

Архивски број: 08-364/7
11.08.2025 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-364/1 од 14.4.2025 година поднесена од ----- од Битола, со адреса на -----, преку полномошник адвокат ----- од Битола, со адреса на -----, против -----, ВД Директорка на -----, за сторена дискриминација врз основа на политичка припадност во областа на работа и работни односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 27 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација ("Службен весник на Северна Македонија", бр. 258/2020) го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

НЕ СЕ УТВРДУВА ДИСКРИМИНАЦИЈА од страна на -----, ВД Директорка на -----, врз -----
---- врз основа на политичка припадност во областа на работа и работни односи.

Образложение

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (понатаму „Комисијата“) поднесена е претставка заведена под архивски број 08-364/1 од 14.4.2025 година, од страна на ----- од Битола, преку полномошник адвокат ----- од Битола, против -----, ВД Директорка на -----, за сторена дискриминација врз основа на политичка припадност во областа на работата и работните односи.

Подносителот на претставката е вработен во ----- на работно место ----- во Одделение за -----, со број ----- и шифра во систематизацијата ----- . Претставката е поднесена против ВД Директорката на -----, а во врска со деградирање на подносителот, намалување на неговата плата, распоредување на несоодветно работно место, задршка на плата за мобилен телефон без спроведување на законита постапка согласно Законот за јавните претпријатија, „нарачување“ на ревизија врз работата и пристрасен и тенденциозен извештај.

Имено, подносителот е поранешен директор на -----, сè до назначувањето на сегашната директорка на претпријатието, кога тој бил разрешен од страна на Управниот одбор на 7.8.2024 година, и покрај тоа што неговиот мандат бил до февруари 2026 година.

По разрешувањето, му бил даден Договор бр. ----- година на ниво Б1 (категиорија ниво-стручно). Намалувањето на работното место било за 4 нивоа (А01, А02, А03, А04 категории и нивоа). Во Договорот биле пресметани компонентите за плата (минимална плата, образование- 56 бодови, ниво- 246 бодови и додаток на плата- усогласување на плата 15%), за во октомври 2024 година да му ја намалат платата за 15%, односно да се скрати компонентата додаток на плата- усогласување. Појаснува дека ова не претставува додаток на плата како што е додатокот за работа на празник, работа ноќе, работа во недела или смена и слично. Станува збор за основен дел од платата утврден со правилникот на плата донесен од Комисија за изработка на плата во претпријатието, а усвоен од Управниот одбор со цел кога е донесен правилникот да се постигне тогашната плата која ја земал вработениот.

По однос на намалувањето на платата, подносителот нема добиено ново решение, ниту анекс на постоечкото решение и нема образложение за причините за намалувањето на платата. И покрај тоа што не бил донесен никаков акт за намалување на платата, подносителот доставил жалба до Управниот одбор на претпријатието на што, до денот на поднесување на претставката, нема добиено никаков одговор. Намалувањето на платата било увидено при преглед на пресметката на плата за месец октомври на ден 14.11.2024 година.

Оттука тој ги поставува следните прашања:

- По кои критериуми му е намалена платата?
- Дали намалувањето е селективно?
- Дали се работи за намалување на платата од политички побуди?
- Дали се работи за лични одлуки на директорката за зголемување на плата кај едни поединци, а намалување на плата кај други?
- Дали намалувањето на платата на подносителот на претставката е мотивирано од самиот факт што станува збор за поранешен директор во претпријатието, сè до нејзино назначување за директорка од друга политичка партија?

Имено, подносителот има сознанија дека по доаѓањето на ----- како директорка, некои вработени имаат покачување на платата, пред сè вработени и блиски во политичката партија од каде доаѓа таа, а на некои вработени, меѓу кои е и тој, им е намалена платата.

Напоменува дека во претпријатието има вработени со такви и слични работни места ----- (исто образование, исто ниво во систематизацијата и ист процент на додаток на плата-усогласеност), а на кои не им се намалени платите, односно не им е намален процентот на усогласеност како што е направено при пресметката на плата кај подносителот. Како пример ги наведува следните работните места:

- Бр. -----, шифра -----
- Бр. -----, шифра -----
- Бр. -----, шифра -----
- Бр. -----, шифра -----
- Бр. -----, шифра -----

Истакнува дека од погоре наведените работни места може да се види дека шифрата, односно нивото на работното место, е иста со онаа на подносителот- ----- и кај нив процентот за усогласеност односно додатокот на плата е 15%, бидејќи став на Комисијата при изработката на систематизацијата било дека градежните, електро и машинските инженери треба да имаат иста плата бидејќи се носители на активностите во системот. Исклучок треба да бидат нововработените инженери до постигнувањето на соодветното искуство во работните активности во претпријатието.

