

## 第四章 一九九〇年美國身心障礙人士法所引發之重大爭議

### 及相關法院判決

經由本論文以上之論述可以發現美國整個禁止身心障礙就業歧視制度是以美國身心障礙人士法為中心，因而如果要對整個美國禁止身心障礙就業歧視制度有一個比較深入的瞭解則非以美國身心障礙人士法為中心不可，而美國乃是一個英美法系之國家其法院之判決往往能夠引領整個制度之發展方向，尤其是以聯邦最高法院之判決最為明顯。

再者，雖然說美國身心障礙人士法已經對於禁止身心障礙就業歧視作出一般性之規定，但是在適用在具體個案時仍然作到無法面面俱到，也因此聯邦最高法院之判決在具體個案的決定上絕對是有其重要性存在。因此，本文就針對美國身心障礙人士法在聯邦最高法院中有引發之重大爭議的判決中，選出最新也最具代表性之六個案件，作為瞭解聯邦最高法院在這些重大爭議問題上之看法；並且，在最後分別對於上述法院判決見解作一個整體性之回顧與整理，以便掌握整個美國禁止就業歧視制度之問題所在以及未來可能之發展方向。

#### 第一節 聯邦最高法院在 *Sutton v. United Air Lines, Inc.*<sup>1</sup> 一案之判決

本案主要牽涉到認定當事人損傷時是否應將當事人所使用之緩和措施或矯正裝置列入考量之爭議，以下就分成本案之重要事實、聯邦下級法院之判決要旨、聯邦最高法院之判決要旨三部分來闡述美國法院對於本案之看法。

##### 一、本案之重要事實

本案中之原告Karen Sutton和Kimberly Hinton是一對雙胞胎姊妹，兩人皆有罹患近視。<sup>2</sup>她們未矯治前之視力右眼為：20/200 或是更差；左眼的視力為：20/400 或是更差，不過，在使用矯正鏡之後，兩人的視力為：20/20 或是更佳。<sup>3</sup>因此，若不使用矯正鏡片，兩名原告皆無法有效地從事許多活動，諸如：開車、看電視逛街購物等。<sup>4</sup>但是使用矯正措施（諸如眼鏡或隱形眼鏡）之後，兩人可以像沒有近視的正常人一樣進行日常活動。<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> 527 U.S. 471(1999)

<sup>2</sup> Id. at 475.

<sup>3</sup> Id.

<sup>4</sup> Id.

<sup>5</sup> Id.

在一九九二年時，原告向被告聯合航空公司（United Airlines, INC.）提出擔任商業航線飛行員工作之申請。<sup>6</sup>因原告之各方面條件符合被告公司之基本要求，諸如：年齡、教育程度、經驗等；同時原告業已通過聯邦航管局（Federal Aviation Administration，簡稱FAA）的認證合格。<sup>7</sup>故而在原告等向被告公司提出工作申請之後，原告等二人均接獲被告公司通知前往參加面試並接受模擬飛行測驗<sup>8</sup>。

然而，在面試過程中原告等二人皆被告知其並不符合被告公司之最低視力要求：未矯正前之視力必須是 20/100 或更佳；而原告等被通知面試乃是由於被告公司內部作業錯誤。<sup>9</sup>因為原告等二人皆未達到被告公司最低視力要求，故原告等二人之面試因而終止，當然被告公司也因此拒絕原告等二人對於該職位之僱用請求。<sup>10</sup>

根據被告等拒絕僱用原告時之所提出之理由，原告等向平等就業機會委員會提出身心障礙歧視控訴，而且在取得「有權提起訴訟信函（a right to sue letter）」之後，原告等遂向科羅拉多州地方法院(the United States District Court for the District of Colorado)提起身心障礙歧視訴訟，主張被告基於原告之身心障礙或是視其為身心障礙而予以歧視，乃是違反美國身心障礙人士法之規定。<sup>11</sup>同時，原告等也特別陳述表示：因為她們所罹患之近視乃是實際上會限制其日常生活活動之損傷，或者被認為有上述這樣之損傷，因此她們乃是符合美國身心障礙人士法之身心障礙者定義。<sup>12</sup>

## 二、聯邦下級法院之判決要旨

### （一）聯邦科羅拉多州地方法院之判決要旨

聯邦科羅拉多州地方法院(the United States District Court for the District of Colorado)駁回原告之主張，其所依據之理由分述如下：

- 1.因為原告可以透過使用眼鏡或隱形眼鏡完全地矯正她們的近視問題，故而原告等之近視問題並不會實質地限制其日常主要活動，因此原告並非構成美國身心障礙人士法所保障之身心障礙者。<sup>13</sup>
- 2.原告未能充分舉證證明被告公司將其近視問題視為「具有實質限制其主要日

---

<sup>6</sup> Id.

<sup>7</sup> Id. at 476.

<sup>8</sup> Id.

<sup>9</sup> Id.

<sup>10</sup> Id.

<sup>11</sup> Id.

<sup>12</sup> Id.

<sup>13</sup> Sutton v. United Airlines, Inc., App. No. 96-5-121(Aug. 28, 1996), App. To Pet. For Cert. A-32 to A-36.

常活動之損傷」。<sup>14</sup>

3.原告所提出之證據只能說明被告將其近視問題視為無法滿足某一特定工作（國際航線駕駛員）的資格要求，因此法院認為原告並無法證明主要日常活動受到實質限制。<sup>15</sup>

在有關是否考量緩和措施的議題上，法院首度拒絕適用平等就業機會委員會所定關於「不需考量緩和措施指導原則」之闡釋，該指導原則規定「在決定當事人之生理上及心理上損傷是否會實質地限制當事人主要之日常活動時，應予以個案認定之；且不得將緩和生理及心理上損傷之措施（如：藥物或矯正裝置等）考量在內」<sup>16</sup>。而主張在判斷具有障礙之當事人是否會實質地限制其主要日常活動時，減緩措施之影響不論是積極或消極都必須加以考量。<sup>17</sup>

原告等對聯邦地方法院上述之判決理由不服，因此在聯邦第十巡迴上訴法院提起上訴。<sup>18</sup>

## （二）聯邦第十巡迴上訴法院之判決<sup>19</sup>要旨

採用同樣的推理，聯邦第十巡迴上訴法院維持聯邦地方法院的判決。在處理原告是否為美國身心障礙人法所保護之障礙當事人之爭點時，聯邦第十巡迴上訴法院引用美國身心障礙人士法第 12102(2)(A)條有關於身心障礙的規定，該法將身心障礙定義為「一種生理上或心理上之損傷實質地限制當事人一種以上的日常主要活動」。為了滿足前述定義，原告必須證明<sup>20</sup>：

1. 原告的近視問題是一種生理上或心理上之損傷。
2. 該損傷會實質地限制原告一種以上的日常主要活動。

美國身心障礙人士法並未針對何謂「生理上或心理上損傷」作定義，因此聯邦第十巡迴上訴法院由該法的表面文字意義對此概念作詮釋。<sup>21</sup>聯邦第十巡迴上訴法院認為當法律的文字用語是相當明確時，除非有特殊的例外狀況，否則在闡釋該項法律用語時，應以該法所使用之文字表面意義為準。當法律未對其所規定的用語下定義時，通常法院會依該用語的「一般或自然的意義（ordinary or natural meaning）」作解釋。因此，聯邦第十巡迴上訴法院對於「身心障礙」的闡釋係依照字典上對該用語的定義。<sup>22</sup>

---

<sup>14</sup> Id. at A-36 to A37.

<sup>15</sup> Id.

<sup>16</sup> 29 C.F.R. §1630, app. §1630.2(j).

<sup>17</sup> Senate Report at 482.

<sup>18</sup> supra note 1, at A-27.

<sup>19</sup> 130 F.3d 893(10 th Cir. 1997).

<sup>20</sup> Id. at 898.

<sup>21</sup> Id.

<sup>22</sup> Id.

