiguraće se bez diskriminacije po bilo kom osnovu kao što je pol, rasa, boja kože, jezik, vjera, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili drugi status.

2. Niko ne smije biti diskriminisan od strane javnih tijela na bilo kojoj osnovi kako je navedeno u stavu 1.“

9. Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima lica sa invaliditetom:

“Član 4

1. Države potpisnice obavezuju se da će osigurati i promovisati puno ostvarivanje svih ljudskih prava i osnovnih sloboda za sva lica sa invaliditetom bez ikakve diskriminacije po osnovu invalidnosti. Da bi to ostvarile, države potpisnice obavezuju se da će:

(a) Usvojiti sve odgovarajuće zakonodavne, administrativne i druge mjere kako bi sprovele prava priznata ovom Konvencijom;

(b) Preduzeti sve odgovarajuće mjere, uključujući zakonodavne, radi izmjene ili poništavanja svih zakona, podzakonskih akata, običaja i prakse koji predstavljaju diskriminaciju lica sa invaliditetom;

(c) Uzeti u obzir pitanja zaštite i promovisanje ljudskih prava lica sa invaliditetom prilikom formulisanja i primjene svake politike i svih programa;

(d) Uzdržati se od preduzimanja bilo kog akta ili prakse koja nije u skladu sa ovom Konvencijom i osigurati da se javne vlasti i ustanove ponašaju u skladu sa Konvencijom;

(e) Preduzeti sve odgovarajuće mjere kako bi uklonili diskriminaciju po osnovu invalidnosti koju vrši bilo koje lice, bilo koja organizacija ili privatni preduzetnik;

(f) Vršiti i promovisati istraživanje i razvoj dobara, usluga, opreme i objekata dizajniranih u skladu sa načelima univerzalnog dizajna, definisanog u članu 2 ove Konvencije, koje iziskuju najmanji mogući stepen adaptacije kako bi zadovoljile posebne potrebe osoba sa invaliditetom uz najnižu moguću cijenu i promovisati primjenu univerzalnog dizajna u izradi standarda i smjernica;

(g) Vršiti i promovisati istraživanje i razvoj, promovisati dostupnost i upotrebu novih tehnologija, uključujući informacione i komunikacione tehnologije, pomagala za kretanje, sredstva, asistivnu tehnologiju pogodnu za lica sa invaliditetom, dajući prednost tehnologijama izrađenim po pristupačnim cijenama;

(h) Pružati pristupačne informacije licima sa invaliditetom o pomagalima za kretanje, sredstvima i asistivnoj tehnologiji, uključujući nove tehnologije, kao i drugim oblicima asistencije, službama podrške i pogodnostima;

(i) Promovisati trening i obuku stručnjaka i osoblja koje radi sa licima sa invaliditetom u oblasti prava priznatih ovom Konvencijom kako bi bolje pružale asistenciju i usluge garantovane i proistekle iz pomenutih prava.

2. U odnosu na ekonomska, socijalna i kulturna prava države potpisnice će preduzeti takve mjere uz maksimalnu upotrebu resursa kojima raspolažu i po potrebi u sklopu međunarodne saradnje, sa ciljem da progresivno postignu puno ostvarivanje ovih prava, bez zadiranja u obaveze proistekle iz ove Konvencije koje su neposredno primjenljive shodno odredbama međunarodnog javnog prava.

3. Prilikom razvoja i sprovođenja politike i zakonodavstva usmjerenih na primjenu ove Konvencije, kao i drugim procesima donošenja odluka o pitanjima koja se neposredno tiču lica sa invaliditetom, države potpisnice će to činiti uz bliske konsultacije i aktivno učešće lica sa invaliditetom, uključujući djecu sa invaliditetom, kroz organizacije koje ih predstavljaju i zastupaju.

4. Ništa u ovoj Konvenciji neće ugroziti povoljnije odredbe iz zakona ili međunarodnopravnih propisa na snazi u nekoj od država potpisnica koje se odnose na ostvarivanje prava lica sa invaliditetom. Neće biti ograničavanja ili ukidanja bilo kog osnovnog ljudskog prava koje je priznato ili postoji u nekoj od država potpisnica ove Konvencije na osnovu drugih konvencija, zakona, propisa ili običaja pod izgovorom da ova Konvencija ne priznaje ta prava, ili da ih priznaje u užem obimu.

