

## 29. Trans World Airlines, Inc. v. Thurston

469 U.S. 111 (1985)

鄭津津 節譯

### 判 決 要 旨

最高法院判認：(1)上訴人之調職政策係於年齡基礎上對不合格機長所為之歧視；(2)年齡並非「真誠的職業資格」；(3)上訴人之「調職制度」並非「真誠的年資制度」的一部份；及(4)上訴人須「故意」違反「就業年齡歧視法」，被上訴人方有權請求「雙倍損害賠償」，而僱主只有在明知或漠視其違法行為時方可構成所謂的「故意」。由於上訴人並不知道其「調職制度」違反「就業年齡歧視法」，且上訴人亦未漠視「就業年齡歧視法」的規定，反而，各項紀錄清楚顯示上訴人的管理階層曾以誠信合理的方式來決定其強制退休制度是否違反「就業年齡歧視法」，被上訴人遂無權請求「雙倍損害賠償」。

(The Supreme Court held that: (1) the airline's transfer policy discriminated against disqualified captains on basis of age; (2) age was not a "bona fide occupational qualification"; (3) the discriminatory transfer policy was not part of a "bona fide seniority system"; and (4) to say that violation of Age Discrimination in Employment Act is "willful" if employer either knew or showed reckless disregard for matter of whether its conduct was prohibited by the ADEA was acceptable way to articulate definition of "willful", but where employer certainly did not know that its conduct violated the Act nor could it be said that employer adopted transfer policy in "reckless disregard" of requirements of the Act, but, rather, record made clear that employer's

officers acted reasonably and in good faith in attempting to determine whether their plan would violate Act, conduct was not "willful" and respondents were not entitled to double damages.)

### 關 鍵 詞

age discrimination ( 年齡歧視 ); the Age Discrimination in Employment Act ( 就業年齡歧視法 ); bona fide occupational qualification ( 真誠職業資格 ); bona fide seniority system ( 真誠的年資制度 ); compulsory retirement ( 強制退休 ); prima facie case of age discrimination ( 年齡歧視證據確鑿案件 ); privilege of employment ( 僱用特權 ); double damages ( 雙倍損害賠償 )

本案判決由大法官 Powell 主筆撰寫

### 事 實

上訴人 Trans World Airlines Inc. (以下簡稱 TWA)大約僱用了三千名員工擔任三種駕駛艙內工作。

「機長」(captain)是操控飛機的駕駛員，總管飛機航行。「副機長」(first officer)是副駕駛，其任務為協助機長。「飛航機械師」(flight engineer)通常是負責監控儀表，除非機長和副機長皆無法操作飛機時，「飛航機械師」才會從事飛機的駕駛工作。

一九七七年，上訴人 TWA 和「航空駕駛員工會」(the Air Line Pilots Association，以下簡稱 the ALPA)簽訂團體協約，其中規定凡

年滿六十歲之駕駛艙工作人員皆須退休。此項約定是「真誠的年資制度」(bona fide seniority system)的一種，故在當時是符合「就業年齡歧視法」(the Age Discrimination in Employment Act，以下簡稱 the ADEA)規定的。然而，「就業年齡歧視法」(the ADEA)在一九七八年四月六日修訂並禁止以年齡作為強制退休的理由。上訴人 TWA 的主管因之開始關心該公司的退休制度是否違反修訂後的「就業年齡歧視法」。

一九七八年七月十九日，上訴人 TWA 宣布修訂後的「就業年齡歧視法」禁止強制年滿六十歲的「飛航機械師」退休，因此該公司決定

採用新的政策，在新的政策下，年滿六十歲的駕駛艙工作人員仍可繼續擔任「飛航機械師」的職位。然而，「航空駕駛員工會」主張其與上訴人 TWA 的團體協約中已明文禁止上訴人 TWA 僱用年滿六十歲的「飛航機械師」，而且修訂後的「就業年齡歧視法」亦未要求上訴人 TWA 在「飛航機械師」的退休制度上作此改變，因而反對此項新的退休政策。

