



|  |   |
|--|---|
| Yosef Peretz (SBN 209288)<br>Shane Howarter (SBN 311970)<br>PERETZ & ASSOCIATES 律师事务所<br>22 Battery Street, Suite 200<br>加州旧金山<br>邮编: 94111<br>电话号码:<br>传真号码:<br><br>原告 TRIEU PHAM 的代理律师 | 电子立案<br>加州圣克拉拉县高级法院<br><br>立案时间: 2020 年 10 月 14 日下午<br>5:33<br>阅卷人: R. Nguyen<br><br>卷宗编号: #19CV361037<br>信封编号: 5109622 |
|--|---|

加利福尼亚州圣克拉拉县高级法院

|   |   |
|---|---|
| TRIEU PHAM<br><br>原告,<br><br>v.<br><br>苹果公司 (Apple, INC.), 一家加州公司及十名匿名自然人被告 (匿名被告以 “Does” 代称)<br><br>被告 | 案件编号: 19-CV-361037<br><br>原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”所提异议之要点及法律依据备忘录<br><br>日期: 2020 年 10 月 27 日<br>时间: 上午 9 点<br>法庭: 20<br>法官: Socrates P. Manoukian 阁下 |
|---|---|

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”所提异议之要点及法律依据备忘录



## I. 介绍

本案由原告 TRIEU PHAM（以下简称“原告”或“Pham”）对被告 APPLE, INC.（以下简称“被告”，或“苹果公司”）提起诉讼，要求就其在被告处工作时遭受的不公正待遇及被不当解雇而获得索赔。原告祖籍为越南，自 2014 年 10 月起至 2019 年 3 月在被告处担任 iOS 应用程序（以下简称“App”或“应用程序”）审核员。3 年来，原告的业绩一直名列前茅，直到被告对原告的部门进行重组，给 Pham 安排了一个新的管理团队，该管理团队一直由年长的白种男性组成。这个新的管理团队开始对原告进行挑剔和骚扰，指责原告因其为原告的问题影响到他的整个团队，但管理团队所指责的问题在团队中普遍存在，可是管理团队仅单独批评原告，使其孤立于其他同事、或对其采取与其他同事不同的待遇。原告就这一错误行为向苹果公司被告人力资源部投诉，但人力资源部未采取任何行动。之后不久，原告批准了“郭媒体”应用程序（APP）上架，该应用程序系由一位对中共国政府内部腐败现象曝光的著名中国政治异议人士创建。被告斥责原告将这款应用程序在苹果公司的中国应用商店上架，虽然原告是按照苹果公司的政策进行的审核。原告认为，其受到斥责的原因是苹果公司认为原告与中国异见人士有关联，而且是为了安抚能给被告带来利润丰厚的商业伙伴-中国政府。被告随即对原告的骚扰和报复行为升级，并以毫无理由的训诫方式来证明其被解雇的正当性。

2020 年 7 月 7 日，法院部分驳回、部分支持维持了被告对（原告）首次诉状提出的异议抗辩。原告仔细审阅了法院的裁定，并于 2020 年 7 月 17 日提交了诉状第一修正本（“FAC”或“第一修订诉状”）。被告现在对 FAC 持有的异议绝大部分都已在其最初异议抗辩范围内。鉴于原告已解决了（被告）最初异议抗辩中提出的所有问题，因此（被告）目前对 FAC 的抗辩缺乏任何法律或事实依据。

首先，被告辩称法院应将原告的 FAC 作为虚假诉讼而驳回。被告对最初诉状中的一个单词“implicit”（意为“暗示含蓄”）采取断章取义的解释，辩称应禁止原告提供详尽的会议内容、及原告与经理们和同事们讨论的内容。被告

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录



G NEWS™



引用的“虚假诉讼原则”在这里并不适当，“虚假诉讼原则”仅适用于有证据可证明是恶意、或滥用程序时，而当一个诚实的原告试图对有错误的指控、或模糊不清的事实描述进行更正时，该原则并不适用。而这里，并没有任何证据表明原告在作出修订时存在恶意或滥用程序的行为，被告以此为由提出的异议抗辩必须被驳回。

其次，被告辩称，原告未能就其因政治立场不同而遭受歧视和骚扰的诉因提供事实依据。但恰恰与被告的论点相反：加州法院对“政治活动”一词作出了广义的解释，包括对某一特定政治原因或观点的任何支持、拥护或关联。据此解释，原告对中国著名政治异见人士、及该异议人士对中国政府腐败行径的抗争表示支持和关联，无疑已构成政治活动。

第三，被告辩称，原告未能提供事实依据以支持其基于族裔血统而遭受歧视和骚扰的诉因。然而实际情况根本不是这样。FAC 对这些索赔主张提供了充分详细的事实说明。原告是部门的优秀员工，并且经常因为工作表现而受到好评。在 2017 年，在他被分配到由一群年长的白人男性经理组成的管理团队后，他立即开始经历之前从未经历过的骚扰和训斥。事实上，在他加入新团队后仅**两周**就向苹果公司人力资源部门提出投诉。重要的是，原告和他的白人同事们所受到的待遇完全不同，后者并未因为相同的所控问题而受到训斥。因此，原告所陈述的事实恰当地支持了基于族裔国籍而受到歧视和骚扰的指控。

