

## 28. McDonnell Douglas Corporation v. Green

411 U.S. 792 (1973)

鄭津津 節譯

### 判 決 要 旨

在「一九六四年民權法」的規範下，被上訴人不會因為「平等就業委員會」在作成決定時缺乏「合理的理由」而阻礙了被上訴人在聯邦法院提起訴訟的權利。由於上訴人招募之機械工係被上訴人之專長，上訴人拒絕再僱用被上訴人之後，仍繼續進行機械工的招募，且上訴人對被上訴人擔任機械工的資格並無異議，因此被上訴人所提出的證據滿足了一九六四年民權法第七編所規定之「證據確鑿案件」的舉證責任。舉證責任因此轉移至上訴人，上訴人主張其拒絕再僱用被上訴人是基於被上訴人參與對抗上訴人之不法抗爭活動，上訴人因此不需證明其拒絕再僱用被上訴人是基於合法、非歧視性的理由，即可滿足此項舉證責任。雖然一九六四年民權法第七編並不強迫上訴人在此種情形下繼續僱用被上訴人，但該法並不允許上訴人以此理由作為種族歧視的藉口。因此，在發回更審時須給予被上訴人一個充分公平的機會以證明上訴人之拒絕再僱用被上訴人的理由只是一個掩飾種族歧視的藉口。

(The Supreme Court held that the Civil Rights Act of 1964 did not restrict a complainant's right to sue to those charges as to which the Equal Employment Opportunity Commission has made findings of Reasonable cause, and further held that where employer sought Mechanics, complainant's trade, and continued to do so after Complainant's rejection and employer did not dispute complainant's

qualifications, complainant proved prima facie case under Title VII and Furthermore, employer, which assigned complainant's participation in unlawful conduct against it as cause for his rejection, discharged its burden of proof to articulate legitimate, nondiscriminatory reason for complainant's rejection, but on remand complainant had to be afforded a fair opportunity to show that employer's stated reason for complainant's rejection was in fact pretextual.)

### 關 鍵 詞

racial discrimination( 種族歧視 ); Title VII of the Civil Rights Act of 1964 ( 一九六四年民權法第七編 ); re-employment ( 再僱用 ); prima facie case of racial discrimination ( 種族歧視證據確鑿案件 ); proof of pretext ( 藉口的證明 ); Remand ( 發回 )

本案判決由大法官 Powell 主筆撰寫

### 事 實

上訴人 McDonnell Douglas Corp. 是總部位於密蘇里州 ( Missouri ) 聖路易斯市 ( St. Louis ) 的飛機製造公司，該公司所僱用的員工超過三萬人。被上訴人是居住於聖路易斯的非裔美國人，其自一九五六年起即在上訴人公司擔任機械工和實驗室技術人員。直至一九六四年八月二十八日因上訴人裁減員工而被資遣。

被上訴人長期從事民權運動，在被資遣後即強烈地抗爭其被解僱與上訴人的僱用措施皆有種

族歧視之嫌。在與上訴人抗爭的過程當中，被上訴人與其他一些「種族平等會」( Congress on Racial Equality ) 的成員在上訴人工廠早上換班的時間違法地將車輛堵在通往上訴人工廠的主要道路上，以阻礙工人上班，聯邦地方法院對此一項「圍堵事件」作了下列的描述：

「五個車隊，每一車隊由四輛車組成，在早晨上班的顛峰時間分別堵住通往工廠的五個主要道路。所有的車輛緊挨著排成一排，堵住十字路口或馬路，並在馬路當中熄火，關上窗戶，鎖上車門，拉緊手煞車，一直停留至警察到來，

前後持續了一個小時。」被上訴人在此「圍堵」行動中，自早上七點尖峰時間開始，即將車子開至通往上訴人工廠的布朗路（Brown Road），並將道路堵住。被上訴人很清楚此舉可能導致的結果，他是刻意要阻塞交通。警察很快地趕到現場，並要求被上訴人將車子開走。被上訴人拒絕，於是警察將車子拖走，並以阻礙交通罪名逮捕被上訴人。被上訴人承認其罪行並接受罰金的處罰。

一九六五年七月二日，在上訴人公司發生了「閉鎖」（lock-in）行動，行為人將上訴人公司的前門鎖住，使得公司內的一些受僱人無法離開公司。雖然被上訴人事前應知悉此項行動，但由於證據的缺乏無法得知被上訴人涉入該項行動的程度。

