

職場電子郵件監視的隱私權問題研究

陳仲麟

2001/6/22

壹 前言.....	1
貳 電子郵件監看與隱私權.....	1
一 監看電子郵件的需求性.....	1
二 使用電子郵件的隱私權.....	3
1 隱私權概說.....	3
2 監看電子郵件是否侵犯隱私權.....	4
三 監看需求與隱私權的拔河.....	7
參 現行法律分析及問題.....	9
一 通訊保障及監察法.....	9
二 電腦處理個人資料保護法.....	12
三 刑法.....	14
四 民法.....	15
肆 結語.....	16

壹 前言

僱主可否監看員工電子郵件的使用情形、檢查其所使用的電子郵件內容，在英美等國已成為極具爭議的法律問題。

根據美國隱私權基金會(Privacy Foundation)於去年年底發布的分析報告，公元兩千年十大隱私權議題，以職場監視問題居首，並指出在職場受到監視的美國人多達上百萬人之多。雖然職場監視態樣繁多，但電子郵件監視不可否認，確是廣泛使用的一種方式，根據美國管理協會(American Management Association)的調查，主要的美國企業中，多達 27% 的公司會對電子郵件進行檢查。而公司與員工在此一問題上的訴訟案例亦屢見不鮮。

在英國，自 2000 年 10 月 24 日實施調查權力規制法第一、四部分以來，已有超過五十名員工因違反公司電子郵件政策遭到解雇。2000 年 12 月首先是倫敦某知名律師事務所一名年輕律師，因轉寄女友所寄之色情笑話而遭懲戒，隨後，FSA (Financial Service Authority) 宣布以違反公司電子郵件政策的理由，開除九名接收及轉寄該名律師所寄郵件的員工，並表示對於通信記錄的調查仍在進行中，可能尚有另一波的解雇行動。英國保險界巨人 Royal & SunAlliance 亦以違反公司電子郵件政策為由，解雇四十一名散佈以猥褻卡通作為附加檔案之郵件的員工，引起媒體廣泛的討論。

我國過去也曾發生新竹科學園區某公司因員工大量轉寄色情圖檔導致電子郵件伺服器當機，或是員工在跳槽前將公司機密資料寄至競爭公司之電子郵件信箱的案例，隨著電子郵件使用愈來愈頻繁，員工電子郵件監視的問題是企業與員工必須共同面對的問題。

本文以為，在電子郵件監看此一議題上，可能涉及僱主監看需求與員工、第三人隱私權衝突的問題，這也是為什麼它成為廣泛關注的原因。因此在本文貳的部分，將分別對監視電子郵件的需求性何在，以及此種行為是否會造成隱私權侵犯加以檢視；在參的部分則要具體討論我國現行法下，電子郵件監視所可能產生的法律問題，尤其在許多法律解釋的爭點上，可能並不是很容易找到解答。

貳 電子郵件監看與隱私權

一 監看電子郵件的需求性

網際網路時代，電子郵件作為員工對外連絡及對內相關事項公告訊息之用，已成為企業之必要生產工具，但也因此增加企業的營運風險。據本文所知，公司

可能基於以下的理由，認為有監視員工電子郵件的需要：¹

A.保護營業秘密：電子郵件跟傳統的洩密管道比起來，既方便又快速，以往要趁人不注意的時候，把文件拷貝一份，偷偷帶出公司去，公司只要管制文件取得及影印機即可。而透過電子郵件，現在只要按一個鍵，公司營業秘密就可能輕易的流失。另一方面，電子郵件也增加了過失外洩秘密的風險，因為磋商、訂約及履約，均有可能透過電子郵件來進行，其中所包含的機密資訊，也可能因為按錯一個鍵，輕易地傳給許多不應知悉的人。

B.避免法律糾紛：如果員工使用電子郵件從事犯罪或侵權行為（例如散布猥褻物、詐欺、恐嚇、洩漏個人資料等等），也可能連帶使公司惹上官司。

C.維護公司名譽：即使未到造成公司的法律糾紛的程度，也還是有影響公司聲譽的可能，電子郵件地址終究有公司名稱，甚至信件中有包含公司資料的簽名檔，這些東西和低級笑話或猥褻圖片連結在一起，恐怕也不是公司所樂見。甚至員工至網路上隨意發表與公司相關訊息，更是許多公司的大忌。

D.提高工作績效：由於公司所提供快速而免費的網路資源，使員工多會在上班時間收發電子郵件，其中很多可能是私人性而與業務無關的，尤其轉寄（forward）信件氾濫的情況下，員工可能花甚多時間在閱讀、轉寄這些轉寄信件上，而影響工作績效。

E.維持伺服器運作順暢：多人同時寄送大量的轉寄信件，甚至可能使公司的郵遞伺服器（mail server）癱瘓。

F.評量工作能力及態度：公司可能希望盡量了解員工的工作能力、態度，發現其長處功績給予獎勵重用，察覺其缺點過失給予懲罰冷凍甚至換人，因此或許就需求透過各種可能的方法去監督員工的言行，員工公、私方面的電子郵件成為其中的管道之一。

