

4. Garcetti v. Ceballos

547 U.S. 410 (2006)

劉靜怡 節譯

判 決 要 旨

1. 倘若無法有效控制公務員的言論與行為，身為雇主的政府，便難以有效率地提供公共服務。因此，當政府扮演其雇主角色時，政府對於其受僱者的言論限制，具有比較廣泛的裁量空間，然而，即使如此，政府施予受僱者言論的限制，仍應以可能影響政府運作的言論為對象。另一方面，由於為受僱於政府的公務員，仍然具有公民身分，所以憲法增修條文第1條針對政府利用其在聘僱關係上的優勢—無論是出於偶然或者刻意為之一限制其受僱者以公民身分發言的權力，也予以限制。只要受僱的公務員是以公民身分針對公共議題發表言論，那麼，其雇主只有在維持政府的高效率與正確運作之必要時，才能限制公務員的言論。

(Without a significant degree of control over its employees' words and actions, a government employer would have little chance to provide public services efficiently. . . . Thus, a government entity has broader discretion to restrict speech when it acts in its employer role, but the restrictions it imposes must be directed at speech that has some potential to affect its operations. On the other hand, a citizen who works for the government is nonetheless still a citizen. The First Amendment limits a public employer's ability to leverage the employment relationship to restrict, incidentally or intentionally, the liberties employees enjoy in their capacities as private citizens. . . . So long as employees are speaking as citizens about matters of

public concern, they must face only those speech restrictions that are necessary for their employers to operate efficiently and effectively.)

2. 憲法增修條文第 1 條並未禁止雇主針對其受僱者執行公務職責時，所發表的言論予以管理層面的規訓。公務員基於其本身職責，有時候需要發言或寫作，並不必然意味著其上級不得評估該公務員的表現。公務員因其專業責任所需而發表的言論受到限制時，若侵害到公務員基於公民身分所得享有的自由，僅是反映出雇主控制權能的實踐而已。

(The First Amendment does not prohibit managerial discipline based on an employee's expressions made pursuant to official responsibilities. The fact that his duties sometimes required him to speak or write does not mean his supervisors were prohibited from evaluating his performance. Restricting speech that owes its existence to a public employee's professional responsibilities does not infringe any liberties the employee might have enjoyed as a private citizen. It simply reflects the exercise of employer control over what the employer itself has commissioned or created.)

關 鍵 詞

public employee (公務員)；government employer (政府雇主)；speak as a citizen on a matter of public concern (以公民身分針對公共議題發言)；managerial discretion (管理裁量權)；public employee's professional responsibilities (公務員的專業職責)。

(本案判決由大法官 Kennedy 主筆撰寫)

事 實

本案被上訴人 Ceballos

自 1989 年以來，即擔任 Los Angeles 郡地檢署的副主任檢察官，在與本案相關的期間內，Ceballos 輪調到該郡地檢

署的 Pomona 市分部，並對其他檢察官具有監督控管的權責。2000 年 2 月，一名被告的辯護律師針對一個急迫的刑事案件與 Ceballos 聯絡，表示在該案件中，警方用以取得某份關鍵搜索票的偵訊筆錄是不正確的，要求 Ceballos 就該案件進行調查。該辯護律師並告訴 Ceballos，雖然其已經就該搜索票聲明異議，但仍希望 Ceballos 重新調查該案件。根據 Ceballos 表示，被告辯護人要求輪調的檢察官調查急迫案件，並非罕見的現象。

在詳細檢視系爭偵訊筆錄並且造訪該筆錄指稱之地點後，Ceballos 判斷該筆錄中的證言遭到嚴重曲解。Ceballos 認為該偵訊筆錄將 Ceballos 心中認為應該是獨立馬路的道路，稱為長車道，同時，Ceballos 也質疑該偵訊筆錄中，關於一道從小型載貨卡車延伸出來直到屬於搜索範圍內房舍的輪胎痕跡的陳述。其懷疑則是因為其結論中關於上述馬路某些部分的成份特殊，並不容易留下輪胎痕跡的說法而來的。

