

## 18. Firefighters Local Union No. 1784 v. Stotts

467 U.S. 561 (1984)

焦興鎧、陳柏宇<sup>1</sup> 節譯

### 判 決 要 旨

1. 地方法院用發布強制命令的方式，要求雇主優先解僱白人員工，以求保留在適用相同年資制度下，具備較少年資而按照標準原本應被解僱的黑人員工，此命令已逾越法院所得使用的權限。

(The District Court exceeded its powers in entering an injunction requiring white employees to be laid off when an otherwise applicable seniority system would have called for the layoff of black employees with less seniority.)

2. 地方法院在本案所發布的命令，不能被正當化為執行和解命令中已經協議且成立的內容；也不能被正當化為實現該和解命令的目的；其也不在法院得以調整和解命令的基本權限內；同時也與民權法第7章所強力支持的主動調解的政策不符；並且也不在法院所得給予的損害填補救濟，或合法的民權法上矯正命令的範圍內。

(The District Court's order could not be justified as enforcing terms of the agreed-upon consent decree, as carrying out the purposes of the decree, as being within inherent authority to modify the decree, as being consistent with strong policy favoring voluntary settlement of Title VII actions, as being within the court's authority to award make-whole relief or as a valid Title VII remedial order.)

<sup>1</sup> 陳柏宇 中國文化大學勞工研究所碩士

## 關 鍵 詞

affirmative action (積極行動方案) ; consent decree (和解命令) ; Title VII of the Civil Rights Act (民權法第7章) ; bona fide seniority system (正當年資制度) ; racial discrimination (種族歧視) ; employment discrimination (就業歧視) ; make-whole relief (損害填補) ; specific victim (特定的受侵害者) ; court's authority (法院權限)。

(本案判決由大法官White主筆撰寫)

## 事 實

美國司法部於1974年時曾對Memphis市就民權法第7章、憲法增修條文第14條及「州與地方財政資助法」(State and Local Fiscal Assistance Act of 1972)提出控訴，指稱該市的消防局及其他單位，過去曾經在僱用及升遷的措施上為事件性的或結構性的採取種族及性別歧視。該市最初完全否認此項指控。然而，為了解決此爭議，嗣後卻在1974年就該訴訟和解終止，並合意達成一項「和解命令」(consent decree)，稱為「1974年裁定」(1974 Decree)。「1974年裁定」成立的動機，主要在期望矯正過去的歧視，以及避免或延緩未來可能發

生的訴訟。而此「和解命令」所規定的內容，亦不容許雙方有任何的違反。然而該市也知道，此「和解命令」在就業行為上所作的要求，極可能產生種族或性別歧視的效果。

「1974年裁定」所建立的積極行動方案，基本上只以「可供利用的合格應徵者」(availability of qualified applicants)為適用對象，在此和解命令下，Memphis市答應接受一項「積極行動」目標的建立，即「該市政府內(包括各機關單位)的每個職業類別，女性及弱勢族群在勞動力組成上的比例，必須與外面一般勞動市場內(civilian labor force)個別的弱勢族群或女性的比例相符合」。就此，該和解命令為Memphis市政府內的每個部門建

立起了一項暫時性的僱用目標。在此僱用目標的影響下，該市的消防局，被要求弱勢族群在特定職位的成長率上，1976年以前必須達到5%。此外，該和解命令亦要求採取一些積極的僱用行動，以求該市得盡其可能地以各種合理的方式達成該和解命令所建立的目標。倘若Memphis市未能誠信(good faith)盡力符合該僱用目標，則該和解命令將設立一項「特定的數字性僱用比例」的目標(specific numerical hiring ratios)要求該市遵守。

雖然「1974年裁定」並未在消防隊員上設立特定的弱勢族群僱用目標。但是其實該和解命令在訂定時，已知曉其有必要在管理職位上增加弱勢族群成員的數目，而實際上該和解命令已經將「黑人及女性在管理職位人員數目上的重大突破及增加」的任務，委託交由Memphis市執行。因為倘若該市在前一年的財政年度(preceding fiscal year)，未能完成其在「和解命令」下的要求，則將會被課予一項數字性的升遷目標(numerical promotional goal)。然而此「和解命令」對該

