

CURTEA DE APEL A STATELOR UNITE PENTRU CEA DE-A NOUA CIRCUMSCRIPTIE

ÎN DOSARUL KAREN GOLINSKI * Nr. 09-80173
et ux. ORDIN

Depus în 19 noiembrie 2009

APĂRĂTOR

Argumentat de către Rita F. Lin. Morrison & Foerster LLP, San Francisco, California, care s-a alăturat la cerea lui James R. McGuire, Morrison & Foerster LLP, San Francisco, California, pentru Karen Golinski.

HOTĂRÂRE

Lui Karen Golinski i-a fost refuzat un beneficiu al angajării federale din cauza căsătoriei sale cu o femeie și nu cu un bărbat. Am determinat anterior că aceasta încalcă garanția curții asupra oportunităților egale de angajare. *Vezi In re Golinski*, 2009 WL 2222884, la *1 (A noua Circumscripție. 13 ian. 2009). ** Pentru a evita o problemă constituțională dificilă, am armonizat Legea de Apărare a Căsătoriei (DOMA), 1 U.S.C. § 7; statutele care creează programul de beneficii în cauză, Programul Federal pentru Beneficiile de Sănătate ale Angajaților (FEHBP), 5 U.S.C. §§ 8901 et seq.; și angajamentul acestei curți față de oportunitățile egale de angajare.

In re Golinski, 2009 WL 2222884 at *1-3.

Ulterior, am introdus următoarea hotărâre:

Directorul Biroului administrativ al Curților Statelor Unite este, prin urmare, obligat să trimită formularul 2809 de alegere a beneficiilor de sănătate a lui Karen Golinski, pe care aceasta l-a semnat și trimis pe 2 septembrie 2008, casierului de asigurări de sănătate corespunzător. Orice alte formulare pentru beneficii de sănătate vor fi, de asemenea, prelucrate fără a se lua în considerare sexul unei soții listate.

Id. la *3. Nicio „parte sau persoană vătămată” de către această hotărâre nu a făcut recurs. *Vezi* Curtea de Apel a celei de-a Noua Circumscripții, *Planul de soluționare a litigiilor de muncă 9* (1997) (în continuare numit *Planul EDR*).

Biroul Administrativ al Curților Statelor Unite (BA) a respectat

* Informațiile personale fiind, de obicei, confidențiale, D-ra Karen Golinski a consimțit folosirea numelui său în această hotărâre.

** Pentru că mă bazez pe aceasta, ca fundal pentru această hotărâre, am ordonat publicarea hotărârii mele anterioare.

hotărârea mea și a trimis formularul 2809 al Dnei Golinski Planului Serviciului de Beneficii Blue Shield și Blue Cross, asiguratorul Dnei Golinski. Este așa cum trebuie să fie; BA face subiectul „supravegherii și conducerii” Consiliului judecătoresc al Statelor Unite, 28 U.S.C. §604(a) și am exercitat autoritatea conferită de Consiliul judecătoresc atunci când am hotărât soluționarea.²⁰² După trimiterea formularului Dnei Golinski de către BA, am crezut că această chestiune s-a sfârșit. *Vezi* 5 C.F.R. § 890.104.

Ramura executivă, acționând prin Biroul de Gestionare a Personalului (OPM), a procedat altfel. A hotărât neprocesarea formularului 2809 al Dnei Golinski de către asigurator, contracarând astfel soluționarea pe care am hotărât-o. *Vezi* scrisoarea lui Lorraine E. Dettman, Director asistent, Programele serviciilor de asigurări, Biroul S.U.A. de Gestionare a Personalului, către Nancy E. Ward, director asistent adjunct, Biroul de Resurse Umane, Biroul administrativ al Curților S.U.A. (20 februarie 2009) (atașat alăturat

drept Proba A). Trebuie să decid acum, ce pași sunt necesari pentru a o proteja pe D.N.A. Golinski și integritatea planurilor EDR ale Justiției.

Reparație pentru trecut

D.N.A. Golinski a cerut o recompensă în conformitate cu Legea Plăților. 5 U.S.C. §§ 5595 *et seq.* Planul EDR al acestei curți prevede acea scutire, în conformitate cu disponibilitatea Legii Plăților, *Planul EDR* la 9-10; *vezi* *Dotson vs. Griesa*, 398 F. 3d 156, 172 (a doua Circumscripție 2005); *Blankenship vs. McDonald*, 176 F. 3d 1192, 1195 (a noua Circumscripție 1999), trebuie să rezolv orice cerere pentru o asemenea scutire în prima instanță. *Planul EDR* la 3.

Nu există niciun dubiu că Legea acordă angajaților judiciari dreptul de a fi rambursați, 5 U.S.C. § 5596 (a)(2), dar nu sunt conștient de nicio decizie anterioară privitoare la dovezile pe care trebuie să le arate pentru a primi o recompensă²⁰³. Concluzionez faptul că trebuie să dovedească trei lucruri: (1)

²⁰² Planul EDR al acestei Curți a fost adoptat la îndrumarea și aprobarea Consiliului judecătoresc al Statelor Unite, a se vedea Consiliul judecătoresc al Statelor Unite, *Model Plan EDR*, capitol I, § 1 (în continuare *Model Plan EDR*); *Planul EDR* la 1, drept parte a tradiției administrației descentralizate și a gestionării locale a curților federale. Consiliul judecătoresc al Statelor Unite, *Studiu a Acoperirii Ramurii Judiciare în temeiul Legii responsabilității congresionale din 1995 2-3* (1996). Ofițerii judiciari, care acționează în temeiul planului nostru EDR, au responsabilitatea și autoritatea „de a asigura drepturile, protecțiile și remediile” angajaților judiciari agreeți de angajații Congresului, fac aceasta în numele Consiliului judecătoresc. A se vedea *id.* la 15.