5. Odredbe ove Konvencije odnosiće se na sve djelove federalnih država bez ikakvih ograničenja ili izuzetaka.

Član 5

Države potpisnice priznaju da su sva lica jednake pred zakonom i imaju pravo na jednaku zaštitu pred zakonom i uživanje jednakih blagodeti zakona, bez ikakvih diskriminacija.

2. Države potpisnice zabranjuju bilo kakvu diskriminaciju po osnovu invalidnosti i garantuju svim licima sa invaliditetom jednaku i efektivnu pravnu zaštitu od diskriminacije po bilo kom osnovu.

3. Da bi promovisali ravnopravnost i ukinuli diskriminaciju, države potpisnice će preduzeti sve odgovarajuće korake kako bi osigurali pružanje razumnih adaptacija.

4. Posebne mjere neophodne za postizanje i ubrzavanje de fakto jednakosti lica sa invaliditetom neće se smatrati diskriminacijom po osnovu invalidnosti shodno odredbama ove Konvencije.

Član 27 stav 1

Države potpisnice priznaju pravo osoba sa invaliditetom na rad na osnovu jednakosti sa drugima; ovo uključuje mogućnost da zarađuju za život obavljajući posao koji su slobodno odabrali ili prihvatili na tržištu rada i u radnom okruženju koji su otvoreni, inkluzivni i pristupačni za osobe sa invaliditetom. Države potpisnice preduzeće odgovarajuće korake da osiguraju i promovišu ostvarivanje prava na rad, uključujući i za one osobe koje su stekle invaliditet tokom procesa rada, kroz preduzimanje odgovarajućih mjera, uključujući zakonsku regulativu, usmjerenih, između ostalog, na:

(a) Zabranu diskriminacije na osnovu invalidnosti u odnosu na sva pitanja vezana za sve oblike zapošljavanja, uključujući uslove regrutovanja, zapošljavanja i primanja na posao, nastavak zapošljavanja, napredovanje u službi, uslove rada, zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu;

(b) Zaštitu prava lica sa invaliditetom, na osnovu jednakosti sa drugima, na pravedne i povoljne uslove rada, uključujući jednaku nadoknadu za jednak rad, bezbjedne i zdrave uslove rada, uključujući zaštitu od uznemiravanja i mogućnost pokretanja postupaka pravne zaštite u slučaju kršenja ovih prava;

(c) Osiguravanje da lica sa invaliditetom mogu da ostvaruju svoja radna i sindikalna prava na osnovu jednakosti sa drugima;

(d) Omogućavanje licima sa invaliditetom da imaju efektivan pristup opštim tehničkim programima i programima stručnog usmjeravanja, uslugama za pronalaženje radnog mjesta i produženom treningu i obuci;

(e) Promovisanje mogućnosti za zapošljavanje i napredovanje u karijeri za lica sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada, kao i pomoći ovim licima u traženju, dobijanju i zadržavanju posla;

(f) Promovisanje mogućnosti za samozapošljavanje, preduzetništvo, razvoj kooperativa i pokretanje sopstvenog biznisa;

(g) Zapošljavanje lica sa invaliditetom u javnom sektoru;

(h) Podsticanje poslodavaca da zapošljavaju lica sa invaliditetom u privatnom sektoru kroz odgovarajuće mjere i politiku, što može uključivati i programe afirmativne akcije, podsticajne i druge mjere;

(i) Obezbeđivanje razumnih adaptacija na radnom mjestu i u radnom okruženju za lica sa invaliditetom,

(j) Promovisanje sticanja radnog iskustva za lica sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada,

(k) Promovisanje profesionalne rehabilitacije i osposobljavanja, programa povratka na posao i zadržavanja posla za lica sa invaliditetom.”

10. Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni list Crne Gore“, br.46/2010, 18/2014 i 042/17):

„Član 2 st.1 i 2

„Zabranjen je svaki oblik diskriminacije, po bilo kom osnovu.

Diskriminacija je svako pravno ili faktičko pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na druga lica, koje se zasniva na rasi, boji kože, nacionalnoj pripadnosti, društvenom ili etničkom porijeklu, vezi sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jeziku, vjeri ili uvjerenju, političkom ili drugom mišljenju, polu, promjeni pola, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji i/ili interseksualnim karakteristikama, zdravstvenom stanju, invaliditetu, starosnoj dobi, imovnom stanju, bračnom ili porodičnom stanju, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima.

