

35. Faragher v. City of Boca Raton

524 U.S. 775, 118 S. Ct. 2275 (1998)

焦興鎧 節譯

判 決 要 旨

1. 受僱人因受其主管歧視而遭受損害者，雇主於民權法第七章下，依代理法則負賠償責任。但雇主得提出免責抗辯，該免責抗辯是否成立，端視雇主所採取避免或糾正騷擾行為之措施是否合理及受僱者避免被害之作為是否合理而定。

(Employer is subject to vicarious liability under Title VII to a victimized employee for actionable discrimination caused by a supervisor, but employer may raise an affirmative defense that looks to the reasonableness of employer's conduct in seeking to prevent and correct harassing conduct and to the reasonableness of employee's conduct in seeking to avoid harm.)

2. Boca Raton 市政府因未盡善良管理人之注意義務，以防止騷擾行為，應按代理法則對救生員負其責任。

(City was vicariously liable to lifeguard in view of its failure to exercise reasonable care to prevent harassing behavior.)

關 鍵 詞

sexual harassment in the workplace (工作場所性騷擾); sex discrimination in employment (就業上性別歧視); supervisory sexual harassment (管理監督者所造成之性騷擾); affirmative defense (免責抗辯); employer liability (雇主法律責任); automatic liability (自動法律責任); vicarious liability (本人之法律責任); reasonable care (善良管理之注意)

(本案判決由大法官 Souter 主筆撰寫)

事 實

本案原告伯斯 法拉佛爾 (Beth Ann Faragher) 在一九八五年九月至一九九一年五月期間，於佛羅里達州波卡瑞通市擔任臨時救生員，她宣稱在任職時，曾和其他女性救生員一樣，備遭其上司以猥褻之言辭及肢體接觸加以性騷擾，其中尤以兩位直屬主管之作為更屬惡劣，他們除一再評論其他女救生員之身材容貌外，還說要與她們做愛，其中一位上司曾把手放在她臀部上，而另一位上司則曾在她面前模仿口交之動作。雖然該市政府訂有禁止工作場所性騷擾之書面政策聲明，但法拉佛爾並沒有提出正式之控訴，而僅向另一位男上司非正式反映此類事情，但後者並沒有採取任何行動。法拉佛爾在離職後，即與另一位女性救生員聯名向聯邦地方法院對該市及兩位上司提出有關工作場所性騷擾之控訴，並請求損害賠償。

根據在佛羅里達州南區聯邦地方法院所做之判決，認為本案兩位上司之性騷擾行為確實對原告就業之條件、情況或待遇造成不利影響，構成一敵意工作環境性騷擾之情形。此外，雖然該市並未直接知曉原告上司所觸犯之性騷擾行為，但法院認為基於原告所指控行為之嚴重性或普遍性，應該推定該市知曉 (constructive knowledge) 此類

行為之發生，從而，雇主即應就此負擔間接之法律責任。而該院又進一步根據普通法上代理法律責任之理論，認為基於該工作場所之結構及行為人之監督權能，可推論出本案兩位被告事實上是雇主之代理人，因此，雇主即應就此類事件負直接之法律責任。

聯邦上訴法院第十一巡迴法庭則部分維持及部分推翻下級法院之判決，而認為原告所指控之犯行尚不至於普遍到推定雇主知曉此類事件之地步。同時，由於兩位被告上司所從事之騷擾行為並不在其正常執行職務之範圍內，因此，雇主即不應就此類事件負擔直接之法律責任。嗣後，在當事人提出聲請後，聯邦上訴法院第十一巡迴法庭又決定以全體法官出席之方式，來重新聽審本案所引發之爭議，而在所做成之七票對五票新判決中，進一步重申該市並不須就系爭之性騷擾事件負擔間接法律責任或直接法律責任，等於是部分維持及部分推翻其在先前所做之判決。

判 決

最高法院是以七票對二票之多數，判決在一定之情況下，雇主應就其管理監督受僱者對下屬所從事之敵意工作環境性騷擾行為，負擔本人之法律責任。

理 由

根據由蘇特大法官所提綱之多數意見書，重申對敵意工作環境性騷擾案件之認定標準，並不侷限於所謂「經濟」或「有形」之歧視情形，而整個焦點應著重在騷擾行為是否情節極其嚴重，致使受害人之就業條件隨之被改變，而形成一冒犯性之工作環境，至於能否達到提起訴訟控訴之程度，則系爭之行為本身必屬極端惡劣 (extreme) 始可。同時，他還特別指出，經由最高法院在前述 *Meritor* 及 *Harris* 兩案之判決詮釋，對此類爭議在法律上之實質因素 (substantive contours) 已告確立，但在本案之情形，則是希望在符合這些實質要件後，如何來決定雇主之法律責任範圍。