市而言，並未發揮強力的督促作用，在目標達成上的進展仍然相當緩慢。和解命令作成後的7年，該市政府消防局的黑人只有不到12%，遠低於Memphis市一般勞動市場的35%。此外，該市的弱勢族群（主要為黑人），在1981年時，仍大多處於初階的職位(entry level position)，而高階的職位，卻近乎獨占性的為白人所據。

1977年的2月16日，在Memphis市消防局任職的黑人小隊長Carl Stotts（後稱Stotts）向聯邦地方法院提起一項集體訴訟，控告該市消防局的僱用及升遷政策違反民權法第7章。在訴訟進行中，另一位隊員Fred Jones亦控告該消防局因種族因素而拒絕其升遷。隨後，聯邦地方法院將Jones及Stotts的兩件案子合併審理。在嗣後的訴訟中，原告向法院提出「暫時性的禁止命令」(temporary restraining order, TRO)<sup>2</sup>的請求，主張應禁止該市在「火災防治中心」(Fire Prevention Bureau)的升遷政策，因為該政策造成弱勢族群無法獲得擔任主管職所必需的經驗。地方法院亦支持此看法，

<sup>2</sup> 「暫時性的禁止命令」的發佈，其用意在於法院答允原告簽發「預備性的禁令」(preliminary injunction)前，防止原告的權利受到立即或無法彌補的損害；一般而言，此命令經當事人一方的申請，即可發佈。

認為該政策對弱勢族群的確造成「無可彌補的傷害」(irreparable harm)。然而法院亦鼓勵雙方，以和解的方式處理本案，最後經過協商，在地方法院的核可(approve)下，雙方在1980年4月25日，達成了另一項「和解命令」，稱為「1980年裁定」(1980 decree)。

「1980年裁定」的內容，包含了僱用及升遷的措施，採納了先前「1974年裁定」所述的長期僱用目標，以及所列舉的特定僱用及升遷配額。其中關於「僱用目標」方面，在職位空缺的填補上，至少應有50%的合格弱勢族群，而「升遷目標」上，合格的弱勢族群則應有20%。換言之，「1980年裁定」更確立了「1974年裁定」委託Memphis市執行的任務。此外，「1980年裁定」亦賦予地方法院，發布進一步命令的權力，以促進「1980年裁定」的目標實現。「1980年裁定」的設立目的與「1974年裁定」相同，在某些方面，可說僅在「平衡及補充」(parallel and supplement)「1974年裁定」所提供的矯正措施。因為先前的「1974年裁定」並未提及解僱的事項，而僅只直接認定現行的「年資制度」將持續推行，

「1980年裁定」雖然在解僱、升遷及賠償上提供了特別的救濟，但仍未變更Memphis市政府原本施行的「年資制度」。

然而，在1981年5月，Memphis市開始面臨預算不足的問題，必須依據現行的「年資制度」裁減非必要的人員，亦即所謂的「後僱先裁」原則(last-hired, first fired)。但是有鑑於接下來的解僱行動，可能對之前兩個「和解命令」所建構的「積極行動方案」產生破壞，因為後僱先裁的方式，使得當年度在該和解命令下所剛升遷的18名黑人中，將有14人遭到降級；所僱用的18名黑人中，亦有15人將遭到解僱。在此影響下，「1980年裁定」才剛制訂不到一年的美意必將因而落空。所以Stotts再度向地方法院請求「暫時性的限制命令」，希望阻止該市，對消防局內的任何弱勢族群成員，為解僱或降級的處分，但此舉將可能造成其他白人遭到優先的解僱。隨後，該市消防局的工會便要求加入訴訟，並在雙方當事人的同意下，成為本案訴訟的參加人。

