

33. Harris v. Forklift Systems, Inc.

510 U.S.17 (1993)

焦興鎧 節譯

判 決 要 旨

1. 根據一九六四年民權法第七章關於「惡劣工作環境」騷擾規定所得提起控訴之行為，無需達嚴重影響受雇者之心理福祉，或致其遭受損害之程度。

(To be actionable under Title VII as "abusive work environment" harassment, the conduct need not seriously affect an employee's psychological well-being or lead the employee to suffer injury.)

2. 根據本院於 *Meritor* 案所樹立之標準，不僅客觀上屬一敵意或惡劣之環境，且被害人於主觀意識上認該環境確為惡劣者始可。

(The *Meritor* standard requires an objectively hostile or abusive environment as well as the victim's subjective perception that the environment is abusive.)

3. 某一環境是否充分敵意或惡劣，而得以提出控訴，必須考量所有情況，非任一因素而已。

(Whether an environment is sufficiently hostile or abusive to be actionable requires consideration of all the circumstances, not any one factor.)

關 鍵 詞

hostile environment sexual harassment (敵意工作環境性騷擾); sex discrimination in employment (就業上性別歧視); Title VII of the Civil Rights of 1964 (一九六四年民權法第七章); Equal Employment

Opportunity Commission: EEOC (平等就業機會委員會); reasonable person(合理個人); reasonable victims(合理被害人);(employer liability 雇主法律責任); agency law (代理法則)

(本案判決由大法官 O'Connor 主筆撰寫)

事 實

原告哈里斯女士 (Teresa Harris) 是自一九八五年四月開始，任職於被告設備租賃公司，所擔任之職位是出租設備部門之經理及銷售部門之協調員。在她任職之兩年期間內，該公司之總經理哈地先生 (Charles Hardy) 即曾多次對她加以騷擾，除一再使用辱及女性之字眼冷嘲熱諷外，還曾邀請原告到旅館去商量晉升加薪事宜，並曾要原告由其褲子前口裝取銅板，或故意將物品丟到地上，而要原告取起但卻批評其身材等，這些言詞舉止經常都是當其他女職員面前所為，令原告極感難堪。原告曾在一九八七年八月與被告當面懇談，而被告對原告之反應甚感驚訝，認為他只是在開玩笑而已，並向原告道歉，而答應不會再犯。然而在次月上旬，被告又當著其他受雇者面前，詢問原告是否因與其顧客發生性關係後才得以達成交易。原告乃憤而在十月一日辭職，並向平等就業機會委員會提出正式控訴，嗣後，該案由聯邦地方

法院受理審判。

聯邦地方法院首先指派一名受命法官 (magistrate) 對本案進行初步之調查，雖然該法官採用前述「合理女性」之標準，認定原告曾為被告之言行所冒犯，但尚不致構成敵意工作環境之標準，因為其心理安寧福祉並未嚴重受損。

田納西州聯邦地方法院則接受該法官之報告及建議，認為雖然被告言行確有可議之處，而本案也相當難以裁奪，但仍判決由於這些舉止在客觀上尚不致構成不當干擾原告之工作表現，同時，原告本人在主觀也並未覺得達到受害之地步，因此，駁回原告之訴。原告不服此判決而提起上訴，但聯邦上訴法院第六巡迴法庭仍維持原判，原告乃上訴至最高法院，而最高法院同意頒發移審令 (certiorari) 來聽審本案。

判 決

最高法院是以九票對零票全體無異議之票決，推翻聯邦上訴法院之判決。

理 由

根據法院多數意見指出，本案首先要解決之爭點，是被告之舉止究竟是否要達到嚴重影響原告受雇者心理安寧福祉，或造成遭受傷害之地步，才構成敵意工作環境騷擾之要件，而得請求法院加以救濟。關於此點，最高法院認為，各下級法院之意見相當分歧，有些聯邦上訴法院是採必須具備這些條件之見解，但有些上訴法院則判決原告並無需做此主張。在本案中，最高法院則決定採取中庸之道，而同意聯邦上訴法院早期在著名之 *Henson v. City of Dundee* 一案之判決，認為在確定敵意工作環境性騷擾之情形是否存在時，應在僅屬冒犯性舉止即足以構成性騷擾，以及必須對當事人造成一種有形心理傷害才達到性騷擾地步兩種極端之間，尋求一套折衷之標準。從而，最高法院在本案中明示，在確認性騷擾事件之門檻 (threshold) 時，其標準應設定在對當事人造成心理傷害之基準點以下方為正確。根據此一標準，敵意性工作環境雖然不致對原告受雇者之心理安寧福祉產生不利影響，卻會造成一種歧視性效果，而影響其工作之態度及事業之順遂。在本案之情形，由於聯邦地方法院是基於心理傷害具有決定性因素之理由，而判決原告敗訴，因此，顯屬一誤判而應加以推翻。

