

美國最高法院對工作場所性騷擾爭議之最新判決：*Crawford v. Nashville* 一案之評析*

焦興鎧

中央研究院歐美研究所
11529 臺北市研究院路二段 128 號
E-mail: chiao@sinica.edu.tw

摘要

本文之目的，是希望由對美國最高法院在 *Crawford v. Nashville* 一案之判決，對 1964 年民權法第七章之禁止報復條款作一整體之說明，並根據學術及實務界對該院此一判決結果所做之評析，來探討此一判決之優劣得失及所未能解決之爭議。此外，由於我國目前根據性別工作平等法所建構之防治工作場所性騷擾法制，大體上是師法美國之做法，加重雇主在這方面預防及處理上法律責任，且亦設有免遭報復之條款，因此，對美國經驗所能提供之啟示，亦將一併加以討論，俾便讓雇主在處理此類勞資爭議時，亦得以有所遵循。

關鍵詞：1964 年民權法第七章、工作場所性騷擾、雇主法律責任、禁止報復條款、內部申訴機制

投稿日期：100.2.11；接受刊登日期：100.6.23；最後修訂日期：101.11.8

責任校對：胡貴鳳、陳雪美、林允安

* 本文原發表於 2010 年 12 月 3 日中央研究院歐美研究所主辦之「美國最高法院重要判決之研究：2007-2009」學術研討會。作者感謝國立中正大學法律系鄭津津教授在評論時所給予之指正，也要謝謝兩位匿名審查人所提供之寶貴意見。

壹、序言

與其他歐美重要國家之終審法院相較，美國最高法院堪稱是對發生在各種場域性騷擾問題爭議投注最多心力者，以較為人熟知之工作場所性騷擾 (sexual harassment in the workplace) 為例，它自 1986 年首度在劃時代之 *Meritor Savings Bank v. Vinson*¹ 一案中，除明確宣示此類性騷擾是 1964 年民權法第七章 (Title VII of the Civil Rights Act)² 所禁止之就業上性別歧視 (sex discrimination in employment) 外，³ 還曾設法釐清雇主在此類事件中法律責任 (employer liability) 之範圍。⁴ 嗣後，在 1992 年、1998 年及 2004 年這三年，它又有機會對此類爭議另做出多達五件之相關判決，⁵ 如果連同該院在過去還曾針對校園性騷擾 (sexual harassment on campus) 爭議所做之三件判決，⁶ 總數即高達十件之多！此一紀錄絕對是其他國家最高法院所無法望其項背者，也足見此一問題在該國受重視程度之一斑。事實上，透過該院這些判決，確能解決甚多相關之爭議，⁷ 而且也為其他國家處理此類問題或建構相關法制，提供

¹ 477 U.S. 57 (1986)，關於對美國最高法院此一判決之評析，參見焦興鎧 (2001: 342-360)。

² 42 U.S.C. §§ 2000e-e (17) (2006)。

³ 關於此點，參見 *Meritor*, 477 U.S. at 65 (quoting *Henson*, 682 F. 2d at 902)。

⁴ *Id.* at 70-73。

⁵ 關於這五則判決，參見 *Harris v. Forklift Systems, Inc.*, 510 U.S. 17 (1993); *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, 523 U.S. 75 (1998); *Ellerth v. Burlington Industries, Inc.*, 524 U.S. 742 (1998); *Faragher v. City of Boca Raton*, 524 U.S. 775 (1998); *Pennsylvania State Police v. Suders*, 542 U.S. 129 (2004)。

⁶ 這三則涉及校園性騷擾之判決，依時間先後分別是：*Franklin v. Gwinnett County Public School*, 503 U.S. 60 (1992); *Gebser v. Lago Vista Independent School District*, 524 U.S. 274 (1998); *Davis v. Monroe County Board of Education*, 526 U.S. 629 (1999)，關於對這些判決之簡要說明，參見焦興鎧 (2007: 36-38)。

⁷ 關於美國最高法院判決所能解決工作場所性騷擾較早期爭議之說明，參見焦興鎧

極有助益之啟示作用。⁸

在 2009 年，該院又有機會在 *Crawford v. Metropolitan Government of Nashville and Davidson County, Tennessee*⁹ 一案中，對受僱者在事業單位內部申訴機制處理此類事件爭議時作證而遭到雇主報復 (retaliation) 一事加以聽審判決，再度引起廣泛之討論。由於此類事後報復所引發之爭議，在該國平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission; EEOC) 每年所處理之就業歧視申訴案件中，已呈逐年上升之趨勢，¹⁰ 而各聯邦上訴巡迴法院對這類爭議所涉及 1964 年民權法第七章中所謂「異議條款」(opposition clause)，¹¹ 以及「參與條款」(participation clause)¹² 等，經常做出立場迥異之判決，¹³ 且鑑於受僱者免於遭受事後報復一

(2003b: 133-143)。至於在 2004 年所做 *Pennsylvania State Police v. Suders* 一案判決所釐清之相關爭議，參見焦興鎧 (2011: 258-259)。

⁸ 舉例而言，歐洲聯盟在 2006 年全面修正它在 1976 年及 2002 年所頒布及修正之男女平等待遇指令時，即曾將性騷擾之防治加以納入，而其中參考美國最高法院相關判決之處甚多。日本在 2006 年修正 1985 年所制定之男女僱用機會均等法時，亦曾根據美國之經驗，而加列有關禁止職場性騷擾之條款。至於我國師法美國制度，而在性別工作平等法對工作場所性騷擾加以防治之做法，則可參見本文後述肆、四部分之說明。

⁹ 129 S. Ct. 846 (2009).

¹⁰ 事實上，雇主在各類就業歧視申訴案件所採取事後報復舉措所引起之勞資爭議，一直是美國平等就業機會委員會所處理申訴案件之最大宗，而且近年來更是攀升甚速。舉例而言，在 1997 年該委員會所處理之 80,680 件申訴案件中，共有 22.6% 是屬此類申訴，至 2007 年，在 82,792 件申訴案件中，即有 32.3% 是屬此類申訴。關於此一數據資料，參見 U.S. Equal Employment Opportunity Commission (n.d.)；至於對此一現象之說明，參見 Brake (2005: 25-36) 及 Winslow (2009: 217-218)。

¹¹ 42 U.S.C. § 2000e-3 (a) (2006).

¹² *Id.*

¹³ 關於此點，參見 *Cardenas v. Massey*, 269 F. 3d 251, 263-264 (3rd Cir. 2001); *Evans v. City of Houston*, 246 F. 3d 344, 347 (5th Cir. 2001); *Scott v. County of Ramsey*, 180 F. 3d 913, 915 (8th Cir. 1999); *McDonnell v. Cisneros*, 84 F. 3d 256, 257 (7th

事，往往是處理這類事件爭議得以發現真相及尋求解決之道極其重要之一環，因此，該院在此案所做之詮釋即極具重要性，不但有助於聯邦上訴巡迴法院不同意見之釐清，並也能對其他就業歧視事件相關爭議之處理，發揮一定之指標意義，值得做一詳盡完整之探究。

本文之目的，是希望藉由對美國最高法院在 *Crawford v. Nashville* 一案之判決，對前述 1964 年民權法第七章禁止報復條款作一整體之說明，並根據該國學術及實務界對該院此一判決結果所做之評析，來探討此一判決之優劣得失及所未能解決之爭議。此外，由於我國目前根據性別工作平等法所建構之防治工作場所性騷擾法制，大體上是師法美國之做法，且亦設有免遭報復之條款，因此，對美國經驗所能提供之啟示，亦將一併提及。除序言及結語外，全文之內容共分三大部分：第一部分對該院歷年所做相關判決作一簡要之回顧，然後再探討雇主對此類事件採取報復作為所引起之爭議；第二部分討論該院對 *Crawford v. Nashville* 一案之判決，包括該案之重要事實、聯邦下級法院之判決，以及聯邦最高法院之意見等，以期對該案之來龍去脈有一完整之認識；第三部分則對該院此一判決結果作一整體評析，除說明其優劣得失外，也會對它所能提供之啟示加以闡述，藉以探討對我國相關法制能否發揮攻錯之效。

貳、背景說明

本文此一部份，首先將說明工作場所性騷擾問題在美國所引起雇主法律責任爭議之發展沿革；接著以 1986 年聯邦最高法院在 *Meritor Savings Bank v. Vinson*¹⁴ 之判決，以及它在 1998 年分別在

Cir. 1996).

¹⁴ 477 U.S. 57 (1986)，有關對美國最高法院首度對此類爭議判決之一般說明，參見

*Faragher v. City of Boca Raton*¹⁵ 與 *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*¹⁶ 兩案之判決，來探討該院早期對雇主在管理監督者性騷擾下屬 (supervisory sexual harassment) 之情形下，如何設法釐清其法律責任範圍之努力。至於它在 2004 年於 *Pennsylvania State Police v. Suders*¹⁷ 一案中，又對受僱者在這種情形下被迫自動離職 (constructive discharge) 所引發之相關爭議，則也將一併提及。最後，本部分對近年來雇主因受僱者提出此類申訴，而對之採取報復作為所引起相關爭議之判決，也將加以剖析，藉以導出聯邦最高法院何以在 2009 年，會在前述 *Crawford v. Nashville*¹⁸ 一案中，做出最新之判決來。

一、工作場所性騷擾所引起之雇主法律責任爭議

雖然美國國會在制定前述 1964 年民權法第七章，俾便建構一套禁止包括性別歧視在內之就業歧視法制時，並未對「性別」(sex) 一詞做任何之詮釋，¹⁹ 更遑論何種情形構成性騷擾。然而，自 1970 年代中期聯邦各級法院開始處理此類之新興爭議後，除在早期階段

焦興鎧 (2001: 337-339, 340-341, 359-360)。

¹⁵ 524 U.S. 775 (1998)，有關對該院此一判決之一般說明，參見焦興鎧 (2003b: 122-127)。

¹⁶ 524 U.S. 742 (1998)，有關該院對此一判決之一般說明，參見焦興鎧 (2003b: 129-132)。

¹⁷ 542 U.S. 129 (2004)，有關對該院此一判決之一般說明，參見焦興鎧 (2011: 247-257)。

¹⁸ 129 S. Ct. 846 (2009)。

¹⁹ 事實上，「性別」一詞是在國會討論此法最後階段，始由南方一位眾議員故意加入，其目的是要激起保守國會議員群起反彈，致造成該法不能通過，雖此一陰謀並未得逞，但也造成國會並未對此一法定禁止項目詳加討論，而在嗣後適用時引發諸多歧異。關於此一事件之始末，參見 Estrich (1991: 816-817)。

略有遲疑外，很快即將此類行為歸類為是一種性別歧視之情形（焦興鎧，1997b: 376-378）。而負責執行該法之平等就業機會委員會，也在1980年即頒布一項相關之指導原則（guidelines），²⁰對雇主就此類事件所應負擔之法律責任範圍設法做一釐清。²¹嗣後，該委員會又陸續頒布一系列之相關政策指導原則（policy guidance），以做為該委員會人員處理相關爭議時之準據。²²雖然這些指導原則並沒有任何法律拘束力，但由於聯邦各級法院一向會尊重由此一專業委員會所頒布之各類指導原則，因此，它們仍能發揮一定之影響力（焦興鎧，1997b: 304）。²³

一般而言，工作場所性騷擾可大體區分為兩大類型：一是交換性騷擾（*quid pro quo* sexual harassment），也就是雇主或代表雇主任行使僱用或解僱職權之高階主管以要求性方面之好處，來做為應徵求職者或受僱者取得或保有就業之交換條件；另一則是敵意環境性騷擾（hostile environment sexual harassment），主要是發生在低階主管對下屬、員工相互間或其他人對員工所從事之性騷擾行為（焦興鎧，1997b: 374）。在前者之情形，通常雇主要負絕對之法律責任（strict liability）固無疑問，但在後者之情形，卻因涉及雇主本身是否知曉此類情形之發生，或雇主是否得以掌控全盤情勢，而常易滋

²⁰ EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION, GUIDELINES ON DISCRIMINATION BECAUSE OF SEX—SEXUAL HARASSMENT, 29 C.F.R. § 1604.11 (a)-(g) (2010).

²¹ 關於此點，參見 *id.* at 29 C.F.R. § 1604.11 (c)-(e).

²² 關於此類政策指導原則，參見 EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION POLICY GUIDANCE ON CURRENT ISSUES OF SEXUAL HARASSMENT 及 EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION POLICY GUIDANCE ON EMPLOYER LIABILITY UNDER TITLE VII FOR SEXUAL FAVORITISM.