本案原告向田納西州西區地方法院提起訴訟，地方法院在經過聽證後，最後決議答允原告的請求，而給予其「預備性的禁

令」(preliminary injunction)<sup>3</sup>，禁止Memphis市在消防局的某些特定職位<sup>4</sup>，繼續適用可能導致黑人比例降低的「年資制度」。嗣後又修改了原本的「和解命令」，以求將解僱政策的不利影響降到最低，並致力達成和解命令原本的目標。針對原告所請求的禁令，地方法院認為：首先，關於爭議的解僱及降級，係出於環境變遷而所料未及，以致不在「和解命令」制訂時的設想內。其二，可以確定的是，「1980年裁定」的設立目的，係在矯正該市的僱用及升遷政策所產生的影響。最後，該市消防局的作為，的確可能對弱勢族群的僱用政策，以及「和解命令」所建構的「積極行動方案」，造成重大破壞或更加惡化的不良影響。由於大部分的弱勢族群，在其所任職的階級上，皆尚未累積足夠的年資，以致當該市的「年資制度」一推行時，被降級的消防隊員中，有將近60%是弱勢族群，而被解僱的消防隊員中，則有將近

55%是弱勢族群，所以法院認定，該解僱政策對弱勢族群有不利的影響，且該市的「年資制度」，亦無法視為正當(bona fide)<sup>5</sup>。

地方法院其實並未就本案作出任何實體判決，下級法院的實質判決，係當事人嗣後另行上訴後，上訴法院所作成的判決。原告在地方法院作成上述決議後，再次向法院提出要求，希望另外增加5個職位在禁令的規範中，以避免解僱及降職政策的影響，但法院只答應原告所請求的5個職位中的3個。此外，Memphis市政府及消防局工會，則向地方法院提出，希望暫緩此禁令，但亦遭到法院拒絕，隨後，雙方皆就此提出上訴。本案隨後上訴至第六巡迴法庭，上訴法院的審理重點，主要在於：「地方法院是否得以修正『1980年裁定』的方式，來防止該市消防局的弱勢族群，因無預警解僱而遭受不利影響？」

上訴法院在結論上採取支持地方法院的立場，但在推論上卻

<sup>3</sup> 所謂「預備性禁令」是指在起訴後尚未作出判決前，法院發布命令，禁止被告實施或繼續某項行為。

<sup>4</sup> 主要包括四個職位：低階士官(Lieutenant)、司機(driver)、檢查員(Inspector)、聘僱人員(privates employed)。

<sup>5</sup> 因「年資制度」而產生的差別待遇，基本上並不被視為違法，因為其年資上的利益，是勞工本身，長時間不間斷的對同一雇主服務所換得的，所以只要確定其制度上的設計為正當(bona fide)，而無「事實上動機」(actual motive)的不當即可。

不贊成地方法院的理由。上訴法院認為，將該市執行的「年資制度」視為「不當」(non-bona fide)並不合理；因為經過法院深入的調查，該解僱政策並非基於任何「歧視目的」而成立。但儘管如此，上訴法院依然認為，該「和解命令」的修正是公平且合理的，因其不但係基於誠信(good faith)而作成，且其合意的成立，亦係基於雙方地位對等的談判(arm's-length negotiation)而產生。因為上訴法院認為，該市消防局在勞動力組成上的統計數據，足以為原告所宣稱，該市涉及的「歧視結構」(discrimination patterns)在證據上建立一強烈的「表面案件」(prima facie case)。且該和解命令並未因此而忽視非弱勢族群的利益，因為其僅要求該市須升遷20%的弱勢族群，比例上並非過當。

此外，上訴法院認為該和解命令內「積極行動條款」的設立，與矯正Memphis市政府內勞動力組成不均衡的治療目的，亦有合理的關聯。同時，以促成種族上的多元性作為目標，對該市而言，亦為合理且值得追求的合法利益。上訴法院並指出，當事人間以「和解命令」解決民權法上的訴訟，也是法律所認可的一

種手段。

再者，地方法院對「1980年裁定」的修正，亦係合理的作為。上訴法院認為當某項經法院認可的和解命令，在其執行上變得相當不合理時；或是訴訟當事人的其中一方，可能破壞該和解命令的設立目的時，法院對該和解命令仍保有持續性的管轄權，並得予以適當的修正。因此，地方法院就本案亦有義務去確保當事人確實執行和解命令的內容。所以上訴法院認為，倘若Memphis市依照現行的年資制度，而施行此具有爭議性的解僱政策，勢必將違反其原本在和解命令下，必須在升遷及僱用政策上採用「積極行動」的義務。故而，上訴法院拒絕接受該市，以經濟上的困頓(economic hardship)為理由，破壞其原本應遵守的合意。但是，法院同時也認為，只要該市在不違反「1980年裁定」所生義務的前提下，即使是法院修正的「和解命令」，將依然允許該市續行其解僱政策。