²⁰³ Nu am niciun precedent de control pe care să mă bazez. Regulile OPM nu se aplică prin

forțele proprii, 5 U.S.C. § 5596 (c), această plângere nu se înscrie sub jurisdicția Curții de Creanțe Federale, Circumscripției Federale, Consiliul de protejare a sistemului de recrutare și de promovare pe bază de concurs (MSPB) sau o entitate similară însărcinată cu interpretarea legii. Organismul având competențe de supraveghere asupra acestei proceduri – Consiliul judiciar a celei de-a noua circumscripții – nu a avut ocazia, din câte știu eu, de a interpreta legea. De asemenea, nu sunt conștient de hotărâri similare ale Consiliilor judiciare ale altor circumscripții sau a Consiliului judecătoresc al Statelor Unite. Totuși, analiza mea este în concordanță cu acelea, într-o hotărâre recentă a altui tribunal EDR din a noua circumscripție. A se vedea *In re Levenson*, nr. 09-80172, slip op. la 20-22 (al 9-a Circumscripție, 18 noiembrie 2009).

a existat o „acțiune de personal”; care (2) este „nejustificată sau negarantată”; și (3) rezultă într-o „retragere sau reducere a tuturor părților [angajaților] a plăților, sporurilor sau diferențelor”. *Id.* § 5596(b)(1).

1. Legea Plăților definește o acțiune de personal pentru a include „omiterea sau eșecul de a acționa pentru a conferi un beneficiu.” *Id.* § 5596(b)(5). De asemenea, acoperă „ o decizie cu privire la plată [sau] beneficii.” *Id.* § 2302(a)(2)(A)(ix). Refuzul de a furniza asigurare de sănătate Dnei Golinski pentru soția sa, satisface fiecare definiție.

2. Consider definiția dată de OPM frazei „acțiune de personal nejustificată sau negarantată”, ca fiind persuasivă. Pentru a servi planului EDR al acestei curți, prin urmare, definesc acea frază pentru a însemna:

O acțiune sau o omisiune (i.e. eșecul de a acționa sau de a conferi un beneficiu) determinată ulterior de către o autoritate corespunzătoare, în baza defectelor de fond sau procedurale, a fi nejustificată sau negarantată sub legea aplicabilă, hotărâre executivă, ordonanță, reguli sau politică obligatorie de personal stabilită printr-o agenție sau printr-un acord colectiv de negociere. Asemenea acțiuni includ acțiuni de personal și acțiuni de plată (unice sau în combinație).

5 C.F.R. § 550.803. Aici, „agenția” este Curtea de Apel a Statelor Unite pentru cel de-al Nouălea Circuit, 5

U.S.C. § 5596 (a)(2); 28 U.S.C. § 610, concluzionez că respingerea beneficiilor unui angajat pe baza sexului sau orientării sexuale, violează una din „politicile obligatorii de personal”. Vezi *Planul EDR* la 2.

3. Consider definiția dată de OPM „plăților, sporurilor și diferențelor” ca fiind persuasivă. Prin urmare, determin faptul că legea acoperă „plata, concediul și alte beneficii monetare de angajare la care angajatul are dreptul prin statut sau regulament și care sunt plătibile de către agenția angajatoare unui angajat în perioada de angajare federală”. 5 C.F.R. § 550.803. Comentariul pentru acel regulament menționează că include „ beneficii primite prin programele de beneficii de sănătate ai angajaților federali și asigurărilor de viață de grup,” 46 Fed. Reg. 58,271, 58,272 (1 dec 1981), așadar concluzionez că beneficiile asigurării de sănătate a soției/soțului se califică. Încât Dnei Golinski i-au fost retrase beneficiile asigurării soției sale, Amy Cunninghs, „plata, sporurile sau diferențele” i-au fost „retrase sau reduse”²⁰⁴.

4. În baza celor de mai sus, concluzionez că D.N.A. Golinski are dreptul de a fi recompensată, în temeiul Legii rambursării, trimit această chestiune comisarului de la curtea de apel pentru a determina suma acestei rambursări. În termen de 70 de zile, comisarul îmi trimite, cu copii pentru părți, un raport și o recomandare privind

²⁰⁴ De asemenea, concluzionez că hotărârea mea anterioară se califică drept o „corectare a acțiunii de personal”, 5 U.S.C. § 5596 (b)(1)(A), în vederea Legii rambursării. Refuzarea rambursării, din cauza contradicției unui decret

de remediere, ar fi inechitabil. În orice caz, nu văd niciun motiv ca rambursarea să nu fie acordată simultan cu o acțiune de corectare. A se vedea *Robinson v. Dep't of the Army*, 21 M.S.P.R. 270, 272+73 (1984).

rambursarea pe care trebuie să o stabilesc (inclusiv onorariul avocatului și alte recompense monetare la care D.N.A. Golinski poate avea dreptul, în temeiul legii).

Din cauză că D.N.A. Golinski a așteptat prea mult timp soluționarea, doresc să evit nevoia de deliberări adiționale pentru a determina suma recompensei sale. Prin urmare, ofer comisarului următorul sfat: pierderile compensatorii nu sunt recuperabile în temeiul planului EDR al acestei curți, *Planul EDR* la 10, astfel D.N.A. Golinski are dreptul numai la o recompensă cu sumă egală beneficiilor pe care le-ar primi, dar au fost respinse, în temeiul FEHDBP, fără a avea în considerare dacă a plătit mai mult (sau mai puțin) pentru asigurare între timp. Determina ca măsurile relevante a acelor beneficii să fie costul obținerii unei asigurări private comparabile pentru soția sa, *vezi* 5 U.S.C. § 5596 (b)(1)(A)(i), pe care comisarul trebuie să o calculeze pe baza lunară pentru perioada de timp relevantă.

Reparație pentru viitor

Acordarea unei rambursări dnei Golinski compensează numai pentru discriminarea pe care a suferit-o astăzi. Nu am niciun motiv pentru a crede că această discriminare va înceta fără acțiuni suplimentare din partea mea, astfel consider a acorda și reparație pentru viitor. Sunt trei opțiuni: (1) să hotărâsc din nou înscrierea soției dnei Golinski într-un plan de asigurare FEHBP fără a lua în considerare sexul său; (2) să introduc o hotărâre pentru viitor care acordă rambursarea dnei Golinski, plătită într-o anumită bază regulată, până când îi este permisă înscrierea soției eligibile pentru

beneficiile asigurării; sau (3) să nu fac nimic și să o las pe D.N.A. Golinski cu povara de a completa o nouă plângere de fiecare dată când va dori să achiziționeze o asigurare de sănătate pentru soția sa.

A treia opțiune este necorespunzătoare. Forțarea unui angajat să trimită în instanță aceeași reclamație ar fi injustă și ar consuma resursele EDR ale curții. Fără nicio îndoială, pentru a evita acest rezultat, planul EDR autorizează în mod specific o hotărâre cu scopul de a „asigura în mod corespunzător conformitatea” cu garanția acestei curți de oportunități egale de angajare. *Plan EDE* la 9. Să nu faci nimic în acest caz, ar însemna traducerea acestui limbaj din plan.