在對「生理上或心理上損傷」作闡釋之後，聯邦第十巡迴上訴法院接著處理兩項爭點：（就是前述原告必須證明之地方）

1. 原告的近視問題是一種生理上或心理上之損傷。
2. 該損傷會實質地限制原告一種以上的日常主要活動。

在第一個爭點上，聯邦第十巡迴上訴法院認為在認定原告近視問題是否構成所謂之生理上或心理上之損傷時，並不需要考量所謂緩和措施。<sup>23</sup>在第二個爭點上，聯邦第十巡迴上訴法院主張在認定原告之生理上或心理上損傷是否會實質地限制原告一種以上之主要日常活動時，應將原告所採取之緩和措施考量在內。<sup>24</sup>

因此，聯邦第十巡迴上訴法院認為：原告並非美國身心障礙人士法所保障之身心障礙者，故而不得主張美國身心障礙人士法之保障，也就是維持聯邦地方法院之判決。

### 三、聯邦最高法院之判決要旨

聯邦最高法院在本案的判決係由歐康諾大法官（Justice O'Connor）所主筆，其內容主要係維持聯邦第十巡迴上訴法院所作判決所採取之見解，而其主要由大致可以歸納以下三點<sup>25</sup>：

- （一）在判斷個人是否為美國身心障礙人士法所保護之障礙當事人時，應將緩和措施或矯正裝置列入考量。
- （二）原告並非美國障礙人士法所保護之障礙當事人。
- （三）原告未能說明被告視其為身心障礙者因而違反美國身心障礙人士法。

至於，聯邦最高法院在該案判決中，則針對幾點爭點作討論。首先，聯邦最高法院針對規定於美國身心障礙人士法之前言或立法目的「障礙當事人

（individual with disability）」的定義問題作討論，<sup>26</sup>並且認為沒有任何機構被授權發佈規則對於規定於前言及立法目的之身心障礙者定義問題加以闡釋之。<sup>27</sup>但是關於這點布伊爾大法官（Justice Breyer）顯然不同意多數見解所認為：「因為關於身心障礙者的定義是規定於美國身心障礙人士法之前言部分，因而平等就業機會委員會或司法部並無權加以解釋的看法」，他明確表示：毫無理由顯示國會當初想要拒絕賦予平等就業機會委員會發佈這樣解釋規定的權力，因為至少可以假設平等就業機會委員會所作之解釋是由早期法條規範（復健法第五〇四條）及執行單位對於所執行之法規所做之恰當闡釋所組成；再者，賦予平等就業機會委

<sup>23</sup> Id. at 900.

<sup>24</sup> Id. at 902.

<sup>25</sup> supra note 17, at 481- 84.

<sup>26</sup> Id. at 478.

<sup>27</sup> Id. at 479.

員會解釋權力較能使法規範的發較為前後一致。<sup>28</sup>然而，事實上平等就業機會委員會和司法部（Department of Justice）均曾針前述定義發佈規定規則及解釋文件加以闡釋，但聯邦最高法院本案多數見解則認為：並不接受兩個機關對於身心障礙者之定義問題所發佈之解釋的效力，而且也不接受平等就業機會委員會在本案的判斷的效力，因為在本案而言並不能實際解決問題。<sup>29</sup>

其次，聯邦最高法院本案多數見解認為平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission: EEOC）所發佈之「不需考量緩和措施指導原則」違反美國身心障礙人士法規定。<sup>30</sup>其主要之理由如下：

（一）美國身心障礙人士法中所謂「障礙當事人之生理上或心理損傷必須實質地限制一種以上之主要日常活動」之規定，乃是指當事人必須目前一種以上之主要日常活動受到實質限制，乃是表示符合障礙當事人之要求，而非可能或假定受到實質限制。<sup>31</sup>也就是聯邦最高法院認為當事人本身所具有之障礙，如果可以採用減緩措施加以減少時，就不能認為該項障礙能夠實質地限制當事人目前之主要日常活動。<sup>32</sup>但是，關於此點理由史蒂芬大法官（Justice Steven）和布伊爾大法官（Justice Breyer）則有不同的意見，史蒂芬大法官（Justice Steven）表示：美國身心障礙人士法關於障礙當事人定義，並不僅限於具有損傷之當事人目前是否妨礙其社會參與。<sup>33</sup>史蒂芬大法官（Justice Steven）同時也舉一個例子，失去一肢或一肢以上之當事人，但是可以藉由裝置義肢、生理治療等而已經能夠執行日常主要活動時，此時如果美國身心障礙人士法採取當事人必須目前一種以上之主要日常活動受到實質限制之定義的話，像這樣的當事人就會被排除在美國身心障礙人士法的保障之外。<sup>34</sup>

（二）在個別判斷當事人是否屬於美國身心障礙人士法所保障之障礙當事人時，不應允許只是概括地考量未矯正前之障礙如何經常性地影響當事人，而不是考量之當事人實際狀況。<sup>35</sup>更進一步來說，如果減緩措施不被列入考量的話，則法院與雇主就無從考量當事人使用減緩措施所造成之消極面的影響。<sup>36</sup>

（三）國會當時制定美國身心障礙人士法時，在該法的「國會發現」部分提到全美

---

<sup>28</sup> *supra* note 17, at 513-15.

<sup>29</sup> 但此處法院的多數意見顯然與先前不同，因為在 *Bragdon v. Abbott* 一案時，關於身心障礙者之定義法院多數意見則是完全採取平等就業機會委員會和司法部的見解。

<sup>30</sup> *supra* note 17 at 473.

<sup>31</sup> *Id.*

<sup>32</sup> Bonnie Poiras Tucker, "The Supreme Court's Definition of Disability Under The ADA: A Return To The Dark Ages," 52 *Ala. L. Rev.* 329, 321-334 (2001).

<sup>33</sup> *supra* note 17 at 497.

<sup>34</sup> *Id.*, at 498.

<sup>35</sup> *Id.*, at 484.

<sup>36</sup> *Id.*, at 483.

國約有四千三百萬人為具有生理上或心理上損傷之障礙當事人應受到保護美國身心障礙人士法之保護，<sup>37</sup>這點表示具有障礙之當事人如可以藉由藥物或其他裝置加以矯治的話就不在美國身心障礙人士法的保障範圍之內。<sup>38</sup>因為如果國會有意圖將所有可以經由矯治之具有障礙之當事人納入美國身心障礙人士法的保障時，那人數顯然會超過四千三百萬人。雖然，法院也瞭解上述看法可能會與其他立法史資料不同，但是法院拒絕考量平等就業機會委員會之指導原則所沒有列入法條文字記載之部分。<sup>39</sup>

不過，史蒂芬大法官（Justice Steven）和布伊爾大法官（Justice Breyer）顯然不同意上述看法。<sup>40</sup>史蒂芬大法官（Justice Steven）認為：的確，當初國會未能預見其在制定美國身心障礙人士法對障礙當事人所作之定義會造成所保障之人數不只是四千三百萬人，而是四千三百萬人的兩三倍。<sup>41</sup>即使如此，國會當年所引用之「美國約有四千三百萬人為具有生理上或心理上損傷之障礙當事人」並不是用來作為美國身心障礙人士法之保障人數上限，否則當初國會就不會把「具有生理或心理上損傷紀錄之障礙當事人以及被視為具有生理或心理上損傷紀錄之障礙當事人」也列入美國身心障礙人士法之保護對象。<sup>42</sup>至於，布伊爾大法官（Justice Breyer）則認為美國身心障礙人士法對於受保障之障礙當事人定義不夠明確，故而法院在闡釋該法時應在該法之保障範圍劃上一條界線（draw a line）。<sup>43</sup>但是，法院在本案中必須面對一個問題就是：劃了界線後不是會將國會制定該法時不欲納入保障的對象納入保障；就是會將制定該法時所欲保障之對象排除在保障範圍之外。<sup>44</sup>因而，法院在面對上述左右為難的情形時，應從美國身心障礙人士法之法條文字用語、法條結構、立法目的與立法史等資料來看，寧可將上述界線劃在會將國會制定該法所不欲保障之對象納入保障範圍內之處，也不應劃在會將所欲保障之對象排除在保障範圍之外之處。<sup>45</sup>

（四）關於被告是否因將原告視為身心障礙者，因而違反美國身心障礙人士法爭點部分。聯邦最高法院多數見解則認為，本案原告僅指出：原告因為其未經矯正之微弱視力，因而禁止其擔任國際航線駕駛員之職位。<sup>46</sup>而且，根據平等就業機會委員會之指導原則對於「工作（work）為一種日常主要活動」之定義架構：所謂「國際航線駕駛員之職位」只是單項職務，並非該規則中所指為一種日常主要活動之「工作」。因而，本案原告僅認為被告不能勝任國際航線駕駛員之單項職

---

<sup>37</sup> 42 U.S.C. §1201(a)(1)(1994).

