

美國最高法院 重要判決之研究

Essays on Important Decisions of
the U.S. Supreme Court

2010-2013



黃昭元 主編

美國最高法院重要判決之研究：2010-2013

Essays on Important Decisions of the U.S. Supreme Court

黃昭元 主編



新學林出版股份有限公司

美國最高法院重要判決之研究, 2010-2013 /
黃昭元主編. -- 一版. -- 臺北市 : 新學林, 2015.12
面 ; 公分
ISBN 978-986-295-508-6(平裝)
1.法律 2.判決 3.論述分析 4.美國

583.52

104025815

美國最高法院重要判決之研究：2010-2013

主 編：黃昭元

出 版 者：新學林出版股份有限公司

地 址：台北市大安區和平東路二段 339 號 9 樓

電 話：(02) 27001808 傳 真：(02) 27059080

網 址：<http://www.sharing.com.tw>

總 經 理：毛基正

副總編輯：林靜妙

經 理：許承先

責任編輯：李啟琳

內文編排：陳怡君

出版日期：2015 年 12 月 一版

郵撥帳號：19889774 新學林出版股份有限公司

購書未滿 1000 元加收郵資 60 元

定 價：350 元

ISBN 978-986-295-508-6 (平裝)

本書如有缺頁、破損、倒裝，請寄回更換

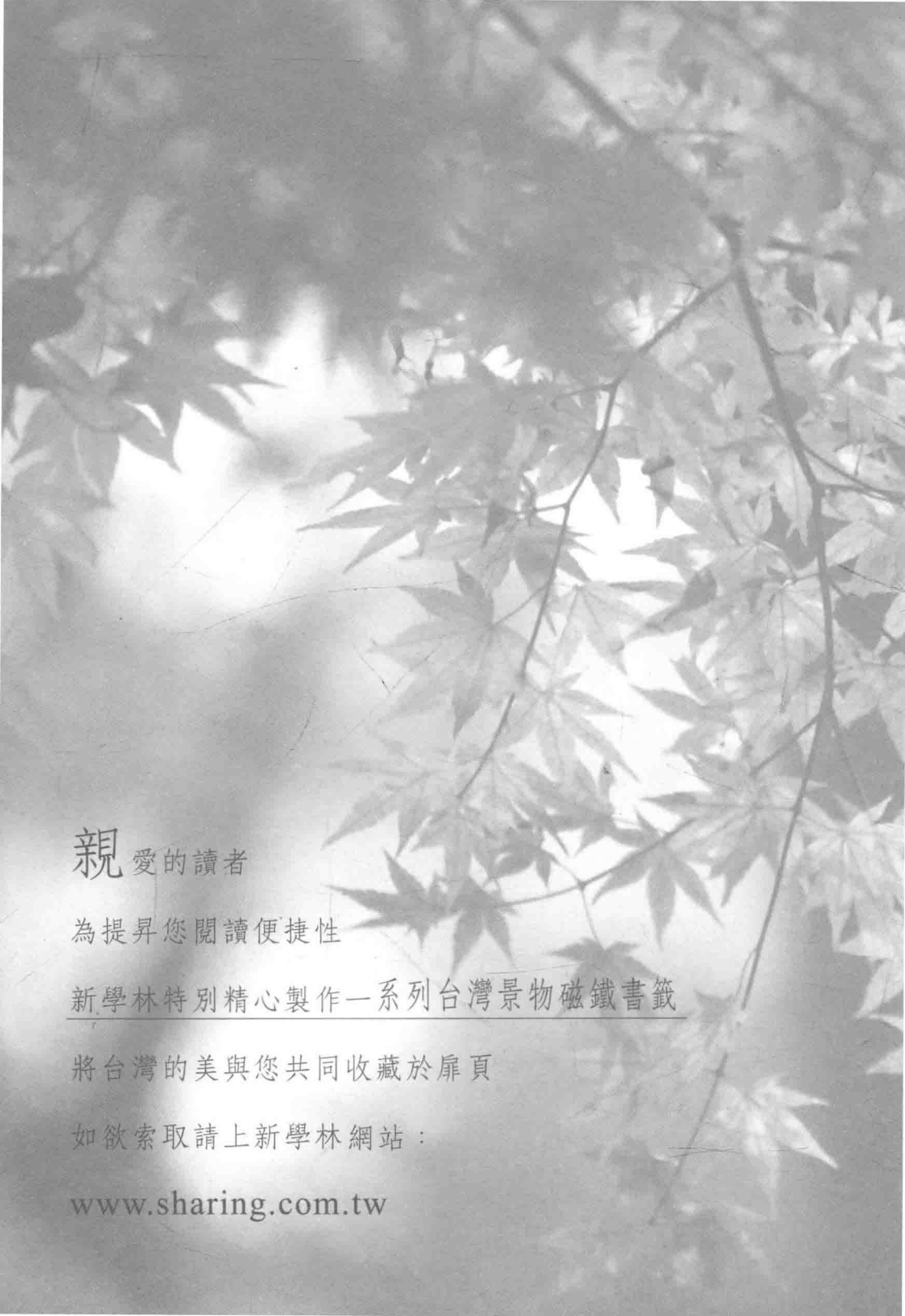
門市地址：106 台北市大安區和平東路二段 339 號 9 樓

團購專線：(02) 27001808 分機 18

讀者服務：law@sharing.com.tw

電子商務：<http://www.sharing.com.tw>

