

## 9. Chevron v. Echazabal

536 U. S. 73 (2002)

焦興鎧 節譯

### 判 決 要 旨

根據平等就業機會委員會所頒布行政規則之授權，雇主得以拒絕僱用一位員工，如果其身心障礙情形在工作上將會危及到他本身之健康的話，則該行政規則並未逾越一九九〇年美國身心障礙人士法所允許之制定行政規則範圍。

(Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) regulation authorizing refused to hire an individual because his performance on the job would endanger his own health owing to a disability did not exceed the scope of permissible rulemaking under the ADA.)

### 關 鍵 詞

Equal Employment Opportunity Commission: EEOC (平等就業機會委員會) ; rule-making (制定行政規定) ; independent contractors (獨立承包商) ; direct threat (直接威脅) ; qualification standards (適格標準) ; affirmative defense (負責抗辯) ; business necessity (執行業務必要) ; threat-to-others (對他人造成威脅) ; threat-to-self (對本身造成威脅) ; congressional intent (國會本意) ; Occupational Safety and Health Act (OSHA) of 1970 (一九七〇年職業安全與衛生法) ; administrative leeway (行政便宜之舉) ; (workplace paternalism (工作場所父權思想.) ; Americans with Disabilities Act of 1990 (一九九〇年美國身心障礙人士法，即 ADA)

(本案判決由大法官 Souter 主筆撰寫)

## 事 實

在本案中，原告自一九七二年起即在被告公司承包商之煉油廠工作，他曾兩度申請直接到被告公司工作，而該公司都承諾只要他能接受並通過一項體檢的話，就會正式加以僱用，然而，他卻兩次都未能通過，因為檢查結果發現他的肝功能並不正常，而且還有C型肝炎之情形。由於擔心長期暴露在煉油廠毒素之下，將會讓其肝臟情況更形惡化，被告公司乃決定不再給原告任何就業機會，而且還要求其承包商將原告調職，以免繼續暴露在化學物質之下，或將其解僱，而該承包商即在一九九六年將原告解僱。

### 聯邦下級法院之判決

在本案中，原告除向平等就業機會委員會提出申訴外，並向州法院提出被告公司因其身心障礙緣故對其在就業上之歧視，而有違一九九〇年美國身心障礙人士法第一章之規定。嗣後，被告公司請求將全案移送至在加州中部之聯邦地方法院審理，而該院以即決裁判之方式，判決被告勝訴。根據該院之見解，原告在本案中並未能根據重要事實提出真正之爭點，來說明

被告公司信賴其本身所僱用醫師之醫學上諮詢意見一事是否合理，而不問其正確性如何。

在原告提出上訴後，聯邦上訴法院第九巡迴法庭首先即需處理之一項爭點，是一九九〇年美國身心障礙人士法中前述雇主所謂對「直接威脅」之抗辯，可否適用於身心障礙者本身之情形。由於被告公司是引用平等就業機會委員會所頒布之行政規則來做為雇主防禦之道，而認為如果讓身心障礙者對自己本身也造成一項直接威脅的話，則也會構成一項違反一九九〇年美國身心障礙人士法第一章之情形，因此，聯邦上訴法院認為既然該母法本身所明確規定者是指其他個人而言，從而，該被告公司所做之直接威脅抗辯，在事實上已逾越母法所允許之範圍。此外，該上訴法院還特別指出，如果對該行政規則採取尊重之態度，勢必也會與國會在一九九〇年制定母法時禁止在工作場所採取所謂「父權作為」之理念有所違背。最後，第九巡迴法庭也拒絕接受被告公司在本案中所主張之工作表現而不致於傷害個人健康一事，並非工作上極為重要之一項機能的看法。由於聯邦上訴法院第九巡迴法庭此一判決，與其他聯邦上訴法院巡迴法庭之看法有相當歧異之處，本院

乃決定聽審此案。

## 判 決

上訴法院原判決廢棄。

## 理 由

聯邦上訴法院第九巡迴法庭之判決廢棄。首先，一九九〇年美國身心障礙人士法中所指稱之歧視一詞，包含許多雇主可以用來防阻身心障礙者在工作場所內得以發揮所長之行動在內，而採用所謂資格標準，即足以將身心障礙者排除在工作領域之外。然而，由於並非所有這些資格標準均屬不合法之舉，因此，如果這些標準是與工作本身有關，而且又屬營業上必要時，則某些具有歧視性之資格限制即有可能成爲一種阻卻違法之抗辯，本院認爲這種資格標準就有可能包括當事人不應該對工作場所其他個人之健康或安全，構成一種直接威脅之情形在內。

本院雖然在一九九〇年之母法中，並未訂有一項資格標準，來規定個人不得對自己本身構成一項直接威脅，但由於這種直接威脅只是雇主用來做爲與工作有關，而且又屬營業上必要各種防禦之道之一，因此，該法可說也並沒有排

除雇主得以使用其他之標準，在這種情形下，行政機關（或在行政機關不作爲時，則是法院本身），即擁有極大之自由裁量權，來設定這些資格標準之可允許範圍。此外，由於在母法中並未將這些資格標準加以列舉，因此，國會很顯然是故意將對自己本身之威脅加以省略，而交由雇主日後做爲阻卻違法抗辯之用。

至於在有關平等就業機會委員會前述直接威脅之行政規則，是否爲一對母法合理之詮釋部分，本院認爲由於一九九〇年母法特別授權該委員會頒布行政規則，來實施該法有關就業之部分，而這些規則又是根據公告及評論之程序而頒布。因此只要它們是與工作本身有關，而且又屬營業上所必要時，自然即屬資格標準之一，而形成雇主在制定法上有效之防禦之道。

再者，平等就業機會委員會之行政規則明確規定雇主所主張直接威脅之防禦之道，必須基於合理之醫學判斷，而根據最新近期之醫學常識，及/或最佳可以取得之客觀證據，同時，還必須對個人現在能安全從事工作之必要部分，做個別之評量等，都是要擔保雇主將不會用這種防禦之道，來從事前述沒有根據之防禦作爲。簡而言之，平等就業機會委員會此一行政規則，一

方面得以防制對身心障礙者刻板化印象而造成之「工作場所之父權作為」，另一方面則是允許雇主採取與工作本身有關之行動，來防止某些身心障礙之受雇者會不顧及本身之安危而拚命冒險找工作。

最後，本院認平等就業機會委員會此一行政規則之規範目的，是與其他聯邦政府政策考量一致，也就是雇主應維持一安全之工作場所，諸如一九七〇年職業安全與衛生法一樣。根據該法之規定，是要雇主在儘可能之範圍內，提供全國勞工一安全而衛生之工作條件，而國會特別賦予雇主應對其受雇者

提供一工作機會，以及一免於會遭致死亡或嚴重肢體傷害之工作地點。如果根據一九九〇年美國身心障礙人士法之規定，要求雇主僱用一會造成本身傷害之身心障礙者工作，勢必會與一九七〇年職業安全與衛生法中所要求雇主必須保證每位受雇者安全之理念互相牴觸衝突。綜而言之，平等就業機會委員會所頒布行政規則中此一部分之相關規定，在國會故意將互相衝突目標交錯之處不做明確之區分，而又留給行政機關某些操作空間之情形下，堪稱是做出實體選擇之最佳典範。