

36. Burlington Industries, Inc. v. Ellerth

524 U.S. 742, 118 S.Ct. 2257 (1998)

焦興鎧 節譯

判 決 要 旨

1. 對於受僱人之直屬主管所造成具有可控訴性之敵意環境，雇主應按代理法則負其責任。

(Employer is subject to vicarious liability for an actionable hostile environment created by a supervisor with immediate or successively higher authority over employee.)

2. 若直屬主管騷擾結果受僱人並未因而於其工作遭受有形之影響者，雇主得對法律責任或損害賠償之訴提出免責抗辯。

(In those cases in which employee has suffered no tangible job consequences as result of supervisor's actions, employer may raise an affirmative defense to liability or damages.)

3. 雇主提出免責抗辯時，須證明其已盡善良管理人注意義務，藉以迅速防止及糾正任何性騷擾行為，且受僱人未能利用所提供之任何預防或糾正機會，以避免此類傷害之發生。

(Affirmative defense require employer to show that it exercised reasonable care to prevent and correct promptly any sexually harassing behavior and that employee unreasonably failed to take advantage of any preventive or corrective opportunities provided or to avoid harm otherwise.)

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 (主管性騷擾); *quid pro quo* sexual harassment (交換性騷擾); hostile environment sexual harassment (敵意工作環境性騷擾); affirmative defense (免責抗辯); employer liability (雇主法律責任); vicarious liability (本人之法律責任); reasonable care (善良管理人注意義務)。

(本案判決由大法官 Kennedy 主筆撰寫)

事 實

本案原告金伯莉 厄拉斯 (Kimberly Ellerth) 自一九九三年三月起,即在被告公司服務而在芝加哥任職,她宣稱曾遭在紐約市同公司一位男性中級主管一再言語性騷擾,並在同年暑期一次出差時,曾在旅館大廳內談論她的胸部,而在她默然以對時,居然出言宣稱他可以使她在公司的日子變得非常難過或是好過。此外,在次年三月一次晉級面談時,他又說她不夠放鬆,而曾捱近她並摸觸其膝部。雖然厄拉斯所服務之公司曾制定禁止工作場所性騷擾之書面政策聲明,而她也知曉此一聲明,但並未向上級報告反映此事,而其丈夫也勸她不必提出檢舉,以免因此失去該職位。事實上,嗣後厄拉斯並未因拒絕性騷擾而遭到任何不利處分,甚至還獲得晉級。在一九九四年五月,她因為其他因素決定離職,但並未提及被上司性騷擾之事,直到六月才宣稱是因為被性騷擾而離職。在向聯邦地方法院所提出之控訴中,她指出遭到

敵意工作環境性騷擾,並因其上司之騷擾行為而被迫自動離職,至於被告則聲請法院以即決判決駁回該訴。

聯邦地方法院雖然認為,有關管理監督者之行為是否嚴重到造成敵意工作環境之地步是一項事實問題,而無法以即決裁判來加以處理,而且也確認被告之騷擾行為普遍嚴重到構成一敵意工作環境之地步,但它卻以雇主並無需就其管理監督者行為負責為由,以即決判決駁回原告之訴。在本案上訴至聯邦上訴法院第七巡迴法庭時,該院特別將它與另一性質相近之 *Jansen v. Packaging Corporation of America* 案件合併,而且以全體法官出庭之方式,希望能為這類事件之雇主法律責任歸屬問題,尋求出一較為明確之途徑來,孰料在十二位法官中,居然共有八種不同組合之個別意見出現,益增其複雜性。由於聯邦上訴法院第七巡迴法庭無法就此案形成一多數意見,因此,法院僅能做成一所謂「法庭意見」(per curiam opinion),以便讓各法官自我表達立場,並主動請求聯邦最高

法院能對此一重要爭點做成終局判決，而最高法院即針對此一判決頒發移送命令，藉以對雇主法律責任歸屬之相關審查標準做一確切之決定。

判 決

聯邦上訴法院前述之判決應予維持。

理 由

在本案中，最高法院所要面對之最重要爭點共有兩項，一是究竟它屬所謂「交換性騷擾」或「敵意工作環境性騷擾」？因為由整個案件之事實觀之，它根本無從做一明確之分類。其次，雖然雇主設置有禁止性騷擾之處理機制，但原告並未加以運用，且她在整個事件中，也未曾遭遇任何不利之有形就業利益，在這種情形下，雇主究竟應否仍負擔本人之法律責任？而根據由甘迺迪大法官 (Justice Kennedy) 所提綱之多數意見書，與前一案例採取相同之中間路線。至於湯瑪斯大法官與史卡利大法官，則是提出反對意見書，而金斯勃格大法官還另提出一份贊同意見書，雖然其內容與多數意見書相去並不遠，但卻也足以顯示最高法院過去在 *Meritor*, *Harris* 及 *Oncala* 諸案中那種全體無異議之判決，隨著大法官們對這類爭議瞭解程度之加深，以及個人觀念意識之歧異，而逐漸浮現見解不一之情形。