後來 Ceballos 以電話詢問對該偵訊筆錄具結的證人，也就是一個在 Los Angeles 郡警察部門任職的副警長，但卻仍未能就該錯誤獲得滿意的解釋，所

以 Ceballos 乃向其上級長官，亦即本案上訴人 Carol Najera 與 Frank Sundstedt 二人，提交調查報告，隨後並做成系爭案件處理備忘錄，在該案件處理備忘錄中說明其顧慮之處，並且提出撤回該案件的建議。Ceballos 於 2000 年 3 月 2 日將系爭案件處理備忘錄呈交給 Sundstedt，供其審查。數日之後，Ceballos 又呈交另一份案件處理備忘錄給 Sundstedt，其中描述了 Ceballos 與上述具結證人第二次進行電話對談的內容。

根據 Ceballos 的陳述，本案利害關係人曾經就此一案件舉行過一次會議，討論該偵訊筆錄內的具結證言內容。該會議出席者包括 Ceballos、Sundstedt、Najera，以及該具結證人及其他警察部門的人員。據悉該次會議進行到後來出現相當激烈的場面，起因則是某位警官嚴厲批評 Ceballos 對該案件的處理方式。

在 Ceballos 提出上述案件處理備忘錄後，其上級長官依然無視於 Ceballos 的意見，Sundstedt 仍然決定在被告針對搜索票異議獲得處理之前，繼續進行追訴程序。在審判法院就異議聲明舉行的聽審程序中，Ceballos 應被告的要求出席，Ceballos 雖然提出

其就該偵訊筆錄的看法，但是審判法院仍然駁回該案件被告的主張。

Ceballos 主張自己在此一事件過後，在聘僱關係上遭遇一連串的報復行為，包括從原來的輪調被重新指派到審判程序副手的位置、被調職到另一個法院，而且升遷遭拒。Ceballos 因此針對上述聘僱關係中的不公待遇提出申訴，但該申訴也以其經調查過後證實並未遭報復為由駁回。不滿之餘，Ceballos 向加州中部地區的聯邦地方法院起訴，提出與此有關的 Rev. Stat. §1979, 42 U. S. C. §1983 主張。亦即主張上訴人因為其 3 月 2 日所寫的案件處理備忘錄而對其施加報復，違反憲法增修條文第 1 條與第 4 條的規定。

上訴人則是主張，Ceballos 並未受到任何報復，Ceballos 爭執的所有行動，都具有例如人力調整需求等正當理由，同時，上訴人還進一步主張 Ceballos 所撰寫的案件處理備忘錄並非憲法增修條文第 1 條所保護的言論。在上訴人要求做成簡式判決之後，地方法院准其所請，並且做出由於 Ceballos 的案件處理備忘錄是根據其職務所需而做成的，所以該處理備忘錄的內容不受憲法

增修條文第 1 條保護。地方法院並認為，就算 Ceballos 的言論的確受到憲法保護，上訴人也得以主張其責任可以獲得有條件的豁免，因為 Ceballos 所主張的權利，並未清楚確立。

後來的第九巡迴上訴法院則否決地方法院之原判決，並認為「Ceballos 在案件處理備忘錄裡指出偵訊筆錄涉及不當行為的內容，構成憲法增修條文第 1 條所保護的言論」，在得出上述結論的推論過程中，第九巡迴上訴法院採用 *Pickering v. Board of Ed. of Township High School Dist. 205, Will Cty.*, 391 U. S. 563 (1968) 與 *Connick v. Myers*, 461 U. S. 138 (1983) 這兩個判決對於憲法增修條文第 1 條所提出的分析。根據 *Connick* 一判決，法院應先考慮系爭發言是否屬於「以公民身分針對公共關切的事務發言」。第九巡迴上訴法院因而據此判斷 Ceballos 所撰寫的案件處理備忘錄，其內容既為敘述其對政府不當行為的意見，應該本質上即是公共所關切的事務」，然而，卻未考慮該言論是否屬於 Ceballos 基於公民身分此一權能而發表的言論，相對地，第九巡迴上訴法院以自己本身的判決先例為基礎，採取否定「倘

若公務員的言論是根據其職責所在而發言，不管是以政府員工或其他人為對象所發表的言論，則不受憲法增修條文第1條保護」此一見解的立場。

在認定 Ceballos 的案件處理備忘錄內容滿足公共性的要求之後，第九巡迴上訴法院進而在 Ceballos 的言論利益與其上級長官針對其言論予以回應的利益兩者之間，進行權衡。該法院做出有利於 Ceballos 的權衡結果，並指出上訴人「未能就地檢署辦公室因該案件處理備忘錄到底導致怎樣的工作分裂與無效率結果，提出主張」。同時，上訴法院也進一步做出 Ceballos 就憲法增修條文第1條所享有的權利，具有明確基礎，以及上訴人的行為並非具有客觀合理性的結論。