Од сето ова смета дека може да се изведе претпоставка дека на раководителот на одделението каде што припаѓа подносителот, му било наложено да напише барање за намалување на платата за 15%, бидејќи истиот наводно не одел на терен. Подносителот истакнува дека ова не е точно и дека тој по потреба оди на терен, исто како и другите вработени, за што во прилог доставува слики од ----- и дневник за евиденција на работно време на Брана.

Во врска со моменталните околности, поднел Претставка бр. ----- од -----година до Државниот инспекторатот за труд во Битола и дополнително претставка до Народниот правобранител. Во известувањето од Државниот инспекторат за труд тој бил упатен да се обрати до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација и било наведено дека согласно нивниот извештај тие ќе ја запознаат Комисијата за предметот.

Дополнителен фактор од кој тој заклучува дека станува збор за дискриминација е фактот што добил Распоред бр. ----- од ----- година за работа на објектот -----, кое е на далечина од околу 25км од управната зграда на ----- Седиштето на работното место од 2003 година, од кога е вработен во -----, било во управната зграда, како на него, така и на останатите вработени во одделението во кое е распореден веќе 22 години.

Она што го смета за симптоматично во конкретниот случај е фактот дека вакво распоредување на објектот ----- добил единствено тој, по неговото разрешување од функцијата директор, додека пак на останатите вработени седиштето на работното место им останало во Управната зграда. Истакнува дека станува збор за прв случај и за прв пат од основањето на претпријатието во 1978 година дипломиран електро инженер да биде со

работно место на ----- . Појаснува дека со овој распоред тој се распоредува да работи на објектот ----- и седиштето на неговата работа со 8 часовно работно време да биде таму. Притоа, на објектот Брана има дежурни техничари кои се грижат за функционирање на постројките на тоа место, а во изминатите години од основањето на претпријатието никогаш немало електро инженер со постојан престој на -----, туку секогаш кога имало потреба вработени од другите сектори оделе да контролираат или интервенираат во постројките. Наведува дека тоа сè уште е пракса и начин на извршување на работите на вработените од неговиот сектор и одделение.

Дополнително, во Распоредот за работа имало наведено и уште еден вработен, но неговото седиште не е наведено на објектите кои треба да ги контролира, туку и понатаму да остане во канцеларија во управната зграда. Оттука смета дека јасно може да се види дека станува збор за политичка дискриминација, но и лична нетрпеливост од страна на директорката.

Како дополнителен навод истакнува дека до него било доставено барање да го врати службениот телефон кој го користел како директор, за кој со писмен допис ја информирал директорката дека телефонот е нефункционален и е некаде изгубен и предложен е за расход. Информира дека доколку истиот биде пронајден ќе биде вратен. За ова била изготвена Одлука бр. ----- од ----- година со која му се наложува да го плати телефонот, иако, како што наведува, досега сите телефони кои ги користеле вработените, во случај да се оштетени или изгубени, а со оглед дека се лични задолженија, не биле на товар на вработените. Ова важело само за него, а задолжението било да го плати телефонот на рати, со што една рата изнесува повеќе од 11.000 денари и заедно со другите задршки надминува повеќе од една третина од вкупниот износ на неговата плата. Со ова вели дека се доведува во прашање висината на законската задршка, но и неговото функционирање.

По доставувањето на Барањето бр. ----- од ----- година до директорката за поврат на задржаните средства за телефон, бидејќи задржувањето било незаконито, директорката доставила Известување дека телефонот е расходуван, за што наведува дека е нејасно како може да се задржат парите на расходувана опрема и без судска пресуда.

Понатаму била изготвена нова одлука за поврат на средствата каде благајната била задолжена да изврши поврат на задржаните средства. После тоа директорката формирала Комисија за утврдување штета, иако роковите за тоа биле пробиени.

Имајќи го предвид сето горенаведено, смета дека станува збор за тенденциозно вршење притисок и намера тој да биде омаловажен, дискредитиран и дискриминиран пред другите вработени, а мотивирано од самиот факт дека е поранешен директор од друга политичка партија.

