Република Северна Македонија

КОМИСИЈА ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

ОКСЗД

Republika e Maqedonisë së Veriut

KOMISIONI I PARANDALIMIT DHE I MBROJTJES NGA DISKRIMINIMI

Архивски број: 08-457/6
11-09-2024 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-457/1 од 13.6.2024 година, поднесена од [redacted] од Скопје, со адреса на живеење на [redacted] против Македонската академија на науките и уметностите, [redacted], за сторена дискриминација врз основа на образование, возраст, семејна и брачна состојба и здравствена состојба во областа на работата и работните односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 21 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл. Весник на РСМ бр. 258/2020) на 4.9.2024 година, го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

НЕ СЕ УТВРДУВА ДИСКРИМИНАЦИЈА од страна на Македонската академија на науките и уметностите, [redacted] кон [redacted] врз основа на образование, возраст, семејна и брачна состојба и здравствена состојба во областа на работата и работните односи.

Образложение

На ден 13.6.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставена претставка од страна на [redacted] против Македонската академија на науките и уметностите (“**МАНУ**”), [redacted] на МАНУ- [redacted] и секретарот на [redacted] на МАНУ- [redacted] за сторена дискриминација врз основа на образование, возраст, семејна и брачна состојба и здравствена состојба во областа на работата и работните односи.

Според наводите од претставката, во периодот од 9.11.2023 до 9.1.2024 година подносителката на претставката била вработена во МАНУ на неопределено време на работното место Раководител на Сектор за правни, стручно-административни и општи работи во Секретаријатот на МАНУ. На работа била присутна само првите 12 работни дена, до 24 ноември, по што почнала да користи боледување. На ден 24.11.2023 година, односно додека била на боледување, од страна на МАНУ било изготвено Решение за откажување на договорот за вработување, со отказен рок од еден месец. Подносителката вели дека решението било доставено во пошта две недели по неговото донесување, а на нејзе ѝ било доставено во текот на периодот додека била на боледување, и тоа без претходно доставување на пријава до нејзе, ниту спроведување на дисциплинска постапка.

Во моментот подносителката води судски спор пред Основниот граѓански суд Скопје за поништување на отказот. Воедно наведува дека Државниот инспекторат за труд по нејзино барање донел Решение за одложување на решението за отказ, но дека МАНУ сè уште не постапува по тоа решение, иако жалбата не го одлага неговото извршување.

Подносителката истакнува дека од првиот ден кога почнала да работи во МАНУ била изложена на континуирани барања да потпишува сметководствена документација, без притоа да ѝ бидат доставени потребните информации во согласност со Законот за јавни набавки. Наведува дека дури немала сертификат- потврда за положен испит за работа со јавни набавки, кој во член 80 став 2 од Законот за јавни набавки е предвиден како задолжителен елемент за работа со јавни набавки, а

поседувањето на таков сертификат не било ни наведено како услов во огласот врз основа на кој таа поднела пријава за вработување во МАНУ. Дополнително на ова, во МАНУ имало лице кое во исто време било назначен како внатрешен ревизор, а воедно бил и единствено сертифицирано лице за работа со јавни набавки, но и покрај ова не биле земени нејзините аргументи за непотпишување на сметководствена документација и без никаква постапка таа добила отказ.

За споредба наведува дека за Одделот за издавачка и за информатичка дејност во МАНУ на 561. Седница на Претседателството на МАНУ одржана на 6.10.2023 година, биле искажани бројни забелешки и незадоволство од работењето на тој Оддел, но против [redacted] не била поведена дисциплинска постапка, ниту ѝ бил откажан договорот за вработување. Смета дека тоа е индикатор за сторена дискриминација, бидејќи во услови на незадоволство од работењето на вработените, за еден вработен се дава отказ со отказен рок од еден месец, без најава и без водење на дисциплинска постапка, додека за друг вработен не се води никаква постапка и е сè уште во работен однос во МАНУ.