总之，被告的异议抗辩没有任何法律依据，应全部驳回。如果法院倾向于同意被告的任何一条异议抗辩，那也请法院允许原告可作修订。

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录

## II. 事实背景

### A. 原告在苹果公司的成就与工作节奏

原告是越南裔美国人，祖籍越南。[请参阅“法庭取证要求”，证据附件 1 FAC, ¶4] 2014 年 9 月 23 日，被告向原告提供了 iOS 系统应用程序的审核员（“审核员”）的职位。原告接受了该职位，并于 2014 年 10 月 13 日开始在苹果公司工作。[FAC, ¶10] 应用程序的审核员与苹果公司市场部一起工作。[FAC, ¶12.] 作为应用程序审核员，原告负责确定 iOS 应用程序是否可靠、性能是否符合预期、是否有不良信息。[同上] 原告一直是业绩出色的员工，通常都是每周排名前三的审核员。[FAC, ¶19.] 由于原告的表现经常达到并超出预期，因此他在年度考评中获得好评。[FAC, ¶20.]

### B. 原告向人力资源部门投诉后遭到报复

在 2017 年，苹果公司对原告所在的应用程序审核部门进行了调整，导致原告于 2017 年 9 月 7 日加入了由另一位经理 Richard Chipman（“理查德·奇普曼”，或“奇普曼”或“Chipman”）管理领导的团队。[FAC, ¶21] 当天，奇普曼对原告的表现进行了训斥，声称原告的审核工作节奏太快，并告诉原告要放慢审核速度。[FAC, ¶22.] 作为团队的新成员，原告遵守了奇普曼的指令。[同上。]

2017 年 9 月 7 日，在奇普曼离开办公室后，原告轮班即将结束时，另一位应用程序审核团队的经理 Terry Barwegen（“特里·巴威根”，或“巴威根”，或“Barwegen”）来到原告办公桌前。[FAC, ¶23.] 当巴威根看到原告按照奇普曼要求的速度工作，巴威根就在原告的新团队面前，告诉原告“需要像其他所有人一样工作”，这意味着原告必须比奇普曼要求的工作速度要快。[同上。] 当时，原告已经轻松超额完成了他每日的工作配额。[同上。] 在接下来的几周，被告的应用程序审核管理团队继续就原告的工作表现对其进行骚扰，在“谈话”讨论到影响整个团队的问题时单独挑出他训斥。[FAC, ¶24.] 尽管这些问题在团队其他员工中普遍存在，但只有原告受到谴责。[同上。] 与此相反，当奇普曼和其他管理团队所指责的所谓同样的问题发生时，原告的白

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录



G NEWS™



人同事们却并未受到指责。[同上。] 奇普曼还开始对原告采取更多的骚扰和恐吓行动，会把其与他的同事区别对待。[FAC, ¶25.] 例如，奇普曼在原告工作期间直接站在他椅子后面，盯着原告的电脑屏幕不说话。[同上。] 这种情况基本上每天都发生。[同上。] 其他团队成员观察到奇普曼的异常行为，就询问原告发生了什么，因为奇普曼从未站在他们的电脑屏幕前盯着看。[同上。]

原告受到这种骚扰的打击，并担心这会损害他的声誉，因此在 2017 年 9 月 19 日向苹果公司人力资源业务合伙人 Brandon Wied（或，布兰登·维德，“维德”）提出正式投诉。[FAC, ¶26] 原告告诉维德，他感觉受到了管理团队的歧视，该管理团队完全由年长的白种人男性组成，并提出要向维德提供他的工作数据和他所面临的歧视性待遇的例子。[同上。] 然而，据原告所知，在他提出投诉后，维德和苹果公司的人力资源部门都没有采取任何行动。[同上。]

相反，在他提出歧视申诉后，苹果公司的应用程序审核管理团队反而加大了对原告的骚扰行为。[FAC, ¶28.] 随后，原告不断受到包括奇普曼，巴威根，Justin Morgan（“摩根”），Dan Martinez（丹·马丁尼兹）和 Steve Rea（史蒂夫·瑞）在内的一系列经理的质疑，质疑他的工作质量和错误率。[同上。] 在提出正式申诉之前，这些经理或苹果公司的任何人从来没有质疑过原告任何关于他的工作质量和错误率的问题。[同上。] 值得注意的是，在工作质量或出错率方面，应用程序审核部门其他雇员的业绩与原告的业绩水平相当或低于原告的业绩水平；但这些雇员却没有受到同样的待遇。[同上。]

