

ДО
СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД
49 състав

ПИСМЕНИ БЕЛЕЖКИ

по гр. д. № 2079/2004 г.

от ищеца Методи Асенов
чрез адв. Маргарита Илиева,
САК, ул. "Върбица" № 7, ет. 4,
1504 София, тел.: 9434876, 0887
416 523

Госпожо Председател,

поддържам изложеното в исковата молба твърдение за наличие на акт на дискриминация, основана на етническа принадлежност, от страна на ответника спрямо ищеца, изразяващ се в отказ на наемане на ищеца на работа в ответниковото предприятие, осъществен от служители на ответника. Моля да уважите изцяло предявения иск за обезщетение на претърпените от ищеца вследствие дискриминацията неимуществени вреди в размер на 600 /шестотин/ лева ведно със законната лихва.

Относно фактите.

А. Безспорните факти

1. Безспорно е, че ищецът е кандидатствал за работа при ответника. Установи се с писмено доказателство на ответника - Списък на кандидатите за работа, явили се на 5.02.2004 г. - както и с показанията на св. Асенов, че на 5.02.2004 г. ищецът се е явил да кандидатства за работа на място, указано му от ответникови служители по телефона (паметника на Незнайния воин в кв. "Суходол").
2. Безспорно е, че ищецът не е нает на работа от ответника. Установи се с представено от ответника писмено доказателство - трудов договор, че е нает друг кандидат, явил се на 5.02.04 г.- Сибин Гюртжийски, със средно образование, фигуриращ в Списъка на явилите се на посочената дата.
3. Безспорно е, че ответникът е наел нероми за работата, за която е кандидатствал, но не е бил нает, ищецът. Установи се с показанията на ответниковата св. Божилова, че сред наетите от ответника за тази работа 10-12 работници няма роми.
4. Безспорно е, че през декември 2003 г. и началото на февруари 2004 г. ответникът е публикувал обяви, че търси да наеме работници. Този факт бе установен с показанията на св. Нанова, Асенов и ответниковата св. Петрова, и признат от ответника чрез

процесуалната му представителка, която в с.з. на 11.10.2004 г. поиска от съда възможност да представи въпросните обяви като доказателство.

Б. Установените факти

5. Установи се с показанията на св. Нанова и Асенов, че в няколко на брой последователни телефонни разговора относно декемврийската обява на ответника, които те и други лица в тяхно присъствие са провели с ответникови служители, същите служители повторително поставили изискване кандидатите да не са “цигани”, между изисквания за пол и възраст.
6. Установи се с показанията на св. Нанова и Асенов, че тези разговори са се провели с телефонен пост, чийто номер бил публикуван в обявата на ответника. Служителите, които отговаряли на този телефон, потвърдили, че отговарят за тази обява.
7. Установи се с показанията на св. Асенов, че телефонът, посочен в последващата февруарска обява на ответника, бил същият като този в декемврийската му обява.
8. Установи се с показанията на св. Асенов, че, когато на 5.02.2004 г. ищецът се явил да кандидатства за работа при ответника на мястото, посочено му от служителят, който отговорил на същия този телефон, публикуван и в двете обяви на ответника, там явилите се служители на ответника изрично се легитимирали като представители на фирма “Любимка” (ответника).
9. Установи се с показанията на св. Асенов, че, когато ищецът се е явил на 5.02.2004 г. да кандидатства за работа при ответника, ответниковите служители не са му поставили изискване за определено образование, нито за представяне на определени документи. Ответниковите служители не са поискали от ищеца да представи документ за степента на образованието си, нито трудова или здравна книжка; те не са му поискали никакъв документ.
10. Установи се с показанията на св. Асенов, че при кандидатстването на 5.02.2004 г. ответниковите служители са третирали ищеца и свидетеля (присъствието на свидетеля на мястото е установено с ответниковото писмено доказателство Списък на явилите се на 5.02.2004 г., в който фигурира и неговото име), и двамата роми, различно от другите кандидати, нероми. Ответниковите служители се опитали да ги подминат, задали им по-малко въпроси отколкото на останалите, убеждавали ги, че работата е тежка и няма да им хареса, както и че има много кандидати преди тях.
11. Установи се с показанията на св. Асенов, че при кандидатстването на 5.02.2004 г. ответниковите служители са се информирали относно образованието на ищеца.
12. Установи се с отговор на ищеца, даден пред съда при условията на чл. 114 ГПК, че той има средно образование, завършено в 75

СОУ. Няма по делото доказателство, което да противоречи на този факт.