其次，最高法院又特別指出，在決定敵意工作環境是否存在時，在客觀上應以「合理個人」之觀點來加以認定，也就是說，如果（被告）舉止並未嚴重或普遍造成一客觀敵意或惡劣工作環境，而讓一合理個人有此認定時，則不應屬一九六四年民權法第七章所處理之範圍。同時，只有在原告主觀體認工作環境確屬惡劣之情形下，才有在這類就業歧視案件中勝訴之可能，除非被害人認定工作環境確屬惡劣，否則其就業條件可說並未被改變。至於偶發性之侮辱或不經意之評論等，雖有可能冒犯被害人，但尚不致足以構成違反該一九六四年民權法第七章之情形。

再者，最高法院還明確表示，決定某項行為是否構成觸犯一九六四年民權法第七章之情形，並不是一要求嚴謹之科學 (exact science)，而必須就整個案件所涉及之所有因素，做一全面通盤之考慮始可，舉例而言，歧視行為發生之頻率；這些行為之嚴重程度；是否具有肢體威脅或羞辱之意味，或僅是一冒犯性之表示；以及是否會不合理干擾受雇者之工作表現 等因素，可說都是做這種事實認定之準則。同時，該院還特別指陳出，雖然對原告心理安寧福祉之不利有害影響，是法院必須考慮之一項因素，但這種情形是否存在，可說並非一必要條件。

最後，最高法院多數意見在本案中並未觸及交換性騷擾及雇主所應負擔法律責任之爭點，雖然根據全案之相關事實觀之，這類問題理應被提出加以討論才是。具體而言，該院僅針對原告在提起工作場所性騷擾之訴時，是否必須遭受心理傷害始可此一問題上，做出範圍極為狹義之解答而已，其創造先例之效用，顯較它在前述 *Meritor* 一案之判決為低，而所引發之爭議也相對較少。

在本文中，由於史卡利大法官及金斯勃格大法官都是首次對工作場所性騷擾之爭議表示意見，因此，其見解甚受重視，以下為渠等之意見。

大法官 *Scalia* 之意見書

本案多數意見所採用之認定標準，可說相當含混不清，即使在本案判決以前，聯邦各級法院對所謂「惡劣或敵意」一詞之認定標準，可說早已不足以成立，從而，在詮釋這些字句時，即使特別附加一項「合理個人」之測試標準，可說也不足以澄清其真意，而在事實上，反而會造成被曲解之情形。此外，多數意見對前述所評估性騷擾訴求時所列舉之各項因素於適用上並未提供指導原則。陪審團成員即使能被告知這些指導原則，通常也無法

勝任愉快來處理這類型態之案件，因為當陪審團在處理性騷擾之訴求時，可說與處理過失 (negligence) 案件之情形一樣棘手麻煩，但本案多數意見前述之判決，將會使處理性騷擾爭議變得更形吃力，因為在這類案件中，當事人是否受傷甚至還不是一項必要條件。最後，本案測試標準所引發之問題，並不在於工作本身是否受到損害，而是工作條件 (working conditions) 是否被歧視性加以變動。然而因一九六四年民權法第七章之規定確屬相當含混不清，因此，本案多數意見所採用標準也是模稜兩可一事，可說是一不可避免之事實，對於本案之判決結果仍表贊同。

大法官 *Ginsburg* 之協同意見書

本判決與前述 *Meritor* 一案之判決，以及平等就業機會委員會所頒布之指導原則，可說一致。同時應附加一項「合理個人」之認定標準，但「該個人發現騷擾之舉，確會改變工作條件，而使得從事該項工作變得更為困難」一事，也應列入考慮。最後，根據一九六四年民權法第七章之規定，要證明確有敵意工作環境一事存在，被害人本身必須是身處不利之條件下，而另一性別 (opposite sex) 之成員，卻無須處於同一情況始足以成立。