Во прилог на претставката беа доставени:

- полномошно;
- Договор бр. ----- од ----- година;
- Пресметка за плата за месец август и октомври 2024 година;
- Правилник за плата бр. ----- од ----- година;
- Претставка бр. ----- од ----- година до Државен инспекторат за труд Битола;
- Распоред бр. ----- од ----- година;
- Одлука за задршка на плата бр. ----- од ----- година;
- Известување за расходување на телефонот;
- Барање ----- од ----- година за враќање на задржани средства за телефон
- Слика од евидентен дневник за работно време во објект -----.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 29.4.2025 година испрати Известување бр. 08-364/2 за произнесување по наводите од претставката до -----.

На ден 28.5.2025 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување од страна на -----, поднесено преку полномошник адвокат ----- -- од Битола, заведено во Комисијата под бр. 08-364/3.

Во произнесувањето најпрво се наведува дека ќе се осврнат на пет истакнати наводи од страна на подносителот, заедно со неговите барања, и тоа:

1. Зошто на подносителот на претставката, по неговото разрешување како директор, му било дадено решение за работно место од Б категорија, кое според него е 4 нивоа подолу од работното место од А категорија;
2. Врз основа на кои законски или подзаконски одредби и причини не била усогласена платата на подносителот на претставката од 15% на платата за месец октомври, односно истата била намалена за 15%;
3. Дали се точни наводите дека на вработените селективно им се зголемува, односно намалува платата за исто работно место, исто ниво и образование, и доколку да, дали ваквото намалување било поради лични причини и политички побуди;
4. Дали постои селективност во изготвување на распоредите за работа кон подносителот на претставката;
5. Дали само на подносителот на претставката му е изготвена Одлука за плаќање на мобилниот телефон кој го користел како поранешен директор.

Во однос на првата точка, согласно член 19 став 2 точка 11 од Законот за јавните претпријатија, предвидено е дека Управниот одбор на јавното претпријатие го избира и разрешува директорот и заменикот на директорот на јавното претпријатие основано од Владата на Република Македонија врз основа на јавен конкурс.

Согласно член 24 од Законот за јавните претпријатија, предвидено е дека директорот и заменик директорот на јавното претпријатие основано од Владата, за својата работа одговараат пред управниот одбор на јавното претпријатие. Директорот склучува договор со управниот одбор за уредување на односите со јавното претпријатие, во кој поединечно се утврдуваат правата, одговорностите и овластувањата согласно со закон.

Согласно член 366 став 3 од Законот за трговските друштва, раководните лица ги остваруваат правата и обврските од работен однос според условите утврдени во договорот за уредување на односот меѓу органот на управување и раководното лице. Со договорот за уредување на односите со раководно лице се уредуваат: платата, надоместоците, учеството во добивката, надоместокот на трошоците, надоместокот за осигурување на живот и на други видови осигурување и другите права од работен однос.

Согласно став 4 од истиот член, на извршните членови на одборот на директорите, членовите на управниот одбор, односно на управителот и на раководните лица не се применуваат одредбите од колективните договори, како и одредбите од Законот за работните односи што се однесуваат на засновањето и на престанувањето на работниот однос, на дисциплинската одговорност, на платата, на надоместоците и на заштитата на правата на работниците.

Во конкретниот случај, помеѓу подносителот на претставката и Управниот одбор на ----- бил склучен договор за правата, обврските, одговорностите, платата и надоместоците на Директорот на -----, заверен под бр. ----- од ----- година.

Согласно член 8 од цитираниот Договор, било предвидено дека Директорот на ----- може да биде разрешен од Управниот одбор согласно Законот за јавните претпријатија и Статутот на ----- и истиот да се врати на работа во Секторот од каде што бил избран, на соодветно работно место согласно образованието кое го поседува.

Согласно член 37-б став 1 од Законот за јавните претпријатија, вработените во јавното претпријатие кои вршат работи од дејноста заради која е основано јавното претпријатие имаат статус на даватели на јавни услуги, и за нивниот работен однос се применуваат одредбите од овој закон, Законот за вработени во јавен сектор и колективните договори.

Согласно член 31 став 1 од Законот за вработените во јавниот сектор, на вработените во јавниот сектор кои се именувани на јавна функција утврдена со закон им мируваат правата и должностите од работниот однос.