Непосреден раководител и на [redacted] била [redacted] која во согласност со Правилникот за систематизација на работните места во МАНУ е задолжена за сите прашања од работен однос на вработените. Со таа функција, како и со функцијата на [redacted] како претседател на МАНУ во времето кога ѝ бил даден отказ, подносителката смета дека била изложена на дискриминаторски однос во споредба со [redacted]

Дополнително, дискриминаторскиот однос се однесувал и на тоа што на подносителката од страна на [redacted] не ѝ било дозволено да оди на лекарски преглед, на закажани термини на 13, 14, 16 и 17 ноември, за разлика од [redacted] на која ѝ било дозволено правото на здравствена заштита, односно која според е-маил комуникацијата, на ден 22.11.2023 година била на лекарски преглед. Подносителката наведува дека сепак морала да оди на закажаните прегледи бидејќи имала фластери за длабинска проверка на причинители за алергија.

Во прилог на претставката беа доставени следните докази:

- Е-маил комуникација за здравствен преглед на [redacted]
- Е-маил комуникација со која на подносителката не ѝ се дозволува отсуство за одење на лекарски преглед
- Решение за откажување на Договор за вработување
- Тужба
- Решение од Државен инспекторат за труд
- Оглас за вработување.

Согласно член 8 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, директна дискриминација постои кога со едно лице или со група се постапува, се постапувало или би се постапувало понеповолно во однос на друго лице или група во фактичка или можна споредлива или слична ситуација, **врз дискриминаторска основа**.

Оттука, заради постапување по претставката, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација на ден 18.6.2024 година испрати Барање за доуредување на претставката со насока подносителката да ја објасни дискриминаторската основа која ја има наведено- личен или општествен статус, односно да образложи кој е нејзиниот личен или општествен статус кој тврди дека довел до нееднаков третман кон нејзе, во споредба со [redacted] која ја има наведено како компаратор.

На ден 8.7.2024 година [redacted] достави Доуредување на претставката до електронската адреса на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, заведено под бр. 08-457/3.

Како дискриминаторски однос подносителката наведува дека таа:

- била нововработена во МАНУ, за разлика од [redacted] која е со повеќегодишно искуство во МАНУ;
- е со повисок степен на образование (доктор на науки) од лицето наведено како компаратор (дипломски студии);
- е со повисок хиерархиски степен на работно место (раководител на Сектор) од лицето наведено како компаратор (раководител на Оддел);
- е со различна семејна состојба (немажена, без деца), за разлика од компараторот;
- е неколку години помлада.

Дополнително ги наведува и здравствените прегледи кај пулмолог и алерголог во споредба со компараторот на која според нејзините кажувања ѝ биле земани брисеви од други специјалисти.
Сето ова подносителката го подведува под повеќе дискриминаторски основи:

- образование
- возраст
- семејна и брачна состојба и
- здравствена состојба.

Оттука, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 22.7.2024 година испрати Известување бр. 08-457/4 за произнесување по наводите од претставката до МАНУ.

На ден 8.8.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување од страна на МАНУ како одговор на претставката, заведено под бр. 08-457/5.

Во одговорот се наведува дека писменото произнесување го поднесува МАНУ, во името на институцијата како правно лице и во името на академик [redacted] во минатиот состав на Претседателството на МАНУ, и м-р [redacted] на Секретаријатот на МАНУ, како физички лица против кои е поднесена претставката.
Наведуваат дека ќе се произнесат по двата наводи во претставката, притоа напоменувајќи дека во рамките на писменото произнесување нема да се осврнат на наводите на подносителката на претставката кои ја оспоруваат легитимноста на Решението за откажување на нејзиниот Договор за вработување, бидејќи МАНУ тоа ќе го стори пред надлежниот Основен граѓански суд – Скопје, пред којшто се води судски спор за овој предмет.

Информираат дека според Правилникот за организација и систематизација на работните места во МАНУ, во кој се утврдени работните задачи на систематизираните работни места, поседувањето потврда за положен испит за работа со јавни набавки не претставува услов за извршување на работните задачи од работното место раководител на Секторот за правни, стручно-административни и општи работи, така што тоа не било пропишано како услов ниту во Огласот за вработување за наведеното работно место. Од друга страна, неизвршувањето и непостапувањето по уредно зададените систематизирани работни задачи од страна на лицето вработено на раководно работно место (а не во својство на приправник), меѓу другото, резултирало со Решение за откажување на Договорот за вработување.