從上述理由來看，公司監視員工電子郵件似乎是言之成理的事。而進一步應分析的是，這些理由是否可以轉換為憲法上的基本權利，而使國家在介入該等事項時，必須受到憲法第二十三條的制約？

首先，郵件伺服器等設備既然是公司所有，基於所有權的觀點，公司本可加以支配，雖然公司將某程度的使用權授與員工，但要給予如何的限制，基本上也是公司自由行使其財產權的範圍，因此第一個可以作為其主張依據的就是憲法第十五條的財產權。

其次，上述的許多理由其實也牽涉到公司的經濟利益問題，也就是採取監看措施所要防免的是增加支出、減少收益，這些經濟上的損失，或是希望追求更大的經濟利益，這個部分本文認為屬於憲法第十五條工作權的範疇²。因此，此一

¹ 相關理由部分參考自 Grant Gross 報導，鍾翠玲譯，老闆需要監視員工的電子郵件嗎？，<http://taiwan.cnet.com/jobs/principle/spy/index.html>（2000/3/27），2001/3/1 瀏覽；蔡美智，從指尖流失的秘密 談員工電子郵件之監視與加密的法律問題，<http://www.crime.org.tw/data01-a1402.html>，2001/5/16 瀏覽

² 經濟自由可以區分為靜態的財產權保護及動態的經濟活動自由，前者包括二種意涵：一、個人就其所保有財產之使用、收益、處分享有不受國家不當干涉自由權性質之保障；二、私有財產

問題亦與雇主工作權的自由行使有關。

二 使用電子郵件的隱私權

1 隱私權概說

隱私權是個概念尚未明晰的權利，尤其國內早期對隱私權的說明更是欠缺，因此其概念可說尚在發展中，未必有一致的見解。本文參酌國內晚近的研究³，將隱私權定義為：「對個人私密領域事務的自我掌握」；其客體「個人私密領域事務」也就是「隱私」，其作用「自我掌握」也就是自我決定的資格和能力，個人可以封閉其個人領域，排除他人公共權力的介入或支配，也可以將自身事務開放，使他人或公眾知悉、參與。

這樣的定義不免要處理公、私領域劃分的困難習題，不過不確定法律概念本非此處獨然，應努力的是為這概念找到更多可供操作的參考標準。由於保護隱私權的價值，乃在防免個人私密、敏感、不欲人知的部分暴露人前，因而感到困窘或心理上的痛苦，同時防免因主流觀念的侵入品評，使本身喪失形成自己生活型態的自由，被迫對自己的行為做成改變，由此可見，越是私密、敏感、不欲人知，越是會因公開而感受傷害，以及越是會受到社會價值品評論斷的人格特質，越是隱私的核心，越是遠離此類因素，越是隱私的邊緣，終於於成為非隱私的範疇。這或許是一個思考方向。

關於隱私權在憲法的依據為何，有許多可能的解釋途徑，由於並非本文的重點，在此不擬詳述，如果以本題牽涉的議題為範圍，很明顯涉及憲法第十二條秘密通訊自由⁴，因此在憲法依據上較無問題，另外，由於電子郵件監視其實也涉及個人資料的蒐集利用，倘若承認個人資料權從憲法第二十二條生成⁵，亦與此

制度之保障。後者則包括一、營業自由：人民以主體地位選擇從事職業活動營業活動之保障；二、職業選擇自由：選擇受僱於人之職業自由的保障。這裡系爭的「營業自由」在我國憲法上依據為何存在爭論，本文認為以工作權涵括經濟活動自由雖在文義上可能會受質疑，但基於具有保護正當性，以及較解為財產權或另外從二十二條生成妥適，仍認為以工作權為營業自由的基礎為妥。關於經濟自由相關見解可參照蔡茂寅，經濟自由的保障與限制，收錄於許志雄等合著，《現代憲法論》，台北，元照，頁 171,174（2000/9 二版）；蘇永欽，財產權的保障與大法官解釋，憲政時代，第四十二卷第三期，頁 43

³ 參照詹文凱，隱私權之研究，台大法研所博士論文，頁 137-162（1998/7）；林建中，隱私權概念之再思考——關於概念範圍、定義及權利形成方法，台大法研所碩士論文，頁 61-68（1999）。前者的定義為：「對個人領域的事務（即隱私）的控制權」；後者則同時採取廣義、狹義的隱私權，廣義為：「對於個人私密空間之自我掌握」或「私領域之自主權（或抵抗權）」，狹義為：「資訊內容所述及之主體，針對與其個人相關的資訊予以保密或限制傳播之權限」即「資訊保密權」。

⁴ 所謂秘密通訊自由，是指人民對於通訊內容，甚至對通訊的雙方——即真實的發訊人及收訊人擁有保密，不必向國家機關告知之權利。陳新民，中華民國憲法釋論，台北，三民，頁 256（1995/9）

⁵ 關於個人資料權之形成與確立，可參照陳仲麟，電子商務個人資料保護法制之研究，<http://www.is-law.com/專文發表/NET/電子商務個人資料保護法制之研究四.htm>，<http://www.is-law.com/專文發表/NET/電子商務個人資料保護法制之研究五.htm>（2001/6/18）

