美國研究，第二十一卷第一期（民國八十年三月），29-102

美國之雇主對受雇者從事藥物及酒精檢驗所引起之法律爭議

焦興鎧*

(一) 緒論

近年來，受雇者濫用禁藥（drug abuse）及酗酒（alcoholism）之情形，已成為美國工作場所內最嚴重之一項勞工問題。根據華爾街日報之報導，這種濫用化學物質（substance abuse）之情形，已逐漸取代受雇者罹染愛滋病（AIDS），成為現代最引起爭議之勞資關係新課題之一。[1]此外，根據國家事務局（Bureau of National Affairs:BNA）於一九八六年所做之一項調查顯示，雇主因受雇者服用禁藥及酗酒所造成之生產力減低、缺席率增加以及因此引發之職業傷害與醫藥保險負擔增加等後果，每年共損失近一千億美元以上。[2]而根據美國勞工部勞工統計局（Bureau of Labor Statistics），在一九八九年一項對私營企業之調查報告顯示，在雇主對近九十萬名目前就職之受雇者所做之藥物檢驗（drug

* 中央研究院歐美研究所副研究員

[1] 關於此點，參見WALL STREET JOURNAL, April 11, 1989, at 1, col. 5, 該報此項報導，是根據對二百五十七位私營企業主管勞資關係負責人調查所得。

[2] 關於此點，參見BUREAU OF NATIONAL AFFAIRS, ALCOHOL AND DRUGS IN THE WORKPLACE: COSTS, CONTROLS AND CONTROVERSIES, 7-8 (1986).

testings）中，共有近百分之九員工之檢驗結果是呈陽性反應，而在近三百九十萬名應徵求職者之藥物檢驗中，更有高達百分之十二是呈陽性反應，[3]其情形可說是相當普遍而嚴重。

為因應此一日益惡化之問題，美國聯邦及各州政府紛紛採取各項對策，藉以發掘在工作場所之非法服用禁藥及酗酒問題，而設法加以消除，或進一步尋求未雨綢繆之防範之道。舉例而言，雷根總統在一九八六年九月十五日，即曾頒布一項一二五六四號總統行政命令（Executive Order No. 12564），授權聯邦行政機關對所屬公務員進行藥物檢驗，並對未能通過者予以適當懲戒或解雇。[4]而美國國會在一九八八年，也曾制定工作場所免於禁藥法（Drug-Free Workplace Act of 1988:DFWA），[5]規定承包聯邦政府工程及接受聯邦政府專款補助之雇主，均應設立各項禁止受雇者在工作場所使用禁藥之方案，[6]但該法並未直接要求雇主應對受雇者從事各項藥物檢驗。此外，某些性質較敏感之聯邦行政機關，如國防部、交通部及原子能管制委員會等，也都制定各項行政規則，要求雇主不但應設立各項禁用藥物之方案外，且更進一步要對目前就職之受雇者及應徵求職者，從事各項藥物檢驗。[7]同時，各州及地方政府，也都制定類似之法規，但這些地區性之法規，大都是對私營企業雇主對受雇者從事藥物及酒精檢驗等事項，加以限制之規範，[8]其性

---

[3] 關於此項數字資料，參見BUREAU OF LABOR STATISTICS, THE NATIONAL REPORT ON SUBSTANCE ABUSE, 4-5 (January 18, 1989).

[4] Executive Order No. 12,564, 51 Fed. Reg. 32,889 (1986).

[5] Drug-Free Workplace Act of 1988, Pub. L. No. 100-690, 102 Stat. 4304 (1988) (codified at 41 U.S.C. §§ 701-707 (1988).

[6] 41 U.S.C. §§ 701-702 (1988).

[7] 關於此類行政規則，參見48 C.F.R. § 252.223 et seq. (1989); 49 C.F.R. § 391.93 et seq. (1989)及10 C. F. R. § 26.1 et seq. (1990), 其詳可參見本文第(二)節之說明。

[8] 截至本文初稿完成之日，美國目前共有十三州制定這類法律，它們分別是康乃狄格、佛羅里達、愛阿華、路易斯安那、緬因、馬里蘭、明尼蘇達、蒙太

質與聯邦法規略有不同。

至於在私營企業方面，雇主針對員工服用禁藥及酗酒之問題，也紛紛主動設置各項藥物及酒精檢驗方案，而無須經由政府來督導。根據時代雜誌（Time Magazine）在一九八六年之一項報導，於財富雜誌（Fortune）所列舉之五百家美國超級大型私營企業中，共有近三分之一的公司，會對其員工從事某種形態之藥物檢驗。[9] 而由另一項近期發表之調查報告顯示，目前在高科技之製造廠商中，共有近百分之九十三的公司，對其目前就職之員工從事藥物檢驗，而共有近百分之七十五的公司，會對應徵就職者從事此類檢驗。[10] 一般而言，雇主若能善用此種藥物及酒精檢驗，則常能獲致相當之效果，舉例而言，根據國家事務局（BNA）對喬治亞州電力公司（Georgia Power Company）所做一項研究報告顯示，在一九八二年至一九八七年間，該公司共曾解雇一百九十八位未能通過藥物檢驗之員工，總共節省近三十萬美元至一百七十五萬美元之開銷，平均每解雇一名員工，約可節省近一萬五千美元。[11]

就雇主而言，對受雇者從事藥物及酒精之檢驗，固有上述之必要性及實效性，但這種檢驗對受雇者而言，則難免會產生相當程度之困擾。目前美國已成為一所謂「受雇者國家」（a nation of employees），[12] 大部份受雇者都是薪水階級，就業及與就業有關之所得，已成為多數人之主要經濟來源，而工作場所本身，也幾乎已成為個人家庭以外最重要之社區，在這種情況下，個人受雇者在

拿、內布拉斯加、奧勒岡、羅德島、猶他及佛蒙特，由於篇幅有限，本文以下所要討論者，將以聯邦法律及行政規則之相關規定為主。

9 關於此點，參見"The Enemy Within," TIME, September 15, 1986, at 58-62.

10 關於此項數字資料，參見ECONOMIC REPORT, THE DRUG-FREE WORKPLACE (February 1990).

11 關於此項數字資料，參見 BUREAU OF NATIONAL AFFAIRS, THE NATIONAL REPORT ON SUBSTANCE ABUSE, 2-3 (October 11, 1989).

12 關於此點，參見TANNEBAUN, A PHILOSOPHY OF LABOR 9 (1951).

這種場所內所享有之基本權利如隱私權等，即更應受到相當之尊重及保護，而雇主所從事之藥物及酒精檢驗，尤其是所謂任意抽樣式之檢驗（random testings），往往會直接威脅到受雇者之個人隱私（personal privacy），與對受雇者從事測謊器測驗（polygraph testing）、以電子器材監視其在工作場所之舉動，或搜索受雇者身體或其在工作場所內私人財物之情形無異，經常容易引發各項法律上之爭端。舉例而言，雇主所採用之藥物及酒精檢驗方式，是否可能構成不合理之搜索及扣押（unreasonable searches and seizures），而會產生聯邦憲法第四修正案之爭議？受雇者是否可引用聯邦憲法第一修正案保障宗教自由之條款，以宗教信仰為由而拒絕接受這種檢驗？或根據聯邦憲法第十四修正案之規定，控訴雇主所採用之檢驗方案，因違反法律平等保護（equal protection of law）條款及隱私權而無效？此外，雇主所從事之藥物及酒精檢驗，是否可能會產生牴觸國會歷年所通過各項保護公平就業而禁止就業歧視法律（fair employment laws）之後果？再者，工會組織根據國家勞工關係法（National Labor Relations Act: NLRA）[13]及鐵路勞工法（Railway Labor Act: RLA）[14]之規定，在這類事件中所扮演之角色如何？它們對雇主所提出之藥物及酒精檢驗方案，是否有要求從事集體談判（collective bargaining）之義務？雇主片面採用藥物及酒精檢驗方案之情形，是否會構成一項不公平勞動行為（unfair labor practice）而違法？而在會員受雇者因拒絕或未通過此項檢驗而被懲戒之情形，工會組織是否有請求提交第三者進行仲裁（arbitration）之義務？同時，受雇者因拒絕或未通過藥物及酒精檢驗而遭解雇後，可否據此請求失業救濟金？至於受雇者濫用禁用或酗酒，有無可能構成一種職業災害之情形，而請求賠

---

[13] National Labor Relations Act (NLRA), Pub. L. No. 74-198, Ch. 372, 49 Stat. 449 (1935) (codified as amended at 29 U.S.C. §§115-169 (1988)).

[14] Railway Labor Act (RLA), 45 U.S.C. §§151-188 (1988).

償金？最後，受雇者是否可引用普通法上侵權行為之理論，以侵及個人隱私（invasion of privacy）、破壞名譽（defamation）或造成情緒苦惱（emotional distress）為理由，針對雇主之藥物及酒精檢驗方案，向一般法院提起訴訟及請求賠償？在受雇者拒絕接受或未通過這類檢驗而遭解雇，是否構成所謂不當解雇（wrongful discharge or unfair dismissal）之情形？凡此種種均屬亟待釐清之勞工法上問題。

本文之目的，是希望對上述之各項法律爭議做一詳盡之探討，除緒論及結論外，全文共分五大部份。第一部份論述一九八八年工作場所免於禁藥法之重要相關條款，以及美國國防部、交通部及原子能管制委員會所制定之各項相關行政規則。第二部份討論藥物及酒精檢驗方案所引起之憲法上爭議，主要是根據各項法院之判例，來權衡受雇者個人隱私權，以及雇主藥物及酒精檢驗方案所希望保障之公共利益兩者孰重之問題。第三部份研究美國國會歷年制定之各項公平就業法律，諸如一九六四年民權法案第七章(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)，[15]一九七三年職業復健法(Vocational Rehabilitation Act of 1973），[16]以及一九九〇年美國殘障人士法（Americans with Disabilities Act of 1990: ADA）[17]等法律，對雇主執行在工作場所使用禁藥及酗酒政策之影響。第四部份研討工會組織就藥物及酒精檢驗之問題，在集體談判制度之架構下，對會員受雇者之義務範圍，以及這些檢驗制度與失業救濟及職業災害賠償制度之關係。第五部份是以各級法院之判例，說明受雇者（包括應徵求職者及已被解雇者）如何運用普通法上侵權行為之理論，來控訴雇主所採用之藥物及酒精檢驗方案侵及其隱私權並尋求救濟之道。第六部份則說明雇主在推展各項禁止在工作場所使用禁

---

15 Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § § 2000e-2-17 (1982).

16 Vocational Rehabilitation Act of 1973, 29 U.S.C. § 701 et seq. (1982).

17 Americans with Disabilities Act of 1990, Pub. L. No. 101-336 (1990).

藥及酗酒方案時，所應特別注意之各項實體性及程序性要點，藉以兼收防患未然及避免不必要訟累之效。

(二) 重要之相關聯邦立法及行政規則

(A) 一九八八年工作場所免於禁藥法[18]

工作場所免於禁藥法（Drug-Free Workplace Act:DFWA），是自一九八九年三月一日起正式生效。本法適用於下列兩種對象：(a)承包聯邦機構工程，而其個別採購金額在兩萬五千美元以上者；及(b)任何直接接受聯邦政府專款補助者，而不問其金額之大小。[19]至於轉包商（subcontractors）及非直接接受聯邦政府專款補助者，依據白宮管理及預算局（Office of Management and Budget:OMB）之一項行政指示，則不受本法之適用。[20]

根據本法之規定，承包聯邦政府機構工程之雇主，以及接受聯邦政府專款補助者，均需以書面正式向締約或發放補助金之聯邦機構提出擔保，保證他們將會採取下列行動，藉以提供一免於禁藥之工作場所：

(a)正式對其受雇者發布一項聲明，明確表示在其工作場所內，嚴禁任何非法之製造、分發、處理、擁有或使用某項「受控制之化學物質」（a controlled substance），同時並應明確表示對違反該項禁令之受雇者，將會採取某些特定之行動；

---

[18] 關於討論此一法律之專文並不多見，其中較具參考價值者計有下列三篇：Peterson & Massengill, *Employer Response to the Drug-Free Workplace Act of 1988: A Preliminary Look*, 42 LAB. L. J. 144 (1991); Tatel, *The Drug-Free Workplace Act and Related Federal Antidrug Rules*, 71 PUB. MANAGEMENT 20 (3) (1989)及Olsen, *A Comprehensive Review of Private Sector Drug Testing Law*, 8 HOESTRA LAB. L. J. 223, at 226-227 (1991).

[19] 參見 41 U.S.C. §§701-707 (1988).

[20] 關於此點，參見 Governmental Implementation of the Drug-Free Workplace Act of 1988, 54 Fed. Reg. 4946 (1989)及55 Fed. Reg. 21679 (1990).

(b)建立一套免於禁藥之宣導方案，俾使讓受雇者充份明瞭下列之事項：

(i)在工作場所內濫用藥物之危險性；

(ii)個人維護——免於禁藥工作場所之政策；

(iii)任何可資運用有關使用藥物諮詢、矯正重建及受雇者間之互助方案（Employee Assistance Programs:EAPs）；及

(iv)受雇者違反禁止濫用藥物時所可能遭致之處分措施等；

(c)保證每一位承包聯邦政府工程或接受聯邦政府專款補助之受雇者，均能接一份聲明……；

(d)在該項聲明中，雇主應正式通知每一位受雇者，根據該項承包契約或聯邦政府補助合約所規定之雇用條件，每位受雇者必須：

(i)遵守該項聲明所規定之條件；

(ii)在工作場所內違反任何刑法性藥物法律而被定罪後五天內，正式通知雇主該項犯行；

(e)雇主在自受雇者處收到上述定罪之通知後十天內，或實際收到任何有關該項犯行之通知後，正式通知締約或發放補助金之聯邦機構；

(f)雇主在自受雇者處收到上述定罪之通知後三十天內，應對該受雇者加以懲處，或令其參加令人滿意之濫用藥物互助或矯正重健方案；及

(g)基於誠信之原則信守本法之規定，俾便繼續維護一免於禁藥之工作場所。[21]

若承包聯邦機構工程之雇主，以及接受聯邦政府專款補助者未能遵守本法之規定時，則聯邦政府將會停止發放專款補助款項、解除契約，或甚至禁止（debar）該雇主在五年內競標聯邦政府機構之工程。[22]

---

[21] 參見 41 U.S.C. §701 (a) (1) (A) – (a) (1) (G) (1988).

[22] 關於此點，參見 *Id.* §§701 (b), 702 (B) (1988).

雖然本法之立法原義相當明確，而所規定之條款亦堪稱週延，但所能發揮之影響卻相當有限。根據學者之分析，本法之立法缺失共有以下數端：(a)僅消極要求雇主應提供一免於禁藥之工作場所，而未積極規定雇主應設立對受雇者實施藥物檢驗之方案；(b)對於有使用禁藥嫌疑之受雇者，並未規定雇主有進行搜索之權力；(c)並未禁止受雇者在工作場所內飲酒；及(d)並未要求雇主在工作場所內成立前述受雇者間互助方案，以協助受雇者以同僚互助之方式來解決濫用禁藥之問題。[23]事實上，本法另有兩項更嚴重之立法缺失存在，致使其執行之效力大打折扣。首先，根據本法之規定，除非受雇者已因違法在工作場所內使用禁藥而被定罪，否則根本無法對其施加任何之懲戒制裁。其次，由於本法並未明文規定禁止受雇者在藥物及酒精之影響下（under the influence of drugs and alcohol）報到工作，因此，受雇者在理論上，儘可在上班前或午餐休息時間「飄飄欲仙」（getting high）一番，而達到規避本法之目的。

(B) 國防部相關之行政規則

美國國防部（Department of Defense:DOD）是在一九八九年四月，頒布一項工作人員免於禁藥之暫行行政規則（Department of Defense's Interim Drug-Free Workforce Rule），[24]適用於承包國防工程契約者（defense contractors）。根據此項行政規則，下列兩種類型之國防工程契約均應受其適用：(a)所有涉及獲致保密資訊（classified information）之契約；及(b)其他國防部認為基於國家安全（national security），或為保障使用產品者健康或安全之理由，而承包商必須有一免於禁藥工作人員之契約。[25]

---

[23] 關於此點，參見 Olsen, *A Comprehensive Review of Private Sector Drug-Free Testing Law, supra* note 18, at 227.

[24] 參見 48 C.F.R. §223.7501 (1989).

[25] 但供商業型態使用之產品則屬例外，關於此點，參見 48 C.F.R. §223.7504 (a) – (b) (1989).

根據此項行政規則，任何受該規則適用之承包國防工程廠商，在與國防部簽訂契約時，均應在其內特別加入一項條款，保證在其工作場所內，設立一項免於禁藥之方案，而在該項方案中，應特別明定下列之事項：[26]

(a)設立各種受雇者間互助方案，並特別強調與適當社區資源間高階層之指導、教育、諮詢、矯正復健及協調關係；

(b)設立監督性之訓練計劃，俾使協助認明及解決契約商受雇者使用禁藥之問題；

(c)對使用禁藥之受雇者，設立各種自動轉診或監督性轉診之制度……及；

(d)設立各種認明使用禁藥受雇者之方法，包括檢驗方式在內……。

同時，本行政規則並強制規定雇主對位居安全敏感度高（safety-sensitive）之受雇者，均應從事各項藥物檢驗。[27]雖然行政規則中並未特別提及任意抽樣式之藥物檢驗方式，但根據該部在嗣後針對本行政規則所發布之問答錄（Questions and Answers）中，即明定雇主對位居安全敏感度高之受雇者，可以從事此種類型之藥物檢驗，至於這種檢驗之範圍及標準等事項，則是委由承包廠商雇主本身自行決定。[28]此外，本行政規則並特別授權雇主，得對有合理理由相信涉嫌使用禁藥之受雇者從事藥物檢驗，而在受雇者涉及意外，或有危險作為之情況時，亦得對之從事此項檢驗。最後，若藥物檢驗是諮詢或矯正復健方案之一項追蹤（follow-up）研究，或在徵得受雇者同意自願參與之情況下，則雇主亦得爲之。[29]

在受雇者之檢驗結果是呈陽性反應時，則承包廠商雇主依據本

---

26 關於此點，參見48 C.F.R. § 252.223-7500 (c) (1) - (c) (4) (1989).

27 關於此點，參見48 C.F.R. § 252.223-7500 (c) (4) (i) (1989).

28 關於此點，參見DEPARTMENT OF DEFENSE, OFFICE OF THE SECRETARY OF DEFENSE, QUESTIONS AND ANSWERS 1-2 (1989).

29 關於此點，參見48 C.F.R. § 252.223-7500 (c) (4) (ii) (A) – (D) (1989).

行政規則之規定，即應採取合宜之人事措施來加以處理。[30]一般而言，服用禁藥之受雇者即應被排除在承包契約所明定之工作之外，除非承包廠商雇主本身能保證受雇者仍可繼續從事該項工作，而無任何安全顧慮。[31]

(C) 交通部相關之行政規程

美國交通部（Department of Transportation: DOT）是在一九八八年十二月，頒布一項在交通事業單位實施藥物檢驗之暫行規程（Procedures for Transportation Workplace Drug Testing Programs），[32]規定受聯邦航空局（Federal Aviation Administration）、聯邦公路局（Federal Highway Administration）、聯邦鐵路局（Federal Railroad Administration）、美國海岸防衛隊（United States Coast Guards）、市區大衆運輸局（Urban Mass Transportation Administration）及研究與特別計劃局（Research and Special Programs Administration）等六個聯邦機構所管制事業單位之雇主，均應設立各項禁止使用非法藥物之方案。根據本項行政規程，所有交通事業之公、民營企業之雇主，均應對位居安全敏感度高之受雇者，從事各項藥物檢驗，藉以發現他們是否服用某些受控制之化學物質。[33]

然而，該部此項行政規程在正式實施之初，卻曾因雇主或工會組織之反對，而遭遇相當之阻力，在其中三個交通事業單位中，即曾由於訴訟案件或其他原因，而不得不延緩其具體之實施。舉例而言，聯邦公路局即因在聯邦第九巡迴上訴法院涉訟，而不得不暫緩實施其任意抽樣式之藥物檢驗方案。[34]此外，美國聯邦地方法院也

[30] 關於此點，參見48 C.F.R. § 252.223-7500 (d) (1989).