Član 5

Propise i posebne mjere koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju mogu donositi, odnosno uvoditi i sprovoditi, u okviru svojih nadležnosti i ovlašćenja državni organi, organi državne uprave, organi jedinica lokalne samouprave, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja (u daljem tekstu: organi), kao i druga pravna i fizička lica.

Mjere iz stava 1 ovog člana primjenjuju se srazmjerno potrebama i mogućnostima i traju do ostvarenja ciljeva koji su tim mjerama utvrđeni.“

11. Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom ("Službeni list Crne Gore", br. 035/15, 044/15):

„Član 2 stav 1

Zabranjena je diskriminacija lica sa invaliditetom i grupe lica sa invaliditetom po bilo kom osnovu, kao i svaki oblik diskriminacije po osnovu invaliditeta, u javnom i privatnom sektoru.

Član 4 stav 1

Diskriminacija po osnovu invaliditeta je svako pravno ili faktičko, neposredno ili posredno, namjerno ili nenamjerno pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica sa invaliditetom u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na lica sa invaliditetom, zbog kojeg se licu sa invaliditetom otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i drugim oblastima javnog i privatnog života.

Član 5

Državni organi, organi državne uprave, organi jedinica lokalne samouprave, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja (u daljem tekstu: organi), kao i druga pravna i fizička lica, u okviru svojih nadležnosti i ovlašćenja, dužni su da donose, odnosno uvide i sprovode propise i posebne mjere, koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje ravnopravnosti i zaštite lica sa invaliditetom, koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju u odnosu na druga lica.

Propisi i posebne mjere se donose, odnosno preduzimaju u oblasti: uređenja prostora i izgradnje objekata, informisanja, saobraćaja, vaspitanja i obrazovanja, zapošljavanja, rada, zdravlja, socijalne zaštite, kulture, javnog i političkog djelovanja, kao i u drugim oblastima društvenog života u kojima postoje razlozi za njihovo donošenje, odnosno uvođenje u smislu stava 1 ovog člana.

Posebne mjere iz stava 1 ovog člana, primjenjuju se srazmjerno potrebama i mogućnostima i traju do ostvarenja ciljeva koji su tim mjerama utvrđeni.“

12. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom ("Službeni list Crne Gore", br. 049/08, 073/10, 039/11, 055/16):

„Član 2

„Ovim zakonom stvaraju se uslovi za povećanje zaposlenosti lica sa invaliditetom i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti.

Član 15

Lice sa invaliditetom zapošljava se pod opštim ili posebnim uslovima, u skladu sa zakonom.

Zapošljavanje lica sa invaliditetom pod opštim uslovima smatra se zapošljavanje kod poslodavca bez prilagođavanja poslova, odnosno radnog mjesta.

Zapošljavanje lica sa invaliditetom pod posebnim uslovima smatra se zapošljavanje kod poslodavca uz prilagođavanje poslova, odnosno radnog mjesta i zapošljavanje u posebnim organizacijama za zapošljavanje.

Pod prilagođavanjem poslova podrazumijeva se prilagođavanje radnog procesa i radnih zadataka, a pod prilagođavanjem radnog mjesta podrazumijeva se tehničko-tehnološko opremanje radnog mjesta, sredstava za rad, prostora i opreme, u skladu sa mogućnostima i potrebama lica sa invaliditetom.

Lice sa invaliditetom se zapošljava u posebnoj organizaciji za zapošljavanje, ako se ne može zaposliti kod poslodavca pod opštim uslovima, odnosno uz prilagođavanje poslova ili radnog mjesta.

Član 16

Poslodavac koji zapošljava lice sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada svojim aktom može utvrditi radna mjesta za zapošljavanje tih lica.

Na radno mjesto iz stava 1 ovog člana može se zaposliti samo lice sa invaliditetom.

Izuzetno, na radno mjesto iz stava 1 ovog člana može se zaposliti i lice bez invaliditeta, na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako na tržištu rada nema lica sa invaliditetom koje ispunjava uslove tog radnog mjesta.“

Član 21

Poslodavac koji ima od 20 do 50 zaposlenih dužan je da zaposli najmanje jedno lice sa invaliditetom.

Poslodavac koji ima više od 50 zaposlenih-dužan je da zaposli najmanje 5% lica sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih.