在發生上述「閉鎖」行動之後約三個星期，一九六五年七月二十五日當天，上訴人公開徵聘機械工，被上訴人很快地向上訴人提出「再僱用」（re-employment）的申請，但遭到上訴人的拒絕，理由是因為被上訴人參與上述的「圍堵」與「閉鎖」行動。之後不久，被上訴人向「平等就業委員會」（the Equal Employment Opportunity Commission，簡稱 the EEOC）提起申訴，主張上訴人因其種族及長期參與民權活動而拒絕其「再僱用」的申請，上訴人的行為違反了一九

六四年民權法第七 三條 a 項第一款和第七 四條 a 項的規定。一九六四年民權法第七 三條 a 項第一款禁止任何基於種族歧視所作成的僱用決定；同法第七 四條 a 項則禁止任何針對抗爭或要求改正就業歧視情況之受僱人或求職人的歧視行為。「平等就業委員會」並未針對被上訴人第七 三條 a 項第一款的主張作成決定，但卻認為上訴人違反了第七 四條 a 項的規定。在「平等就業委員會」調解此項爭議失敗之後，一九六八年三月「平等就業委員會」告知被上訴人其得於三十天內向法院提起民事訴訟。

一九六八年四月十五日，被上訴人在聯邦地方法院提起訴訟，主張上訴人違反一九六四年民權法第七 三條 a 項第一款與第七 四條 a 項。聯邦地方法院駁回被上訴人有關第七 三條 a 項第一款的主張，其理由是「平等就業委員會」未在有關於被上訴人第七 三條 a 項第一款主張的決定中提出充分合理的說明。此外，聯邦地方法院認為上訴人之所以拒絕再僱用被上訴人純粹是因為被上訴人從事違法的抗爭行動，不是因為他從事合法的民權活動，而被上訴人所參與的「圍堵」與「閉鎖」行動並不受到一九六四年民權法第七編或第七 四條 a 項的保護。

被上訴人之後提起上訴，聯邦上訴法院維持聯邦地方法院的判

決，認為一九六四年民權法第七四條 a 項並不保障違法的行動，但卻推翻聯邦地方法院有關第七三條 a 項第一款的判決，並將此部分發回聯邦地方法院重審。

聯邦上訴法院認為被上訴人的主張已成立種族歧視的「證據確鑿」(prima facie)案件，亦即上訴人拒絕再僱用被上訴人的理由不足以抗辯被上訴人提出的種族歧視指控。雖然被上訴人參與違法的抗議活動的確顯示被上訴人缺乏為僱主執行工作的負責態度，然而被上訴人應有機會舉證說明上訴人拒絕再僱用他的理由只是一個掩飾種族歧視的藉口。

## 判 決

原判決廢棄，發回更審。

## 理 由

我們同意聯邦上訴法院的看法，認為缺乏「平等就業委員會」的合理決定並不會阻礙被上訴人在法院提起訴訟的權利，聯邦地方法院在此部分的判決是錯誤的。被上訴人即使在「平等就業委員會」提起就業歧視的申訴，之後又即時在聯邦地方法院提起訴訟，被上訴人已滿足提起聯邦訴訟案件的要件，不會因為「平等就業委員會」在作成決定時缺乏「合理的理由」

(reasonable cause) 而阻礙了被上訴人在聯邦地方法院提起訴訟的權利。

上訴人則主張聯邦地方法院錯誤的判決並未使被上訴人在審判過程中遭到不公平待遇，上訴人進一步在聯邦地方法院審理本案的最後四天，有關上訴人拒絕再僱用被上訴人是否涉及種族歧視的問題已被充分地審理。因為在這段審判期間當中，百分之八十的問題皆是與種族歧視有關的，上訴人因此要求維持聯邦地方法院之判決。

一九六四年民權法第七編的文字很明確地表明國會制定該法的目的，其目的在於確保就業機會的平等，以及消弭基於種族因素負面影響少數族群就業環境的歧視行為。國會並不欲透過一九六四年民權法第七編的規定，對不同條件的勞動者保證工作機會。簡言之，該法並不會因為某個勞動者先前被歧視或屬少數族群而特別保證其工作機會。國會在制定該法時所欲禁止的是對求職人或受僱人的種族歧視行為，不論求職人或受僱人是多數或少數族群。一九六四年民權法第七四條 a 項係在禁止僱主歧視參與合法民權活動或抗爭行動的求職人或受僱人；同法第七三條 a 項第一款規範的內容則較廣，其規範之主要內容在於僱主是否有任何基於種族歧視所作成的僱用決定。