一權利有關。秘密通訊自由與個人資料權雖有其不同的內涵，但均為隱私權領域的一部分，最終均在追求隱私的保障，故以下仍以隱私權為討論的標的。

2 監看電子郵件是否侵犯隱私權

在雇主電子郵件監看議題上，討論隱私權問題若要是有意義的，前提是先確認雇主是否有侵犯隱私權，若沒有，雇主的監看行為也就不會有什麼問題，若有，則此一議題則應被理解為雇主監看需求與隱私權的權利衝突的現象，而需求在此二者間做衡量與調和。

之所以產生此一疑問，乃是因為在美國所發生的電子郵件監看相關案件，法院通常拒絕了員工的隱私主張，不認為此處有隱私以及隱私權侵害的情形存在⁶。不過由於各個案件所涉及的事實情況不同，判決理由也未必一樣（甚至是不清楚的），因此依靠這幾個案例來討論似乎十分困難，再加上各州法院本來就可能有不同認定，本文其實不認為在所有雇主電子郵件監看情形員工均無隱私權，是美國法的必然見解，因此本文以下將以一般性的見解來做理論上可能的討論⁷。在美國學說或實務上，廣泛地使用「合理的隱私期待」（reasonable expectation of privacy）此一標準⁸，作為判斷有無隱私權的依據，而幾成為隱私權的代名詞，前述相關案例中部分也引用此一概念。它的出發點乃是，人們通常會對一般社會環境狀態有一定的認知，例如認知到在人來人往的街道上路人可以看到自己的舉動，把一件事告訴朋友甲他可能會告訴朋友乙、丙、丁，而這樣的認知會影響行為人的言行，相對應地對自己採取不同的束縛或開放程度，因此從這些客觀環境的判斷，某程度可以推知行為人行為的隱私強度。

不過，對於此一概念仍然有待釐清，如果將這裡的「隱私期待」理解為在某一狀態的現實狀況下「會」有如何範圍的隱私之認知，則「合理的隱私期待」會變成一個套套邏輯，例如，假設社會現況是調查局監聽氾濫、徵信社八卦雜誌無孔不入，法院可不可以說大家應該都知道隨時處於監聽監視的狀態下，當然不可能期待有隱私，所以沒有隱私權侵害？或者說大家都知道公共廁所、百貨公司更

（2001/6/20 瀏覽）

⁶ 相關案例參照謝銘洋等，企業 Intranet 建置法律問題蒐集與分析，財團法人資訊工業策進會委託研究，頁 86-87（1999/6）；Curtis Cotton，Electronic Mail In The Workplace: Employer Monitoring vs. Employee Privacy，

<http://library.lp.findlaw.com/scripts/getfile.pl?file=/firms/graycary/gcwf000244.htm>（2000/11）

（2001/6/13 瀏覽）；艾倫 愛德曼、卡洛琳 甘迺迪著，吳懿婷譯，隱私的權利，台北：商周，頁 424-431（2001/2）

⁷ 另外附帶提及，法院說不定已經衡量過雇主利益與員工利益，才做出沒有隱私的判斷，但邏輯上這應該是兩個層次的問題，因此本文仍然將美國法院的決定當作是有無侵入隱私這個層次的判斷問題來討論。

⁸ 此一判準最早出現在 1967 年的 Katz v. United States, 387 U.S.347 一案中，用以界定政府行為是否已構成憲法增修條文第四條所謂的搜索，此後進一步擴張解釋及運用至其他隱私權案例中，參照林建中，隱私權概念之再思考——關於概念範圍、定義及權利形成方法，台大法研所碩士論文，頁 65 註 16（1999）

衣室可能有針孔攝影機，你還進去上廁所或換衣服，表示不認為這些行為是隱私？事實上，這些監聽監視行為正是我們要去判斷是否違法、是否侵害隱私權的標的，現在變成將它作為前提來討論，如何能找到真正的隱私範圍呢？換句話說，在某一狀態的現實狀況下「會」期待隱私到如何之範圍，和在該狀態下「應該」可以期待隱私到如何之範圍，二者間可能存在落差，而不應該以前者為準，否則在許多情形下討論隱私將變得沒有意義，簡單地說，假設我認為在住處房東不應該被允許使用針孔攝影機偷窺我的日常活動，即使我知道房東有可能這麼做，也不能正當化房東的偷窺行為，毋寧我的想法是，房東如果真的如此，是侵犯到我的隱私，我要查出來向法院訴訟回復我的權利（即使不是真的能完全回復）。連結本文對隱私權的定義——對個人私密領域事務的自我掌握，當行為人認知到別人在對我監視，但同時認為這種侵入是不應該存在的時候，即使自我克制不暴露出自我私密敏感的部分，隱私權還是受到了壓抑，個人的私密領域固然可以處分，可以選擇做如何的開放或封閉，但應該是在基於其自由意志的前提下，如果在行為人的應然認知底下本來他不必有所克制，卻因為監視行為的存在而自我束縛，使「自我掌握」不能實現，也就還是有隱私權侵犯的問題。因此，從理論面的論說也可以得到，前述的理解恐怕是對「合理的隱私期待」錯誤理解，在此理解下也就沒有辦法使最終的決定朝向合理的方向。