<sup>38</sup> *supra* note 17, at 486.

<sup>39</sup> *Id.* at 482.

<sup>40</sup> *Id.* at 495.

<sup>41</sup> *Id.*

<sup>42</sup> *Id.*

<sup>43</sup> *Id.* at 513.

<sup>44</sup> *Id.*

<sup>45</sup> *Id.*

<sup>46</sup> *Id.* at 474.

務(job)，並非認為原告之主要日常活動—工作受到實質地限制。<sup>47</sup>就本案情形而言，爲了顯示被告確實將原告視爲工作能力受到實質地限制，原告必須舉證被告確實將其認爲各種不同種類之職務。<sup>48</sup>因爲本案原告並未主張被告將其視爲無法執行其他職務（例如：國內線駕駛員、駕駛指導員等），所以本案無法滿足視爲（regarded as）之檢驗。<sup>49</sup>

## 第二節 聯邦最高法院在*Murphy v. United Parcel Service, Inc.*<sup>50</sup>一案之判決

本案也是牽涉到認定當事人損傷時是否應將當事人所使用之緩和措施或矯正裝置列入考量之爭議，以下就分成本案之重要事實、聯邦下級法院之判決要旨、聯邦最高法院之判決要旨三部分來闡述美國法院對於本案之看法。

### 一、本案之重要事實

本案中之原告Vaughn L. Murphy從十歲即患有高血壓症(hypertension；也就是俗稱之high blood pressure)<sup>51</sup>。如果沒有藥物的控制的話，原告的血壓的大致上是250/160；<sup>52</sup>但是如果藉由藥物控制的話，原告的高血壓症狀並不會嚴重限制其日常生活，也就是原告可以日常人一樣從事其他相關活動。<sup>53</sup>

在一九九四年八月時，原告獲得被告UPS公司之雇用而擔任技工一職，其職責就是駕駛營業車。<sup>54</sup>然而，根據運輸部(Department of Transportation，簡稱DOT)之規定，要駕駛營業車輛必須其健康檢定標準。<sup>55</sup>而前述健康標準中其中一項即是，必須沒有任何高血壓的臨床症狀，以免妨礙其安全駕駛營業車輛。<sup>56</sup>當被告雇用原告時，原告的血壓經測量爲186/124，所以並不符合運輸部的認證標準。<sup>57</sup>儘管如此，原告還是錯誤地獲得認證，進而也開始在被告公司工作。

不過，在一九九四年九月時，被告公司之醫學顧問在檢視了原告之健康檔案後發現了前項錯誤，並且要求原告進行血壓測試。<sup>58</sup>在該項測試時發現原告的血

---

<sup>47</sup> Id, at 478-94.

<sup>48</sup> Id. at 493.

<sup>49</sup> Id. at 494.

<sup>50</sup> 527 U.S. 516(1999).

<sup>51</sup> Id. at 519.

<sup>52</sup> Id.

<sup>53</sup> 946 F. Supp. 872, 875(D. Kan. 1996)(discussing testimony of petitioner`s physician).

<sup>54</sup> Senate Report at 495.

<sup>55</sup> 49 CFR §391.41(a)(1998).

<sup>56</sup> 49 CFR §391.41(b)(6)(1998).

<sup>57</sup> supra note 17. at 519.

<sup>58</sup> Id. at 520.

壓為 160/102 及 164/104。<sup>59</sup>因而，於一九九四年十月五日，被告公司採用上開測試結果，並以原告血壓值已超過運輸部的標準為由，將原告解雇之。<sup>60</sup>

所以，原告向堪薩斯州地方法院(the United States District Court for the District of Kansas)提起訴訟，主張被告違反美國障礙人法第一章之規定。<sup>61</sup>

## 二、聯邦下級法院之判決要旨

### (一)聯邦堪薩斯州地方法院之判決要旨

聯邦堪薩斯州地方法院，基於以下理由判決原告敗訴：

- 1.在判斷原告是否為美國身心障礙人士法所保護之身心障礙者時，應將原告所具有之損傷受到藥物控制之狀態列入估計。<sup>62</sup>
- 2.原告在使用藥物控制的狀態下，除了舉重物以外，其他的所有之生理功能均屬正常，因而聯邦地方法院認為原告並非美國身心障礙人士法所保護之障礙當事人。<sup>63</sup>
- 3.聯邦地方法院也拒絕了原告所主張之被告將其視為身心障礙者之聲明，因為法院認為被告未將原告視為身心障礙者，其解雇原告僅因為原告無法符合運輸部之規定。<sup>64</sup>

### (二)聯邦第十巡迴上訴法院之判決要旨

本案聯邦第十巡迴上訴法院 (the Court of Appeals for Tenth Circuit) 維持美國堪薩斯州聯邦地方法院之判決，其主要理由如下：<sup>65</sup>

- 1.採用聯邦最高法院在Sutton v. United Air Lines, Inc.的決定：在判斷當事人是否為美國身心障礙人士法所保護之障礙當事人時，應將當事人所使用之減緩或矯正措施列入評估。因而，法院基於本案原告之高血壓問題經醫生測試後認定為經藥物控制後，其日常活動能力與正常人無異，故認定本案原告並非美國身心障礙人士法所保護之障礙當事人。<sup>66</sup>
- 2.聯邦第十巡迴上訴法院贊同：聯邦地方法院關於拒絕了原告所主張之被告將其視為身心障礙者之聲明的見解。而且，更進一步解釋：本案被告解雇原告之原因並非基於原告會罹患心臟病等未證實之恐懼，而是僅因為原告之血壓值已

---

<sup>59</sup> Id.

<sup>60</sup> Id.

<sup>61</sup> Id.

<sup>62</sup> 946 F. Supp. 872. at 881.

<sup>63</sup> Id. at 881-82.

<sup>64</sup> Id. at 882.

<sup>65</sup> 141 F.3d 1185(C.A.10 1998)

<sup>66</sup> supra note 17. at 520.



經超過運輸部關於營業車輛駕駛員所頒訂之規則的標準。<sup>67</sup>

### 三、聯邦最高法院之判決要旨

聯邦最高法院在本案的判決也係由歐康諾大法官（Justice O'Connor）所主筆，其內容主要係維持聯邦第十巡迴上訴法院所作判決所採取之見解，而其主要理由大致可以歸納以下三點：<sup>68</sup>

1. 在執行判斷受雇者之損傷是否會實質地限制其主要日常活動時，必須參考其所利用之減緩措施。
2. 當本案之受雇者使用藥物控制後，其高血壓症狀並不會實質地限制其主要日常活動，因而本案之受雇者並非美國身心障礙人士法所保障之障礙當事人。
3. 本案受雇者並未被視為實質地限制主要日常活動之工作，而其遭受解雇之理由乃是因為其無法繼續保持運輸部對於營業車輛駕駛之認證所致。

延續在 *Sutton v. United Air Lines, Inc.* 一案之見解，聯邦最高法院多數見解對於本案之看法認為：在判斷原告現在實際上是否仍有障礙，必須考量到原告使用藥物去減輕其高血壓之症狀之影響。<sup>69</sup> 因為原告在使用藥物控制後，其高血壓已不會實質地限制其任何主要日常活動，因而聯邦最高法院多數見解認為：原告並現在並沒有美國身心障礙人士法所定義之障礙存在。<sup>70</sup>

隨後法院即將討論焦點轉向到被告UPS公司是否將原告視為其主要日常活動之工作能力受到實質限制這個議題上。聯邦最高法院又再度其採用在 *Sutton v. United Air Lines, Inc.* 一案之看法，原告僅顯示被告UPS公司將其視為無法勝任單項工作（營業車輛駕駛）。<sup>71</sup> 而無法顯示被告UPS公司將其視為無法其他需要取得運輸部認證之工作。<sup>72</sup>

至於，關於被告UPS公司拒絕允許原告去申請運輸部之暫時性認證一事，聯邦最高法院多數見解認為這個問題僅涉及原告是否合適擔任營業車輛駕駛一職，並不涉及原告是否為障礙當事人之問題。<sup>73</sup> 因為原告之訴訟在判斷原告是否為障礙當事人之議題就被駁回，所以本案最高法院並未針對原告是否適合擔任這項工作作討論。<sup>74</sup>

---

<sup>67</sup> Id.