本書蒙國立臺灣大學法律學院邁頂計畫補助經費，謹此致謝。



親愛的讀者

為提昇您閱讀便捷性

新學林特別精心製作一系列台灣景物磁鐵書籤

將台灣的美與您共同收藏於扉頁

如欲索取請上新學林網站：

www.sharing.com.tw

致學如耕 涵泳歲稔

致學如辛勤耕耘，必歡盈沉浸於歲收穀物時。

序 言

1992 年 6 月 13 日，在焦興鎧教授的主辦下，中研院歐美所舉行「美國聯邦最高法院」學術研討會，隔年出版了「美國聯邦最高法院論文集」。此後 20 年間，焦興鎧教授以同一主題，陸續主辦了 7 屆研討會，詳如下表。這一系列的學術研討會和論文集鼓勵並帶動國內法學界以美國聯邦最高法院判決為研究對象，進行深入的個案判決研究，累積了許多重要論文。由於這一系列研討會是以各個法學領域的重要判決為研究對象，從而成為國內留美的法學者間，每隔數年定期切磋討論的重要場域。不論就學術研究或交流，本系列研討會都有不可磨滅的貢獻！

美國聯邦最高法院重要判決研討會歷屆紀錄：

屆別	會議名稱	會議日期	會議地點	出版論文集
1	「美國聯邦最高法院」學術研討會	1992.6.13	中研院歐美所	1993 年出版《美國聯邦最高法院論文集》
2	「美國最高法院重要判例之研究：1990～1992」學術研討會	1994.2.26	中研院歐美所	1995 年出版《美國最高法院重要判例之研究：1990～1992》
3	「美國最高法院重要判決之研究：1993～1995」學術研討會	1997.5.23	中研院歐美所	1998 年出版《美國最高法院重要判決之研究：1993～1995》
4	「美國最高法院重要判決之研究：1996～1999」學術研討會	2002.8.16	中研院歐美所	2005 年出版《美國最高法院重要判決之研究：1996～1999》
5	「美國最高法院重要判決之研究：2000～2003」學術研討會	2004.12.15	中研院歐美所	2007 年出版《美國最高法院重要判決之研究：2000～2003》