在 2018 年 7 月至 9 月之间，苹果公司管理层对原告的应用程序审核样本进行了抽样审计，并向他提供了“记录辅导计划”（“DCP”），该计划确认原告对应用程序的审核是错误的。[FAC, ¶32.] 原告的 DCP 认定他最严重的错误是原告批准了一个被苹果公司中国应用商店禁止的郭媒体应用程序（Guo Media App）。[FAC, ¶34.] 据了解，郭媒体由中国亿万富豪郭文贵（“郭先生”）创立。[FAC, ¶36.] 郭先生于 2014 年逃离中国前往美国寻求政治庇护，并一直被中共和国政府因所谓涉嫌一系列犯罪指控而通缉。[同上。] 郭先生公开质疑中共和国政府对他的指控，主张其受到了政治迫害。[同上。] 郭先生经常使用郭媒体对中共和国政府官员和中共党员的腐败进行爆料。[同上。]

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录



根据所获信息和了解，在原告批准了郭媒体应用程序上架后，中国政府联系、并要求苹果公司将郭媒体应用程序从苹果公司应用商店下架。[FAC, ¶37.] 苹果公司随后进行了内部调查、并确定原告是该应用程序的审核员。[同上。] 苹果公司向原告提供 DCP 之后不久，就召集原告与苹果公司的主管和经理们（包括：Rea（瑞）和高级经理摩根）开会讨论郭媒体这一应用程序。[FAC, ¶38.] 原告意识到这次会议极不寻常，因为摩根把原告叫到摩根的办公室开会，但一般不会把应用程序审核员和其他同事叫到那里开会的。[同上。]

这次会议大约发生在 2018 年 9 月下旬前后，苹果公司的主管们在会上表示郭媒体应用程序批评中国政府，因此应从苹果公司的应用商店下架 [FAC, ¶39.] 原告回应说，郭媒体这款应用程序针对中共和国政府和中国共产党腐败的指控是有确实根据的，因此不应该被下架。[同上。] 原告在那次会议上还告诉他的上司，郭媒体未发布任何包含暴力或容易煽动暴力的内容，且该款 App 也未违反苹果公司关于应用程序的任何政策和程序，因此出于言论自由的考虑应将该款应用程序保留在苹果应用商店。[FAC, ¶40.] 最后，原告表示，若因中共和国政府的压力下而将郭媒体应用程序下架，这是屈服于中共和国的审查制度。[FAC, ¶41.] 原告反复询问，根据苹果公司内部政策和程序，是否有任何技术标准或内容标准可以证明将郭媒体应用程序下架是合理的决定，但他主管和经理们【未能】提供任何依据。[同上。]

几天后，原告当时的顶头上司奇普曼休假回来，把原告叫过去开会讨论 DCP，特别是郭媒体应用程序。[FAC, ¶42.] 原告对奇普曼重申了同样的观点，包括郭媒体应用程序上没有令人反感的内容，它只是曝光了针对中共和国政府腐败的确凿指控，不应该被下架，因为郭先生有权发表他的观点。[同上。] 在接下来的几周内，原告与其他审核员和同事讨论了郭媒体应用程序。原告将那些会议中讨论的内容也告诉了苹果公司的经理们，包括苹果公司在中共和国政府的压力下采取措施对中国政治异见人士进行（内容）审查，即使这款应用程序符合待（苹果公司）审核的所有条件。[FAC, ¶43.]

因此，原告认为苹果公司制定 DCP 是对原告批评苹果公司、以及对郭先生在政治方面的支持采取的报复行为，目的是取悦中国政府。[FAC, ¶¶44-45.] 被告旨在通过 DCP 向中国传达一个信息，即：苹果公司事实上并未批准郭先生

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录



G NEWS™



创建的应用程序上架。[同上。] 通过创建 DCP，并将中共国政府不认可的应用程序自苹果应用商店下架，苹果公司强制执行其政策以取悦中共国政府、并接受其审查制度，反而对那些在公司内部和工作场所以外反对这种审查制度的员工、或对那些抱怨或拒绝根据中共国政府出于政治目的而要求将应用程序下架的员工进行惩罚和报复。[FAC, ¶46.] 因为被告与中共国政府之间有着丰厚的商业利益往来，原告开始担心对他工作的审计以及 DCP 不过是借口，和对被告骚扰的升级、以及作为最终解雇原告的理由，而这一切都是为了取悦中共国政府。[FAC, ¶47.]

2018 年 9 月 20 日，原告要求与苹果公司人力资源部门的代表开会讨论 DCP 中的错误结论，以及原告曾遭受到的来自应用程序审核团队经理们的骚扰。[FAC, ¶50.] 2018 年 10 月 10 日，原告与苹果公司人力资源部员工关系商务合伙人 Mike Gillaspie（迈克·吉拉斯皮，“吉拉斯皮”或“Gillaspie”）见面开会，并讨论了原告的顾虑。[FAC, ¶51.] 原告和吉拉斯皮讨论了郭媒体应用软件，原告重申了他与多个苹果公司经理讨论过的内容，即：该应用软件不含任何不良信息的内容，而且目前看来苹果公司只是屈服于中共国政府对著名政治异见人士的新闻审查。[FAC, ¶52.] 原告还告诉吉拉斯皮，他曾与苹果公司其他员工讨论过郭媒体应用程序，而他的经理们现在对他的报复，部分原因是原告对苹果公司的做法提出了批评。[同上。] 但是，即使向苹果公司人力资源部门表达了这些困扰之后，（苹果公司）未在 DCP 之后采取任何纠正措施。[FAC, ¶53.] 尽管如此，对于苹果公司认定是原告错误审核上架的所有应用程序，至今仍在苹果应用商店（未下架）。[同上。]