Понатаму се отфрлаат и наводите дека подносителката на претставката не била опоменувана и официјално од раководните организациски структури и органи на МАНУ, а во прилог на тоа доставуваат официјални документи:

- арх. бр. 02-2448/1 од 15.11.2023 година;
- арх. бр. 02-2469/1 од 22.11.2023 година;
- арх. бр. 02-2471/1 од 22.11.2023 година;
- арх. бр. 02-2479/1 од 24.11.2023 година и
- е-порака од 24.11.2023 година.

Во контекст на ова наведуваат дека укажувањата и предупредувањата за категоричното непостапување по зададените систематизирани работни задачи од страна на подносителката на претставката, проследено со неодговорно и непрофесионално однесување и со надмен и нестручен пристап кон работењето, односно легитимното и одговорно вршење на пропишаните задачи од страна на физичките лица против кои е поднесена претставката, и покрај сите досега наведени официјални опомени во врска со неприфатливоста на ваквиот пристап и однесување во процесот на работењето, не може да претставува основ за сторена дискриминација врз неа.

Покрај ова, во целост го отфрлаат и наводот дека на [redacted] раководител на Одделот за издавачка и за информатичка дејност, ѝ било дозволено правото на здравствена заштита преку одобрување на отсуство од работа за времетраењето на работното време, за вршење лекарски преглед на 22.11.2023 година. Информираат дека од официјалниот систем за електронска евиденција на полно работно време може недвојбено и недвосмислено да се констатира дека за [redacted] воопшто не е регистриран излез од објектот на МАНУ, односно лекарскиот преглед бил извршен по завршувањето на работното време, или како што таа јасно вели во е-пораката упатена до подносителката на 23.11.2023 година- „попладне". Во однос на наводот за одобрување на лекарски прегледи на подносителката (кои биле вршени во текот на четири од пет работни дена во неделата, во периодот од 13 до 17 ноември 2023 година), МАНУ потсетува дека нема можност за пропорционалност со наводниот здравствен преглед на вработената Софија Чолаковска-Поповска, која воопшто не била на лекарски преглед во текот на работното време, за воопшто да се отвори дискусија за било какво дискриминаторско постапување.

Во оваа насока наведуваат дека МАНУ и физичките лица против кои е поднесена претставката, со нивното постапување и дејствување воопшто не го загрозиле принципот на еднаквост, имајќи предвид дека сите вработени се рамноправни, односно изедначени во уживањето и остварувањето на сите права и слободи, т.е. од нив подеднакво се бара да ги почитуваат работниот ред и дисциплина, работните обврски, почетокот на работното време и неговото времетраење, како и времетраењето на дневната пауза и хиерархиската поставеност на организациската структура на институцијата.
Имено, сметаат дека јасно може да се констатира дека МАНУ не практикува разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, ако се има предвид дека МАНУ и соодветните нејзини организациски структури констатирале кршење на работниот ред и дисциплина, на работните обврски, почетокот на работното време и на неговото времетраење, како и на времетраењето на дневната пауза и почитувањето на хиерархиската поставеност на организациската структура на институцијата од страна а подносителката на претставката, што имало исклучиво негативни импликации врз реализацијата на буџетските средства и врз регуларноста на работните процеси во инстиитуцијата. Притоа биле констатирани и забелешки во одредени сегменти во работењето на Одделот за издавачка и за информатичка дејност, со напомена дека натамошното постапување на МАНУ и на нејзините соодветни организациски структури по нив зависи од преземените активности и дејства од страните.

Во прилог на произнесувањето беа доставени и Дополнителни забелешки од Секторот за правни, стручно-административни и општи работи, заведени во МАНУ под бр. 03-1727/3 од 7.8.2024 година.