Согласно став 2 од истиот член, вработените од ставот (1) на овој член имаат право во рок од пет работни дена по престанувањето на вршењето на функцијата да се вратат во институцијата од каде што заминале, на работно место најмалку на исто ниво со нивото на кое биле пред да заминат на функцијата.

Во конкретниот случај, подносителот на претставката пред именувањето на функцијата Директор на ----- бил вработен на работно место -----, за кое е предвиден VI степен на образование или виша стручна спрема.

По разрешување од функцијата Директор на -----, подносителот на претставката бил распореден на работно место ----- во Одделението за -----, со шифра -----, за што бил склучен и Договор за вработување со датум од ----- година.

Истакнуваат дека од страна на подносителот на претставката до денес не било оспорено ниту Решението за распоредување, ниту пак Договорот за вработување, односно тој ги потпишал и се согласил со правата и обврските од истите.

Од Договорот за работа бр. ----- од ----- година, Решението за распоредување на давател на јавна услуга бр. ----- од ----- година и Договорот за вработување бр. ----- од ----- година, може да се увиди дека после разрешувањето од позиција на директор на -----, подносителот бил распореден на работно место кое што е на исто ниво како она на кое работел пред да биде именуван за директор. Дополнително, за нужно сметаат да се напомене дека подносителот бил распореден на повисоко ниво од она на кое што работел пред именувањето на функцијата директор, бидејќи согласно Договорот за работа од 2005 година, тој бил вработен на работно место со виша стручна спрема, односно со VI степен на образование, а со новото Решение за распоредување и Договорот за вработување од ----- година, бил распореден на работно место со високо образование, односно со VII степен на образование.

Во секој случај, со склучениот менаџерски договор, односно Договорот за правата, обврските, одговорностите, платата и надоместоците на Директорот на -----, заверен под бр. ----- од ----- година, договорните страни уредиле некои од прашањата на работниот однос, односно престанокот на работниот однос, така што предвиделе тој да се врати на работа во Секторот од каде што бил избран, на соодветно работно место согласно образованието кое го поседува. При ваква состојба, сметаат дека во целост е постапено согласно позитивните законски прописи, а посебно Договорот за правата, обврските, одговорностите, платата и надоместоците на Директорот на -----, бр. ----- од ----- година, со кој подносителот лично прифатил и се согласил за начинот на враќање на работното место после неговото разрешување од функцијата директор.

Во однос на втората точка, согласно член 37-ц од Законот за јавните претпријатија, начинот на утврдување на основната плата и на додатоците на плата на вработените во јавните претпријатија ги утврдува управниот одбор на јавното претпријатие, а вредноста на бодот на основната плата ја утврдува директорот на јавното претпријатие.

Од страна на Управниот одбор на ----- на ден ----- година бил донесен Правилник за плати, надоместоци на плати и додатоци на плати за вработените во -----, заверен под бр. -----.

Согласно член 2 став 2 од Правилникот, плаќањето на работата по договорот за вработување, односно решението за распоредување се остварува според одредбите на овој Правилник, во парична форма.

Согласно член 14 од Правилникот, платата на давателите на јавните услуги се состои од основна компонента и исклучителна компонента, кои пак се подробно образложени во одредбите од член 15 и член 16 од Правилникот.

Видно од Договорот за вработување склучен помеѓу подносителот на претставката и -----од ----- година, поточно членот 9 од Договорот, за вршење на работните цели и задачи од овој договор, работникот има право на бруто плата во износ од 57.995 денари, а ќе се исплатува како основна нето плата во износ од 38.534 денари. Платата на работникот се пресметува во бруто износ, како збир на:

- Минимална бруто плата утврдена согласно со закон
- Бодови за степен на образование (56 бода) и
- Бодови за ниво (246 бода).

Збирот на бодови се множи со вредноста на бодот која се утврдува согласно актите на Управниот одбор на претпријатието, за што согласност дава Владата на Република Северна Македонија.

При ваква состојба, сметаат дека во целост е пресметана и исплатувана основната плата на подносителот на претставката согласно Законот за јавните претпријатија и Правилникот за плати, надоместоци на плати и додатоци на плати за вработените во -----, односно нема никакво намалување на платата за 15%.