原告一直以来遭受的骚扰开始影响并损害他的身心健康。[FAC, ¶54.] 在医生的建议下，原告申请从 2018 年 10 月 21 日起开始休病假。[同上。] 2019 年 2 月 15 日，原告休完病假、返回到苹果公司岗位，并立即开始和往常一样高质、保量的工作，并继续成为业绩最佳的应用程序审核员。[FAC, ¶56.] 在休完病假回到工作岗位后的 30 天后，原告收到了奇普曼解雇他的通知。[FAC, ¶57.]

原告在遭到解雇后，于 2019 年 3 月 15 日向苹果公司提出申请，以求通过被告的“决策再审政策”（Decision Review Policy）对解雇的决定进行再审

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录

查，因为他认为对他的解雇带有歧视性和报复性，是因出于对他的族裔或出生国，以及原告对郭媒体应用程序和对曝光中共国政府腐败的政治异见人士给与的直言不讳口头支持，并且原告对苹果公司愿意接受中共国政府和中共对其应用程序的审查表示反对。[FAC, ¶58.]

### III. 程序背景

原告于 2019 年 12 月 31 日提出了首次诉状。[见，RJN，证据 2（首次诉状）。] 2020 年 7 月 7 日，法院驳回了被告基于抗辩不确定而提出的第四、第九和第十一个诉因的异议抗辩。[见，RJN，证据 3（法院对首次异议抗辩的裁定）。] 法院支持了被告就第一、第二、第五和第七诉因的异议抗辩，但允许原告对其进行修订。[同上。] 原告自愿撤回其第五个诉因，并于 2020 年 7 月 17 日提出有效 FAC，根据法院的裁定修订了诉状。[RJN，证据 1。] 现在，被告再次对第一、第二和第七诉因提出异议抗辩，其抗辩理由与其最初的抗辩基本相同。

### IV. 异议抗辩的法律标准

被告的异议抗辩没有什么依据，加州对于如何解释诉状采取以下标准：“可自由地 …… 以求公正（的标准）”。《民事诉讼法》（“CCP”）第 452 条。诉状仅需包含“用普通简洁的语言、陈述构成诉因的事实”，“只要[它]通知（对方）法律问题的方式足以使人们能够准备辩护”，就会得到支持。CCP 第 425 条. 10(a) (1)；*无名氏 (Doe) 诉洛杉矶市 (City of Los Angeles)* (2007) 42 Cal. 4th 531, 549-550。“在诉状中抗辩检验对事实的详细陈述是否具有法律充分性。”*拉克斯特劳 (Rakestraw) 诉加州蓝盾 (California Physicians' Service)* (2000) 81 Cal. App. 4th 39, 42。为了检验诉因的充分性，抗辩需承认所有材料与事实的真实性。*罗斯 (Ross) 诉 Ragingwire 电信公司 (Ragingwire Telecommunications, Inc.)* (2008) 42 Cal. 4th 920, 924。如果一个诉状没有说明诉因，但有合理的可能性可以纠正缺陷，必须给予修正许可。*布兰克 (Blank) 诉基尔万 (Kirwan)* (1985) 39 Cal. 3d 311, 318。

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录





## V. 法律论证

### A. 原告对被告基于政治派别而提起的歧视和报复索赔主张是恰当的

#### 1. 原告（对被告的）指控修订版完全适当

被告首先辩称，法院应将 FAC 里支持原告政治派别的额外指控视为“虚假诉讼”。被告人抓住了最初诉状中的一个单词，且断章取义 - “含蓄暗喻的”，并辩称因此必须将原告修正的诉状驳回。以上非是对“虚假诉讼理论”的正确使用。“虚假诉讼理论”的本意并非旨在阻止诚实的申诉人对错误指控进行修订、或阻止对未描述清楚事实的更正。恰恰相反，这一理论可使法院**防范对诉讼程序的滥用。**” 见，拉尔森 (Larson) 诉兰乔温泉环球健康服务公司 (UHS of Rancho Springs, Inc.) (2014) 230 Cal. App. 4th 336, 344 (增加重点, 省略内文引用)；另请参见：哈恩 (Hahn) 诉米尔达 (Mirda) (2007) 147 Cal. App. 4th 740, 751 (在没有证据表明原告进行恶意或滥用诉讼程序的情况下, “虚假诉讼理论” 不适用)。

在此，原告对其诉状进行了恰当的修改，根据法院对被告最初异议抗辩的裁定，添加了更多的详细指控。该裁定指出：

“原告 Pham 并未作出如下指控：苹果公司在其审核批准郭媒体应用程序时就知道原告从事政治活动，也不能推断苹果公司知道此事... 由于没有任何事实可以表明苹果公司知道或应该知道原告通过批准中国政治异见人士的应用程序来发表政治声明，因此原告不能对苹果公司的歧视/报复动机做结论性指控 ...” [命令, p. 5.]