對「隱私期待」妥當的理解或許應該是：某一狀態下「應該」有如何範圍的隱私之認知；而「合理」此一概念要說明的是，這個隱私範圍的認知不能只憑行為人主觀的認定，而必須一般人（其實是法官）認為合理⁹。不過，這樣的概念即使沒有太大的錯誤，也沒有太大的作用，因為當我們困於隱私概念的抽象性，希望找尋更清晰的標準時，用「認為隱私的範圍應該到哪邊」來說明隱私，幾乎等於沒講，頂多只是說明了在不同場合、情狀，隱私的範圍可能不同。因此，隱私的範圍應該還是不能不從其本身來觀察。

對於在不同場合、情狀，隱私的範圍可能不同一事，還可以再做進一步的探究，也就是範圍或強度其實是程度上的問題，不見得是零合遊戲，但合理的隱私期待有時在操作上似乎被誤解為全有全無的觀念，這實應予澄清。以下就以「公共場合沒有隱私」（no privacy in public）原則的妥當性來做說明。

雖然美國法院有許多判決如此認為，在開放給公眾的地方不存在侵入（intrusion）在任何經過的人都可以清楚看到的公開街道沒有合理的隱私期待（reasonable expectation of privacy）在餐廳中不能擁有合法的隱私期待（legitimate expectation of privacy），但此一原則並非沒有例外，例如加州上訴法院雖曾作成判決，認為在一個有許多身處小小的、三面牆的小隔間接聽電話員工的大辦公室中，不存在隱私的期待，但此一見解被加州最高法院推翻，認為在一

⁹ 有認為隱私範圍及隱私程度的認定，原則上應依個人的感知自行決定，「合理的隱私預期」以社會共同多數之承認或認識決定「隱私是什麼」或「隱私知範圍應到何處」，並不妥當，參照林建中，隱私權概念之再思考——關於概念範圍、定義及權利形成方法，台大法研所碩士論文，頁 65（1999）。這確是值得思考的問題。

般公眾不能自由自在地接近的辦公室或其他工作場所，員工可以享有一個有限制但合法的權利，去期待和同事的私人談話不會被秘密地錄影和播送；又如許多案件法院呈現阻止狗仔隊（paparazzi）侵犯性拍攝行為的趨勢，甚至加州議會採取了一般被稱為反狗仔隊法的規定，該法對透過攝影、錄影或紀錄從事個人或家庭活動之人，進行「物理的」（physical）和「積極的」（constructive）隱私侵入創造了侵權責任¹⁰。因此，認為只要在公共場所就一定沒有隱私，無法落在隱私權保障範圍內，對之侵犯不會有侵權的問題，這樣的想法實在是過於粗糙速斷，毋寧應對上述法院的見解做如下的闡釋：不同場合的隱私權範圍，不是全有全無的判斷，也就是說，或許在公開場所我們有較小的隱私期待，但並非全然不受保護，當他人侵犯程度強到某種程度，仍然有侵入隱私權的可能，而所謂公開場所也有差異，例如街道上和工作場所中，就讓人有不同範圍的隱私期待，而應該受不同程度的保護，這是本文企圖合理論說的初步結果。另外，在行為人並不是自由選擇其行為的情況，個人領域的開放並非出於自由意志，像遭洗劫衣服財物不得不赤身裸體、當兵時的集體洗澡、不小心遺失日記在餐廳中等等，其隱私強度應該都仍然很高，並不應該因為所處是公共場所而有異（至於他人在正常情況下察知這些隱私，則應該是權利衝突的問題）。這些都證明公共場所沒有隱私是不正確的，在不同場合、情狀，隱私的範圍可能不同，仍有待實務學說進一步地細緻研究。

因此，如果要用「公共場合沒有隱私」來推斷員工使用公司提供的電子郵件系統沒有隱私，馬上會面臨「是公共場所嗎？」以及「即使是公共場所也不見得沒有隱私」二項質疑。妥當的切入方式，恐怕還是要細究使用公司電子郵件信箱的性質，來判斷在這種情況下，隱私範圍應到何處；不過要說清楚「範圍到何處」恐怕是一件大工程，基於本文的討論標的，其實只要能回答「雇主的監看行為是否侵入隱私範圍」即可。

由於這裡是一個整體性的問題而非存在個案事實，較欠缺判斷的依據，而且之前提及的「合理的隱私期待」其實是個空洞的標準，幾乎等於是用直覺在判斷，本文只能試著用「假如允許監看的話會如何」來思考看看。首先，將公司業務上的事項用公司提供的電子郵件帳號發送，私人的事務則用另外申請的電子郵件信箱發送，理論上固然有可能，但實際上恐怕很少人會如此處理，因為這會增加一些麻煩，這樣的成本對一般人在還沒有切身感受到隱私被侵犯的痛苦時，通常是不願負擔的，尤其，使用 Outlook 等郵件管理軟體，會有預設的寄信帳號，通常使用人在按下「傳送」鍵時，並沒有意識到自己是用那個帳號，另外在回信時預設以收信的那個帳號傳送，使用人通常也不會對此有所意識；可以想見一種可能是，員工從此因此不敢傳送私人訊息，甚至只傳送符合公司政策、老闆喜好的業務上的意見，心中有一個小警總來審查自己的信件，而造成某種人格上的扭曲；不過更可能的情況是，員工還是在未充分意識、考量的情形下，把私密性的信件