6	「美國最高法院重要判決之研究：2004～2006」學術研討會	2007.12.14	中研院歐美所	2011 年出版《美國最高法院重要判決之研究：2004-2006》
7	「美國最高法院重要判決之研究：2007～2009」學術研討會	2010.12.3	中研院歐美所	出版中
8	「美國最高法院重要判決之研究：2010～2013」學術研討會	2014.6.6	臺大法律學院	2015 年出版《美國最高法院重要判決之研究：2010-2013》

由於焦教授於 2014 年從中研院退休，為免此一學術活動從此中斷，經中研院歐美所之同意，國立臺灣大學法律學院公法中心決定接續主辦。經過約 1 年的籌劃，終於在 2014 年 6 月 6 日舉行第 8 屆「美國最高法院重要判決之研究：2010～2013」學術研討會，並邀請焦興鎧等 8 位教授發表論文。由於其中有 2 位教授因有升等考量，另將文章投稿，故最後有 6 位報告人將論文交主辦單位結集出版。這 6 篇論文分別討論美國最高法院在 2010 至 2013 年間的 6 則重要判決，涵蓋就業歧視、健康保險、公費競選、同性婚姻、歧視與言論自由、基因專利等不同議題。作者群也跨越不同世代，從資深的焦興鎧教授到新進歸國的年輕學者，均屬國內有關美國法研究學術社群的重要學者，其論文均各有見地，精彩可期。

感謝李燕俐律師及多位研究生助理協助籌辦本次研討會，備極辛勞；臺大法律學院邁頂計畫支持研討會及論文集出版經費，謹此致謝。

值此論文集出版之際，略贅數語，以感謝各位作者之參與及惠賜大作，並彰顯前人之努力。誠心希望此一研討會能持續舉行，今日涓涓細流，他日終成巨川。

主編

黃昭元 敬筆

2015 年 11 月 14 日

目 錄

序言	i
----------	---

就業歧視爭議中禁止雇主報復規範在美國之 最新發展

——聯邦最高法院在 <i>Southwest Medical Center v. Nassar</i> 一案判決之評析	焦興鎧 1
---	-------

美國聯邦最高法院關於全民健保判決之評釋

——以首席大法官的角色及論述策略為核心	張文貞 43
---------------------------	--------

「民主不是一場遊戲」

—— <i>Arizona Free Enterprise</i> 、公費競選與 民主的公平	蘇彥圖 69
---	--------

平等權利與社會制度間的婚姻家庭

——美國聯邦最高法院與歐洲人權法院 的共識？	翁燕菁 125
---------------------------------	---------

賣淫、愛滋防治與言論自由

——美國聯邦最高法院 <i>Agency for International Development v. Alliance for Open Society International, Inc.</i> 一案評析	陳宜倩 197
--	---------

由 *AMP v. Myriad Genetics, Inc.* 案論

基因技術創新與專利制度之互動	李治安 235
----------------------	---------

就業歧視爭議中禁止雇主報復規範 在美國之最新發展^{*}

——聯邦最高法院在 *Southwest Medical Center v. Nassar*
一案判決之評析

焦興鎧^{**}

目次

壹、序言

貳、背景說明

- 一、1964 年民權法第 7 章之相關規定
- 二、平等就業機會委員會所扮演之角色
- 三、聯邦各下級法院之相關詮釋

參、美國最高法院早期之詮釋

- 一、聯邦最高法院在 *Burlington Northern & Santa Fe Railway Co. v. White* 一案之判決
- 二、聯邦最高法院在 *Crawford v. Metropolitan Government of Nashville* 一案之判決
- 三、聯邦最高法院在 *Thompson v. North American Stainless, LP* 一案之判決

* 本文原為國立臺灣大學法律學院公法中心及中央研究院歐美研究所合辦「美國最高法院重要判決之研究：2010-2013」學術研討會之論文，2014 年 6 月 6 日（星期五）舉辦。作者感謝國立中正大學法律學系鄭津津教授之批評指正，已作相當程度之修改。