<sup>68</sup> Id. at 521-25.

<sup>69</sup> Id. at 520.

<sup>70</sup> Id.

<sup>71</sup> Id. at 524.

<sup>72</sup> Id.

<sup>73</sup> Id.

<sup>74</sup> Id. at 525.

### 第三節 聯邦最高法院在*Albertson's, Inc. v. Hallie Kirkingburg*.<sup>75</sup>一案之判決

本案也是牽涉到認定當事人損傷時是否應將當事人所使用之緩和措施或矯正裝置列入考量之爭議，以下就分成本案之重要事實、聯邦下級法院之判決要旨、聯邦最高法院之判決要旨三部分來闡述美國法院對於本案之看法。

#### 一、本案之重要事實

原告Albertson's公司乃是一個跨州性的超級市場連鎖系列雜貨店，在一九九〇年八月，原告於其在奧勒岡州之波特蘭倉庫雇用了被告Hallie Kirkingburg擔任卡車司機一職。<sup>76</sup>而被告具有十年之駕駛經驗，且在原告之運輸部經理所主持之路試表現良好。<sup>77</sup>

在被告開始工作前，被告曾接受測試看其視力是否符合商業卡車駕駛之聯邦視力標準。<sup>78</sup>早在數十年前，美國運輸部即負責設計往來州際公路之商業性營業車輛之駕駛員標準。<sup>79</sup>自從一九七一年起，基本事理要求就是矯正後每個眼睛的遠視能力必須達到 20/40 以及雙眼之遠視能力也要達到 20/40。<sup>80</sup>被告因為罹患弱視之緣故，其右眼的視力未矯正前僅有 20/200。儘管被告右眼有弱視，但醫生因誤認原告符合運輸部之標準而錯誤地發給被告認證，因而原告Albertson's公司也因此而雇用被告。<sup>81</sup>

在一九九一年十二月，被告因工作上受傷而請了長假。<sup>82</sup>而在一九九二年十一月回到工作崗位前，被告接受公司所安排之進一步體檢。<sup>83</sup>在該次體檢中，執行檢查之檢查員修正了被告之視力測量值，而且告訴被告其並不符合運輸部之基本標準。<sup>84</sup>並且告知被告必須取得當年運輸部(DOT)開始實施之棄權證書計畫(waiver program)所頒發之棄權證書(waiver)；於是被告即提出棄權證書之申請，然原告卻以被告之視力無法達到運輸部之標準為由解雇了被告。<sup>85</sup>在一九九三年時被告雖然取得了運輸部所發之棄權證書，但原告仍然拒絕再度雇用被告。<sup>86</sup>

所以，被告認為原告之行爲已經違反美國身心障礙人士法，於是向奧勒岡州

---

<sup>75</sup> 527 U.S. 555(1999).

<sup>76</sup> *Id.* at 558.

<sup>77</sup> *Id.*

<sup>78</sup> *Id.*

<sup>79</sup> See Motor Carrier Act, §204(a), 49 Stat. 546 ; Department of Transportation Act, §6(e)(6)(C).

<sup>80</sup> 946 F.Supp.872. at 558-59.

<sup>81</sup> *Id.* at 559.

<sup>82</sup> *Id.*

<sup>83</sup> *Id.*

<sup>84</sup> *Id.*

<sup>85</sup> *Id.* at 560.

<sup>86</sup> *Id.*

地方法院（the United States District Court for the District of Oregon）提起訴訟。

## 二、聯邦下級法院之判決要旨

### （一）聯邦奧勒岡州地方法院之判決要旨

聯邦奧勒岡州地方法院，基於下列理由判決被告敗訴：

1. 被告Kirkingburg沒有對待措施(accommodation)並不能執行該項職務（即truckdriver），因為其視力並不符合運輸部之基本視力標準。<sup>87</sup>
2. 給予被告Kirkingburg時間去取得運輸部之棄權證書並非合理對待措施，因為運輸部之棄權證書計畫一項缺點實驗，並不能改變原來運輸部所定之標準要求。<sup>88</sup>

### （二）聯邦第九巡迴上訴法院之判決<sup>89</sup>要旨

被告 Kirkingburg 不服美國奧勒岡州地方法院之判決，向美國聯邦第九巡迴上訴法院提起上訴，而美國聯邦第九巡迴上訴法院則基於以下理由駁回聯邦地方法院之判決：

1. 被告Kirkingburg已經建立了其為美國身心障礙人士法所保護之障礙當事人之初步證據，因為有證據顯示其看東西的習慣和大部分其他人看東西的習慣並不相同。<sup>90</sup>
2. 美國身心障礙人士法雖然允許原告Albertson`s公司建立一個與工作相關之適當的視力標準作為雇用之前提，而且Albertson`s公司當然可以依照政府機關所定之標準作為其公司之標準；然而本案Albertson`s公司仍不得引用運輸部之規定作為其行為正當化的理由，因為棄權證書計畫(waiver program)乃是運輸部的一項計畫也同時構成運輸部規定之一部份。<sup>91</sup>

## 三、聯邦最高法院之判決要旨

聯邦最高法院在本案的判決也係由蘇特大法官（Justice Souter）所主筆，其內容主要係駁回聯邦第九巡迴上訴法院所作判決所採取之見解，而其主要理由大

---

<sup>87</sup> Id. at 561.

<sup>88</sup> Id.

<sup>89</sup> Kirkingburg v. Albertson`s, INC.,143 F.3d 1228(9th Cir 1998).

<sup>90</sup> Id. at 1232.

<sup>91</sup> Id. at 1236.

致可以歸納以下二點：<sup>92</sup>

1. 當事人僅有單眼視力並非當然符合美國身心障礙人士法所對於障礙當事人之定義，當事人仍然必須個案舉證證明依其生活之經驗中，確實在何種項目之主要活動上受到實質之限制，如此才符合美國身心障礙人士法所對於障礙當事人之定義。
2. 原告 Albertson's 公司當然有權採用運輸部之規則作為修正其視力安全標準，儘管運輸部有棄權證書計畫(waiver program)之實驗計畫，但是原告 Albertson's 公司並無加入該實驗之義務。

首先，聯邦最高法院指出：本案中聯邦第九巡迴上訴法院根據平等就業機會委員會之規則<sup>93</sup>認定被告Kirkingburg之單眼視力以足構成實質上限制其日常主要活動之視覺，同時也更進一步認為被告構成美國身心障礙人士法之身心障礙者。<sup>94</sup>其理由不外：

1. 被告之損傷為恆久的。
2. 被告看東西的習慣和大部分其他人看東西的習慣並不相同。

然而，聯邦最高法院認為上述看法乃是由於第九巡迴上訴法院將平等就業機會委員會之規則條文中之「significant restriction」轉換成「difference」所導致之誤解，事實上被告Kirkingburg所看東西的習慣和別人不同，並不足以構成對於其視覺能力之實質限制。<sup>95</sup>

其次，聯邦最高法院提到聯邦第九巡迴上訴法院完全沒有考量關於聯邦最高法院在Sutton v. United Air Lines, Inc一案所建立之「減緩措施」原則。<sup>96</sup>聯邦最高法院並未適當地考量到被告之腦力對於其單眼視力作補償。<sup>97</sup>

再者，聯邦最高法院認為聯邦第九巡迴上訴法院並未適當地採取個人化途徑在判斷被告Kirkingburg是否屬於障礙當事人時，亦即聯邦第九巡迴上訴法院並未區分被告所遭受之視力喪失對於其影響之程度。<sup>98</sup>

最後，聯邦最高法院認為原告Albertson's公司並未因為運輸部之規則而被要

---

<sup>92</sup> supra note 79. at 563-66.

<sup>93</sup> 29 C.F.R. §1630.29(j)(ii)(1999).

<sup>94</sup> supra note 79. at 578.

<sup>95</sup> Id. at 564.

<sup>96</sup> Id. at 565.

<sup>97</sup> Id. at 566.

<sup>98</sup> Id. at 566.