[31] *Id.*

[32] 參見 49 C.F.R. § 401 et seq. (1989).

[33] 關於此點，參見49 C.F.R. § 40.21 (a) (1989).

[34] 關於此點，參見International Brotherhood of Teamsters v. Department of Transportation, CV-89-70308.

曾判決，美國海岸防衛隊所頒布規定中之任意抽樣式藥物檢驗方案因違憲（unconstitutional）而無效。[35]而市區大衆運輸局也曾因遭遇阻力，不得不決定暫緩實施其所頒布有關藥物檢驗之行政規則。[36]這種情形，直到美國交通部在次年十二月一日，正式採納一項內容相當詳盡之藥物檢驗規程後，[37]才總算塵埃落定，而交由前述六個主管公、民營交通事業之聯邦機構具體加以實施。

根據本項規程，所有受適用之受雇者，均應接受任意抽樣式之藥物檢驗；而在正式就職前應徵職位時、一般例行性體檢時、雇主經合理懷疑服用非法藥物之情形，以及在交通意外事故發生後，也均得對受雇者實施藥物檢驗。至於受控制之化學物質，則包括大麻煙（marijuana）、古柯鹼（cocaine）、鴉片劑（opiate）、安非他命（amphetamines）及苯環胡椒素（PCP）等在內。[38]至於受雇者之藥物檢驗結果若呈陽性反應，則必須立即被解除職務，直到經檢驗後呈陰性反應，並由醫護人員正式核准後始得復職。[39]

至於在藥物檢驗程序（testing procedures）方面，本行政規程亦設有週密之規定。根據前述一九八八年之行政規程，雇主在從事藥物檢驗前，先須設立、實施及維持某些明確而記載清楚之程序，俾便經由實驗室分析之方式，來保存及維護受雇者之尿液樣品（urine specimens）。[40]一九八九年頒布之新行政規程，則更進一步強化這些檢驗程序。一般而言，這些新檢驗程序，都是根據美國衛生部（Department of Health and Human Service: DHHS）

---

35 關於此點，參見Transportation Institution v. United States Coast Guard, No. 88-3429 (D.C. 1989).

36 關於此點，參見55 Fed. Reg. 1236 (1990).

37 關於此點，參見Procedures for Transportation Workplace Drug Testing Programs: Final Rule and Notice of Conference, 54 Fed. Reg. 49, 854 (1989).

38 關於此點，參見49 C.F.R. § 40, App. A. Section 3.4 (1989).

39 關於此點，參見49 C.F.R. § 26.27 (b) (1989).

40 *Id.* § 40.23 (1989).

在一九八八年所頒布之聯邦工作場所藥物檢驗方案強制指導規範（Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Programs）[41]而來，或加以局部性之修正。該項指導規範對有關收集尿液樣品以供藥物檢驗、將樣品運送至實驗室及評估檢驗結果、對實驗室之品質管制措施，以及有關紀錄保存及報告之規定等事項，均設有詳盡之各項程序，藉以保持維護藥物檢驗結果之正確性及完整性，而且也可保障受檢者之隱私權。[42]交通部之藥物檢驗程序既已參酌援引這些優點，自也應可發揮相同之積極效用。

除上述有關藥物檢驗程序之規定外，本行政規程還特別要求雇主應嚴格遵守有關公開通知（notification）之程序，同時並應妥善保存相關之資料，以供主管機構隨時查閱之用。[43]再者，雇主也必須設立各種受雇者間互助方案，並將有關教育及訓練之事項一併納入。[44]

(D) 原子能管制委員會相關之行政規則

美國能源部（Department of Energy）所屬之原子能管制委員會（Nuclear Regulatory Commission:NRC），是在一九八九年六月七日頒布一項行政規則，規定所有經由該委員會發給執照，而從事建造或操作核能發電廠之私營企業雇主，均應負責推動一項適於任職之方案（a fitness-for-duty program），並在該方案中，將對受雇者實施藥物及酒精檢驗之事項包括在內。[45]同時，雇主這項適於任職之方案，對其他得以自由進出核能發電廠內某些受特別保護區域（protected areas）之任何人，包括在該些地區內

---

41 關於此一指導規範之全部內容，參見53 Fed. Reg. 47002 (3) (1988).

42 *Id.*

43 關於此點，參見49 C.F.R. § 391.87 (1989).

44 關於此點，參見EAP Training Program, 49 C.F.R. § 391.121 (d) (1989).

45 關於此點，參見10 C.F.R. § 26.2 (a) (1990).

提供服務之其他承包商及銷售員等，也都能一體適用。[46]

由於核能發電廠之安全顧慮程度更高，因此，本行政規則所訂有關藥物檢驗之規定，要遠較前述國防部及交通部所頒布者為嚴格。舉例而言，執照受領人除應對受雇者（或其他相關者）從事有關大麻煙、古柯鹼、鴉片劑、安非他命及苯環胡椒素之藥物檢驗外，尚應將酒精檢驗包括在內。[47]至於從事檢驗之時機，則更具彈性，執照受領人可在正式雇用之前，或在受雇者進入受特別保護區域時，或在對受雇者有合理之可疑時，以任意抽樣之檢驗方式為之；而在受雇者請求復職之情況，更可隨時以無預警（unannounced）之方式進行。[48]至於本行政規則所規定之任意抽樣檢驗方式，可說是所有相關行政規則中範圍最為廣泛者。舉例而言，這些檢驗可能會對核能發電廠內之全體員工同時進行，也可能利用在每天之各個時段分別進行，藉以提高發現受雇者利用在午餐休息時間服用禁藥或酗酒之可能性。[49]

受雇者在檢驗後發現呈陽性反應時，則在嗣後至少十四天內，不准進入該核能發電廠內，同時，應直接移送至某一受雇者間互助方案內接受輔導協助。[50]若受雇者在被禁止進入該設施後，在嗣後進行之另項檢驗中，又被證實有任何呈陽性反應之情況，則在至少三年內，不得自由進入該設施。[51]至於任何個人被發現在某一受特別保護區域內有銷售、使用或擁有禁藥之情形，則至少在五年內，不得進出該特定地區。[52]

針對從事藥物及酒精檢驗之程序方面，原子能管制委員會特別

---

46 *Id.*

47 關於此點，參見10 C.F.R. § 26.20 (a) (1990).

48 *Id.* § 26.24.

49 *Id.* § 26.24 (a) (2).

50 *Id.* § 26.27 (b) (2).

51 *Id.*

52 *Id.* § 26.27 (b) (3).

在同年領布一項核能發電廠實施藥物及酒精檢驗方案指導規範(Guidelines for Nuclear Power Plant Drug and Alcohol Testing Programs)[53]以資因應。本指導規範之內容，與前述美國衛生部（DHHS）在一九八八年所頒布之強制指導規範所規定者大體雷同，只是將有關受檢樣品之品質管制部份略作提昇，藉以擔保檢驗結果之完整性及正確性而已。

除上述有關藥物及酒精檢驗之事項外，本行政規則更特別規定執照受領人應採取下列之行動：

(a)針對前述適於任職之方案，設立及執行某些書面之政策及程序；[54]

(b)對監督性受雇者（supervisors）、以及伴隨進出核能發電廠之人員（escorts），實施各項必要之訓練；[55]

(c)設立一項受雇者間互助方案（EAP）；[56]

(d)對有關藥物檢驗及適於任職方案之有關事項，保持相當完整之紀錄文件，俾供主管機構隨時查閱之用；[57]

(e)經常對核能發電廠實施視察檢查；[58]及

(f)對各項提交報告之規定，能符合其要求。[59]

由這些條款之內容觀之，本行政規則有關對受雇者藥物及酒精檢驗之規定，實要較前述國防部及交通部所頒布者嚴謹週密得多。

---

[53] 參見 54 Fed. Reg. 24, 484 (1989).

[54] 關於此點，參見10 C.F.R. § 26.20 (1990).

[55] *Id.* § 26.22.

[56] *Id.* § 26.25.

[57] *Id.* § 26.71 (d).

[58] *Id.* § 26.70.

[59] *Id.* § 26.73.

(三) 藥物及酒精檢驗所引起之憲法上爭議

(A) 聯邦憲法第四修正案之爭議

如前所述，雇主對受雇者從事藥物及酒精檢驗，其情況與搜索身體或其在工作場所內私人財物之情形無異，常會引發聯邦憲法第四修正案所規定禁止不合理搜索及扣押 (unreasonable searches and seizures) 之爭議。該修正案特別明定：「人民保障其人身、住家及財產之安全，而免於受不合理搜索及扣押之權利，不容任意受到侵犯；除非基於相當之證據，否則不應發給搜索證。」。[60] 由此一修正案之文義觀之，它主要是禁止政府對人民從事不合理之搜索及扣押，因此，在公營事業 (public sector) 方面，如聯邦、各州及地方各級政府對其公務員從事藥物及酒精檢驗之情形，其合法性固無庸置疑，[61] 但此一修正案是否亦得適用於私營事業 (private sector) 雇主之藥物及酒精檢驗方案，即是一首待解決之憲法爭議。

一般而言，聯邦最高法院為避免一般人民之憲法權利被不當剝奪，經常會引用所謂國家行為 (state action) 之理論，特別將某些私人行為 (private conduct)，視為是國家之作為 (governmental or state action)，而判決應受聯邦憲法之適用。[62] 舉例而言，在

---

60 參見 U. S. CONST. amend. IV.

61 有關政府機構對所屬公務人員從事藥物及酒精檢驗所引起聯邦憲法第四修正案之爭議，可參見下列專文： Bible, *Employee Urine Testing and the Fourth Amendment*, 38 LAB. L. J. 611 (1987); Bookspan, *Behind Open Doors: Constitutional Implications of Government Employee Drug Testing*, 11 NOVA L. REV. 307 (1987); Joseph, *Fourth Amendment Implications of Public Sector Work Place Testing, id.* at 605; Schroeder, *Drug Testing in the Federal Government, id.* at 685 及 Williams, *Governmental Drug Testing: Critique and Analysis of Fourth Amendment Jurisprudence*, 8 HOESTRA LAB. L. J. 1 (1990) 均有極詳細之分析說明。

62 關於此點，參見 Chermerinsky, *Rethinking State Action*, 80 NW. U. L.

Shelly v. Kramer[63]一案，聯邦最高法院即曾判決州法院不得執行某項私人談判達成之協議，若該項協議會產生種族歧視之結果。而在Evans v. Newton[64]及Marsh v. Alabama[65]兩案，聯邦最高法院又曾採用所謂公共機能（public function）或政府機能（governmental function）之理論，認為私人所擁有之公園，以及公司市鎮因從事某些傳統上屬於政府之機能，因此應受聯邦憲法之規範適用。在 Bertorn v. Wilmington Parking Authority[66]一案，聯邦最高法院也曾引用所謂牽涉在內之理論（entanglement theory），認為若政府對某私人之事務有相當程度之涉入（substantial involvement），致使後者之行為無法與前者相區別時，則該私人之行為應被視為是一種國家行為，而受聯邦憲法之適用。最後，聯邦上訴法院也曾引用所謂國家控制（state control）之理論，認為若政府能對私人之行為有相當程度之控制（substantial control）時，則該項行為也會成為政府之責任。[67]

至於私營事業之雇主對其受雇者從事藥物及酒精檢驗一事，是否亦可視為是一種國家行為，而應受聯邦憲法第四修正案之適用？關於此點，雖然某些州法院曾設法引用聯邦憲法之分析方式，認為某些私營事業是受政府的嚴加監督管制，因此，該企業之某些作為，可說與政府間有一種相當充份緊密之連鎖關係（a sufficiently close nexus），在產生爭議之情況，應認為是政府之行為，[68]但

REV. 503, 508 (1986) 及 TRIBE, AMERICAN CONSTITUTIONAL LAW §181-1 et seq. (1978).

63 Shelley v. Kramer, 334 U.S. 1 (1948).

64 Evans v. Newton, 382 U.S. 296 (1966).

65 Marsh v. Alabama, 326 U.S. 501 (1946).

66 Burton v. Wilmington Parking Authority, 365 U.S. 715 (1961).

67 關於此類聯邦上訴法院案件，參見 Parish v. NCAA, 506 F. 2d 1028 (th Cir. 1975)，在該案中，聯邦上訴法院即曾引用國家控制之理論，認為全國大專校際運動協會（NCAA）之活動，應受聯邦憲法第四修正案之適用。

68 舉例而言，可參見 Wilkinson v. Times Mirror Corp., 215 Cal. App. 3d, 1034,

聯邦最高法院卻一直未針對此一問題表示意見，這種情形直到最近才有相當之變動，在 Skinner v. Railway Labor Executives' Association[69]一案，聯邦最高法院判決某一私營鐵路公司對其受雇者所從事之藥物及酒精檢驗，應受聯邦憲法第四修正案有關禁止不合理搜索規定之適用，因為雇主在該案中所引用之檢驗方案，是由聯邦行政規則所強制授權者。[70]根據聯邦最高法院之分析，某一私營事業是否應被視為是一政府之代理人（agent）一事，端視政府對該私營事業活動之參與程度（the degree of governmental participation）而定。[71]在本案之情形，政府參與之情形，可說是極其明顯，舉例而言，本案管制私營鐵路公司之聯邦行政規則本身，不但明確表示對這種檢驗之強烈偏好，[72]而且還將州法、集體談判協議或勞工仲裁決定中之相關條款加以排除，可說已將這種檢驗之法律障礙（legal barriers）完全一掃而空。[73]同時，聯邦政府還有權接收雇主這種檢驗之結果，而且可與後者共享這種對受雇者侵犯（intrusions）之收穫，[74]在這種情形下，由於聯邦政府可說是積極主動鼓勵、贊助及參與這種檢驗，因此，本案之私營鐵路公司，僅是政府之代理人或工具（instrumentalities）而已。[75]基於聯邦最高法院此一判決，私營事業雇主為遵循政府所頒布之行政規則，自得對其受雇者從事藥物及酒精檢驗，但也應同時受聯邦憲法第四修正案禁止不合理搜索及扣押規定之限制。[76]

---

264 Cal. Rptr. 194 (Cal. Ct. App. 1990)及Hennessey v. Coastal Eagle Point Oil Co., No. W-003611-86 (N. J. Super. Ct. Law Div., April 28, 1989).

69 Skinner v. Railway Labor Executives' Association, 109 S. Ct. 1402 (1989).

70 *Id.* at 1422.

71 *Id.* at 1411.

72 *Id.* at 1412.

73 *Id.* at 1411.

74 *Id.* at 1412.

75 *Id.*

76 關於此點，參見Williams, *Governmental Drug Testing: Critique and Analysis of Fourth Amendment Jurisprudence, supra* note 61, at 35-36.

在確定私營事業雇主對受雇者從事藥物及酒精檢驗是一種國家行為，因此應受聯邦憲法第四修正案之適用後，另一立即需要解決之憲法爭議，是這種檢驗應否屬該修正案中所指稱之搜索（searches）及扣押（seizures）而言？根據聯邦最高法院在著名之United States v. Jacobsen[77]一案之判決，聯邦憲法第四修正案所指稱之搜索，是指政府侵及對個人隱私權之期待，而這項期待是一般社會通念所公認為合理者；[78]至於該修正案所指稱對個人之扣押，是指政府故意干涉其人身自由之情形；[79]而該修正案所指稱對財產之扣押，則是指政府對財產某一持有利益（possessory interest）之干涉而言。[80]一般而言，聯邦上訴法院及各州法院均認為，雇主對受雇者所從事之藥物及酒精檢驗，應屬聯邦憲法第四修正案所指稱之搜索，與扣押可說較少關聯。[81]聯邦最高法院在前述 Skinner[82]及National Treasury Employees Union v. Von Raab[83]兩案，也均曾判決由於收集及化驗受雇者尿液樣品一事，可說會侵及對個人隱私之合理期望，因此，自應將之視為是聯邦憲法第四修正案所指稱之搜索。[84]然而，由於藥物檢驗與酒精檢驗兩者所使用之測驗方式相當不同，而對當事人身體之侵犯有程度上之差異，因此，兩者仍有個別加以觀察之必要。一般而言，酒精檢驗是透過對當事人血液中酒精含量作化學分析，它必須直接侵入人體抽取樣品，因此，其侵及當事人隱私之程度，顯要較藉尿液分析來決定含毒量之藥物檢驗為高。

---

77 United States v. Jacobsen, 466 U.S. 109 (1984).

78 *Id.* at 113.

79 *Id.*

80 *Id.*

81 關於此點，參見Railway Labor Executives' Association v. Burnley, 839 F. 2d 575 (9th Cir. 1988) 及 *In re* Krolick, 32 A. D. 2d 317, 324, 302 N. Y. 2d 109, 116 (1st Dept. 1969).

82 Skinner v. Railway Labor Executives' Association, 109 S. Ct. 1402 (1989).

83 National Treasury Employees Union v. Von Raab, 109 S. Ct. 1384 (1989).

84 關於此點，參見 Skinner, 109 S. Ct. 1402 及 Von Raab, 109 S. Ct. at 1390.

聯邦最高法院在Schmerber v. California[85]一案，雖曾判決經由血液酒精含量之檢驗，是聯邦憲法第四修正案所指稱之搜索，但並未將之與尿液分析檢驗加以區別，而嗣後各聯邦地方法院之諸項判決，亦往往將兩者混為一談，[86]此一問題直到聯邦最高法院在前述 Skinner[87]一案判決後，才算獲得較圓滿之解決。

雇主對受雇者所從事之藥物及酒精檢驗，既屬聯邦憲法第四修正案所指稱之搜索，則其是否不合理（unreasonable），亦屬一重要之憲法上爭議。在傳統上，聯邦憲法第四修正案所指稱之合理性（reasonableness）一詞，通常是指警察行為（police conduct）所侵及某一個人隱私利益之程度而言，[88]但在雇主對受雇者從事藥物及酒精檢驗之情形，則有相當之區別，根據聯邦地方法院在Capua v. City of Plainfield[89]一案之見解，是要以該項檢驗所使用之程序（procedures）及方式（methods）兩者，來做為評斷是否合理之標準。至於藥物及酒精檢驗之程序及方式是否合理，通常應是以一般社會通念（societal attitudes）或社會價值（social values）上所認定對隱私權之期待（an expectation of privacy）來判明。然而，所謂一般社會通念或社會價值究竟所指為何？各方之見解可說相當不一致。有認為公衆意見調查（public opinion polls），是一項認定當前社會規範（prevailing social norms）之重要指標；[90]也有認為對某些政策長期而持續之自願遵循，也會形成一項

---

85 Schmerber v. California, 384 U.S. 757 (1966).

86 有關此類判決，可參見 Feliciano v. City of Cleveland, 661 F. Supp. 578, 584 (N. D. Ohio 1987) 及 Storms v. Coughlin, 600 F. Supp. 1214, 1218 (S. D. N. Y. 1984).

87 關於此點，參見 Skinner v. Railway Labor Executives' Association, 109 S. Ct. 1402, at 1413 (1989).

