

32. Meritor Savings Bank v. Vinson

477 U.S. 57 (1986)

焦興鎧 節譯

判 決 要 旨

1. 敵意工作環境性騷擾，屬一種性別歧視，得根據一九六四年民權法第七章禁止就業歧視法提起控訴。受雇者所指控之事實足以構成敵意工作環境性騷擾之訴求，聯邦地方法院所為除非受雇者遭受經濟效果影響方能提起性騷擾訴訟之判決不當，應予發回。

(Claim of hostile environment sexual harassment is a form of sex discrimination actionable under Title VII employment discrimination statute. Employee's allegations were sufficient to state claim for hostile environment sexual harassment. District court's erroneous belief that sexual harassment claim will not lie absent economic effect on employee required remand.)

2. 在對性騷擾爭議加以調查時，正確之途是性方面示好之舉是否不受（領受人）歡迎，而非受雇者參與這類行為是否出於自願。有關受雇者具有性方面挑逗性言詞及衣著，並非當然不得採為證據。

(Correct inquiry on issue of sexual harassment was whether sexual advances were unwelcome, not whether employee's participation in them was voluntary. Evidence of employee's sexually provocative speech and dress was not per se inadmissible.)

關 鍵 詞

sexual harassment (性騷擾); sexual harassment in the workplace (工作場所性騷擾); hostile environment sexual harassment (敵意工作環境性

騷擾); sex discrimination (性別歧視); employment discrimination (就業歧視); Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (一九六四年民權法第七章); grievance procedure (申訴程序); employer liability (雇主法律責任)。

(本案判決由大法官 Rehnquist 主筆撰寫)

事 實

在本案中，原告文森女士 (Mechelle Vinson) 任職於被告銀行，擔任分行助理經理之職。她是在一九七四年九月首次碰到被告主管泰勒先生 (Sidney Taylor)，而經由後者之介紹進入該銀行服務，由實習櫃員一路爬升至現任之職位。她宣稱在一九七五年至一九七七年期間，身為總行副總裁兼分行經理之被告泰勒，曾強迫兩人發生性關係達四、五十次之多，雖然她曾一再要求終止這種關係，但因該被告之威脅及擔心報復而未能如願，直到交上固定新男友後，這種性關係才告終止，但該被告卻仍不斷向其做性方面示好之舉，諸如當眾愛撫及猥褻她、做出暴露私處動作、或尾隨她進入廁所，甚至數次加以強暴等。此外，她還宣稱該被告施加性虐待外，還不斷對其工作環境加以破壞，諸如擅改其人事紀錄、向經理部門提出錯誤之指控、當其他員工面前加以羞辱、故意陷害她在工作上犯錯，甚至在她要辭職發這些犯行時，恐嚇其生命安全等。

在一九七八年九月，原告通知該被告她將無限期請病假，而在同年十一月一日，被告銀行即以請病假過多為由，正式將原告開革。該被告則全盤否認原告所提出之指控，認為她只是因業務爭議而提出報復，被告銀行也對原告之說法表示異議，並指稱它從未知曉或授權該被告所觸犯之任何性騷擾行為。原告是根據一九六四年民權法第七章之規定，提出工作場所性騷擾之訴訟，並請求禁令救濟及損害賠償金。

哥倫比亞特區之聯邦地方法院駁回原告之訴，認為由於原告之留用升遷，完全是基於其個人本身努力之結果，而且其得以在該銀行繼續任職，可說也與以發生性關係做為條件無關，至於兩造當事人發生性關係之指稱即使屬實，也是兩情相悅之自願性質，從而，根本並未發生性騷擾之情形，也未違反一九六四年民權法第七章之規定。此外，被告銀行也無須因此負擔法律責任，因為原告並未依該銀行內部之申訴管道 (grievance procedures) 提出申訴，所以它根本無從知曉有

性騷擾事件發生。

聯邦上訴法院哥倫比亞特區巡迴法庭在 *Vinson v. Taylor* 一案，則等於全盤推翻聯邦地方法院之判決。它判決被害人有形就職利益受損一事，並非提出這類訴求之唯一依據，而所謂敵意工作環境不但會影響有形之就職利益，而且也會波及無形之就職利益，諸如原告在一免於遭受性方面示好之舉、要求性方面之好處，以及具有肢體或言詞本質性需索環境下工作之權利等。其次，它還特別指出，即使原告被害人對被告泰勒性方面之要求加以默許，並不表示她歡迎這些活動。因為歡迎與否，可說是一心路歷程 (a state of mind)，從而，原告被害人屈從於對方性要求或性需索之下，也並不能就此推論出她歡迎這些舉動。再者，它認為聯邦地方法院根據原告之個人異想及衣著等，即認定本案雙方當事人有性關係之見解，也與本案訴訟毫無關聯，而根本不應列入考慮，因為本案唯一要解決之爭點，是這種性關係究竟是不是一項就業條件。最後，該院也推翻地方法院有關雇主法律責任之判決，它認為雖然被告銀行宣稱對性騷擾事件毫不知情，而且也不可能授權加害人從事這種行為，但是否知曉工作場所性騷擾一事，並非認定雇主應否負擔法律責任之必要條件 (requirement)，因為根據代理責任 (vicarious liability) 之原則，

雇主即應就其所屬管理監督人員之行為負擔絕對之法律責任。在聯邦上訴法院判決後，當事人又提出應由全體法官出席 (en banc) 來重審此案之聲請，但被全體法官以多數票決裁定駁回。然而，在做出此項裁決時，有三位立場保守之法官曾提出反對意見書，除質疑該院前述有關歡迎與否之看法外，並對雇主應對其管理監督者所觸犯之敵意工作環境性騷擾負擔絕對法律責任之判決，也表示異議。此外，他們還認為，聯邦上訴法院在本案不准將原告之衣著、言詞、性方面異想及任何與被告泰勒之關係等事項，列為證明她事實上歡迎被告泰勒性方面示好之舉之證據，是剝奪雇主一項可資防禦之道。他們特別指陳出，這種判決等於是准許原告得以任意描繪刻劃 (characterize) 其與被告泰勒之關係，而無須負任何之責任 (accountability)。