在本案中，蘇特大法官強調根據代理之某些原則，雇主並不應就其受雇者執行職務範圍以外之行為負擔法律責任；然而，法院在其他相關案例法中，卻也曾針對受雇者本身之敵意侵權行為，判決其雇主應負代理之法律責任，兩者間確有緊張關係存在。根據最高法院之判決，所以會造成這種判決不同之結果，反映出法院願否雇主為其下屬脫序行為 (wayward conduct) 負責意見有所分歧之故。從而，對所謂「執行職務範圍」之認定，就本案而言可說非屬一合宜之分析方式。

最高法院之多數意見緊接著

設法另行採用其他之代理原則，藉以在雇主全然不必負擔法律責任及自動負擔法律責任兩種極端之間，尋求一合理之平衡點，而認為根據《代理法再論 (第二集)》[RESTATEMENT (SECOND) OF AGENCY] 第二一九條(2)(d)項之規定，具有監督權能者對其部屬之就業條件加以歧視時，其行為必然是源自對後者居於優勢之地位 (superior position) 而來，在這種情形下，受雇者通常並沒有辦法對管理監督者之冒犯行為，採取他 (她) 針對同事 (co-worker) 所為冒犯行為相同之應付對抗之道。

最高法院在本案中指出，雖然在濫用管理監督者權能之情形，對雇主科以代理法律責任固然是具有充分之理由，但雇主必須對此類法律責任也能提出所謂「免責抗辯」(affirmative defense) 始可，亦即他 (或她) 在發生後也會設法加以剷除；同時，提出指控之受雇者本身卻未能採取同樣之合理注意，來充分運用雇主所提供之防範措施，以及避免此類傷害之發生。根據該院之見解，它所以會採取此一中庸之道，是因為一九六四年民權法第七章之主要目標並非提供補償 (redress)，而是要避免傷害。

根據最高法院之見解，在決定雇主是否符合此一免責抗辯要件時，他 (或她) 應主動提示一「經證明有效之申訴及解決性騷擾控訴

機制 (mechanism)，且能供受雇者在不會造成不當危險及花費之情形下加以運用始可。」同時，如果受雇者本身未能運用該項補償性措施 (remedial apparatus) 時，則雇主即不應負擔法律責任。為更明確表達此一意旨，該院做出下列之判決：

「在具有直接 (或更高階層) 權能之管理監督者造成之一可提起訴訟控訴之敵意工作環境時，雇主對被害之受雇者即應負代理法律責任，在這種情形下，若管理監督者並未採取任何有形之就業行動 (tangible employment action)，則雇主即可根據聯邦民事訴訟法第八(c)條之規定，以一項具優勢之證據 (a preponderance of the evidence)，來對法律責任或損害賠償金之訴求提出一項免責抗辯。此一免責抗辯應包含兩項必要條件：(a) 雇主已採取合理之注意，來避免及迅速糾正任何性騷擾行為；及(b) 原告受雇者在不合理之情況下，未能充分利用雇主所提供之預防或糾正措施，或未能避免此類傷害之發生。」

此外，為避免此一判決還有任何含混不清之處，該院多數意見更進一步指出：

「在雇主提出第一項免責抗辯之訴訟時，他 (或她) 否曾頒布一項包含申訴程序之禁止性騷擾政策聲明一事，雖非在任何情況均

屬法律上所必要者，然而，至少要備有一適合 (事業單位) 就業情況之正式政策聲明，則仍屬得以合宜探討之處。同時，就受雇者未能採取合理注意之相對義務方面而言，也並不僅侷限於她 (或他) 未能合理運用雇主所提供之申訴程序此一情形而已，雖然前述之舉即足以充分符合雇主第二項免責抗辯之必要條件。」

然而，最高法院對此一通則也特別設定一項限制，即：「如果管理監督者之騷擾行為已經形成一項有形之就業行動，諸如解僱、降級或不利之職務調配等，則前述之免責抗辯即不復存在。」

大法官 Thomas 及大法官 Scalia 所提之不同意見書

由於本案被害人在事實上並未遭受任何不利之就業後果 (adverse employment consequences)，從而，即使管理監督者造成一敵意工作環境，雇主亦不應負代理法則本人之法律責任。在有關被害人所提該市應就過失一事負擔法律責任部分，不同意見認為應發回聯邦地方法院重新審理，藉以決定該市是否有合理申訴管道供被害人運用，以及即使它已頒布禁止性騷擾之政策聲明，但由於被害人並未提出申訴，致無法知悉此類事件發生。