88 關於此點，參見 California v. Greenwood, 486 U.S. 35 (1988).

89 Capua v. City of Plainfield, 643 F. Supp. 1507 (D. N. J. 1986).

90 關於此點，參見Gordon, *Drug Testing As a Productivity Booster*? TRAINING 22, 28 (1987) 及 Note, *Employee Drug Testing – Balancing the Interests in the*

社會共識。[91]這些見解雖都有相當之依據及見地，但不容諱言也都各有其缺失，舉例而言，公衆意見調查在一多元社會之準確性如何？一向是一引起爭議之問題；[92]而在公私營事業、軍隊或各運動協會中實施藥物及酒精檢驗制度固已日漸普遍，但由工會組織、民權組織及一般評論者對此一問題層出不斷之抨擊看來，所謂已形成社會共識一事，也並非完全一致。[93]在這種情形下，法院即不得不以個案處理之方式，來解決此一棘手問題，舉例而言，在前述 Capua v. City of Plainfield 一案，聯邦地方法院即曾判決，由於雇主所採用之藥物檢驗方式是要受雇者在他人觀察之情形下繳交其尿液樣品，使受雇者蒙受不必要之尷尬或羞辱，該繫爭之藥物檢驗方式自屬無效。[94]嗣後，聯邦最高法院在前述 Skinner 一案，也曾特別判決在決定雇主某一特定之藥物及酒精檢驗是否合理，應權衡它對當事人受聯邦憲法第四修正案所保障利益之侵犯程度，以及它所希望促進之合法政府利益（legitimate governmental interest）兩者而定。[95]從而，這種以個案情況來權衡兩者利益孰重之方式，勢必成為處理此一問題之未來趨勢。

至於雇主對受雇者從事藥物及酒精檢驗時，是否亦應符合聯邦憲法第四修正案所規定之搜索證（search warrants）及個別合理可疑（individualized reasonable suspicion）兩項要件？亦屬一值得探究之憲法爭議。關於雇主從事藥物及酒精檢驗是否應事先取

Workplace: A Reasonable Suspicion Standard, 74 VA. L. REV. 969, 971-972 (1988), 均有相當詳盡之說明。

91 關於此點，參見Camara v. Municipal Court, 387 U.S. 523, 537 (1987).

92 關於此點，參見William, *Governmental Drug Testing: Critique and Analysis of Fourth Amendment Jurisprudence, supra* note 61, at 42-43.

93 關於此點，參見 *id.* 及 Note, *Employee Drug Testing – Balancing the Interests in the Workplace, supra* note 90, at 972.

94 Cupra v. City of Plainfield, 643 F. Supp. at 1507 (1986).

95 Skinner v. Railway Labor Executives' Association, 109 S. Ct. at 1414 (1989), 聯邦最高法院此一判決，主要是依據該院在 United States v. Montoya de Hernandaz, 473 U.S. 531 (1985) 一案之見解而來。

得搜索證之問題，聯邦下級法院及各州法院之意見，一般均是傾向採否定之立場。舉例而言，在 Division 241, Amalgamated Transit Union v. Suscy[96]一案，聯邦上訴法院即曾判決由該案繫爭檢驗之本質觀之，搜索證顯無必要。此外，在Alverado v. Washington Pub. Power Supply Sys.[97]一案，華盛頓州最高法院即曾判決，對核能發電廠受雇者之藥物及酒精檢驗，是屬一種所謂行政性搜索（administrative search），因此，應屬必須事先取得搜索證之例外情形。[98]而在Allen v. City of Marietta及Amalgmated Transit Union, Local 1277 v. Sunline Transit Agency[99]兩案，聯邦地方法院也曾分別以受雇者所擔任之職務具有高度危險性，以及檢驗時機相當急迫及稍縱即逝為由，而判決無須使用搜索證。[100]至於學者之見解，則也大多偏向於雇主並無需事先申請搜索證，俾使對其受雇者從事藥物及酒精檢驗。[101]

至於所謂個別合理可疑之構成要件，聯邦下級法院之意見卻相

---

96 Division 241, Amalgamated Transit Union v. Susay, 538 F. 2d 1264 (7th Cir. 1976).

97 Alverado v. Washington Public Power Supply System, 111 Wash. 2d 424, 759 P. 2d 427 (1988).

98 此外，亦可參見 Rushton v. Nebraska Public Power Dist., 844 F. 2d 562, 566-569 (8th Cir. 1988)，至於對問題採異議立場之聯邦上訴法院判決，可參見 Lovorn v. City of Chattanooga, 864 F. 2d 1539, 1547-1548 (6th Cir. 1988).

99 Allen v. City of Marietta, 601 F. Supp. 482 (N.D. Ga, 1985) 及 Amalgamated Transit Union, Local 1277 v. Sunline Transit Authority, 663 F. Supp. 1560 (C. D. Cal. 1987).

100 關於此點，參見 Allen, *id.* 601 F. Supp. at 489-491 及 Amalgamated Transit Union, Local 1277, *id.* 663 F. Supp. at 1567.

101 關於無需使用搜索證之見解，參見 Miller, *The Exceptions for the Warrant Requirement of the Fourth Amendment*, 17 DAILY J. REP. 3 (1988) 及 Oslen, *A Comprehensive Review of Private Sector Drug Testing Law, supra* note 18, at 236-237. 至於認為對此事項應持更慎重態度者，參見 Williams *Governmental Drug Testing: Critique and Analysis of Fourth Amendment Jurisprudence, supra* note 61, at 50-63, 有極詳盡之說明。

當歧異，某些法院意見認為，若受雇者並無任何事前涉嫌（prior suspicion）之跡象，而雇主仍逕對之進行任意抽樣式之藥物及酒精檢驗，即構成聯邦憲法第四修正案所指稱之不合理搜索之情形而違法。舉例而言，在Lovorn v. City of Chattanooga[102]；Penny v. Kennedy[103]及前述Amalgamated Transit Union, Local 1277 v. Sunline Transit Agency諸案，聯邦上訴法院均曾判決雇主對消防隊員、警察及公車駕駛員之任意抽樣式藥物及酒精檢驗，是一種不合理之搜索，而有違聯邦憲法第四修正案之規定。反之，亦有某些聯邦上訴法院或州法院，也會依據前述行政性搜索之例外條款，判決雇主某些未基於涉嫌而從事之藥物檢驗方案（suspiciousless drug testing programs），不但無須在事先取得搜索證，而且也得在受雇者並無任何涉嫌徵兆之情況下進行，這些案例為數甚多，除前述Rushton v. Nebraska Pub. Power Dist.及Alverad v. Washington Pub. Power Supply Sys.兩案外，尚包括Policemen's Benevolent Association of New Jersey v. Township of Washington[104]；McDonnell v. Hunter[105]及 Scheemaker v. Handel[106]諸案在內。由於各聯邦上訴法院之判決意見不一，聯邦最高法院即利用在審理前述Skinner一案時，特別針對此一憲法上之爭點加以釐清，法院認為在某些特殊情況下，若受雇者之隱私利益並無關宏旨，而政府之利益又具有相當之合法性時，則所謂合理可疑之要件即並無必要。[107]聯邦最高法院此項判決可說深具重要性，因為它在雇主從事藥物及酒精檢驗時，賦予範圍相當廣泛之法律權

---

102 Lavorn v. City of Chattanooga, 846 F. 2d 1539, 1547 (6th Cir. 1988).

103 Penny v. Kennedy, 846 F. 2d 1563 (6th Cir. 1988).

104 Policemen's Benevolent Association of New Jersey v. Township of Washington, 850 F. 2d 133 (3rd Cir. 1988).

105 McDonnell v. Hunter, 809 F. 2d 1302, 1307 (8th Cir. 1987).

106 Shoemaker v. Handel, 795 F. 2d 1136 (erd Cir. 1986).

107 關於此點，參見 Skinner v. Railway Labor Executives' Asociation, 109 S. Ct. at 1417 (1989).

能，尤其是在例行性體檢及某些意外事故發生後（post-accident）之自動檢驗（automatic testing）之情形，由於在這種情況下，受雇者之隱私利益與雇主從事檢驗之利益相較，可說並不十分彰顯，因此，雇主從事這類檢驗之權能，即無形擴張甚多。[108]然而，聯邦最高法院在該案中，並未觸及有關任意抽樣式檢驗之問題，[109]而根據聯邦上訴法院在Transport Workers' Union of Philadelphia, Local 234 v. Southeastern Pennsylvania Transportation Authority[110]一案之判決，在公營事業之情形，若受雇者位居安全敏感度高之職位，而又有充份證據顯示在工作單位中，受雇者濫服禁藥之情況相當普遍嚴重，則雇主所從事之任意抽樣式藥物檢驗，自屬一合法之舉。至於在私營企業，由於目前尚無相關案例可供參考，因此，其嗣後之發展情形，則尚有待進一步之觀察。[111]

(B) 聯邦憲法第一修正案之爭議

至於受雇者是否可引用聯邦憲法第一修正案保障宗教自由之條款，而拒絕接受雇主之藥物及酒精檢驗？關於此點，聯邦上訴法院在前述Rushton v Nebraska Pub. Power Dist.[112]一案，曾針對此憲法爭議有極精闢之說明。在該案中，兩位因拒絕接受檢驗而遭解雇之受雇者（均屬保守派之基督徒），指控雇主所採用之藥物檢驗方案，違反其受聯邦憲法第一修正案所保障之宗教自由。事實上，他們並不反對該方案所規定之尿液分析方式，而是對雇主在其所訂禁用藥物之政策中將酗酒視為是一種疾病（illness）之看法表示異

---

108 *Id.* at 1421.

109 *Id.* at 1408-1410.

110 Transport Workers' Union of Philadelphia, Local 234 v. Southeastern Pennsylvania Transport Authority, 863 F. 2d 1110 (3rd Cir. 1988).

111 關於此點，參見 Oslen, *A Comprehensive Review of Private Sector Drug Testing Law, supra* note 18, at 239.

112 Rushton v. Nebraska Public Power Dist., 844 F. 2d 562 (8th Cir. 1988).

議。他們認為根據其宗教信仰，酗酒應是一種罪惡（sin），而不是一種疾病。同時，他們更進一步指出，將酗酒視為是一種疾病之看法，等於是一種異端邪說，因此，基於其本身之宗教信仰理念，實不得不與之劃清界線而拒不參與該項檢驗。聯邦上訴法院在該案中則特別指出，雖然聯邦憲法第一修正案保障個人對其所選擇之宗教，有自由信奉之權利，但個人並無任意推行其信仰宗教之絕對自由，從而，政府所頒布之法令，自得對這種自由加以適度之限制。在本案之情形，政府頒布行政規定所希望保障之利益，是一般公衆及該核能發電廠所有員工之健康與衛生，以及一般納稅人之經濟利益，這種利益自深具重要性（compelling），同時，根據本案之證據顯示，雇主根據該行政規則所採納之藥物及酒精檢驗方案，可說是一保障該核能發電廠安全運作最不具拘束性之做法（the least restrictive method），因此，其合憲法（constitutionality）自屬無庸置疑。[113]

(C) 聯邦憲法第十四修正案之爭議

在前述Shoemaker v. Handel[114]一案中，根據紐澤西州賽馬協會規則之規定，所有騎師均應每日接受呼吸分析器檢驗(breathalyzer test)，但其他職員、訓練師及馬夫等則無須受此限制。同時，該規則又特別規定，只有騎師必須接受任意抽樣選擇之尿液檢驗。該州五位著名騎師認為在這種情形下，這項規則等於是特別針對騎師做選擇性之執行（selective enforcement），而違反聯邦憲法第十四修正案法律平等保護（equal protection of law）之原則。[115]聯邦上訴法院則認為，對賽馬事業加以嚴格管制一事，實有其必要性，因為一般公衆都是對比賽結果下注賭博，因此舞弊造假可說是

---

113 *Id.* at 564-565.
114 Shoemaker v. Handel, 795 F. 2d 1136 (3rd Cir. 1986).
115 *Id.* at 1143.

一經常存在之威脅。由於騎師們可說是這項運動最顯著重要之參與者，因此，一旦他們濫服禁藥或酗酒，則勢必會不當影響一般公衆對該項運動誠信可靠之信心，在這種情形下，雖然其他次要參與者，也都有必要共同來維持這種表面上之誠信可靠，但其程度顯然比不上騎師們來得重要。[116]聯邦上訴法院緊接著指出，根據聯邦最高法院在 Williamson v. Lee Optical, Inc.[117]及Railway Express Agency Inc. v. New York[118]等重要案例中指出，針對有關聯邦憲法第十四修正案法律平等保護之爭端，法院已建立一套相當完整之指導原則，即允許各州得採取逐步改善之步驟（take one step at a time），針對最亟需解決之問題優先處理，而並無須在一次就將所有缺失均完全改善完畢，從而在本案中，該協會規則中專門針對騎師之規定，即無違反聯邦憲法第十四修正案法律平等保護法律條款之情形。[119]

(四) 藥物及酒精檢驗與聯邦公平就業法律之關係

雇主對受雇者從事藥物及酒精檢驗，除會造成前述憲法上之爭議外，有時還有可能會發生與聯邦及各州所制定公平就業法律（fair employment laws）相牴觸之情形。一般而言，這些法律都是要保障某些受特別保護團體之成員(members of protected groups)，或某些殘障者（handicapped），使其不致在就業時遭到歧視待遇。由於雇主根據藥物及酒精檢驗結果所做成之雇用決定（employment decisions），在某些情況下，往往可能會對某些受保護團體之特定成員，產生特別不利之影響；而目前有些行政規則或法院判例，又特別將曾服用禁藥成癮及酗酒但目前已改過遷善

---

116 *Id.* at 1144.

117 Willamson v. Lee Optical, Inc., 348 U.S. 483, 489 (1955).

118 Railway Express Agency, Inc. v. New York, 336 U.S. 106, 110 (1949).

119 Shoemaker v. Handel, 795 F. 2d 1136, 1144 (1986).

者，界定為應受保護之殘障者。[120]因此，雇主若處理不善，即常易引發就業歧視之訟爭。從而，雇主在實際對其受雇者從事藥物及酒精檢驗時，即不得不審慎評估這些公平就業法律所可能產生之影響。由於篇幅有限，本節以下所要討論者，僅以三項最重要之聯邦禁止就業歧視法律為主。[121]

(A) 一九六四年民權法案第七章[122]

本法是聯邦所有禁止就業歧視法律中，範圍最廣而且影響最為深遠者。它禁止雇主（政府及私營事業）因受雇者之種族、膚色、宗教信仰、性別或原始國籍等因素，而拒絕雇用，或在薪資、工作條件、工作待遇或優待等雇用條件上，有任何歧視待遇之情形。同時，本法並特別設立一獨立性之平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission: EEOC），以負責執行本法所定事項。

根據聯邦最高法院在著名之Griggs v. Duke Power Co.[123]一案之判決，雇主對受雇者所從事之測驗（該案是一智力測驗，而非藥物及酒精檢驗），雖然在表面上公平正當，而且是對所有受雇者均一體適用，但其測驗之結果，卻會對某一受特別保護團體之成員，產生不相稱之影響（disparate impact），在這種情形下，即使不用證明雇主確有歧視之意圖（motive or intent），亦足構成

---

120 關於此類行政規則，參見 29 C.F.R. §32.3 (1989)及 28 C.F.R. 41.31 (1989)，至於相關之聯邦地方法院判例，則可參見 Davis v. Bucher, 451 F. Supp. 791, 796 (E. D. Pa. 1978).

121 有關各州禁止就業歧視法律之規定，可參見 Olsen, *A Comprehensive Review of Private Sector Drug Testing Law*, *supra* note 18, at 247-252 有極詳盡之說明，此外，亦可參 Payson & Rosen, *Substance Abuse, A Crisis in the Workplace*, TRIAL 19-20 (July 1987).

122 Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. §§2000e-2000e (17) (1988).

123 Griggs v. Duke Power Company, 401 U.S. 424 (1971).

違反一九六四年民權法案第七章之舉。從而，若雇主所從事之藥物及酒精檢驗，其結果會對受雇者中某一受特別保護團體之成員產生歧視性影響（discriminatory impact）時，即有可能構成就業歧視之情形，除非雇主能證明該項檢驗確屬基於業務上之必要(business necessity），而且也是採用最不增加負擔之方式（the least onerous means），來達到上述之目的。

一般而言，受雇者以雇主之藥物及酒精檢驗違反一九六四年民權法案第七章之規定為理由，而提起就業歧視訴訟之情形並不多見，而在唯一相關主要之New York City Transit Authority v. Beazer[124]案，受雇者並未獲得勝訴。在該案中，原告指控雇主所採拒絕錄用任何使用禁藥者之人事措施違反民權法案第七章之規定，根據該公司之雇用政策，甚至連已戒除海洛因毒癮但仍需服用鎮痛劑methadone以持續治療者，亦被排除在外。原告在該案中提出統計數字證據(statistical evidence)，顯示在紐約市服用methadone以治療毒癮者中，有百分之六十二至六十五是黑人或西班牙裔，而在被告雇主之公司內，因涉嫌服用禁藥而被勒令從事醫療諮詢之受雇者中，黑人或西班牙裔所占之比例，更高達百分之八十一以上，因此，該公司全面排除服用methadone以治療海洛因毒癮者之人事政策，勢將會對黑人或西班牙裔產生歧視性之影響。聯邦最高法院則駁回原告之訴，認為即使他們所提出之統計數字證據，足以建立一表面證據之歧視案件(a prima facie case of discrimination)，但雇主基於合法業務上之必要以及公共安全之理由，即足以充份反駁原告所提出之控訴。

至於聯邦下級法院及平等就業機會委員會（EEOC）在處理類似之案件時，大體亦均遵循聯邦最高法院在Beazer一案相同之立場。舉例而言，在Drayton v. City of St. Peterburg[125]一案，聯邦地

---

124 New York City Transit Authority v. Beazer, 440 U.S. 568 (1978).

125 Drayton v. City of St. Petersburg, 477 F. Supp. 846 (M. D. Fla. 1979).

方法院即認為，雇主以最近曾有吸食大麻煙紀錄為由，而拒絕任用黑人求職者擔任警察或消防部門工作之雇用決定，應並不構成種族歧視之情形，因為雇主之該項政策，是對所有受雇者——包括黑人及西班牙裔在內，均是一體平等適用，同時，根據該案之證據顯示，在雇主全體員工中，少數族裔代表性不足（underrepresentation）之情況，並不顯著嚴重。而平等就業機會委員會在處理 EEOC Decision 80—13[126]一案時，也曾裁定雇主基於業務上之必要，得拒絕錄用服用鎮痛劑methadone之黑人，來擔任安全敏感度高之職位，即使該項拒絕之雇用決定，可能會對黑人求職者產生相當不利之影響。

最後，在此值得附帶一提者，是某些受雇者在最近曾試圖利用一八六六年民權法案第一九八一條之規定，控訴雇主以歧視之方式執行禁用藥物及酒類之政策，而請求法院給予聯邦性之補償（federal remedy）。[127]該項條款是在南北內戰結束後制定，其目的是要保障剛被解放黑奴之權利，而迄今仍屬有效。[128]根據此一條款，任何人不分種族，均有成立（make）及執行（enforce）契約之權利，嗣後，聯邦最高法院在 Runyon v. McCray[129]一案，更進一步認定在契約關係（包括雇用關係）存續期間，只要有任何私人性種族歧視之情形發生，當事人即可逕依此一條款提出控訴。而在 Evans v. Railway Express, Inc.[130]一案，某一黑人受雇者在拒絕參加

126 EEOC Decision 80-13 (August 1, 1980), 26 Fair Employment Practice Cases 1795 (1980).

127 關於此點，參見 Black, *So You Think You Have A Drug Problem: Drug Testing in the Workplace*, 14 EMPL. REL. L. J. 475, 475-476 (1988) 及 Hartstein, *Drug Testing in the Work Place: A Primer for Employers*, 12 EMPL. REL. L. J. 577, 606 n. 21 (1986).