** 中央研究院歐美研究所兼任研究員；國立臺灣大學法律學院兼任教授。

四、聯邦最高法院在 *CBOCS West, Inc. v. Humphries* 及
Gomez-Perez v. Potter 兩案之判決

肆、美國最高法院在 *Nassar* 一案之判決

一、本案之重要事實

二、聯邦下級法院之判決

三、最高法院多數意見書之見解

四、最高法院反對意見書之見解

伍、綜合評析

一、聯邦最高法院此一判決之實質影響

二、聯邦最高法院此一判決所引起之爭議

三、雇主所應採取之因應作為

四、國會以立法推翻該院此一判決之可能性

五、此一判決對我國相關制度之啓示

陸、結語

摘 要

本文之目的，是要對聯邦最高法院在就業歧視案件中禁止雇主報復條款所做之相關判決，做一全面性之回顧，並論及它在 *Southwest Medical Center v. Nassar* 一案之態度轉變情形。除序言及結語外，全文共分四大部分：第一部分剖析 1964 年民權法第 7 章中禁止雇主報復條款之內容與範圍，以及各聯邦上訴法院之不同見解。第二部分探討聯邦最高法院早期之相關詮釋。第三部分說明它最近在 *Southwest Medical Center v. Nassar* 一案之判決，包括重要事實、聯邦下級法院之判決、該院之多數及反對意見，以期對此案之來龍去脈有一完整的認識。第四部分則是對該院此一判決做一整體評析，並提出雇主因應之道及可供我國所建構相關法制參考攻錯之處。

關鍵詞：就業歧視、1964 年民權法第 7 章、平等就業機會委員會、申訴、報復。

壹、序言

為剷除就業市場上嚴重之就業歧視現象，美國國會在 1964 年制定之民權法第 7 章（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）¹中，特別禁止基於種族、膚色、宗教、性別及原屬國籍之歧視。嗣後，又陸續增訂有關年齡、身心障礙及基因資訊（genetic information）等項目之歧視²，而且目前正在討論將性傾向（sexual orientation）之禁止也加入之問題³，使得該國之公平就業（fair employment）法制更趨完備。同時，為避免雇主以報復（retaliation）之手段，來達到讓受僱者或求職者無法行使他（她）們受這些法律所保障之權利之目的，這些公平就業法都訂有禁止報復之條款，來嚇阻雇主採取任何不利於受僱者或求職者之作為。從而，在勞雇之間發生之就業歧視爭議，通常可區分為兩大類：一是所謂「根據身分」（status-based）所產生之歧視，也就是由於被害人種族、膚色、宗教、性別、原屬國籍、年齡及身心障礙等因素而造成者⁴。另一則是根據被害人反對雇主這類行為，以及本身或協助他人提出申訴致遭報復而受到不利對待之情形⁵。根據負責執行這些公平就業法律之平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission, EEOC）相關統計，在基於身分所產生歧視之申訴案件中，以種族、性別、年齡及身

¹ 42 U.S.C. §§ 2000e-e (17) (2012).

² 關於此點，參見焦興鎧，〈就業歧視之新興爭議解析〉，《經社法制論叢》，46 期，頁 96-100、103-106（2010 年）。

³ 關於此點，參見 CONGRESSIONAL DIGEST, LGBT RIGHTS IN THE WORKPLACE 3-6 (2013)，至於較早期之改革情形，參見焦興鎧，〈美國就業上性傾向歧視爭議之探討〉，《歐美研究》，39 卷 1 期，頁 42-44（2009 年）。

⁴ 關於此點，參見 David P. Twomey, *Employee Retaliation Claims Under the Supreme Court's Burlington, Crawford and Thompson Decisions: Important Implication for Employers*, 62 LAB. L.J. 57, 57 (2011).