Ako broj lica sa invaliditetom koje je poslodavac dužan da zaposli, u smislu stava 2 ovog člana, nije cijeli broj, vrijednost do 0,5% zaokružuje se na niži cijeli broj, a vrijednost uključujući 0,5% i više zaokružuje se na veći cijeli broj.

Obaveze iz stava 2 ovog člana ne odnose se na novoosnovanog poslodavca, za prvih 24 mjeseca od dana početka rada.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, ako poslodavac ima ili zaposli lice sa teškim invaliditetom od najmanje 80% invaliditeta smatra se, u pogledu obaveze zapošljavanja, kao da je zaposlio dva lica sa invaliditetom.

13. Zakon o inspekcijskom nadzoru("Službeni list Republike Crne Gore", br. 039/03, "Službeni list Crne Gore", br. 076/09, 057/, 018/14, 011/15, 052/16, 084/24):

Član 36

Ako inspektor u postupku inspekcijskog pregleda utvrdi nepravilnosti, ukazaće subjektu nadzora na učinjene nepravilnosti i odrediće primjeren rok za njihovo otklanjanje, bez donošenja rješenja. Nepravilnosti, radnje i mjere, saglasnost subjekta nadzora sa nalazom o utvrđenim nepravilnostima, odnosno izjava subjekta nadzora i rok za otklanjanje nepravilnosti konstatuju se u zapisniku o vršenju inspekcijskog pregleda.

O radnjama i mjerama preduzetim za otklanjanje nepravilnosti na koje je inspektor ukazao, subjekat nadzora dužan je da pisanim putem obavijesti inspektora, u roku od pet dana od dana isteka roka određenog za otklanjanje nepravilnosti.

Ako subjekat nadzora u ostavljenom roku u potpunosti otkloni nepravilnosti na koje mu je inspektor ukazao, inspektor će na zapisniku konstatovati da je postupak obustavljen i rješenjem obustaviti postupak inspekcijskog nadzora.

Ako nepravilnosti na koje je inspektor ukazao nijesu otklonjene u ostavljenom roku, inspektor će rješenjem narediti njihovo otklanjanje na način iz člana 16 ovog zakona.

Odredbe st. 1 do 5 ovog člana ne primjenjuju se u slučaju kada inspektor u toku inspekcijskog pregleda utvrdi nepravilnost kojom se dovodi u opasnost život ili zdravlje ljudi, životna sredina i imovina veće vrijednosti, kada utvrđena nepravilnost predstavlja krivično djelo, kada je subjektu nadzora u posljednjih 12 mjeseci zbog iste nepravilnosti izrečena upravna mjera za otklanjanje nepravilnosti ili kazna za prekršaj, kao i u drugim slučajevima kada je to propisano posebnim zakonom.

14. Zakon o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 008/21 059/21 068/21 145/21, 077/24,084/24,086/24,122/25, 165/25):

Član 47

(1) Poslodavac i zaposleni mogu da ponude izmjenu ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora), iz sljedećih razloga:

- 1) raspoređivanje na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa ili organizacije rada;

Član 48

(1) Ponuda iz člana 47 stav 1 ovog zakona dostavlja se u pisanom obliku i sadrži: razloge za ponudu, rok u kojem druga strana treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude, ako su predviđene ovim zakonom.

(2) Uz ponudu iz stava 1 ovog člana poslodavac, odnosno zaposleni je dužan da ponuđenoj strani dostavi i predlog teksta aneksa ugovora.

- (3) Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora i dostavi potpisan predlog aneksa ugovora u roku koji ne može biti kraći od osam radnih dana, od dana dostavljanja ponude.
- (4) Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu, ako se ne izjasni u roku iz stava 3 ovog člana.
- (5) Ako ponuđena strana prihvati ponudu zaključuje se aneks ugovora, koji postaje sastavni dio ugovora o radu.
- (6) Ugovor o radu sa pratećim aneksima ugovora može da se zamijeni novim, prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.
- (7) Zaposleni ima pravo da osporava aneks ugovora kod inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, Centra za alternativno rješavanje sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana zaključivanja aneksa ugovora.
- (8) Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku zadržava pravo da u postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 172 stav 1 tač. 4 i 5 ovog zakona, osporava zakonitost predloženog aneksa ugovora o radu.