Consider a doua opțiune ca fiind inadecvată din cauză că ar fi o risipă colosală din banii contribuabililor. Spre deosebire de angajatul din *In re Levenson*, D.N.A. Golinski este deja înscrisă într-un plan familial pentru a acoperi copilul rezultat din căsătorie. Adăugarea numelui soției în plan, nu ar costa guvernul nimic, *vezi In re Levenson*, nr. 09-80172, slip op. at 15550-51 & n.6, în timp ce acordarea unei reparații pentru viitor sub forma unei acoperiri de asigurare înlocuitoare, ar fi costisitoare.

De asemenea, ar fi imposibilă găsirea unui plan pe piața privată, care să asigure aceleași beneficii ca cele asigurate de FEHBP. Planurile de grup asigură aproape întotdeauna o acoperire mai largă decât planurile individuale. Trebuie să iau în considerare osteneala și cheltuielile pentru a găsi un asemenea plan, chiar dacă există. De asemenea, sunt nesigur dacă rambursarea „pentru viitor” ar pune-o pe D.N.A. Golinski într-o poziție avantajoasă ca cea în care soția ar fi

acoperită de prime care sunt deduse în mod automat, înainte de taxă, din salariul său. Și, chiar și dacă acele griji mondene nu ar fi prezente, există o inegalitate inerentă în a permite unor angajați să participe deplin la FEHBP, în timp ce acordă altora o grămadă de bani pentru a apela în altă parte. Chiar dacă destinația este aceeași, este în continuare într-o poziție codașă.

Planul EDR prevede că trebuie să hotărâsc o soluție „necesară și corespunzătoare” privind discriminarea la locul de muncă. *Planul EDR* la 9. Pentru discriminarea pe care a suferit-o în trecut, pot oferi dnei Golinski numai bani. Soluția care este „corespunzătoare” pentru viitor, totuși, este înscrierea soției dnei Golinski în același program de care ar beneficia o soție de sex opus. Nu văd nicio justificare în a acorda dnei Golinski o soluționare mai inferioară pe cheltuiala substanțială a contribuabilului, când poate beneficia de o soluționare deplină cu zero costuri pentru contribuabili.

1. Congresul a decis că tribunalele EDR ale legiuitorului sunt singurele forumuri unde angajații din domeniul justiției pot căuta despăgubirea pentru acțiuni de personal ilegale. *Vezi Dotson*, 398 F. 3d at 171-76; *Blakenship*, 176 F.3d la 1195; *Lee v. Hughes*, 145 F.3d 1272, 1276 (al 11-a circumscriptie, 1998). Angajații noștri nu pot face apel la MSPB²⁰⁵, nu au acțiuni *Bivens* și nu sunt prevăzute soluționări de către legea reformei funcționarilor sau legea statului. *Vezi*

e.g. Dotson, 398 F.3d at 171-76. Dacă un angajat din domeniul juridic suferă o acțiune de personal nejustificată, cum ar fi concedierea pe motiv de rasă, sex sau religie, singura soluționare posibilă ar pute veni de la un tribunal EDR. Tribunalele noastre EDR trebuie să aibă, prin urmare, autoritatea de a acorda scutire deplină, inclusiv reinstaurarea (sau alte scutiri estimate) și rambursare. Dacă nu este adevărat, angajații din domeniul juridic care sunt victime ale discriminării nu ar avea nicio soluționare.

2. Acțiunile OPM implică o îngrijorare și mai fundamentală: autonomia și independența Judiciarului drept o ramură egală a guvernului. În acest sens, OPM a cerut ca interpretările sale ale drepturilor și beneficiilor angajaților din domeniul juridic au dreptul la supremație asupra celor ale Judiciarului. Nu este corect, iar Executivul trebuie să respecte interpretarea Judiciarului asupra legilor aplicabile angajaților din domeniul juridic. Orice alt rezultat, ar preveni Judiciarul de la „îndeplinirea funcțiilor desemnate constituțional”, *Nixon v. Adm’r of Gen. Servs.*, 433 U.S. 425, 443 (1977), subminând în mod serios autonomia noastră asupra chestiunilor personale. „În timp ce poate fi convenabil ca rețeaua de gestionare a personalului a ramurii executive să acopere sistemul de personal al Judiciarului, este contrar doctrinei de separare a puterilor” H.R. Rep. 101-770(1), at 6(1990), *republicat în* 1990 U.S.C.C.A.N. 1709, 1710.

²⁰⁵ Dacă hotărârea mea originală ar veni de la MSPB, nu ar fi existat niciun dubiu în a fi respectată. *A se vedea* 5 U.S.C. § 1204 (a)(2); *Kerr v. NEA*, 726 F.2d 730, 733 (Fed. Circ. 1984). Tribunalele noastre EDR iau locul MSPB pentru

angajații din domeniul juridic, astfel că are sens acordarea de către Congres tribunalelor noastre EDR competențe coexistente cu acelea ale MSPB.

OPM are datoria de a avea grijă ca legile sunt executate întocmai, dar nu poate să nu aibă în vedere construirea unei ramuri coordonate a legilor care se aplică angajaților săi. Nu mai puțin decât alte ramuri ale guvernului, Judiciarul este dependent de oameni pentru a-i îndeplini misiunile. Restricționându-ne să determinăm, în limite rezonabile, drepturile și datoriile personalului nostru în temeiul legilor care prevăd angajarea acestuia, ne-ar transforma în „slujnica Executivului”. *Statele Unite v. Smith*, 899 F.2d 564, 569 (a 6-a circumscripție, 1990). Competența de a interpreta cât și de a executa o lege este competența de a controla acelea guvernate de aceasta. Cf. *Federalistul nr. 47* (James Madison).

Îngrijorarea privind o asemenea soartă este în special acută pentru ramura judiciară. Ne bazăm pe Congres pentru a fi finanțați și pe Executiv pentru îndeplini multe aspecte ale operațiunilor noastre zilnice. GSA gestionează clădirile în care lucrăm, Trezoreria ne plătește cecurile, agenții U.S. Marshals ne asigură securitatea, iar OPM administrează programele de beneficii ale angajaților noștri. Dar dacă teoria puterilor separate înseamnă ceva, este că Executivul nu poate folosi

dominația sa asupra logisticii pentru a distruge autonomia noastră. Dacă am permite OPM-ului să interpreteze un statut, astfel încât să ne solicite să facem discriminări rasiale în ceea ce privește ce plătim angajaților noștri? Ar putea serviciul U.S. Marshals să refuze protejarea curților noastre pentru că nu sunt de acord cu deciziile noastre? Ar putea Trezoreria să refuze să plătească cecurile angajaților judiciari pe care îi consideră nepotrivii pentru pozițiile lor?