儘管工會反對，上訴人 TWA 仍修改其原先的退休制度。在新的退休制度下，年滿六十歲者仍可繼續擔任「飛航機械師」。然而，此項新退休制度並未自動給予年滿六十歲的機長接受擔任「飛航機械師」訓練的權利。相反地，年滿六十歲的機長必須透過團體協約所規定的「競標程序」(bidding procedure) 方可繼續在 TWA 擔任「飛航機械師」。該「競標程序」規定機長必須在年滿六十歲以前提出擔任「飛航機械師」的競標申請，當有「飛航機械師」的職位出缺時，最資深且參與競標的機長即可獲得該項工作。如果在機長未滿六十歲前仍無「飛航機械師」的職位出缺，或是有缺但該機長的年資不足以得到該項空缺，則該機長必須依規定退休。

在上述團體協約的規定下，機長若是基於年齡以外的原因轉換工作為「飛航機械師」，則不須遵守「競標程序」。舉例而言，一個無法通過

健康檢查標準的機長，可自動地取代較資淺的「飛航機械師」，不論是否有「飛航機械師」的空缺。同樣地，一個因公司精簡人事而失去駕駛工作的機長亦可取代較資淺的「飛航機械師」，即使該機長不能勝任「飛航機械師」的工作，亦可不透過「競標程序」直接轉任「飛航機械師」。

被上訴人 Harold Thurston、Christopher J. Clark 以及 Clifton A. Parkhill 三個人皆是被上訴人 TWA 拒絕取代較資淺「飛航機械師」的機長。被上訴人 Thurston 在一九七八年五月二十六日公司施行新退休制度之前即已被強制退休。被上訴人 Clark 從未嘗試參與競標，因為上訴人 TWA 告知他參與競標並不影響其轉任「飛航機械師」的機會。上述兩個被上訴人皆未能透過「競標程序」轉任「飛航機械師」。被上訴人 Parkhill 則曾提出參與競標的申請，但在其年滿六十歲之前並未出現任何「飛航機械師」的空缺，因此被強迫退休。

被上訴人 Thurston、Clark 與 Parkhill 三人於是在聯邦地方法院對上訴人 TWA 以及「航空駕駛員工會」(ALPA) 提起訴訟，被上訴人主張上訴人 TWA 的「轉任制度」違反「就業年齡歧視法」第四條 a 項第一款的規定。上訴人 TWA 允許機長因年齡以外的原因取代較資淺的「飛航機械師」，但卻未給予年滿六

十歲被強制離開機長職位的機長同樣的「轉任特權」。

聯邦地方法院判決上訴人 TWA 以及 ALPA 勝訴，並認為被上訴人未能成立年齡歧視的「證據確鑿案件」。被上訴人之後在聯邦上訴法院提起上訴，該法院推翻聯邦地方法院的判決。聯邦上訴法院決定上訴人 TWA 應給予年滿六十歲的機長同樣的「轉任特權」，可以直接取代較資淺的「飛航機械師」，且由於上訴人「故意」(willful)違反「就業歧視年齡法」，上訴人 TWA 須給予被上訴人「雙倍損害賠償」(double damages)。上訴人 TWA 不服聯邦上訴法院的判決，因而在本院提起上訴，「航空駕駛員工會」則只提起有關「賠償責任」的部分。

## 判 決

聯邦最高法院維持上訴人有關違反「就業年齡歧視法」的部分，但駁回有關被上訴人請求「雙倍損害賠償」的部分。

## 理 由

「就業年齡歧視法」禁止工作場所中基於年齡的歧視措施。該法第四條 a 項第一款禁止僱主在僱用權利上給予年紀較大的受僱人不利的差別待遇。在上訴人 TWA 的轉任制度下，因年齡以外原因而不合格

的機長則可自動取代較資淺的「飛航機械師」，但因年齡而不合格的機長則無法享有相同的「取代」權利。相反地，這些因年齡而不合格的機長只能依照團體協約的「競標程序」尋求轉任的機會，若是在其年滿六十歲以前沒有出現「飛航機械師」的空缺，則該機長必須依規定退休。