15. Zakon o zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 42/11, 32/14 i 21/17):

"Član 2 stav 1

Zaštitnik/ca samostalno i nezavisno, na načelima pravde i pravičnosti, preduzima mjere za zaštitu ljudskih prava i sloboda, kad su povrijeđena aktom, radnjom ili nepostupanjem državnih organa, organa državne uprave, organa lokalne samouprave i lokalne uprave, javnih službi i drugih nosilaca javnih ovlašćenja (u daljem tekstu: organi), kao i mjere za sprječavanje mučenja i drugih oblika nečovječnog ili ponižavajućeg postupanja i kažnjavanja i mjere za zaštitu od diskriminacije.

Član 27

Zaštitnik/ca je institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije.

Zaštitnik/ca, uz saglasnost diskriminisanog lica, postupa i preduzima mjere za zaštitu od diskriminacije, u skladu sa ovim zakonom i posebnim zakonom kojim je uređena zabrana diskriminacije.

U postupanju Zaštitnika/ce u slučajevima diskriminacije od strane fizičkih ili pravnih lica shodno se primjenjuju odredbe ovog zakona.

Član 41

Nakon završetka ispitivanja povrede ljudskih prava i sloboda Zaštitnik daje mišljenje o tome da li je, na koji način i u kojoj mjeri došlo do povrede ljudskih prava i sloboda.

Kad Zaštitnik/ca utvrdi da je došlo do povrede ljudskih prava i sloboda, mišljenje sadrži i preporuku o tome šta treba preduzeti da bi se povreda otklonila, kao i rok za njeno otklanjanje."

V OCJENA ZAŠTITNIKA

16. Pritužbom je podnosilac poslodavcu d.o.o. „Vodovod i kanalizacija“ Bar stavio na teret povrede radnih prava uključujući diskriminaciju i mobing. Iz pritužbe u bitnom, proizilazi da podnosilac ima šestu kategoriju invaliditeta. Dalje, proizilazi da je isti sa uspjehom završio master studije ekonomije, ali da još uvijek nije dobio odgovarajuće radno mjesto odnosno

priliku da radi u svojoj struci, te da je prvog dana raspoređen u magacinu, kao pomoćnik šefa magacina koje radno mjesto zahtjeva daleko nižu stručnu spremu. Nadalje, proizilazi da se obraćao inspekciji rada kako bi bio raspoređen na bolje radno mjesto, jer mu je narušeno zdravlje, i da je inspekcija našla nepravilnosti, ali da je dobio još gore radno mjesto gdje nema stola i nikakvih uslova. Takođe, proizilazi da se podnosilac pritužbe obraćao i Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova.

17. U dostavljenom izjašnjenju na navode iz pritužbe u bitnom je navedeno da su neosnovani navodi podnosioca pritužbe u pogledu povrede radnih prava kroz diskriminaciju i mobing. U tom kontekstu u izjašnjenju se pojašnjava da je poslodavac postupajući shodno nalogu inspektorke rada izrečenom na zapisniku o izvršenom inspekcijskom nadzoru od 29.04.25, ispravio konstatovanu nepravilnost koja se ogledala u povredi člana 47 Zakona o radu, to jeste konstatovana je nepravilnost prilikom raspoređivanja podnosioca pritužbe na drugo radno mjesto, a bez prethodno date ponude za izmjenu ugovora o radu koja bi sadržala sve zakonom predviđene elemente. Poslodavac je odmah reagovao po nalogu nadležnog inspektora i 08.05.25, uputio podnosiocu pritužbe ponudu za zaključivanje Aneksa II ugovora o radu koja se odnosila na raspoređivanje na drugi odgovarajući posao i izmjenu zarade, i to na radno mjesto pomoćnika šefa magacina, za koje radno mjesto je zaposleni ispunjavao sve zakonom propisane uslove. Predmetnu ponudu zaposleni je prihvatio i sa poslodavcem zaključio Aneks II ugovora o radu broj 3009, zaveden pod brojem 2880/1 od 08.05.2025. godine. Nadležna inspektorke rada, je nakon što je izvršila inspekcijski pregled, donijela rješenje o obustavi postupka od 12.05.2025, jer je poslodavac otklonio nepravilnosti u ostavljenom roku po ukazivanju iz zapisnika broj UP IN-01-718/25-1409 od 29.04.25. godine. Zaposleni očito nije bio zadovoljan sa ovakvim ishodom stvari, pa je kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova pokrenuo postupak ispitivanja zakonitosti Aneksa II ugovora, koji postupak je obustavljen rješenjem Agencije broj 02-600/25 od 24.12.25, jer stranke nijesu postigle saglasnost o predmetu spora i nijesu prihvatile preporuke miriteljke.