¹⁰ 以上案例說明參照 DON R. PEMBER, MASS MEDIA LAW 2000 ED., 2000, the McGraw-Hill Companies, Inc., 259-262

用公司帳號傳了出去，也就是說，員工被雇主監看到的信件中，有些是關於業務上的往來，有些是公開發表的言論，不具私密性，但也有些是記述了自己的糗事、心情告白、非主流的性傾向，或給情人的情話，這些東西從其本身來看都應認為有相當的隱私強度，由於監看的一網打盡，至少這部分有侵犯隱私的問題，遑論其他，因此認為不侵犯隱私應是個神話。其次，對於與員工信件往來的第三人來說，對於受到監看更欠缺認知，除非每個人在寄信時一一分辨收件人的信箱是公司的還是非公司的，這不僅有實際上的困難，就算假設可以分辨一般人通常也不會這樣做，其結果是，第三人將許多還有私密敏感成分的信件傳送給公司員工，而遭到窺知；對社會大眾來說，公司的電子郵件系統是整個電子通訊網絡的一部份，如果中華電信不可以任意監視使用者及與使用者交通的電子郵件，為什麼公司可以呢？如果說要再提升到「電子郵件就是可以被監看，怕被監看就用實體的信件」的層次，不僅在現今的網路時代是一種不切實際的說法，同時也是不負責任的，甚至對網路使用的發展將造成負面的影響。

綜上所述，本文認為雇主監看電子郵件，會侵犯員工及第三人的隱私權。

三 監看需求與隱私權的拔河

從上兩節的論述可以看出，雇主有監看的需求，而員工及與員工郵件往來的第三人有隱私權，都是可以肯認的，因此問題就呈現二者權利衝突的現象，而需求做利益衡量和調和的工作。

按向來見解認為，基本權的規範對象為國家，主要的效果表現在人民可主張排除國家對他的侵害，也就是基本權的防禦功能；而這裡所涉及的，是私人與私人間的關係，並非國家對人民的侵害。不過，學說上也認為，基本權同時也是一種「客觀的價值秩序」，也就是說，從基本權利中抽繹出的客觀價值決定，可放射至所有法律領域，成為立法機關、行政機關與司法機關行使職權時所應遵循的重要準繩；並在此概念下發展出的「保護義務功能」，要求國家保護人民之基本權利免於自然力或第三人之侵害，以促進基本權利之實現，其表現型態，乃在立法者負有制定保護性法律之任務，行政權負有執行保護性規範之義務，司法者以保護義務為標準，審查立法者與行政權之作為或不作為，或審理民事案件作成裁判。¹¹

值得注意的是，與防禦功能以國家之侵害為對象不同，保護義務功能所涉及的問題，說是私人對私人的侵害，毋寧說是私人之間的權利衝突更為精確，畢竟

¹¹ 關於基本權利的功能體系，可參照李建良，基本權利理論體系之構成及其思考層次，人文及社會科學集刊，九卷一期，頁 39 以下（1997/3）；許宗力，基本權的功能與司法審查，收錄於憲法與法治國行政，頁 153 以下（1999/3）；林錫堯，西德法上基本權之性質與效力及憲法訴願之客體，憲政時代，十卷一期，頁 24-26。關於保護義務功能，參照李建良，基本權利理論體系之構成及其思考層次，人文及社會科學集刊，九卷一期，頁 49-50（1997/3）；Christian Starck，李建良譯，基本權利之保護義務，政大法學評論，五十八期，頁 33 以下（1997/12）；許宗力，基本權的功能與司法審查，收錄於憲法與法治國行政，頁 164-168（1999/3）。

保護了某人的權利，同時也是限制了他人的自由。以本文的背景而言，保護了員工和第三人的隱私權，其實也就是限制了雇主的財產權、工作權，因此，保護義務功能就需求立法者作利益的調和，妥善設計，透過立法的方式對權利加以實現。

而事實上，我國也已有通訊保障及監察法、電腦處理個人資料保護法、刑法、民法等法律形成了規範，它們所要處理的，也就是這樣的權利衝突和利益調和的問題，但是法規的抽象和概括，又期待法院的價值衡量，在具體個案中下決斷，這可以說是整個法律體系擔負的任務，也是在本文處理的這個問題上，探討相關法規時應有的體會。