最高法院首先指出，雖將交換

性騷擾及敵意工作環境性騷擾做一區隔，對某些涉及當事人不但做出有形就業利益之威脅，而且進一步付諸實施之案件，以及當事人並未做出這類威脅，或雖曾做出但並未付諸實施之案件而言，雖可說有粗淺之分界 (rough demarcation) 作用，然而，只是根據學界討論而來，實際上並不能發揮太大之作用。在本案之情形，由於涉及有形之就業利益並未付諸實施，因此，僅能將之歸類為屬於敵意工作環境之訴求，必須追究系爭之行為是否極端嚴重或普遍始可，而根據本案地方法院之判決，原告所指控之行為確屬極端嚴重或普遍，從而，根據最高法院之見解，她已符合提出此類指控之實質條件。

至於在雇主究竟是否應為其主管之性騷擾行為負擔法律責任之部分，最高法院則是援用它在前述 *Faragher* 一案之分析方式，認為不應僅以《代理法再論 (第二集)》第二一九條(1)項之執行職務範圍以內行為為唯一認定標準，而採用該條第(2)(d)項所列者為準。由於甘迺迪大法官事先已與述 *Faragher* 一案執筆者蘇特大法官取得協調，因此，本案有關雇主法律責任部分之判決，在實體內容上與前述一案幾無任何差異，但對所謂「有形就業行動」(tangible employment action) 一詞，卻做出較深入之詮釋，而指稱這類行為是指「對就業狀況做一明顯之改變，諸如僱用、開革、未能晉升、調動至職務明顯不同之職位，或造成福利相當程度改變之決

定等。」根據最高法院之見解，由於主管具有影響受雇者權益有形就業行動之地位，從而，除非具有一項代理關係，否則勢必不可能造成系爭之傷害。在這種情形下，根據一九六四年民權法第七章之規定，主管所從事之有形就業行動，即屬與雇主本身所為者並無二致。

最高法院在本案判決中最後指出，由於主管並未實際將其所做威脅付諸行動，因此，雇主與前述 *Faragher* 一案相同，得針對原告之控訴，以一項具優勢之證據，提出免責抗辯。至於雇主提出此類抗辯之兩項必要條件及其限制等，最高法院也是採與 *Faragher* 一案完全相同之用語。從而，它維持聯邦上訴法院之判決，而駁回聯邦地方法院對原告之即決裁判，並將此案發回聯邦地方法院重審。

大法官 Ginsburg 之協同意見書

她對最高法院於確立雇主法律責任時，就交換性及敵意工作環境之分類並非絕對表示贊同，同時，她也同意法院在本案及前述 *Faragher* 一案就雇主法律責任所為裁決表達之立場。

大法官 Thomas 所執筆大法官 Scalia 參加之不同意見書

僅在原告能證明基於雇主本身過失 (negligence) 之緣故，導致發生主管性騷擾行為發生，才有雇主法律責任之問題。由於主管造成敵意工作環境之舉，並非其為雇主執

行職務之行為，因此，除非雇主能採納各種「特殊行為」(extraordinary measures)，諸如裝置監聽錄影設備等，才能全然避免。然而，這種做法不但與美國一般社情不符，而且也可能會掛一漏萬，造成雇主管制這類行為之困難。但如果採用過失之標準，則雇主只有在知情，或經合理注意而得以知情，但卻未採取補救措施之情形下，才應負擔法律責任。

對最高法院在本案所提免責抗辯之見解，不同意見書也以過份模糊 (vague) 為由來加以駁斥，而認為此舉等於是出自該院本身之自創，並無任何先例可循，純然是一種恣意之決策 (willful policy-making)。反對意見書特別指陳出，根據前述《代理法再論 (第二集)》第二一九條之規定，雖一可適用之代理原則應是 (b) 項雇主有過失或疏忽之情形，而非多數意見書中所稱 (d) 項之情形。

最後，不同意見書也強烈指責該院此一判決之結果，與它在前述 *Meritor* 一案之態度有所抵觸。在該案中，最高法院認為雇主並不必為其主管所觸犯之性騷擾行為負擔絕對法律責任，而在本案中，雖然它承認雇主可提出免責抗辯，但卻未能指出雇主究竟應如何實際避免此代理責任，而在事實上，如果原告能採取合理注意而避免此類傷害發生，則雇主儘可能採取任何合理措施且可提出免責抗辯，但仍必須負擔法律責任，在這種情形下，只會造成更多訟爭之結果。