128 有關此項條款之背景說明，參考焦興鎧，「美國勞工法上就業歧視問題之最新發展」，美國研究，第二十卷第二期，頁六十七（民國七十九年六月）。

129 Runyon v. McCracy, 427 U.S. 160 (1976).

130 Evans v. Roadway Express, Inc., 1985 Employment Practice Decisions (CCH) §35, 240 (N. D. Ala. 1984).

一項酒精含量檢驗（sobriety test）而被解雇後，即試圖引用此一條款提起就業歧視之訴，然而，聯邦地方法院認為，根據本案之證據顯示，居於同樣情況之其他白人受雇者，並未接受不同之待遇，因此判決駁回原告之訴。

(B) 一九七三年職業復健法[131]

本法禁止聯邦政府、承包聯邦機構工程契約者（包括轉包商），以及接受聯邦政府專款補助者，對在其他方面適格之殘障個人（otherwise qualified handicapped individuals），僅由於其殘障之緣故，而予以各種就業歧視待遇。對於殘障個人一詞，本法特別做以下之界定：(i) 有一種肉體或精神上之缺陷 (impairment)，而對該人之一種或多種主要生活活動，會產生相當程度之限制者；（ii）有此類缺陷之一項記錄者；或（iii）被認爲有此類缺陷之情形。[132]然而，根據國會在一九七八年針對本法所通過之一項修正案，任何酗酒或濫服禁藥者，若其目前服用酒類或藥物之行為，將會妨礙其從事某一特定工作之職務，或將會對他人之安全或財產構成一項直接威脅，則會被排除在本法適用範圍之外。[133]至於所謂在其他

---

131 Vocational Rehabilitation Act of 1973, 29 U.S.C. § § 701-796 (1988)，有關討論此一立法之專文為數甚夥，其中較具參考價值之近期作品計有：Comment, *What's A Handicap Anyway? Analyzing Handicap Claims Under the Rehabilitation Act of 1973 and Analogous State Statutes,* 22 WILLAMETTE L. REV. 529 (1986); Note, *Defining "Handicap" for Purposes of Employment Discrimination,* 30 ARIZ L. REV. 633 (1988)及 Richards, *Handicap Discrimination in Employment: The Rehabilitation Act of 1973,* 39 ARK. L. REV. 1 (1985). 至於認爲此項法律並未能達成預定立法目的，而加以批判之專文，可參見 Note, *Employment Discrimination Against the Handicapped and Section 504 of the Rehabilitation Act: An Essay on Legal Evasiveness,* 97 HARV. L. REV. 997 (1984) 及 Note, *Mending the Rehabilitation Act of 1973,* 1982 U. ILL. L. REV. 701 (1982)，均有極詳盡之說明。

132 參見 29 U.S.C. § 706 (8) (B).

133 關於此點，參見 Rehabilitation Act Amendments of 1978, Pub. L. No. 95-602, 92 Stat. 2955, 2984 (1978) (codified as amended at U.S.C. § 706 (7) (8)).

方面適格一詞，根據嗣後為具體實施本法所頒布之行政規則，則是指（i）雖有殘障之情形，但該個人仍有能力承擔某一特定工作之基本職務（basic duties）；或（ii）只要雇主能提供一合理之設備或安排（reasonable accommodation），則該個人即有能力承當該些基本職務，而這項設備或安排，將不致對雇主產生無法忍受之負擔；及（iii）該個人之工作表現，將不致對殘障者本身或他人，構成一項直接之威脅。[134]此外，雖然本法允許雇主在做成雇用決定時，得對受雇者進行體檢（physical examination），但該項體檢必須與受雇者職務之要求有充份之關聯，同時該項體檢亦不得違反本法禁止對殘障者歧視之規定，從而，雖然經由該項體檢發現受雇者有某項生理或心理缺陷存在，但若該受雇者符合前述在其他方面適格之要求，則雇主即不得以該項缺陷為唯一之理由，而拒絕雇用該受雇者。[135]

如前所述，服用藥物或癮者及酗酒者，通常已被界定為屬應受保護之殘障者，因此，受本法適用之雇主，即不得以服用藥物或酗酒為唯一之理由，而拒絕雇用、將之逕行解雇，或給予其他之歧視待遇，如果在提供合理之設備或安排後，該受雇者雖有殘障之情形存在，但卻仍能適格從事所指定之職務。至於所謂在其他方面適格及合理之設備或安排之範圍如何，則純屬一事實認定之問題，通常都是以個案處理之方式來加以解決。一般而言，聯邦法院都會從寬解釋其他方面適格之定義，而對改過遷善之服用藥物成癮者及酗酒者（reformed drug addicts and alcoholics），給予較週全之就業保障，舉例而言，在前述Davis v. Bucher[136]一案，聯邦地方法院即曾判決，費城市政府採用全面禁止雇用目前及先前濫用藥物者之政策，是一違反本法之舉。而在Whitaker v. Board of Higher

---

134 關於此點，參見45 C.F.R. § 84.12 (1989) 及29 C.F.R. § 1615.103 (1990).

135 關於此點，參見 Olsen, *A Comprehensive Reviews of Private Sector Drug Testing Law, supra* note 18, at 244-245.

136 David v. Bucher, 451 F. Supp. 791 (E. D. Pa. 1978).

Education of the City of New York[137]一案，某一因曾有酗酒紀錄而無法取得終身任職資格（tenure）之市立學院教授，也被聯邦地方法院依本法判決勝訴。再者，在Athamas v. Board of Education School District 111, Highwood-Highland Park, Ill.[138]一案，某一教師在公開其曾接受酗酒治療之事實後，即被校方不斷加以騷擾，給予不良之教學評鑑，而終至被解雇，聯邦地方法院判決根據本法之規定，其請求應屬合理而給予救濟。

至於雇主應依本法提供合理之設備或安排一事，法院更曾做幾項有利受雇者之判決，舉例而言，在Whitlock v. Donovan[139]一案，受雇者任職美國聯邦政府勞工部，其酗酒情形堪稱十分嚴重，在任職之最後一年間，共曾因酗酒未假缺席達五百小時以上，造成該部門極大不便，雖然雇主曾花用近四年之時間來處理其情況，包括允准其減少工時，或轉調至壓力較少之單位，也曾為其提供諮詢服務及鼓勵其參與矯正治療，然而，甚至在接受數次解酒治療（detoxification treatment）後，該受雇者之情況並未見有任何改善之跡象，嗣後，在經過一次最後警告後，雇主終將其解雇。然而，聯邦地方法院卻認為，雇主在本案並未合理妥善處置該受雇者之殘障情況，而顯得過分優柔寡斷（indecision），並未令其在矯正治療及從嚴懲處兩者間，做一果斷之抉擇（firm choice），同時，法院還特別指出，雇主在做成前述解雇決定前，應至少再給受雇者一矯正治療之機會。而在另一Walker v. Weinberger[140]案，受雇者任職於美國國防部，其酗酒之情形與前一案例之受雇者相較，可說並不遑多讓，他曾為此接受特別治療，但在治療後卻又曾多次

---

137 Whitaker v. Board of Higher Education of the City of New York, 461 F. Supp. 99 (E. D. N. Y. 1978).

138 Athanas v. Board of Education of School District III, Highwood-Highland Park, III., 28 Fair Employment Practice Cases 569 (N. D. Ill. 1980).

139 Whitlock v. Donovan, 598 F. Supp. 126 (D. D. C. 1984).

140 Walker v. Weinberger, 600 F. Supp. 757 (D. D. C. 1985).

未假缺席，雖然這些缺席都與其酗酒並無任何關聯。國防部是以其多次未假缺席為由將其解雇，而在計算其缺席日期時，是將受雇者在治療前及治療後之缺席日期合併計算，聯邦地方法院則認爲，雇主不應將受雇者治療前之缺席日期併入計算，因為這麼做等於是並未為該受雇者提供一項合理之設備或安排，而違反一九七三年職業復健法之規定。前述兩個案例均涉及聯邦公務人員，其情形究竟可否適用在私營事業之受雇者？可說仍是一未定之數，因為聯邦公務人員是受一套不同之法規所規範，從而，其對殘障受雇者之保障措施，自與一般私營企業之情形有異。[141]

最後，根據聯邦地方法院在McCleod v. City of Detroit[142]一案之判決，受雇者若是基於偶發性（casual）或娛樂性（recreational）因素而服用禁藥者，若其使用量尚未足以達到構成一項缺陷之情形，則不應受一九七三年職業復健法之適用。

(C) 一九九〇年美國殘障人士法[143]

本法是在一九九〇年七月廿六日，由布希總統正式簽署成法

---

141 關於此點，參見 Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Work Place: Balancing Employer and Employee Rights*, 11 EMPL. REL. L. J. 181, 186 (1985).

142 McCleod v. City of Detroit, 39 BNA FEP Cases. 225 (E.D. Mich. 1985).

143 Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA), Pub. L. No. 101-336, 104 Stat. 327 (to be codified at 42 U.S.C. § § 12101-12213) 學者對此法加以討論之一般性專文為數甚夥，其中較具參考價值者計有：Barnard, *The Americans with Disabilities Act: Nightmare for Employers and Dream for Lawyers?* 64 ST. JOHN'S L. REV. 229 (1990); Creasman & Butler, *Will the Americans with Disabilities Act Disable Employers?* 42 LAB. L. J. 52 (1991); Feldblum, *The Americans with Disabilities Act Definition of Disability*, 7 LAB. LAW. 11 (1991); Gardner & Campanella, *The Undue Hardship Defense to the Reasonable Accomodation Requirement of the Americans with Disabilities Act of 1990*, 7 LAB. LAW. 37 (1991); Kelly & Aalberts, *Americans with Disabilities Act: Undue Hardship: Title I of the Americans with Disabilities Act*, 59 FORDHAM L. REV. 113 (1990); Note, *Civil Rights and the Disabled: A Comparison of the Rehabilitation Act of 1973 and the Americans with Disabilities in the Employ-*

律，[144]是美國保障殘障人士最重要立法之一。為讓雇主有較充裕之時間來配合本法之實施，它特別規定對雇用員工達二十五人以上之雇主，是自一九九二年七月廿六日生效，而對雇用員工達十五人以上之小型企業雇主，則是寬限至一九九四年七月廿六日始正式生效。[145]至於本法之適用對象，則包括政府機構及私營企業在內，要遠較前述一九七三年職業復健法為廣，同時，本法對殘障者所能提供之保障，也要遠較一九七三年立法及一般相關之州法為週延。[146]

首先，本法第一章開宗明義禁止雇用員工達十五人以上之雇主，對適格之殘障個人（qualified individual with a disability）僅由於其殘障之緣故，而予以各種就業歧視待遇。[147]至於殘障（disability）一詞，本法則是採用與前述一九七三年職業復健法所指稱殘障（handicap）完全相同之定義，即指（i）一種肉體或精神上之缺陷，而對該人之一種或多種主要生活活動，會產生相當程度之限制者；（ii）有此類缺陷之一項紀錄者；及（iii）被認為有此類缺陷之情形。[148]而所謂適格之殘障個人，則是指無論有無合理之設備或安排（reasonable accommodation），均能履行所承擔職務之基本機能（essential functions of the job）者而言。[149]但

---

ment Setting, 54 ALB. L. REV. 123 (1989); Shaller, *"Reasonable Accomodation" under the Americans with Disabilities Act – What Does It Means?* 16 EMPL. REL. L. J. 431 (1991) 及 Weirich, *Reasonable Accomodation Under the Americans with Disabilities Act*, 7 LAB. LAW. 27 (1991).

144 關於此點，參見 *San Jose Mercury News*, July 27, 1990, p. 1A.

145 § 108 of the Americans with Disabilities Act of 1990 (hereinafter ADA).

146 關於一九七三年職業復健法與一九九〇年美國殘障人士法之比較，可參見 Note, *Civil Rights and Disabled: A Comparison of the Rehabilitation Act of 1973 and the Americans with Disabilities Act of 1990, supra* note 143, at 126-139,有極詳盡之說明。

147 關於此點，參見 ADA § 102 (a).

148 關於此點，參見 *id.* § 103 (2) (A).

149 *Id.* § 101 (8) ，本法此項規定，可說與前述一九七三年職業復健法是如出一轍。

目前非法使用藥物者，則被特別排除在本法所指稱適格之殘障個人以外。[150]雖然本法並未將目前酗酒者排除在適用範圍外，但本法卻特別授權雇主得禁止所有受雇者在工作場所內，非法使用藥物及飲酒，並要求所有受雇者在工作場所內，均不得受酒精或非法藥物之影響；同時，雇主亦得將目前使用禁藥者或酗酒者，與其他一般正常之受雇者一視同仁，而要求他們擁有與前者完全相同之就業資格標準（qualification standards for employment），或達到同等之工作表現標準，[151]在這種情況下，目前酗酒者勢將與目前非法使用藥物者一樣，顯然亦無法獲得本法之保護。此外，為鼓勵改過遷善及避免累及無辜，本法還特別規定雇主不得對下列之個人採歧視待遇：（i）已成功完成一項受監督藥物矯正重建課程者，或已實際矯正重建成功而摒棄惡習者；（ii）目前正在參與一項受監督矯正重建課程而尚未結業者；及（iii）被誤認正在非法使用藥物者。[152]

其次，本法第一章又明定雇主對適格之殘障個人，應提供合理之設備或安排（reasonable accommodation），除非將可能會對其正常運作產生過度之困難（undue hardship）。[153]至於合理設備或安排之範圍，根據本法之規定是指雇主應：(a)將現有供受雇者使用之各項設施，也能讓殘障者便捷運作及利用；及(b)重新分配職務；採用兼任（part-time）制度或修改工作時間；重新調派職位至一有空缺之位置；購置或改良現有之設備或設計；對各種測驗、訓練教材或政策等，做適度之調整或修改；提供適當之朗讀者

---

150 *Id.* § 104 (a). 至於所謂非法使用藥物 (illegal use of drugs) 一詞，則是指使用、持有或分發應受控制化學物質法 (21 U.S.C. §§ 812, et seq.) 所規定之禁藥而言，但並不包括在有執照專業醫護人員監督下使用藥物，或經法律授權而使用藥物之情形，關於此點，參見 ADA § 101 (6) (A).

151 *Id.* § 104 (c).

152 *Id.* § 104 (b).

153 *Id.* § 102 (b) (5). 關於本法所指稱合理之設備或安排之確實範圍，可參見 Shaller, *"Reasonable Accommodation" Under the Americans with Disabilities Act – What Does It Mean? supra* note 143, at 434-442，有極詳盡之說明。

（readers）或傳譯人員；以及其他相類似措施之情形而言。[154]由於本法這些規定僅是做原則性之列舉，因此，其具體內容如何，尚有待嗣後由前述平等就業機會委員會（EEOC），以頒布詮釋性行政規則（interpretative regulations）之方式，來加以補充說明。[155]至於所謂過度困難之情形，本法亦僅做約略之提示，而將之界定為會對雇主產生明顯之麻煩或開銷（significant difficulty or expense），[156]在考慮某項設備或安排，是否會對雇主營業之正常運作造成過度之困難，本法特別提出應考慮下列之各項因素：(a)該項設備或安排之本質及花費；(b)該特定設施內之所有財務資源，所涉及之員工總數，以及該項設備或安排對整個設施運作之影響；(c)雇主之整個財務資源情況及其企業之規模；及(d)雇主企業之運作形態等。[157]至於這些因素之實際範圍如何，原則上純屬一事實認定之問題，尚有待日後由法院根據相關之訴訟案件，來決定其具體內容。[158]

再者，本法對受雇者接受體檢（medical examination）或其他相關調查之事項，亦作較前述一九七三年職業復健法為嚴格之規

---

154 ADA § 101 (9).

155 平等就業機會委員會 (EEOC) ，是在一九九一年七月廿六日，頒布 Regulations to Implement the Equal Employment Provisions of the Americans with Disabilities Act, 其詳細內容參見 56 F. Reg. 35734 (1991)，由於此規則與本文所要討論者較不相涉，將留待另文加以說明。

156 關於此點，參見ADA § 101 (10) (A).

157 *Id.* § 101 (10) (B).

158 關於本法所稱過度困難一詞之具體範圍，學者討論之專文甚夥，其中較具參考價值者，計有： Creasman & Butler, *Will the Americans with Disabilities Act Disable Employers? supra* note 143, at 55-56; Crespi, *Efficiency Rejected: Evaluating "Undue Hardship" Claims Under the Americans with Disabilities Act*, 26 TULSA L. J. 1 (1990); Kelley & Aalberts, *Americans with Disabilities Act: Undue Hardship for Private Sector Employers?* supra note 143, at 683-684 及 Note, *Undue Hardship: Title I of the Americans with Disaabilities Act, supra* note 143, at 118-130，均有極詳盡之分析說明。

定，舉例而言，雇主在正式任職前（pre-employment），不得要求應徵求職者就殘障之事項，從事此類體檢或調查。然而，雇主在承諾對求職者給予職位後（after an offer of employment），即得要求後者從事此類體檢或調查，但亦應受下列之限制：(a)所有應徵求職者，均應一體接受此類體檢或調查，而不應有例外免除之情形；(b)體檢或調查所獲得之資訊，均應特別另立檔案加以保存，且應視為是一項機密性之醫事記錄；及(c)根據體檢或調查所獲致之結果，僅得根據本法第一章所規定之情形加以運用。[159]若雇主在從事體檢或調查後，決定撤回（withdraw）先前給予職位之承諾，則該求職者即足以建立一以表面證據之歧視案件（a prima facie case of discrimination），而雇主則必須提出本法所能接受之理由，來做為必要之防禦之道。[160]在求職者正式錄用到任後，雇主即不得對之任意從事此類體檢或調查，除非它們與受雇者所從事之職務有相當之關聯（job-related），而且確屬雇主業務所必要（business necessity），或屬受雇者例行健康保險計劃中自願性體檢（voluntary medical examination）之一環。[161]至於雇主為確定受雇者是否非法使用藥物而對其從事藥物檢驗之情形，本法特別明定不屬本法所指稱之體檢，[162]因此，前述之各項限制，即不適用在藥物檢驗之情形。

Act Disable Employers? supra note 143, at 55-56; Crespi, *Efficiency Rejected: Evaluating "Undue Hardship" Claims Under theAmericans with Disabilities Act*, 26 TULSA L. J. 1 (1990); Kelley & Aalberts, *Americans with Disabilities Act: Undue Hardship for Private Sector Employers? supra* note 143, at 683-684.及 Note, *Undue Hardship: Title I of the Americans with Disabilities Act, supra* note 143, at 118-130，均有極詳盡之分析說明。

159 關於此點，參見 ADA § 102 (c) (3).

160 關於此點，參見 Barnard, *The Americans with Disabilities Act: Nightmare for Employers and Dream for Lawyers, supra* note 143, at 234 n. 30.

161 關於此點，參見 ADA § 102 (c) (4) (A).

162 *Id.* § 104 (d) (1).