17.1. U odnosu na zahtjev podnosioca pritužbe za napredovanje na radno mjesto koja odgovara njeovoj stručnoj spremlu u dostavljenom izjašnjenju u bitnom je navedeno da poslodavac prema sadašnjem stanju stvari, a u skladu sa važećim aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta nema slobodno radno mjesto koje odgovara nivou stečenog obrazovanja podnosioca pritužbe, zbog čega i ne može izaći u susret zahtjevu zaposlenog koji je usmjeren na raspoređivanje na radno mjesto koje odgovara masteru studija ekonomije. U tom kontekstu u dalje se pojašnjava da poslodavac iz objektivnih razloga nije u mogućnosti izaći u susret zaposlenom i rasporediti ga na poslove koji odgovaraju njegovom nivou obrazovanja, jer su ovakva radna mjesta već popunjena kvalifikovanim kadrom. U konačnom, lične ambicije zaposlenog su posve legitimne i razumljive, ali poslodavac uz svu autonomiju koju ima kada je u pitanju rukovođenje društvom mora da se

kreće u okvirima ostvarivog i mogućeg, no svakako, a kada je u pitanju ovaj zaposleni, kao i druga lica sa utvrđenim invaliditetom i kada se za to steknu uslovi, poslodavac neće bježati od primjene principa pozitivne diskriminacije.

18. U postupku pred Zaštitnikom, pored ostalih utvrđene su i slijedeće činjenice i okolnosti relevantne za donošenje mišljenja:

-Iz zapisnika inspekcije rada pri Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga o izvršenom inspekcijskom pregledu kod subjekta d.o.o. Vodovod i kanalizacija Bar, broj 01-718-25-1409 od 29.04.2025. godine u suštini proizilazi da je u konkretnom slučaju konstatovana nepravilnost koja se ogleda u povredi člana 47 Zakona o radu, tj. u pogledu raspoređivanja podnosioca pritužbe na drugo radno mjesto, bez prethodno date ponude za izmjenu ugovora o radu koja sadrži zakonom predviđene elemente, rok za izjašnjenje zaposlenog, kao i u pogledu primjene materijalnog prava po kom osnovu se ne može utvrditi konkretni razlozi koji ukazuju na postojanje potrebe procesa rada i organizacije rada zbog kojih se zaposleni rasporedio sa radnog mjesta Pomoćnik šefa magacina na radno mjesto Inkasant-očitavač. Dalje proizilazi da je na osnovu član 36 Zakona o inspekcijskom nadzoru inspektorka ukazala nadležnom organu subjekta nadzora da otkloni nepravilnosti utvrđene u postupku raspoređivanja zaposlenog XX sa radnog mjesta pomoćnik šefa magacina na radno mjesto Inkasant-očitavač u roku od 10 dana i da o preduzetim radnjama i mjerama obavijesti inspektorku u roku od pet dana od dana isteka roka određenog za otklanjanje nepravilnosti.

- Shodno ukazivanju inspekcije rada d.o.o. „Vodovod i kanalizacija“ Bar dostavila je podnosiocu pritužbe ponudu za zaključivanje Aneksa II ugovora o radu kojim će se izvršiti izmjena koja se odnosi na raspoređivanje na drugi odgovarajući posao i izmjenu zarade, počev od 08.05.2025.godine i to sa radnog mjesta inkasant očitavač na radmo mjesto pomoćnik šefa magacina koju je podnosilac pritužbe prihvatio.

- Aneksom II ugovora o radu broj 2880 od 8. maja 2025. godine podnosilac pritužbe raspoređen je na radno mjesto pomoćnik šefa magacina.