13. Установи се с показанията на св. Асенов, че служителите на ответника, когато са уведомили по телефона ищеца, че не е нает, не са посочили причина за това.
14. Установи се с показанията на св. Асенов, че вследствие отказа на ответника да го наеме на работа, ищецът е преживял болезнени емоции, тъй като този отказ се основава на ромската му етническа принадлежност.
15. Установи се с показанията на ответниковите св. Петрова и Божилова, че при наемане на работници ответникът редовно поставя, в това число и в процесния случай, изисквания за определена възраст или пол. Установи се от ответниковите свидетелки, че ответникът поддържа разлика в заплащането на жените-работници в сравнение с мъжете-работници, като на жените заплаща по-ниски възнаграждения.

В. Фактическите изводи

1. От установените факти е видно, че ответникът е отказал да наеме на работа ищеца, който е ром със средно образование, като вместо него е наел нероми със същото образование. Този отказ съставлява по-неблагоприятно третиране на ищеца от страна на ответника в сравнение с лицата, които ответникът е наел. Преди ответникът да откаже да наеме ищеца, служители на ответника са направили изрични и повторителни изявления, че се изисква кандидатите за работа при ответника да не са роми. Следователно, основанийето за отказа на ответника да наеме на работа ищеца е фактът, че ищецът е ром. Че не други лица, а именно служители на ответника са направили телефонните изявления, че за работа при ответника се изисква кандидатите да не са роми, е видно от факта, че лицата, които са направили тези изявления, са отговаряли на телефон за връзка, публикуван и в двете обяви на ответника. Макар в телефонните разговори, установени по делото от св. Нанова и Асенов, лицата, отговаряли на този телефон, да не са заявили изрично, че говорят от името на ответника (фирма “Любимка”), именно тези лица са, които са посочили на ищеца мястото, където да се яви, за да кандидатства (паметника на Незнайния воин в кв. “Суходол”), на което са се явили и са провели записване на кандидатите лица, които изрично са се представили като лица от фирма “Любимка”. Следователно, лицата, които са посочили на ищеца мястото за среща с представителите на фирма “Любимка”, също са от фирма “Любимка”, т.е. служители на ответника, и телефонът, на който те са отговаряли, е телефон на ответника. Тъй като лицата, заявили, че се изисква кандидатите за работа при ответника да не са роми, също са отговаряли на същия този телефон, следва, че те също са служители на ответника. Изявленията на служителите на ответника, отговаряли на телефона му за връзка по обявите, че за работа при ответника се изисква кандидатите да не са роми,

поставят в контекст и обясняват последвалия отказ на ответника да наеме на работа ищеца, който е ром. В това отношение, фактът, че в процесните обяви не е било упоменато названието на ответника, не поставя под съмнение, че те са изхождали от него, тъй като се установи от ответниковите гласни доказателства, че такава е практиката на ответника - да обявява, че търси работници, без да упоменава названието си. Така, св. Божилова установява, че, когато тя е била наета от ответника, това е станало по обява, в която фирмата не е била упомената. В този смисъл, цялата процедура по кандидатстването на ищеца в процесния случай, установена по делото (безименна обява, уговаряне по телефона на среща на открито, на която се прави списък на кандидатите и им се заявява, че ще им се обадят за резултатите), се установява от ответниковите свидетелки като рутинна за ответника. По същата процедура са били наети и двете свидетелки на ответника, което допълнително потвърждава, че кандидатстването на ищеца се е състояло по доказвания от него начин.