「就業年齡歧視法」並不要求上訴人 TWA 給予不合格的機長轉任特權，但如果上訴人 TWA 給予一些不合格的機長取代較資淺「飛航機械師」的權利，那就不能以年齡作為理由拒絕將此特權給予其他因年齡而不合格的機長。雖然僱主有權不給予受僱人某種福利，但僱主不得以歧視的方式只將該項福利給予某些受僱人。

上訴人 TWA 主張被上訴人未在 McDonnell Douglas v. Green 一案所建立的原則下成立年齡歧視的「證據確鑿案件」，因為當被上訴人退休時，並無任何「飛航機械師」的空缺。上訴人 TWA 此項主張並不成立，因為當原告提出歧視行為的直接證據時，McDonnell Douglas 一案所建立的原則即不適用。在本案中，不合格機長轉任「飛航機械師」的方式係以年齡作為區分的標準，此乃年齡歧視的直接證據。由於上訴人 TWA 允許非因年齡因素而不合格的機長自動取代較資淺的「飛航機械師」，因此該轉任制度在表面上即已構成年齡歧視。

雖然我們認為上訴人 TWA 對於因年齡而不合格之機長的轉任制度有歧視之嫌，但問題並非到此為止。上訴人 TWA 主張其轉任制度符合「就業年齡歧視法」的規定。一方面，上訴人 TWA 解僱被上訴人是基於「真誠職業資格」( bona fide occupational qualification, 簡稱 BFOQ)，被上訴人已不符合擔任機長的資格，故將之解僱是合法的。另一方面，上訴人 TWA 的退休制度是「真誠的年資制度」( bona fide seniority system) 的一部份，故不在「就業年齡歧視法」的禁止範圍內。

「就業年齡歧視法」第四條 a 項第一款規定當年齡是一個「真誠職業資格」( BFOQ) 時，僱主可以採取基於年齡的歧視措施。然而，要適用上述條文，該項基於年齡的歧視措施必須與該特定行業有關。在此原則下，由於對「飛航機械師」這個特定的行業而言，年齡並非「真實就業資格」。因此，上訴人 TWA 的轉任制度並非「就業年齡歧視法」第四條 a 項第一款所允許的制度。上訴人 TWA 有兩個基於年齡制度的僱用措施：(1) 機長年滿六十歲之後即不得繼續擔任機長；(2) 因為年齡喪失機長工作的機長不像其他非因年齡喪失機長工作的機長一樣擁有自動轉任「飛航機械師」的權利。被上訴人 TWA 並不挑戰上訴人的第一項措施，但第二項措施使得合格擔任「飛航機械師」，但已滿

六十歲的被上訴人無法獲得「飛航機械師」的工作。由於年齡並非「飛航機械師」的「真誠職業資格」，因此，上訴人 TWA 此項歧視措施並不適用年齡歧視法第四條 a 項第一款的規定。

然而，上訴人 TWA 主張其「真誠職業資格」抗辯應受到「就業年齡歧視法」立法沿革 ( legislature history) 的支持，我們不同意上訴人 TWA 此項主張。「就業年齡歧視法」的立法沿革僅顯示該法不禁止上訴人 TWA 強制所有不合格的機長退休，包括那些因為年齡因素而不合格的機長，但這並不表示上訴人 TWA 得以年齡作為機長轉任「飛航機械師」的標準，因為年齡並非「飛航機械師」的「真誠職業資格」。

上訴人 TWA 同時主張由於其轉任制度是屬於「真誠的年資制度」的一部份，因此其轉任制度是符合「就業年齡歧視法」規定的。我們認為上述人 TWA 的轉任制度並非「就業年齡歧視法」所指的「真實年資制度」。該法所規定的「真誠的年資制度」並不會要求或允許基於年齡的強制退休制度。雖然 FAA 的「六十歲規定」( age of 60 rule) 會造成被上訴人的退休，但是上訴人 TWA 的年資制度顯然允許此種基於年齡的強制退休制度。此外，由於非因年齡而不合格的機長被允許取代較資淺的「飛航機械師」，而強

制退休制度卻是以年齡作基礎的。因此，上訴人 TWA 所主張的「真誠的年資制度」抗辯是不成立的。簡言之，上訴人 TWA 的轉任制度是基於年齡歧視的措施，違反了「就業年齡歧視法」的規定，上訴人所提出的兩個抗辯亦皆不成立。