Nu este relevant faptul că acele drepturi nu sunt în discuție aici. Competența pe care Executivul și-a arogat-o în acest caz ar fi de ajuns pentru a susține și acele acțiuni. Nici nu este o rezolvare ca OPM să stabilească o interpretare plauzibilă a legii pentru a sprijini acțiunile sale în acest caz²⁰⁶. O anumită ramură ar trebui să aibă ultimul cuvânt privind înțelesul unei legi. Cel puțin cât privește două legi care guvernează angajații din domeniul juridic, ceea ce este datoria noastră și domeniul nostru. Altfel nu suntem o ramură egală a guvernului.

Istoria ne dezvăluie faptul că Congresul a intenționat ca Judiciarul să aibă, precum Congresul, autoritatea de a gestiona propriul personal și de a adjuca plângerile la locul de muncă²⁰⁷. Până la apariția Legii

²⁰⁶ De fapt, cu cât o lege pe care o administrează Executivul, este deschisă interpretării, cu atât mai mult privește separarea puterilor. Aceasta se întâmplă numai din cauză că OPM are competența largă de a administra o subvenție de o anumită autoritate neclară pentru a contracta asigurări de sănătate pe care întrebarea pe care o pun astăzi rezultă: Între Executiv și Judiciar, a cărui interpretare a legii ar trebui să controleze angajații din domeniul juridic? Dacă Congresul a menționat clar domeniul acoperirii FEHBP, nu este nimic de interpretat și, de aceea, nu există potențial pentru interpretări conflictuale.

²⁰⁷ Să luăm de exemplu, Biroul administrativ al Legii personalului curților Statelor Unite din 1990, Pub. L. 101-474, 104 Stat. 1097. Raportul însoțitor al Casei menționează că BA a fost, în momentul apariției legii, „într-o mare măsură...a făcut obiectul controlului ramurii executive în chestiuni de personal”. H.R. Rep. 101-770(1), at 6 (1990) *retipărit în* 1990 U.S.C.C.A.N. 1709, 1710. În contrast, „curțile Statelor Unite, care sunt deservite de către BA...sunt libere de supravegherea ramurii executive”. *Id.* Pentru a corecta această asimetrie, Congresul a determinat că „autoritatea acordată în temeiul unei asemenea legi Comisiei de Oportunități

responsabilității congresionale din 1995 (CAA), nicio lege majoră de protecție la locul de muncă nu s-a aplicat angajaților din cadrul Congresului; Congresul și-a exprimat îngrijorarea faptului că aplicarea acelor legi asupra sieși, ar acorda executivului prea multă putere asupra afacerilor acesteia. *Vezi în general* Harold H. Bruff, *Legile se vor aplica în mod egal asupra tuturor: rolul congresional și cel executiv în aplicarea legilor asupra Congresului*, 48 Ark L. Rev. 105, 120 (1994). CAA a soluționat această problemă prin crearea agenției speciale a ramurii legislative numită Biroul de Conciliere. *Id.* at 158. Acel birou, mai mult decât executivul, aplică legile protecției la locul de muncă pe care CAA le-a extins asupra Congresului.

„Inițial Congresul a considerat extinderea acoperirii (CAA) asupra angajaților din ramura juridică, având în vedere importanța autonomiei judiciare, în final a decis împotriva unei asemenea acțiuni”. *Dotson*, 398 F.3d at 173. În schimb, ne-a cerut să raportăm eforturile noastre de a adopta standardele CAA în mod voluntar. 2 U.S.C. § 1434. Conferința judiciară a Statelor unite a trimis acest raport în 1996, menționând Congresului: „Ramura judiciară este angajată în furnizarea protecției generale a legilor CAA într-o manieră care conservă independența judiciară și administrarea descentralizată a curților federale”. *Studiu asupra acoperirii ramurii*

judiciare, supra nota 1, la 2. Ca parte a acestui angajament, Conferința judiciară a raportat că dezvoltă „un plan de a asigura drepturile, protecțiile și soluționările similare acelor prevăzute în CAA”. *Id.* la 15. Acel plan a devenit *Modelul Planului EDR, supra* nota 1, în temeiul căruia curtea a adoptat, iar Consiliul juridic al celei de-a noua circumscripții a aprobat, planul EDR care controlează aceste proceduri.

Congresul nu a luat măsuri suplimentare, astfel credem că a fost satisfăcute de eforturile Judiciarului. Acțiunile OPM în acest caz au subminat balanța impusă de către Congres asupra CAA și a procedat într-un mod care amenință independența Biroului de Conciliere al Congresului la fel de mult cât cea a tribunalelor EDR. Nu cred că Congresul a intenționat să acorde OPM acea autoritate. În schimb, Dispoziția informativă a CAA a reorganizat autoritatea inerentă a Judiciarului de a rezolva plângerile la locul de muncă fără interferența Executivului. Prin urmare, concluzionez că interpretarea rezonabilă a tribunalului EDR a unei legi aplicată angajaților din domeniul juridic trebuie să elimine, în scopul acelor angajați, orice interpretare contrară a unei agenții sau ofițer al Executivului.

Am determinat că, chiar și limitată de DOMA, FEHBP permite angajaților din domeniul judiciar să asigure acoperire a asigurării de sănătate soțiilor de același sex. *Vezi In re*

Egale de Angajare (EEOC), Biroul de gestiune a personalului (OPM), Comisia sistemului de protejare a meritului (MSPB), sau oricare altă agenție din ramura executivă, este exercitată de către BA”. *Id.* at 1712. Nu este necesară nicio mențiune a unei asemenea competențe pentru curți. Autoritatea noastră, în parte statutară și în

parte inerentă, de a controla chestiunile care aduc atingere operarea curților, a fost recunoscută cu mult înainte de existența acelor agenții. *Vezi e.g. Young v. Statele Unite ex rel. Vuitton et Fills S.A.* 481 U.S. 787, 793 (1987); *Ex Parte Hennen*, 38 U.S. (13 Pet.) 230, 261-62 (1839).