法院随后允许原告修正其诉状，原告应尽可能提供更详细的指控，以表明苹果公司知道或应该知道原告从事政治活动。

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录



原告遵守了法院裁定，添加了 2018 年 9 月与苹果公司主管讨论郭媒体应用程序相关会议的陈述。在这次会议上，原告告诉其主管，该应用程序未违反苹果公司任何的既定政策，并且它发布了针对中共国政府和中国共产党腐败的确凿指控。[FAC, ¶¶39-40。] 因此，不应下架该应用程序，苹果公司也不应屈服于中共国政府的审查制度。[FAC, ¶¶40-41。] 原告，就其表达该等观点所遭受的报复，与他的直接上司奇普曼和其他一些同事以及被告人力资源部合伙人进行了其他的对话讨论。[FAC, ¶¶42-43. & 51-52。] 所有这些陈述和指控都是根据法院之前的裁定作出的，并且足以作为指控被告歧视和报复动机的初步证据。

尽管如此，被告还是对“含蓄的”和“口头的”两个词进行了对比，认为 FAC 因此与原告的首次诉状存在“明显矛盾”。以上论证毫无道理，因为这两个形容词分别出现在两个诉状中、且所指不同的事情。短语“含蓄的支持”在初始诉状中仅出现一次，并且仅指原告批准郭媒体应用程序，如下：“Pham 在批准郭媒体应用程序后，受到骚扰、惩罚、歧视，并被解雇。”[诉状, ¶49。] 原告针对被告最初的异议抗辩称，这足以证明被告是了解情况的、及歧视动机，但这一解读被法院驳回了。法院随后晕原告修订其指控，原告就几次会议增加了更详细的陈述，在会议中明确讨论了他的政治观点，包括他对郭媒体应用程序和其表达的观点“口头支持”。原告仍然认为，他对应用程序的批准向被告表明了他的口头支持，但他借此机会根据法院的裁定，通过提供详细在会议上讨论郭媒体应用程序的陈述来解决这些“不太清楚的事实”。拉尔森，230 Cal. App. 4th at 344。这绝不是“滥用诉讼程序”，而恰恰是完善和强化诉状的过程。[同上。]

被告引用的所有案例无一例支持其辩称 FAC 是虚假诉讼的论点。所有这些案件都未涉及对不太清楚的事实加以澄清、或增加更多详细的指控的情形，这些案例中的原告是在明显滥用诉讼程序的情况下对诉状进行修订。在巴尼斯餐厅设计公司（Banis Restaurant Design, Inc.）诉塞拉诺（Serrano）(2005)134 Cal. App. 4th 1035, 1045 中，原告将涉及固定装置的建筑工程留置权作为最初诉状的证物，然后在经修正的诉状中主张应该允许其根据不适用于涉及固定装置的任何服务的补救措施下进行恢复。在阿米德（Amid）诉 Hawthorne 医疗集团（Hawthorne Community Medical Group, Inc.）

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录



G NEWS™



(1989)212 Cal. App. 3d 1383, 1390 案中，原告在四项较早的诉状中采用了这一立场，即口头协议不含保密规定，然而却在两年后试图修改指控说有明确的保密条款。在欧文斯（Owens）诉国王食品市场（Kings Supermarket）(1988)198 Cal. App. 3d 379, 383 案中，涉及人身伤害，原告将受伤地点从人行道更改为被告物业。在 Berg & Berg 企业有限公司（Berg v. Berg Enterprises, LLC）诉博伊尔（Boyle）(2009)178 Cal. App. 4th 1020, n. 25 案中，原告的第三次修订诉状彻底改变了关键事件的时间表。同样，在托斯特文（Tostevin）诉道格拉斯（Douglas）(1958)160 Cal. App. 2d 321, 331 案中，原告起草了四项不同的诉状，并改变了包括口头协议条款和事件的时间表在内的关键事实。

与前述案件形成对比的是，本案没有论据表明本案原告有任何恶意或滥用诉讼程序的行为。见，哈恩, 147 Cal. App. 4th at 751。与前述很多案件不同的是，原告并未连续多年主张一个论点，几年后又去改变说法。他只是在他的第一个修正案中增加了更详细的陈述，以支持其主张，而且该主张从未变更过，即：被告基于原告从事政治活动对他进行有意和有目的性的报复。被告辩称 FAC 是虚假诉讼的论点必须被驳回。