Во однос на точка 3, согласно член 18 став 4 од Правилникот за плати, надоместоци на плати и додатоци на плати за вработените во -----, предвидено е дека давателите на јавните услуги имаат право на додаток во износ од 1% до 30% заради:

- Показан успех во работата
- Изложеност на ризик
- Работа на терен и/или
- Достапност по истекот на работното време.

Согласно став 5 од истата одредба, за додатокот од ставот 4 на овој член одлучува директорот на ----- со Одлука.

Видно од Правилникот за систематизација на работните места и Правилникот за плати, надоместоци на плати и додатоци на плати за вработените во -----, во претпријатието има две работни места со назив -----во Одделение за -----, од кои за едното место бил утврден додаток на плата во износ од 15%.

Врз основа на известување до директорката на претпријатието бр. ----- од ----- година, доставено од раководителот -----, било предложено на подносителот на претставката да му се намали додатокот на плата од 15% од причина што истиот не обавува теренска работа, како и од причина што работникот ----- е на исто работно место, но истиот не го зема наведениот додаток.

Со Одлука за изменување и дополнување на Табела 3- табеларен приказ на бодовите по работни места во сектор/одделение бр. ----- од ----- година, во член 8 е утврдено дека на работникот ----- во делот на додатокот на плата процентот од 15% се менува на 0%.

При ваква состојба, а согласно известувањето на непосредниот раководител на Одделението каде што е вработен подносителот на претставката, како и согласно овластувањата на директорот утврдени со Правилникот за плати, надоместоци на плати и додатоци на плати за вработените во -----, била донесена Одлука по однос на додатокот на плата од 15% за -----.

Појаснуваат дека додатокот на плата предвиден во членот 18 од Правилникот за плати, надоместоци на плати и додатоци на плати за вработените во ----- не претставува составен дел на основната плата, туку претставува посебен додаток на плата кој што се пресметува и исплатува покрај основната плата, па оттука подносителот на претставката не е распореден на помалку вреднувано работно место, бидејќи додатокот на плата не е задолжителен елемент при исплата на плата, туку истиот се однесува на посебно право.

Во конкретниот случај, а согласно Известувањето на раководителот ----- од ----- година, наведуваат дека било извршено изедначување на работниците по однос на додатокот на плата, со тоа што претходно овој додаток го добивал само -----, додека пак другиот работник во истото Одделение на истото работно место како него, не го добивал овој додаток.

По однос на овие наводи бил извршен и вонреден инспекциски надзор од страна на Државниот инспекторат за труд, од каде што врз основа на увидот во целокупната документација било констатирано дека не се утврдени никакви неправилности во работењето на ----- во врска со распоредувањето и исплатата на плата на работникот -----

Во однос на точка 4, во врска со распоредите за работа од страна на Државниот инспекторат за труд бил извршен инспекциски надзор, од каде што врз основа на целокупната документација било констатирано следното:

Како место на извршување на работите на подносителот на претставката, согласно член 4 од Договорот за вработување од ----- година, е предвидено седиштето на работодавачот и останатите објекти (----- и други објекти во склоп на -----).

Согласно Правилникот за систематизација на работните места од 2018 година, работното место ----- во Одделение за ----- систематизирано е со опис и попис на работни задачи кои во целост кореспондираат со работните задачи утврдени во членот 7 од Договорот за вработување.

Согласно Распоредот за работа од ----- година, изготвен од раководителот на Одделение -----, а одобрен од директорката -----, вработениот ----- се распределува на објект -----, додека пак вработениот -----, кој исто така е вработен на работно место Дипломиран електро инженер, во истото одделение како и -----, согласно распоредот за работа е распределен да врши контрола и одржување на -----.

Исто така, од страна на Државниот инспекторат за труд од областа на Безбедност и здравје при работа, врз основа на претставка од -----, бил извршен инспекциски надзор во ----- во врска со безбедноста на условите за работа во работните простории во однос на опремата, микроклиматските услови, како и хигиената во истите, при што од страна на надлежниот инспектор не биле констатирани никакви неправилности во работните и помошните простории во ----- каде што сега работи подносителот на претставката.

Во однос на точка 5, со Одлука бр. ----- од ----- година, се одлучило да се изврши наплата на вредноста на мобилниот телефон кој што му бил даден во работа на ----- како директор на претпријатието, а кој што мобилен телефон било побарано да го раздолжи после завршувањето на функцијата директор на ----- . Иста ваква одлука била донесена и за заменик директорот, ----- од Битола, кој што како заменик директор бил разрешен истовремено со подносителот на претставката.