Golinski, 2009 WL 222284 at *1-3. Planul non discriminatoriu al acestei curți necesită ca dnei Golinski să i se acorde acel beneficiu. *Planul EDR* la 2. OPM nu a avut, și nu are, nicio autoritate de a decide altfel.

Hotărâre

Hotărâsc după cum urmează:

(1) Acest caz este trimis judecătorului competent (Appellate Commissioner) pentru audierea cererii dnei Golinski în temeiul legii rambursării. În termen de 70 de zile, acesta va trimite un raport și recomandări privind chestiunile de fapt menționate mai sus. *Vezi p. 15573 supra*.

(2) În termen de 30 de zile, Biroul administrativ al Curților Statelor Unite retrimite formularul de selecție a beneficiilor de sănătate al dnei Golinski, asiguratorului ei desemnat, Blue Cross și Blue Shield Service Benefit Plan. BA procesează orice formulare de beneficii suplimentare fără a lua în considerare sexul soției listate. *Vezi p. 15575 supra*.

(3) În termen de 30 de zile, Biroul de gestionare a personalului anulează avizul sau directiva către Planul serviciului de beneficii Blue Cross sau Blue Shield și oricare alt plan pentru care soția dnei Golinski nu este eligibilă de a fi înscrisă drept soția sa în temeiul termenilor Programului de beneficii de sănătate al angajaților federali din cauza sexului său sau a orientării sale sexuale, iar planul încalcă contractele acestora cu OPM înscriind-o pe soția dnei Golinski drept beneficiar. *Vezi pp. 15570-71, 15575-79 supra*.

(4) Biroul de gestionare a personalului va înceta odată cu intervenția sa în cadrul jurisdicției acestui tribunal. În special, OPM nu va aviza planul de sănătate al dnei Golinski, Planul

serviciului de beneficii Blue Cross și Blue Shield, că acoperind soția dnei Golinski încalcă DOMA sau orice altă lege federală. OPM nu va interveni nici în furnizarea beneficiilor de sănătate soției dnei Golinski pe baza sexului său sau a orientării sale sexuale. *Vezi pp. 15570-71, 15575-79 supra*.

(5) Planul serviciului de beneficii Blue Cross și Blue Shield va înscrie soția dnei Golinski în termen de 30 de zile de la primirea formularelor corespunzătoare de la Biroul Administrativ al Curților Statelor Unite fără a lua în considerare sexul său sau orientarea sa sexuală.

O autorizez pe D.N.A. Golinski să ia măsurile necesare pentru a asigura conformitatea cu această hotărâre, cum ar fi petiționarea aplicării sau mandat. Totuși, consider că o asemenea acțiune nu va fi necesară.

19 noiembrie 2009

Alex Kozinski
Judecător șef

Funcționarul va trimite această hotărâre Biroului Administrativ al Curților Statelor Unite și va trimite hotărârea și o copie a planului nostru EDR privind Biroul de gestionare a personalului, Planul serviciului de beneficii Blue Cross și Blue Shield în cazul descris de către regulile federale de procedură civilă 4(h), (i). Dacă OPM sau Blue Cross dorește, pot face apel la această hotărâre cât privește aceasta, folosind procedurile subliniate în plan. *Vezi Planul EDR* la 9; *Departamentul de agricultură, Serviciile de hrană și nutriție v. FLRA*, 879 F.2d 655, 658-59 (A noua circumscripție, 1989) *eliberată în parte din alte temeuri*, 895 F.2d 1239 (a noua circumscripție, 1990). Orice alt individ sau parte vătămată de către această procedură poate face apel în mod similar.

FOR PUBLICATION

UNITED STATES COURT OF APPEALS FOR THE NINTH CIRCUIT

IN THE MATTER OF KAREN ü
No. 09-80173 GOLINSKI* et ux.

ORDER

Filed November 19, 2009

COUNSEL

Argued by Rita F. Lin, Morrison &
Foerster LLP, San Francisco,
California, who was joined on the
briefs by James R.

McGuire, Morrison & Foerster
LLP, San Francisco, California,
for Karen Golinski.

ORDER

Karen Golinski has been denied a benefit of federal employment because she married a woman rather than a man. I previously determined that violates this court's guarantee of equal employment opportunity. See *In re Golinski*, 2009 WL 2222884, at²⁰⁸ 1 (9th Cir. Jan. 13, 2009)²⁰⁹. To avoid a difficult constitutional problem, I harmonized the Defense of Marriage Act (DOMA), 1 U.S.C. § 7; the statutes creating the benefit program at issue,

the Federal Employees Health Benefits Program (FEHBP), 5 U.S.C. §§ 8901 *et seq.*; and this court's commitment to equal employment opportunity. *In re Golinski*, 2009 WL 2222884 at *1-3.

I then entered the following order:

The Director of the Administrative Office of the United States Courts is therefore ordered to submit Karen Golinski's Health Benefits Election form 2809, which she signed and submitted on September 2, 2008, to the appropriate health insurance carrier.

Any future health benefit forms are also to be processed without regard to the sex of a listed spouse. *Id.* at *3. No "party or individual aggrieved" by my decision appealed it. See U.S. Court of Appeals for the Ninth Circuit, *Employment Dispute Resolution Plan 9* (1997) (hereinafter *EDR Plan*).

The Administrative Office of the United States Courts (AO) complied with my order and submitted Ms. Golinski's form 2809 to the Blue Cross and Blue Shield Service Benefit Plan, Ms. Golinski's health insurance carrier. That's as it should be; the AO is subject to the "supervision and direction" of the Judicial Conference of the United States, 28 U.S.C. § 604(a), and I exercised authority delegated by the Judicial Conference when I ordered relief²¹⁰.

²⁰⁸ While personnel matters are ordinarily confidential, Ms. Golinski has consented to the use of her name in this order.

²⁰⁹ Because I rely on it as background for this order, I have directed my earlier order be published.

²¹⁰ This court's EDR plan was adopted at the direction, and with the approval, of the Judicial Conference of the United States, see Judicial Conference of the United States, *Model EDR Plan*, ch. I, § 1 (hereinafter *Model EDR Plan*); *EDR Plan* at 1, as part of the tradition of

decentralized administration and local management of the federal courts. Judicial Conference of the United States, *Study of Judicial Branch Coverage Pursuant to the Congressional Accountability Act of 1995* 2-3 (1996). Judicial officers acting pursuant to our EDR plan have the responsibility and authority "to provide the rights, protections, and remedies" to judicial employees enjoyed by congressional employees, and do so in the name of the Judicial Conference. See *id.* at 15.