²³ 至於美國最高法院通常也是採相同立場，參見 *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424, 433-434 (1971) 及 *General Electric Co. v. Gilbert*, 429 U.S. 125, 141-142 (1976) 兩著名案例之判決。

生疑義。尤其是發生在低階主管所觸犯前述管理監督者性騷擾之情形，則更是一相當難以解決之問題。

事實上，雖然美國聯邦下級法院對雇主在工作場所性騷擾事件之責任歸屬問題，在早期並不認為應有前述 1964 年民權法第七章之適用 (焦興鎧，1997b: 375-376)，但自 1980 年起，聯邦上訴法院曾陸續做出幾則重要判決，為工作場所性騷擾事件之雇主法律責任歸屬問題，奠定相當堅實之基礎。舉例而言，在 *Bundy v. Jackson*²⁴ 一案，女性受僱者因不堪其管理監督者一再提出無理性需索而提起告訴，聯邦上訴法院認為，原告被害人在本案雖未遭受有形之經濟損失，諸如被降職或解僱等，但其工作環境無疑已被非法惡質化 (illegally poisoned)，因此判決原告勝訴。嗣後，在另一著名之 *Henson v. City of Dundee*²⁵ 案中，上訴法院更進一步列舉五項標準，來決定雇主在敵意工作環境性騷擾事件之法律責任範圍：(1) 受僱者屬 1964 年民權法第七章所保護群體之一份子；(2) 受僱者遭到不受歡迎之性騷擾；(3) 該項騷擾行為是基於性別因素所產生；(4) 該項騷擾行為已影響到僱用之條件、狀況及特徵；及 (5) 雇主實際知悉或被推定知悉敵意工作環境之存在。自 1983 年以後，聯邦上訴法院即已越來越放寬提起性騷擾訴訟之限制，而且也逐漸加重雇主對這類事件之法律責任。舉例而言，在 *Craig v. Y & Y Snacks, Inc.*²⁶ 及 *Horn v. Duke Homes*²⁷ 兩案，聯邦上訴法院即曾判決，若管理監督者擁有完全權力能決定是否僱用，或雇主實際知悉或被推定知悉管理監督者之行為時，則雇主對整個性騷擾事件即應負絕對之法律責

²⁴ 641 F. 2d 934 (D.C. Cir. 1981).

²⁵ 682 F. 2d 897 (11th Cir. 1982).

²⁶ 721 F. 2d 77 (3rd Cir. 1983).

²⁷ 755 F. 2d 599 (7th Cir. 1985).

任。而在 *Katz v. Dole*²⁸ 一案，法院也曾判決雇主雖已制定禁止性騷擾之政策，但卻並未貫徹實施，仍無法全然免責。此外，有些聯邦地方法院在此一階段也曾判決，如果管理監督者將晉升機會給予與其有染之受僱者，而對拒絕其性方面示好 (sexual advance) 之舉者予以差別待遇，則亦構成間接性騷擾之情形。²⁹

如前所述，聯邦各下級法院在審理涉及交換性騷擾事件之案件中，早已確立雇主應負擔絕對法律責任之立場 (焦興鎧，1997a: 115-118)。至於在同事 (co-workers) 所造成敵意環境性騷擾之情形，則聯邦下級法院通常會尊重平等就業機會委員會前述在 1980 年所頒布之指導原則，認為雇主在實際知悉或被推定知悉這類事件後，即應負擔法律責任，除非他 (或她) 能證明已採取立即而合適之糾正措施，³⁰ 而在前述 *Katz v. Dole*³¹ 及 *Barrett v. Omaha National Bank*³² 諸案中，它們也都是採一致之立場，並沒有任何爭議存在。同時，如果這類事件發生在非受僱者 (non-employees)，諸如主顧、一般顧客、售貨員或承包商等，或甚至完全不相干一般公眾 (third party) 進入工作場所性騷擾受僱者之情形，雖然此類案件並不多見，但聯邦各下級法院通常也都會尊重平等就業機會委員會在前述指導原則所宣示之立場，而認為還應權衡雇主對這類事件之掌控程度來做決定。³³ 然而，對於最棘手之管理監督者性騷擾下屬時雇主責任之歸屬問題，聯邦各下級法院之態度卻自始即一直並不明

²⁸ 709 F. 2d 251 (4th Cir. 1983).

²⁹ 關於這些案例，參見 *Toscano v. Nimmo*, 570 F. Supp. 1197 (D. Del. 1983) 及 *King v. Palmer*, 598 F. Supp. 65 (D.C.C. 1984).

³⁰ 關於此點，參見 29 C.F.R. § 1604.11 (d) (2010).

³¹ 709 F. 2d 251, 256 (4th Cir. 1983).

³² 726 F. 2d 424, 427 (8th Cir. 1984).

³³ 關於此點，參見 29 C.F.R. § 1604.11 (e) (2010).

朗，甚至各聯邦上訴巡迴法院還會有判決不一之情形出現，而有待聯邦最高法院來做進一步之釐清（焦興鎧，2001：328-329）。事實上，該院自 1986 年起，在首度於前述 *Meritor* 一案對此類事件做出判決以來，即開始設法加以處理。

二、美國最高法院早期之相關判決

如前所述，在 1986 年至 1988 年期間，美國最高法院共曾三度做出相關之判決，設法釐清雇主在其管理監督者對下屬性騷擾時所應負擔法律責任之範圍，³⁴ 其中在劃時代之 *Meritor* 一案中，它除首度明確宣示這類行為對受僱者而言，構成一種敵意之工作環境，而屬前述 1964 年民權法第七章所指稱之就業上性別歧視外，³⁵ 還特別討論雇主在此類事件之法律責任問題。³⁶ 該院在該案中，推翻聯邦上訴哥倫比亞特區巡迴法院之判決，而認為雇主並不應就此事事件負絕對之法律責任。³⁷ 它特別指出國會在制定前述 1964 年民權法第七章時，曾希望對雇主之法律責任加以某種程度之限制，從而，法院在處理這類案件時，即應依據傳統之代理法則（agency law）來做指導原則。³⁸ 同時，該院在該案中還指出，雖然雇主聲稱它在性騷擾行為發生時，即已有一項禁止歧視之政策及申訴管道存在，但由於該政策僅宣示一般性之禁止歧視，而並未特別提及對工作場

³⁴ 事實上，在這段期間內，該院還曾在 1993 年於 *Harris v. Forklift Systems, Inc.*, 510 U.S. 17 (1993)，以及在 1998 年於 *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, 523 U.S. 75 (1998) 兩案中，對工作場所性騷擾爭議做出判決，但因均與雇主法律責任之認定此一議題無關，故在本文中將不另作討論。至於對這兩則判決之評析，前者可參見焦興鎧 (1997b: 336-357)，後者則可參見焦興鎧 (2005: 336-355)。

³⁵ 關於此點，參見 *Meritor*, 477 U.S. at 65 (quoting *Henson*, 682 F. 2d at 902)。

³⁶ *Id.*

³⁷ *Id.* at 73.

³⁸ *Id.* at 78.

所性騷擾事件之處理，從而，所能發揮之效能不彰。³⁹ 此外，該公司之內部申訴管道也無濟於事，因為它規定受僱者必須先向其管理監督者提出反應，而在該案之情形，由於管理監督者即被控從事性騷擾行為者，因此原告不會去運用此一申訴程序一事，也就毫不足奇。⁴⁰ 至於馬歇爾大法官 (Justice Thurgood Marshall) 在本案所提出之協同意見書，雖然同意該院多數意見中有關敵意工作環境性騷擾構成一種就業上性別歧視之看法，但卻認為雇主應在此類事件中負絕對之法律責任。⁴¹

雖然美國最高法院在 *Meritor* 一案之判決，曾希望能用代理法則來處理雇主之法律責任問題，但因該判決此一部分語義不清，嗣後反而衍生各聯邦上訴巡迴法院判決極為不一之情形發生 (焦興鏜，1997a: 119-140)，而不得不由該院在 1998 年另以兩則相關判決來設法加以澄清。根據它在前述 *Faragher* 及 *Ellerth* 兩案之判決，特別指出雖然雇主根據前述之代理法則，固應就管理監督者濫用其權能而對其下屬所從事之性騷擾行為負責，但雇主必須對此類之法律責任，也能提出所謂「免責抗辯」(affirmative defense) 始可，亦即他 (或她) 在事件發生後，即會設法加以剷除。同時，提出指控之受僱者本身，卻未能採取同樣之合理注意，來充分運用雇主所提供之防範措施，以及避免此類傷害之發生。⁴² 根據該院之見解，它所以採取此一中庸之道，是因為 1964 年民權法第七章之主要目標並非提供補償 (redress)，而在避免傷害。⁴³ 此外，它還特別指陳

³⁹ *Id.* at 72-73.

⁴⁰ *Id.* at 73.

⁴¹ *Id.* at 74.

⁴² *Faragher*, 524 U.S. 775, at 806-807.

⁴³ *Id.*

出，在決定雇主是否符合此一免責抗辯要件時，他（或她）應主動提示一「經證明有效之申訴及解決性騷擾控訴機制（mechanism），且能在不會造成不當危險及花費情形下，供受僱者加以運用始可。」

⁴⁴ 如果受僱者本身未能運用該項救濟措施（remedial apparatus）時，則雇主即不應負擔法律責任。為更明確表達此一意旨，該院還特別做出下列判決：

在具有直接（或更高階層）權能之管理監督者造成之一可提起法院訴訟之敵意工作環境時，雇主對被害之受僱者即應負替代法律責任，在這種情形下，若管理監督者並未採取任何涉及有形就業作為（tangible employment action），⁴⁵ 則雇主即可根據聯邦民事訴訟法第 8 (c) 條之規定，以一項具優勢之證據，來對（被害人）法律責任或損害賠償金之訴求提出一項免責抗辯。此一免責抗辯應包含兩項必要條件：(i) 雇主已採取合理之注意，來避免及迅速糾正任何性騷擾行為；及 (ii) 原告受僱者在不合理之情況下，未能充分利用雇主所提供之救濟措施，或未能避免此類傷害之發生。⁴⁶

此外，為避免此一判決還有任何含混不清之處，該院之多數意見更進一步指出：

在雇主提出第一項免責抗辯之訴訟時，他（或她）是否曾頒布一項包含申訴程序之禁止性騷擾政策聲明一事，雖非在任何情況均屬法律上所必要者，然而，至少要備有一適合（事業單位）就業情況之正式政策聲明，則仍屬得以合宜探討之處。同時，就受僱者未能採取合理注意之相對義務方面而言，也並

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ *Id.* at 808-809. 根據聯邦最高法院之見解，若管理監督受僱者已採取任何涉及有形就業利益之聘僱行為，則雇主之免責抗辯即告失效，關於此點，參見 *id.*

⁴⁶ *Id.*

不僅侷限於她（或他）未能合理運用雇主所提供之申訴程序此一情形而已，雖然前述之舉即足以充分符合雇主第二項免責抗辯之必要條件。⁴⁷

然而，最高法院對此一通則也特別設定一項限制，即：「如果管理監督者之騷擾行為已經形成一項涉及有形就業作為，諸如解僱、降級或不利之職務調配等，則前述之免責抗辯即不復存在。」⁴⁸

一般而言，由於聯邦最高法院此二重要判決所宣示之立場堪稱極為明顯，即：雇主在這類事件中所負擔之法律責任益形加重，從而，今後應如何加強員工對這類問題認知之訓練課程 (awareness training programs) (焦興鎧，2003b: 143)，以及更進一步採取各種相關之預防措施，諸如發布禁止工作場所性騷擾之書面政策聲明、採納一項內部申訴管道、對相關申訴進行調查，以及在調查後採取適當之補正行動等，⁴⁹ 都是建構一套事先防範及善後處理這類事件機制所不可或缺者。

三、美國最高法院近期之相關判決

在 2004 年，聯邦最高法院又有機會在一涉及因工作場所性騷擾而被迫自動離職之案件中，對雇主法律責任之範圍有所詮釋。⁵⁰ 在該案中，由於各聯邦上訴巡迴法院對受僱者被迫自動離職一事，是否構成一種有形就業作為之情形意見分歧，因此聯邦最高法院乃

⁴⁷ *Id.*

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ 關於此點，參見焦興鎧 (1997a: 156-172)，對雇主此類預防及補正措施之做法，有極詳盡之說明。

⁵⁰ *Pennsylvania State Police v. Suders*, 542 U.S. 129 (2004)，關於對本案判決之評析，參見焦興鎧 (2011: 257-271)。

頒發移送審查命令 (certiorari)，藉以解決此一見解不一之情形。⁵¹ 根據由金斯勃格大法官 (Justice Ruth Bader Ginsburg) 所執筆之多數意見，首度正式承認根據 1964 年民權法第七章之規定，原告得以被迫自動離職為由，提出就業歧視之訴求。⁵² 此外，該院也同時判決被迫自動離職可能是一種有形之就業作為，但是在某些相關之案件中，雇主仍可根據該院前述在 *Ellerth* 及 *Faragher* 兩案之判決，提出免責之抗辯。⁵³

在本案中，多數意見特別強調，如果原告受僱者要主張她 (或他) 是被迫自動離職的話，則必須證明其飽受虐待之工作環境已經變得無法忍受，而辭職他去一途確實成為一合適之回應 (fitting response) 始可。⁵⁴ 它特別沿用前述在 *Ellerth* 及 *Faragher* 兩案有關敵意工作環境訴求之做法，也將有關被迫自動離職之訴求區分成兩種類型：一種是因事業單位之正式作為 (official acts) 所促成者，⁵⁵ 另一則並非出自公司之正式作為。⁵⁶ 在前者之情形，等同是觸犯性騷擾行為之管理監督者利用權勢，而將整個事業單位之正式權力壓制在其下屬身上，⁵⁷ 從而，該院認為一種有形之就業作為即告產生，而雇主即不得主張前述它在 *Ellerth* 及 *Faragher* 兩案所提出之免責抗辯。⁵⁸ 至於在後者之情形，由於雇主之正式作為並不足以支撐構成一項有關被迫自動離職之訴求，因此，並未產生一種有形之就

⁵¹ *Pennsylvania State Police v. Suders*, 540 U.S. 1046 (2003).