## 2. 原告指控的事实足以支持其对被告违反《劳动法》第 1101 条提出的索赔主张

被告的下一个论点是，原告未能对违反《劳动法》第 1101 条提出索赔主张，原因是原告未能充分指控被告就其雇员的政治行为制定了规则或政策。被告还声称，原告对其政策的指控是“难以理解的”，但没有任何案例法支持这一论点。《劳动法》第 1101 条规定（完整）：

雇主不得制定、采用或执行任何规则，法规或政策：

- (a) 禁止或阻止员工从事或参与政治或成为公职候选人。
- (b) 控制或指导或倾向于控制或指导员工的政治活动或从属关系。

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录



在此，原告指控被告与中共政府维持着有利可图的商业关系。[FAC, ¶47。] 由于这种关系，被告通过下架那些中共政府因政治原因而反对的应用程序，并惩罚那些在苹果公司内部和工作场所外部发表反对此类审查制度意见的员工，以维持让中共政府满意的政策和做法、并接受中共政府的（内容）审查制度。[FAC, ¶46。] 原告指控，由于他对中国政治异见人士的支持、以及苹果公司对郭媒体应用程序审查制度的批评，正是根据这项政策，原告受到惩戒、最终被解雇。[FAC, ¶¶34-47。] 郭媒体是由郭先生创立的。郭先生是中国人，据信他已于 2014 年逃离中国前往美国寻求政治庇护。[FAC, ¶36。] 郭先生经常在郭媒体公开指控有关于中共政府官员和中共党员的腐败。[同上。] 因此，原告指控，因为原告批准郭媒体应用程序上架而遭到解雇是苹果公司用以取悦中共政府，并向中共政府表明苹果公司实际上并未批准郭先生创建的应用程序。[FAC, ¶¶45 & 46。] 综上，这些指控显示被告采取并实施了这些政策，以取悦中共政府、处罚包括与中国政治异见人士有联系的原被告，因此，对于被告辩称原告的指控是“难以理解的”主张应予以驳回。

重要的是，尽管原告确实明确陈述了一项【苹果公司的】政策，但加州法律并不要求原告在根据《劳动法》第 1101 条正确提出索赔的时候明确指控一项“规则”或“政策”。加州最高法院在同性恋法律学生协会(Gay Law Students Assn.)诉太平洋贝尔公司(Pacific Tel. & Tel. Co.) (1979) 24 Cal. 3d 458 (以其他理由被法规取代) 案中审议了此问题。在同性恋法律系学生案中，原告指控被告歧视那些就“同性恋问题”进行讨论的人。同性恋法律系学生协会, 24 Cal. 3d at 488。该案的起诉状还指控，被告不会雇用那些积极促进同性恋权利机构所推进的人。[同上。] 加州最高法院认为：“这些指控可以合理地解释为控诉，[被告]特别歧视... 捍卫同性恋的人、或被同性恋维权组织确定的人。如此解释，指控控诉[被告]已采取一项旨在控制或指导员工的政治活动或从属关系的政策，从而违反了第 1101 条。”[同上。] 在本案中，原告陈述，被告因其批准郭媒体应用程序上架，并支持中国异见人士及其组织发表对中国政府的批评，而对其进行歧视。[FAC, ¶¶34-47] 原告指控，因其批准郭媒体应用程序上架而遭到的雇主负面待遇，是【苹果公司】为了取悦中共政府，并向中共表明苹果公司并为批准郭先生创建的郭媒体应用程序。[FAC, ¶¶45&46。] 合理地解释，该等指控展示了被告控制或指导其员工的政治活动或关联的政策，故违反了《劳动法》第 1101 条的规定。

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录



为了支持其论点，被告仅引用了两个未公布的联邦案例，这两个案例在其法律事实上是有区别的。第一个案件是 Prem 诉 Access Services 公司，2011 WL 3516170 (C.D. Cal.)。在 Prem 案中，原告指称他受到了种族歧视，而他的雇主没有采取合理的措施来防止一些员工的骚扰行为。Prem, 同上, 第\*1 页。法院以各种理由驳回了原告的诉求，其中包括这些指控未能确立控制员工政治活动的公司政策。Id. 第\*5 页。将 Prem 案与同性恋法律学生协会案进行比较，不难看出原因。在同性恋法律学生协会案中，同本案一样，原告指控的官方行为（即，处分、报复、解雇）可以被合理解释为制定公司政策。然而，在 Prem 案中，原告指称会有不同的员工对他进行种族诽谤，而他的雇主没有采取足够的措施来防止此类事件的发生。Prem, 同上, 第\*1 页。因此，Prem 案涉及的不是正式的雇佣行为，而是雇员和雇员之间的事件，以及(最多)关于雇主没有适当处理这些事件的指控。

第二个案例，*Brahmana v. Lembo*, 2010 WL 965296 (N.D. Cal.)，甚至更跑题，它实际上支持了原告的立场。在 Brahmana 案中，原告提出的《劳动法》1101 条索赔的唯一事实依据就是指控他的雇主似乎对原告决定花 15 分钟预订最后一分钟的旅行以会见当时的总统候选人巴拉克-奥巴马感到“困扰”。*Brahmana*, 同上, 第\*5 页。法院指出，原告随后给出了“他被解雇的原因有很多，但没有一个表明他被解雇是因为安排去见奥巴马的旅行。”[同上。]相反，在这里，原告特别指控，他被苹果公司正式处分和解雇，是特别基于他批准郭媒体 App 上架。[FAC, ¶¶44&45.]