求去考量被告Kirkingburg是否有獲得運輸部之棄權證書之事實。<sup>99</sup>聯邦最高法院認為，原告Albertson`s公司有自由去決定其運輸車輛駕駛之標準，而且所謂之運輸部之棄權證書計畫(waiver program)乃是運輸部之一項安全實驗，原告Albertson`s公司並無參與該項實驗之義務。<sup>100</sup>

#### 第四節 聯邦最高法院在*Toyota Motor v. Ella Williams*.<sup>101</sup>一案之判決

本案主要牽涉到當事人之損傷是否會實質地限制其執行日常主要任務之認定問題，以下就分成本案之重要事實、聯邦下級法院之判決要旨、聯邦最高法院之判決要旨三部分來闡述美國法院對於本案之看法。

##### 一、本案之重要事實

被告Ella Williams自一九九〇年八月開始在原告位於美國肯塔基州喬治城之汽車製造廠工作。<sup>102</sup>她一開始被指派於引擎裝配生產線，負責操作使用震動壓縮推動工具(vibrating pneumatic tools)。<sup>103</sup>在她開始工作三個月後，她開始發覺經常使用震動壓縮推動工具導致其手、手腕及手臂感到疼痛。於是，她去原告之醫務室看診，於此時其被診斷出患有雙邊之腕骨關節炎(carpal tunnel syndrome)和肌腱炎(tendinitis)。<sup>104</sup>因而，被告被醫生告知其日常工作限制：不可舉起超過20磅之物品、經常提起超過10磅之物品、從事固定重複之工作、從事高處工作或使用震動壓縮推動工具。<sup>105</sup>根據上述之工作限制，在接下來的兩年之內原告Toyota公司指派被告從事各種修正責任工作。<sup>106</sup>

雖然如此，被告仍然持續感到疼痛而請病假；於是被告根據肯塔基州工作者補償法(Kentucky Workers` Compensation Act)提出主張，同時也對原告Toyota公司提起美國身心障礙人士法之法律訴訟指控原告公司並未針對其障礙提供適當之合理對待措施乃是違反美國身心障礙人士法之規定。<sup>107</sup>被告所提之美國身心障礙人士法訴訟在經原告Toyota公司之一名醫師檢視後，指出被告須被指派責任較輕之工作後，於一九九三年而告確定，而被告也於同年十二月份重返原告公司工作。<sup>108</sup>

---

<sup>99</sup> Id. at 577-78.

<sup>100</sup> Id.

<sup>101</sup> *Toyota Motor v. Williams*, 122 S. Ct. 681(2002).

<sup>102</sup> Id. at 686.

<sup>103</sup> Id.

<sup>104</sup> Id.

<sup>105</sup> Id.

<sup>106</sup> Id.

<sup>107</sup> Id.

<sup>108</sup> Id.

在被告重返工作後，被告被指派加入原告Toyota公司之QCIO團隊（Quality Control Inspection Operations），因為被告之工作限制的緣故，原告僅要求被告執行該單位四項任務中其中兩項，這兩項任務就是關於塗料檢查以及戴手套擦拭車輛。<sup>109</sup>而被告在這三年其間工作狀況良好也未有感到疼痛的情形發生。

在一九九六年的秋天，原告公司宣布：公司希望每個QCIO團隊的成員，都能夠輪流擔任四項任務，因而擴張了被告之工作責任包括了使用工具剛過往車輛擦拭乾淨（這項工作被告必須持續舉起其手臂長達數小時之久）。<sup>110</sup>被告於開始執行上述工作一陣子之後，即開始感到頸部及肩膀酸痛，於是其請求原告應讓其回到先前只負責其中兩項任務之狀態。<sup>111</sup>原告拒絕被告上述請求，而被告開始不按正常時間上班；不久之後被告之醫生也表示被告之身體狀況已經沒有工作限制之必要。<sup>112</sup>於是，在一九九七年一月二十七日原告以被告的不良出席記錄為理由解雇了被告。<sup>113</sup>

被告接獲原告之解雇令不久之後，她又向美國聯邦肯塔基州地方法院（the United States District Court for the Eastern District of Kentucky）提起另一個美國身心障礙人士法之歧視訴訟，宣稱其為美國身心障礙人士法所保障之障礙當事人，而被告拒絕給予其合理對待措施以及解雇她的行為涉及違反美國身心障礙人士法之規定。<sup>114</sup>

## 二、聯邦下級法院之判決要旨

### (一)聯邦肯塔基州地方法院之判決要旨：

聯邦肯塔基州地方法院，基於以下理由駁回被告之訴：<sup>115</sup>

- 1.因為 Williams 仍可從事其他工作還有其他之日常活動，所以其並不符合美國身心障礙人士法所保護之障礙當事人的資格。
- 2.既然 Williams 並不符合美國身心障礙人士法所保護之障礙當事人的資格，則

---

<sup>109</sup> Id. at 686-87.

<sup>110</sup> Id. at 687.

<sup>111</sup> Id.

<sup>112</sup> Id.

<sup>113</sup> Id.

<sup>114</sup> 被告同時指控原告違反肯塔基州民權法（Kentucky Civil Rights Act），後來又補充了違反一九九三年之家庭藥物休假法(Family and Medical Leave Act of 1993)之指控，但因此部分非本文所討論之重點所以不另加以討論。

<sup>115</sup> 143 F.3d. 1228(9th Cir 1998). at 688.

Toyota 公司自然可以拒絕給予其合理對待措施。

3.雖然 Williams 之腕骨關節炎 (carpal tunnel syndrome) 和肌腱炎 (tendinitis) 構成所謂生理上損傷，但是這些損傷並沒有實質地限制其主要日常活動，包括舉起物品或工作。

4.再者 Williams 主張其損傷已實質地限制到其執行手工任務，但實際上她可以執行品質控制 (quality control) 的任務。

(二) 聯邦第六巡迴上訴法院之判決要旨：<sup>116</sup>

聯邦第六巡迴上訴法院拒絕聯邦地方法院對於將 Williams 在向 Toyota 公司尋求對待措施時非屬所謂身心障礙者之認定，其理由分析如下：

1.首先，聯邦第六巡迴上訴法院認為：假如他或她雖僅受限於某系列之體力活動時，仍可被視為係屬障礙當事人。

2.其次，本案中 Williams 之身體上損傷確實使其無法從事某些必須使用震動壓縮推動工具進行之工作或是某些需要將手臂舉超過肩膀持續一段時間之工作。

3.最後，本案 Williams 必須證明當其在要求合理對待措施時，確實曾因其生理上損傷而實質地限制。而 Williams 確實能夠符合上述之檢驗，因為其身體上病痛確實其從事特定裝配線上某些特定需要握著工具並反覆從事或者必須舉起工具超過其肩膀之工作。<sup>117</sup>

三、聯邦最高法院之判決要旨

聯邦最高法院在本案的判決也係由歐康諾大法官 (Justice O'Connor) 所主筆，其內容主要係推翻聯邦第六巡迴上訴法院針對本案判決所採取之見解，而其主要理由大致可以歸納以下四點：<sup>118</sup>

1.所謂之「會實質地限制其執行日常生活上之任務」，指當事人必須具有會妨礙或嚴重限制其從事活動之損傷，且該活動必須對大多數人之日常生活而言乃是核心重要 (central importance) 的。

2.當事人僅憑醫療單位所出具之損傷診斷書作為證據，並不足以用來證明其乃是

---

<sup>116</sup> Williams v. Toyota, 224 F.3d 840(6th Cir. 2000).

<sup>117</sup> Id. at 843.

<sup>118</sup> supra note 114. at 681.