⁵² 關於此點，參見 *Suders*, 542 U.S. at 129, 140.

⁵³ *Id.* at 132, 142-143.

⁵⁴ *Id.* at 134.

⁵⁵ *Id.* at 144.

⁵⁶ *Id.* at 148-149.

⁵⁷ 關於此點，參見 *id.* at 144，該院主要是引用它在前述 *Ellerth* 一案之用語，參見 *Ellerth*, 524 U.S. at 762.

⁵⁸ *Id.* at 148-152.

業作為，雇主從而即得提出相關之免責抗辯。⁵⁹

此外，該院還進一步指陳出：

正式之指令及宣布通常是雇主最容易注意到的，而正好也是雇主最有辦法加以掌握者。如果沒有「事業單位之正式作為」來做為最後之支撐點 (last straw)，雇主通常沒有特別理由來懷疑一項辭職之舉不是在員工中每天都會例行發生者。同時，誠如 *Ellerth* 及 *Faragher* 兩案進一步指出，在公司紀錄中所反映之一項正式作為，諸如降級或減薪等，很明確即可看出管理監督者是在利用其經營或控制之地位，來對受僱者做出不利之舉。如果沒有這種正式之作為，則管理監督者本身之失德行為 (misconduct) 是否受到代理關係 (agency relation) 之協助一事，就顯得較不明確。根據本院之先例，這種不確定性 (uncertainty) 即足以讓雇主有機會得以提出 *Ellerth* 及 *Faragher* 兩案所設立之免責抗辯，而不必自動負擔代理之法律責任。⁶⁰

同時，根據該案多數意見之見解，本案原告所提出之被迫自動離職之訴求是基於一種敵意之工作環境而來，應屬根據 1964 年民權法第七章被迫自動離職訴求之一種所謂「次級類型」(subset)，⁶¹ 在原告提出此種敵意工作環境之訴求時，她 (或他) 必須證明「這些冒犯性之行為情形極為嚴重普遍，而造成一虐待性之工作環境。」⁶² 此外，該院之多數意見還進一步指出，原告受僱者提出上述這類訴

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ *Id.* at 148-149.

⁶¹ *Id.* at 143，而根據該國著名女性主義法學者查瑪拉斯教授 (Professor Martha Chamallas) 之見解，另一類根據該法第 7 章可以提出被迫自動離職之訴求，則主要是一種隱藏性之歧視作為，諸如一項降級等，關於此點，參見 Chamallas (2004: 317-318)。

⁶² *Id.* at 146-147.

訟時，還必須具有兩種訴因 (causes of action) 始可，也就是要證明：(1) 有一敵意之工作環境存在；及 (2) 整個工作條件已變得令人無法忍受，而一位合理之個人會有被迫不得不辭職他去之感覺。換言之，這類訴求還必須呈現一種「最惡劣形態」(worst scenario) 之騷擾行為，也就是這類行為必須升高至臨界點 (breaking point) 始可。⁶³ 在本案中，多數意見還進一步指陳出：

令人無法忍受而造成自動辭職之騷擾行為，可能是由同事之行為、非正式之管理監督者行為或正式事業單位作為所造成。在實際解僱 (actual termination) 之情形，通常都是經由事業單位之正式作為所造成，但被迫自動離職則不是如此。被迫自動離職通常同時具有兩項要素：一是受僱者離職之決定，另一則是促使此類決定之行為 (precipitating conduct)；前者與 (公司) 正式之作為無涉，而在後者之情形，就像一般並不涉及被迫自動離職因素之性騷擾行為一樣，可能會也可能不會牽涉到一項 (公司) 正式之作為。⁶⁴

最後，根據此案多數意見之看法，如果受僱者能證明她 (或他) 確是依據 1964 年民權法第七章之規定而被迫自動離職的話，則不論是否與本案原告所提出之訴求一樣，都得以接受與實際歧視解僱 (actual discriminatory discharge) 相同之損害賠償，包括積欠工資 (backpay)、預期工資 (frontpay)，以及補償性與懲罰性之損害賠償金等在內。⁶⁵

⁶³ *Id.* at 147-148.

⁶⁴ *Id.* at 148.

⁶⁵ *Id.* at 147 n. 8.

四、基於雇主報復作為所引起之爭議

當國會在制定前述 1964 年民權法第七章時，其最主要之目的，是要藉由鼓勵自願剷除工作場所歧視之手段，來推動平等就業權利之理念，⁶⁶ 而為避免雇主透過報復之手段，來干涉受僱者爭取或推動該法所揭櫫之目標，⁶⁷ 它特別在該法中增列一項禁止報復之條款，明確規定雇主不得對任何反對他（或她）非法就業作為之受僱者（及求職者）加以歧視，⁶⁸ 或因受僱者（及求職者）提出正式之申訴、作證、協助或以任何方式參與一項調查、程序或公聽會等，而予以歧視，⁶⁹ 否則均會構成非法之就業作為。前者一般通稱為異議條款，而後者則是參與條款。一般而言，根據聯邦各級法院之相關判決，此二條款是屬個別獨立之性質，⁷⁰ 只要符合其中一個要件，當事人即可得到該法之保障，⁷¹ 但一般通念上都認為，參與條款要比異議條款給予受僱者（及求職者）較為廣泛之保障，而後者通常都會被做較為限縮之詮釋。⁷² 由於該法對參與條款之定義較為明確，而且還是採列舉之方式呈現，因此，聯邦各級法院通常較沒有困難由系爭案件之事實來加以判斷。⁷³ 但在處理涉及異議條款之相關爭議時，法院即常易陷入困境，因為當事人之某種特定行為，究竟是否已及於表達異議之程度，通常要看法院如何詮

⁶⁶ 關於此點，參見 *Hearn v. R. R. Donnelley & Sons Co.*, 460 F. Supp. 546, 548 (D. N. Ill. 1978).

⁶⁷ 關於此點，參見 *Burlington Northern v. White*, 548 U.S. 53, 63 (2006).

⁶⁸ 42 U.S.C. § 2000e-3 (a) (2006).

⁶⁹ *Id.*

⁷⁰ 關於此點，參見 *Kelley v. City of Albuquerque*, 542 F. 3d 802, 815 n. 11 (10th Cir. 2008).

⁷¹ *Id.*

⁷² 關於此點，參見 *Vaughn v. Epworth Villa*, 537 F. 3d 1147, 1152 (10th Cir. 2008).

⁷³ *Id.* at 1151-1152.

釋此一條款之定義而定。⁷⁴

根據平等就業機會委員會針對禁止雇主報復行為所頒布之遵循手冊 (compliance manual)，受僱者在提出此類訴求時，通常必須滿足下列三項要件始可，即：(1) 他 (或她) 是參與一項受保護之行為 (不論是對歧視表達異議，或是參與一項制定法上所訂之申訴程序)；(2) 雇主對該受僱者採取一項不利對待之行為；及 (3) 該受僱者受保護之行為與雇主之不利對待行為間，確有因果關係 (causation) 存在。⁷⁵ 此外，要符合前述受保護行為之要件，該受僱者表達異議之行為，必須是基於一項合理之誠信態度，而認為雇主之相關作為，確實構成違反 1964 年民權法第七章之行為始可，至於該項行為是否實際違反該法，則並非所要過問者。⁷⁶ 同時，這種表達異議之舉，也必須是合理，而不能過於廣泛、含糊不清或具破壞性始可。⁷⁷ 一般而言，為鼓勵受僱者勇於提出此類訴求，俾能得到 1964 年民權法第七章之保護，雖然該法異議條款之定義較為不確定，但聯邦各級法院通常都會做較為寬鬆之詮釋 (Kline, 2009: 594-595)。舉例而言，根據聯邦上訴第九巡迴法院在 *Ray v. Henderson*⁷⁸ 一案之判決，原告向管理監督者提出申訴之舉，不論是以正式或非正式之方法為之，均被認為屬於應受保護之行為。⁷⁹ 而聯邦上訴第三巡迴法院在

⁷⁴ 關於此點，參見 *Hochstadt v. Worcester Foundation for Experimental Biology*, 545 F. 2d 222, 230 (1st Cir. 1976) 及 Kline (2009: 594)。

⁷⁵ EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION, COMPLIANCE MANUAL ON RETALIATION § 8-II B (1998).

⁷⁶ 關於此點，參見 *Clark County School District v. Breeden*, 532 U.S. 268, 270 (2001) (per curiam).

⁷⁷ 關於此點，參見 EEOC COMPLIANCE MANUAL, *supra* note 75.

⁷⁸ 217 F. 3d 1234 (9th Cir. 2000).

⁷⁹ *Id.* at 1240 n. 3.

*Neiderlander v. American Video Glass Co.*⁸⁰ 一案更進一步認為，雖然原告只是向同事提出抱怨，但只要這些抱怨能傳達到經理部門層級的話，則也應受到保護。⁸¹ 至於非正式之抗議手段，只要不具破壞性質，而是希望能發聲讓人注意到雇主有歧視性之作為，則根據聯邦上訴第三巡迴法院在 *Laughlin v. Metropolitan Washington Airports Authority*⁸² 一案之判決，也被認為是一種受該法保護之行為。⁸³ 在此值得注意者是，聯邦上訴第九巡迴法院在前述 *Ray* 一案中，甚至還進一步認為此一異議條款，可以用來保護對第三者歧視之抗議行為。⁸⁴

事實上，除上述之相關判決外，另外還有幾個聯邦上訴巡迴法院在審理涉及前述異議條款之案件時，即使案情相當類似，但卻往往會有做出歧異之判決情形出現，雖然這些案件均與工作場所性騷擾之爭議無關，但均屬就業歧視之重要課題，仍有賴聯邦最高法院來做較統一之詮釋。舉例而言，在 *Cardenas v. Massey*⁸⁵ 一案中，雖然聯邦上訴第三巡迴法院判決原告在利用雇主內部申訴機制，提出有關自己本身權益之正式申訴時，也同時支持其他另兩位同事之作為，是屬於一受 1964 年民權法第七章受保護之作為，⁸⁶ 但此案原告卻因無法證明其中一項爭點之因果關係而敗訴，雖該院認為他在事業單位內部申訴機制提出申訴之舉及所做之說明，均應屬 1964 年民權法第七章所保護之行為。⁸⁷ 至於在 *Evans v. City of Hous-*

⁸⁰ 80 F. App'x 256 (3rd Cir. 2003).

⁸¹ *Id.* at 261.

⁸² 149 F. 3d 253 (4th Cir. 1998).

⁸³ *Id.* at 259.

⁸⁴ 關於此點，參見 *Ray*, 217 F. 3d at 1240 n. 3.

⁸⁵ 269 F. 3d 251 (3rd Cir. 2001).

⁸⁶ *Id.* at 253.

⁸⁷ *Id.* at 263-264.