上訴法院的法官 O'Scannlain，特別提出一份協同意見書。該協同意見指出：上訴法院之判決是受到該院的判決先例拘束而產生，另一方面，O'Scannlain 同時指出該院的判決先例應有重新檢視與加以推翻的必要。O'Scannlain 法官強調「公務員以公務員執行其一般工作職務的身分所為之發言，和公務員以公民身分就具有爭議的公共事務發表個人意見」兩者間的

區分。其認為「當公務員在執行其日常必要職務的過程中發表言論時，其就該言論內容並無受憲法增修條文第1條所保護的個人利益可言」。

第九巡迴上訴法院否決地方法院的判決，改判該案件處理備忘錄之內容應受憲法增修條文第1條的保障。上訴人不服聯邦第九巡迴上訴法院上述判決，向聯邦最高法院提起上訴。聯邦最高法院審查後發出移審令，進而在做成推翻第九巡迴上訴法院上述判決的本案判決。

判 決

當公務員基於其法定職責發表意見時，並非以一般公民身分發表憲法增修條文第1條保障之言論。憲法並未將公務員間的溝通內容，排除在公務員聘僱守則的規範範疇之外。因此，聯邦最高法院將聯邦第九巡迴上訴法院的判決廢棄發回。

理 由

「州政府不得以侵害公務員受憲法保障之言論自由利益的方式，對公務員聘僱關係施以附加條件」這個原則，是毫無爭議的

原則。系爭案件的爭議在於，憲法增修條文第1條是否保護公務員基於其公務職責而發表的言論，免於受到規訓。

聯邦最高法院的判決多年來都認為「公務員對於其聘僱條件上所附加的限制—包括限制其憲法權利的行使在內—沒有反對的權利，一直是未曾受到挑戰的原則」，但是，此一原則依然在許多方面有所保留。聯邦最高法院就曾明確表示公務員不因其公務員聘僱關係而放棄憲法增修條文第1條的所有權利。相對地，反倒是憲法增修條文第1條保障公務員在某些情況下，仍然能以公民身分針對公共事務發言的權利。

Pickering 此一判決為聯邦最高法院判決原則的解釋，提供了一個有用的開端。Pickering 案所爭執的言論，是教師向地方報紙投書，提到包括其學校董事會募款政策在內的議題。「所有的問題都在於」，聯邦最高法院指出：「要在教師以公民身分對公共事務進行評論這項利益，以及州身為雇主透過其僱用的公務員達成公共服務的效率此一利益，兩者之間，取得平衡。」法院指出，由於系爭教師言論「既未顯示亦無法推斷有任何可能性，會

妨礙教師在教室裡執行其日常職務的適當表現，或者干擾到學校的常態運作」，因此，「學校限制教師以寫作投書方式發表對公共議題的意見此一管理利益，並未顯然大於對一般大眾成員類似寫作投書加以限制的利益」。

Pickering 案及其後出現的判決，明確指出兩個探索分析的方向。第一個探索方向，是要決定該公務員是否以其公民身分，針對公共事務，發表言論。如果這個問題的答案是否定的，那麼，公務員針對其雇主對於系爭言論的反應，便無憲法增修條文第1條言論自由保障的請求權基礎可言。倘若答案是肯定的，那麼，基於憲法增修條文第1條言論自由的主張，就有可能成立。而接下來的問題，則是變成政府是否具有充分的正當理由，可以對公務員的言論，採取有別於其他一般大眾言論的差別待遇。此一考量反映的是發言者的表達與受聘僱身分兩者間關係的重要性。倘若無法有效控制公務員的言論與行為，身為雇主的政府，便難以有效率地提供公共服務。因此，當政府扮演其雇主角色的時，政府對於其受僱者的言論限制，具有比較廣泛的裁量空間，然而，即使如此，政府施予受僱者言論

的限制，仍應以可能影響政府運作的言論為對象。另一方面，由於為受僱於政府的公務員，仍然具有公民身分，所以憲法增修條文第1條針對政府利用其在聘僱關係上的優勢—無論是出於偶然或者刻意為之—限制其受僱者以公民身分發言的權力，也予以限制。只要受僱的公務員是以公民身分針對公共議題發表言論，那麼，其雇主只有在維持政府的高效率與正確運作之必要時，才能限制公務員的言論。

的確，進行這些分析，有時頗見艱難。雖然這是「因為各種不同的現實狀況，讓教師或其他公務員所發表的批評言論，被其上級長官認為是……構成解僱的基礎」之必然結果，但是，聯邦最高法院整體涵括的目標，則是相當明確。

當一個公民進入政府部門服務時，該公民自身的自由，有必要接受某些限制。政府身為雇主時，就如同私人雇主一般，需要有效控制其受僱者的言行；若非如此，政府部門將難以有效提供公共服務。除此之外，公務員在社會上通常處於受信任的位置，當他們發表言論時，可能會表達出違逆於政府政策的觀點，或者是產生傷害政府功能適當表現的

後果。

同時，聯邦最高法院也已經肯認的原則是，受僱於政府工作的公民，仍然具有公民身分，所以，憲法增修條文第1條針對政府利用其在聘僱關係上的優勢—無論是出於偶然或者刻意為之—限制其受僱者以公民身分發言的權力，也予以限制。只要受僱的公務員是以公民身分針對公共議題發表言論，那麼，其雇主只有在維持政府的高效率與正確運作之必要時，才能限制公務員的言論。

當然，聯邦最高法院對於員工言論的判決見解，保護公務員的憲法權利，然而，憲法增修條文第1條的利益，則是擴張到個別發言者的範圍之外。讓公務員參與公共討論，以便使大眾可以獲得資訊充分的公務員意見，此一公共利益應予以促進，也是聯邦最高法院予以肯認的重要性，就此而言，Pickering 判決又提供了具有引導性的例子。聯邦最高法院將其本身的判決，歸類為駁回學校管理階層試圖「限制教師參與公共議題討論的機會」的嘗試。該判決並且指出，針對學校的開支，教師是該社群成員中最有可能抱持資訊充分的明確意見的人，而法院則是肯認資訊充

分的活潑對話，在民主社會裡具有重要性，同時，並認為壓抑對話的結果，將會引發影響廣泛的成本。聯邦最高法院比較晚近的判決，也持類似見解，例如，在 *San Diego v. Roe*, 543 U. S. 77, 82 (2004) 判決中，即指出「倘若公務員無法針對其雇主的運作發表言論時，那麼，該群體在重要公共議題上獲得資訊充分的意見的權利，就遭到剝奪了。此處利害攸關的利益，不僅包括公眾獲得充分資訊的意見此一利益，也包括公務員自己散播這些意見的個人權利在內」……）。

職是之故，聯邦最高法院的判決便致力於，一方面促進受僱者以公民身分就公共議題發言時，所涉及的個人與社會利益，他方面也尊重身為雇主的政府，試圖發揮其重要公共功能的需求。……這些判決的共同基礎在於，雖然憲法增修條文第1條授予公務員某些權利，但是卻未賦予其「將僱傭關係中的訴願加以憲法化」的權利。

基於以上原則，法院進而處理系爭案件。被上訴人 Ceballos 相信用以取得搜索票的偵訊筆錄證言遭到嚴重的曲解。Ceballos 是以案件處理備忘錄的方式，向其上級長官傳達意見與建議，

然 Ceballos 是在其機關內部發表言論，而不是以公開方式發表言論，這一點並不是具有決定性的因素。員工在工作上所表達的意見，在某些狀況下仍可能會受到憲法增修條文第1條的保護。有許多公民在表達意見時，是在其各自的工作場所中發表言論，但是，即使如此，認為所有機關內部的言論，都會自動受到限制，仍然不至於達到公務員受到與「一般大眾」相同對待的結論。

系爭案件處理備忘錄與 Ceballos 工作職責上的事務有關這一點，同樣也不是具有關鍵意義的因素。憲法增修條文第1條的確保護某些與發表言論者的工作有關的發言。如同本院在 *Pickering* 判決中所提到的：「針對撥發給學校供其運作的資金應如何花費這件事情，教師是最有可能具有充分資訊與明確意見的群體成員。因此，有必要讓教師能夠就這類問題自由發言，而不用害怕受到報復性的解僱」，這一點對於許多其他不同類型的公務員來說，同樣適用。