After the AO submitted Ms. Golinski's form, I thought this matter had concluded. See 5 C.F.R. § 890.104.

The Executive Branch, acting through the Office of Personnel Management (OPM), thought otherwise. It directed the insurance carrier not to process Ms. Golinski's form 2809, thwarting the relief I had ordered. See Letter from Lorraine E. Dettman, Assistant Dir., Ins. Servs. Programs, U.S. Office of Pers. Mgmt., to Nancy E. Ward, Deputy Assistant Dir., Office of Human Res., Admin. Office of U.S. Courts (Feb. 20, 2009) (attached herewith as Exhibit A). I must now decide what further steps are necessary to protect Ms. Golinski and the integrity of the Judiciary's EDR plans.

Retrospective Relief

Ms. Golinski has requested an award under the Back Pay Act. 5 U.S.C. §§ 5595 *et seq.* This court's EDR plan provides that relief under the Back Pay Act is available, *EDR Plan* at 9-10; see *Dotson v. Griesa*, 398 F.3d 156, 175 (2d Cir. 2005); *Blankenship v. McDonald*, 176 F.3d 1192, 1195 (9th Cir. 1999), and I must resolve any claim for such relief in the first instance. *EDR Plan* at 3.

There's no doubt the Act entitles judicial employees to back pay, 5 U.S.C. § 5596(a)(2), but I am aware of no prior determination as to what

showing they must make to receive an award²¹¹.

I conclude they must prove three things: (1) there has been a "personnel action"; that (2) is "unjustified or unwarranted"; and (3) results in a "withdrawal or reduction of all or part of [the employee's] pay, allowances, or differentials."

Id. § 5596(b)(1).

1. The Back Pay Act defines a personnel action to include "the omission or failure to take an action to confer a benefit." *Id.* § 5596(b)(5). It also covers "a decision concerning pay [or] benefits." *Id.* § 2302(a)(2)(A)(ix). Refusing to provide

Ms. Golinski with health insurance for her wife satisfies either definition.

2. I find OPM's definition of the phrase "unjustified or unwarranted personnel action" persuasive. For purposes of this court's EDR plan I therefore define that phrase to mean: [A]n act of commission or an act of omission (i.e., failure to take an action or confer a benefit) that an appropriate authority subsequently determines, on the basis of substantive or procedural defects, to have been unjustified or unwarranted under applicable law, Executive order, rule, regulation, or mandatory personnel policy established by an agency or through a collective bargaining agreement. Such actions include personnel actions and

²¹¹ I have no controlling precedent on which to rely. OPM's regulations don't apply of their own force, 5 U.S.C. § 5596(c), and this claim doesn't arise under the jurisdiction of the Court of Federal Claims, the Federal Circuit, the Merit System Protection Board (MSPB) or a similar entity charged with interpreting the Act. The body with supervisory jurisdiction over this proceeding—the Judicial Council of the Ninth

Circuit—has not, so far as I know, had occasion to interpret the Act. Nor am I aware of any similar rulings from other circuits' Judicial Councils or the Judicial Conference of the United States. My analysis is, however, consistent with that in a recent order of another EDR tribunal in the Ninth Circuit. See *In re Levenson*, No. 09-80172, slip op. at 20-22 (9th Cir. Nov. 18, 2009).

pay actions (alone or in combination). 5 C.F.R. § 550.803. The “agency” here is the United States Court of Appeals for the Ninth Circuit, 5 U.S.C. § 5596(a)(2); 28 U.S.C. § 610, and I conclude that denying an employee a benefit based on her sex or sexual orientation violates one of our “mandatory personnel policies.” See *EDR Plan* at 2.

3. I also find OPM’s definition of “pay, allowances, and differentials” persuasive. I therefore determine that the Act covers “pay, leave, and other monetary employment benefits to which an employee is entitled by statute or regulation and which are payable by the employing agency to an employee during periods of Federal employment.” 5 C.F.R. § 550.803.

The commentary to that regulation says it includes “benefits received under the Federal employee health benefits and group life insurance programs,” 46 Fed. Reg. 58,271, 58,272 (Dec. 1, 1981), so I conclude spousal health insurance benefits qualify. As Ms. Golinski has been denied the benefit of insuring her wife, Amy Cunninghis, her “pay, allowances, [or] differentials” have been “withdraw[n] or reduc[ed]”²¹².

4. Based on the above, I conclude Ms. Golinski is entitled to an award under the Back Pay Act, and I refer this matter to the Appellate Commissioner to determine its amount. Within 70 days the Commissioner shall forward to me, with copies to the parties, a report and

recommendation as to the award I should enter (including attorneys’ fees and any other monetary award to which Ms. Golinski may be entitled under the Act).

Because Ms. Golinski has already waited too long for relief, I wish to avoid the need for additional proceedings to determine the amount of her award. I therefore offer the Commissioner the following guidance: Compensatory damages aren’t recoverable under this court’s EDR plan, *EDR Plan* at 10, so Ms. Golinski is entitled only to an award equal in amount to the benefits she would have received, but has been denied, under the FEHBP, regardless of whether she’s spent more (or less) on insurance in the interim. I determine the relevant measure of those benefits to be the cost of obtaining comparable private insurance for her wife, see 5 U.S.C. § 5596(b)(1)(A)(i), which the Commissioner should calculate on a monthly basis for the relevant period(s) of time.

Prospective Relief

An award of back pay only compensates Ms. Golinski for discrimination she’s suffered until today. I have no reason to believe that this discrimination will cease without further action on my part, so I also consider whether to grant prospective relief as well.

There are three options: (1) again order enrollment of Ms. Golinski’s wife in a FEHBP insurance plan without

²¹² I also conclude that my prior order qualifies as a “correction of the personnel action,” 5 U.S.C. § 5596(b)(1)(A), for purposes of the Back Pay Act. Denying back pay simply because a remedial decree has been frustrated would be

inequitable. In any event, I see no reason that back pay cannot be awarded contemporaneously with a corrective action. See *Robinson v. Dep’t of the Army*, 21 M.S.P.R. 270, 272-73 (1984).

regard to her sex; (2) enter an order prospectively awarding back pay to Ms. Golinski, payable on some regular basis, until she is permitted to enroll her otherwise-eligible spouse for insurance benefits; or (3) do nothing and leave Ms. Golinski with the burden of filing a new complaint every time she would like to purchase health insurance for her wife.