*ton*⁸⁸ 一案，主要是涉及 1967 年就業上年齡歧視法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967; ADEA)⁸⁹ 之訴訟，而聯邦上訴第五巡迴法院在該案中認為原告所從事者是一受保護之表達異議行為，而不應由聯邦地方法院以即決裁判 (summary judgment) 之方式處理，⁹⁰ 至於有關她在該案中所遭受到雇主予以降級 (demotion) 之懲戒處分，由於與接受雇主內部調查程序之時間接近，而且就在她結束試用期間之後，因此該院認為有一定之因果關係，而判決原告勝訴。⁹¹ 此外，聯邦上訴第七巡迴法院在另一 *McDonnell v. Cisneros*⁹² 案件中，也曾明確表達受僱者所做所謂「被動之抗拒」(passive resistance)，應屬一種表達異議之方式。⁹³ 最後，在 *Scott v. County of Ramsey*⁹⁴ 一案中，聯邦上訴第八巡迴法院判決由於原告曾在雇主一項內部調查程序中作證，而且所提出之證據也足以證明雇主確實對他採取報復作為，因此，即應構成一受 1964 年民權法第七章異議條款所保護之行為。⁹⁵

綜合上述各聯邦上訴巡迴法院之相關判決，當原告在雇主所設置之內部調查程序中作證，而提出自己本身也曾遭到聯邦最高法院所一再認定構成就業上性別歧視之性騷擾行為侵襲時，究竟是否能受到前述 1964 年民權法第七章中異議條款之保護？即是聯邦最高法院在 *Crawford* 一案所要釐清解決者。

⁸⁸ 246 F. 3d 344 (5th Cir. 2001)，在該案中，原告所提出之訴求除涉及及就業上年齡歧視外，還與 1964 年民權法第一章及德州人權法有關。

⁸⁹ 29 U.S.C. §§ 621-634 (2006).

⁹⁰ *Evans*, 246 F. 3d at 354.

⁹¹ *Id.* at 359.

⁹² 84 F. 3d 256 (7th Cir. 1996).

⁹³ *Id.* at 262.

⁹⁴ 180 F. 3d 913 (8th Cir. 1999).

⁹⁵ *Id.* at 918.

參、聯邦最高法院對 *Crawford v. Nashville* 一案之判決

本文此一部份首先簡要說明 *Crawford v. Nashville* 一案之重要事實，接著討論聯邦地方法院及聯邦上訴第六巡迴法院等下級法院之相關判決，再探討雙方當事人在向聯邦最高法院上訴時所提出之主張，然後剖析由蘇特大法官 (Justice David H. Souter) 所執筆之聯邦最高法院意見，最後，由於阿利托大法官 (Justice Samuel A. Alito) 及湯瑪斯大法官 (Justice Clarence Thomas) 所提出之協同意見書，在嗣後曾引發該國學界及實務界相當廣泛之討論，因此，本部分也將做較詳細之敘述。

一、本案之重要事實

在 2002 年 5 月，田納西州納西維爾及戴維森郡之市政府開始進行一項內部申訴調查程序，起因是謠傳該市公立學校系統員工關係部門之主任基恩·休斯 (Gene Hughes) 曾對員工性騷擾。⁹⁶ 而在調查過程中，本案原告克勞福女士及其他八位員工，被人資部門官員問及是否曾目擊任何有關被申訴人休斯之不當行為，她在接受調查訪談時，提及自己本身曾遭到休斯幾度不當之性騷擾行為。⁹⁷ 舉例而言，有次他在回應她的問候時，居然抓著自己的褲襠然後回答說：「妳問我怎麼了？(What's up?) 妳知道這就是什麼了！」⁹⁸ 此外，她還告知從事調查的人資部門官員，休斯曾一再用他的褲襠部位來磨蹭她辦公室的門，⁹⁹ 甚至還有一次直接走進她的房間，抓著

⁹⁶ 關於此點，參見 *Crawford*, 129 S. Ct. at 849.

⁹⁷ *Id.*

⁹⁸ *Id.* (quoting *Crawford*, 211 F. App'x at 375 & n. 1).

⁹⁹ *Id.*

她的頭要放在他的褲襠那兒，而 she 曾告知被申訴人，此一行為會是他的上司所不允許者。¹⁰⁰ 同時，在調查過程中，另外還有兩位女職員也說出休斯曾對她們性騷擾。¹⁰¹ 然而嗣後，該市政府僅對被申訴人做出口頭申誡之懲戒處分而已，反而將克勞福及其他兩位說出曾遭休斯性騷擾之女職員開除，至於克勞福女士被革職之原因，則是因為該市政府認定她有盜用公款之情形。¹⁰² 克勞福女士在用盡所有之行政救濟程序後，即以該市政府違反 1964 年民權法第七章中之異議條款及參與條款之規定為由，而向田納西州中部地區之聯邦地方法院提起此一訴訟。¹⁰³

二、聯邦下級法院之判決

聯邦地方法院是以即決裁判之方式，判決被告市政府勝訴。¹⁰⁴ 根據該院之見解，即使原告曾參與該市政府之內部申訴調查程序，且符合 1964 年民權法第七章前述參與條款之要件，但卻無法滿足同法有關異議條款之規定，因為她本身並未主動提出任何正式申訴，而僅僅是在他人所主動提出之申訴中，回答調查人員所提出之問題而已。¹⁰⁵ 嗣後，聯邦上訴第六巡迴法院則維持該地院此一見解，認為根據該院之判決先例，由於克勞福女士並未對任何之非法就業措施，提出主動而具一致性之異議，因此，即不應得到該法第

¹⁰⁰ *Id.*

¹⁰¹ *Id.*

¹⁰² *Id.* at 849-850.

¹⁰³ *Id.* at 850.

¹⁰⁴ *Crawford v. Metro. Gov't*, No. 3:03-0996, 2005 WL 6011557 (M. D. Tenn. January 6, 2005).

¹⁰⁵ *Id.* at * 2.

七章禁止報復條款之保護。¹⁰⁶

三、雙方當事人在聯邦最高法院聽審時所提出之爭點

一般而言，雙方當事人在本案中於聯邦最高法院聽審時所提出之攻防，大致上共有下列三項：第一，1964年民權法第七章中「異議」一詞之制定法上意義究屬為何？第二，該章之立法用意為何？以及第三，對此做成之制定法上詮釋，究竟會產生如何之政策影響？同時，對該章前述之參與條款究應如何詮釋，雖雙方當事人都曾提出冗長之辯論，但聯邦最高法院卻認為並無在判決中加以著墨之必要。¹⁰⁷ 首先，根據被上訴人該市政府之見解，認為「異議」一詞，以一般字典之界定而言，應是指「反抗」(resistance) 或「敵意或反制行動」(hostile or contrary action) 之溝通而言。¹⁰⁸ 從而，一位受僱者如果希望得到該章有關異議條款之保護，則必須「採取某些積極主動之步驟，來表達反對之意見」，而非「僅僅只是在一種被動反應之形式」而已。¹⁰⁹ 由於原告克勞福女士並未主動提起一項正式之申訴，因此，她的相關作為，即缺少該法所要求之「主動」(active) 及「公然」(overt) 要素。¹¹⁰

至於本案上訴人克勞福女士則認為，聯邦上訴第六巡迴法院前述有關「異議」一詞之詮釋，不但與1964年民權法第七章之文義

¹⁰⁶ *Id.* (quoting *Crawford v. Metro. Gov.*, 211 F. App'x 373, 376 [6th Cir. 2006]). 關於對聯邦上訴第六巡迴法院此一判決之質疑批判，參見 Mowrey (2009: 699-700)。

¹⁰⁷ 關於此點，參見 *Crawford, id.* at 377.

¹⁰⁸ 關於此點，參見 Brief for Respondents at 27, at *Crawford v. Metro. Gov't of Nashville & Davidson County, Tenn.*, 129 S. Ct. 846 (2009) (No. 06-1595).

¹⁰⁹ *Id.* at 30.

¹¹⁰ *Id.*

不符，而且也有違該法之制定目的，¹¹¹ 至於她所提出之抗辯，則主要是聚焦於工作場所性騷擾爭議所涉及之社會複雜性 (social complexity)，包括此類事件被害人所處之不利地位等。針對於該巡迴法院在判決中所提及之所謂「主動」異議見解，上訴人特別指陳出：「被動之抗拒，往往也是一種公認之表達異議方式。」¹¹² 她認為當性騷擾事件被害人企圖避免受到侵擾，而不得不採取某些免於遭受魔爪而置身事外之舉時，雖然這些作為舉措是非常低姿態安靜，甚至是全然被動形態者，但絕不能認為這種表達異議之做法，即不應該受到保護。¹¹³ 至於針對該巡迴法院在判決中所提及之所謂「公然」異議之見解，則上訴人也特別指出，某些受僱者所以可能會選擇採取某些較不具對抗性形式之表達異議之舉，正是因為她(他)們畏懼會遭到報復之故。¹¹⁴ 從而，為避免對前述異議條款做出一項所謂「曲解反常」(perverse) 之詮釋，藉以避免對較小心從事之被害人造成更大之傷害，這種保護應對小心謹慎及勇於主張之受僱者均一體適用才對。¹¹⁵

除上述之主張外，本案之上訴人還特別強調，根據平等就業機會委員會所頒布之遵循手冊，也曾提出受僱者任何言詞或行為，只要能被合理詮釋為具有表達異議之意涵，即應被視為已能滿足 1964 年民權法第七章有關異議條款之要件。¹¹⁶ 此外，根據本案上訴人

¹¹¹ 關於此點，參見 Brief for Petitioners at 46, Crawford v. Metro. Gov't of Nashville & Davidson County, Tenn., 129 S. Ct. 846 (2009) (No. 06-1595).

¹¹² *Id.* at 47.

¹¹³ *Id.*

¹¹⁴ *Id.* at 51.

¹¹⁵ *Id.* at 50-51.

¹¹⁶ 關於此點，參見 2 EEOC COMPLIANCE MANUAL (BNA) § 8-II (B) (2), at 8-5 (March 2003).

之見解，如果聯邦最高法院維持該第六巡迴法院判決的話，則 1964 年民權法第七章禁止報復之立法目的，即會遭到相當程度之破壞，因為此類事件具有受僱者身分之證人，即會被排除而無法出來作證，致使無法有助於發掘真相，雖然她（他）們之證詞往往極有關鍵性，而能決定他人所提出訴求之可靠性。¹¹⁷ 同時，受僱者也會因此產生誤解，而認為她（他）們並不會受到任何保護。上訴人克勞福女士指出，由於一般受僱者對這方面之法律認知通常都非常薄弱，因此，雇主很有可能將那些在不當時間提出申訴，或對錯誤對象提出申訴，或用不對之用語提出申訴之受僱者，採取不利之對待，致使該法剷除工作場所性騷擾之目的，將會被這些正式而具技術性之限制所阻擾 (Dau-Schmidt & Dvorak, 2010: 116)。

針對本案上訴人所提出之前述主張，被上訴人則提出下列之反駁，根據該市政府之見解，如果對 1964 年民權法第七章之異議條款做出廣義之詮釋，勢必會曲解該用詞之原義，而且會讓同法中之參與條款變得多餘，因為如果將免於報復之範圍做出無限上綱之詮釋，勢必會讓受僱者得以使用任何所謂「偽造的」(bogus) 訴求，來對雇主任意加以控訴。¹¹⁸ 同時，該市政府還特別指出，聯邦最高法院在前述 *Faragher v. City of Boca Raton* 及 *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth* 兩案之判決中，均已明確鼓勵雇主應採取更積極主動之措施，來剷除工作場所性騷擾這類就業上性別歧視之舉，而且也強制受僱者應使用可資運用之申訴管道來達到此一目的，但如果法院對「異議」一詞做出廣義之判決的話，勢必就會產生弱化該院此二判決之結果。¹¹⁹ 最後，根據被上訴人之見解，雖然在 1964 年民

¹¹⁷ Brief for Petitioners, *Crawford*, *supra* note 111, at 12.

¹¹⁸ 關於此點，參見 Brief for Respondents, *Crawford*, *supra* note 108, at 32.