- Aktom broj 2952 od 12.05. 2025. godine DOO "Vodovod i kanalizacija" Bar obavijestilo je nadležnu inspektorku rada je postupilo u skladu sa nalogom inspekcije kako bi se uklonila pomenuta nepravilnost. S tim u vezi u predmetnom aktu konstatovano je da je podnosiocu pritužbe dana 12.05.2025. godine dostavljena Ponuda za zaključivanje Aneksa II ugovora o radu kojim će se izvršiti izmjena koja se odnosi na raspoređivanje na drugi odgovarajući posao i izmjenu zarade, kao i Aneks II Ugovora o radu, kojim mu je ponudeno radno mjesto Pomoćnika šefa magacina, sve u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka i čl. 47 i 48 Zakona o radu.

- Na zapisniku o izvršenom inspekcijskom pregledu broj UP-IN-01-718/25-1409/4 od 12. maja 2025. godine nadležana inspektorka rada konstatovala je da se obustavlja dalji postupak,

jer je poslodavac otklonio nepravilnosti u ostavljenom roku po ukazivanju iz zapisnika broj 01-718-25-1409 od 29.04.2025. godine i rješenjem obustavila postupak.

- Rješenjem Agencija za mirno rješavanje radnih sporova broj 02-600/25 od 24.12.2025. godine obustavljen je postupak mirnog rješavanja spora pokrenut po predlogu podnosioca pritužbe i druge strane u sporu, „Vodovod i kanalizacija“ doo Bar, jer stranke nijesu postigle saglasnost o predmetu spora i nijesu prihvatile preporuku miriteljke.

- Iz medicinske dokumentacije podnosioca pritužbe, pored ostalog, proizilazi da isti od rođena liječi od i da mu je u hiruški liječena

19. Dakle u konkretnom slučaju prema nalazu inspekcije rada poslodavac je napravio propuste prilikom raspoređivanja podnosioca pritužbe na drugo radno mjesto bez prethodno date ponude za izmjenu ugovora o radu koja sadrži zakonom predviđene elemente, rok za izjašnjenje zaposlenog, kao i u pogledu primjene materijalnog prava. Nakon ukazivanja inspekcije rada na ove nepravilnosti poslodavac je iste otklonio na način što je podnosiocu pritužbe dostavio ponudu za zaključivanje Aneksa II ugovora o radu kojim će se izvršiti izmjena koja se odnosi na raspoređivanje na drugi odgovarajući posao i izmjenu zarade, koju je podnosilac pritužbe prihvatio nakon čega su ugovorne strane zaključile Aneksa II ugovora o radu. Kako su utvrđene nepravilnosti otklonjene to je nadležna inspektorka rada obustavila dalji postupak. Postupak mirnog rješavanja spora pokrenut po predlogu podnosioca pritužbe i druge strane u sporu, „Vodovod i kanalizacija“ doo Bar obustavljen je, jer stranke nijesu postigle saglasnost o predmetu spora i nijesu prihvatile preporuku miriteljke.

20. Sa druge strane, kao nesporno je među strankama u postupku utvrđeno je da podnosilac pritužbe ima stečeno visoko obrazovanje (master ekonomije), da je raspoređen na radno mjesto koje ne odgovara njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja, te da je i ranije bio raspoređen na takvom radnom mjestu. Takođe, među strankama u postupku nesporno je da je podnosilac pritužbe lice sa invaliditetom. U vezi sa tim, Zaštitnik ukazuje da nije njegov zadatak da umjesto poslodavca vrši raspoređivanje podnosioca pritužbe na konkretno radno mjesto koje bi odgovaralo njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja niti da utvrđuje da li je neko od takvih radnih mjesta upražnjeno kod poslodavca.

21. Međutim imajući u vidu prirodu predmeta spora Zaštitnik ukazuje da Ustav Crne Gore u članu 8 stav 1 proklamuje zabranjenu svake neposredne ili posredne diskriminacije, po bilo kom osnovu, a u stavu 2 istog člana određuje da se neće se smatrati diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju. Shodno stavu 3 istog člana Ustava posebne mjere se mogu primjenjivati samo dok

se ne ostvare ciljevi zbog kojih su preduzete. Osim toga Ustav u članu 68 jamči i posebnu zaštitu lica sa invaliditetom.