⁵ *Id.*

心障礙之爭議居多，但近年來，因遭到雇主報復而向它提出之申訴案件為數激增，幾已與種族或性別歧視之申訴案量等量齊觀⁶，成為該國公平就業法制中一相當引人矚目之發展趨勢。

一般而言，聯邦最高法院早期對雇主在就業歧視之報復訟爭中，通常都是採取對提出控訴受僱者較為有利之立場。舉例而言，在著名之 *Burlington Northern & Santa Fe Railway Co. v. White*⁷ 一案中，它即曾對 1964 年民權法第 7 章禁止報復條款之範圍，做出廣義之詮釋，認為除應與工作場所之條件與情況有關外，還應擴及與僱用並沒有直接關係，或發生在工作場所以外對受僱者造成損害之情形⁸，藉以讓該法所要提供之基本保障得以有效執行。同時，它還在該案中特別指出，只要是一位合理之受僱者（reasonable employee）認為，雇主被指控之作為相當程度對他（或她）不利（materially adverse），即可達到提起此類訟爭之基準（standard）⁹。嗣後，在 *Crawford v. Metropolitan Government of Nashville*¹⁰ 一案中，它又對雇主在職場性騷擾對受僱者採取之報復作為，做出有利於後者之判決，而認為受僱者雖未主動舉發此類事件，但在事業單位內部調查程序時提及本身亦曾遭到性騷擾，致被雇主報復而以其他理由加以開革，亦構成違反該法禁止報復之情形¹¹。至於在更近期之 *Thompson v. North American Stainless, LP*¹² 一案中，該院進一步強調在所謂「對第三者報復」（third party retaliation）之情形，也就是如果雇主對並無直接關

⁶ 根據該委員會之最新統計，在 2012 年會計年度，共曾接獲 33,512 件種族歧視之正式申訴案件，30,356 件性別歧視之正式申訴案件，而同年內，共曾接獲 31,208 件基於 1964 年民權法第 7 章而遭致報復之申訴案件，關於這些數據，參見該委員會網站 <http://www.eeoc.gov/eeoc/>（最近閱覽日期：2014 年 3 月 29 日）。

⁷ 548 U.S. 53 (2006).

⁸ *Id.* at 62-63.

⁹ *Id.* at 68-70.

¹⁰ 129 S. Ct. 846 (2009)，關於對本案判決之說明及評析，參見焦興鎧，〈美國最高法院對工作場所性騷擾爭議之最新判決：Crawford v. Nashville 一案之評析〉，《歐美研究》，43 卷 2 期，頁 274-298（2013 年）。

¹¹ *Id.* at 851.

¹² 131 S. Ct. 863 (2011).

聯之第三者牽扯加以報復時，則該位第三者亦屬被保護之對象，而有提起此類訴訟之訴因（cause of action）存在¹³。如果再加上該院另外在 *CBOCS West, Inc. v. Humphries*¹⁴ 及 *Gomez v. Potter*¹⁵ 兩則未直接涉及 1964 年民權法第 7 章相關爭議案件之判決，則可看出它對當事人提起此類禁止報復之訴訟，一般都是採取對受僱者或應徵者非常寬容之立場。

事實上，聯邦各級法院在審理相關案件時，對被害人前述根據身分所產生之歧視，或遭致報復而造成之不利對待所必須負擔之舉證責任分配（burden of proof）上，都是採取相同之認定標準，也就是他（她）們只要證明受保護之活動（protected activity），是雇主所採取行動之一項動機因素（motivating factor）的話，則舉證責任即轉移至雇主，而由後者舉證即使沒有該一受保護之活動，他（或她）也會採取相同之作為，也就是說雇主應負擔所謂「如果不是」（but for）之舉證責任¹⁶。然而，聯邦最高法院在 *University of Texas Southwestern Medical Center v. Nassar*¹⁷ 一案中，卻刻意提高受僱者在此類訴求的訟案中之舉證責任，而判決他（她）們聲稱因提出被就業歧視之申訴或控訴後遭致報復，則必須證明該項不利之對待，如果不是因為他（她）們所受保護之行動，否則即不可能發生¹⁸。由於此一判決之結果，勢必對提出就業歧視申訴或控訴而遭致報復之受僱者極為不利，而且也與該院前述一貫保障此類被報復受僱者或應徵者之立場相違，因此，即引發該國專家學者強烈之質疑批判¹⁹，讓羅伯茲首席大法官（Chief Justice John G. Roberts, Jr.）被認為逐漸採取親資方立場之觀點²⁰，似再一次得到證明。

¹³ *Id.* at 867.