從概括的理論層次做個鳥瞰，本文傾向認為隱私權這一方的利益較高。首先，公司如果是為了保護營業秘密的理由實施監看，則會發現此一手段對促進其目的的效果有限，因為一個想要偷渡公司機密的員工，他只要使用非公司提供的郵遞帳號寄出，就可以避開公司的監看機制，這對一個有心人來說是很簡單的事，也就是不該防的防得到，真該防的其實卻防不到，因此，公司或許應該戮力規劃的是機密的管理機制，何種層級或權限的員工可以閱讀何種機密等級的資料之類，或是對公司對外網路作全面性的控制，需在特定主機或需要特殊密碼或透過內部網路連結網際網路的代理伺服器來做篩選等，這中間也可能有隱私權的問題，不過因為和本題不同故略而不論；其次，如果是為了避免法律糾紛，則應予認知的是，員工的行為公司要不要負責，或許跟是否為職務上行為有關（參照民法第一百八十八條），但跟是否使用公司的郵件帳號應該是無關，因此相同的，員工可能使用其他帳號侵權公司須連帶負責，也可能使用公司帳號侵權但和公司無關，況且，透過電子郵件的侵權行為是在執行職務下發生應該也不多見，不過，公司對公司電子郵件系統的監看，或許也對員工產生一些嚇阻作用也不一定；其三，如果是以維護公司名譽為目的，應予認知的是，寄件人的信箱是否是某個公司所有，通常並不會有人注意到，事實上通常根本不會去注意原始發信的電子郵件地址，至於簽名檔，如果那麼不信任員工的話，那不要使用就好了，況且，發表什麼樣的言論是員工個人的事，沒有人應該要求公司要為此採取什麼行動，有問題的是，如果是傳送關於公司的訊息，例如工作規則中規定禁止辦公室戀情，卻又不願意讓大眾知道以免引來非議等情形是，由於員工使用公司的電子郵件地址傳送出去，可能使其他人更容易相信確是該公司的實況，因此公司似乎在此產生了一些監看的實際利益；其四，關於提高工作績效，公司應該可以用其他方式評價員工的績效，如果一個員工有能力在很短的時間內完成交付的工作，剩下的時間他去轉寄信件又有什麼關係呢？員工要偷閒的話，也可以上 BBS、逛網站、玩 Game、打電話，事實上很難防止；其五，維持伺服器運作順暢的理由，應該也可以用限制傳送檔案大小、收件人人數等技術面的手段來控制，不一定要監看；其六，評量工作能力及態度，用客觀的成果來評價似乎已經足夠，固然，了解員工的各項公、私表現更有助於適才適用、去蕪存菁，但是否有必要採取如此侵入性的手段，介入到員工的生活中，值得懷疑。

綜上所述，雇主監看的理由多半出於自己本身的價值觀、管理上的方便等，

認為什麼樣的使用電子郵件行為不好，就要求員工不要做，但真的做了卻未必會造成公司什麼實質上的損失，會造成嚴重損害的洩漏營業秘密，監看電子郵件其實是無法防止，因此在衡量上本文就傾向隱私權保護的一方，但這並不是說雇主的權益不重要，而是認為監看行為應有所限制。

在手段上，如果公司將員工信件連同姓名公佈，對隱私權造成最深度的侵害；公司也可能只監看而不揭露傳播，但員工及第三人的隱私畢竟仍被監看人知悉；較輕微的介入則是監而不看，也就是將信件檔案備份，僅在特殊狀況下開啟。由於個別公司監看的理由不同，其需求性也影響到它監看的正當性，以及採取不同手段對其目的的促進效果，因此不能一蓋而論，不過一般而言，本文認為公司應採取監而不看的策略，更高度的侵入行為，可能已逾越其界限。因為事實上，公司不太可能真的派人一直不停地監視所有員工的信件往來，這麼做太不符合效益，更何況發現員工有不當信件傳送時，信也已經寄出了，因此主要是嚇阻的功能大於實質的作用，而用監而不看也還是可以達到類似的效果，也就是在發生洩密、侵權、損害公司名譽情形時，可以搜尋備份信件獲得證據及察知侵權人，藉以嚇阻該等行為。當然，不論侵害強度如何，畢竟是有隱私權上的問題，因此若非真有必要，應儘可能不採取監看政策。

上述的說明，是在理論層次所做非常籠統非常粗淺的嘗試，毋寧只是在呈現本文對此一問題中權利拉扯的一個印象，現實世界的法秩序狀態，還必須對現行法是如何規定做檢視。不過，利益衡量是法律永恆的議題，法律所展現的，其實也就是觀看權利是否存在，並在權利之間作一妥善的調和，上面理論層次的討論是這麼做，以下的現行法毋寧也應是如此加以理解。

參 現行法律分析及問題

一 通訊保障及監察法

我國於八十八年七月公佈實施了通訊保障及監察法，可以說是憲法秘密通訊自由保障的一項重要落實。

而在適用上一開始就必須處理的問題是，雇主電子郵件監看行為是否在該法的規範範圍內？

首先，由於電子郵件的監視是新興的行為態樣，雖然該法的訂定也是相當晚近的事，但立法者立法時心中是否有認知到此種電子化、數位化的通訊型態，而有意識地將其納入規範，不無疑問。不過，該法第三條第一項規定：「本法所稱通訊如下：一 利用電信設備發送、儲存、傳輸或接收符號、文字、影像、聲音或其他信息之有線及無線電信。二 郵件及書信。三 言論及談話。」本文認為電子郵件的交換屬於該法第三條第一項「通訊」的範圍，應該是沒有問題的，因