Во однос на наводот од претставката дека подносителката добила отказ без спроведување на дисциплинска постапка и без никаква најава, две недели по нејзиното вработување, додека пак раководителката на Одделот за издавачка и за информатичка дејност на МАНУ и покрај бројни забелешки и незадоволства за работењето на Одделот е сè уште во работен однос и против неа не е поведена никаква постапка, од Секторот во целост ги побиваат ваквите наводи.
Истакнуваат дека не е точен наводот дека [redacted] во текот на нејзиното работење во МАНУ не била опомената за пропустите во работата, туку напротив, на 45. Седница на Извршниот одбор на МАНУ, Одборот бил запознаен со работните обврски на Сашка Мамучевска како раководителка на Секторот за правни, стручно-административни и општи работи и со нејзиното непридржување кон истите.

Имено, [redacted] како директно непосредна раководителка, поднела барање до [redacted] за извршување на работните задачи, односно заклучоци од органите на МАНУ кои се во надлежност на раководителот на Секторот за правни, стручно-административни и општи работи, на кое барање добила одговор дека не е постапено по ниту една од работните задачи поради недостапност на соодветни акти врз основа на кои се спроведуваат работните задачи во МАНУ, прогласување на ненадлежност на Секторот за дел од работните задачи, неизвршено примопредавање на документи и информации за статусот на обврските и други причини.

Од Секторот наведуваат дека причините за неизвршување на работните задачи на кои се повикува [redacted] се неиздржани бидејќи сите акти за уредно работење се достапни и во Архивот и во Библиотеката на МАНУ, а исто така од страна на други вработени ѝ било посочено каде може да ги обезбеди актите што ѝ се потребни за работа. Потоа наведуваат дека неиздржано е и прогласувањето за ненадлежност на Секторот за одредени работни задачи, од причина што во Правилникот за организација и систематизација на работните места во МАНУ, Раководителот на Секторот за правни, стручно-административни и општи работи, покрај другите работни задачи, надлежен е да ги подготвува и предлозите на актите што ги донесуваат телата и органите на МАНУ, да го подготвува Билтенот на МАНУ, да учествува во постапка за избор на Претседателство на МАНУ и на работните тела на МАНУ.

Од друга страна, во однос на наводните незадоволства за раководителката на Одделот за издавачка и за информатичка дејност- [redacted], лицето со кое се споредува подносителката на претставката и во споредба со која смета дека е во понеповолна положба, потенцираат дека е точно дека на 558. и 561. Седница на Претседателството на МАНУ биле изложени и образложени причини за проблемите со кои се соочува Одделот за издавачка и информатичка дејност, а не и раководителката на Одделот, како што е случајот со Сашка Мамучевска, на која ѝ биле укажани неправилности конкретно во нејзиното работење, а не и за работата на Секторот.

На горенаведените седници, Секретарот на Одделението за уметност првично ги презентирал и образложил проблемите со кои се соочува Одделот за издавачка и информатичка дејност веќе подолг период, како и предлози за нивно надминување. По истакнувањето на проблемите, како ненавремено организирање на работата во Одделот, преоптовареност со работа, сложени постапки со јавни набавки и слично, како и начините за нивно надминување, се отворило дискусија помеѓу членовите на Претседателството каде било истакнато дека со овие проблеми Одделот се соочува повеќе години наназад и дека е потребно да се преземат чекори за нивно надминување, како изготвување на правилник со јасно прецизирани процедури, зголемување на стручниот кадар во Одделот и слично. На истата седница, Претседателот на Издавачкиот совет образложил за начинот на работа на Одделот за издавачка дејност и на Издавачкиот совет, односно постапката за печатење на изданијата, за потребата од спроведување на јавна набавка за секое издание одделно, што го одолговлекува нивното печатење, кои изданија имаат приоритет и недостигот на стручен кадар во Одделот. Повторно потенцираат дека на седниците на

Претседателството се истакнале забелешки за работата на Одделот целосно, а не за неизвршување на работни задачи на вработени лица во Одделот, конкретно на раководителката.