最後，上訴法院提出了以下幾點理由，以支持雙方當事人所達成的「和解命令」的內容，足以取代原本與工會間協議的團體協約，所建構的年資制度，並可就此忽略受「和解命令」不利影

響最大的工會強烈反對。其一，法院認為民權法第7章在立法意圖上，相當支持當事人採取自願性和解 (voluntary settlement) 的方式。其二，法院並不會因為「和解命令」的發布，而減損法院在民權法第7章的規範下，原本依法應給予補償的權力。其三，法院認為，即使是僱主本身，也可以執行合法的「積極行動方案」為由，而暫時性的凍結原本的團體協約。

隨後，被告Memphis市及其參加人「消防員第1784號地方工會」(Firefighters Local Union No. 1784)，分別向本院提出上訴的請求，兩者的上訴皆獲得本院的許可，並將兩者合併審理。

## 判 決

本案的爭議集中在「地方法院是否有權發布禁令，要求Memphis市解僱白人員工，只因該市目前適用的年資制度，可能造成較資淺的黑人員工遭到解僱」。最後，本院推翻了上訴法院的判決，認為不應將地方法院所發布的「預備性禁令」(preliminary injunction)，正當化為執行和解命令的必要手段，亦或解釋為對和解命令合理的修

正。

## 理 由

### I

1. 上訴法院雖然認為該「預備性禁令」的發布，僅是執行和解命令的內容而已，但是也認為Memphis市必須盡其最大的努力增加黑人的比例，並且在該和解命令的附錄中，亦允許地方法院在基於必要或適當的促進該和解命令的目的下，得發布後續的命令。然而，上訴法院卻忽略*United States v. Armour & Co.*案的要旨，即和解命令的執行，不應只著重符合當事人其中一方的目的，或只求滿足原告起訴時的事實聲明及法律理由(factual claims and legal theories)，而應詳盡其確實的範圍(within its four corners)。
2. 既然在該和解命令的範圍內，並未提及任何關於「解僱」或「降級」的事項，亦未提出任何意圖使消防局捨棄現行「年資制度」的建議。在此情況下，很難想像當事人在約定和解命令時會

要求Memphis市取消其與工會間簽訂的團體協約，或是已經建構的「年資制度」。

3. 在「1980年裁定」的附錄中，已規定其不得與先前的「1974年裁定」衝突，故而可以推斷；「1980年裁定」對於Memphis市採用的「年資制度」已然接受，而該市隨後依據該「年資制度」，所採取的「解僱」及「降職」措施，理應不出「1980年裁定」約定時之所料。以此類推，該「和解命令」不但未要求消防局，捨棄現行的「年資制度」，亦未料及法院可能作出此類的「預備性禁令」。

## II

1. 雖然「1980年裁定」的目標為「矯正Memphis市過去在僱用及升遷上的行為」，但該和解命令所提供的矯正措施並不包括「以較資淺的黑人取代較資深的白人」；更甚者，可以確信的是，該和解命令提供的矯正措施，絕對不會超出民權法第7章下，所規定的「適當」的矯正行為之範疇。

2. 所謂「適當」的矯正行為，詳言之，主要因為民權法第7章保障「正當年資制度」(bona fide seniority systems)，倘若為了如本案訴訟所提供的矯正措施，拒絕了無辜的員工在年資上的利益，即非屬適當。而本院在此相當信任該市原本與工會約定的「年資制度」為合法，並且在達成「1980年裁定」時，亦未考量將捨棄此制度。
3. 「1980年裁定」在其約定設立的過程中，消防局工會及非弱勢族群員工皆未參與，所以該和解命令的內容，不應視為已經過消防局工會或非弱勢族群員工的承認。因為其無法對該和解命令的內容，是否可能侵害其權利，表示同意或不同意的意見，且和解命令於協商時，亦不太可能考量其權益。故而，法院發布的「預備性禁令」，若影響到工會或非弱勢族群時，僅只有「和解命令」不足以作為施行基準，尚須有其他的基準始為足。

