

34. Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.

523 U.S. 118 (1998)

焦興鎧 節譯

判 決 要 旨

1. 如果工作場所中到處充斥歧視性之脅迫、嘲諷及侮辱，其普遍及嚴重之程度足以到影響被害人之就業並形成一敵意之工作環境時，則屬違反一九六四年民權法第七章。第七章所要禁止「基於性別因素歧視」之範圍，應同時包括對男性及女性保護在內。

(When the workplace is permeated with discriminatory intimidation, ridicule, and insult that is sufficiently severe or pervasive to alter the conditions of the victim's employment and create an abusive working environment, Title VII of the Civil Rights Act of 1964 is violated. Title VII's prohibition of discrimination "because of ...sex" protects men as well as women.)

2. 根據一九六四年民權法第七章之規定，性別歧視包涵同性性騷擾，被害人得以提出控訴。

(Sex discrimination consisting of same-sex sexual harassment is actionable under Title VII of the Civil Rights Act of 1964.)

關 鍵 詞

sexual harassment (性騷擾); sex discrimination (性別歧視); disparate treatment (差別待遇); racial discrimination (種族歧視); civility code (禮貌準則); employment discrimination (就業歧視); hostile or abusive work environment (敵意或惡劣之工作環境); employer liability (雇主

法律責任)；Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (一九六四年民權法第七章)。

(本案判決由大法官 Scalia 主筆撰寫)

事 實

本案原告約瑟夫 翁凱爾 (Joseph Oncale) 原在被告公司之路易士安那州沿海鑽油平台上擔任雜工，他宣稱在一九九一年十月期間，其兩位男性上司曾幾度對其做出性攻擊、不必要之肢體碰觸，甚至還曾一再威脅要雞姦他，讓他在到差不到三個月即不得被迫辭職。他於一九九四年向聯邦地方法院提出控訴，宣稱上述行為構成性騷擾，而有違一九六四年民權法第七章之規定。至於被告公司及兩位當事人則否認曾有此類事件發生，並由其律師提出即決判決 (summary judgment) 之聲請，指出即使被告聲稱之騷擾事實確曾發生，同性間在工作場所與性有關之行為，僅屬開玩笑 (horseplay) 性質，並不構成該法所禁止之性騷擾行為。

在路州西區聯邦地方法院應被告律師之申請，以即決判決駁回原告之訴，而聯邦上訴法院第五巡迴法庭則維持該院之判決，最高法院

隨即頒佈一項移送命令，藉以聽審本案，並設法解決各聯邦上訴法院巡迴法庭對這類案件之判決歧異情形 (其詳後述)。

判 決

最高法院在本案中，是以九票對零票全體無異議之票決，推翻聯邦上訴法院上述之判決，而將全案發回更審。

理 由

由史卡利大法官所主筆之法院意見首先指出，根據該院前述在 *Meritor* 一案之判決，一九六四年民權法第七章所提供之保障，應做廣義之詮釋。本院曾判認該章不僅涵蓋狹義契約上之條件或條款，亦在顯示國會針對男女兩性於就業上之差別待遇所表示之意旨。此外，該院在前述 *Harris* 一案也曾明確表示，如果工作場所中到處充斥歧視性之脅迫、嘲諷及侮辱，而且還普

遍嚴重到影響被害人之就業，並造成一敵意之工作環境時，則屬違反一九六四年民權法之舉。

其次，最高法院更進一步強調，根據該院在著名 *Newsport News Shipbuilding & Dry Dock Co. v. EEOC* 一案之判決，一九六四年民權法所要禁止「基於性別因素歧視」(discrimination because of sex) 之範圍，應同時包括對男性及女性保護在內。此外，該院還指出在審理工作場所種族歧視 (racial discrimination) 之相關案例中，它也曾做出雇主會歧視同一族裔或員工之判決。從而，最高法院在本案中明確宣示，根據這些先例觀之，一九六四年民權法第七章並不禁止原告提出發生在同性間性別歧視之控訴。

再者，最高法院在本案也約略提及在這類所謂敵意工作環境性騷擾爭議中，各下級法院（包括州法院在內）之判決結果極為歧異，其中聯邦上訴法院第五巡迴庭一向是採否定說之立場，而認為一九六四年民權法第七章並不承認當事人可提出同性間性騷擾之控訴。至於第四巡迴法院則認為，只有在原告能證明從事騷擾者為同性戀者，而這類行為是基於性慾之動機之情形

下，才能提出這類控訴。然而，第七巡迴法院則是採更為寬鬆之立場，認為針對任何與工作場所有關性騷擾行為，均可提出控訴，而無需過問從事騷擾者之性別、性傾向或動機等因素。

又者，最高法院還指陳出，雖然國會在制定一九六四年民權法第七章時，工作場所中男性對男性性騷擾之事件絕非其關注之重點，但該院所應特別注意者是該法條款之文義並非立法者所最關切之問題，由於該法嚴禁基於性別因素而在就業條件及情況有所歧視，因此，如果性騷擾也包括在內的話，則任何符合該條款規定之性騷擾行為，均應被包含在內。此外，它還認為即使將同性間性騷擾行為納入規範，也不可能讓該法第七章演變成為美國工作場所之「禮貌準則」(civility code)，因為該法只是針對基於性別因素之歧視行為而來，並不是要規範所有發生在職場中之言語或肢體騷擾行為，只有在某一性別之成員是特別處於另一性別成員所未遭遇之就業上不利條件或情況時，才有該法第七章之適用。同時，它還特別強調騷擾行為是否源自於性慾之動機一事，並非作為判定基於性別因素歧視之依據，從而，如

果一位女性被另一位女性使用與性特別有關 (sex-specific) 兼又貶損之用語加以騷擾，而能證明從事騷擾者是出自於對女性出現在工作場所之一般性敵意 (general hostility) 時，則應可合理推定是確有歧視之情形。

最後，最高法院在本案結論中強調，對工作場所性騷擾行為之禁絕，並非要讓工作場所演變成為毫無性別現象 (asexuality) 或雌雄同體 (androgyny)，而僅是針對那些在客觀上冒犯且足以改變被害人就業條件或情況之行為而來。它特別引用在前述 *Meritor* 及 *Harris* 兩案之判決，認為系爭行為必須嚴重或普遍到造成一客觀上敵意或冒犯之工作環境之地步始可，而且，還應透過居於原告地位之合理個人觀點來加以認定，並要將事件之所有情況

(all the circumstances) 均列入考慮始可。它特別聲明有關在工作場所內行為所產生之社會影響 (social impact)，往往取決於極為眾多之因素，諸如周遭之環境、期望及關係等，而無法僅透過對當事人所使用言語或所從事行為之簡單複述，即足以通盤瞭解，因此，經由普通常識及對社會情況之適當敏感度，法院及陪審團應可清楚判別在同性之互動關係中，究竟所系爭之行為僅是開玩笑之舉，或已構成嚴重之騷擾行為。

大法官 **Thomas** 之協同意見書

由於本案判決原告應就基於性別因素而被歧視此一制訂法上規定提出訴求並負擔舉證責任，因此，對本案之判決加以贊同。