The third option is clearly inappropriate. Forcing an employee to endlessly litigate the same claim would be unjust and wasteful of the court's EDR resources. No doubt to avoid that very result, the EDR plan specifically authorizes an order designed to "prospectively insur[e] compliance" with this court's guarantee of equal employment opportunity. *EDR Plan* at 9. To do nothing in this case would read that language out of the plan.

I consider the second option inappropriate because it would be a colossal waste of taxpayer money. Unlike the employee in *In re Levenson*, Ms. Golinski is already signed up for a family plan to cover the child of the marriage. Adding her wife's name to the plan would cost the government nothing, see *In re Levenson*, No. 09-80172, slip op. at 15550-51 & n.6, while providing prospective relief in the form of substitute insurance coverage would be expensive.

Also, it might be impossible to find an insurance plan on the private market that provides exactly the same benefits as provided under the FEHBP. Group plans almost always provide broader coverage than individual plans. I must consider the hassle and expense of finding such a plan, even if it does exist, as well. I am also uncertain whether "prospective" back pay would put Ms.

Golinski in a position as advantageous as if her wife were covered by premiums that are automatically deducted, pre-tax, from her paycheck. And, even if those mundane concerns weren't present, there is an inherent inequality in allowing some employees to participate fully in the FEHBP, while giving others a wad of cash to go elsewhere. Even if the destination is the same, it's still the back of the bus.

The EDR plan provides that I may order a "necessary and appropriate" remedy for workplace discrimination. *EDR Plan* at 9. For the discrimination she's suffered in the past, I can offer Ms. Golinski only money. The remedy that's "appropriate" for the future, however, is enrollment of Ms. Golinski's wife into the same program an opposite-sex spouse would enjoy. I see no justification for giving Ms. Golinski a lesser remedy at substantial taxpayer expense when she can have a full remedy at zero cost to the taxpayers.

My authority to order such relief is clear under the language of the EDR plan. *Id.* at 1, 9-10. However, OPM's actions in this case suggest that further explanation is "necessary." Ordering enrollment is proper and within my jurisdiction because Congress intended this tribunal to be the sole forum for adjudicating complaints of workplace discrimination by employees of the Judiciary. With that responsibility must come power equal to the task.

1. Congress has decided that the Judiciary's EDR tribunals are the only forum where judicial employees may seek redress for unlawful personnel actions. See *Dotson*, 398 F.3d at 171-76; *Blankenship*, 176 F.3d at 1195; *Lee v. Hughes*, 145 F.3d 1272, 1276 (11th Cir. 1998). Our employees can't

appeal to the MSPB²¹³, they have no *Bivens* action and they aren't provided remedies by the Civil Service Reform Act or state law. See, e.g., *Dotson*, 398 F.3d at 171-76. If a judicial employee suffers an unjustified personnel action, such as being fired on account of race, sex or religion, the only remedy possible would come from an EDR tribunal. Our EDR tribunals must therefore have the authority to grant full relief, including reinstatement (or other prospective relief) and back pay. If that's not true, judicial employees who are victims of discrimination would have no remedy at all.

2. OPM's actions implicate an even more fundamental concern: the autonomy and independence of the Judiciary as a coequal branch of government. In effect, OPM has claimed that its interpretations of the rights and benefits of judicial employees are entitled to supremacy over those of the Judiciary.

That's incorrect, and the Executive must henceforth respect the Judiciary's interpretation of the laws applicable to judicial employees. Any other result would prevent the Judiciary from "accomplishing its constitutionally assigned functions,"

Nixon v. Adm'r of Gen. Servs., 433 U.S. 425, 443 (1977), by seriously undermining our autonomy over personnel matters. "While it may be convenient to have the personnel system of [the Judiciary] covered by the personnel management network of the executive branch, it is contrary to the

doctrine of separation of powers." H.R. Rep. 101-770(I), at 6 (1990), *reprinted in* 1990 U.S.C.C.A.N. 1709, 1710.

OPM has a duty to take care that the laws be faithfully executed, but it may not disregard a coordinate branch's construction of the laws that apply to its employees. No less than the other branches of government, the Judiciary is dependent on people to carry out its mission. Barring us from determining, within reasonable bounds, the rights and duties of our personnel under the laws providing for their employment would make us a "handmaiden of the Executive." *United States v. Smith*, 899 F.2d 564, 569 (6th Cir. 1990). The power both to interpret and execute a law is the power to control those governed by it. *Cf.* The Federalist No. 47 (James Madison).

Concern about such a fate is particularly acute for the Judicial Branch. We rely on Congress to fund and the Executive to carry out many aspects of our day-to-day operations. GSA manages the buildings where we work, Treasury cuts our

checks, U.S. Marshals provide our security and OPM administers our employee benefits programs. But if the theory of separate powers means anything, it's that the Executive cannot use its dominance over logistics to destroy our autonomy.

Would we permit OPM to interpret a statute so as to require us to racially discriminate in what we pay our employees? Could the U.S. Marshals refuse to protect our courthouses

²¹³ Had my original order come from the MSPB, there would have been no question that it would have had to be obeyed. See 5 U.S.C. § 1204(a)(2); *Kerr v. NEA*, 726 F.2d 730, 733 (Fed.

Cir. 1984). Our EDR tribunals take the place of the MSPB for judicial employees, so it makes sense that Congress gave our EDR tribunals powers coextensive with those of the MSPB.

because they disagree with our decisions? May the Treasury refuse to cut paychecks to judicial employees it believes are not suitable for their positions?

That those rights are not in question here is irrelevant. The power the Executive has arrogated to itself in this case would be enough to sustain those actions as well. Nor is it any answer that OPM could set out a plausible interpretation of the law to support its actions in this case²¹⁴.

Some branch must have the final say on a law's meaning. At least as to laws governing judicial employees, that is entirely our duty and our province. We would not be a co-equal branch of government otherwise. History reveals that Congress intended the Judiciary to have, like Congress itself, the authority to manage its own personnel and to adjudicate workplace complaints²¹⁵.

Until the Congressional Accountability Act of 1995 (CAA), none of the major workplace protection laws

applied to congressional employees; Congress worried that applying those laws to itself would grant the Executive too much power over its affairs. See generally Harold H. Bruff, *That the Laws Shall Bind Equally On All: Congressional and Executive Roles in Applying Laws to Congress*, 48 Ark. L. Rev. 105, 120 (1994).