## III

1. 從上訴法院的觀點來看，地



方法院所發布的「預備性禁令」，不能視為「1980年裁定」的強制執行，但仍然認為該禁令的發布是正當的，因為地方法院在面對Memphis市因經濟困窘而發生出乎預料的解僱情形時，本來就有權力(inherent authority)將舊有的和解命令予以修正，否則必將破壞「1980年裁定」所建構的「積極行動方案」。然而，本院認為，地方法院此項對該「和解命令」的修正，不僅與「正當年資制度」的理論衝突，上訴法院在推此結論的過程中亦有錯誤。

2. 民權法第7章第706條第(h)項規定，依據「正當年資制度」而在勞動條件上給予差別待遇，只要其差別待遇不是出於種族歧視的「意圖」，都不算是違法的就業行為。在本案中，Memphis市很明顯的是採用「正當年資制度」，並且其所採用的解僱計畫，也是依據該「年資制度」而生。此外，在本案兩項和解命令中，該市亦無提議給予任何將被解僱的弱勢族群員工「優惠性的年資」。
3. 關於地方法院所述，Memphis市在實行解僱計畫時，並未依循「正當年資制度」，因為該計畫對弱勢族群員工產生歧視性的影響。然而，根據*Teamsters*案的見解，民權法第706條第(h)項，允許僱主在採用「正當年資制度」時，無需自我證明其未涉及歧視的意圖。根據本案地方法院的認定，解僱計畫的採用，並非出於任何種族歧視的意圖或目的，而Memphis市在約定「和解命令」時，亦無涉及任何歧視的意圖。於是，上訴法院便根據此項地方法院的認定，推翻地方法院主張「該市的年資制度並非正當」的看法，就此，Memphis市遵循其與工會所約定協議的年資制度，亦非可歸責。然而，如此一來，上訴法院所主張「即使該『和解命令』與年資制度衝突仍為適當」的說法，則顯得與理不容。
4. 上訴法院提出了「調解理論」(settlement theory)以支持自身的說法，亦即在立法政策上，法院相當支持當事人之間，以自願和解的方式，處理民權法上的訴訟，諸

如：達成「和解命令」變更原本的年資制度。雖然在另一方面，上訴法院認為，「預備性禁令」不僅只在執行「和解命令」的內容，法院亦有權修正「和解命令」，而不管當事人的反對。但無論如何，「調解理論」都無法適用於尚未達成和解的事項上。在本案中，當事人所約定的「和解命令」，既未給予弱勢族群員工優惠性的年資，亦未提議捨棄現行的年資制度，足見在關於「年資」的事項上，並未作成任何的和解。

#### IV

1. 上訴法院認為「預備性禁令」之所以可與「年資制度」衝突而依然有效的原因在於，以優惠性的方式解決就業歧視的問題，並不會減損法院在民權法第7章下提供受害者補償的權利；亦即倘若原告所訴經證明為真實，法院即得以命令推翻該年資制度。於是據此推論地方法院有權基於促進「1980年裁定」之目的，而推翻Memphis市與消防局工會所協商的年資制度。然而，有爭議之處在於，在證實雇主的就業措施對弱勢族群產生不利影響時，此論點似乎過分誇大了法院在建構矯正行為上的權力。依據*Teamsters*案與*Franks*案的看法，假使有某一個人已經證實，其確實為就業歧視的受害者，則應給予其優惠性的年資，以及依其年資合理的職位。此點在*Teamsters*案闡述得更明確：僅只是具有弱勢族群的身分，並不足以作為給予其優惠待遇的依據，必須證明其確實曾遭受歧視行為的影響始可。然而，即使已經證明遭受歧視的影響，並不因此而直接授予，受解僱的非弱勢族群之職位，其仍然必須依照一般程序，等待該職缺出現始可。
2. 在本案中，免於受解僱的弱勢族群，既未證明其曾為歧視的受害者，亦未給予其優惠性的年資，對於所約定的「和解命令」中，更無確認出任何特定的員工，以給予其特別的救濟。從*Teamsters*案的觀點來看，下級法院所發布的，僅類似一種處理調解事項的附屬物(adjunct)，而