2. Изводът, че именно ромската етническа принадлежност на ищеца е причината за по-неблагоприятното му третиране в сравнение с лицата, които ответникът е наел, докато на него е отказал, се потвърждава от липсата на друга причина за това третиране. Между ищеца и наетите лица не се установи релевантна разлика, която с оглед на работата да оправдава различното им третиране. Разлика в образованието няма – неговото е средно, както и тяхното. Разликата между ищеца и лицата, които ответникът е наел, се състои само в етническата им принадлежност – той е ром, докато те не са. Много показателно е, че самите служители на ответника не са посочили на ищеца никаква причина за отказа той да бъде нает (вж. Установените факти, № 13).
3. Изводът, че ответникът е отказал наемане на ищеца именно поради етническата му принадлежност, се потвърждава и от факта, че ответниковите служители са третирали ищеца по-неблагоприятно в сравнение с кандидатите-нероми още при кандидатстването му. Ищецът е получил по-малко внимание от служителите на ответника в сравнение с кандидатите-нероми. Служителите предварително са му внушавали да не очаква да бъде нает, тъй като има много кандидати преди него. Подобно предварително внушение, направено още при кандидатстването на ищеца, сочи на предрешаване на изхода от това кандидатстване. Подобно предрешаване изключва непредубеденото и сериозно подлагане на преценка на годността на ищеца да отговори на изискванията за работата. То сочи, че от самото начало служителите на ответника са дисквалифицирали ищеца от сериозна преценка като реален кандидат. В допълнение, служителите на ответника са се опитали да демотивират ищеца като кандидат за работа с изявления, че работата няма да му хареса, защото е тежка. Като са му заявили, че работата няма да му хареса, защото е тежка, служителите са проявили предубеждение, че ищецът не харесва тежка работа, за което той

не им е дал никакъв повод. Такова предубеждение само по себе си индицира предразсъдък на етническа основа, тъй като служителите не са проявили такова спрямо кандидатите-нероми. Нито са им внушавали, че изгледите да бъдат наети са малки, както са направили спрямо ищеца. Следователно, още при кандидатстването си ищецът е бил третиран от ответниковите служители по-неблагоприятно от кандидатите-нероми, като не му е било отдадено непредубедено внимание като на реален потенциален работник, а напротив ненаемането му е било предрешено, за разлика от кандидатите-нероми. Горното сочи, че цялостното по-неблагоприятно третиране на ищеца от страна на ответника, и, конкретно, основният акт - отказът да бъде нает той на работа, се основава не на друго, а на ромската етническа принадлежност на ищеца.

4. От установения факт № 14 произтича, че за ответника е рутинна практика да поставя ограничителни изисквания за работа, свързани с определени пол и възраст, което поставя в цялостен контекст факта на ограничителното изискване за работа, свързано с определена етническа принадлежност, приложено в процесния случай спрямо ищеца.

Относно правото.

А. Наличието на акт на дискриминация спрямо ищеца

Приложимото право

Съгласно чл. 4, ал. 2 от Закона за защита срещу дискриминацията (ЗЗСД) по-неблагоприятното третиране, основано на етническа принадлежност, съставлява пряка дискриминация, забранена от чл. 4, ал. 1 ЗЗСД. Съгласно чл. 12, ал. 4 вр. с чл. 4, ал. 1 ЗЗСД работодателят няма право да отказва наемане на основата на етническа принадлежност.

Правните изводи

Установеният по делото факт на по-неблагоприятно третиране на ищеца от страна на ответника, състоящо се в отказ на наемане, в контекста на изричните изявления на ответникови служители, че изискванията за наемане включват кандидатите да не са роми, съставлява акт на дискриминация, основана на етническа принадлежност, от страна на ответника спрямо ищеца.

Б. Наличието на непозволено увреждане

Приложимото право

Дискриминацията като противоправно деяние, ако е причинила вреди, съставлява непозволено увреждане. Специалният ЗЗСД не предвижда особени правила за отговорността на юридическите лица в такива случаи. Следователно, за отговорността на юридическите лица за вреди, произтекли от дискриминационни актове, е субсидиарно приложим общият Закон за

задълженията и договорите (ЗЗД), който установява правилото да не се вреди другиму. Така, ЗЗД като специален закон е приложим за определяне на деянието и неговата противоправност като два от елементите на деликта. Относно останалите елементи – вреда, причинна връзка между деянието и вредата, и вина – приложим е общият ЗЗД.

Правните изводи

Процесният дискриминационен акт на служителите на ответника, осъществили отказ на наемане спрямо ищеца, представлява виновно извършено противоправно деяние, в пряко следствие от който ищецът е претърпял неимуществени вреди. Следователно, този акт съставлява непозволено увреждане.

В. Отговорността на ответника за дискриминационния акт спрямо ищеца

Приложимото право

Съгласно чл. 49 ЗЗД, по който юридическите лица отговарят за непозволено увреждане, този, който е възложил другиму работа, отговаря за вредите, причинени от него при или по повод изпълнението ѝ. Тази гаранционно-обезпечителна отговорност на възложителя е обективна, безвиновна. Тя е налице и тогава, когато причинителят на вредите не е спазил дадените му от възложителя на работата указания или надлежните правила за нейното извършване. Щом увреждането е осъществено при или по повод изпълнение на възложената работа, възложителят отговаря за него, в това число и тогава, когато натовареното лице е нарушило задълженията си по реда и начина за извършването ѝ. Възложителят отговаря не само за заповядани от него на извършилото ги лице увреждания, а въобще за увреждания, извършени във връзка или по повод на възложената работа.

Правните изводи

Процесният дискриминационен акт спрямо ищеца – отказът да бъде нает той на работа при ответника - е осъществен от служители на ответника. Това са тези служители, които са взели решението да не бъде нает ищеца, а да бъдат наети други лица. Тези служители са лица, на които ответникът е възложил работа. Процесният дискриминационен акт спрямо ищеца – отказа да го наемат - тези служители са осъществили именно при изпълнение на възложената им от ответника работа – да управляват предприятието на ответника, в частност да наемат работна ръка. При осъществяване на процесния дискриминационен акт спрямо ищеца ответниковите служители са действали на работното си място, от името и за сметка на своя работодател – ответника. Следователно, за осъществения от тях дискриминационен акт спрямо ищеца и за произтеклите от този акт неимуществени вреди за ищеца отговорност носи ответникът като възложител на работа по смисъла на чл. 49 ЗЗД. За тази негова обективна отговорност не е от значение дали ръководният му орган е оторизирал или дори дали е знаел за действията и бездействията на служителите, осъществили процесния дискриминационен акт спрямо ищеца.

Ефективната защита от дискриминация е необходима предпоставка за осигуряване на желаното от закона равенство на субектите във възможностите им да упражняват права. Ето защо, ръководният орган на съответния правен субект, в случая ответника, е длъжен да създаде такава вътрешна организация, която да изключи всяка дискриминация в дейността на субекта, най-вече от страна на неговите служители. Целта на закона, установена от чл. 2 ЗЗСД, може да се постигне само ако, и доколкото, такава организация е създадена. Фактическата връзка между физическото лице - извършител на акта на дискриминация, и правния субект, от чието име това лице е действало, е необходимото и достатъчно условие да се ангажира отговорността на субекта, от чието име е действал извършителят на дискриминационния акт, като е без значение кое именно лице от организационната структура на ответника и при какви правомощия е извършило този акт.

По делото не само че не се установи вътрешна организация на предприятието на ответника, насочена към изключването на дискриминация, но, напротив, се установи, че ответникът има установена практика да дискриминира въз основа на признаците пол и възраст, като поставя дискриминационни бариери пред кандидатите за работа, които нямат определен пол и възраст, и като заплаща труда на жените-работници по-ниско отколкото този на мъжете (вж. показанията на св. Петрова – "... за мъжете заплатата е от 400 до 600..., за жените, 350-400 лв.") в нарушение не само на чл. 4, ал. 1, чл. 12, ал. 1 и чл. 14, ал. 1 и 3 ЗЗСД, но и на чл. 8, ал. 3 и чл. 243 от Кодекса на труда. Установената по делото практика на ответника да дискриминира работниците си по пол и възраст следва да служи като цялостен контекст за дискриминационния начин, по който той дефинира критериите за наемане и оценяване на работниците си, в светлината на който съдът да постави процесното оплакване на ищеца от етническа дискриминация от страна на ответника.

В заключение, налице е отговорност на ответника за безспорно установен противоправен акт на етническа дискриминация, осъществен от негови служители спрямо ищеца.

Г. Тежестта на доказване по делото

Приложимото право

Съгласно чл. 9 ЗЗСД тежестта на доказване по антидискриминационни дела се разпределя между страните съобразно специално правило. Ако ищецът докаже факти, от които може да се изведе предположение, че е налице дискриминация, тежестта на доказване се прехвърля върху ответника да опровергае този извод, като оправдае установената разлика в третирането с обективни причини, несвързани с етническа принадлежност, и така докаже, че дискриминация не е налице. В случай че ответникът не съумее да обори предположението, изведено от доказаните от ищеца факти, съдът следва да счете дискриминацията за доказана. Съдът счита дискриминацията за доказана, и без ищецът да я е доказал безспорно, ако ответникът не съумее да опровергае възможния извод за наличие на дискриминация.

Правните изводи

Ищецът не само доказва факти, от които може да се направи извод, че е налице дискриминация, но проведе пълно доказване на твърденията си за етнически дискриминационен отказ да бъде нает на работа от ответника. Ищецът доказва с пълно доказване всички елементи на фактическия състав на дискриминацията: 1) по-неблагоприятно третиране – той не е нает, докато други кандидати са наети; 2) сравнимост на ситуацията на ищеца и наетите лица – и той, и те са кандидатствали за работа при ответника, като и той, и те имат средно образование; 3) етническата принадлежност като основание за по-неблагоприятното третиране – служители на ответника изрично са заявили, че за работа при ответника се изисква неромска етническа принадлежност; освен това, липсва друга, основателна причина, която да оправдава различното третиране на ищеца в сравнение с наетите лица.

От своя страна, ответникът не проведе необходимото от негова страна пълно и главно доказване на факти, които да опровергават наличието на дискриминация. Защитните тези и доказателствата на ответника са неадекватни да понесат тази доказателствена тежест.

Д. Тезите и доказателствата на ответника

1. Относно представените доказателства, че длъжностната характеристика за работа при ответника изисква завършено средно образование, за което се иска представянето на диплома, и тезата, че образованието е причината за ненаемането на ищеца. Както се установи по делото (вж. Установените факти, № 12), ищецът има средно образование. Следователно, изискването за средно образование не може да бъде причина той да не бъде нает, тъй като той отговаря на това изискване и служителите на ответника са знаели това. Те са знаели това, тъй като са се информирали от ищеца относно образованието му още при кандидатстването му на 5.02.2004 г. (вж. Установените факти, № 11). Следователно, образованието не е било факторът, определил решението да не бъде нает ищецът, тъй като служителите на ответника, които са взели това решение, са знаели към момента на вземането му, че ищецът има изискуемото средно образование. Нещо повече, доколкото може да се приеме за установено, че средното образование е необходимо условие за наемане на работа при ответника, фактът, че служителите на ответника не са поискали от ищеца да удостовери, че има такова образование, като представи съответен документ (вж. Установените факти, № 9), сам по себе си е показателен за тяхното предубедено отношение към ищеца като кандидат за работа още от самото начало. Фактът, че не са поискали от ищеца документ за образованието си, сочи, че служителите на ответника не са подложили ищеца на реална преценка дали отговаря на изискванията им. Фактът, че служителите на ответника не са положили грижа да установят дали ищецът отговаря на изискванията им, сочи, че те предварително са го дисквалифицирали от кръга на реалните кандидати, които заслужават сериозна преценка, и са предрешили изхода от кандидатстването му в негов ущърб. Освен това, не може да се приеме за установено, че завършеното средно образование е необходимо условие за наемане на работа при ответника, тъй като експертизата по делото установи

безспорно, че ответникът има нает работник без средно образование, само с основно такова. Следователно, твърдяното от ответника изискване за средно образование, дори и ищецът да нямаше такова образование, не би могло да бъде причината да не бъде нает той, тъй като ответникът вече е наел друг такъв работник без средно образование.

2. Относно доказателствата, че за наемане при ответника се изисква представянето на здравна и трудова книжка, и тезата, че непредставянето на тези документи от страна на ищеца е причината за ненаемането му. Непредставянето на такива документи от страна на ищеца не може да бъде причината за ненаемането му, тъй като служителите на ответника на никой етап не са поискали от него да представи такива документи – нито по телефона, нито на място (вж. Установените факти, № 9). Следователно, като не са проверили, служителите на ответника не са могли да знаят дали ищецът би представил тези документи. Следователно, това не би могло да определи решението им да не го наемат. Напротив, доколкото е установено, че представянето на тези документи е необходимо условие за наемане на работа при ответника, фактът, че служителите на ответника не са поискали от ищеца да ги представи, потвърждава ищцовата теза за предубедено дискриминационно отношение към него като кандидат за работа. Служителите на ответника дори не са проверили дали той ще отговори на изискването им да представи трудова и здравна книжка, тъй като предварително са го дисквалифицирали от кръга на реално преценяваните кандидати (вж. по-горе т. 1 относно образованието). Както относно образованието, така и относно тези документи, предубеждението на ответниковите служители към ищеца като кандидат за работа и отказът им да го подложат на реална преценка за съответствие с изискванията им сочи на етнически предразсъдък, тъй като друга причина за това предубеждение липсва, нито ищецът им е дал какъвто и да било повод за това.

3. Относно гласните доказателства, че служители на ответника не са правили изявления по телефона, че се изисква кандидатите за работа да не са роми. Показанията на св. Петрова и Божилова, че те лично не са правили такива изявления, не биха могли да установят, че никой друг от служителите на ответника не е правил такива изявления. Както установяват самите свидетелки, съвсем не само те, а всеки от 40-те работници на ответника може, и се случва, да отговаря на телефонни обаждания по обяви за работа. Нещо повече, тези свидетелки съвсем не са лицата, чиято длъжност е да вдигат телефона (“хората от администрацията” по думите на св. Петрова); те са го вдигали само инцидентно. Следователно, въпросните изявления, установени от св. Нанова и Асенов, са могли да бъдат направени както от някое от лицата, чиято длъжност е да вдигат телефона, така и от всеки друг от работниците на ответника, вдигнал телефона инцидентно. Показателно е в тази връзка, че ответникът не доведе да свидетелстват лицата, които вдигат телефона по длъжност, които с по-голяма вероятност, макар и само вероятност, биха могли да установяват, че подобни изявления не са правени, тъй като те ще са тези, които са вдигали телефона в мнозинството от случаите.

4. Относно гласните доказателства, че служителите на ответника, когато отговарят на телефонни обаждания за неговите обяви за работа, обявяват изисквания за средно образование и представяне на документи

като здравна и трудова книжка. Отново, св. Петрова и Божилова могат да установяват само факта, че те самите са обявявали такива изисквания, но не биха могли да свидетелстват за останалите 40 работници на ответника, които вдигат телефона по длъжност или инцидентно. Следователно, техните показания не могат да оспорят установеното с показанията на св. Нанова и Асенов, че такива изисквания не са били обявени в процесните телефонни разговори. Отново, показателно е, че ответникът не доведе да свидетелстват лицата, които вдигат телефона по длъжност, които с по-голяма вероятност, макар и само вероятност, биха могли да установяват, че подобни изрични изисквания се обявяват.

5. Относно гласните доказателства, че ответникът има нает работник от ромски произход. На първо място, този факт не се установи безспорно. Св. Петрова и Божилова не са възприели непосредствено факта, че въпросният работник е ром – нито той им го е заявил, нито те лично са възприели това от външния му вид или акцент, или друг белег. Нещо повече, св. Петрова установява, че от говора на въпросното лице не може да се установи то да има ромски произход (“говори български без акцент”), а св. Божилова установява, че и от външния му вид това не може да се установи. Напротив, и двете свидетелки са категорични, че са чули, че въпросното лице е ром, от трети лица, т.е. свидетелстват по слух. Следователно, с показанията им не може да се установи, че ответникът има нает работник-ром. Показателно е, че ответникът не доведе този предполагаем ром да свидетелства лично. На второ място, ищецът не твърди, че ответникът никога не е наемал роми. Ищецът само твърди, че служител на ответника му е отправил изявление, че е политика на фирмата да не наема “цигани.” Ищецът не твърди, че това изявление е вярно. Ищецът твърди, и доказва, че той лично е бил дискриминиран от ответника в конкретния процесен случай, като не е бил нает. За да е налице дискриминация в процесния случай, не е необходимо ответникът да е дискриминирал във всеки друг случай. Фактическият състав на пряката дискриминация, както я дефинира чл. 4, ал. 2 ЗЗСД, не изисква наличието на неизменна практика на дискриминация във всички случаи. В този смисъл, дали ответникът има или не нает работник-ром, е въпрос, неотносим към този, дали или не ответникът дискриминационно е отказал да наеме ищеца в процесния случай.

6. Относно показанията на св. Петрова и Божилова, че те не знаят да има изискване за кандидатите за работа при ответника да не са роми. От това, че свидетелките не знаят за такова изискване, не следва, че такова няма. Както се установи, не са те тези, които по длъжност отговарят на телефонни обаждания по обявите за работа на ответника. Нито са те тези, които вземат решенията за наемане при ответника. От тях не се е очаквало да отговарят на такива обаждания или да контактуват с кандидати. Те са вдигали телефона само инцидентно. Следователно, възможно е те да не са били уведомени за такова изискване, а то все пак да е съществувало и да е било приложено в процесния случай.

7. Относно доказателствата, че ответникът има наети работници-турци. Този факт, дори да се приеме за установен, е неотносим към предмета на делото. Ищецът не е турчин, а ром. Дори ответникът да не дискриминира срещу турци, това не означава, че не дискриминира срещу роми, още по-малко, че не е

дискриминирал срещу ищеца в процесния случай. Формите и степента на етническа дискриминация много варират според конкретната етническа принадлежност. Ищецът не твърди, че ответникът дискриминира всички лица с малцинствена етническа принадлежност.

В заключение, ответникът не съумя да опровергае доказани от ищеца факт на етническа дискриминация спрямо него от страна на ответникови служители, за която отговорност носи ответникът.

Моля съдът да уважи изцяло предявените иски, като на основание чл. 71, ал. 1, т.1 от Закона за защита срещу дискриминацията (ЗЗСД) **установи, че отказът на наемане, осъществен от ответника спрямо ищеца, съставлява пряка дискриминация**, основана на етническа принадлежност; на основание чл. 71, ал. 1, т. 2 ЗЗСД **осъди ответника да се въздържа в бъдеще от извършване на такъв отказ** спрямо ищеца; и на основание чл. 71, ал. 1, т. 3 ЗЗСД **присъди обезщетение** за понесените от ищеца вследствие дискриминационния отказ нематериални вреди в размер на 600 лв. ведно със законната лихва.

София,
16.02.2005 г.

С уважение,
адв. Маргарита Илиева