最後，本法明白宣示它並不禁止、鼓勵或授權雇主對受雇者從事藥物檢驗，或根據一項藥物檢驗結果來做成雇用決定，[163]由此可見本法對此一重要問題是採取一相當自由放任（laissez-faire）之立場，然而，當雇主在決定設立一項藥物檢驗方案時，仍須審慎評估本法某些相關條款，以注意它們對這種方案之合法性所可能產生之影響。舉例而言，為鼓勵戒除毒癮，本法特別規定雇主不得歧視某些正在參與藥物矯正重健課程者，或已實際矯正重健成功而摒棄惡習者，在這種情形下，雇主所採用之雇用政策，若僅絕對排除任何藥物檢驗結果呈陽性反應之應徵求職者，而未特別設定一段寬容時間讓這些人有再次申請就職之機會，即容易觸犯本法之規定而引起訟爭，因此，雇主在制定一項藥物檢驗方案時，自應將本法此項規定列入考慮。[164]同時，為避免累及無辜，本法亦特別規定雇主不得歧視被誤認正在非法使用藥物者，因此，雇主對受雇者所從事之藥物檢驗結果，若有錯誤或不正確之情形，受雇者自得依據本法此一條款提起就業歧視之訴訟。[165]

(五) 藥物及酒精檢驗所引起之其他法律問題

一般而言，雇主為防止受雇者濫用禁藥及酗酒，而特別制定禁止在工作場所內使用藥物及酒類之政策，或根據所設立之藥物及酒精檢驗方案，而對受雇者實際進行檢驗等事項，可說均屬其經營特權（management prerogatives）之範圍，自得片面公布及執行，但在有工會組織存在之事業單位中，雇主所享有之這種特權，即不得不受到相當之限制。在近年來，美國之工會力量雖日漸衰微，

---

163 *Id.* § 104 (d) (2).

164 關於此點，參見 Olsen, *A Comprehensive Review of Private Sector Drug Testing Law, supra* note 18, at 243-244.

165 目前州法院即贊同此一見解，關於此點，參見 Doe v. Roe, 143 Misc. 2d 156, 539 N. Y. S. 2d 876 (1988), *aff'd* 533 N. Y. S. 2d 368 (December 1990).

而私營企業員工之工會參與率也正逐年降低，[166]但工會組織在雇主對受雇者從事藥物及酒精檢驗時，卻仍一直扮演一舉足輕重之角色，[167]而且還有益形重要之趨勢，因此有另加說明之必要。此外，受雇者因未能通過或拒絕接受藥物及酒精檢驗而遭解雇，可否據此請求發放失業救濟金？這類法律糾紛在近年來有日益增長之情形，而各州法院對此問題之意見可說相當歧異，因此也有必要加以澄清。[168]再者，雇主根據一九七〇年之職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act （OSHA） of 1970）[169]或其他相關州法之規定，有提供一安全工作場所（a safe workplace）之一般性義務，若受雇者因濫用禁藥或酗酒，而造成同僚（co-workers）或他人傷亡之情事，雇主是否亦應負連帶賠償責任？最後，受雇者可否將其本身濫用禁藥或酗酒之惡習，歸因於工作壓力之緣故，而請求職業災害補償（workers'compensation）？這些問題可說均

---

166 在美國，目前僅有百分之十六之員工參與工會組織，此項數字資料，是史丹福大學法學院古德教授(Prof. William B. Gould IV)，於一九八八年十一月四日，在中央研究院美國文化研究院演講時所透露，據其預測此項數字在將來仍會逐漸下降，此外，亦可參見 International Herald Tribune, December 14-15, 1991. p. 9.

167 討論此一問題之專文為數為夥，其中較具參考價值者計有：Daviddoff & Martin, *The Drug War in the Workplace: Employee Drug Testing Under Collective Bargaining Agreement*, 5 ST. JOHN'S J. LEG. COMMENTARY ANNUAL 1 (1989); Denenberg, *The Arbitration of Alcohol and Drug Abuse Cases*, 35 ARBITRATION J. 16 (1980); Hopson, *Alcohol and Drug Abuse Cases in Arbitration*, 1986 ANNUAL LAB. & EMP. L. INST. 275 (1986); Lehr & Middlebrooks, *Work-Place Privacy Issues and Employer Screening Policies*, 11 EMPL. REL. L. J. 405 (1985); Miller, *Worker Privacy and Collective Bargaining*, 33 LAB. L.J. 154 (1982) 及 Morikawa, Hurtgen, Conner & Costello, *Implementation of Drug and Alcohol Testing in the Organized Workplace*, 11 NOVA L. REV. 653 (1987).

168 關於此點，參見 Olsen, *A Comprehensive Review of Private Sector Drug Testing Law, supra* note 18, at 260-261，有極精闢之說明。

169 Occupational Safety and Health Act (OSHA) of 1970, 29 U.S.C. §§ 657-678 (1982).

與藥物及酒精檢驗有相當之關聯，因此，本節以下將分別加以探討。

(A) 藥物及酒精檢驗與參加工會組織勞工之關係

(1) 根據國家勞工關係法之集體談判義務

根據國家勞工關係法（National Labor Relations Act: NLRA）[170]之規定，雇主應與代表勞方之工會組織，就工資、工時及其他雇用條件（terms and conditions of employment）等所謂強制性主題（mandatory subjects），進行集體談判磋商（collective bargaining），[171]雇主若拒絕就這些事項進行談判，即構成一項違反本法第8(a)(5)條款之不公平勞動行為（unfair labor practice）。[172]此外，根據聯邦最高法院在著名之NLRB v. Katz[173]一案之見解，雇主若方面擅自將屬於前述強制性主題之雇用條件加以變動，而工會組織又未正式聲明放棄（waive）該項談判權利時，則雇主之舉措亦會構成一項不公平勞動行為。[174]從而，雇主在有工會組織存在之工作場所推行藥物及酒精檢驗方案時，首先必須要解決者，是該項方案究竟是否應屬本法所指稱之其他雇用條件，而必須與代表受雇者之工會組織進行集體談判磋商，關於此點，負責執行本法之國家勞工關係局（National Labor Relations Board: NLRB），在早期處理相類似之案例，諸如測謊器測驗、體檢或精神狀況檢查（mental examination）時，即曾已採肯定之立場，[175]

---

170 National Labor Relations Act (NLRA), 29 U.S.C. § § 151-168 (1988).

171 *Id.* § 158 (d).

172 *Id.* § 158 (a) (5).

173 NLRB Katz, 369 U.S. 736 (1962).

174 *Id.* at 742-747.

175 舉例而言，在 Medicenter, Mid-South Hospital, 221 N.L.R.B. 670 (1975) 一案，該局即曾裁定雇主對受雇者進行測謊器測驗一事，是對現行之雇用條件做相當程度之變更，因此，自應屬一集體談判之強制性主題。此外，在LeRoy Machine Co., 47 N.L.R.B. 1431 (1964) 一案，該局也曾裁定雇主要求受雇者接受體檢一事，將會影響後者之就業安全，顯然已涉及一項雇用條件之問題，

而在較晚近之案例中，則更進一步明白宣示，由於雇主對受雇者進行藥物及酒精檢驗一事，會對雇用條件產生極其重要之影響（vitally affect），應屬一項本法所指稱之集體談判強制性主題，因此，雇主在設立此類方案前，必須事先與代表受雇者之工會組織進行談判磋商。舉例而言，在Minneapolis Star Tribune[176]一案，國家勞工關係局即曾裁決，雖然應徵求職者不屬工會組織所代表之受雇者，因此，雇主在其拒絕接受一項濫用化學物質檢驗後不予錄用一事，並不應構成一項不公平勞動行為，[177]然而，若雇主預備對現行受雇者進行此類檢驗時，由於將會對其雇用條件產生極其重要之影響，自必須事先與代表受雇者之工會組織進行談判。[178]此外，在Johnson-Bateman Company[179]一案，國家勞工關係局更進一步指出，雇主在該案所採用之一項嶄新之濫用化學物質檢驗方案，因為會對現行受雇者之雇用條件產生一定之影響，應屬一項強制性之談判主題，[180]此外，在該案中，由於代表受雇者之勞工組織，並未同意雇主在集體談判協議中，加入一項範圍廣泛之經營權利條款（management rights clause），而且它也從未默許雇主在較早期間對應徵求職者所進行之藥物及酒精檢驗，在這種情況下，該勞工組織可說並未明確表示要正式放棄其所享有制定法上之談判權利，[181]從而，雇主若仍片面擅自執行藥物及酒精檢驗方案，即屬一違反本法之不公平勞動行為。

自應與受雇者之工會組織進行交涉磋商。而在Laney, v. Duke Storate Warehouse Co., 151 N.L.R.B. 248 (1966)一案，該局又曾裁定雇主要求應徵求職者必須接受測謊器測驗或精神狀態檢查之舉，是一項對雇用措施 (hiring practice) 加以變更之情形，因此，自有義務先與工會組織進行談判交涉。

176 Minneapolis Star Tribune, 131 L.R.R.M. (BNA) 1567 (1989).

177 *Id.* at 1573.

178 *Id.* at 1567, 此外，亦可參見本節下一案例之說明。

179 Johnson – Bateman Company, 131 L.R.R.M. (BNA) 1393 (1989).

180 *Id.* at 1396.

181 *Id.* at 1399.

如前所述，工會組織得以正式聲明之方式，放棄其所擁有對雇用條件變更事項之制定法上談判權利，而根據國家勞工關係局之各項相關裁決，亦承認工會組織得做此項聲明。[182]至於在雇主對受雇者從事藥物及酒精檢驗之情形，居於集體談判代表地位之工會組織，是否亦得正式聲明放棄其就此事項進行談判之權利？一般而言，雇主對受雇者從事這類檢驗，勢必會嚴重侵及後者之隱私權及就業安全，是一關係相當重大之勞資關係課題，因此，勞工組織通常不會坐視不理，而讓雇主片面擅自採取這種行動。[183]然而，若雇主已及時正式通知該工會組織有關之藥物及酒精檢驗方案，而後者卻因本身怠忽職守而未立即請求就此事項從事談判，是否亦構成一種正式放棄其談判權利之情形？即有進一步探討之必要，關於此點，國家勞工關係局雖尚未曾正式加以裁決，但在其他相類似之案例，則是採肯定之立場，舉例而言，在前述 Medicenter, Mid-South Hospital[184]一案，雇主早已及時通知工會組織，將對受雇者從事一項測謊器測驗，並已明顯表達要與工會組織進行交涉談判之熱切期望，然而，後者除提出全面反對之口頭抗議外，並未針對此事項採取任何行動，諸如要求雇主提供相關之資料、對該項測驗之實施方式提出建議或批評，或提議與雇主舉行更進一步之討論等，[185]國家勞工關係局認為在這種情況下，即足以認定工會組織等於已正式聲明放棄其就此事項之談判權利。[186]此外，在前述另一LeRoy Machine Company[187]一案，國家勞工關係局雖曾裁定雇主對受雇

182 關於相關之案例，參見 Kansas National Educational Association, 275 N.L.R.B. 92 (1985); City Hospital of East Liverpool, Ohio, 234 N.L.R.B. 58 (1978); 及 Meharry Medical College, 236 N.L.R.B. 1396 (1978).

183 關於此點，參見 Morikawa, Hurtgen, Conner & Costello, *Implementation of Drug and Alcohol Testing in the Unionized Workplace, supra* note 167, at 660-663.

184 參見 Medicenter, Mid-South Hospital, 221 N.L.R.B. 670 (1975).

185 *Id.*

186 *Id.*

187 LeRoy Machine Company, 147 N.L.R.B.1431 (1964).

者進行測謊器測驗或體檢，足以構成一項集體談判之強制性主題，但認為在該案中，由於在工會組織與雇主先前談判達成之集體談判協議內，包含一項賦予雇主廣泛權能之經營權利條款，特別授權雇主在「雇用、暫時解雇、分配職務、調職、升遷及決定受雇者之適格情形（determine the qualifications of employees）等事項上，保留絕對之唯一權利（sole right）……。」，[188] 因此，該局根據此一條款之文義，裁定該工會組織等於是正式放棄其就這些事項之談判權利，從而，該雇主即得片面對受雇者進行體檢，以決定其適格之情形。

最後，在此值得一提之問題，是前述聯邦政府所頒布各項要求雇主對受雇者從事藥物及酒精檢驗之行政規則，對勞資雙方根據國家勞工關係法進行集體談判義務所可能產生之影響。一般而言，若雇主所採行之藥物及酒精檢驗方案，完全是根據聯邦政府之相關行政規定來設定，同時，根據這些規則，雇主在實際執行這項方案時，並無任何彈性或選擇餘地（flexibility or latitude）可言，在這種情況下，勞資雙方即不得就這項方案舉行集體談判，否則將會與國家勞工關係法之立法原義相違背。[189] 然而，在聯邦政府所頒布之相關行政規則中，若准許雇主在推行藥物及酒精方案時，仍可享有某些自由裁量（discretion）之餘地，諸如應否設立一項矯正復健方案，或在檢驗後發現呈陽性反應時，雇主所得採取懲戒措施之程度等事項，則雇主即有與工會組織就這些事項進行集體談判之必要。[190]

---

188 *Id.* at 1432.

189 關於此點，參見 *Oslen, A Comprehensive Review of Private Sector Drug Testing Law, supra* note 18, at 264-265，有極詳盡之說明。

190 *Id.* at 265，此外，國家勞工關係局(NLRB) 之相關裁定，通常也是採相同之立場，關於此點，參見 Lockheed Shipbuilding and Construction Company, 273 N.L.R.B. 171 (1984) 及 EPI Corporation, 279 N.L.R.B. 1170 (1986).

(2) 根據鐵路勞工法之集體談判義務

管轄美國鐵路及航空事業之鐵路勞工關係法（Railway Labor Act:RLA），[191]與前述國家勞工關係法（NLRA）一樣，禁止雇主片面變更涉及有關「薪資等級（rates of pay）、工作規則（rules）或工作情況（working conditions）等……」之事項。[192]此外，本法還特別將依本法所產生之勞資糾紛，區分為重大爭端（major dispute）及輕微爭端（minor dispute）兩種。[193]根據聯邦最高法院在Consolidated Rail Corporation v. Railway Labor Executives' Ass'n[194]一案之見解，雇主所準備採用之雇用措施，若明顯偏離勞資雙方在集體談判協議內所達成之合意，則屬一項重大爭端，即不得片面擅自採取行動，而必須先與代表受雇者之勞工組織進行集體談判磋商始可，[195]反之，若雇主之決定並不違反集體談判之協議，則屬一項輕微爭端，即得片面採取行動，而無須事先與工會組織進行磋商。[196]從而，在雇主推行藥物及酒精檢驗方案之情形，首先必須澄清解決之問題，是該項檢驗方案應否屬本法所指稱之重大爭端。關於此點，聯邦最高法院在前述 Consolidated Rail Corporation一案，曾有一極為精闢之分析說明。在該案中，雇主鐵路公司自一九七六年起，即要求其受雇者應接受定期性、銷假報到任職（return-to-duty），以及追蹤性（follow-up）等各項不同之體檢。[197]在一九八四年，雇主又特別規定在對受雇者從事定期性及銷假報到任職之體驗時，還將一併進行一項藥物檢驗。[198]

---

191 Railway Labor Act (hereinafter RLA), 45 U.S.C. §§ 151-188 (1988).

192 RLA § 2, 45 U.S.C. § 152 (1988).

193 *Id.* § 6

194 Consolidated Rail Corporation v. Railway Labor Executives' Association, 109 S. Ct. 2477 (1989).

195 *Id.* at 2480.

196 *Id.* at 2480-2482.

197 *Id.* at 2485.

198 *Id.* at 2486.

而在一九八七年，雇主更在從事追踪性體檢時，也同時對受雇者進行藥物檢驗。[199]聯邦最高法院認為在本案之情形，雖然雇主在從事體檢時附帶進行藥物檢驗之範圍確屬逐年擴充變更，然而，這項藥物檢驗已逐漸形成雇主整體體檢制度之一部份，同時，代表受雇者之工會組織，也從未對雇主藥物檢驗之程序性細節，提出任何質疑或請求重新談判，[200]在這種情況下，雇主所從事之藥物檢驗，可說已構成勞資雙方集體談判協議之一部份，因此，只能算是一項輕微爭議而已，雇主自得片面進行，而無須與工會組織就此進行集體談判。[201]

一般而言，由於對交通運輸事業員工安全敏感度之要求，一向要較普通一般受雇者為高，因此，聯邦下級法院在處理類似案件時，通常也是採取與前述聯邦最高法院在 Consolidated Rail Corporation一案相同之觀點，舉例而言，在 Brotherhood of Maintenance of Way Employees v. Burlington National R. R.Co[202]一案，聯邦上訴法院即曾判決雇主鐵路公司所片面採用之尿液檢驗政策，並未構成本法所指稱之一項重大爭端，因此，雇主在實施該項政策前，並無須事先與工會組織進行磋商談判。在該案中，雇主規定所有涉及人為因素意外事故之受雇者，均應接受尿液分析檢驗（urinalysis），同時，在對全體受雇者定期體檢做一般性尿液分析檢驗時，尚要另外增加一項藥物檢驗。法院認為在雇主之工作場所內，有一項範圍相當廣泛之安全規則（safety rule）早已行之多年，可說勞資雙方均已默許此項規則所定之檢驗及調查方法，而雇主所頒布之新檢驗方式，充其量僅是對雇主過去所採用之做法（past practice）略加修飾（refinement）而已，因此，

---

199 *Id.*

200 *Id.* at 2488.

201 *Id.* at 2489.

202 Brotherhood of Maintenance of Way Employees v. Burlington National R. R. Co., 802 F. 2d 1016 (8th Cir. 1986).

雇主自得片面加以實施。[203]

(3) 藥物及酒精檢驗與勞工仲裁制度之關係

在有工會組織存在之事業單位中，雇主在準備實施藥物及酒精檢驗方案前，除事先必須照會工會組織就該事項進行集體談判磋商外，在實際對受雇者進行這類檢驗時，也應盡量與工會組織共同合作，才能發揮較理想之效果。一般而言，受雇者在明瞭雇主所要採行之藥物及酒精檢驗方案，已獲得所屬工會全力支持後，通常會採取較合作之態度，使推行這些方案之阻力相對減少；而由雇主及工會組織共同譴責在工作場所濫用化學物質之危險性，其說服力及嚇阻力也自然相形提高。[204]然而，工會組織在藥物及酒精檢驗事件中所扮演之最重要角色，卻是在受雇者因未能通過或拒絕接受這些檢驗，而遭雇主懲戒或解雇時，根據集體談判協議所規定之訴怨及仲裁程序（grievance-arbitration procedures），出面與雇主斡旋，俾便設法共同解決這類勞資糾紛。通常在一般集體談判協議中，均設有三級至五級之內部訴怨管道，由位階逐級提高之勞資雙方代表，負責調停相關之爭議，因而藥物及酒精檢驗所引發之紛爭，一般也是循這套相同之程序處理。[205]在無法經由內部訴怨程序解決後，工會組織尚可依據仲裁條款，請求將這類勞資糾紛提交公平第三者加以仲裁。在近年來，由於涉及藥物及酒精檢驗之勞工仲裁（labor arbitration）案例逐年增多，已成為美國勞工法學者研究重點之一，[206]因此，有在此略加說明之必要。

---

203 *Id.*, 此外亦可參見 Brotherhood of Locomotive Eng'rs v. Burlington National R. R. Co. (BLE 1), 620 F. Supp. 173 (D. Mont. 1985).

204 關於此點，參見 Morikawa, Hurtgen, Conner & Costello, *Implementation of Drug and Alcohol Testing in the Unionized Workplace, supra* note 167, at 665.

205 關於此點，參見 Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Work Place: Balancing Employer and Employee Rights, supra* note 141, at 192-193.

