

## Klinika antidiskriminačního práva II.

1. Úvodní slovo
2. Zápis na praxe
3. Shrnutí dosavadního učiva týkajícího se etnicity a rasy a DIS
4. Test rationality/ strict / intermediate scrutiny  
([http://en.wikipedia.org/wiki/Intermediate\\_scrutiny](http://en.wikipedia.org/wiki/Intermediate_scrutiny) srov. rozhodnutí Craig v. Baren)  
([http://en.wikipedia.org/wiki/Rational\\_basis\\_review](http://en.wikipedia.org/wiki/Rational_basis_review))  
([http://en.wikipedia.org/wiki/Footnote\\_4#Footnote\\_Four](http://en.wikipedia.org/wiki/Footnote_4#Footnote_Four) srov. rozhodnutí Korematzu)
5. Diskuse nad judikaturou:

### 1971 Griggs v. Duke Power Co.

Diskriminační náborová politika zaměstnanců v elektrárně. Pro veškerá místa vyžadován středoškolský diplom. Před přijetím zákona o občanských právech (1964) byli Afroameričané zaměstnáváni ve společnosti Duke Power Co. výhradně na pozicích dělníků jako nejhůře placených míst. Po přijetí tohoto desegregačního zákona musela společnost změnit svou taktiku, aby mohla nadále diskriminovat černochoy. Zavedla požadavek středoškolského vzdělání nebo dosažení dobrých výsledků v IQ testech pro své zaměstnance, a to i v dělnických pozicích. Protože v 60. letech mělo středoškolské vzdělání velmi málo černochoů, důsledkem byla pokračující segregace. Požadavek středoškolského diplomu nemá rozumný vztah k dané činnosti (business necessity). Diskriminační úmysl neprokázán, to nebrání tomu, aby úprava byla shledána vůči dělnickým profesím diskriminační. Většinové stanovisko soudu sepsané soudce Burgerem: ustanovení hlavy VII. zákona o občanských právech požaduje, aby firma dokázala, že testy jsou rozumné vzhledem k pozici, na kterou jsou požadovány. Protože hlava VII. spadá pod článek I. oddílu 8. ústavy USA (pravomoc řídit obchod mezi jednotlivými státy federace), je v moci Kongresu upravovat náborové podmínky. V tomto případě nebyly testy přiměřené účelu. Soud zde nezkoumal diskriminační záměr (třebaže byl očividný) na rozdíl od pozdějšího případu Washington v. Davis (1976), který podle soudu nespadá pod článek 1. oddílu 8 Ústavy, ale jen pod 14. dodatek Ústavy. Nepřímá diskriminace; "business necessity"; "disparate impact" (nepoměrný dopad obecné navenek neutrální normy na menšinovou skupinu obyvatel, nepřímá diskriminace); srovnání s Washington v. Davis (1976).

## 1978 Regents of the University of California v. Bakke

Alan Bakke, 33 letý běloch a vystudovaný inženýr, podal přihlášku na lékařskou fakultu. Dvakrát za sebou neuspěl, třebaže dosáhl vyššího skóre nežli jiní žadatelé; ti byli přijati na základě zvláštního programu na podporu etnických menšin. Bakke u soudu namítal porušení rovnostní klauzule a hlavy VI. zákona o občanských právech z roku 1964 (zákaz vylučování jakýchkoliv osob z federálně financovaných programů na základě jeho rasy). U okresního soudu Bakke prohrál, když neunesl břemeno důkazu o tom, že by byl přijat, kdyby neexistoval onen program. Odvolací soud rozhodnutí zvrátil tím, že otočil důkazní povinnost na školu, která měla prokázat, že by Bakke nebyl přijat ani při absenci vyrovnávací akce. 4 soudci se zaměřili pouze na hlavu VI., kvóty jasně vylučují Bakkea z veřejného vzdělávání. Ostatní se na věc dívali z širšího hlediska, tedy i pod optikou 14. dodatku - škola nezamýšlela vyloučit Bakkea, účelem bylo usnadnit plnohodnotné zařazení příslušníků etnických menšin do většinové společnosti. neroztříděno dle D důvodu. Případ založil polemiku o správnosti afirmativních akcí mající za cíl nápravu minulých křivd. V roce 2003 se problém znovu dostal k nejvyššímu soudu kauzou Gratz v. Bollinger, soud se v ní opřel o stanovisko vyjádřené v tomto případě.

## 2003 Grutter v. Bollinger

Upřednostňování při přijímání na univerzity na základě rasového kritéria. Barbara Grutter se v roce 1996 přihlásila na právnickou fakultu Michiganské univerzity v Ann Arbor. V testech dosáhla 161 bodů a předchozí výsledky vzdělání též byly velmi dobré. Nebyla ale přijata třebaže její výsledky byly lepší než u některých přijatých studentů na základě systému upřednostňující diverzitu ve vzdělání. Vyrovnávací akce je ústavní. Rozhodnutí sepsané soudkyni O'Connor: Citováno je stanovisko soudce Powella (Univ. Of Cal. v. Bakke (1978)). Přírnost různorodosti studentského kolektivu na vzdělání není v kompetenci soudu posoudit, to je na uvážení univerzit, soud ale s takovou politikou souhlasí - mezirasová diskuze může jen pozvednout úroveň vzdělání. Tato politika nadměrně nezatěžuje uchazeče, které nejsou preferovanými menšinami, zároveň je zde požadavek, aby přijímací politika upřednostňující méně zastoupené menšiny byla časově omezená. Univerzita by měla rasově podmíněný program ukončit jak to bude prakticky možné. Je to 25 let od doby, kdy soudce Powell judikoval a soud předpokládá, že za dalších 25 let již nebude této politiky zapotřebí. Pozitivní opatření; disentující stanoviska; "compelling state interest"; přístup ke vzdělání. + Následuje Gratz vs. Bollinger – *zákaz mechanického aplikování kvót.*

## 2008 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum) proti Firma Feryn NV

Centrum podalo žalobu na ředitele společnosti Feryn, který veřejně prohlásil, že jeho podnik v podstatě přijímá montéry, ale nechce přijímat „osoby cizího původu“ z důvodů neochoty jeho zákazníků vpouštět je při provádění prací do svých domovů. Soud ovšem žalobu zamítl a uvedl, že neexistuje žádný důkaz ani domněnka pro to, že by se třeba byl jen jedna osoba ucházela o zaměstnání a nebyla přijata z důvodu svého etnického původu. . Skutečnost, že zaměstnavatel veřejně prohlásí, že nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu, představuje přímou diskriminaci při náboru do zaměstnání ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/43, vzhledem k tomu, že taková prohlášení mohou skutečně odradit určité uchazeče od toho, aby se přihlásili, a tudíž působí jako překážka jejich přístupu na trh práce.

II. Existence takové přímé diskriminace nepředpokládá existenci konkrétního stěžovatele, který tvrdí, že se stal obětí diskriminace. Zaměstnavateli přísluší, aby prokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Může to učinit tak, že prokáže, že skutečná náborová praxe podniku těmto prohlášením neodpovídá.

III. Článek 15 směrnice 2000/43, vyžaduje, aby systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice byl i v případě, kdy neexistuje konkrétní oběť, účinný, přiměřený a odrazující.

Podle Belgického práva může být Centrum účastníkem řízení před soudy, pokud existuje nebo by mohla existovat diskriminace, aniž by v této souvislosti byla nezbytná existence předchozí stížnosti.