Во конкретниот случај, со разрешувањето од функцијата директор и заменик директор, лицата ----- и -----, кои биле задолжени со мобилни телефони заради извршување на своите функции, сега со посебни одлуки биле задолжени да ги вратат мобилните телефони, односно да ја надоместат вредноста на мобилниот телефон во висина на амортизираната книговодствена вредност, затоа што овие телефони до денот на изготвување на цитираната одлука не биле вратени во претпријатието.

И во овој дел од претставката сметаат дека е нејасно во што се состои дискриминаторското постапување на работодавачот, уште повеќе што одлуките за враќање на мобилните телефони, односно исплата на нивната вредност, се однесуваат на нивната функција како директор и заменик директор, а не како вработени во претпријатието.

Последно информираат дека во врска со сите наводи во претставката, од страна на сега подносителот била доставена и претставка до Народниот правобранител, кој водел постапка под НП број ----- од ----- година, меѓутоа со оглед дека во постапката претпријатието било орган против кого се постапува, не се во можност да достават одговор од Народниот правобранител во врска со нивната одлука по претставката, за што бараат од Комисијата службено да се обрати до Народниот правобранител Битола за добивање на овие податоци.

Во смисла на сето горенаведено, истакнуваат дека предметната претставка е поднесена тенденциозно, не само поради фактот што наводно не постои никаков доказ за дискриминаторско постапување од страна на работодавачот кон подносителот на претставката, туку и за истите дејствија кои што се предмет на претставката се водени постапки пред надлежни инспекциски органи, како и пред Народниот правобранител, при што овие органи не утврдиле никакви неправилности при постапувањето на ----- кон -----.

Во прилог на произнесувањето беа доставени:

- Полномошно за адвокат ----- од Битола;
- Договор бр. ----- од ----- година;
- Договор за работа на ----- бр. ----- од ----- година на работно место -----;
- Решение за распоредување на давател на јавни услуги за ----- бр. ----- од ----- година на работно место под реден број ----- во Одделение за -----, со шифра -----;
- Договор за вработување бр. ----- од ----- година;
- Правилник за систематизација на работни места, за работно место бр. ----- во Одделение за -----, со шифра -----;
- Правилник бр. ----- од ----- година;
- Известување бр. ----- од ----- година;
- Одлука бр. ----- од ----- година;
- Записник за извршен вонреден инспекциски надзор ИП 1 број ----- од ----- година;
- Записник за извршен вонреден инспекциски надзор ИП 1 број ----- од ----- година;
- Одлука бр. ----- од ----- година;
- Задолжение број ----- од ----- година;
- Барање НП број ----- од ----- година.

На ден 17.6.2025 година, на електронската адреса на Комисијата беше доставено Дополнување на претставката од страна на подносителот, заведено под бр. 08-364/4.

Во дополнувањето тој информира дека директорката, иако според Законот за избрани и именувани лица и согласно Менаџерскиот договор бр. ----- од ----- година, требала да му исплати разлика на плата за усогласување на просечна плата во државата за 2024 година за периодот од 1.1.2024 година до 8.8.2024 година кога бил разрешен, досега го нема направено тоа. За ова доставил Барање за исплата бр. ----- од ----- година до директорката, но таа сè уште нема одговорено ниту постапено. Наведува дека во изминатите години кога бил директор, разликата од плата за просечна плата во претходната година, по објавувањето на просечната плата за претходната година од страна на Заводот за статистика (февруари и март) му било исплаќано, но со доаѓањето на директорката тоа му било ускратено, без образложение.

Исто така информира дека повторно била донесена Одлука бр. ----- од ----- година за задршка на плата за надоместок на расходувач телефон, без да се почитува Законот за јавни претпријатија. На оваа одлука поднел Жалба бр. ----- од ----- година до Управниот одбор, но сè уште нема добиено одговор, односно жалбата не е разгледана бидејќи не се става на дневен ред.

Последно наведува дека со ваквиот третман на директорката му е загрозувано здравјето и работи под стрес бидејќи секој ден очекува да се постапува некако против него, што се одразува негативно во неговото семејство и во работната средина. За ова побарал и медицинска помош во Клиничката болница во Битола.

Во прилог на Дополнувањето достави: