

22. Desert Palace, Inc. v. Costa

539 U.S. 90 (2003)

楊大德 譯

判 決 要 旨

1. 受僱人主張（雇主）違反 42 USCS §2000e-2(a)1 性別歧視，毋須提出歧視的直接證據，即可在 42 USCS §2000e-2(m) 規定下，獲由法院對陪審團做成混合動機的指示。

(Employee alleging sex discrimination in violation of 42 USCS § 2000e-2(a)(1) held not required to present direct evidence of discrimination in order to obtain mixed-motive jury instruction under 42 USCS §2000e-2(m)).

2. （人權法案）第 7 篇定義「陳明」，是指「滿足提出與說服的要求」§2000e-2(m). 如果國會有意將「陳明」（的規定）作為要求（原告）「負擔提出證據與說服（的責任）」，應達到提出直接證據（的程度），或其他更高的舉證要求，則國會大可將此項要求清楚的規範在 §2000e-2(m) 的法律效果上。國會並未如此立法是有其深意的，因為國會明確地在第 42 篇其他情況提出更高的舉證要求。

(Title VII defines the term “demonstrates” as to “meet the burdens of production and persuasion.” § 2000e(m). If Congress intended the term “demonstrates” to require that the “burdens of production and persuasion” be met by direct evidence or some other heightened showing, it could have made that intent clear by including language to that effect in § 2000e(m). Its failure to do so is significant, for Congress has been unequivocal when imposing heightened proof requirements in other circumstances, including in other provisions of

Title 42.)

關 鍵 詞

direct evidence (直接動機)；mixed-motive (混合動機)；affirmative defense (積極抗辯事由)；en banc (大法庭)；sex discrimination (性別歧視)；preponderance of the evidence (優勢證據)；demonstrate (陳明)；circumstantial evidence (情況證據)。

(本案判決由大法官 Thomas 主筆撰寫)

事 實

上訴人 Desert Palace, Inc., 也稱為 Caesar's Palace Hotel & Casino of Las Vegas, 內華達州，僱用相對人 Catharina Costa 作為倉庫工作人員以及重機具操作員。相對人是這個工作以及當地勞工議約組織 (Teamsters bargaining unit) 的唯一女性。相對人與管理階層及同事的互動有一些問題，並導致一系列逐漸加重的懲戒處分，包括非正式的口頭申誡、取消津貼，以及停職。

Hebert Gerber 是倉庫電梯人員及 Teamsters 工會會員，相對人涉入與 Hebert Gerber 的肢體衝突事件後，憲法訴願人最後終止與相對人的僱用關係。憲法訴

願人懲處了這兩名員工，因為 (雙方) 對於此事件的事實有所爭議，但 Gerber 只受到停職 5 天的處罰，因為他過去並無不良懲戒紀錄。

相對人隨後在內華達州的美國聯邦地方法院對憲法訴願人提起訴訟，主張依據 (人權法案) 第 7 篇本件有性別歧視與性騷擾情事。聯邦地方法院駁回性騷擾的主張，但允許性別歧視的議題進入陪審團的審理程序。在訴訟中，相對人提出證據主張 (1) 她遭到一位主管刻意挑出來「密集地緊盯」 (“intense stalking”)，(2) 關於相同的行為事實，她遭受較其他男性同事更嚴厲的處分，(3) 她遭到較其他男同事更不利的加班工作分配，(4) 主管反覆「累計」 (“stacked”) 她的懲戒紀錄，

且(5)對她「頻繁地使用或容忍」帶有性意味的貶抑用語。

基於這個證據，聯邦地方法院駁回憲法訴願人要求法院立即判決（*judgment as a matter of law*）的要求，並將本件交由陪審團審理，同時對陪審團進行指示，這兩個決定是彼此相關的。第一，在憲法訴願人沒有提出異議下，聯邦地方法院指示陪審團，「原告有提出優勢證據（*a preponderance of the evidence*）的舉證責任……」以證明「她遭受不利的工作條件」，以及她的性別「是造成此種加諸於她的工作條件之動機因素」。

其次，聯邦地方法院給予陪審團下述混合動機的指示：

「你們已經看到證據顯示被告是基於原告的性別以及其他合法的事由而給予懲戒。如果你們認為原告的性別，是被告處置原告的一項動機，則原告有權贏得你們的判決，即使你們認為被告同時也是基於其他合法的事由作成這項處置。」

「然而，如果你們認為被告對於原告的處置，是同時基於性別與合法的理由，則你們必須決定原告是否仍然有權獲得損害賠償。只有在被告提出優勢證據證明其即便未考慮性別因素，也會

對原告採取相同處置時，原告才不能請求損害賠償。」

憲法訴願人雖然主張相對人（員工）未能成功提出「直接證據」，以證明性別是相對人遭解僱以及遭受不利處分的原因，但未能成功就法院對陪審團的指示提出異議。陪審團判決相對人勝訴，並命憲法訴願人必須給付非法解僱期間工資、損害賠償，以及懲罰性損害賠償。聯邦地方法院並且再次駁回憲法訴願人要求立即依法判決的請求。

聯邦上訴法院撤銷並發回聯邦地方法院的判決，該判決認為聯邦地方法院不應給與陪審團混合動機的指示，因為相對人並未提出「實質的行為或陳述證據，以直接證明雇主確有歧視的敵意」。此外，合議庭認為憲法訴願人有權獲得有關終止僱傭關係的直接依法判決，因為證據不足以顯示相對人「遭解僱是因為她是女性。」

（不過）在上訴法院大法庭（*en banc*）重新審理後，維持聯邦地方法院的判決。上訴法院大法庭認為，本件無須決定大法官 O'Connor 在 Price Waterhouse 的協同意見書是否仍被遵循，因為大法官 O'Connor 所提到的「直接證據」見解，已經被 1991 年

的人權法案所「完全廢棄」。而且，依據 §2000e-2 (m) 的文義，大法庭認為 1991 年的人權法案並未要求員工提出特殊 [證據] 要求，且亦未參考『直接證據』。」因此，大法庭認為「原告可透過優勢證據（不論是直接或情況證據）證明受保護的特徵（按：如性別）確為（懲戒處分的）一項『動機因素』，而建立（雇主）違法事實。」基於這個標準，上訴法院判決相對人的證據足以讓法院（對陪審團）作成混合動機的指示，且合理的陪審團亦可發現相對人的性別確實是「（雇主）處置的一項動機因素。」四位上訴法院大法庭法官相當程度採取前述三位法官合議庭的意見，而不同意大法庭的審判結論。

本院准許本件上訴至聯邦最高法院。

判 決

維持原判決。

理 由

本件所涉及的問題，乃依據 1964 年制定並於 1991 年修正的民權法案，原告是否需要提

出歧視的直接證據，才能獲得混合動機的指示 (mixed-motive instruction)。本院認為直接證據並非必要。

A

自 1964 年起，(民權法案) 第 7 篇已將「[當雇主基於個人的種族、膚色、宗教、性別及原國籍而予以歧視] 界定為雇主的違法僱用行為。」78 stat 255, 42 U.S.C. §2000e-2(a)(1) 在 Price Waterhouse v. Hopkins (1989) 案，最高法院認為，一項僱用的決定是否「因為」性別在一個「混合動機」的個案中，也就是當正當的與不正當的理由促成了這項決定。法院的結論認為，依據 §2000e-2(a)(1)，雇主「可藉由其證明：即使不考慮性別因素，其仍會做成相同決定而避免被認定有賠償責任。」Id., at 244, 104 L Ed 2d 268, 109 S Ct. 1775 (大法官 White 於該案的協同意見書)；Id., at 261, 104 L Ed 268, 109 S Ct 1775 (大法官 O'Connor 於該案的協同意見書)。然而，本院過去就關於舉證責任何時會移轉到雇主，由雇主證明其有積極的抗辯事由 (affirmative defense) 之程序問題，曾有分歧意見。

由大法官 Brennan 代表 4 位大法官執筆的多數意見，可能（就上述問題）會採取如下的看法：「當原告（按：勞工）證明他的性別是雇主僱用決定的動機之一時，被告（按：雇主）可提出傾向性的證據（a preponderance of the evidence）證明雇主即使不考慮原告的性別，仍會作成相同的決定，而可避免被認定須負賠償責任……。」。然而，多數意見並未「就雇主以（性別）刻板印象作為其僱用決定的動機，建議對可能的證明方法加以限制。」

大法官 White 與 O'Connor 都在這個判決內持協同意見。大法官 White 可能會認為這個案子應該遵循 Mt. Healthy City Bd. Of Ed. v. Doyle, 429 U.S. 274 (1977) 判決的決定，而且可能只在原告（按：勞工）「證明不合法的動機是（按：雇主）不利的僱用決定之一項實質因素時」，才會將舉證責任移轉至雇主。大法官 O'Connor，與大法官 White 相同，可能會要求原告證明不具正當性的考量，是僱用決定的一項「實質因素」。但是，依照大法官 O'Connor 的見解，「關於這個議題的舉證責任負擔」，只有當「遭受差別待遇的原告[能夠]

以直接證據證明不具正當性的標準，是該僱用決定的一項實質因素，才會移轉到雇主。」

在 Price Waterhouse 案件判決兩年後，國會通過 1991 年（的民權）法案，「主要是回應最高法院解釋 1866 年與 1964 年民權法案的一系列判決。」 Landgraf v. USI Film Products, 511 U.S. 244 (1994) 尤其是涉及本案主要議題的 1991 年法案 §107，乃是針對 Price Waterhouse 所做出的「回應」，因而在兩個新條文上，「說明可適用於『複雜動機』的案子的標準。」第一項條文建立了一個選項（alternative），以利證明「不合法的僱用行為」已經發生：

1. 本件並未要求我們決定何時（如果有的話）§107 可適用於非複雜動機的脈絡。

「除了在这一節有相反規定外，當投訴之一方說明種族、膚色、宗教、性別、或原國籍乃是任何僱用行為的一項動機因素，即使其他因素也是造成這項僱用行為的因素，不合法的僱用行為仍可成立。」

第 2 個條文規定，有關「個人證明（雇主）違反 §2000e-2 (m) 的主張」，

雇主有一個有限的防禦性答辯，這並不免除其責任，但限制原告可以獲得的補償方式。（在此情況下）可獲得的補償方式，包含只有法律地位的確認（declaratory relief）、某種限制令，以及律師費用及相關費用的補償。（雇主）為獲得此項積極答辯，雇主必須「說明[其]將採取相同的決定，即便沒有不被法律允許的動機因素存在。」

2. 42 U.S.C §2000e-5(g)(2)(B) [42 USCS §2000e-25(g)(2)(B)] 完整規定如后：

「針對個人證明（雇主）違反本篇 §2000e-2(m) 規定，且相對人（雇主）說明其將採取相同的決定，即使沒有此項不被允許的動機因素存在，則法院 --」

「(i) 可做成法律地位的確認（declaratory relief）、某種限制令的判決（第(ii)款規定的除外），以及律師費用及與本篇 §2000e-2(m) 主張直接相關的費用；」

「(ii) 不應判決損害賠償，或如(A)節所規定的命令錄取(admission)、恢復原職、僱用、升遷或給付報酬。」

自從1991年的法案通過後，關於原告是否必須以直接證據證明不被允許的考量，確實是（雇主）違法僱用行為之動機因素，聯邦上訴法院一直是意見分歧。有些法院依據 Price Waterhouse 判決大法官 O'Connor 的協同意見，認為建立（雇主的）§2000e-2(m) 責任，必須要有直接證據。

B

本件提供本院有機會首次思考1991年人權法案關於混合動機案件對陪審團給予指示的效力。特別是，我們必須決定原告是否必須提出歧視的直接證據，以獲得依據42 U.S.C. §2000e-2(m) [42 USCS §2000e-2(m)]（對陪審團）作成混合動機指示。憲法訴願人就此所提出的主張，可拆分為3個步驟：(1) 大法官 O'Connor 在 Price Waterhouse 案所持見解。(2) 大法官 O'Connor 在 Price Waterhouse 案所提出的意見，要求在獲得混合動機指示前，必須要先提出歧視的直接證據。(3) 1991年的人權法案並未廢棄這項見解。如同上訴法院的判決結論，我們認為沒有必要再討論 Price Waterhouse 案中，哪一

個意見是具有拘束效力的：前述第三個步驟所提出的主張，是有瑕疵的，主要是因其與 §2000e-2(m) 的條文規定並不一致。

我們的判決先例很清楚的載明，法律條文是我們分析的起點。當法律條文的規定並非不清楚時，如同本件的情形，「司法的探究即已完備。」§2000e-2(m) 清楚載明原告只須「陳明」（“demonstrate”），雇主就「任何僱用行為」作了不被法律所容許的考量。就條文表面看來，該條文不僅未提及，遑論要求原告必須提出直接證據以資證明。事實上，訴願人也承認此點。

此外，國會在 1991 年人權法案中明確地定義「陳明」，無疑地，（原告）沒有必要提出特殊證據。（人權法案）第 7 篇定義「陳明」，是指「滿足提出與說服的要求」（“meet the burden of production and persuasion.”）§2000e-2(m). 如果國會有意將「陳明」（的規定）作為要求（原告）「負擔提出證據與說服（的責任）」，應達到提出直接證據（的程度），或其他更高的舉證要求，則國會大可將此項要求清楚的規範在 §2000e-2(m) 的法律效果上。國會並未如此立法是有

其深意的，因為國會明確地在第 42 篇其他情況提出更高的舉證要求。例如：8 U.S.C. §1158(a)(2)(B)[8 USCS §1158(a)(2)(B)]（該條規定，只有當外國人「以清楚且有說服力的證據陳明」這項申請是在該外國人抵達美國後一年內所提出的申請，才可以提出申請的。）；42 U.S.C. §5851(b)(3)(D)[42 USCS §5851(b)(3)(D)]（該條規定，依據原子能法，在涉及吹哨者的報復事件中，「可以不對雇主的決定作成撤銷命令」，如雇主可以「（藉由）清楚及有說服力的證據，陳明即使（員工）沒有爭議性的行為存在，他仍將作成相同不利的人事決定」）；比較 *Price Waterhouse*, 490 U.S., at 253, 104 L Ed 2d 268, 109 S Ct 1775（多數意見）（「當法律的行動僅是請求傳統的救濟時，我們極少要求清楚且有說服力的證據。」）

此外，第 7 篇並未提及混合動機案件所要求的證據形式，也足以顯示我們不應偏離「一般適用於第 7 篇案件的傳統民事訴訟法則」這項規則要求原告就其案件「提出優勢證據」。Ibid. 使用「直接或情況證據」。我們經常接受在歧視案件中使用情況證據。我們承認被告（雇主）關於

僱用行為「不值得信賴」的證據「是一種情況證據，可作為有意歧視的證明。」將情況證據與直接證據等同視之的理由，是清楚與根深蒂固的：「情況證據不僅充分，而且可能是較直接證據更明確、令人滿意及具有說服力的。」

情況證據的合適性也超越了民事案件（的範圍）；我們在刑事案件中，也未曾懷疑情況證據是足夠的證據，即使個案要求超過合理懷疑的證據。（在刑事案件中，情況證據「本質上與言詞證據並無差異」）。而且，陪審團依往例地一再被指示：「法律並未就直接證據與情況證據的重要性與價值予以區別。」因此，憲法訴願人與法庭之友（*amici curiae*）均未能舉出本院在法無明文規定下，限制訴訟當事人僅能提出直接證據的任何案例，並不令人感到意外。

最後，在第7篇其他條文使用「陳明」這個詞彙，進一步顯示 §2000e-2(m) 並未要求提出直接證據。例如 42 U.S.C. §§ 2000e-2(k)(1)(A)(i), 2000e-5(g)(2)(B) [42 USCS §§ 2000e-2(k)(1)(A)(i), 2000e-5(g)(2)(B)]。舉例而言，§ 2000e-5(g)(2)(B) 要求雇主應「陳明即使沒有不被法律所

允許的動機因素，他將採取相同的作為，」始能獲得部分積極答辯。基於與 §2000e-2(m) 相同的規範結構，因此可合邏輯地預設「陳明」在這兩個條文裡應該有相同的意義。不過，針對直接證據是否為取得（前述）部分積極答辯地位所必要的言詞辯論時，當憲法訴願人「不同意……被告或雇主須滿足更高的標準。」既然沒有國會相反的指引，本院不同意僅因為涉及憲法訴願人或被告的權利，即就相同法律的相同詞彙給予不同的意義。（「法律條文間的相互關係與相近性，『呈現出法律結構一般條文適用的標準狀況，在同一部法律不同篇章所使用的同一詞彙，乃有意使其具有相同的意義。』」）

基於上述的理由，我們同意聯邦上訴法院的見解，§2000e-2(m) 並未要求更高的證據。

當然，根據我們的結論，§2000e-2(m) 並未要求提出直接證據，（因此，）我們不需要說明本件准許上訴最高法院的第2個議題：「下級法院應遵循甚麼適當標準，以決定在第7篇『混合動機』案件中所需的直接證據。」

原告僅須提出充分的優勢證

據，令陪審團合理的獲致結論，認為「種族、膚色、宗教、性別，或原國籍是任何僱用行為的動機因素」，即可取得在 §2000e-2(m) 規定下（法院對陪審團）的指示。因為歧視的直接證據並非混合動機案件的要件，聯邦上訴法院正確地判決聯邦地方法院並未在給予陪審團混合動機指示時，濫用其判斷。因此，聯邦上訴法院的判決應予維持。

本件判決如上。

大法官 O'Connor 之協同意見書

我參與這個判決的決定。依我看來，在 1991 年民權法案通過之前，我們就混合動機案件說服責任所發展出來的證據規則，僅是適合適用於原告

「以直接證據陳明不具正當性的因素在雇主的不利決定中具有重要性者」Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S.228 (1989). (大法官 O'Connor 協同意見書) 這一點促成了「法律的遏止目的」且允許合理的事實探尋者「在沒有進一步的解釋下，雇主的歧視動機造成其僱用上的決定。」Id., 265, 104 L. Ed. 2d 268, 109 S. Ct. 1775 (1989). (O'Connor 大法官協同意見書)

如同本院見解所解釋的，在 1991 年的民權法案中，國會就第 7 篇混合動機案件制定了一個新的證據法則。我因此同意本院的見解，聯邦地方法院並未濫用其權限給予陪審團混合動機的指示。