22. Konvencija o pravima lica sa invaliditetom u članu 5 stav 1 utvrđuje da države potpisnice priznaju da su sva lica jednake pred zakonom i imaju pravo na jednaku zaštitu pred zakonom i uživanje jednakih blagodeti zakona, bez ikakvih diskriminacija. U stavu 2 istog člana Konvencije navedeno je da države potpisnice zabranjuju bilo kakvu diskriminaciju po osnovu invalidnosti i garantuju svim licima sa invaliditetom jednaku i efektivnu pravnu zaštitu od diskriminacije po bilo kom osnovu. Stavom 4 istog člana Konvencije utvrđeno je da se posebne mjere neophodne za postizanje i ubrzavanje de fakto jednakosti lica sa invaliditetom neće smatrati diskriminacijom po osnovu invalidnosti shodno odredbama ove Konvencije.

23. Ista Konvencija u članu 27 stav 1 propisuje da države potpisnice priznaju pravo osoba sa invaliditetom na rad na osnovu jednakosti sa drugima; ovo uključuje mogućnost da zarađuju za život obavljajući posao koji su slobodno odabrali ili prihvatili na tržištu rada i u radnom okruženju koji su otvoreni, inkluzivni i pristupačni za osobe sa invaliditetom. Države potpisnice preduzeće odgovarajuće korake da osiguraju i promovišu ostvarivanje prava na rad, uključujući i za one osobe koje su stekle invaliditet tokom procesa rada, kroz preduzimanje odgovarajućih mjera, uključujući zakonsku regulativu, usmjerenih, između ostalog, na: a) Zabranu diskriminacije na osnovu invalidnosti u odnosu na sva pitanja vezana za sve oblike zapošljavanja, uključujući uslove regrutovanja, zapošljavanja i primanja na posao, nastavak zapošljavanja, napredovanje u službi, uslove rada, zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu; b) Zaštitu prava lica sa invaliditetom, na osnovu jednakosti sa drugima, na pravedne i povoljne uslova rada, uključujući jednaku nadoknadu za jednak rad, bezbjedne i zdrave uslove rada, uključujući zaštitu od uznemiravanja i mogućnost pokretanja postupaka pravne zaštite u slučaju kršenja ovih prava; e) Promovisanje mogućnosti za zapošljavanje i napredovanje u karijeri za lica sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada, kao i pomoći ovim licima u traženju, dobijanju i zadržavanju posla; g) Zapošljavanje lica sa invaliditetom u javnom sektoru; j) Promovisanje sticanja radnog iskustva za lica sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada.

24. U članu 2 Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom kao cilj predmetnog zakona proklamovano stvaranje uslova za povećanje zaposlenosti lica sa invaliditetom i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti.

25. Polazeći od navedenih nacionalnih i međunarodnih anti-diskriminacionih i drugih pravnih standarda, Zaštitnik ukazuje društvu na koje se pritužba odnosi da je potrebno da u narednom periodu radi na stvaranju uslova za raspoređivanje podnosioca pritužbe na radno mjesto koje

odgovara njegovom nivou obrazovanja, a sve kako bi mu u konačnom u skladu sa standardima iz člana 27 Konvencije o pravima lica sa invaliditetom omogućio napredovanje u karijeri.

26. Dalje ukazujemo da je podnosilac pritužbe Zaštitniku dostavio i fotografiju radnog prostora koji se ne može smatrati adekvatnim za obavljanje radnih zadataka. Kako društvo na koje se pritužba odnosi nije osporilo autentičnost ove fotografije to Zaštitnik ukazuje da Ustav Crne Gore u članu 62 kao jedan od aspekata prava na rad svakome garantuje ,pored ostalog, i pravo na pravične i humane uslove rada i da nepoštovanje ovog standarda predstavlja povredu garantovanog ustavnog prava na štetu podnosioca pritužbe.

27. Imajući u vidu sve navedeno, a u skladu sa ustavnim i zakonskim ovlašćenjima Zaštitnik:

PREPORUČUJE

DOO Vodovod i kanalizacija“ Bar

- Da podnosiocu pritužbe obezbjedi radni prostor koji je adekvatan za obavljanje radnih zadataka.
- Da u narednom periodu radi na stvaranju uslova za raspoređivanje podnosioca pritužbe na radno mjesto koje odgovara njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja.

DOO Vodovod i kanalizacija Bar dužno je da obavijesti Zaštitnika o mjerama i radnjama preduzetim na izvršenju datih preporuka u roku od 30 dana od dana prijema mišljenja.

ZAŠTITNIK
LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA CRNE GORE
mr Siniša Bjeković

Dostaviti:

- Podnosiocu pritužbe;
- DOO „Vodovod i kanalizacija“ Bar;
- U spise predmeta.