The CAA solved this problem by creating a special legislative branch agency called the Office of Compliance. *Id.* at 158. That office, rather than the Executive, enforces the workplace protection laws that the CAA extended to Congress. "Congress initially considered extending the [CAA's] coverage to employees of the judicial branch but, mindful of the importance of judicial autonomy, ultimately decided against such action." *Dotson*, 398 F.3d at 173. Instead, it asked us to report on our efforts to adopt the CAA's standards voluntarily. 2 U.S.C. § 1434.

The Judicial Conference of the United States submitted that report in 1996, telling Congress: "The judicial

²¹⁴ In fact, the more a law the Executive administers is open to interpretation, the greater the separation-of-powers concerns. It is only because OPM has broad power to administer a grant of somewhat nebulous authority to contract for health insurance that the question I confront today arises: As between the Executive and the Judiciary, whose interpretation of the law should control for judicial employees? If Congress had spoken clearly on the scope of FEHBP coverage, there would be nothing to interpret and therefore no potential for conflicting interpretations.

²¹⁵ Take, for example, the Administrative Office of the United States Courts Personnel Act of 1990, Pub. L. 101-474, 104 Stat. 1097. The accompanying report by the House noted that the AO was, at the time of the act, "to a large extent . . . subject to the control of the executive branch in personnel matters." H.R. Rep. 101-770(I), at 6 (1990), *reprinted in* 1990

U.S.C.C.A.N. 1709, 1710. In contrast, "[t]he United States courts, which [the AO] serves, . . . are mostly free of such Executive Branch supervision." *Id.* In order to correct that asymmetry, Congress determined that the "authority granted under such law to the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), the Office of Personnel Management (OPM), the Merit System Protection Board (MSPB), or any other agency in the executive branch, shall be exercised by the Administrative Office." *Id.* at 1712. No mention of such a power for the courts was necessary. Our authority, part statutory and part inherent, to control matters that touch on the operation of the courts was recognized long before those agencies existed. See, e.g., *Young v. United States ex rel. Vuitton et Fils S.A.*, 481 U.S. 787, 793 (1987); *Ex Parte Hennen*, 38 U.S. (13 Pet.) 230, 261-62 (1839).

branch is committed to providing the general protections of the CAA laws in a manner that preserves judicial independence and the decentralized administration of the federal courts.” *Study of Judicial Branch Coverage*, *supra* note 1, at 2. As part of that commitment, the Judicial Conference reported that it was developing “a plan to provide the rights, protections, and remedies similar to those provided in the CAA.” *Id.* at 15. That plan became the *Model EDR Plan*, *supra* note 1, under which this court adopted, and the Judicial Council of the Ninth Circuit approved, the EDR plan that controls these proceedings.

Congress took no further action, so it must have been satisfied with the Judiciary’s efforts. OPM’s actions in this case have undermined the balance Congress struck in the CAA, and have done so in a way that threatens the independence of Congress’s Office of EDR tribunals. I don’t believe Congress intended to grant OPM that authority. Instead, I hold the CAA’s reporting provision recognized the Judiciary’s inherent authority to resolve workplace complaints without interference by the Executive.

I therefore conclude that an EDR tribunal’s reasonable interpretation of a law applied to judicial employees must displace, for purposes of those employees, any contrary interpretation by an agency or officer of the Executive.

I have determined that, even as limited by DOMA, the FEHBP permits judicial employees to provide health insurance coverage to their same-sex spouses. See *In re Golinski*, 2009 WL 222284 at *1-3. This court’s non-discrimination plan requires that Ms. Golinski be afforded that benefit. *EDR*

Plan at 2. OPM had, and has, no authority to conclude otherwise.

Order

I order as follows:

(1) This matter is referred to the Appellate Commissioner for a hearing on Ms. Golinski’s claim under the Back Pay Act. Within 70 days, he shall submit a report and recommendations on the factual issues listed above. See p. 15573 *supra*.

(2) Within 30 days, the Administrative Office of the United States Courts shall re-submit Ms. Golinski’s Health Benefits Election form 2809 to her designated insurer, the Blue Cross and Blue Shield Service Benefit Plan. The AO shall process any future benefit forms without regard to the sex of the listed spouse. See p. 15575 *supra*.

(3) Within 30 days, the Office of Personnel Management shall rescind its guidance or directive to the Blue Cross and Blue Shield Service Benefit Plan and any other plan that Ms. Golinski’s wife is not eligible to be enrolled as her spouse under the terms of the Federal Employees Health Benefits Program because of her sex or sexual orientation, and that the plans would violate their contracts with OPM by enrolling Ms. Golinski’s wife as a beneficiary. See pp. 15570-71, 15575-79 *supra*.

(4) The Office of Personnel Management shall cease at once its interference with the jurisdiction of this tribunal. Specifically, OPM shall *not* advise Ms. Golinski’s health plan, the Blue Cross and Blue Shield Service Benefit Plan, that providing coverage for Ms. Golinski’s wife violates DOMA or any other federal law. Nor shall OPM interfere in any way with the delivery of

health benefits to Ms. Golinski's wife on the basis of her sex or sexual orientation. See pp. 15570-71, 15575-79 *supra*.

(5) The Blue Cross and Blue Shield Service Benefit Plan shall enroll Ms. Golinski's wife within 30 days of receipt of the appropriate forms from the Administrative Office of the United States Courts without regard to her sex or sexual orientation.

I authorize Ms. Golinski to take appropriate action to secure compliance with this order, such as by petition for enforcement or mandamus. I trust, however, that such action will not be necessary.

November 19, 2009
Date Alex Kozinski
Chief Judge

The Clerk shall send this order to the Administrative Office of the United States Courts and serve the order and a copy of our EDR plan on the Office of Personnel Management and the Blue Cross and Blue Shield Service Benefit Plan in the manner described by Fed. R. Civ. P. 4(h), (i). If OPM or Blue Cross wishes, it may appeal so much of this order as concerns it using the procedures outlined in the plan. See *EDR Plan* at 9; *Dep't of Agric., Food and Nutrition Servs. v. FLRA*, 879 F.2d 655, 658-59 (9th Cir. 1989), *vacated in part on other grounds*, 895 F.2d 1239 (9th Cir. 1990). Any other individual or party aggrieved by this proceeding may similarly appeal.

**Traducere și adaptare realizate
de Ilhan Ibram**