值得注意的是，被告在这一论点的结尾处重申，诉状第一修正本是一份“虚假诉状”，只是否认法院应该接受原告的实际指控：“（最多，）他表现出对政治异见者的暗中支持，因此没有对审查制度“发声”。”[异议抗辩，第 5 页及注 2.] 这一说法揭示了被告（苹果公司）论点的真正弱点。只有当法院驳回原告的指控时，被告对《劳动法》第 1101 条的异议抗辩才能真正成立。但是，如果异议抗辩承认所有重大事实都是真实的，那么必须对诉状采取宽泛的解释，即：必须“自由地（解释）… 以实现实体正义。”《民事诉讼法》（“CCP”）第 452 条；*Ross*, 42 Cal. 4th at 924。基于前文，应驳回被告的异议抗辩。

### 3. 原告指控的事实足以说明被告违反了《劳动法》第 1102 条

同样，被告辩称，原告未能根据《劳动法》第 1102 条提出索赔主张，因为他的指控不构成政治活动。被告再次简单地重申其在最初抗辩中提出的相同论点，并进一步辩称，法院应将 FAC 的指控视为“虚假诉状”而不予考虑。“这

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录





G NEWS™



一捏造的指控必须被视为虚假的诉状…因此，他所谓的政治活动仅仅是批准郭媒体 APP。” [抗辩书，第 6 页。] 由于原告的修正是善意的，并且解决了上文讨论的模糊之处，因此必须接受这些修正，原告根据《劳动法》第 1102 条提出了有效的要求。第 1102 条规定：“雇主不得通过或以解雇或失去工作相威胁、胁迫或影响或试图胁迫或影响其雇员采取或遵循或不采取或不遵循任何特定的政治行动或政治活动路线。”

“政治活动”一词应作广义的解释。加州最高法院在其关于《劳动法》第 1101 条合宪性的重要裁决中，支持性引用了《Marriam Webster 词典》对“政治”的定义，即：“个人或国家行使权利和特权或施加影响，以寻求决定或控制其公共政策；与寻求控制管理国家事务者的任命或行动的个人、政党或利益集团的组织或行动有关。”洛克希德飞机公司诉洛杉矶县高级法院（1946 年）28 Cal. 2d 481, 484-85。后来，另一家加利福尼亚法院指出：“‘政治活动’一词是指支持一个候选人或政治理念，以及在某种程度上促进他人接受该候选人或理念的活动。” *Mallard 诉 Boring 案* (1960 年), 182 Cal. App. 2d 390, 395。

正如在同性恋法律学生一案中讨论的，加州最高法院后来认为，在工作场所促进同性恋者的权利是受《劳动法》1101 和 1102 保护的政治活动，包括为同性恋辩护和认定为“同性恋运动组织。” *同性恋法律系学生案*, 24 Cal. 3d at 488；另见 *Delaney*, 14 Cal. App. 4th at 596（“自认为是同性恋者或为同性恋辩护的[个人]因从事政治活动而受到保护…”。）

同样在这里，原告指称他批准了郭媒体 App 上架、及他支持爆料中共国政府腐败的著名政治异见人士及其组织，并与之有关联关系。[FAC, 1143。] 原告对郭显示表示的支持就是政治活动，因为他发布了一个拥护某项政治诉求的应用程序，原告在与上司和同事的会议上为郭先生辩护是原告“为了促使其他人接受的一种行为” *Mallard*, 182 Cal. App. 2d at 395。原告的行动可以说比为同性恋辩护更具有公开的政治性，因为公开爆料指控中共的腐败与政府改革直接相关。与被告的论点相反，原告明确称其支持郭的观点并批评被告的审查制度，被告知道原告支持郭并批评被告的对华政策，被告先是斥责，然后基于这些政治观点的一部分将其解雇。[FAC, ¶¶34-47。] 因此，原告已就违反《劳动法》第 1102 条提出了足够的证据。

再次，被告为支持其观点而引用的案例显然是有区别的。在 *Keiser 诉莱克县高级法院案* 中，2005 WL 3370006 (N.D. Cal.)，原告指称她因成立一个非营利组织而受到歧视。 *Keiser*, 同上, 第\*11 页。非营利组织的目的是“支付与其雇佣有关的所有工会费用”。正如法院所指出的，这并不构成政治活动，

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录

因为即使从广义上解释，该非营利组织也绝不是“鼓吹特定的[政治]观点”。相反，原告在此所批准和拥护的郭媒体 App 对中国政府的腐败持强烈的反对态度，并支持某位政治异见人士。[FAC, ¶¶ 36-43.] 基于上述原因，被告以此为由提出的抗辩必须被驳回。