為前開文字留有相當大的空間，所包括的範圍亦相當廣泛，因此不論是第一款或第二款均可以包含電子郵件的交通在內。

問題是該法同條第二項規定「前項所稱之通訊，以有事實足認受監察人對其通訊內容有隱私或秘密之合理期待者為限。」就有可能排除職場上電子郵件的流通於「通訊」的概念之外，而不受該法的保護；本條規定恐怕正是脫胎自美國的「合理的隱私期待」標準，但前已敘及，此一原則如果不被錯誤理解，那也是作用有限，所指涉的是某一狀態下應該有如何範圍的隱私之認知，而本文前亦已論證，員工使用公司電子郵件時，員工與第三人仍有隱私權，也就是仍有合理隱私期待的，故不能用本條將職場上電子郵件的流通排除於「通訊」的概念之外。

其次，該法的立法目的是在處理人民通信自由與國家公權力行使的問題（例如：調查局監聽），或也包括私人對私人的通訊監察行為（例如：民間徵信社竊聽），也有疑問，因為從該法整體觀察，好像都是在規範國家通訊監察的事項，但另一方面，對於違法監察他人通訊的處罰，文義上並沒有將私人排除，應如何解釋發生爭議。嘉義地方法院檢察署曾有座談會意見認為，「通訊保障及監察法第二十四條第一項所規範者，應係指依法有權行使監察權之公務員，故不依法而監察他人通訊之處罰規定；第二項規範者是有執行或協助執行通訊監察之公務員或從業人員假借職務或業務上之權力、機會或方法所為行為之處罰；第三項所規範的對象，係指意圖營利，而違法監察他人通訊者。故A（按：竊錄其夫B與C女的談話及性行為聲音）之竊錄行為，亦不構成通訊保障及監察法之罪」；台灣高等法院檢察署研究意見亦同；但法務部的研究意見則認為「通訊保障及監察法第二十四條第一項規定『違法監察他人通訊者，處五年以下有期徒刑』，參酌同條第二項規範之對象為執行或協助執行通訊監察之公務員或從業人員，第三項則為營利犯罪，而同法第三十條又規定僅第二十四條第一項之罪須告訴乃論，可見第二十四條第一項之處罰對象係指一般人民，此亦係原立法意旨，另同法第二十九條則規定有不罰之例外情形」¹²。本文認為，本法規範範圍並不僅限於國家對私人，也包括私人對私人的通訊監察行為，第二十四條第一項的規定，私人行為應受規制，理由基本上如同法務部意見所述：1. 如果第一項指的是國家行為（公務員職務上行為）違法監察，那跟第二項就沒辦法明白分別，因此一、二、三項整體觀察，第一項應該是禁止任何人違法監察他人通訊，第二項則是具一定資格身分之人特定條件下（概括地說就是國家的監察行為）的加重規定，第三項則是有營利意圖的加重規定。2. 立法意旨。3. 第二十九條的阻卻違法事由中，第二款規定「電信事業或郵政機關（構）人員基於提供公共電信或郵政服務之目的，而依有關法令執行者」不罰，顯見此類人員若未依有關法令執行的話是要處罰的，而其中顯然包含私人在內。

綜上，雇主的電子郵件監視行為既然在本法的規範範圍內，就不能違反第二十四條第一項的規定：「違法監察他人通訊者，處五年以下有期徒刑。」可以說本法對於國家對私人的通訊監察行為，有發通訊監察書的要件及程序作為合法化

¹² 法務部(89) 法字第 000805 號函(2000/6/16)，法務部公報，第二四一期，頁 38-40

的依據，私人對私人則不可能透過此種規定合法監察他人通訊，因此原則上根本不允許通訊監察行為存在，僅在例外符合第二十九條事由時可阻卻違法。

而在第二十九條的規定中，第一、二款均可理解為依法令之行為不罰的呈現，但在沒有特別法令規定的情形下，就只有第三款「監察者為通訊之一方或已得通訊之一方事先同意，而非出於不法目的者。」可以作為合法化的依據。同意，也就是個人對其私密領域的處分，其實正是其自我掌握的一種表現，因此經過同意的通訊監察，自然不會和隱私權相衝突。但是這樣的解釋，應該建立在自由意志的前提上，如果說是因為外在客觀環境或其他壓力使然，對隱私的自我掌握仍然不能完全實現，也就仍是對隱私權的一種壓抑，「如果你簽署一個『我同意你暗中監視我』的棄權書，以換取薪水，那麼你就是在為納粹工作，但是你還是得默默忍受。」¹³這樣的同意是不是真正的同意？這其實是充斥各法領域共同的問題，值得吾人深思。

