

12. Sutton v. United Air Lines, Inc.

527 U.S. 471 (1999)

焦興鎧 節譯

判 決 要 旨

1. 在決定某位人士是否屬一九九〇年美國身心障礙者人士法所指稱之身心障礙者，應考量矯正及減輕（殘障）措施。
(Corrective and mitigating measures should be considered in determining whether individual is disabled under ADA.)
2. 應徵求職者在本案中，並無法提出航空公司認為她們是身心障礙者一事，是違反一九九〇年美國身心障礙者人士法之訴求。
(Applicants failed to state claim that airline regarded than as disabled in violation of ADA.)

關 鍵 詞

disability discrimination in employment (就業上身心障礙歧視); major life activity (主要生活活動); physical or mental impairment (肢體或心智缺陷); corrective and mitigating measures (矯正及減輕殘障措施); Americans with Disabilities Act of 1990 (一九九〇年美國身心障礙者法); Equal Employment Opportunity Commission: EEOC (平等就業機會委員會)

(本案判決由大法官 O'Connor 主筆撰寫)

事 實

在本案中，原告是一對雙胞胎姐妹，她們左右眼都患有深度近視，如果不戴隱形或普通眼鏡的話，她們幾乎不能開車、看電視或買東西，但戴上的話，則與一般常人無異。在一九九二年，她們向被告航空公司應徵求職，希望能當國際航線機師，雖然兩人符合該公司有關基本年齡、教育、經驗及聯邦航空局之證照資格，並在提出申請後收到面試及模擬飛行測驗之通知。然而，在面談時，該公司說由於她們視力無法達到該公司之最低標，因此，該面談是一項錯誤而被取消，她們也未能獲得機師之職位。

原告根據被告所提出之拒絕僱用理由，依一九九〇年美國身心障礙者法之規定，以身心障礙歧視為由，向平等就業機會委員會提出正式控訴，而在獲得該委員會有權提起訴訟之信函後，她們向聯邦地方法院提出訴訟，指控該航空公司「基於身心障礙之理由，或因為該公司認為原告有身心障礙之情形」，而違反該法之相關規定。此外，原告們還特別指出，由於她們是深度近視，因此，在實際上是受到相當程度缺陷之限制，或是被認為有這種缺陷，從而，應屬該法所

指稱之身心障礙者。

聯邦地方法院以原告未能提出一項得以提供救濟之訴求為理由，駁回她們之控訴。根據該院之見解，由於原告能完全矯正其視力缺陷，因此，她們實際上在任何主要生活活動上並沒有受到相當程度之限制，從而，根據一九九〇年美國身心障礙者法對身心障礙之界定，她們並無法提出此一訴求。此外，該院還指出原告未能提出足夠之主張，來支持她們所提出該航空公司認為她們有一項缺陷，而會相當程度限制一項主要生活活動之訴求。聯邦地方法院指出，所謂相當程度限制一語之制定法上用義，是指雇主發現受僱者之缺陷造成其在一般情況並無法從事所涉及工作之形態，而認為他（或她）在工作能力上是屬身心障礙者之情形，然而，原告卻僅僅聲稱被告認為她們無法勝任國際航線機師此一特定工作而已。從而，該院認為原告在本案中並未能提出一項訴求，說明她們被雇主認為是在工作此一主要生活活動中，受到相當程度之限制。聯邦上訴法院第十巡迴法庭則是採用相同之邏輯，而維持聯邦地方法院此一判決。由於聯邦上訴法院第一、第二、第三、第五及第七等巡迴法庭對此類爭點之見解不一，因此，本院乃頒發一

項移送命令來聽審此案,藉以對各巡迴法庭之分歧意見加以釐清。

判 決

聯邦上訴法院之判決應予維持。

理 由

在本案中,原告並未能明確提出一項主張,認為她們具有實際上之肢體缺陷,而會在相當程度上限制其一項或多項主要生活活動。如果將一九九〇年美國身心障礙者法三條個別條款之規定結為一體,即可發現在決定某位個人是否屬身心障礙者時,應該將類似一般及隱形眼鏡這些可以減緩個人缺陷情形之措施列入考量之列。至於平等就業機會委員會在所頒布之詮釋指導原則中提出之不必考量減輕措施之見解,是一種不能被接受之對該法詮釋方式。最高法院特別強調,由於該法所指「相當程度加以限制」一詞,是以現在式之形式呈現,因此,當事人必須是目前現在相當程度受到限制,才足以明確表達身心障礙之情形,而不是指可能如此或假設如此之情形。事實上,只有在一項缺陷相當程度限制一項主要生活活動時,才会有身心