¹⁴ 548 U.S. 53 (2006).

¹⁵ 128 S. Ct. 1951 (2008).

¹⁶ 關於此點，參見 David A. Drachsler, *Supreme Court Sets High Bar for Title VII Retaliation Claims*, 64 LAB. L.J. 205, 205-06 (2013).

¹⁷ 133 S. Ct. 2517 (2013).

¹⁸ *Id.* at 2524-28.

¹⁹ 關於此點，參見 Drachsler, *supra* note 16, at 209-10.

²⁰ 關於對羅伯茲首席大法官特別友善資方之質疑，參見 D. L. Franklin, *What Kind of*

本文之目的，是要對聯邦最高法院在就業歧視案件中禁止雇主報復條款所做之相關判決，做一全面性之回顧，並論及它在 *Southwest Medical Center v. Nassar* 一案之態度轉變情形。除序言及結語外，全文共分四大部分：第一部分剖析 1964 年民權法第 7 章中禁止雇主報復條款之內容與範圍，以及各聯邦上訴法院之不同見解。第二部分探討聯邦最高法院早期之相關詮釋。第三部分說明它最近在 *Southwest Medical Center v. Nassar* 一案之判決，包括重要事實、聯邦下級法院之判決、該院之多數及反對意見，以期對此案之來龍去脈有一完整之認識。第四部分則是對該院此一判決做一整體評析，並提出雇主因應之道及可供我國所建構相關法制參考攻錯之處。

貳、背景說明

本文此一部分首先說明 1964 年民權法第 7 章中禁止雇主報復條款之規定，然後再分析該法執行機構平等就業機會委員會所扮演之角色，接著對聯邦各下級法院之相關判決加以闡敘，藉以導引出聯邦最高法院早期判決之立場。

一、1964 年民權法第 7 章之相關規定

一般而言，為避免雇主以報復之手段，來不當干涉受僱者或求職者爭取或推動 1964 年民權法第 7 章所揭櫫之目標，國會特別在該法增列一項禁止報復之條款，明確規定雇主不得對任何反對他（或她）非法就業作為之受僱者或求職者加以歧視²¹，或因受僱者或求職者提出正式之申訴、作證、協助或以任何方式參與本法所訂一項調查、程序或公聽會

Business – Friendly Court? Explaining the Chamber of Commerce’s Success at the Roberts Court, 49 SANTA CLARA L. REV. 1019, 1054-56 (2009).

²¹ 42 U.S.C. § 2000 e – 3 (a) (2012).

等而予以歧視²²，否則與前述所謂根據身分所產生之歧視一樣，均會構成該法所禁止之非法就業作為（unlawful employment practice）。前者一般通稱為反對或異議條款（opposition clause）²³，而後者則是所謂參與條款（participation clause）²⁴。根據本法之文義（statutory text），由於參與條款之定義較為明確，而且又是以列舉之方式來加以呈現，因此，在認定上通常較無困難²⁵。然而，在處理涉及反對或異議條款之爭議時，因為要判斷當事人之某種特定行為，是否已達明確表示反對或異議之程度，即常易陷入困難，而有賴聯邦各級法院以相關判決來做進一步之澄清²⁶。