身心障礙者。

3.聯邦上訴法院採用了錯誤的判斷標準：因為僅著眼於本案中 Williams 無法執行現在的職務之事實，就斷言本案受雇者之腕骨關節炎（carpal tunnel syndrome）已造成日常主要活動（執行日常生活之任務）之實質地限制。

4.本文中受雇者無法從事某些必須反覆使用手臂或是某些需要將手臂舉超過肩膀持續一段時間之工作，並不足以證明本案被告在執行日常生活任務上確實受到實質地限制。

### 第五節 最高法院在*US Airways, INC. v. Barnett*<sup>119</sup>一案之判決

本案主要牽涉到員工要求雇主提供與公司內部年資系統不同之對待措施是否符合美國障礙人士法中對於合理對待措施之概念，以下就分成本案之重要事實、聯邦下級法院之判決要旨、聯邦最高法院之判決要旨三部分來闡述美國法院對於本案之看法。

#### 一、本案之重要事實

在一九九〇年時，Robert Barnett 在 US Airways, INC.擔任理貨員之職務時，因為背部受傷的關係，於是就動用年資權請求 US Airways, INC.將其轉調至體力需求較低之郵件室職務。然而，US Airways, INC.之年資系統規定，上述職務是必須以每年以每位員工之年資作為標準來加以決定，亦即開放員工依年資以作為標準，並透過競標方式來決定。

在一九九二年時，Robert Barnett 得知至少有兩個以上比他更資深員工想要競標郵件室職務，於是他就請求 US Airways, INC.必須考量其因為障礙所受到之限制而給予合理對待措施，亦即例外地允許他繼續保留郵件室之職務。然而最後 US Airways, INC.仍然決定不給予 Robert Barnett 任何例外措施，而 Robert Barnett 當然也因此而失去了郵件室之職務。

於是，Robert Barnett 就主張 US Airways, INC.拒絕提供給予其合理對待措施之行爲，乃是違反美國身心障礙人士法禁止歧視之規定。故而，向聯邦加州地方法院（The United States District Court for the Central District of California）提起就業歧視訴訟。

---

<sup>119</sup> *USAirways, Inc. V. Barnett* , 122 S. Ct. 1516 (2002).



## 二、聯邦下級法院之判決要旨

### (一) 聯邦加州地方法院之判決<sup>120</sup>要旨

Robert Barnett 之歧視訴訟請求，遭到聯邦加州地方法院（The United States District Court for the the Northern District of California）以被告 US Airways, INC. 並未違反美國身心障礙人士法合理對待措施之規定為由而駁回。因為，聯邦加州地方法院認為：

- 1.有「無可置疑地證據（uncontroverted evidence）」顯示：該公司的年資系統已經實行數十年，而且也規範了一萬四千多名員工。
- 2.再者，類似之年資系統政策在航空運輸業而言乃是相當普遍存在的現象。
- 3.又所有 US Airways, INC 的員工已經合理地信賴上述年資系統，因而任何關於該年資系統之顯然改變，對於那些沒有障礙之公司員工和該公司而言，顯然都已經構成了「過度妨礙（undue hardship）」。

因此，基於上述理由聯邦加州地方法院，最後判決被告 US Airways, INC.勝訴，而原告 Robert Barnett 不服該判決，所以向聯邦第九巡迴上訴法院（The United States Court of Appeals for the Ninth Circuit）上訴。

### (二) 聯邦第九巡迴上訴法院判決<sup>121</sup>之要旨

聯邦第九巡迴上訴法院（The United States Court of Appeals for the Ninth Circuit）最初同意聯邦加州地方法院之判決，認為US Airways, INC.不可能為了給予障礙之受雇者對待措施，而置其既有之年資系統規定於不顧。<sup>122</sup>

但是，後來聯邦第九巡迴上訴法院則基於以下理由，而決定部分駁回聯邦加州地方法院對於本案之判決<sup>123</sup>，本文謹將其理由整理如下：

所謂之「年資系統（seniority system）」不過是整個「過度妨礙分析（undue hardship analysis）」中之一個因素而已，故而在判斷任何特別職務分配是否已經對雇主而言已經構成了過度妨礙時，仍必須針對個案之事實加以深入分析。

## 三、聯邦最高法院之判決要旨

---

<sup>120</sup> 2002 U.S. LEXIS 3034 at 9, quoting, Barnett v. USAir, No. CV-94-03874-DLJ(N.D. Cal).

<sup>121</sup> Barnett v. USAirways, Inc. 196 F.3d 978(9 th Cir. 1998).

<sup>122</sup> Barnett v. USAirways, Inc. 196 F.3d 979.

<sup>123</sup> Barnett v. USAirways, Inc. 228 F.3d 1105..

本案聯邦最高法院之判決係由布萊爾大法官（Justice Breyer）所主筆，其結論則是將聯邦第九巡迴上訴法院之判決撤銷並發回重審。

聯邦最高法院認為：本案中雇主雖然可以藉由證明員工所請求之對待措施確實和其公司原有之年資系統有所衝突，就通常就足以顯示該對待措施係非屬合理（reasonable）之範圍；然而，員工仍然保有提出「在特殊情形下適度地採取年資系統之例外措施在特殊個案而言係屬合理之範圍」之證據的自由。至於聯邦最高法院之判決的推論過程則可分析如下：

1.很多下級法院在實際適用法律時，將「合理對待措施（reasonable accommodation）」及「過度妨礙(undue hardship)」係採取將兩個法概念調和之方式，亦即在實際的個案中：身為受雇者之一方只需要證明其所要求之對待措施似乎是合理的；而身為雇主之一方則必須證明該對待措施在特殊情況的確會構成過度妨礙。因而，本案中，認為只要是違反年資雇用體系之任何對待措施皆屬不合理之對待措施的看法，並不是對於美國身心障礙人士法所規定之「合理對待措施」之正確解釋。<sup>124</sup>

2.另外一個問題則在於：是否員工所提出之對待措施請求，只要是因為其工作分配係屬違反年資系統規定，就因此通常會被視為「不合理（unreasonable）」之範圍。關於這個問題，聯邦第九巡迴上訴法院則認為答案通常是肯定的，因為美國身心障礙人士法中，並未要求雇主必須依據個案提出證據來證明違反年資系統的工作分配，會在實際實施上造成有不合理之情形存在。再者，一個典型之年資系統通常可以創造重要之員工利益，而且可以滿足員工實現抱負之公平期待和表示公司對員工始終如一對待之承諾。還有，美國身心障礙人士法規定中並未提到任何有關國會想要藉由合理對待措施這個方式，來進行任何破壞年資系統之意圖。<sup>125</sup>

3.儘管如此，受雇者仍然保有提出證據來證明其所要求之對待措施，乃是基於特殊之事實需求，因而在特殊之情形下仍然屬於合理之範圍之權利。例如：受雇者可以提出證明該年資系統早就有像其狀況類似之例外情形存在，因而即使再增加一個例外情形，也不會對該年資系統有所妨礙。或者，受雇者可以提出其他理由來解釋為何其所要求之年資系統例外情形，可以構成一種合理對待措施。<sup>126</sup>

4.但是本案之下級法院就關於上述論點採取不同之看法，讓受雇者毫無任何機會可以尋求勝訴判決，實在有違前述之原則。<sup>127</sup>

---

<sup>124</sup> supra note 118. at pp.1520-1523.

<sup>125</sup> Id. at pp.1523-1525.

<sup>126</sup> Id. at pp.1525.

<sup>127</sup> Id.

也就是說，聯邦最高法院原則上認為在個案適用時以年資系統規定較為優先，亦即當員工所要求之對待措施與公司之年資系統規定有所衝突時，公司僅須證明該員工所要求之對待措施確實與其年資系統規定有所衝突，就通常足以證明該對待措施不構成合理對待措施；但是，仍然必須也同時讓員工保有舉證證明其所要求年資系統例外之對待措施，為何能在特殊情形下構成合理對待措施之權利方屬合理。不過，有學者批評在本案中最高法院之見解反而製造更多不確定之法律概念，將來反而會引發更多的問題<sup>128</sup>。

## 第六節 聯邦最高法院在*Chevron USA, Inc. v. Echazabal*.<sup>129</sup>一案之判決

本案主要之爭點乃是僱主是否得以執行職務會對員工自身健康造成危害為由而拒絕雇用某些特定員工，以下就分成本案之重要事實、聯邦下級法院之判決要旨、聯邦最高法院之判決要旨三部分來闡述美國法院對於本案之看法。

### 一、本案之重要事實

自從一九七二年以來，被告 Mario Echazabal 就開始替原告 Chevron USA, Inc. 的石油精煉廠中一個獨立承包商工作。而 Mario Echazabal 曾兩次直接向 Chevron USA, Inc. 提出工作申請，而 Chevron USA, Inc. 也表示如果 Mario Echazabal 能過通過該公司之體檢的話就考慮直接雇用他。

然而 Mario Echazabal 每次體檢時，皆出現肝功能異常狀態，該異常最後經確定診斷為 C 型肝炎。再者，Chevron USA, Inc. 的醫師也表示如果 Mario Echazabal 持續暴露在 Chevron USA, Inc. 的石油精煉廠所釋出之毒素中的話，其病情可能會因此而有更佳惡化之可能。

因而，Chevron USA, Inc. 針對 Mario Echazabal 的第一次工作申請時係採取駁回其工作申請之方式處理；但是在 Mario Echazabal 的第二次工作申請時，除了駁回 Mario Echazabal 之工作申請外，同時也要求雇用 Mario Echazabal 之承包商必須將 Mario Echazabal 再重新分配至沒有暴露在有毒化學物質的環境下工作或者將 Mario Echazabal 調離整個精煉廠。於是，該承包商於一九九六年將 Mario Echazabal 解雇。

---

<sup>128</sup> Jonathan R. Mook, "Supreme Court Addresses Reasonable Accommodation, But Uncertainty Remains," 28 *Employee Relations Law Journal* 23, 7-27 (2002).