¹¹⁹ *Id.* at 27-30, 此外，亦可參見 Dau-Schmidt & Dvorak (2010: 116)。

權法第七章中確有此類語義不清之處存在，但任何使用所謂「司法決策」(judicial policy-making) 之方式來處理之做法，均屬錯誤之舉。從而在本案中，要法院採取尊重平等就業機會委員會前述遵循手冊所做詮釋之見解並不恰當，而應透過由立法機關修法之手段來完成始可。¹²⁰

四、聯邦最高法院之判決

聯邦最高法院在本案是以全體無異議之票決，推翻聯邦上訴第六巡迴法院之判決，而阿利托大法官及湯瑪斯大法官則共同提出協同意見書。根據由蘇特大法官所執筆之法院意見書，首先設法對「反對」(oppose) 之意義加以界定，俾便確定原告在被告市政府前述內部調查程序所採取之作為，是否屬 1964 年民權法第七章所規定異議條款之保障範圍。為澄清該法所未以立法加以界定「反對」此字之實際意義，它特別引用《韋伯新國際字典》(*Webster's New International Dictionary*) (1958: 1709-1710)，以及《蘭登書屋英語字典》(*The Random House Dictionary of the English Language*) (1987: 1359) 中此一字之定義來加以詮釋。根據該院之發現，韋伯字典是將此字界定為「反抗或敵對 (to antagonize)……；抗爭 (to contend against)；對抗 (to confront)；反抗 (resist)；抵抗 (withstand)」，¹²¹ 至於在蘭登書屋字典中，則是將這個字定義為「有敵意的 (to be hostile) 或持反對態度的 (adverse to)，例如有表達意見時」。¹²² 該院將「反對」與「反抗」兩字特別加以區分，而認為後者要較前者更

¹²⁰ 關於此點，參見 Brief for Respondents, *Crawford*, *supra* note 108, at 36-40.

¹²¹ *Crawford*, 129 S. Ct. at 850 (quoting “Webster’s,” 1958: 1710).

¹²² *Id.* (quoting “Random House,” 1987: 1359).

會涉及主動反擊 (active striving) 之意義在內。¹²³ 從而，它認為根據字典對「反對」一字之定義，原告克勞福女士在該市政府內部調查程序中所做之說明，應被形容是表達異議之意思，雖然該院同意聯邦上訴第六巡迴法院前述所提「回答問題並未主動到足以達到構成表達異議地步」之見解，確也合乎一般通念對「反對」一字的看法，但它卻也認為，雖然某一特定說明或動作，並未能達到聯邦上訴第六巡迴法院所設定之標準，但卻仍能被認為是「表達異議」。¹²⁴ 此外，聯邦最高法院還特別引用平等就業機會委員會一項指導原則，認為當受僱者向雇主說明一項騷擾行為時，她 (或他) 等於就是對所說明之行為明確表達異議之意。¹²⁵ 因此，該院認為在本案中，當原告克勞福女士向其雇主告知有關被申訴人休斯之行為時，即足以證明她並不同意這些行為，從而，也就是反對它們。¹²⁶

事實上，在該案中，被上訴之市政府曾提出相關證據，認為由於原告本身之某些舉措也有不妥之處，因此，她在實際上也不是全然對被申訴人休斯之行為表達反對之意。舉例而言，她曾經回應要休斯「咬她一口」及「搖他一隻小鳥」等，¹²⁷ 然而，該院很快即以下述兩個理由駁回被上訴人此一爭點：第一，由於它是在對一即決裁判加以審查，因此，必須針對所有對上訴人最有利之事實來加以權衡；¹²⁸ 其次，該院也不必詮釋上訴人之行為，藉以證明她原諒被申訴人休斯之行為。¹²⁹ 從而，根據聯邦最高法院之見解，雖

¹²³ *Id.* (“*Webster’s*,” 1958: 1710, n. 121).

¹²⁴ *Id.* at 850-851.

¹²⁵ *Id.* at 851.

¹²⁶ *Id.*

¹²⁷ *Id.* at 851 n. 2.

¹²⁸ *Id.*

¹²⁹ *Id.*

然受僱者反映發生在工作場所之不適當行為，通常都是明確對這類行為表示異議，但往往也會有對這種通則之例外 (exceptions) 情形發生，但這種例外情形通常也不會是她 (他) 們舉發這類行為之動機理由 (motivating reason)。¹³⁰

其次，聯邦最高法院在該案中也強調，聯邦上訴第六巡迴法院對被動表達異議，以及所謂「主動、一致表達異議」兩者之區分，是一不合邏輯之見解。¹³¹ 它特別提及有人會反對某一特定之社會或政治意識形態，但卻不會明確顯示出來，或也不會努力去實現他 (她) 們所希望之改變。¹³² 舉例而言，有許多人在解放黑奴以前是堅決反對奴隸制度的，但他 (她) 們並沒有採取行動來加以反對，¹³³ 同時，該院也指出有些反對就業歧視之受僱者，雖然不會主動抗拒這種歧視行為，但他 (或她) 卻會藉由拒絕參與這些歧視性行為，來表達反對之立場。¹³⁴ 從而，根據該院之看法，如果 1964 年民權法第七章僅保障那些主動申訴告發就業歧視事件之受僱者，但卻不去保護那些接受雇主問話之受僱者，而她 (或他) 所陳述說明者是同一個就業歧視事件，所做之說明也是完全一樣的話，則此一規定將屬極其畸形的 (freakish)。¹³⁵

最後，為反駁被上訴之市政府前述所提擴大異議條款之保護範圍之結果，將會讓雇主更不願處理有關工作場所性騷擾問題之見解，聯邦最高法院則特別強調，根據它前述在 *Ellerth* 及 *Faragher* 兩案判決之見解，由於雇主必須就其管理監督者此類行為負代理法

¹³⁰ *Id.* at 851.

¹³¹ *Id.*

¹³² *Id.*

¹³³ *Id.*

¹³⁴ *Id.*

¹³⁵ *Id.*

律責任，因此，他（她）們對工作場所發生之事件都相當關切，而且也會有很強之誘因來探詢是否會有此類紛爭存在。¹³⁶ 事實上，如果雇主能採取合理之措施來加以防範，或在發生後即加以糾正處理，根據該二判決之結果，即得以主張所謂免責之抗辯，尤其是在不涉及有形就業行動之情形。¹³⁷ 從而，根據該院之見解，如果對 1964 年民權法第七章中之異議條款加以廣義之詮釋的話，將有助於雇主更留意此類事件是否在他（或她）的工作場所發生，以免為此而遭致必須負代理法律責任之後果。¹³⁸ 它還進一步指陳出，聯邦上訴第六巡迴法院前述之判決，還可能會對聯邦最高法院在 *Ellerth* 及 *Faragher* 兩案判決所樹立之原則有所背離，因為受僱者害怕遭到報復之不利對待，將會影響她（他）們在內部調查時合作之意願，而讓雇主更難發現及處理工作場所性騷擾之問題 (Kline, 2009: 591)。

根據上述之理由，聯邦最高法院認為，由於原告克勞福女士在該市政府之內部調查程序回答其雇主之問話中，對被申訴人休斯之行為明確表達異議，因此，她即應受 1964 年民權法第七章異議條款之保護，而將全案發回重審。¹³⁹

五、阿利托大法官及湯瑪斯大法官之協同意見

在本案中，阿利托大法官提出一協同意見書，而湯瑪斯大法官也加以贊同。¹⁴⁰ 在此一協同意見書中，這兩位大法官原則是同意多數

¹³⁶ *Id.* at 852.

¹³⁷ *Id.* (quoting *Ellerth*, 524 U.S. at 765).

¹³⁸ *Id.*

¹³⁹ *Crawford*, 129 S. Ct. at 853.

¹⁴⁰ *Id.* (Alito, J. concurring).

意見書之結論及推論理由，但也有某些保留意見。首先，他們認為此一判決僅應適用於此案之情況，也就是說只能適用於受僱者在內部調查程序所做之證詞部分，或從事其他相同具有所謂「目的性」(purposive) 作為之情形。¹⁴¹ 其次，阿利托大法官在本案中，也設法對 1964 年民權法第七章所使用之「反對」一字加之詮釋。整體而言，他也贊同多數意見書所做之結論，認為聯邦上訴第六巡迴法院在本案對表達「異議」一字所設定之衡量標準 (benchmark)，確有過高之嫌疑。¹⁴² 舉例而言，他也同意受僱者之此類行為，並不需具有一致性，而且也不必是由她(他)們所鼓動或率先發起者。然而，他還是認為「反對」一字，指的是主動及具有目的性之行為而言。¹⁴³ 阿利托大法官特別強調，受 1964 年民權法第七章所保障之其他相關之行為，通常都會涉及較為主動意義者，諸如該法參與條款所保障之「提出正式控訴、擔任證人作證、或協助或參與調查、相關程序或聽證會」等作為，¹⁴⁴ 根據他的看法，如果將該法異議條款詮釋為應包含被動之行為在內的話，則很有可能造成讓受僱者直接尋求該條款之保護，反而根本不會大聲疾呼來提出異議之情形。¹⁴⁵ 事實上，他是將此一問題視為是一涉及因果關係之議題來看時，也就是受僱者能否證明雇主究竟是不是確實知悉有這種異議之情形存在，如果雇主並不知道有此一情況的話，則受僱者通常即無法對他(或她)提出此類異議之理由，是由於有任何不利僱用決定緣故一事，得以提出強而有力之證明。¹⁴⁶

¹⁴¹ *Id.*

¹⁴² *Id.*

¹⁴³ *Id.*

¹⁴⁴ *Id.* at 854.

¹⁴⁵ *Id.*

¹⁴⁶ *Id.*

肆、綜合評析

本文此一部分首先探討聯邦最高法院此一判決本身之優劣得失，而根據該國評論者之意見，做一綜合性之說明。然後再討論此一判決所會產生之實質影響，尤其是該院在同一庭期內，又在另兩則相關之判決，更擴大在就業歧視之相關爭議，對被僱主事後報復之受僱者提供保護，勢必會對僱主在這方面之法律責任益形吃重，所以此一部份接著將會探討僱主所應採取其他更為積極之相關作為。最後，由於我國防治工作場所性騷擾法制之建構，主要是以美國所實施者為效法之對象，而且也訂有禁止僱主採取報復作為之條款，因此，聯邦最高法院此一判決究竟有無參考取經之價值，也將在本文此一部份一併論及。

一、對本案判決本身之評析

一般而言，由於本案所涉及之爭點並不複雜，聯邦最高法院各大法官之意見亦未見有多大之紛歧出現，且判決之結果亦能符合期待，因此，就像該院 2004 年於前述 *Pennsylvania State Police v. Suders* 一案之判決一樣，在該國並未引起廣泛之討論，而根據評論者之意見，大體都是給予肯定之評價 (Dau-Schmidt & Dvorak, 2010: 118-119; Kline, 2009: 607; Mago, Sasser, & Perry, 2009: 516; Mowrey, 2009: 721-725)。首先，如前所述，1964 年民權法第七章前述異議條款之制定目的，即是要保障對僱主不法就業歧視行為表達異議之受僱者，以免遭致報復，¹⁴⁷ 雖然在本案中，原告克勞福女士表達異議之行為，並不是前後一貫而且持續為之，但仍應值得受到該法之保護。事實上，如果僱主執意要對提出工作場所性騷擾

¹⁴⁷ 關於此點，參見 *Kelley v. City of Albuquerque*, 542 F. 3d 802 (10th Cir. 2008)。

申訴之受僱者加以報復的話，他（或她）在任何情形下均可自由為之，遑論是在內部調查問話時來下手。從而，該院此一判決之結果，堪稱頗能夠符合該法之制定目的，因為不論受僱者是主動提出申訴或被動回答詢問，如果真要硬性加以區分的話，根據該院之意見，實在並沒有多大意義存在。¹⁴⁸

然而，雖然聯邦最高法院處理本案最重要之目的，是要實現1964年民權法第七章之立法目的，藉以達成剷除工作場所性騷擾之理念，但它本身對該法「反對」一詞之詮釋，如果深加探究的話，似乎並沒有辦法與原告在本案所從事之行為能夠完全呼應。舉例而言，它雖然根據韋伯字典前述使用所謂「反抗或敵對」之用字，但此二字根據一般通常用語來說，實在應該比僅在調查程序中回答問題之行為要稍為超過始可。事實上，即使該院亦不得不承認「反抗」一字，應該要較「反對」一字多牽涉到「主動反擊」之意義。¹⁴⁹從而，要將系爭之原告克勞福女士之行為，硬視為是具有一種「反抗或敵對」之內涵，即確屬有些牽強。同時，該院特別將「反對」一字與所謂「抗爭」一字相提並論，也有某些可議之處，因為後者也隱含有行動之意味，與「對抗」一字之情形相同，因為它有主動挑起一種互動（interaction）或抱怨之成分在內。事實上，根據評論者之看法，韋伯字典中「抵抗」一字，應是最適合用來形容原告在此案中之行為，因為它通常與「反對」是同義字，但此字有時也會隱含有行動之意味在內，諸如「維持立場」（take a stand），以及對不同意見主動加以反對等（Kline, 2009: 604）。由於韋伯字典對「反對」一字所做之字義，雖然符合該院所稱一般通念表達異議之界定，但卻有上述不能完全契合之弊，因此，即有評論者認為，應採用另一蘭

¹⁴⁸ 關於此點，參見 *Crawford*, 129 S. Ct. at 851.