206 關於討論此一問題之專文，可參見Daviddoff & Martin, *The Drug War in the Workplace, supra* note 167; Denenberg, *The Arbitration of Alcohol and Drug Abuse Cases, supra* note 167; Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Work*

根據美國全國事務局（BNA）所出版勞工仲裁報告（Labor Arbitration Reports）之統計數字顯示，在一九八〇年至一九八五年間，共有四十六件涉及服用禁藥之仲裁案件，而仲裁人僅在二十一件案件中，支持雇主所採取之懲戒處分。在同一期間內，共有四十九件涉及酗酒之仲裁案件，而仲裁人則在卅二件案件中，採納支持雇主懲戒處分之立場。[207]根據學者分析，仲裁人所以會在服用禁藥部份，對雇主所採用之懲戒處分措施予以較嚴格之審查，主要是因為對這類案件所須採用之證據法則，通常要件一般懲戒或解雇處分來得嚴格得多。在通常之情況，雇主要將受雇者加以解雇，只要就解雇事由提出一項優勢性之證據（a preponderance of the evidence）即為已足，但在使用禁藥之情形，則仲裁人通常要求雇主就受雇者違反相關規定之行為，必須提出明顯而令人信服（clear and convincing）之證據始可；甚至更有要求雇主必須提出超越一項合理可疑（beyond a reasonable doubt）之證據，來證明受雇者確有使用禁藥之行為，這種情形可說已與一般涉及刑事犯罪案件所要求之採證標準無異。[208]仲裁人所以會要求如此嚴格之證據法則，主要是因為使用禁藥通常帶有刑事犯罪之污點（stigma），且為一般社會公認之規範所不見容，同時，受雇者若因濫用藥物而遭解雇，往往都不易再另覓新職，在這種情形下，為求公平起見，自應對雇主所指控事項之正確性，給予較嚴格之審查。[209]從而，在前述廿九件不利雇主之仲裁決定中，即有近四成是由於雇主無法提出充份之證據（sufficient evidence），來證明受雇者確有使用禁藥之緣故。[210]此外，仲裁人也會以雇主所做之懲戒處分過份嚴厲為

Place, supra note 141, at 192-199 及 Hopson, *Alcohol and Drug Abuse Cases in Arbitration, supra* note 167.

207 關於此兩項數字資料，可參見 Geidt, *id.* at 193, 197.

208 *Id.* at 193.

209 *Id.* at. 193-194.

210 *Id.* at 194.

由，而做出有利受雇者之決定，一般而言，受雇者若服務任職期間甚長，或在過去工作表現一向良好，則仲裁人都會認為雇主在宣判這種職業上死刑（industrial capital punishment）前，應至少給予受雇者一最後自新之機會。同時，仲裁人也會認為雇主在做成解雇決定前，應准許受雇者接受戒除藥癮之矯正復健治療，或允許其在矯正成功後，得以重新復職。[211]再者，雇主所制定之禁止使用禁藥之規則，若未能及時讓受雇者事先知悉，或並未對全體受雇者一視同仁加以實施，或並未特別指明禁藥之具體範圍等，則仲裁人通常也會做出有利於受雇者之決定，[212]甚至連在受雇人在工作場所內出售禁藥給同事而遭解雇之情形，仲裁人也會以雇主在決定懲戒會議（disciplinary meeting）時，並未讓工會組織代表共同出席為由，而推翻雇主所做之解雇決定。[213]又者，對受雇者在從事職務以外（off-duty）時間使用或持有禁藥之情形，仲裁人一般均認為雇主不應加以過問管束，甚至連受雇者因此而被逮補或定罪，也不認為足以構成一項得被解雇之正當理由（just cause）。[214]然而，若受雇者這類行為已嚴重影響雇主公司之業務運作及名譽，或使得受雇者本身無法正常擔任工作之職務，或影響其他受雇者之士氣或工作意願，則仲裁人有時也會支持雇主所做之懲戒措施。[215]最後，在受雇者拒絕接受一項合理搜索（reasonable search），或一項化學檢驗以確定有無禁藥存在之情形，仲裁人通常會認為足以構成一

---

211 關於此點，參見 Chicago Transit Authority, 80 LAB. ARB. 633 (1984) (Meyers, Arb.).

212 關於此點，參見 Lockheed Corporation, 75 LAB. ARB. 1081 (1981) Kaufman, Arb.) 及 Watauga Industry, Inc. 78 LAB. ARB. 697 (1982) (Galambos, Arb.)

213 關於此點，參見 Aeronca, Inc., 71 LAB. ARB. 452 (1979) (Smith Arb.).

214 關於此點，參見 Vulcan Asphalt Refining Company, 78 LAB. ARB. 1311 (1982) (Welch, Arb.).

215 關於此點，參見 Geist, *Drug and Alcohol Abuse in the Work Place, supra* note 167, at 195.

項不服從（insubordination）之行為，只要雇主本身之行為在該特定情況下是相當合理，即可就此採取適當之懲戒處分。[216]

至於在受雇者酗酒之情形，由於判明受酒精影響之情形，要遠較藥物來得容易，因此，仲裁人在調查此類事件真象時，並無必要遵循較嚴格之證據法則，從而，在前述十七件不利於雇主之仲裁案件中，僅有兩件是因為證據不足（insufficient evidence）而被推翻。[217]一般而言，仲裁人在這類案件通常較注意雇主所採用之懲戒措施是否過於嚴厲，舉例而言，在前述另外十五件有利於受雇者之案件中，仲裁人即曾以雇主疏於執行有關在工作場所禁止飲酒之規則，或未曾予以事先警告，或受雇者在過去工作表現良好，或在做懲戒面談時未有工會組織代表在場為理由，認為雇主所做之解雇決定過於嚴苛而應被推翻。[218]此外，在處理有關受雇者酗酒之案件，仲裁人通常會較重視矯正重健之問題，由於一般通念認為酗酒是一種可以治療之疾病（treatable illness），因此，多數仲裁人主張雇主應採漸進式懲戒（progressive discipline）及矯正重健並重之手段，俾使給予自己承認有酗酒問題之受雇者，有一拯救其職業生涯之機會，[219]從而，若雇主在解雇前特別准許受雇者參與某些矯正重健課程，並聲明受雇者事先退出或無法成功完成該項課程，則將會遭致解雇，在這種情形下，如受雇人仍違反此一最後機會之警告（a last-chance warning），則仲裁人通常會支持雇主據此所做之解雇決定。[220]

---

216 關於此點，參見 Michigan Consol. Gas Company, 80 LAB. ARB. 693 (1984) (Keefe, Arb.) 及 Prestige Stamping Co., 74 LAB. ARB. 163 (1980) (Keefe, Arb.)

217 此二案例分別為 Hayes-Albion Corporation, 76 LAB. ARB. 1005 (1981) (Kahn, Arb.) 及 General Felt Industry, Inc., 74 LAB. ARB. 972 (1980) (Carnes, Arb.).

218 關於此點，參見 Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Work Place, supra* note 167, at 197.

219 *Id.* at 197-198.

220 *Id.* at 198.

(B) 藥物及酒精檢驗與失業救濟法律之關係

受雇者因藥物及酒精檢驗結果呈陽性反應，或因拒絕接受檢驗而遭解雇後，是否仍有資格請求領取失業濟金（unemployment compensation）？可說是一經常引發訟爭之問題。一般而言，各州法院通常都認為這種情形，足以構成受雇者本身之故意或任意行為不檢（willful or wanton misconduct），從而，根據各州失業保險法之規定，不應有資格領取這類救濟金。至於何種情況才構成了行為不檢？各州法院之見解可說是相當歧異，舉例而言，在 Overstreet v. Department of Employment Security[221] 一案，伊利諾州上訴法院即曾判決，某一女性公車駕駛員因在接受體檢時，發現有呈古柯鹼陽性反應之現象而遭解雇，即不准申請領取失業救濟金。根據該院之見解，受雇者在報到上班前使用禁藥之舉，實屬一蓄意（deliberate）違反雇主政策之行為，足以構成一項行為不檢，而不得根據該州之失業保險法請求任何救濟。[222] 此外，在 Fowler v. Unemployment Appeal Commission[223] 一案，佛羅里達州上訴法院也認為，該州警察部門可在具合理可疑之情況下，命令其受雇者接受藥物檢驗，而對拒絕接受該項尿液分析檢驗之受雇者，可給予解雇之處分，而因此被解雇者，其行為即構成不檢之情形，而不准申請失業救濟金。[224]

至於受雇者是在從事職務以外（off-the-job）使用禁藥而遭解雇之情形，各州法院通常會調查這類使用，究竟是否會影響受雇者之工作表現（job performance），來決定被解雇者有無資格領

---

218 關於此點，參見 Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Work Place, supra* note 167, at 197.

221 Overstreeet v. Department of Employment Security, 168 Ill. App. 3d 24, 552 N.E. 2d 185 (Ill. App. Ct. 1988).

222 *Id.* 552 N.E. 2d at 187.

223 Fowler v. Unemployment Appeal Commission, 537 So. 2d 162 (Fla. 5 Dist. Ct. App. 1989).

224 *Id.* at 163.

取失業救濟金，舉例而言，在National Gypsum v. Kansas Employment Sec. Bd. of Review[225]一案，受雇者因在發生事故後所做兩次檢驗中，均被發現呈使用大麻煙之陽性反應而遭解雇，堪薩斯州最高法院則認為，根據本案之證據顯示，呈陽性反應之檢驗結果，只能證明受雇者在過去某段時期內，曾有使用大麻煙之情形，但並未顯示出該項使用會實際影響其工作表現。[226]法院更進一步指出，除非雇主能證明受雇者使用大麻煙，將會嚴重妨害其從事職務之能力，否則，因此而遭解雇之受雇者，即不得以行為不檢為由，被剝奪領取失業救濟金之資格。[227]

此外，為避免因藥物及酒精檢驗而引起有關領取失業救濟金資格之糾紛，某些州已另定失業保險法，或將原有相關法律加以修正，特別增列條款，俾使規範日益增多在工作場所使用禁藥之情形，舉例而言，路易士安那州即曾在一九八五年制定就業安全法（Employment Security Law），[228]規定因非法使用禁藥而被解雇者，將喪失領取失業救濟金之資格，[229]然而，為對被解雇者提供較多之保障，該法還特別規定雇主必須以一項優勢性證據（a preponderance of the evidence），來證明受雇者確有使用禁藥之情形，同時，雇主尚須在事先以書面正式公布一項藥物政策始可。[230]至於因拒絕接受藥物檢驗而遭解雇者，根據該法之另項規定，即被推定為是因行為不檢而遭解雇之情形，同樣亦喪失領取失業救濟金之資格。[231]

---

225 National Gypsum v. Kansas Employment Security Board of Review, 772 P. 2d 786 (1989).

226 *Id.* at 791.

227 *Id.* at 791-792. 至於採相同見解之案例，可參見 Glide Lumber Products v. Employment Division, 86 Or. App. 669, 71 P. 2d 907 (Or. Ct. App. 1987) 及 Blake v. Hercules, Inc., 356 S.E. 2d 453 (Va. Ct. App. 1987).

228 參見 LA. REV. STAT. ANN. §23: 1471 (West 1985).

229 *Id.* §23: 1601 (a) (3).

230 *Id.* §23: 1601.

231 *Id.* §23: 1601 (13) (a).

(C) 藥物及酒精檢驗與職業安全衛生法律之關係

根據一九七〇年職業安全衛生法（OHSA）及其他相關州法之規定，雇主對所有員工及一般公衆，必須負一提供安全工作場所之義務。一般而言，雇主這項義務與前述在從事藥物及酒精檢驗時應保障受雇者權利之要求，可說是互相矛盾衝突，因為若要求雇主對濫用禁藥及酗酒之受雇者採較寬容保護之態度，往往會產生因後者服藥及酗酒釀成意外，而造成受雇者本人，同僚或不相關第三人傷亡之後果；反之，若要求雇主絕對遵守職業安全衛生法規之規定，則勢必儘量將任何涉嫌使用禁藥或酗酒者排除在工作場所之外，卻又可能會引發因藥物及酒精檢驗所造成之各種訟爭，在這種情況下，雇主究應採取何種對策及立場，即一頗費思量之難題，而法院對此一問題之判例，可說更令雇主之困境雪上加霜，舉例而言，在 Otis Engineering Corporation v. Clark[232] 一案，某一機器操作工因酒醉而無法從事工作，管理員認為這種情形已構成一項安全上危險，便令其提前收工返家，在護送該受雇者至停車場時，管理員還曾特別詢問其能否駕車，而該受雇者則堅稱毫無問題，但在駕車返家途中，該受雇者卻發生車禍，除自己當場身亡外，還造成另一部車輛之數名乘客罹難，事後驗屍結果發現該受雇者血液內之酒精含量，要遠超過法律許可之範圍。其他罹難者之家屬向法院提起控訴，指稱該雇主公司應就此一事故負連帶賠償責任。一般而言，雇主通常是就受雇者在執行職務時之作為連帶負責，然而在本案之情形，受雇者可說是在從事職務以外（off duty）才釀成災變，因此，雇主公司似不應就此事負連帶責任，但原告在本案卻提出一相當特殊之見解，他們指出由於管理員因疏忽而未妥善管束該酒醉之受雇者，因此，雇主公司即應直接對罹難者家庭負損害賠償之責。德州

---

232 Otis Engineering Corporation v. Clark, 668 S.W. 2d 307 (Tex. 1983). 關於對此一案例之討論，可參見 Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Work Place*, *supra* note 141, at 190-191. 有極精闢之說明。

最高法院特別准許原告提出此項訴訟，而指示陪審團追究雇主公司究竟是否因過失而未管束該酒醉之受雇者。根據該院之見解，目前社會情況變遷加速，人際關係可說益形複雜，在這種情況下，即不得不加重雇主管束其受雇者之責任，因此，在本案之情形，該管理員應具有一項積極作為之義務（affirmative duty），來強制管束該酒醉之受雇者，甚至應防止其任意離開該工作場所，或設法為其安排其他之交通工具。[233]目前其他各州法院雖尚未採納德州最高法院在 Otis 一案之見解，但由於所謂酒店責任（dram shop liability）之理論已逐漸流行，根據此一新概念，某一酒醉者若造成第三者傷亡之情形，則對其提供酒類之酒店酒保（bartender），或社交場所之主人，亦均應同負連帶賠償責任，因此，雇主在這方面之責任範圍，也有可能會日益擴充，自不得不更審慎處理有關受雇者濫用禁藥或酗酒之問題。

(D) 藥物及酒精檢驗與職業災害補償法律之關係

由於受雇者濫用禁藥及酗酒之情形日益嚴重，因此，職業傷亡意外（industrial accidents）之情形也會自然增多，而雇主所負職業災害補償責任（workers' compensation liability），也就相對提高不少，根據估計，濫用化學物質受雇者所提出之職業災害補償申請，在數量上要較一般正常受雇者高出達五倍之多。[234]然而，更令雇主頭痛擔心者，是有某些州已開始採用嶄新之職業災害補償理論，認為受雇者所以會產生對藥物或酒精之依賴性（dependence），是歸因於所從事之職務具有過份之壓力（stresses and strains）之緣故，或使其原有情況更形惡化，從而，雇主即應就此負擔補償

---

233 Geidt, *id.* at 191.

234 關於此項數字資料，參見 "Managerial Responses to Alcohol and Drug Abuse Among Employees," PERSONNEL ADMINISTRATOR June 1984, at 134-139 及 "Taking Drugs on the Job," NEWSWEEK, August 22, 1983, at 52-60.

責任。[235]舉例而言，在 California Microwave, Inc. and Pacific. Indemnity Co. v. Workers' Compensation Appeals Board[236]一案，加州職業災害補償上訴局（California Workers' Compensation Appeals Board:CWCAB），即曾首度採用此一理論，裁決應給予某一受雇者職業災害補償。在該案中，受雇者在初任雇主公司之郵件收發室職員時，並無任何酗酒之惡習，但在數年後，由於公司業務擴充，受雇者之工作量亦相形增加不少，他雖曾請求雇主增加人手，但雇主卻以他應仍能勝任為由而拒絕，嗣後，他即開始在午餐及下班時間飲酒，而且酒量逐漸增多，並還曾在酒醉時試圖自殺，曾經數次入院治療，但情況始終未見改善，後經醫師診斷判定該受雇者患有嚴重精神耗弱（depression）及腦部機能受損病狀，致使其成為完全殘障（totally disabled）。加州職業災害補償上訴局以該受雇者遭受職業傷害（industrial injury）為由，裁定雇主應給予職業災害補償金，該局認為受雇者是由於工作量過重，造成精神緊張（nervous tension）之狀態，導致其染上飲酒惡習，而經因酒精中毒造成完全殘障。嗣後，加州各級法院也都維持該局此項裁決。[237]此外，根據加州職業災害補償法之規定，受雇者為接受戒除藥物或酒精惡習之矯正復健課程，致長期無法報到上班而遭解雇，亦得依據該法不得對受職業傷害之受雇者加以歧視或報復之規定，請求給予保護，[238]而加州最高法院在 Judson Steel Corporation v. Workers' Compensation Appeals Board[239]一

---

235 關於此點，參見 Geist, *Drug and Alcohol Abuse in the Work Place, supra* note 141, at 191-192.

236 California Microwave, Inc. and Pacific Indemnity Co. v. Workers' Compensation Appeal Board, 45 Cal. Comp. Cas. 125 (1980), 關於對此一案例之討論，參見 Geidt, *id.* at 192.

237 關於此點，參見 Geidt, *id.*

238 §132 (a) of the California Labor Code.

239 Judson Steel Corporation v. Workers' Compensation Appeals Board, 586 P. 2d 584, 150 Cal. Rptr. 250 (1978).

案，也是採完全相同之立場。

㈥ 受雇者引用普通法尋求救濟之途徑

針對雇主所從事之各項藥物及酒精檢驗，受雇者除可藉用前述聯邦憲法各項相關之修正案、各種保護公平就業之法律、國家勞工關係法或鐵路勞工法，以各相關之州法尋求保護外，尚得利用普通法上侵權行為（common law tort）之理論，向一般法院請求救濟。舉例而言，應徵求職者及現行受雇者，往往會以破壞名譽（defamation）、侵及個人隱私（invasion of personal privacy），以及因雇主之故意或過失而造成情緒苦惱（intentional or negligent infliction of emotional distress）為理由，向法院提起控訴。至於因未能通過或拒絕接受這類檢驗而遭解雇之受雇者，亦得以不當解雇（unfair dismissal or wrongful discharge）為由，控訴其原雇主。雖然這種案件目前仍在萌芽之階段，但在近年來已有逐漸增多之趨勢，因此，有以專節分別加以探討之必要。[240]

(A) 破壞名譽

根據一般通念，普通法上所指稱之破壞名譽，必須要符合下列幾項構成要件始可：(1)是針對他造使用一項錯誤及破壞名譽之聲明；(2)對第三者發布前項之聲明，而該項發布並不因具某項特權性質（unprivileged），而應受特別保護；(3)該項錯誤至少是由發布者之疏忽而引起；及(4)對該項聲明可直接採取法律行動，而無須顧

---

240 關於討論此一問題之專文頗多，其中較具參考價值者計有：Black, *So You Have A Drug Problem: Drug Testing in the Workplace, supra* note 127, at 477-479; Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Work Place, supra* note 141, at 186-190; Lehr & Middlebrooks, *Work-Place Privacy Issues and Employer Screening Policies, supra* note 167, at 409-411 及 Olsen, *A Comprehensive Reviews of Private Sector Drug Testing Law, supra* note 18, at 253-260.