## B. 原告提出的基于族裔出生国的骚扰指控是正确的诉讼理由

被告辩称，原告没有就其关于族裔骚扰的主张提出足够的事实是因为：

(1) 原告未能证明族裔是被告行径的动机因素，(2) 被告的行为不能够或不构成普遍意义上的骚扰。首先，在对抗辩作出裁决时，法院必须假定申诉中所有重要指控的真实性。 *Executive Landscape Corp. 诉 San Vicente County Villas IV Ass'n* 案(1983) 145 Cal. App. 3d 496, 499。因此，原告指控被告的行为及其随后的解雇是基于其族裔的歧视性、骚扰性和报复性的，必须假定为真实。[FAC, ¶¶ 96-97.] 仅凭这一点，被告的论点就应该失效。

第二，标准是“指控必须提出陈述可起诉的要求所必需的最终事实。” *Caureau & Co. 诉 Security Pac. 商业信贷案*(1990) 222 Cal. App. 3d 1371, 1390。“重要的是，申诉作为一个整体包含足够的事实，使被告了解原告求解的依据。” *Perkins 诉高级法院*(1981) 117 Cal. App. 3d 1, 6。因此，原告必须只指称“如果雇主采取这些的行动仍未得到解释，人们可以从中推断出这种行动更有可能是基于歧视性标准” *Reid 诉谷歌案*(2010) 50 Cal. 4th 512, 520。初步证据的责任很轻，维持这一责任所需的证据很少。 *Sandell 诉 Taylor Listug, Inc.* (2010) 188 Cal. App. 4th 297, 310。

原告的诉状第一修正本提供的远不止这个最低标准。在 63 段中，原告提供了被告骚扰的各种例子，除了原告与他的白人同事的族裔不同，而白人同事在就业中得到了优惠待遇外，其他都是无法解释的。原告称，他是一名越南裔美国人。[FAC, ¶4.] 在 2017 年之前，原告一直是表现优异的员工，在绩效考核中经常获得很高的评价。[FAC, ¶¶ 19-20.] 然而，2017 年 9 月，被告对原告的部门进行了重组，使其管理团队全部由年长的白人男性组成。[FAC, ¶¶ 21-26.] 突然间，原告开始遭遇骚扰和批评，这是他之前为被告工作时从未经历过的。[FAC, ¶27.] 原告的上司当着整个团队的面，包括原告已经与上司私下讨论过的问题，对他进行质问、责骂，并试图羞辱他。[FAC, ¶ 23.] 原告的主管之一 Chipman 也开始在原告工作时直接站在原告的椅子后面，这种情况基本上每天都会发生。[FAC, ¶ 25.]

被告声称，这些行动只是表明原告的主管在管理他的业绩。[*异议抗辩*, p. 7.] 但这忽略了原告的指控，即：原告的主管与白人同事相比，没有平等对

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录



G NEWS™



待他。原告明确指称，“Chipman 和其他苹果公司的主管并没有因为同样的指称问题而单独挑出或训斥范的白人同事。” [FAC, ¶ 24.] 正是这种不同的、骚扰性的待遇，确立了原告基于其越南裔对其进行骚扰的初步证据。Sandell, 188 Cal. App. 4th at 310.

原告同期的行动提供了进一步的证据，证明他与其他白人同事相比，受到了不同的骚扰性待遇。原告被调到 Chipman 团队后仅两周，就向被告的人力资源部门提出了正式投诉，但被告没有对原告的投诉采取任何行动，由于骚扰对他的身心健康造成了影响，他最终被迫休病假。[FAC, ¶¶ 26-54.] 原告休完病假回来后，被解雇。[FAC, ¶ 57.] 与被告的论点相反，这些指控都不是结论性的。这些指控足以在诉状阶段确定骚扰行为。Reid, 50 Cal. 4th at 520.

在诉状阶段，原告的指控显然足以支持他关于基于国籍的骚扰的诉求。因此，被告的抗辩必须被驳回。

**C. 如有必要，法院应准许原告修正诉状**

假设法院支持（被告的）异议抗辩，法院应准许（原告）修改诉状的任何条款。[CCP 472(a).] 如果“指控中的缺陷有合理的可能性可通过修正来弥补，那么若不允许原告进行修正的情况下支持被告的异议抗辩，属于滥用自由裁量权行为。” *Morales 诉第 22 区农业协会案*(2016) I Cal. App. 5th 504, 537. 因此，如果法院无论因何理由批准被告的异议抗辩，原告恳请准许修正。

**VI. 结论**

综上所述，原告再次恳请驳回被告的全部异议抗辩。

///

///

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录



日期：2020 年 10 月 14 日

PERETZ & ASSOCIATES 律师事务所

签字：\_\_\_\_\_

Yosef Peretz

Shane Howarter

原告 Trieu Pham 的代理律师

原告对被告苹果公司提出的“驳回原告诉讼状第一修订本中诉讼理由的抗辩”  
所提异议之要点及法律依据备忘录