二、平等就業機會委員會所扮演之角色

由於 1964 年民權法第 7 章本身並未對報復一詞做出任何立法定義，因此，有賴實際負責該法執行之平等就業機會委員會來加以界定，而根據該委員會之見解，報復是指：「因為個人提出一項歧視之正式申訴、參與一項歧視之相關程序或表示對歧視之反對或異議，而被開除、降級或遭致報復²⁷。」同時，根據該委員會針對禁止雇主報復行為所頒布之遵循手冊（compliance manual），受僱者或應徵者在提出此類訴求時，通常都必須滿足下列三項要件始可，即：（一）他（或她）是參與一項受保護之活動，不論是對歧視表達反對或異議，或是參與一項制定法上所訂之申訴程序等；（二）雇主對該受僱者或求職者採取一項不利對待之行為（adverse action）；及（三）該項受保護之行為與不利對待行

²² *Id.*

²³ 關於對此一異議條款之較詳盡說明，參見 Twomey, *supra* note 4, at 59.

²⁴ 關於對此一參與條款之較詳盡說明，參見 *id.*

²⁵ 關於此點，參見焦興鎧，前揭註 10，頁 270。

²⁶ 焦興鎧，前揭註 10，頁 270-271。

²⁷ EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION, RETALIATION (2014)，關於其全文，參見 <http://www.eeoc.gov/types/retaliation.html>（最近閱覽日期：2014 年 4 月 2 日）。

為之間，確有因果關係（causal connection）存在²⁸。一般而言，雖然該委員會之此類界定或遵循手冊內所規定之事項，通常都不具有法律拘束效力，但因該委員會是專門負責該法執行之聯邦獨立機構，具專家委員會之性質，故聯邦各級法院都會給予相當程度之尊重（deference）²⁹。

根據該委員會在 2012 年會計年度所發布之最近期之資料顯示，它在該年共曾接獲 31,208 件基於 1964 年民權法第 7 章雇主報復之申訴案件，占全年所有申訴案件 31.4%，其實際數量已與前述根據身分之種族（33,512 件）、性別（30,356 件）及年齡（22,857 件）歧視申訴案件等量齊觀³⁰。事實上，自聯邦最高法院 2006 年在前述 *Burlington Northern & Santa Fe Railway Co. v. White*³¹ 一案中，對此類案件採取對受僱者極為友善之立場後，該委員會處理此類申訴案件之數量，即有逐年遞增之情形³²。舉例而言，在 2007 年會計年度，這類案件已達 23,371 件，較前一會計年度激增近 4,000 多件，而嗣後在 2008 年會計年度則是 28,698 件、2009 年會計年度是 28,948 件、2010 年會計年度是 30,948 件，至 2011 年會計年度則已達 31,429 件，如果將該委員會接獲其他所有制定法中之相關報復案件均列入計算，則數量更是驚人³³。

28 EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION, COMPLIANCE MANUAL ON RETALIATION (1998)，關於其全文，參見 <http://www.eeoc.gov/policy/docs/retal.html>（最近閱覽日期：2014 年 4 月 2 日）。

29 關於聯邦最高法院早期支持此一見解之判決，參見 *Skidmore v. Swift & Co.*, 323 U.S. 134, 140 (1944)，至於較近期之判決，參見 *National Railroad Passenger Corp. v. Morgan*, 536 U.S. 101, 110 n.6 (2002) 及 *Federal Express Corp. v. Holowecki*, 52 U.S. 389, 399 (2008)。

30 關於此點，參見本文前揭註 6 之數據。

31 548 U.S. 53 (2006)。

32 關於此點，參見 Martin K. LaPointe, *The Supreme Court Broadens the Expansion of Retaliation Claims: CBOCS West, Inc. v. Humphries and Gomez – Perez v. Potter*, 59 LAB. L.J. 318, 327-28 (2008)。

33 關於這些數據，參見該委員會之網站 <http://www.eeoc.gov/eeoc/>（最近閱覽日期：2014 年 4 月 2 日）。