<sup>129</sup> *Chevron USA, Inc v. Mario Echazabal*, Cite as 122 S.Ct. 2045(2002).

因此，Mario Echazabal就主張Chevron USA, Inc.因為他的身心障礙也是是肝功能狀態（liver condition）而拒絕雇用他或是繼續讓他在該公司的廠區工作係屬違反美國身心障礙人士法之規定，故而乃向聯邦加州地方法院（The United States District Court for the Central District of California）提起身心障礙歧視訴訟<sup>130</sup>。至於，Chevron USA, Inc.則辯稱該公司係遵守平等就業機會委員會之規則規定<sup>131</sup>，亦即如身心障礙者從事該工作會對其健康造成「直接威脅（direct threat）」則應例外允許公司禁止之。

## 二、聯邦下級法院之判決要旨

### （一）聯邦加州地方法院之判決要旨

聯邦加州地方法院（The United States District Court for the Central District of California）表示：雖然本案中當事人 Chevron USA, Inc.的兩個證人（即實際從事該公司體檢之醫生）對於相對人 Mario Echazabal 之肝功能之損傷程度以及是否會因為在精煉廠的工作環境下而加重損害之病情有所爭議。

但是聯邦加州地方法院（The United States District Court for the Central District of California）最後決定上述關鍵事實判定為：Chevron USA, Inc.可以合理信賴該公司所雇用之專業醫師之建議，而不去考慮其確實之真實性。於是，聯邦加州地方法院進一步認為：Chevron USA, Inc. 拒絕雇用 Mario Echazabal 之決定乃是合法的，因為該決定係基於 Mario Echazabal 之肺部健康情況作考量（如繼續在精煉廠上班可能會對 Mario Echazabal 之健康情況造成直接之威脅）。最後，最後聯邦加州地方法院決定給予 Chevron USA, Inc.勝訴之判決。

### （二）聯邦第九巡迴上訴法院之判決要旨<sup>132</sup>

聯邦第九巡迴上訴法院（The United States Court of Appeals for the Ninth Circuit）係主要基於以下理由而駁回聯邦加州地方法院之判決：

1. Chevron USA, Inc.引用平等就業機會委員會之指導原則，亦即避免造成對當事人之健康造成威脅用來作為抗辯，事實上已經超過美國身心障礙人士法所允許之範圍。

2.根據美國身心障礙人士法之所本文明文確認之雇主權利範圍乃在於：如雇用該

---

<sup>130</sup> 本案比較特殊的情況是Chevron USA, Inc.自始並不爭執Mario Echazabal是否屬於美國身心障礙人士法所定義之身心障礙者；而Mario Echazabal也沒爭執Chevron USA, Inc.是否應提供其合理對待措施之問題。

<sup>131</sup> See 29 CFR § 1630.15(b)(2)(2001).

<sup>132</sup> Mario Echazabal v. Chevron USA, Inc., 226 F.3d 1063 (9th Cir. 2000).

障礙當事人有可能會對工作場所其他人員造成危險時。因此，對身心障礙者本身造成威脅並非在美國身心障礙人士法所明文規定之範圍內。

3.既然，美國身心障礙人士法已經具體特定危險威脅之範圍乃是針對工作場所之其他當事人，故而障礙當事人本人自然不在法律所指定範圍之內。

### 三、聯邦最高法院之判決要旨

聯邦最高法院關於本案判決乃是由蘇特大法官（Justice David H. Souter）所主筆，而判決之見解則與聯邦第九巡迴上訴法院見解完全相反，因為最高法院之判決認為本家中平等就業機會委員會所頒佈之指導原則已經合法授權給雇主，可以合法的拒絕雇用那些因為執行職務會對自身之健康造成危險之障礙當事人，因為上述情況並非已經超過美國身心障礙人士法所欲保護的範圍之外。至於，聯邦最高法院本案之判決的推論過程則可分析如下所述：

1.美國身心障礙人士法明文規定雇主可使用之抗辯<sup>133</sup>，包括雇主可以事先採取某些妨礙障礙當事人之措施，例如：使用「限定性之標準（qualification standards）」用來篩選某些合格之當事人。而所謂之限定性之標準（qualification standards）就是指將當事人不應對工作場所之其他當事人之健康或安全之造成直接威脅（direct threat）列為必要條件。而平等就業機會委員會所頒佈之規則乃是進一步地支持上述抗辯，允許雇主排除障礙當事人對於其自身之健康及安全之潛在危險。<sup>134</sup>

2. 雖然Mario Echazabal主張：當初美國國會在通過美國身心障礙人士法時，只明文規定對會對其他人之健康及安全造成威脅，乃是故意省略對自己之健康及安全造成威脅。因為，關於對於自己之健康及安全造成威脅的部分，早在平等就業機會委員會對於一九七三年復健法所頒佈之指導原則中即出現了與現在對於美國身心障礙人士法所頒佈之指導原則類似之規定。所以，美國國會在制定美國身心障礙人士法時早就知道有前述之平等就業機會委員會之指導原則存在，但是卻不將其制定於美國身心障礙人士法中，可見國會係故意省略了，關於對自己之健康及安全造成威脅的部分。<sup>135</sup>然而，最高法院卻表示：首先平等就業機會委員會並非復健法之唯一解釋機關，因此平等機會委員會對於復健法所頒佈之指導原則，並不能解釋成已經對於復健法中關於對於自己或其他人之健康及安全造成威脅的議題，建立了明確之標準。<sup>136</sup>再者，國會當初在制定美國身心障礙人士法條文時，省略了關於對於自己之健康及安全造成威脅的規

<sup>133</sup> 原則上是指ADA的 § 12113, 參見 42 U.S.C. § 12113.

<sup>134</sup> *supra* note 126, at pp.2048-2049.

<sup>135</sup> *Id.*, at pp.2050-2051.

<sup>136</sup> *Id.*, at pp.2051.

定，究竟是有意排除上述情況還是國會只是爲了要讓美國身心障礙人士法之解釋機關擁有解釋之自由？顯然聯邦最高法院比較傾向的看法，是讓解釋機關擁有較大的解釋自由的空間。

## 第七節 對聯邦最高法院相關判決之綜合評析

美國身心障礙人士法雖然已經對於禁止身心障礙就業歧視作出一般性之規定，但是在具體個案上仍然無法面面俱到，因此聯邦最高法院之判決在具體個案的決定上仍是有其重要性存在；但是由於聯邦最高法院之判決僅能針對個案作規範，所以實在無法解決所有關於美國身心障礙人士法訴訟所產生之法律解釋爭議的問題。因此，在瞭解身心障礙歧視爭議之解決上應該從美國身心障礙人士法之規定、平等就業機會委員會之規則、聯邦最高法院之判決等三方面作分析，如此較能得到一個較為完整之理解。

若從前述聯邦最高法院關於美國身心障礙人士法的數個判決中可以歸納出一些規則，就是原告在必須提出下面四個方面之證據，才能依據表面證據成立身心障礙歧視訴訟案件（a prima facie case of discrimination disorder）<sup>137</sup>：

- 一、原告必須證明其所具有之損傷乃是符合美國身心障礙人士法法條所規定之身心障礙者之定義，而且該心理或生理上損傷會實質地限制（substantially limits）其一個或一個以上之主要生活功能（major life functions）。或者，原告必須證明其具有爲雇主所知悉之障礙紀錄或者雇主誤把原告當成身心障礙者之事實。
- 二、原告必須藉由其在沒有合理對待措施的輔助或者在藉由合理對待措施之輔助下其能夠確實執行該職務所需之必要功能（essential functions）來證明其乃具有符合（qualified）該職務之資格。
- 三、原告必須證明其所要求之對待措施係屬合理的，也就是說該對待措施事實上而言不會對雇主構成所謂過度妨礙（undue hardship）。
- 四、原告必須證明雇主所採取之消極雇用行動乃是基於原告本身所具有之障礙的緣故，而不是基於其他非歧視之理由。

就第一點而言，根據學者研究發現大約有百分之七十六的案件中原告不能證

---

<sup>137</sup> Barbara A. Lee, "A Decade of the Americans with Disabilities Act: Judicial Outcomes and Unresolved Problems," 42 *Industrial Relations* 16, 11-30 (2003).