Ceballos 案件裡的決定關鍵在於其所發表的言論，是根據其檢察官日常輪調職務所需而發表的言論。從被上訴人的答辯書狀內容來看，Ceballos 就其

根據檢察官職責所需準備案件處理備忘錄一事，並未爭執。由於 Ceballos 事實上是基於檢察官身分，針對如何最為適切地處理進行中的案件，對其上級長官提供建議，乃是基於工作職責的發言，此一因素將 Ceballos 系爭個案和其他受憲法增修條文第 1 條所保護的聘僱規訓案件區分開來。法院認為，當公務員根據其工作職責發表言論時，該公務員便不是以公民身分發言，而憲法也未將基於工作職責的溝通發言排除在聘僱規訓範圍之外。

Ceballos 之所以寫下系爭案件處理備忘錄，是因為其乃屬於 Ceballos 檢察官輪調工作職責內容。其是否因為撰寫該案件處理備忘錄而獲得個人滿足，實則無關緊要；Ceballos 受憲法增修條文第 1 條所保障的言論自由權利，亦非取決於其來自於工作上的成就感，此處重點在於，該案件處理備忘錄是根據 Ceballos 做為公務員的工作職責所撰寫的。限制基於公務員的工作職責所發表的言論，並未侵害公務員身為私人公民的任何自由，這僅是反映出雇主基於其授權或創設權能而對該公務員行使的控制而已。……相對地，Pickering 判決中言論發言者的發言，亦即對

報紙的投書，則不具有任何官方意義，而是和其他一般公民的日常投書具有類似性。

當 Ceballos 從事其日常專業所需之活動，如監督控管檢察官、針對指控進行調查與準備起訴時，皆非以公民身分採取上述行動。同理，其就進行中之刑事案件表示如何處理方屬適切的意見而製作案件處理備忘錄，亦非以公民身分發言。由於當其履行工作職責並完成其所擔任的工作要求的任務時，Ceballos 是以公務員的身分採取上述行動。Ceballos 的工作職務內容有時會要求其以發表言論或撰寫文字，並不表示其上級長官就因此不得評估其工作表現如何。

此一結果，與聯邦最高法院在過去判決先例裡，針對員工所發表的言論可能具有社會價值的關切，是彼此一致的。拒絕肯認政府公務員可基於其工作職責上的成果主張憲法增修條文第 1 條的言論自由，也不至於阻止其參與公共討論，公務員依舊保留其貢獻於公民論述而受憲法保障的展望。然而，此一對憲法保護的展望，仍未賦予公務員得逕以自己認為適當的方式去執行其工作職責的權利。

同樣地，本次判決也可以從

聯邦最高法院強調應賦予政府雇主充分裁量權，以監督管理政府運作的判決先例中獲得支持。針對其員工基於工作職責所發表的言論，雇主具有更高的控制利益，尤其是正式的溝通發言，會導致正式後果，因此，維持實質一致性與明確性，乃有其必要性。上級長官必須確保其員工所進行的正式溝通發言內容是正確的，展現出健全的判斷力，並且能促進雇主的任務。由於Ceballos的案件處理備忘錄是說明性質的，該備忘錄獲得其上級長官的注意，並且引發了一場警察部門的員工也參與其中的激烈會議，如果Ceballos的上級長官認為系爭案件處理備忘錄具有爭議性或誤導性，其上級長官有權力採取矯正措施。

Ceballos主張的是相反的原則，雖然該原則為聯邦第九巡迴上訴法院所採納，但是其將使州法院與聯邦法院轉而扮演一個常態性干預的新角色，也就是會導致司法權監督控管政府公務員及其上級間的公務溝通。這種以司法權的監督取代管理裁量權的作法，在聯邦最高法院毫無先例可循。當員工以公民身分針對公共事務發表言論時，憲法增修條文第1條要求在系爭言論相關利益

以及言論後果兩者之間，應維持微妙的平衡關係。然而，當員工僅僅是在執行其工作上的職務時，就不保證其會受到類似程度的司法審查。若非如此，那麼就會導致司法權對維繫政府運作的行為，進行永久常態性的干預，以至於產生違反聯邦主義與權力分立等正確原則的後果。

聯邦第九巡迴上訴法院認為身為雇主的政府，應該忍受公務員某些公開發表的言論，而不必忍受公務員依其職務所需所發表的言論，將其理解為原則的例外，是對聯邦最高法院作成判決所依循的理論基礎有所誤解。該法院認為，強迫政府雇主忍受公務員某些公開發表的言論，但卻不必忍受公務員依據其工作職責所發表的言論，兩者之間會發生不一致的狀況。聯邦第九巡迴上訴法院此一不同於本院立場的見解，對本院過去判決先例所依循的理論基礎，有所誤解。在執行其工作職務過程之外公開發表言論的公務員，依然有可能受到憲法增修條文第1條的保護，因為其乃屬於不是為政府工作的公民會從事的活動。投書給地方報紙，或者與同事討論政治事務，都是適用此一原則的活動類型。然而，當公務員根據其工作職責