及是否有產生特別傷害（special harm）之結果；或由於該項發布已產生某項特別傷害，而對之採取法律行動。[241]在雇主對受雇者從事藥物及酒精檢驗之情形，若雇主是出於疏忽或故意，明知可能不具正確性，卻仍將受雇者呈陽性反應之檢驗結果提供第三者，而未獲得受雇者之事先同意，即有觸犯破壞受雇者名譽之可能。

在Houston Belt and Terminal Railway Company v. Wherry[242]一案，原告原屬被告鐵路公司之換軌員（switchman），因在一項尿液檢驗時，發現含有鎮痛劑methadone成份而遭解雇，但在第二次複檢時，卻發現其尿液中之化合物雖與鎮痛劑methadone相類似，但卻並非methadone，[243]然而，雇主明知有這種檢驗錯誤之情形，卻仍然發布一項報告，說明在原告之尿液中發現有 methadone 之成份，而且並將該份並不正確之檢驗報告，傳遞給該公司之其他七位職員。[244]德州上訴法院在本案判決被告公司因誹謗而敗訴，同時，並判決被告應賠償原告相當數額之補償性（compensatory）及懲戒性（punitive）損害賠償金。[245]

針對受雇者就藥物及酒精檢驗結果所提出破壞名譽之控訴，雇主亦有其防禦之道，除可提出該項檢驗結果確屬真實無誤（truth）之抗辯外，尚可以其所發布之檢驗結果，是屬在法律上享有特權之聲明（privileged statements），因此應豁免於受雇者之控訴。一般而言，這種特權可分為絕對性特權（absolute privileges）及條件性特權（qualified privileges）兩種，前者是指雇主在正式司法程序時所做之陳述，但也包括在失業聽證會(unemployment hearings）及訴怨程序（grievance procedures）等行政性程序時之說明在內。

---

241 關於此點，參見 RESTATEMENT (SECOND) OF TORT §558 (1976).

242 Houston Belt and Terminal Railway Company v. Wheery, 548 S.W. 2d 743 (Tex. Civ. App. 1976).

243 *Id.* at 746.

244 *Id.* at 748.

245 *Id.* at 753-755.

雇主之檢驗結果若受絕對性特權保護，則受雇者所提出之控訴即鮮有勝訴之可能。後者是指雇主基於誠信原則而傳遞之某些信息，通常這些信息所觸及之主題（subject matters），是雇主有責任或利害關係必須加以傳遞者，而對接受這些信息之第三者而言，也有相對等之責任或利害關係，必須接受這些信息，舉例而言，雇主對相關人所提供涉及受雇者之推薦信函或其他相關之參考資料（references）等，即屬一項有關條件性特權之資料。[246] 雇主之檢驗結果若是在這種情形下加以公布，即應特別審慎處理，除要注意該項檢驗結果之正確性外，尚須限制傳遞之對象，應僅限於有必要知曉者即可（on a strict need-to-know basis）。[247]

(B) 侵及個人隱私

一般而言，普通法上所指稱不當侵及個人隱私之情形，是指：「某人將他人之私生活（private life）加以公開，若其所公開之事實：(1)將會造成一合理個人（a reasonable person）嚴重不快（highly offensive）；及(2)對一般公衆而言，並無法任何合法性之利害關係存在（not of a legitimate concern to the public），則應對該人負侵及個人隱私之賠償責任。」[248] 根據此一原則，若雇將受雇者接受藥物及酒精檢驗之結果加以公布，則雖然該項結果完全正確無誤，而無破壞受雇者名譽之虞，但卻仍有侵及受雇者個人隱私，而負民事賠償責任之可能。

在O'Brien v. Papa Gino's of American, Incorporated[249]

---

246 關於此點，參見 Black, *So You Have A Drug Problem: Drug Testing in the Workplace*, *supra* note 127, at 479 及 Lehr & Middlebrooks, *Work-Place Privacy Issues and Employer Screening Policies*, *supra* note 167, at 410.

247 關於此點，參見 Black, *id.*

248 關於此點，參見 RESTATEMENT (SECOND) OF TORT § 652D (1976).

249 O'Brien v. Papa Gino's of America, Incorporated, 780 F. 2d 1067 (1st Cir. 1986).

一案，某一受雇者聲稱在雇主指控其使用禁藥法後，被迫接受一項測謊器測驗（polygraph examination），而在接受該項測驗過程中，曾被盤問許多與就業無關之個人私事，嗣後，在測謊報告指出他對服用禁藥一事扯謊後，雇主即據此將其解雇。[250]在該案中，陪審團裁決就某一合理之個人而言，雇主在本案所使用之調查方式（investigative measures），確屬相當令人不快，而且也嚴重侵及原告之隱私，因此，法院據此判決雇主應就破壞名譽及侵及個人隱私負責，而給付為數相當可觀之損害賠償金。[251]同時，法院在該案還進一步指出，雖然雇主之公司人事手冊上明白禁止受雇者服用禁藥，但受雇者之個人隱私權，並不因此而不受保護。[252]此外，在另一與受雇者接受藥物及酒精檢驗本身並無直接關聯，但涉及雇主在工作場所搜索受雇者是否藏有禁藥之案例中，法院也曾判決雇主之搜索行為，因不當侵及受雇者之個人隱私而違法，在 K-Mart Corporation Store No. 7441 v. Trotti[253]一案，受雇者指控雇主公司在未經同意之情況下，逕行搜索其貯藏櫃及錢包之行為，違反她對隱私權之合理期待（legitimate expectation of privacy）。[254]德州上訴法院在該案中指出，由於原告是在經雇主公司同意後，始自行購置鎖具將貯藏櫃加鎖，可見她明確表示對該一特定區域有一隱私權之期待，雇主公司對之不當加以侵入，自屬一違法之行為，[255]但該法院也同時指出，若該貯藏櫃之鎖具是由公司雇主所統一提供者，則整個結果又另當別論。[256]

---

250 *Id.* at 1070-1071.

251 *Id.* at 1070.

252 *Id.* at 1072.

253 K-Mart Corporation Store No. 7441 v. Trotti, 677 S.W. 2d 632 (Tex. Ct. App.

254 1984).

254 *Id.* at 638.

255 *Id.* at 637-638.

256 *Id.* at 637. 此外，亦可參見 Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Work Place, supra* note 141, at 189-190.

針對受雇者就藥物及酒精檢驗所提出不當侵及個人隱私之訴訟，雇主亦有可資運用之防禦之道。首先，若雇主在公布該項檢驗結果前，事先已取得受雇者自願性之同意（voluntary consent），或獲得受雇者允准侵及其個人隱私，則通常即無須就此負損害賠償之責，但受雇者在行使這項同意時，應必須明確知曉其前因後果始可，因此，有某些州法甚至規定這些同意應以書面為之始屬合法。[257]其次，雇主亦可根據前述條件性特權（qualified privileges）之理論，辯稱其公布檢驗結果之行爲，是基於誠信原則傳遞給確有必要知曉之第三者，並未不當侵及受雇者個人隱私而違法。[258]然而，前述在破壞名譽案件所採用檢驗結果確屬眞實無誤（truth）之抗辯，卻無法適用在不當侵及受雇者個人隱私之情形。[259]

(C) 造成情緒上苦惱

在普通法上，原告若希望能對因故意或過失而造成情緒苦惱之事故取得訴因（cause of action），必須證明被告之行為：「在性質上是極端令人厭惡，而在程度上也是極為偏頗，可說已逾越所有合乎正軌之可能範圍，而且在一文明社區內，可認為是極端殘酷而簡直無法令人容忍者。」。[260]根據此一原則，受雇者若希望以造成情緒上苦惱為由，在涉及藥物及酒精檢驗之訴訟中取得訴因，則至少應符合下列兩項要件：(1)造成情緒上苦惱之原因，是因為雇主要受雇者在接受這類檢驗或失去職位兩者之間，做一痛苦抉擇而引起；及(2)由於該項藥物及酒精檢驗本身，是採一種相當不合理且不莊重之方式進行，因此造成受雇者情緒上嚴重苦惱。[261]

---

257 關於此點，參見 Lehr & Middlebrooks, *Work-Place Privacy Issues and Employer Screening Policies, supra* note 167, at 411.

258 *Id.*

259 關於此點，參見 RESTATEMENT (SECOND) OF TORT §652D (1976).

260 關於此點，參見 Black, *So You Have A Drug Problem: Drug Testing in the Workplace, supra* note 127, at 478.

261 *Id.*

在Kelley v. Schlumberger Technology Corporation[262]一案，原告因尿液檢驗結果呈大麻煙之陽性反應而遭解雇，在該案中，雇主此項檢驗是專為從事外海油田探勘之受雇者而設，為保證受檢之受雇者不致將檢驗樣品調包或摻假，在受雇者採集尿液樣品時，特別有一公司代表在旁監視。根據原告之證詞，他對公司付錢雇人看他小便一事感到極端嘔心，[263]因此以雇主故意及過失造成情緒上苦惱為由，向路易斯安那州法院提起訴訟，而法院以雇主這項檢驗屬一過失造成情緒苦惱為由，判決原告勝訴，並令雇主公司給付相當數量之損害賠償金，而聯邦上訴法院亦維持該州法院此項判決。[264]

在另一Luck v. Southern Pacific Transportation Company[265]案件，原告因拒絕接受雇主一項任意抽樣式藥物檢驗而遭解雇，她認為由於雇主在事先並未通知受雇者這項檢驗方案，因此，不但提起不當解雇之訴，而且還以故意造成情緒苦惱為由，請求雇主給予損害賠償。[266]加州地方法院及上訴法院，均判決原告勝訴，而命被告就造成情緒上苦惱部份，給予相當數額之損害賠償金。[267]

針對受雇者所提出之此類訴訟，雇主所能採取之防禦之道無多，一般而言，前述檢驗結果確屬真實無誤之抗辯，顯然並無法適用在造成受雇者情緒上苦惱之情形，[268]而所謂絕對性特權及條件性特權之見解，亦與此類訴訟之訴因格格不入，在這種情形下，雇主所得從事者，唯有預先防範之道而已。事實上，若雇主本身制定有一套健全之藥物及酒精檢驗政策，而又能採取各項適當之預防措施，諸

---

262 Kelley v. Schlumberger Technology Corporation, 814 F. 2d 41 (1st Cir. 1988).

263 *Id.* at 43.

264 *Id.* at 42, 44.

265 Luck v. Southern Pacific Transportation Company, 218 Cal. App. 3d 1, 267 Cal. Rptr. 618 (1990).

266 *Id.* 267 Cal. Rptr. at 621.

267 *Id.* at 621, 633-634.

268 關於此點，參見 Lehr & Middlebrooks, *Work-Place Privacy Issues and Employer Screening Policies, supra* note 167, at 410.

如事先書面通知及取得受雇者之同意、使用合宜而不具侵略性之檢驗方式及程序，以及嚴謹之事後保密措施等，則因藥物及酒精檢驗而造成情緒上苦惱之訟爭情形勢將大為減少，而且即使一旦涉及訴訟，雇主勝訴之機會也會大為提高，舉例而言，在Satterfield v. Lockheed Missiles and Space Co.[269]一案，聯邦地方法院即曾判決，若雇主所採用之尿液分析檢驗方式完全是遵循該公司所既定之藥物政策進行，而且又是屬每年例行體檢之一部份時，則原告因檢驗結果確呈陽性反應而遭解雇，即不得以造成情緒上苦惱為由提起訴訟。至於雇主在這方面預防對策之詳細情形，將留待下一節說明，茲不贅述。

(D) 不當解雇

美國普通法上一向認為，除非當事人事先特別約定一定之存續期間，否則雇用契約即屬一不定期契約，雙方都有隨時解除契約之自由，根據這項所謂雇用自由意志（employment-at-will）之原則，雇主可隨時將受雇者解雇，而無需說明任何理由。由於此項原則之適用，對受雇者之就業安全（job security），常會產生不利之影響，因此，在過去二十多年來，美國各州之法院，已為此項原則創設出幾項重要之實體性例外條款（exemptions）來，一般而言，這些例外條款有些是基於公共政策（public policy）之考慮，有些是基於默示性契約（implied contract）之理論，也有些是基於公平誠信原則（convenant of good faith and fair dealing）之概念而來。[270]在雇主對受雇者從事藥物及酒精檢驗之情形，若受

---

269 Satterfield v. Lockheed Missiles & Space Co., 617 F. Supp. 1359 (D.S.C. 1985).

270 有關美國普通法上雇用自由意志原則 (doctrine of employment-at-will) 之發展沿革及例外條款等事項，可參見焦興鎧，「美國法上不當解雇之概念及其救濟之道」，美國研究，第十八卷第二期，頁四十至七十二（民國七十七年六月）。

雇者因未能通過或拒絕接受此類檢驗而遭解雇，即有可能因此產生不當解雇之訟爭，而各州法院也確曾分別以雇主檢驗方案因違反公共政策、默示性契約及公平誠信原則為理由，判決因此被解雇之受雇者勝訴。

舉例而言，在前述Hennessey v. Coastal Eagle Point Co.[271]一案，紐澤西州高級法院即曾判決，基於該州公共政策之要求，雇主只有在基於誠信原則，而合理認定受雇者確有涉嫌之情況下，始得在工作場所內對受雇者從事藥物檢驗，[272]而雇主在本案所採用無預警而任意抽樣之藥物檢驗方案，可說已抵觸此一公共政策。[273]同時，法院更進一步指出，即使被告雇主所採用之藥物檢驗方案，是基於一合理涉嫌（reasonable suspicion）之立場，但由於其檢驗程序本身有相當之瑕疵，諸如並未訂有事先預告之規定，也未提供受雇者矯正復健之方案，而且也未給予複檢之機會，因此，可說仍屬一違反該州公共政策之舉。[274]此外，在Semore v. Pool[275]一案，受雇者以保護隱私利益為由，拒絕雇主一項強制性藥物檢驗而遭解雇，加州上訴法院在該案即認為，隱私權是屬加州憲法所列舉之不可侵犯權利（inalienable rights）之一，與基本之公共政策息息相關，因此，雇主在本案之作為，即構成因違反公共政策而不當解雇之情形，[276]而在前述Luck v.Southern Pacific Transportation Company[277]一案，加州上訴法院也曾以違反該州公共政策為由，判決拒絕接受一項無事先預告而任意抽樣之藥物檢驗而遭解雇之電

---

271 Hennessary v. Coastal Eagle Point Company, No. W-003611-86 (N.J. Super. Ct. Gloucester City, April 28, 1989) (LEXIS).

272 *Id.* at LEXIS 10.

273 *Id.* at LEXIS 16.

274 *Id.* at LEXIS 12-13.

275 Semore v. Pool, 217 Cal. App. 3d 1087, 266 Cal. Rptr. 280 (1990).

276 *Id.* 266 Cal. Rptr. at 285.

277 Luck v. Southern Pacific Transportation Company, 218 Cal. App. 3d 1, 267 Cal. Rptr. 618 (1990).

腦程式設計師勝訴。[278]

在Ivy v. Army Times Publishig Co.[279]一案，哥倫比亞特區上訴法院，曾根據默示性契約之理論，認為由受雇者之員工手冊（handbooks or manuals），以及雇主雇用政策（employment policies）之說明，可以推定雇主對受雇者繼續就職（continued employment）一事，有一種默示性保證（implied assurance）之允諾，在這種情形下，兩者間等於有一種默示性雇用契約存在，從而，雇主即不得以受雇者拒絕接受一項藥物檢驗為由，而任意將之解雇。

最後，州法院也曾引用公平誠信之原則，來評斷雇主因受雇者拒絕接受藥物檢驗來將之解雇，是否構成不當解雇之舉，舉例而言，在前述Luck v. Southern Pacific Transportation Co.[280]一案。加州上訴法院認為，原告受雇者在公司任職期間甚長，並在任職兩年後，即被升任至不屬工會組織之職位，而且還經常獲得升遷加薪，並定期因工作表現良好而接受褒獎，由這些事實可以推斷出，原告對未經正當理由即不得被解雇一事，有一相當合理之期待（reasonable expectation）存在，[281]在這種情形下，若雇主因其拒絕接受一項未經事先預告任意抽樣之藥物檢驗而將之解雇，即屬一違反公平誠信原則之行為而違法。[282]由於公平誠信原則目前仍是一相當籠統混淆（lack of specificity）之概念，而此項原則能否普遍適用，也是一未決之問題，[283]因此，法院在適用此項原則時，一

---

278 *Id.* 267 Cal. Rptr. at 621.

279 Ivy v. Army Times Publishing Company, 428 A. 2d 831 (D.C. Ct. App. 1981).

280 Luck v. Southern Pacific Transportation Company, 218 Cal. App. 3d 1, 267 Cal. Prtr. 618 (1990).

281 *Id.* 267 Cal. Rept. at 625.

282 *Id.*

283 關於此點，參見前揭註二七〇文頁六十八至六十九之說明。

般採取相當審慎之態度，舉例而言，在前述Satterfield v. Lockheed Missiles & Space Co.[284]一案，原告在因尿液檢驗呈陽性反應而遭解雇後，以違反公平誠信原則為由提起訴訟，但卻未為聯邦地方法院所採納。[285]

針對受雇者就藥物及酒精檢驗提起不當解雇之訴訟，雇主除可運用一般避免不當解雇訴訟之預防之道外，[286]尚須在草擬禁止濫用藥物及酒類之公司政策（其詳後述）時，應特別強調雇主有權在任何期間解雇任何違反該項政策之受雇者，同時，雇主也須仔細審閱其員工手冊及雇用政策之一般用語，對任何有繼續任職之字句，均應設法加以刪除，而對任何表達契約意圖（contractual intent）之文句，也均應設法附加正式否認之聲明（disclaimers），[287]俾便在實際發生相關糾紛時，能將雇主之責任減輕至最低限度。

(七) 雇主預防之道

基於上述之分析說明，可以得知雇主要妥善處理受雇者濫用禁藥及酗酒之問題，確屬複雜而相當困難，而各方專家所建議之解決之道也相當不一致，因此，應如何在從嚴懲處及矯正復健兩種極端間求取平衡，實值得雇主深思再三。由於企業之規模不一，事業經營型態也有區別，而其員工之組成及本質也各有不同，即使公司文化（corporate culture）本身，也會呈現相當之歧異，在這種情況下，希望能為所有雇主建立一套鉅細靡遺而無所不包（all-inclusive）之預防之道，可說在事實上並不太可能，因此，本節以

---

284 Satterfield v. Lockheed Missiles & Space Co., 617 F. Supp. 1359 (D.C.S.C., 1985).

285 *Id.* at 1361-1369.

286 關於此點，參見前揭註二七〇文頁一一八至一二八之說明。

287 關於此點，參見 Olsen, *A Comprehensive Review of Private Sector Drug Testing Law, supra* note 18, at 259.