「就業年齡歧視法」第七條六款規定，勝訴的原告只有在僱主「故意」( willful ) 違反該法之規定時，方可要求「雙倍損害賠償」( double damages )。聯邦上訴法院認為本案上訴人 TWA 係「故意」違反「就業年齡歧視法」，被上訴人應有權請求「雙倍損害賠償」。聯邦上訴法院對所謂的「故意違反行為」的解釋是：「僱主明知或漠視 ( reckless disregard ) 其行為違反『就業年齡歧視法』之規定」。從該法的立法沿革來看，我們認為以「漠視」作為認定「故意違反」的標準是合理的。

在本案中，被上訴人主張如果僱主對其僱用措施有違反「就業年齡歧視法」的認知可能時，即構成所謂的「故意違反」( willful violation )，我們不同意被上訴人此項主張。若依照被上訴人的此項主張來認定僱主的行為是否構成所謂的「故意違反」就業年齡歧視法，則幾乎所有僱主所做與年齡有關的僱用措施皆可被認定為「故意違反」就業年齡歧視法，此乃因為所有的僱主皆被要求公告「就業年齡歧視法」的各項通知，因此僱主不可能

主張其對該法的制定以及該法的適用不知情。

雖然我們認同聯邦上訴法院有關「故意違反」的認定標準，但該上訴法院在適用此認定標準時有錯誤。我們認為上訴人 TWA 當然不知道其僱用措施違反了「就業年齡歧視法」的規定。此外，我們亦不能認定上訴人因重大過失而不知道其轉任措施會違反「就業年齡歧視法」。從各項紀錄來看，上訴人 TWA 的管理階層係以誠信合理的方式來決定其強制退休制度是否違反「就業年齡歧視法」。

在「就業年齡歧視法」修正後不久，上訴人 TWA 的主管即與其律師會晤並討論其強制退休制度是否會違反「就業年齡歧視法」。在得知該公司的強制退休制度並不符合「就業年齡歧視法」的規定時，上訴人 TWA 的資深副總裁即趕緊提出新的退休制度方案。儘管工會反對，上訴人 TWA 仍採用新的退休制度。上訴人於一九七八年八月十日採用新的退休制度，對於年滿六十歲擔任「飛航機械師」工作的駕駛員仍可繼續留任公司。就在新退休制度施行當天，工會即主張上訴人 TWA 的此項制度改變係屬團體協約的「重大改變」( major change )，故為「鐵路勞工法」( the Railway Labor Act ) 第六條所禁止。儘管如此，上訴人 TWA 仍堅持實施新的退休制度。沒有任何資料顯示上訴人

TWA 曾被律師告知其新的轉任制度係一種基於年齡的歧視行為。此外，在本案中，亦無任何證據顯示上訴人 TWA 漠視「就業年齡歧視法」之規定。上訴人 TWA 雖有義務遵守與「航空駕駛員工會」所訂定的團體協約，但同時亦須遵守「就業年齡歧視法」的規定，故上訴人 TWA 曾就上述問題向律師諮詢並與工會協商。儘管工會反對，上訴人 TWA 仍然允許年滿六十歲的駕駛員轉任「飛航機械師」以繼續留任。很明顯的，上訴人 TWA 的主管與其律師未明確且全方位地注意新退休制度對於駕駛員產生的各種影響，上訴人 TWA 僅注意到該項新退

休制度的大問題，而忽略了被上訴人在本案中所挑戰的問題。因此，我們認為在「就業年齡歧視法」第七條第六款的規定下，上訴人 TWA 的行為並不構成所謂的「故意違反」，因此被上訴人無權請求「雙倍損害賠償」。

「就業年齡歧視法」的規定要求上訴人 TWA 給予年滿六十歲的機長與非因年齡而不合格的機長相同的轉任「飛航機械師」的權利，因此，我們維持聯邦上訴法院有關此部分的判決，但我們不同意上訴人 TWA 有故意違反「就業年齡歧視法」之情事，因此駁回有關被上訴人得請求「雙倍損害賠償」的判決。