Во односно на образованието како една од наведените дискриминаторски основи во претставката, велат дека е точно дека [redacted] е со повисок степен на образование (доктор на науки) во однос на [redacted] (додипломски студии), но истакнуваат дека според интерните акти на МАНУ, за позицијата Раководител на Сектор и на Оддел доволно е само високо образование, па оттука и двете раководителки го исполнуваат условот за позициите на кои се поставени. Всушност во ниту еден момент не било доведено во прашање образованието на [redacted] туку неисполнувањето на работните обврски за конкретното работно место на кое била поставена. Дотолку повеќе, поради повисокиот степен на образование, [redacted], и покрај тоа што се работело за исто работно место (раководител), добивала повисок месечен надоместок за систематизирано работно место за завршени магистерски студии, во однос на раководителката на Одделот за издавачка и информатичка дејност.

Во однос на здравствената состојба како наведена дискриминаторска основа од страна на подносителката на претставката, целосно ги побиваат таквите наводи од причина што на [redacted] не ѝ бил одобрен излез за лекарски преглед во текот на работното време на 22.11.2023 година, односно воопшто не е регистриран излез од објектот на МАНУ во текот на работното време од нејзина страна. Лекарскиот преглед на кој се повикува подносителката на претставката бил извршен после работно време.

По увид во наводите од претставката, произнесувањето по неа и севкупно приложените докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ја утврди следната фактичка состојба:

Подносителката на претставката засновала работен однос во МАНУ со Договор за вработување арх. бр. 04-2151/1 од 9.10.2023 година на работното место Раководител на Сектор за правни, стручно-административни и општи работи во Секретаријатот на МАНУ. Имајќи го предвид отказниот рок од нејзиното претходно работно место, таа започнала со работа во МАНУ еден месец подоцна, односно на 9.11.2023 година. На работа била само првите 12 работни дена, до 24 ноември, по што почнала да користи боледување. На 45. Седница на Извршниот одбор на МАНУ, одржана на 24.11.2023 година, било донесено Решение за откажување на договорот за вработување, со отказен рок од еден месец. На отказот претходеле низа укажувања во однос на нејзината работа, односно непочитувањето на хиерархиската поставеност и работното време, како и неизвршување на работните задачи.

Видно од доставените докази, имено Извадок од Записникот од 43. Седница на Извршниот одбор одржана на 15 ноември 2023 година, Извадок од Записникот од 44. Седница на Извршниот одбор одржана на 17 и 22 ноември 2023 година, Допис од Секретарот на Секретаријатот на МАНУ до [redacted] од 22 ноември 2023 година, Запинсик од 45. Седница на Извршниот одбор одржана на 24 ноември 2023 година и електронска пошта од [redacted] од 24 ноември 2023 година, за [redacted] биле истакнати низа поплаки од страна на вработени во МАНУ. Поконкретно, на седницата на Извршниот одбор одржана на 15 ноември 2023 година било констатирано дека [redacted] во целост не ги почитувала утврденото работно време (неговото времетраење и времетраењето на паузите), распоредот и користењето на работното време, како и хиерархиската поставеност на организациската структура во МАНУ, а биле добиени и сознанија за искажани реакции од колективот за остварена некоректна и некооперативна интерперсонална комуникација со нив, како и незадоволство од ваквиот нејзин пристап кон исполнување на обврските, по што таа била усно опомената итно да го коригира однесувањето на работното место и да ги преземе работните обврски кои произлегуваат од него. Самиот Извршен одбор на 44. Седница одржана на 24 ноември 2023 година констатира дека вработените во Секретаријатот и во стручните единици на МАНУ, со претходен допис бр. 03-55/11 од 23.22.2023

ул. Даме Груев 1, 1000 Скопје, Република Северна Македонија
Dame Gruev 1, 1000 Skopje, Republic of North Macedonia
+389 23232368;
+389 23216892
www.kszd.mk
contact@kszd.mk

година, го изразиле својот револт пред [redacted] поради нејзиното, како што наведуваат, неодговорно, непрофесионално, несовесно, самоволно и дрско однесување, сведочејќи за нејзиниот надмен и нестручен пристап на работење, придружен со дрзок и безобразен стил на обраќање кон секретарот на Секретаријатот како нејзина претпоставена.