明其乃是符合美國身心障礙人士法之身心障礙者之定義<sup>138</sup>，因而原告欲證明其乃是否符合美國身心障礙人士法中關於身心障礙者之定義其實是非常困難的。因而，在實際個案中某些原告傾向去證明他們的身心障礙已經實質地限制到其處理日常活動之能力，例如：走路、呼吸、睡眠或者是照顧自己；然而某些個案中原告卻傾向證明其所具有之身心障礙已經實質地限制到其工作能力。然而，大部分之聯邦法院對於美國身心障礙人士法的法條中所謂之「實質限制 (substantial limitation)」都是採取較為狹隘之定義，因而，法院不僅要求原告必須證明其所具有之損傷不僅會影響到其從事係爭工作的能力外，另要求其所有具有之損傷必須影響到其從事其他範圍較廣之工作。例如：在二〇〇二年之Toyota Motor Manufacturing v. Williams一案，聯邦最高法院即是採取將「實質限制 (substantial limitation)」作狹隘解釋之看法，而拒絕了平等就業機會委員會 (EEOC) 將實質限制的對象解釋為關於障礙當事人之日常生活活動或是工作。同時法院所對所謂之「主要生活功能 (major life function)」一詞作出闡釋，指出必須是指針對該大多數人之日常生活而言具有核心重要性(of central importance to most people's daily lives)而言，而不僅僅是障礙當事人之工作的重要部分而已。雖然，上述議題也在後續之案件中引起熱烈之討論，但是這也突顯出受雇者將會持續遭遇到：如何證明其所具有之損傷是否已經符合了美國障礙人法之定義之問題。

就第二點而言，如果受雇者能夠讓法院相信其所具有之損傷確實能夠符合美國身心障礙人士法之定義時，此時受雇者必須進一步地證明其確實能夠執行工作職務之必要功能 (essential functions)，也就是說其確實是符合該職務之資格。除了書面之工作說明書所列之工作要求外，法院判決中也下列幾點也是所謂之工作之必要功能，例如：準時出席 (regular attendance)<sup>139</sup>、能夠和主管相處 (ability to get along with one's supervisor)<sup>140</sup>、在特定工作場所工作 (working at the job site)<sup>141</sup>。而且，遵守工作規則及盡量避免違反工作規則之規定，即使上述要求並沒有明文表示在工作說明書中，也是應該將其認為係屬於工作之必要功能。<sup>142</sup>

就第三點而言，因為大多數之原告無法滿足前面所提之成立表面案件之第一點或第二點因素的檢驗，所以僅有非常少部分之法院能夠有機會檢驗到原告所提之對待措施之要求是否係屬「合理 (reasonableness)」。儘管早期學者預測：對於合理對待措施進行挑戰係基於費用方面，然而大多數法院對於合理對待措施之分析則是著眼於受雇者所要求之對待措施是否會有損於雇主有效經營能力或會造成雇主在有效經營能力上之不當負擔，而不是純粹只是針對費用作考量。舉例來說：在某些案件中雇主如果被要求必須將符合某一特定職位之工作資格，但卻不

---

<sup>138</sup> Lee, Barbara A., "The Implications of ADA Litigation for Employers: A Review of Federal Appellate Court Decision" 40(1) *Human Resource Management* p.42-p.43(2001).

<sup>139</sup> Tyndall v. National Education Center 1994.

<sup>140</sup> Gaul v. Lucent Technologies 1998.

<sup>141</sup> Vande Zande v. State of Wisconsin Dept. of Administration 1995.

<sup>142</sup> Adamczyk v. Chief of Police 1998.

符合該職位經團體協商（collective bargaining）規定必須具備一定之年資要求標準之身心障礙工作者，分配至某一經由團體協商約定需要特定年資紀錄之職位時，法院認為此時要求雇主必須違反團體協商決議之內容，對雇主而言也算構成過度妨礙（undue hardship）。<sup>143</sup>關於此點聯邦法院以前的看法的確誠如前述學者所言，但是聯邦最高法院本文前段所提到之*U.S. Airways v. Barnett*一案中，則表示先假定前述違反年資系統之對待措施對雇主而言構成過度妨礙，但是上述假設受雇者仍可以舉反證推翻之。

若就本文所提到之六個聯邦最高法院之判決而言，在*Sutton v. United Air Lines, Inc.*、*Murphy v. United Parcel Service, Inc.*、*Albertson's, Inc. v. Hallie Kirkingburg*等三個案件中，聯邦最高法院認為因為美國身心障礙人士法及平等就業機會委員會之指導原則都要求雇主必須個別地判斷障礙當事人之損傷是否會實質地限制其主要日常活動，因此任何個別障礙當事人所使用之減緩措施（mitigating measures）都必須在判斷時列入考量。亦即法院在檢驗受雇者是否符合美國殘障人士法之保護範圍時，係採取高度個人化的方式作思考。<sup>144</sup>而上述三個案件中之障礙當事人皆有使用減緩措施來最小化其生理及心理上損傷對於其從事日常活動之影響，因而上述案件中所有障礙當事人之損傷皆不構成對於其從事日常活動之實質限制。至於，在*Toyota v. Williams*一案則是針對所謂之「會實質地限制其執行日常生活上之任務」一詞作出解釋，指出當事人必須具有會妨礙或嚴重限制其從事活動之損傷，而且該活動必須對大多數人之日常生活而言乃是核心重要（central importance）的；而本案之受雇者因為其腕骨關節炎（carpal tunnel syndrome）之緣故，而導致其無法從事某些必須反覆使用手臂或是某些需要將手臂舉超過肩膀持續一段時間之工作，並不足以證明本案被告在執行日常生活任務上確實受到實質地限制。其實，本案嚴格說來仍是法院再一次試圖針對美國殘障人士法的保護範圍作一個釐清<sup>145</sup>。但是若就*US Airway v. Barnett*一案而言，聯邦最高法院原則上則認為在個案適用時應以年資系統之規定較為優先，亦即當員工所要求之對待措施與公司之年資系統規定有所衝突時，公司僅須證明該員工所要求之對待措施確實與其年資系統規定有所衝突，就通常足以證明該對待措施不構成合理對待措施；但是，仍然必須也同時讓員工保有舉證證明所其要求在年資系統例外之對待措施，為何能在特殊情形下構成合理對待措施之權利方屬合理。最後在*Chevron USA, Inc. v. Echazabal*一案聯邦最高法院則表示平等就業機會委員會所頒佈之指導原則已經合法授權給雇主，可以合法的拒絕雇用那些因為執行職務會對自身之健康造成危險之障礙當事人，因為上述情況並非已經超過美國身心障礙人士法所欲保護的範圍之外，進而認定本案雇主考量到被告Mario

<sup>143</sup> Lee, Barbara A., "Reasonable Accommodation and the Unionized Employer: Reassignment of Workers with Disabilities," 2 *Human Resource Management Reviews* p.183-p.193(1992).

<sup>144</sup> Adam C. Wit, "Sutton and Murphy: What It Means To Be Disabled Under the ADA," 25 *Employee Relations Law Journal* 53, 41-56 (1999).

<sup>145</sup> Jonathan R. Mook, "Toyota v. Williams: The Disability Analysis Continues," 28 *Employee Relations Law Journal* 42, 25-46 (2002).



Echazabal若繼續執行職務會對自己的健康之造成直接威脅（direct threat）而拒絕雇用Mario Echazabal之決定並不違反美國身心障礙人士法之規定。

綜合上述可知，目前美國聯邦各級法院在審理美國身心障礙人士法案件時，似乎對於美國身心障礙人士法之法條解釋有採取嚴格解釋之趨勢，因而受雇者（通常是身心障礙歧視訴訟案件之原告）若要提出身心障礙歧視主張時，將會面臨到許多舉證上之極大困難。