本案被上訴人主張上訴人拒絕

再予以僱用是因為被上訴人曾參與民權運動以及其種族與膚色，上訴人則否認有任何種族歧視情事存在，並主張其拒絕再僱用被上訴人是因為被上訴人參與不法的抗爭活動。由上述可知，本案的爭點在於雙方當事人對事實主張的差異，以下僅針對上述爭點提出討論。為成立種族歧視的「證據確鑿案件」（有立案可能的案件），原告須提出下列證據：(1)原告為少數族群；(2)原告之條件與資格符合僱主之要求；(3)儘管原告資格符合僱主要求仍被拒絕僱用；(4)原告被拒絕之後，該職位仍處於空缺狀態，且僱主繼續以同樣資格要求進行招募。在本案中，我們認為被上訴人所提出的證據已構成所謂的「證據確鑿案件」。上訴人招募機械工，在拒絕僱用被上訴人之後，仍繼續在進行機械工的招募。此外，上訴人對於被上訴人的資格條件並無異議，且亦承認被上訴人在上訴人公司的表現是令人滿意的。基於上述理由，舉證責任轉移至上訴人身上，上訴人必須證明其拒絕再僱用被上訴人是基於合法、非歧視性的理由。上訴人在本案中指出其拒絕再僱用被上訴人是基於被上訴人參與不法抗爭活動，上訴人提出此項證據已滿足其舉證責任。然而，聯邦上訴法院認為上訴人拒絕僱用被上訴人的理由是主觀，而非客觀的，因此對反駁被上訴人「種族歧

視指控」的效力是非常有限的，我們認為聯邦上訴法院低估了上訴人所提出理由的反駁效力。被上訴人在本案例中承認其參與事先籌畫的「圍堵計畫」，目的在於交通尖峰時段癱瘓通往上訴人工廠的道路交通。一九六四年民權法第七編並不強制僱主再僱用故意從事違法抗爭行動的受僱人。在 *NLRB v. Faustel Corp* 一案中，本院曾主張「國會在制訂一九六四年民權法時，不欲強制僱主留用從事非法抗爭行動的受僱人。」基於上述理由，上訴人所提出的理由已滿足其舉證責任，但問題並不因之結束。雖然一九六四年民權法第七編並不強迫上訴人在此種情形下繼續僱用被上訴人，但該法並不允許上訴人以此理由作為種族歧視的藉口。因此，在本案發回重審時，應給予被上訴人一個公平的機會來證明上訴人所提出的理由事實上只是一個掩飾種族歧視行為的藉口。為滿足此項舉證責任，被上訴人可提出的有力證據為：在本案的「圍堵計畫」中亦有白人受僱人參與，其參與的程度與被上訴人相同，但事後卻仍被上訴人留用。上訴人雖有權拒絕僱用從事非法抗爭行動的受僱人，但此一原則必須平等地適用在所有不同種族的受僱人身上。其他可以用來證明上訴人的理由只是藉口的相關證據還有上訴人僱用被上訴人時的對待方式、上訴人在知道被上訴人參與民

權活動之後的反應，或上訴人對僱用少數族群的一般政策與措施，有關此點，提供上訴人僱用少數族群的統計資料對決定上訴人拒絕僱用被上訴人是否基於種族的因素有很大的幫助。總之，在未來重審時一定要給予被上訴人一個充分公平的機會來證明上訴人拒絕僱用被上訴人的理由只是一個掩飾種族歧視的藉口。

聯邦上訴法院在做成決定的過程中相當程度地參考 *Griggs v. Duke Power Co.* 的判決。在 *Griggs* 一案中，本院認為「當僱主所採用的僱用措施會排除黑人的僱用，而該僱用措施與工作執行無關時，該僱用措施應被禁止。」然而，本案與 *Griggs* 一案並不相同，在 *Griggs* 一案中所涉及的是表面公平，但實際上會排除合格黑人的僱用措施。但本案所涉及的是一個從事非法活動的行為。在本案中，上訴人並未採用任何表面公平的僱用措

施作為拒絕僱用被上訴人的理由，而是以被上訴人從事非法抗爭活動作為理由。因此，除非被上訴人可以證明上訴人的理由只是一個掩飾種族歧視的藉口，上訴人拒絕再僱用被上訴人的決定即不能被視為一個「人為的、專橫的以及不必要的僱用障礙」。

簡言之，被上訴人有權提出一九六四年民權法第七 三條 a 項第一款的主張。如果再審時，上訴人與被上訴人所提出的證據與目前相同，則被上訴人滿足了其主張「證據確鑿案件」的舉證責任，但上訴人也成功地反駁，但問題並非到此結束。再審時，被上訴人應被給予一個公平的機會以證明上訴人拒絕僱用被上訴人的理由是種族歧視行為的藉口。如果屆時聯邦地方法院作此認定，則應給予被上訴人立即且適當的救濟；如果聯邦地方法院未作此認定，則上訴人拒絕僱用被上訴人的決定應予以維持。