判 決

最高法院在本案則是以九票對零票全體無異議之票決，部分維持聯邦上訴法院前述之判決，但也推翻該院部分之判決，而將之發回 (remand)。

理 由

根據由銳恩葵斯特首席大法官

(Chief Justice Rehnquist) 所提綱之多數意見，它首先確認被害受雇者不但在涉及有形就業利益之交換性騷擾事件，得以有效引用一九六四年民權法第七章之規定來請求救濟，而且在遭遇性方面充滿敵意或惡劣之工作環境時，也可提出相同之主張。它特別駁斥被告銀行所提國會僅希望該第七章適用在交換性騷擾行為之抗辯，而認為該章中有關「工作條件、待遇或優遇」之文義，應做較廣義之界定，甚至將工作場所心理騷擾 (psychological harassment) 之情形也包括在內。該院還對前述平等就業機會委員會所頒布之性騷擾指導原則給予相當程度之尊重，認為當事人所提出之性騷擾訴求，應不僅局限在經濟或有形利益之情形。該院多數意見還特別指出，根據平等就業機會委員會之見解及聯邦下級法院之相關判決，一九六四年民權法第七章應提供受雇者一免受歧視性脅迫、嘲諷及侮辱之環境下工作之權利，從而，它認為在本案聯邦地方法院以未具敵意工作環境為由而駁回原告之訴，顯屬一誤判之情形。

其次，在確認原告有權提出這類敵意工作環境性騷擾之訴後，最高法院緊接著即進行考慮原告根據上述之理論，是否具有充分之訴因 (cause of action) 存在。它特別指出，雖然並非所有工作場所之性騷擾事件，都足以提昇至該第七章所

謂「工作條件、待遇或優遇」之程度，但原告在本案所宣稱之事實，卻很輕易即足以達到此一標準。因此，在主張敵意工作環境性騷擾之情形，雖然原告被害人曾自願順從被告加害人所提性方面示好之舉，但並不礙及她嗣後所提出之控訴，因為本案最重要之測驗標準，是在於該性方面示好之舉究竟是否不為原告所歡迎。至於在做這種狀況之調查時，正確之途徑應是由原告透過其本身之行為，明確表示該性方面示好之舉確屬不受歡迎，而不是她在實際參與性關係時是否出於自願。然而，最高法院在此還特別指出，雖然原告被害人自願一事，並不足以在工作場所性騷擾之訴中，做為被告加害人一項有效之防禦之道 (defense)，但法院在考量被害當事人對某一特定性方面示好之舉是否不歡迎時，其本身所做性方面挑逗之言詞或衣著等，可說也應列入相關考慮因素之一。從而，本案原告被害人之衣著及個人異想等因素，在她對被告銀行提出就業上性別歧視之訴時，即非本身當然不應被接受 (*per se inadmissible*) 之證據，而法院自得列入加以斟酌。

再者，最高法院討論在這類敵意工作環境性騷擾事件中，雇主所應負擔之法律責任問題。該院推翻聯邦上訴法院前述所做雇主應負絕對法律責任之判決，而認為國會在制定一九六四年民權法第七章時，

即希望對雇主之法律責任加以某種程度之限制，從而，法院在處理這類案件時，應依據傳統之代理法則 (agency law) 來做指導原則。同時，法院在本案中還指出，雖然雇主聲稱它在性騷擾行為發生時，即已有一項禁止歧視之政策及申訴管道存在，但由於該政策僅宣示一般性之禁止歧視，而未特別提及對工作場所性騷擾事件之處理，因此所能發揮之效能不彰，此外，該公司之內部申訴管道也無濟於事，因為它規定受雇者必須先向其管理監督者提出反映，而在本案之情形，由於管理監督者即是被控從事騷擾行為者，因此，原告不去運用此一申訴程序一事，可說也就毫不足為奇。

最後，最高法院多數意見在總結中指出，根據一九六四年民權法第七章之規定，原告所提出之敵意環境性騷擾之訴求足以成立，至於聯邦地方法院所做原告不得提起這類訴訟之判決應予推翻，然而，它有關原告充滿性意味之言詞及衣著可做為採證之判決，則並無錯誤。在雇主法律責任部份，多數意見認為根據本案之特殊情況，聯邦上訴法院全然不適用代理原則，而判決雇主應負絕對法律責任之部份，應

屬誤判。綜而言之，最高法院確認上訴法院推翻地方法院之判決，而本案應發回下級法院，並按照多數意見之判決來重新審理。

大法官 Marshall 之協同意見書

雖完全同意多數意見所做敵意工作環境性騷擾構成違反一九六四年民權法第七章之判決，但對雇主就這類事件所應負擔之法律責任，卻有不同之見解，而認為雇主對其所屬管理監督者之行為，應負絕對之法律責任，因為這類受雇者對被害人往往具有經濟權力 (economic power)，使得性騷擾事件更易發生，為避免管理監督者濫權或失職 (dereliction) 之行為，對雇主科以絕對法律責任，也屬符合政策考量之原則。

大法官 Stevens 之協同意見書

認為多數意見與馬歇爾大法官之贊同意見並無任何不相容之情形，同時馬歇爾大法官所答詢有關制定法詮釋 (statutory construction) 之問題，在判決紀錄中也已公平顯現，從而，此二意見應可設法加以調和。