障礙之情形存在,而不是指如果不採取矯治措施的話,則「或許」、「可能」或「將會」相當程度加以限制之情形。

又由於該法相關條款規定身心障礙情形必須根據個人來加以評估,同時,也要依據某一缺陷是否會相當程度限制個人之主要生活活動來加以決定,因此,當事人是否屬該法所指稱之身心障礙者一事,應是一種針對個別情況所做之調查,從而,前述平等就業機會委員會詮釋指令所訂應在沒有矯正或減緩情況下加以判斷之做法,即與本法所明確規定之個別情況調查產生直接牴觸之情形。又如果依據平等就業機會委員會之做法,可能會造成一種制度,而將某些人視為是具有相同缺陷群體之成員,而不是個人,在這種情形下,可能會產生不正常之結果,即:法院與雇主並無法考量個人因使用減輕措施所產生之任何負面之副作用,即使這些副作用之情形是非常嚴重者。此外,依據國會在制定該法時之調查報告顯示,共有四千三百萬美國人具有一項或更多身心障礙之情形,根據此一數據,更可證明國會並不希望將所有未經矯正而達到身心障礙地步者納入,否則其數目將會膨脹增加到一億六千萬人之多!由於原告本身宣稱在採

取矯正措施後，其視力可達到正常標準或更佳之程度，從而，她們應不屬該法所稱實際身心障礙者。

至於原告在本案所提她們被認為有一項缺陷而會相當程度影響其主要生活活動之說法，本院以下列理由逐一加以駁斥。首先，這類訴求通常都是因為雇主誤解個人具有相當程度限制之缺陷所引起。在本案中，原告宣稱被告基於迷思及刻板化印象之緣故，採取一套不應被允許之視力要求，而誤以為由於她們眼力不好之緣故，即不能擔任國際航線機師工作，從而，在工作此一主要生活活動上受到相當程度之限制。關於此點，本院認為雇主僅僅為一項工作設定肢體標準一事，並不足以構成違反一九九〇年美國身心障礙者法之舉。該法允許雇主對某些肢體特質較其他特質更有偏好，只要這些特質不要達到相當程度限制之缺陷程度即可。雇主完全可以自由決定某些不是缺陷之肢體特質或醫療情形，要較其他情形為佳，就如同他（她）們可以決定某些限制之缺陷，而不是相當程度限制之缺陷，會造成某些個人不適合某一工作之情形一樣。

其次，原告並未能充分宣稱她們被認為在主要生活活動之工作上，受到相當程度之限制，依據該

院之見解，如果所考量之主要生活活動是指工作的話，則一九九〇年美國身心障礙者法至少規定某人之工作能力應被相當程度削減。同時，在平等就業機會委員會所頒布之行政規則中，對「相當程度限制」一詞，也是指與一般具有相同訓練、技術及能力之個人相較，從事一類工作，或不同種類中範圍相當廣泛之工作能力受到相當程度限制之情形而言。根據該院之看法，如果不將工作當作一種主要生活活動，則此一規則即具合理性，然而，如果在主要生活活動中將工作之項目加入，則會有讓一九九〇年美國身心障礙者法變得迂迴之可能。該院特別指出，如果將工作當作是一項主要生活活動，則原告所提出之訴求即不夠充分，因為國際航線機師是一單一工作，對原告們而言，還有許多其他之職位，諸如地區航線機師或機師訓練員等，都是對她們開放，而且可以運用她們之專業技能。

最後，對原告宣稱如果大多數航空公司都採用與被告航空公司相同之視力要求的話，則她們工作能力將會受到相當程度限制之看法，本院拒絕加以接受。此種爭論在立論上是錯誤者，因為單一雇主所採用被允許之肢體標準或偏好等，如果被歸咎於所有相同之雇主

的話,則個人將會被認為是在工作此一主要生活活動受到相當程度限制一事,僅僅是由於這種歸咎而造成之說法,也是不夠充分的。一般而言,只要僱主之肢體標準並不會造僱主基於某一缺陷為不論是真實或想像者為做成一項就業決定,而他(或她)認為會相當程度

限制一項主要生活活動的話,則屬可以允准者。在本案中,由於原告並未主張,同時也無法明確表示被告之視加要求,反映出她們視力會對她們造成相當程度之限制,因此,其訴求並無法符合前述被認為是身心障礙者之測試標準。