¹⁴⁹ *Id.* at 850 (quoting “Webster’s,” 1958: 1710).

登書屋字典前述有關「反對」之定義，而指出雖然「有敵意的」此一用語，可能較無法貼切指述原告之言詞，¹⁵⁰ 但至少「持反對態度的」之用法，應可形容她確實對性騷擾環境充斥之工作場所是持反對之態度，尤其是在表達意見方面，可說更能用來詮釋原告在調查程序時所做之說明 (Kline, 2009: 604)。最後，根據該國評論者之看法，該院認為原告之說明應受異議條款之保障，因為它是「表面上加以反對」(ostensibly disapproving) 之見解，¹⁵¹ 也並不全然符合它在先前所指稱之「反抗或敵對」、「抗爭」、「對抗」、「反抗」及「抵抗」等因素 (Kline, 2009: 604-605)。

然而，聯邦最高法院在該案所使用「被動反對」之事例，卻被認為要較它前述所使用之字句，更能明確顯示何以原告克勞福女士所採取之作為，應受到異議條款之保護。它將她表達異議之行為，與個人被動反對奴隸制度或雇主歧視之舉等量齊觀，可說更能彰顯她的行為與一般通念之表達異議契合之處。因為如果一個人被詢及他 (或她) 對某一行動之看法，而做出不贊同之表達後，則他 (或她) 當然就會被認為是反對該項行為。至於阿利托大法官在協同意見書中所表達之立場，則受到該國評論者較多之質疑批判。根據他 (她) 們之看法，阿利托大法官曾認為異議條款和參與條款一樣，都需要主動行為要素在內之見解，可說忽視 1964 年民權法第七章之立法目的，而且也沒有注意到該法需要這兩種個別獨立條款之必要性。如果異議條款所要求之行為，都要和參與條款所要求者那樣主動的話，則當事人只要根據後者來請求救濟即可，而異議條款即無存在之必要，但事實上確有很多情形是需要此一條款來加以保護 (Kline, 2009: 604-606; Oderda, 2010: 245-246)。

¹⁵⁰ 關於此點，參見 *Crawford*, 129 S. Ct. at 850 (“*Random House*,” 1987: 1359).

¹⁵¹ 關於此點，參見 *Crawford*, 129 S. Ct. at 850.

二、本案判決之實質影響

雖然聯邦最高法院之多數意見及協同意見，都曾簡單討論本案判決所可能會產生之實質影響，¹⁵² 但即使此案之爭議性不高，在該國目前司法之氛圍中，卻能發揮極大之作用。首先，此案延續該院在審理涉及 1964 年民權法第七章就業歧視案件中，逐漸限制採取前述即決裁判方式來處理此類爭議之趨勢。事實上，自 1991 年民權法 (Civil Rights Act of 1991)¹⁵³ 制定以來，該院即曾在一系列之相關判決中，對各聯邦下級法院在這類案件使用此一方式來保護雇主之做法，設法加以一定之限制。舉例而言，在前述 *Harris v. Forklift Systems, Inc.*¹⁵⁴ 一案中，聯邦最高法院即曾駁回下級法院之此類判決，而認為不應對工作場所性騷擾事件之原告，附加過重之心理傷害要求條件 (焦興鎧，2003b: 111-115, 138-139)。同時，在前述 *Fraragher v. City of Boca Raton*¹⁵⁵ 案件中，它也對聯邦上訴第十一巡迴法院於該案中，在原告提出敵意工作環境性騷擾之訴求後，並未能考慮到管理監督者偏頗而具有騷擾性質之言詞，而逕以此類裁判之方式做出對雇主有利之判決，表達強烈不滿之意 (焦興鎧，2003b: 122-127)。此外，它在更近期一則涉及就業上種族歧視之 *Ash v. Tyson Foods, Inc.*¹⁵⁶ 一案中，也曾推翻聯邦下級法院並未能考慮原告優越資格一事而逕以即決裁判方式處理之判決 (Dau-Schmidt & Dvorak, 2010: 119)。

其次，雖然由羅勃斯首席大法官 (Chief Justice John G. Roberts,

¹⁵² 關於此點，參見 *Crawford*, 129 S. Ct. at 852, 855 (Alito, J. concurring).

¹⁵³ 42 U.S.C. § 1981a (2006).

¹⁵⁴ 510 U.S. 17 (1993).

¹⁵⁵ 524 U.S. 775 (1998).

¹⁵⁶ 546 U.S. 454 (2006).

Jr.) 自 2005 年起所主導之聯邦最高法院，在近年來曾被批評逐漸採取偏向企業界資方之立場 (Crabtree & Stock, 2010: 452-458; Franklin, 2009: 1048-1054; Zimmer, 2009: 919-924)，但不容諱言它自 2006 年起，即開始在一系列涉及就業歧視之雇主報復案件中，做出有利於此類事件被害人之判決。舉例而言，在 *Burlington Northern & Santa Fe Railway Co. v. White*¹⁵⁷ 一案中，該院即曾設法降低原告根據 1964 年民權法第七章提出此類報復訴訟之門檻，而認為：(1) 該法禁止報復條款所賦予以保障，並不限定與就業事項有關之行為；及 (2) 在決定此類行為是否違反該法時，應適用一所謂「合理受僱者」(reasonable employee) 之標準來審酌。由於此一判決對原告極為有利，因此，該國評論者咸認將會讓平等就業機會委員會受理此類有關雇主報復申訴案件之數量大增 (LaPointe, 2008: 318)，而事實上在 2007 年，該委員會所受理之案件即由 2002 年至 2006 年每年約 22,000 件激增至 26,663 件 (LaPointe, 2008: 327-328)！¹⁵⁸ 事實上，在 2008 年該院又在另外兩個涉及就業上種族及年齡歧視之 *CBOCS West, Inc. v. Humphries*¹⁵⁹ 及 *Gomez-Perez v. Potter*¹⁶⁰ 案件中判決原告勝訴，如果再加上它在 *Crawford* 本案之判決結果，可以想見此類禁止雇主加以報復之申訴案件，勢將成為平等就業機會委員會所處理各類就業歧視爭議之最大宗。

再者，雖然聯邦最高法院此一判決是在去年才做成，但它已開始對聯邦下級法院之態度，產生一定程度之影響。舉例而言，於

¹⁵⁷ 548 U.S. 53 (2006)，關於此案之說明，參見 Zimmer (2009: 919-921)。

¹⁵⁸ 事實上，到 2008 年此一數據又激增至 32,690 件，關於此點，參見 Mota & Waldman (2010: 1)。

¹⁵⁹ 128 S. Ct. 1951 (2008)。

¹⁶⁰ 128 S. Ct. 1931 (2008)。

*Riscili v. Gibson Guitar Corp.*¹⁶¹ 一案中，在紐約州之聯邦地方法院即曾判決，根據聯邦最高法院在 *Crawford* 一案所樹立之原則，如果管理監督者對其就業歧視之行為加以舉發的話，則他所做之陳述說明，即應受前述 1964 年民權法第七章異議條款之保護。¹⁶² 雖然在該案中，原告仍應負提出表面證據 (prima facie) 之責任，但根據聯邦最高法院在 *Crawford* 一案之主張，該聯邦地方法院即不能像以前一樣，以不應適用異議條款為由，直接駁回原告之訴 (Kline, 2009: 607)。然而，在此值得注意者是，由於 *Crawford* 一案之適用範圍有限，因此，聯邦下級法院並不會漫無限制加以擴張適用。舉例而言，在 *Thompson v. North American Stainless, LP*¹⁶³ 一案中，由於原告受僱者之雇主並不知道他是協助另一受僱者提出申訴，因此，聯邦上訴第六巡迴法院即判決 *Crawford* 一案之判決結果，並不得適用於該案之情形。¹⁶⁴

最後，雖然聯邦最高法院在 *Crawford* 一案之判決，主要是在處理雇主所從事之報復行為，但因此案所涉及之情形，是前述管理監督者對下屬所為之性騷擾行為，如果管理監督者僅是向該下屬表達性方面示好之舉，而在程度上尚未達到性騷擾之地步，但被追求之對象本身並不願意從事這類行為時，則該院此一判決所樹立之原則，是否亦可加以類推適用？亦是一值得探究之問題。事實上，根據聯邦上訴第五巡迴法院在 *LeMaire v. Louisiana Department of Transportation and Development*¹⁶⁵ 一案中，即曾判決受僱者拒絕接

¹⁶¹ 605 F. Supp. 2d 558 (S. D. N. Y. 2009).

¹⁶² *Id.* at 565-569.

¹⁶³ 567 F. 3d 804 (6th Cir. 2009).

¹⁶⁴ *Id.* at 813-816.

¹⁶⁵ 480 F. 3d 383 (5th Cir. 2007).

受其雇主性方面示好之舉一事，並不能被認為是 1964 年民權法第七章異議條款所保障之行為。¹⁶⁶ 而在另一 *Frank v. Harris County*¹⁶⁷ 案件中，該巡迴法院也是採取同樣之立場。¹⁶⁸ 然而，聯邦上訴第八巡迴法院卻對此採取完全相反之立場，根據它在 *Ogden v. Wax Works, Inc.*¹⁶⁹ 一案之判決，認為原告拒絕其管理監督者性方面示好之舉一事，等於就是對她的雇主之歧視行為表達異議，而構成最基本受 1964 年民權法第七章異議條款所保護之行為。¹⁷⁰ 目前，雖然其他聯邦上訴巡迴法院並未明確表達對此類爭議之看法 (Winslow, 2009: 225-229)，但由於聯邦最高法院已在前述 *Crawford* 一案中，做出有利於原告受僱者之判決，因此，該國有評論者認為，基於社會科學、統計學及尊重平等就業機會委員會之立場，似有將此類事件之受僱者納入保護之必要 (Watal, 2010: 533-549; Winslow, 2009: 233-238)。至於目前開始逐漸浮現之所謂「第三者被報復」(third-party retaliation) 訴求所引發之爭議，也就是並非事件之主角，但卻被不幸波及而遭致雇主報復者之權利保障問題 (Feeney, 2010: 652-655, 660-670)，因尚未被廣泛討論，故將在日後另文加以說明。

三、雇主所應採取之相關作為

綜合前述 *Crawford*、*Suders*、*Faragher* 及 *Ellerth* 四案之判決，雇主在工作場所性騷擾事件中，所應負擔之法律責任堪稱更形吃

¹⁶⁶ *Id.* at 388.

¹⁶⁷ 118 F. App'x 799 (5th Cir. 2004).

¹⁶⁸ *Id.* at 804.

¹⁶⁹ 214 F. 3d 999 (8th Cir. 2000).

¹⁷⁰ *Id.* at 1007.

重，尤其是在其所僱用之管理監督者本身觸犯敵意工作環境性騷擾，而又希望提出免責抗辯時，除事業單位本身應有一套完整周全之內部申訴處理機制外，對所僱用管理監督者之選任及訓練等事項，更是極為重要。在前者之情形，目前該國幾乎所有事業單位都已建構此類申訴管道，但由 *Crawford* 及 *Suders* 兩案之重要事實可以看出，雇主及主管均對相關規定情形瞭解有限，致失去可以預防事態更為惡化之時機，或甚至還對合作之受僱者採取事後報復之舉，而變得更不可收拾。在這種情形下，為使所有受僱者均能知曉這類機制及管道，藉以產生最大之效果，雇主即應要求所有受僱者均以書面確認 (written acknowledges) 之方式，表示確已得知公司禁止工作場所性騷擾之書面政策聲明及內部申訴管道 (焦興鎧，1997a: 158)，藉以符合聯邦最高法院在前述四案中所樹立雇主提出免責抗辯兩項最重要之必要條件。

至於在後者之情形，由於聯邦最高法院在 *Crawford* 及 *Suders* 兩案中明確指出，管理監督者所採取之任何正式作為都會將雇主牽扯在內，因此，雇主必須深刻瞭解這些受僱者言行所會造成之法律結果，從而在選任這類員工時即應特別慎重小心，誠如該院在 *Faragher* 一案所示：「雇主較一般勞工更有機會來防阻管理監督者之失德行為，而且他(她)們也有更多機會來篩選……及監控這些管理監督者。」¹⁷¹ 此外，對管理監督者給予相關之訓練，更是避免此類事件發生之不二法門。在過去，這類訓練課程大多是偏重在他(她)們如何協助雇主預防及處理這類事件 (焦興鎧，1997a: 168)，但自 *Crawford* 及 *Suders* 兩案判決後，如何避免讓這類受僱者本身觸犯性騷擾行為，反而變得更為重要，尤其以目前職場互動關係益趨頻繁

¹⁷¹ 關於此點，參見 *Faragher*, 524 U.S. at 803.