非一種證明歧視行為確實曾經存在的法院命令。

## V

1. 從 *Teamsters* 案的觀點來看，依據民權法第7章第706條第(g)項的規定，優惠性年資的受益人必須是非法歧視的受害者，換言之，填補損害的賠償(make-whole relief)，只提供給實際受侵害者。此點限制了法院在民權法第7章下所得提出的救濟。因為在民權法立法當時，反對者唯恐本法的制訂，將只因種族比例的不平均，而並非真的有歧視的情況，便強制雇主僱用或升遷部分的員工。故而，國會在經過辯論及協商後，決議任何法院在本法的規定下，無權對非受歧視侵害的員工給予優惠待遇。在本法的立法過程中，不斷提出許多類似的保證，例如：在民權法第7章的規定下，大至法院，小至「平等就業機會委員會」，無人得以命令採取種族配額(racial quotas)，或對非受歧視侵害的員工提供優惠或賠償。
2. 故而，本院認為，上訴法院

宣稱的「地方法院發布的命令，在民權法第7章下為可允許並合法的矯正命令」的說法，不僅漠視了本院過去在 *Teamsters* 案的判決，也忽略了民權法第706條第(g)項的規定。

### 大法官O'Connor之協同意見書

本案本院採用「剪裁適切」(tailoring approach)的觀點相當妥當，因為地方法院在民權法第7章的規定下，本即擁有廣泛的權限得以行使其「矯正的權力」(remedial power)，此亦包括在民權法第7章的訴訟中，針對其原本所作的「和解命令」予以調整而發布的命令。然而，倘若此命令產生一具有「爭議性的調整」(disputed modification)，而在結果上超出民權法第7章規定的界限時，則該「調整」應屬違法。

首先，由於Memphis市在法律地位上，不僅是本案和解命令當事人的一方，同時也是與工會所簽訂的團體協約中的一方，並且在此團體協約中設立了「年資制度」。此團體協約的年資制度，是經過勞雇雙方協約而成，但是本案被告在作成和解命令時，卻並未尋求請工會共同參與其協商的過程；該和解命令不但

將原本已經與工會達成協議的「年資制度」，作為談判的標的而重新訂定，更進一步的阻絕了所有在年資上受到損害，而欲請求權利補償的救濟管道。然而地方法院卻認為，此「調整」是適當的，因為原本的「年資制度」本來就會產生「歧視性的影響」。但是，其實地方法院並沒有權限得以命令該消防局「維持」其在內部種族上的組成比例，而該「維持」種族比例的作法，亦無法將之正當化為矯正過去在就業措施上已造成的「違法的不當影響」(unlawful disproportionate impact)。因為地方法院在發布「預備性禁令」前，並未確定Memphis市消防局原本的「年資制度」具有歧視性的意圖。此外，即使該年資制度在設計上有差別待遇的意圖，但民權法第7章相當肯定的保障所謂的「正當年資制度」(bona fide seniority system)，包括對弱勢族群在就業措施上，因年資所產生的「差別影響」(discriminatory impact)亦屬之。

就此，地方法院「預備性禁令」的發布，只能限縮在對該和解命令合理的詮釋，或是在該和

解命令的文意範圍內予以調整。故而，即使解僱的情況成為勢在必行，在該和解命令的詮釋上，不但不可以此阻礙原本年資制度的適用，亦不可要求「維持」某一種族上的比例。換言之，地方法院在本案，無權片面地調整「和解命令」以矯正種族上的不平衡，也無權對弱勢族群提供「回溯性的補償」(retroactive relief)，因為在民權法第7章下受到保障的「正當年資制度」，法院不得因為任何個人或族群，受此制度的不利影響，便給予其優惠待遇，更不能就此使用其「矯正的權力」<sup>6</sup>，包括本案對「和解命令」所作的調整亦不得為之。此類「矯正」行為（包括防止歧視繼續發生，以及提供補償），應限於「違法歧視的確定受害者」(identified victims of unlawful discrimination)；此外，即使Memphis市的確有可能在過去有違法的歧視情事，但本案在協商「和解命令」時，法院並未建立歧視的認定，也未確認(specified)特定的歧視受害者。即使該「矯正」的行使是在合理的範圍內，法院也應事先衡量該差別待遇措施的「矯正」，所引發受到爭議