下所提出之各項建議，是綜合各類專家所提供之對策而成，[288]其目的是要避免因藥物及酒精檢驗而引起訟爭，或即使發生此類訴訟，也設法將雇主之各項責任，減輕至最低程度。

(A) 建立一套明確之禁止濫用藥物及酒精政策

由於受雇者在工作場所內濫用禁藥及酗酒之問題，已發展至相當普遍嚴重之地步，因此，雇主應採取積極主動之態度因應，一味消極規避之鴕鳥方式（ostrich approach），將只會使事態益形惡化而已。一般而言，在建立一套明確之禁止濫用藥物及酒類之公司政策時，雇主通常應慎重考慮下列之事項：

(1)搜集工作場所內所有與受雇者濫服禁藥及酗酒之相關資訊，諸如實際濫用藥物及酗酒所造成意外事故之事例、缺席及懈怠之情形、生產力減低之程度、員工使用醫療設施增多之情況，以及提出職業災害補償請求之案例增加等，俾便確定公司有無必要採取一套禁止濫用禁藥及酒類之政策。[289]

(2)若公司承包聯邦政府工程，或接受其專款補助，則需特別注

---

[288] 關於討論此一問題之專文為數甚夥，其中較具參考價值者計有：Black, *So You Think You Have A Drug Problem: Drug Testing in the Workplace*, *supra* note 127, at 479-484; Committee on Labor and Employment Law, *Drug Testing in the Workplace*, 43 THE RECORD OF THE ASS'N OF THE BAR OF THE CITY OF NEW YORK 477 (1988); Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Work Place*, *supra* note 144, at 199-203; Hartstein, *Drug Testing in the Workplace; A Primer for Employers*, *supra* note 127, at 601-604; Olsen, *A Comprehensive Review of Private Sector Drug Testing Law*, *supra* note 18, at 268-771; Payson & Rosen, *Substance Abuse, A Crisis in the Wokplace*, *supra* note 121, at 31-33; Rothstein, *Screening Workers for Drug: A Legal and Ethical Framework*, 11 EMPL. REL. L.J. 422, 434-435 (1987) 及 Sonnenstuhl, Trice, Staudenmeir & Steele, *Employee Assistance and Drug Testing: Fairness and Injustice in the Workplace*, 11 NOVA L. REV. 709, 730-731 (1987).

[289] 關於此點，參見 Black, *So You Think You Have A Drug Problem: Drug Testing in the Workplace*, *id.* at 479-480.

意是否會受前述一九八八年工作場所免於禁藥法，或其他相關行政部門行政規則之規範適用。在詳細審閱及分析此類法規而確定有此義務後，雇主即應主動設立一項禁止受雇者濫用化學物質之公司政策，以符合聯邦政府之要求。[290]此外，雇主對各項聯邦及州法相關之限制規定，諸如聯邦及州憲法之相關條款，聯邦及各州之公平就業法律，各州有關藥物及酒精檢驗之法律規定等，亦均應仔細加以審查。[291]

(3)雇主在制定禁止濫用藥物及酒類之公司政策時，應主動尋求受雇者及工會組織之意見。在未成立工會組織之公司，雇主應設法對受雇者詳細分析說明該項政策之目的，同時應鼓勵受雇者主動提供各項建議。在已有工會組織存在之公司，雇主在制定及貫徹此項政策時，更應主動事先與工會組織相磋商，並尋求其支持，對工會組織所提供之各項意見，也應謹慎考慮儘量採納，以避免片面實施該項政策而引發不公平勞動行為之爭議。[292]

(4)即使相關法令並未規定雇主應對受雇者從事藥物及酒精檢驗，雇主仍應主動採取各種教育（education）及矯正復健之政策。一般而言，事先防範及早期干涉，可說是解決此類問題之不二法門，而妥善之事後矯正復健方案，不但較合乎人道精神之考慮（humanitarian consideration），而且也可避免可能會產生之法律責任。[293]當然，雇主要採取教育及矯正復健之政策，也必須要

---

290 關於此點，參見 Olsen, *A Comprehensive Review of Private Sector Drug Testing Law*, *supra* note 18, at 286 及 Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Workplace*, *supra* note 141, at 199.

291 關於此點，參見 Olsen, *id.* 及 Geidt, *id.*

292 關於此點，參見 Hartstein, *Drug Testing in the Workplace: A Primer for Employers*, *supra* note 127, at 601-602 及 Morikawa, Hurtgen, Conner & Costello, *Implementation of Drug and Alcohol Testing in the Unionized Workplace*, *supra* note 167, at 656-657, 對此問題均有極精闢之說明。

293 關於此點，參見 Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Workplace*, *supra* note 141, at 200.

做成本效果（cost-effective）之考慮，舉例而言，規模較小之事業單位，即無以本身力量設立這些制度之必要，而可盡量採用該社區內現有之外在資源。[294]

(5)這種禁止在工作場所內濫用禁藥及酒類之政策，均應以書面形式為之，同時，並應明確表達公司之立場及目標，而且應盡量讓所有員工均能週知。[295]

(B) 制定一套完備之藥物及酒精檢驗方案

雇主在確定依據法令規定或實際情況，認為有對受雇者從事藥物及酒精檢驗之必要後，即應儘速制定一套合乎本身需要之藥物及酒精檢驗方案。一般而言，在這些方案中，最好能包括下列之條款：[296]

(1)對某些專門技術性之用語，應賦予明確易懂之定義，諸如應受控制化學物質(controlled substances)、禁藥(illegal drugs)、受藥物或酒精影響(under the influence of drugs or alcohol)、製造（manufacture）、出售（sale）、持有（possession）、分發（distribution）、使用（use）、公司房地（company premises）、公司財產（company property）、從事職務以外之作為（off-duty activities）、合理原因（reasonable cause）、合理懷疑（reasonable suspicion）或搜索（search）等較易引起爭議之用語均屬之。

(2)雇主在何種情況下所會採取之監視（monitor）及檢驗方式（testing methods），舉例而言，究竟應該是在對受雇者做例行性一般體檢時，才附帶做藥物及酒精檢驗；或是在對受雇者有合理懷疑或發生意外事故後之情況下，才會特別從事藥物及酒精檢

---

294 *Id.*

295 關於此點，參見 Olsen, *A Comprehensive Review of Private Sector Drug Testing Law*, *supra* note 18, at 269.

296 *Id.* at 270-271, 有極詳盡之列舉。

驗，均應有明確之規定。一般而言，為避免不必要之法律糾紛，雇主應儘量避免採用無預警之任意抽樣式檢驗，同時，雇主認為有保留搜索受雇者在工作場所內之貯藏櫃、桌椅或手提包之權利時，應事先聲明在何種情況下將會採取之搜索行動。

(3)明確宣示受雇者違反藥物及酒精檢驗方案之後果，對於在公司房地內製造或出售禁藥或酒類之受雇者，由於情節重大，自應予以較嚴厲之懲戒處分（disciplinary penalties），包括即時解雇（immediate discharge）在內，但對檢驗結果呈陽性反應之受雇者，則不妨採用懲戒與矯正復健並行之方式處理，由於根據前述一九七三年職業復健法及一九九〇年美國殘障人士法之規定，某些雇主有主動提供合理設備或安排之義務，因此，最好能強制未通過檢驗之受雇者參加各項矯正復健課程，或受雇者間互助方案（EAPs），[297] 以取代較正式之懲戒處分，只有在矯正復健後仍未戒除惡習，才給予更嚴厲之懲戒處分。

(4)由於受雇者在從事職務以外（off-duty）或公司房地以外（off-premises）之吸毒或酗酒行為，往往也會影響受雇者本身之工作表現，或危及其本身、其他受雇者，或一般公衆之安全，因此，亦有設法加以明文規範之必要。[298]

297 關於此點，參見 Rothstein, *Screening Workers for Drug: A Legal and Ethical Framework*, *supra* note 288, at 434-435, 此外，關於受雇者方案 (EAPs) 之一般實際運作情形，可參見 KLARREICH, FRANCEK & MOORE (EDS.), THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT HANDBOOK: PRINCIPLES AND PRACTICE OF EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMS (1985) 及 MYERS, ESTABLISHING AND BUILDING EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMS (1984)，均有極詳細之介紹。至於這些方案對濫服禁藥及酗酒受雇者所能提供之協助，可參見 BUREAU OF NATIONAL AFFAIRS, ALCOHOL AND DRUGS IN THE WORKPLACE: COSTS, CONTROLS AND CONTROVERSIES, *supra* note 2, at 39-50, 79-124 及 Sonnenstuhl, Trice, Staudenmeir & Steele, *Employee Assistance and Drug Testing*, *supra* note 288, at 711-718.

298 關於此點，參見 Olsen, *A Comprhensive Review of Private Sector Drug Testing Law*, *supra* note 18, at 269.

此外，為確保此項藥物及酒精檢驗方案能切實貫徹執行，雇主尚應採取下列各項措施：

(1)除高階主管人事之經理級人員，應熟知有關與藥物及酒類有關之公司政策及方案外，對直接負責實際執行之管理員(supervisors)，更以施以專精訓練，使其能明辨使用藥物或酗酒受雇者之各種生理及心理狀態，俾便根據其工作表現，採取各項必要之措施。同時，並應對之灌輸充分之法律常識，使其在執行公司此項政策及方案時，不致會引發不必要之法律糾紛。[299]

(2)透過各種不同之溝通管道，包括座談會、小組會議、張貼佈告、郵寄到家及錄影帶播送等方式，讓所有受雇者均能充分明瞭這些藥物及酒精檢驗方案，同時，並應要求他們以一項書面簽名（a signed statement）之方式，表明確已知悉這些方案之內容。[300]

(3)設立各種藥物教育（drug education）及宣導（drug awareness）方案，讓所有受雇者明瞭任何有關其本身、同僚或他人濫用禁藥及酗酒之各種跡象，以及討論濫用藥物及酒類所會產生之各種危險，同時，並應告知受雇者在遭遇此類問題時，應如何向公司或相關社區尋求協助之管道。[301]

(C) 在實際進行藥物及酒精檢驗時應注意之事項

在實際對受雇者進行藥物及酒精檢驗時，雇主尚應注意下列事項，以避免產生不必要之訟爭：

---

299 關於此點，參見 Olsen, *id.*; Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Workplace, supra* note 141, at 200-201; Black, *So You Have A Drug Problem, supra* note 127, at 481-482 及 Payson & Rosen, *Substance Abuse, A Crisis in the Workplace, supra* note 121, at 33.

300 關於此點，參見 Olsen, *id.*; Geidt, *id.* at 200; Payson & Rosen, *id.* 及 Venable, Beetjer & Howard, *Drug and Alcohol Abuse in the Workplace*, 11 J .. OF THE NATIONAL ASS'N OF ADMIN. L. JUDGES 29 (1991).

301 關於此點，參見 Rothstein, *Screening Workers for Drug: A Legal and Ethical Framework, supra* note 288, at 434.

(1)慎選進行檢驗之實驗室（testing laboratory），由於大部份此類檢驗工作，通常是由公司委交商業性實驗室進行，為避免檢驗結果有誤，雇主應與實驗室安排適當之步驟，俾便維護檢驗結果監護管道（chain of custody）之完整，換言之，自採擇樣品至檢驗完畢，均應有一套嚴密之程序，以保證在樣品認明（specimen identification）上，絕不致有任何錯誤情事發生。至於該實驗室醫事檢驗人員之素質、設備器材之情況，所採用之檢驗方法、保全及保密措施，以及一般聲譽等事項，也均應在事先詳細調查清楚。[302]

(2)慎選檢驗方法（testing methodology），由於藥物檢驗之可靠性如何，一向容易引起各方質疑，[303]因此，在費用許可之範圍內，雇主應儘量要求使用精確度較高之檢驗方法，同時，應避免只作一次檢驗即結案，最好能對第一次檢驗之結果，實施另一項確認性檢驗（a confirmatory test），以確保其可靠度，而在受雇者請求複檢時，也應儘量給予通融之機會。[304]

(3)在進行檢驗前，雇主應設法取得受雇者之書面同意（written consent），除載明受雇者同意授權該項檢驗，並聲明其已閱讀並明瞭該項同意書之所有內容，或已有機會獲致相當充分之相關資訊外，並應詳盡說明此項檢驗之目的與範圍。此外，為使取得更進一步之保障，雇主應設法取得受雇者同意雇主使用該項檢驗結果之書面聲明。[305]

---

302 關於此點，參見 Payson & Rosen, *Substance Abuse, A Crisis in the Workplace, supra* note 121, at 33 及Hartstein, *Drug Testing in the Workplace: A Primer for Employers, supra* note 127, at 603.

303 對於藥物檢驗結果可靠性之質疑，可參見Committee on Labor and Employment Law, *Drug Tesing in the Workplace, supra* note 288, at 454-456, 有極詳盡之分析說明。

304 關於此點，參見 Hartstein, *Drug Testing in the Workplace: A Primer for Employers, supra* note 127, at 602-603 及 Payson & Rsoen, *Substance Abuse, A Crisis in the Workplace, supra* note 121, at 33.

305 關於此點，參見 Payson & Rosen, *id.*

(4)在進行檢驗前，雇主亦並指示受雇者以書面列明其在檢驗前卅天內所曾服用之任何經醫師處方或自行購用之藥物，以及服用此類合法藥物之原因及病情。[306]

(5)應保證整個檢驗程序，均是在合法及保密之情況下進行，同時，並應適度尊重受雇者之隱私顧慮及尊嚴。[307]

(D) 在藥物及酒精檢驗後應注意之事項

在對受雇者所從事之藥物及酒精檢驗結束後，為確保檢驗結果之機密性（confidentiality），雇主尚應主動採取下列之各項措施：

(1)在從事檢驗後，雇主應特別為之設置一項檔案，在其上載明受雇者之姓名、檢驗期日、地點及結果、從事檢驗之實驗名稱，以及其他相關之資料（包括前述之受雇者同意書等）。此項檔案應儘量保持正確性及完整性，並與受雇者之其他人事資料分開，且應絕對保守機密，除非有知之必要性（如做成人事決定等），否則不應在公司內部流傳，而且只有在受雇者特別書面授權許可之情形下，方得對其工會代表公開。[308]

(2)對受雇者因檢驗結果而參加前述受雇者間互助方案（EAPs），或其他相關矯正復健課程之情事，亦應保守機密。有關受雇者為此而接受醫療之所有紀錄，亦不得任意告知第三者，除非已獲得受雇

---

306 *Id.*.及 Hartstein, *Drug Testing in the Workplace: A Primer for Employers, supra* note 127, at 603.

307 關於此點，參見 Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Workplace, supra* note 141, at 202 及 Venable, et al., *Drug and Alcohol Abuse in the Workplace, supra* note 300, at 51.

308 關於此點，參見 Black, *So You Have A Drug Problem, supra* note 127, at 484; Hartstein, *Drug Testing in the Workplace: A Primer for Employers, supra* note 127, at 603; Olsen, *A Comprehensive Review of Private Sector Drug Testing Law, supra* note 18, at 269 及 Payson & Rosen, *Substance Abuse, A Crisis in the Workplace, supra* note 121, at 33.

者之特別書面授權。[309]

(3)在受雇者因濫用禁藥及酗酒而受懲戒或被解雇之情形，雇主應儘量不將其受懲戒或解雇之原因，隨意洩露予另一雇主，而且也不得對受雇者之同僚公布張揚此一事實。[310]

(4)除非因特別或緊急情況，或接到傳票（subpoena）及其他法律命令（legal mandate），否則雇主不應將受雇者之檢驗結果，送交執法機關或其他相關機關，若已做前述之送交後，應在嗣後儘速通知受雇者此類事項。[311]

(E) 其他應注意事項

雇主為避免對受雇者從事藥物及酒精測驗而產生法律糾紛，除應採取前述之各項預防措施外，對下列之相關問題，亦應妥善處理：

(1)在因懷疑受雇者服用禁藥或酗酒，而有搜索其在工作場所貯藏櫃或其他財物之必要時，雇主必須事先徵得受雇者之書面同意。同時在進行搜索時，應由工會組織代表或其他適當證人與受雇者一起在場，以免事後發生牽扯不清之糾紛。此外，除非經過受雇者事先同意，否則應絕對避免肉體碰觸（physical touching）之情形。[312]

(2)應採取合理行動，避免服用禁藥及酗酒之受雇者，因受藥物及酒精之影響，致危及其本人或他人之安全或健康，而增加雇主職業傷害補償之責任。[313]

---

309 關於此點，參見 Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Workplace, supra* note 141, at 202.

310 *Id.*

311 關於此點，參見 Committee on Labor and Employment Law, *Drug Testing in the Workplace, supra* note 288, at 476.

312 關於此點，參見 Black, *So You have A Drug Problem, supra* note 127, at 482 及 Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Workplace, supra* note 141, at 202.

313 關於此點，參見 Gedit, *id.* at 203.

(3)對公司現有之雇用政策或員工手冊等人事資料，均應重新檢討整理，俾便使之符合禁止使用藥物及酒類政策之規定，同時，在該些人事資料文件中，雇主應特別強調接受藥物及酒精檢驗，是受雇者取得職位或繼續任職之要件之一，雇主與受雇者間並無任何默示性契約關係存在，在受雇者拒絕接受檢驗之情形，雇主可依據雇用自由意志之原則，將其逕行解雇。[314]

(4)受雇者服用禁藥或酗酒，除可歸究其個人或家庭因素，工作壓力過重也往往是重要成因之一，因此，雇主若能在工作場所內建立良好之勞資關係，例如以尊重之態度善待員工，特別關注受雇者之各項需求，能公平處理有關懲戒、評估及升遷事宜，以及建立良好之溝通管道等，同時，並採取各項合理之措施，以減輕工作環境所產生之壓力，則將可大為減少受雇者濫用化學物質之危險性。[315]

(八) 結論

基於上述之分析說明，可以得知在美國，雇主對受雇者進行藥物及酒精檢驗之情形已日漸普遍，而因此所引發之各項法律爭議，也可說是層出不窮，由於政府目前針對此一問題所制定之各項法律及行政規則，不但在內容上並不完備，且常有窒礙難行之處，而各級法院之相關判例，更有互相矛盾衝突令人無所適從之情形，因此，在工作場所內對受雇者進行藥物及酒精檢驗時，如何能避免發生不必要之法律糾紛，將成為雇主在處理日益複雜之勞資關係問題上，所須面臨之最大挑戰之一。

事實上在美國，濫用化學物質一直是難以解決之社會問題，而

---

314 關於此點，參見 Olsen, *A Comprehensive Review of Private Sector Testing Law*, *supra* note 18, at 269-270.

315 關於此點，參見 Geidt, *Drug and Alcohol Abuse in the Workplace*, *supra* note 141, at 203.

青少年吸毒及酗酒之情形也越來越普遍嚴重，等這批未來受雇者投入勞動市場後，勢必使原已棘手之問題更形惡化，因此，這種問題顯然已不是雇主一方所能單獨應付，而必須結合社會之整體力量，方得尋求較完善之解決對策。本文以上所討論者，可說是整個問題之一重要部份，對於其日後之發展趨勢，實仍宜密切加以注意觀察。

THE EMERGING LEGAL ISSUES CONCERNING DRUG AND ALCOHOLIC TESTINGS IN THE WORKPLACE IN THE UNITED STATES

Cing-kae Chiao

ABSTRACT

Drug abuse and alcoholism in the workplace by employees have become very serious labor problems in the United States in recent years. In order to cope with these new problems, American employers in both public and private sectors have adopted numerous drug and alcoholic testing programs to screen their employees. Although these testing programs have already produced some positive results for the employers, they also raise several important legal issues.

The purpose of this article is to make an in-depth examination of the emerging legal issues concerning drug and alcoholic testings of employees in the Unties States. Aside from introduction and conclusion, the main contents are divided into seven sections. Section One describes briefly several federal drug-free statutes and regulations dealing with drug testing programs in the workplace. Section Two examines several related constitutional issues raised by drug and alcoholic testings of employees. The following section deals with the relationship between several important federal fair employment legislation and these testing programs. Section Four analyzes the role played by labor unions regarding drug and alcoholic testings in the framework of collective bargaining system established under the National Labor Relations Act and the Railway Labor Act. Section Five delves into some other related legal issues caused by employers' drug and alcoholic testing programs. Section Six examines whether employees can utilize several common law doctrines, such as invation of privacy, defamation, emotional distress and unfair dismissal, to obtain suitable remedies from the courts. The final section tries to provide employers with several preventive measures to forestall litigations arising from drug and alcoholic testings in the workplace.