複雜之情形下，管理監督者與其下屬發生所謂辦公室戀情 (office romance) 之情形在所難免，但兩者究屬權力地位不對等，應如何避免此類合意演變成前述性徇私或性騷擾情形，也是雇主所設計這類訓練課程所不可或缺者 (焦興鎧，2003a: 85)。

在此值得注意者是，美國有些州甚至進一步採取立法之方式，直接規定雇主應對管理監督者及一般受僱者提供相關之訓練課程。舉例而言，根據康乃狄克州之相關法律規定，該州之人權委員會自 1993 年起，即規定雇主至少應提供兩小時之此類初步訓練，而嗣後雖無需重複舉辦，但該委員會乃鼓勵雇主每隔三年舉辦更進階之訓練課程 (Hendricks, 2006: 1283 n. 295)。羅德島州之州法則鼓勵雇主對管理監督者及經理人員提供性騷擾之訓練課程。¹⁷² 至於麻州之州法則更嚴格，除規定僱用五十人以上之事業單位應提供性騷擾之訓練課程外，還要求管理監督者在出任這類職務後六個月內，即應接受此類之相關訓練。¹⁷³ 此外，即使某些州並未以制定法來要求雇主提供此類訓練，但在紐澤西州之一項州法院判決中，曾特別強調法院在決定雇主預防性騷擾事件有無過失時，有否提供此類事件之訓練課程，也是一重要之判斷指標。¹⁷⁴ 事實上，就在前述 *Suders* 一案判決後不久，加州州長史瓦辛格 (Gov. Arnold Schwarzenegger) 亦曾簽署一項州法，規定每半年應對管理監督者提供至少兩小時之此類訓練課程，¹⁷⁵ 而其立法目的即是希望能減少雇主在這方面之訴訟費用。一般而言，雖然提供這種訓練並不能完

¹⁷² 關於此一規定，參見 RHODE ISLAND GENERAL LAWS § 28-51-3 (2003).

¹⁷³ 關於此一規定，參見 MASSACHUSETTS GENERAL LAWS ANNOTATED Chapter 151 B, §§ 3A (e) (1999).

¹⁷⁴ 關於此類判決，參見 *Gaines v. Bellino*, 801 A. 2d 322, 330 (N. J. 2002).

¹⁷⁵ 關於此一規定，參見 CALIFORNIA GOVERNMENT CODE § 12950.1 (a) (2005).

全讓雇主免遭訟累，但至少得以省去支付懲罰性損害賠償金之苦。目前雖然聯邦政府尚未見有相關之制定法出現，但鑑於過去它一再強調勞工安全衛生及環境保護等員工訓練之重要性，因此，如果它能主動制定此類加強訓練管理監督者之聯邦法律，則將更有助於1964年民權法第七章立法目標之達成 (Hendricks, 2006: 1284-1285)。

同時，為求將雇主在這類事件之法律責任降至最低，事業單位在所設計之內部申訴機制中，還可採取下列之補助性做法，以求防範更為周全：第一，在受僱者自動辭職他去時，應舉辦所謂「離職面談」(exit interview)，藉以發掘其辭去工作之原因是否因性騷擾事件壓力之故，如果發現確有這種情形發生，即應勸服其繼續留任，直到整個事件已完全解決為止，如此不但有助於設法解決現存而未公開之問題，而且也可避免這些離職者在嗣後提出被迫自動離職或甚至不當解僱 (unfair dismissal) 訴訟之虞。第二，雇主應設置檢舉此類事件之電話熱線或建議信箱，以設法早期發掘事實，雖然對匿名檢舉在原則上以不受理為宜，但仍不失為一發現真相之「預警制度」。第三，雇主也應追查任何受僱者及管理監督者有關性騷擾之謠言及閒談，如果同一主角重複多次出現，即應主動進行相關之調查 (焦興鎧，1997a: 166-167)。第四，由於近年來所謂「數位化工作場所」(digital workplace) 日益普遍，因此，透過數位通訊 (digital communications)，諸如電子郵件、網際網路或其他方式所產生之性騷擾事件也屢見不鮮。雖有部分學者認為，與一般傳統通念之肢體 (physical) 性騷擾相比，雇主監控及防堵此類新興型態性騷擾之能力顯然較為有效，因此，所得提出前述免責抗辯之範圍即應受到限制 (Harris, Garrie, & Armstrong, 2005: 89-97)，目前雖尚未形成通說，但雇主實應及早規劃因應之道。

最後，鑑於聯邦最高法院近年來對雇主在就業歧視案件中採取報復之作為，逐漸採取從嚴審酌之立場，從而，根據它在前述 *Crawford* 一案之判決，雇主即應對員工所提出包括職場性騷擾在內之申訴，更為謹慎處理始可。根據該國實務界專家之見解，下列之措施是他（她）們絕對不能忽視者 (LaPointe, 2008: 329)：第一，當經理人員在接獲這類申訴後，即應告知申訴人將會立即展開調查，而且也不會對提出申訴者採取任何報復之作為。同時，也要告知她（他）們如果因此遭到任何報復之舉，即應立刻通知經理人員。第二，經理人員在處理這類申訴過程中，絕對不能做出任何負面之反應或評論，而且還應迅速依據事業單位之相關程序，將此類申訴呈交上級經理人員或人資部門，並隨即展開周全之調查程序。第三，雇主應對這類調查保持高度之機密性 (confidentiality)，僅能讓必須瞭解此事之經理人員或人資部門員工知曉，因為只要越多人知悉有這類申訴，就會造成申訴人被報復之機會增加。第四，雇主應訓令所有知悉這類申訴案件之經理人員及人資部門員工，絕對不能對提出申訴之受僱者採取任何報復行動。第五，在調查程序結束後，雇主即應迅速採取合宜之補正措施，諸如對違法者採取懲戒措施等，但應注意不要對申訴人採取調職或調整職務之措施，以免讓她（他）們覺得是因提出申訴而遭致報復。

四、本案判決對我國相關制度及措施之啟示

我國在 2002 年制定前述兩性工作平等法 (現已更名為性別工作平等法) 時，鑑於工作場所性騷擾情形嚴重，且深受當時美國女性主義法學者之主張，認為發生在職場之這類事件是一種就業上性別歧視，乃將對此類行為之防治，特別列入該法之第 3 章，除將性騷擾區分為交換及敵意工作環境兩大類型外，並科雇主以一定之法

律責任，包括一般防治及設置事業單位內部處理機制兩種。前者是指該法第 13 條第 1 項前段所稱雇主應事先防治此類行為發生，以及同條第 2 項所稱雇主在知悉此類事件後所應採取之立即有效糾正及補救措施；後者則是特別指同法第 13 條第 1 項後段所稱僱用受僱者三十人以上之雇主，應訂定防治性騷擾措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。在雇主知悉此類事件發生後，而未能採取立即有效之糾正及補救措施，以及僱用員工三十人以上，而未能訂定前述防治措施、申訴及懲戒辦法並在工作場所公開揭示者，則該法第 38 條並設有科處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰之規定（焦興鎧，2006: 462）。

此外，該法亦訂有詳盡之民事損害賠償規定，大體可區分為兩種情形，一是如受僱者或求職者遭到性騷擾行為而受有損害，則可依據同法第 37 條條文規定，應由雇主及行為人連帶負損害賠償責任，但也同時引進前述美國免責抗辯之概念，即：雇主如能證明其已遵行本法所訂之各種防治規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，即不必負賠償責任，惟如被害人依此一規定無法受償時，同條第 2 項規定，法院仍得因其聲請，在斟酌雇主與其經濟情況後，令雇主為全部或一部之損害賠償。另一則是因雇主未能在此類事件發生後採取立即有效之糾正及補救措施，致使受僱者及求職者受有損害之情形，雇主亦應負賠償責任（焦興鎧，2006: 462）。

嗣後，我國除在 2004 年所制定之性別平等教育法第 4 章中，對校園性騷擾之防治訂有校方應事先防範及事後處理之類似規定外（焦興鎧，2007: 57-65），並在 2005 年制定性騷擾防治法，除擴大適用範圍至軍中、公共場所、專業服務及一般服務等領域外，並對加害人科以刑罰或行政罰鍰，藉以保障被害人之人身安全與人格尊嚴，讓我國得以建構一套極為周密完整之防治性騷擾體系。目前

全球除歐洲聯盟之各會員國、菲律賓及以色列外，堪稱已無出其右者（焦興鎧，2006：476）。

然而，我國防治性騷擾之法制固稱完備，但在實際執行時卻常有力不從心之感，其中尤以雇主在此類事件中所負法律責任過重一事，最值得加以檢討，而美國現制及最高法院前述對此一問題所做之四則相關判決，恰可提供甚多供我國改善現制參考借鏡之處。首先，以工作場所性騷擾之防治為例，美國規範此類事件之 1964 年民權法第七章是適用於僱用員工十五人以上之事業單位，而我國現行之性別工作平等法相關規定中，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示之規定適用於僱用員工三十人以上之雇主外，其他不論事業單位規模大小均一體適用，對我國素以中小企業為主之情形而言，固能保障在此類事業單位內工作較弱勢之受僱者，但相對而言常會造成雇主過重之負擔而產生執行不力之弊病（焦興鎧，2006：463-464）。

其次，我國雇主根據性別工作平等法之規定，要對發生在工作場域內員工相互間及外人對本身員工所從事之性騷擾行為，負擔事先預防及事後處理之法律責任，且不分交換及敵意環境性騷擾行為，都要負相同之責任，顯較美國現制區分不同對象負不同責任之情形為重，極易造成雇主不問所涉情節輕重即逕予最嚴厲之懲戒處分甚至開革，不但無法發揮此類內部申訴機制尋求當事人均能滿意解決之道之優點，而且也往往與比例原則不符，並與目前在此類爭議中逐漸開始重視被控行為人基本權益之趨勢有違（焦興鎧，2003b：169-170）。同時，根據前述新制定性騷擾防治之相關規定，雇主甚至還得對其員工離開工作領域（off-duty）之行為，也須負起申訴及調查之責任，並在對被害人為回復名譽之適當處分時，提供適當之協助，否則會受到罰鍰處分，其所負之法律責任實屬重大，

尤其該法適用於受服務對象超過十人以上之雇主，要跨越此一人數門檻極為容易，在這種情形下，雇主即應設置受理申訴專線電話、傳真、專用信箱，甚至電子信箱等，而在服務對象超過三十人時，甚至還得訂定並公開揭示性騷擾防治措施等，從而，對我國絕大多數之中小企業雇主而言，該法所加諸之法律責任實屬過重，甚至有不切實際之情形（焦興鎧，2006：476-477）。

再者，根據美國最高法院在前述 *Ellerth*、*Faragher*、*Suders* 及 *Crawford* 四案之判決，雇主要主張免責抗辯之前提要件之一，是在事業單位內部要有一周全有效之內部申訴機制存在。雖然我國現行防治性騷擾之相關法律，也都鼓勵在事業單位內部應設置類似之申訴管道，藉以讓雇主得以知悉此類情形而採取有效之糾正措施，但根據行政院勞工委員會所公布之最新資料顯示，雖然我國在政府等公部門幾已全部達成，但在私部門中仍有甚大之努力空間（焦興鎧，2006：464-465）。同時，美國最高法院前述幾則判決，也一再突顯對中階管理監督者從事相關訓練之重要性，我國依據性別工作平等法所制定之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則中，雖也規定教育訓練之事項，¹⁷⁶ 但並未針對此類受僱者做更詳盡之規定，鑑於他（她）們在防治此類事件及釐清雇主法律責任上居於樞紐之地位，美國在這方面之經驗，頗多可供我國取經之處。

最後，在我國性別工作平等法第 36 條中，還明確訂有「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」而同法第 38 條又對違反此條規定之雇主，訂有科處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰之規定。此外，在工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則之第 12 條中，又訓

¹⁷⁶ 關於此點，參見該準則第 4 條第 1 款之規定。

令僱主應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生，足見我國對提出工作場所性騷擾申訴之受僱者，已設有與美國 1964 年民權法第七章相同之免於遭受報復規定。目前在我國性別工作平等委員會或就業歧視評議委員會所處理之職場性騷擾申訴案件中，雖尚未發現有類似前述 *Crowford* 一案之情形發生，但美國聯邦最高法院處理該案之態度及做法，應足以提供相當之啟示作用。