<sup>6</sup> 因「正當年資制度」而生的差別待遇並不屬違法，而法院根據民權法第706條(g)項，給予歧視受害者「回復性的年資」而產生的差別待遇，亦不在違法之列。

的利益 (competing interest of discriminatees)，對於雇主以及無辜的僱員間的影響。

### 大法官Stevens之協同意見書

從傳統上法院審判行為的觀點，來看地方法院對「和解命令」的「調整」，本案的爭議焦點，應在於該和解命令的「作成」上，而非檢視該「調整」是否違反民權法第7章的規定。所以本案的和解命令應視為一種「最後性的判決」(final judgment)，並且在法律上具有執行的效力。故而地方法院針對該和解命令以「預備性禁令」所作的調整，在法律上無法將其正當化為屬於「整體和解命令的架構」中 (construction of consent decree) 的一部分，而認其發生為必然且正當；也無法宣稱因為發生了在約定該和解命令時無法預見的情事變更 (unforeseeable changed circumstance)，而予以正當化。

關於前者（指「調整」不屬和解命令架構中的一部分），地方法院只能對該和解命令予以執行；或針對該和解命令執行的部分給予詮釋，最多在執行上給予指點(indication)，否則即屬裁量權的濫用(abuse of discretion)。關於後者（指並未發生無法預見的

情事變更），因為消防局內弱勢族群與主流族群在年資上的差異，造成弱勢族群未來遭到解僱的可能性。地方法院及雙方當事人，早在核准本案「和解命令」時，便應該已經清楚地預見此情況，故而不應將其視為情事「變更」，地方法院就此部分便無足夠立場，得以主張調整該和解命令的內容。

### 大法官Blackmun主筆，大法官Brennan及Marshall聯署之不同意見書

本案的審理應著重在，如何促進「和解命令」的實現，但本案判決並未注意到本院的唯一任務，僅只是就「預備性禁令」的發布作一審查而已；卻反而將本案地方法院所發布的命令，視為一種「永久性的禁令」。而且就算地方法院所發布的是「永久性的禁令」，上訴法院也為其發布提供了適當的基礎，而肯定其合法性。並且，根據Swift案的看法，法院本來即有其固有的權力，基於發生情事變更的原因，在其執行該命令時予以調整，即使該命令的作成是透過「合意」的方式。

本案判決在論理的陳述上亦有些錯誤，下級法院並未要求雇

主須解僱白人員工。然而，如果雇主真的選擇解僱白人員工，則其頂多陷入兩項衝突的契約義務所構成的困境之中，亦即團體協約與和解命令的衝突，但無關乎本案和解命令的內容是否合法。而關於本院所認為的：「本案的『預備性禁令』並不恰當。因為其類似一種對當事人的調解所課予不當的附加物(adjunct)；或是一種已經法院證明歧視存在的救濟(relief)」的看法並不恰當。就此，法院根據民權法第706條(g)項，有權採取「具有種族意識」的積極行動救濟，民權法第7章的立法目的，不僅只在填補特定個人所受的損害，同時也希望矯正因過去歧視，而在目前產生廣泛的階級性(class-wide)的影

響，以及預防未來產生同樣的歧視問題。

此外，不同意見亦反對本院，依據過去在 *Teamsters* 及 *Franks* 案的見解，而要求受實際歧視的證據。首先，「預備性禁令」並未給予某特定的個人優惠性的年資。其二，即使依照 *Teamsters* 及 *Franks* 案所建立的程序，本案在經過審判後，確定原告為歧視行為的實際受害者，法院依然會給予其優惠性的年資。其三，本院依據 *Teamsters* 案的見解根本是錯誤的，因為該案所論及的只是「個人的救濟」(individual relief)，而非本案「廣泛的階級性」的「具有種族意識」的救濟。