發表言論時，和非屬政府公務員的公民所發表的言論相較之下，兩者之間根本沒有任何相關的類比可言。

從實際層面來說，第九巡迴上訴法院的關切，也欠缺根據。此處應該注意的是，第九巡迴上訴法院以上所理解的例外情況，就範圍而言，是有所限制的：此一例外情況只與員工根據其工作職責所發表的言論有關，和於工作職務外所發表的言論或所為之抗議（例如 Pickering 與 Connick 等案件中等所爭議的議題）無關。除此之外，倘若身為雇主的政府機關果真因該例外情況而感到為難，那麼，其也應該有可以避免的方法足資運用。希望鼓勵其下轄的公務員私下發表意見的政府機關雇主，仍然可以選擇制定機關內部的政策與程序的方式，做為容納其所屬公務員所提出之批評的管道。賦予員工內部的言論發表論壇，也可以避免員工作出最安全的發言管道，就是公開發表意見此一途徑的結論。

因此，只要妥當適用聯邦最高法院的判決先例，將推論出憲法增修條文第 1 條並未禁止雇主針對其聘僱之員工，基於工作職責而發表的言論，制定工作管理規則的結論。由於 Ceballos 的案

件處理備忘錄屬於此種類型的言論，因此，其主張雇主針對其所發表的言論採取違憲報復行動的說法，並非可採。

最後，有兩個重點值得特別提及。首先，如同以上敘述所示，本案的當事人皆未爭執 Ceballos 是根據其工作職務做成案件處理備忘錄。因此，法院無需冒著可能引發重大爭議的風險，去建立起一個廣泛複雜的架構，用以界定員工的工作職務範圍。不過，本院不贊成雇主透過創造出極度寬廣的工作內容要求此一途徑，用以限制員工的基本權利此一見解。適切的探究分析，乃是以務實為重，形式上的工作內容要求，通常與員工實際上被期待去執行的工作職務內容相似度不高，而且，在員工的書面工作內容要求清單裡，特定任務的表列既非必要，也不足以證明該任務的實施，從憲法增修條文第 1 條的分析目的來看，確實就是落在該員工的專業工作職務範圍裡。

其次，Souter 大法官認為本院今天的判決，在學術自由領域可能引發嚴重的分歧現象，至少就學術自由做為一種憲法價值而言，會有此一顧慮。此外，也有人認為，和學術表現或課堂講授

有關的言論發表，具有額外的憲法利益，但卻無從自聯邦最高法院就員工言論自由所採的慣常司法見解中，獲得完整的分析或解釋。聯邦最高法院認為其一方面無需，而且，出於同樣理由也不該決定目前判決所採用的分析，是否將以同樣的方式適用於涉及學術表現，或課堂教學相關言論的案件上。

由於揭露政府的無效率與不當作為，仍然是具有相當程度的重要性，就如同聯邦最高法院在 Connick 此一判決中所提到的，政府機關的雇主「基於健全的判斷」，應該「容納其員工所提供的具有建設性的批評」，健全判斷的要求，則是透過可供有意揭露政府機關不當作為者運用的有效立法一如吹哨者保護法與勞工法一予以強化。就和在政府部門內服務的檢察官有關的案件而

言，這是除了憲法增修條文第 1 條的言論自由之外，舉例而言，以行為準則和憲法義務型態出現的額外防護措施。這些要求，以及源自於其他有適用餘地的憲法規定和民刑事法令，都可以保護員工，並且針對可能從事違法指示或其他不當行為的上級長官，發揮制約功能。

然而，聯邦最高法院仍然否定憲法增修條文第 1 條可以保護員工根據其工作職務而發表言論時，免於受到規訓的見解。從聯邦最高法院的判決先例裡，仍無從找到支持公務員在執行其職務時所為的每個陳述背後，均有憲法請求權基礎的主張。因此，聯邦最高法院廢棄第九巡迴上訴法院的判決，將本案予以發回，並要求依照聯邦最高法院之見解重為判決。