伍、結語

在過去不到二十年間，聯邦最高法院共為該國工作場所性騷擾相關爭議做成七則判決，已為這類行為之主觀及客觀認定標準、同性間性騷擾是否構成性別歧視，以及僱主在管理監督者觸犯此類行為時之法律責任歸屬等事項，都能達成相當程度之釐清。如果再加上過去它對校園性騷擾所做之三則相關判決，總共達十則之多，堪稱是所有歐美先進國家之終審法院中，對此一新興爭議投注心力最深者，而其中對這類事件僱主所應負擔連帶法律責任之範圍，更是占去絕大多數。雖然它在前述 *Crowford* 及 *Suders* 兩案之判決，僅是延續先前在 1998 年 *Faragher* 及 *Ellerth* 兩案所樹立之原則，認為在受僱者因性騷擾事件而被迫自動離職時，僱主仍有可能提出免責之抗辯，以及僱主不得因受僱者在接受內部調查訪談時，提出本身被性騷擾之事實，而因此遭受被報復之不利對待，藉以彰顯對此類案件之解決，仍以透過內部申訴機制較能發揮之功效，而達成 1964 年民權法第七章所推動以非訟爭方式解決就業歧視爭端之目標，以及實現平等就業機會委員會 1980 年指導原則所揭櫫：預防是剷除這類爭議之最佳工具之理念，同時，此二判決也突顯對事業單位員

工實施相關訓練之重要性。

我國目前以性別工作平等法所建構之防治工作場所性騷擾法制，大體上也是師法美國之經驗，一方面加重雇主在這方面之法律責任，另一方面則是鼓勵他（她）們建構內部申訴機制，來處理此類新興之勞資爭議，並在民事損害賠償方面同樣賦予免責抗辯之誘因。在經過十多年多之「嘗試與錯誤」後，確能發揮一定程度之功效，也為後續發生在校園或其他場域此類事件之處理，奠定良好之基礎，而得以在過去八年多以來，建構一套相當完備而先進之防治體制來。目前我國對雇主違反本法防治職場性騷擾法律責任之此類爭議，主要是採行政救濟之途徑來加以處理，而最高行政法院之實體或程序裁定也陸續做出。至於在一般法院有關損害賠償之訴訟，也開始有最高法院對相關爭議做出判決，但終因案件數量不多而無法累積某些一般適用之原則來，¹⁷⁷ 從而，美國最高法院過去近二十年來在這方面所做五則有關雇主法律責任歸屬與範圍，以及禁止雇主採取報復作為之相關判決，雖仍未能完全解決與此一問題相關之所有爭議，而且日後仍有繼續做成判決之可能，但既然我國在防杜這類職場爭議時仍是認為雇主應扮演最重要之角色，而內部申訴處理機制也確是最有效之解決途徑，因此，對該國最高法院在這方面所做之相關判決，仍應就適合我國國情文化之處盡量擷取援引，以為我國目前所逐漸建構完成全面禁止性騷擾法制之有效推行，在日後奠定更為堅實之基礎。

¹⁷⁷ 關於最高行政法院之相關判決部分，參見焦興鎧 (2012: 6-7)，本論文仍在草稿階段，請暫勿援引。至於有關此類事件之損害賠償案件判決之說明，參見侯岳宏 (2012: 8-10)，本論文仍在草稿階段，請暫勿援引。

參考文獻

- 侯岳宏 (2012 年 10 月 12 日)。〈從法院判決解析雇主防制職場性騷擾責任之實務探討〉，「臺北市政府防制就業歧視暨杜絕職場性騷擾專題論壇」論文。臺北：行政院勞工委員會與臺北市政府勞工局。(Hou, Y. H. [2012, October 12]. *A practical review of employer liability in preventing sexual harassment in the workplace through the decisions of the courts*. Paper presented at the special forum on Taipei City Government's efforts in preventing and correcting employment discrimination and sexual harassment in the workplace. Taipei: Council of Labor Affairs, Executive Yuan and Department of Labor, Taipei City Government.)
- 焦興鎧 (1997a)。〈美國雇主對工作場所性騷擾事件之法律責任及預防之道〉，《歐美研究》，27, 4: 85-197。(Chiao, C. K. [1997a]. *Employer liability and the prevention of sexual harassment in the workplace in the United States*. *EurAmerica*, 27, 4: 85-197.)
- 焦興鎧 (1997b)。《勞工法制之最新發展趨勢——美國勞工法論文集(二)》。臺北：月旦。(Chiao, C. K. [1997b]. *Recent developments of labor law—A collection of essays on American labor law (II)*. Taipei: Angle.)
- 焦興鎧 (2001)。《勞工法論叢(二)》。臺北：元照。(Chiao, C. K. [2001]. *Essays on labor law (II)*. Taipei: Angle.)
- 焦興鎧 (2003a)。〈工作場所規範之最新發展趨勢——美國之經驗(上)〉，《萬國法律》，129: 83-94。(Chiao, C. K. [2003a]. *The current trend on workplace regulations—The American experience (I)*. *FT Law Review*, 129: 83-94.)
- 焦興鎧 (2003b)。《性騷擾爭議新論》。臺北：元照。(Chiao, C. K. [2003b]. *New developments of controversies over sexual harassment*. Taipei: Angle.)
- 焦興鎧 (2005)。〈工作場所同性間性騷擾所引起之爭議——*Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*一案判決之評析〉，焦興鎧(編)，《美國最高法院重要判決之研究：1996-1999》，頁 305-362。臺北：中央研究院歐美研究所。(Chiao, C. K. [2005]. *Controversies over same-sex sexual harassment in the workplace—A*

- critical examination of the decision of *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.* by the United States Supreme Court. In C. K. Chiao [Ed.], *Essays on important decisions of the U.S. Supreme Court: 1996-1999* [pp. 305-362]. Taipei: Institute of European and American Studies, Academia Sinica.)
- 焦興鎧 (2006)。〈我國防治性騷擾法制之建構〉，《法令月刊》，57，5：460-483。(Chiao, C. K. [2006]. The establishment of legal regime governing the prevention of sexual harassment in Taiwan. *The Law Monthly*, 57, 5: 460-483.)
- 焦興鎧 (2007)。〈我國校園性騷擾防治機制之建構——性別平等教育法相關條文之剖析〉，《臺北大學法學論叢》，62：41-90。(Chiao, C. K. [2007]. The establishment of the prevention of sexual harassment on campus mechanism in Taiwan—An analysis of related provisions of the Gender Equality in Education Act of 2004. *Taipei University Law Review*, 62: 41-90.)
- 焦興鎧 (2011)。〈美國最高法院對工作場所性騷擾事件雇主法律責任範圍之最新判決——*Pennsylvania State Police v. Suders* 一案之評析〉，焦興鎧 (編)，《美國最高法院重要判決之研究：2004-2006》，頁 219-274。臺北：中央研究院歐美研究所。(Chiao, C. K. [2011]. The newest case concerning employer liability in sexual harassment in the workplace decided by the U.S. Supreme Court—A review of *Pennsylvania State Police v. Suders*. In C. K. Chiao [Ed.], *Essays on important decisions of the U.S. Supreme Court: 2004-2006* [pp. 219-274]. Taipei: Institute of European and American Studies, Academia Sinica.)
- 焦興鎧 (2012 年 11 月 22 日)。〈雇主對職場性騷擾之防治義務——對最高行政法院 98 年度第 2802 號裁定之評析〉，「101 年度勞動法重要判決評釋學術研討會」論文。臺北：國立臺北大學法律學院。(Chiao, C. K. [2012, November 22]. *Employer liability in preventing and correcting sexual harassment in the workplace—A review of No. 2009-2802 ruling rendered by the Supreme Administrative Court*. Paper present at the conference on the evaluation and interpretation of important court decisions concerning labor law in 2012. Taipei: College of Law, National Taipei University.)

- Brake, D. L. (2005). Retaliation. *Minnesota Law Review*, 90, 1: 18-105.
- Chamallas, M. (2004). Title VII's midlife crisis: The case of constructive discharge. *Southern California Law Review*, 77, 2: 307-396.
- Crabtree, S., & Stock, D. (2010). Notes, the 45th anniversary of Title VII: Where we are, where we've been, and where we may go. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, 27, 2: 433-466.
- Dau-Schmidt, K. G., & Dvorak, T. (2010). Review of labor and employment decisions from the United States Supreme Court's 2008-2009 term. *ABA Journal of Labor and Employment Law*, 25, 2: 107-158.
- Estrich, S. (1991). Sex at work. *Stanford Law Review*, 43, 4: 813-861.
- Feeney, J. J. (2010). An inevitable progression in the scope of Title VII's anti-retaliation provision: Third-party retaliation claims. *Capital University Law Review*, 38, 3: 643-671.
- Franklin, D. L. (2009). What kind of business-friendly court? Explaining the chamber of commerce's success at the Roberts Court. *Santa Clara Law Review*, 49, 4: 1019-1062.
- Harris, D. P., Garrie, D. B., & Armstrong, M. J. (2005). Sexual harassment: Limiting the affirmative defense in the digital workplace. *University of Michigan Journal of Law Reform*, 39, 1: 73-97.
- Hendricks, E. (2006). The Supreme Court gets constructive: A case note on *Pennsylvania State Police v. Suders*. *Saint Louis University Law Journal*, 50, 4: 1243-1288.
- Kline, B. S. (2009). Comment, "oppose" by any other name: The Title VII opposition clause and *Crawford v. Metropolitan Government of Nashville and Davidson County, Tennessee*. *Oklahoma City University Law Review*, 34, 3: 591-608.
- LaPointe, M. K. (2008). The Supreme Court broadens the expansion of retaliation claims: *CBOCS West, Inc. v. Humphries* and *Gomez-Perez v. Potter*. *Labor Law Journal*, 59, 4: 318-330.
- Mago, V. K., Sasser, N. B., & Perry, A. M. (2009). Labor and employment law. *University of Richmond Law Review*, 44, 1:

513-552.

- Mota, S. A., & Waldman, E. E. (2010). Employers beware: Retaliation prohibited by the Court in *Crawford v. Metropolitan Government of Nashville, CBOCS West, Inc. v. Humphries*, and *Gomez-Perez v. Potter*. *Hamline Law Review*, 33, 1: 1-18.
- Mowrey, M. E. (2009). Discriminatory retaliation: Title VII protection for the cooperating employee. *Pace Law Review*, 29, 4: 689-737.
- Oderda, G. (2010). Opposition at the water cooler: The treatment of non-purposive conduct under Title VII's anti-retaliation clause. *Duke Journal of Gender Law and Policy*, 17, 1: 241-257.
- The Random House dictionary of the English language*. (2nd ed.). (1987). New York: Random House.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (n.d.). *Charge statistics FY 1997 through FY 2012*. Retrieved April 10, 2013, from <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>
- Watal, D. M. (2010). When “no” is not enough: The express rejection of sexual advances under Title VII. *University of Chicago Law Review*, 77, 1: 521-550.
- Webster's new international dictionary*. (2nd ed.). (1958). Springfield, MA: G. & C. Merriam.
- Winslow, N. W. (2009). When just saying “no” is not enough: How an employee who rejects a supervisor's sexual advances may not be protected from retaliation—And what the Supreme Court can do about it. *California Western Law Review*, 46, 1: 211-240.
- Zimmer, M. J. (2009). A pro-employee Supreme Court?: The retaliation decisions. *South Carolina Law Review*, 60, 4: 918-957.

The Newest Case Regarding Sexual Harassment in the Workplace as Decided by the U.S. Supreme Court —A Review of *Crawford v. Nashville*

Cing-Kae Chiao

Institute of European and American Studies, Academia Sinica
No. 128, Sec. 2, Academia Rd., Taipei 11529, Taiwan
E-mail: chiao@sinica.edu.tw

Abstract

The purpose of this paper is to give a comprehensive overview of an important decision rendered by the U.S. Supreme Court in 2009, which concerns employer liability in combating sexual harassment in the workplace. In *Crawford v. Nashville*, the Court attempts to clarify several controversies arising from the implementation of the anti-retaliation provision contained in Title VII of the Civil Rights Act of 1964. This paper also analyzes the merits and shortcomings of the decision, in addition to several unresolved issues in its aftermath. Furthermore, since Taiwan's Gender Equality in Employment Act of 2002 follows the U.S. model of setting up an anti-retaliation regime in that Act to impose a similar obligation on employers when handling this type of dispute in their work places, this paper also discusses whether the American experience can provide any guidance for Taiwan to deter its local employers from adopting any retaliatory measures when they are processing these disputes.

Key Words: Title VII of the Civil Rights Act of 1964, sexual harassment in the workplace, employer liability, anti-retaliation provision, internal complaint system