Воедно, таа била повикана и на 44. Седница одржана на 24 ноември 2023 година непосредно да се изјасни пред органот, пред да се пристапи кон донесување на конечна одлука по случајот. На седницата таа категорично ги потврдила своите ставови, со што според Извршниот одбор покажала дека нема намера да ретерира од нив, по што ѝ било забележано дека манифестираното непочитување на хиерархиската организациска поставеност упатува на непочитување на институцијата. Претседателот на МАНУ начелно донел заклучок во врска со предметот, но изразил волја пред да донесе конечна одлука уште еднаш да ја повика Сашка Мамучевска, имајќи предвид дека била неодамна вработена во институцијата, но таа не се појавила на средбата и врз основа на електронската евиденција, било констатирано дека го напуштила своето работно место и објектот на МАНУ, без воопшто претходно да го најави отсуството и тоа да ѝ биде одобрено. На крајот било донесено Решение за откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски.

Член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација ја дефинира дискриминацијата како:
„Дискриминација е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или несторување, што имаат за цел или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други“.

Директната дискриминација е дефинирана во **член 8 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација**, кој гласи:
„Директна дискриминација постои кога со едно лице или со група се постапува, се постапувало или би се постапувало понеповолно во однос на друго лице или група во фактичка или можна споредлива или слична ситуација, врз дискриминаторска основа“.

Фактот што за подносителката [redacted] било донесено Решение за откажување на договорот за вработување од страна на МАНУ, заедно со изнесеното тврдење за нејзиното образование, возраст, семејна и брачна состојба и здравствена состојба, сами по себе не се доволни за да се извлече заклучок за нееднаков третман во споредба со некој друг. Поточно, за да постои дискриминација во конкретниот случај, потребно е да постои понеповолен третман кон подносителката во однос на третманот на колешката наведена како компаратор во случајот- [redacted] и воедно каузалност помеѓу тој третман и дискриминаторските основи. Исто така, треба да станува збор за споредлива или слична ситуација.

Во оваа насока, Комисијата оцени дека во случајот не се работи за споредлива или слична ситуација бидејќи: (1) [redacted] не користела отсуство од работа заради здравствен преглед, туку истиот бил надвор од работното време, додека [redacted] отсуствувала од работа заради здравствени прегледи на повеќе наврати, и тоа на 13, 14, 16 и 17 ноември и (2) За [redacted] на седница на Претседателството на МАНУ не биле изложени неправилности при работењето за нејзе лично, туку причини за проблемите со кои се соочува Одделот за издавачка и информатичка дејност, за разлика од случајот со [redacted], на која ѝ биле укажани неправилности конкретно во нејзиното работење, а не и за работата на Секторот чиј раководител била таа.

Покрај ова, Комисијата утврди дека не постои ниту каузалност помеѓу наведените дискриминаторски основи во претставката и наводниот дискриминаторски третман. Имено, степенот на образование на подносителката на претставката не бил причина да таа биде ставена во наводна понеповолна положба, туку напротив, таа добивала повисок месечен надоместок за нејзиното работно место поради завршени магистерски студии, во однос на [redacted] на Одделот за издавачка и информатичка дејност- [redacted]. Комисијата ги ценеше и возраста и семејната и брачна состојба наведени како дискриминаторски основи од страна на подносителката, но утврди дека тие немале влијание врз откажувањето на нејзиниот работен однос од страна на МАНУ.

Од сето горенаведено Комисијата не утврди дека кон [redacted] било постапувано понеповолно во однос на [redacted], односно дека таа била подложена на различен третман врз основа на наведените дискриминаторски основи во претставката.

Оттука, врз основа на утврдената фактичка состојба, а имајќи ја предвид законската дефиниција, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација одлучи како во диспозитивот и не утврди дискриминација од страна на Македонската академија на науките и уметностите, поранешниот [redacted] и секретарот на [redacted], кон [redacted].

Скопје
11.9.2024 година

Комисија за спречување и заштита од дискриминација
Претседател
Игор Јадровски

Доставено до:

- [redacted]
- Македонска академија на науките и уметностите, бул. Крсте Мисирков бр. 2, 1000 Скопје