總之公司依本條規定，可以透過事先取得員工之同意的方式，避免該法之法律責任。

另一值得探究的問題是，為什麼得一方事先同意即可？每個人都是獨立的權利主體，也都有其獨立的生活型態和內容，即使是再親密的二個人，生活中也應有不能相互支配的部分，在此理解之下也可理所當然的得出，對於自己隱私的處分不能由他人代勞，一方的同意應該只免除他的權利侵害評價，另一方的隱私仍然是遭到侵入了才是。這個被稱為「一造同意原則」的看法，其實也是來自於合理的隱私期待，也就是認為，當甲寄信給乙的時候，應該可以預見乙可能將內容跟丙說或將信給丙看，甲對此並沒有合理的隱私期待，因此丙知道了甲的這件事，並不侵害甲的隱私。放在本案中，等於是乙同意丙監看甲、乙間的通信內容，甲對此並沒有合理的隱私期待。但前已論及，合理隱私期待並不能這樣粗糙地看待，連帶地一造同意原則其實也是過於粗糙的。本文認為，當甲將訊息傳送給乙時，並不是當然、完全地放棄其隱私，其實他還是有一定隱私期待的，而此一期待會因為傳送對象、內容等因素而不同，例如給情人的情話，隱私的期待可能就還是很大，本文以為，應是具體情況而定，而不是一律用一造同意就排除隱私的利益。當然，這是法理上的論說，因為該法明白規定一方事先同意即可，因此公司可以透過事先取得員工之同意的方式，避免該法之法律責任。

不過，假如沒有經過同意，依照通訊保障及監察法就不能監看，則該法似乎沒有處理關於權利衝突的問題，也就是雇主的權利行使利益似乎並沒有被突顯出來，不過，由於這是一個刑事處罰規定，在刑法理論上，構成要件該當性處理完後，還應該檢驗是否具有違法性，這正是權利衝突可以展現的場所。是不是可以被評價為「業務上之正當行為」(參照刑法第二十二條)「正當防衛」(參照刑法第二十三條)或「緊急避難」(參照刑法第二十四條)？本文初步認為如果雇主監看理由足夠正當，採取手段使隱私權受不會受到不相當之侵害，應該存在阻卻

¹³ Shoars v. Epson America Inc.案 Shoars 的律師 Shipman 所言，參照艾倫 愛德曼、卡洛琳 甘迺迪著，吳懿婷譯，隱私的權利，台北：商周，頁 432 (2001/2)

違法的可能，不過此一判斷也牽涉本文在貳、三的分析，以及前述刑法阻卻違法事由的解釋問題。

另外，對於明知為違法監察通訊所得之資料，而無故洩漏或交付者；非公務員因職務或業務知悉或持有依本法或其他法律之規定監察通訊所得應秘密之資料，而無故洩漏或交付之者，均設有刑罰規定（參照該法第二十五、二十八條）。民事賠償責任則在第十九條設有特別規定。

二 電腦處理個人資料保護法

在討論電子郵件監看的隱私權問題時，一般並沒有提到電腦處理個人資料保護法（以下簡稱個資法）的適用，或許是因為感覺屬於秘密通訊自由的範疇，而應落在通訊保障的範圍來討論。但是不可否認的，電子郵件的往來中，包含甚多個人資料，而由於電子郵件電子化的性質，也會該當「電腦處理」的要件，而應受個資法的規範。也就是說，電子郵件的性質特殊，使它除被理解為通訊的一種形式外，也可能包含個人資料的電腦處理行為在內。

首先應說明的是，電子郵件監視是否涉及，以及涉及那些個人資料的電腦處理。電子郵件的監視，會有將信件備份的動作，而該信件所包含的成分——寄件人和收件人的姓名、電子郵件地址、信件標題及內容、接收或發送時間等——均被蒐集而儲存下來，這些資訊是否為個人資料，值得檢視。就姓名而言，是個資法第三條第一款個人資料定義中的例示事項，屬於個人資料並沒有問題；電子郵件地址雖未被例示，一般均認為係個人資料¹⁴，法務部所公佈的「電腦處理個人資料保護法之個人資料之類別」亦將「電子郵遞地址」明白列於識別類的C——辨識個人者之下¹⁵；有問題的是信件標題及內容、接收或發送時間等資料，究竟是否屬於個人資料，有待對個人資料的概念進一步釐清。

本文認為所謂個人資料，指關於個人的資料¹⁶，因為只要和個人具有連結性，就有產生侵害之可能，至於實際上是否產生侵害，則非在定義層次所能承載的問題。在此認知之下，信件標題及內容、接收或發送時間等資料，與個人具有連結性，因此也應被包含在個人資料的範圍內，而進一步觀察保護個人資料的目的，就是在防免個人的形象透過個人資料的了解而暴露出來，而允許雇主任意獲取此種資料，正是會造成此種侵害，因此認為屬個人資料應屬合理。

而且須注意的是，雇主所蒐集到的個人資料不僅只有員工的，也涵括到與員工信件往來的第三人。

¹⁴ 參照陳家駿等，我國網際網路管理辦法建議草案之訂定，交通部電信總局委託研究，頁166（1998/7）；簡榮宗，網路上資訊隱私權保障問題之研究，http://taiwanic.com/alan/alan4-08_6-2.html（2001/2/16 瀏覽）

¹⁵ 參照行政院法務部，電腦處理個人資料保護法問答手冊，頁88（1996/9 再版）

¹⁶ 參照德國「聯邦個人資料保護法」第二條對個人資料之定義：「關於特定或得特定之自然人屬人或屬事之個別資料。」關於德國「聯邦個人資料保護法」的中譯，參照林錫堯譯，德國聯邦個人資料保護法，法學叢刊，三十六卷四期，頁1-18

既然電子郵件包含甚多個人資料在內，而電子郵件這種電子化的特質，又使以電腦處理該等資訊成為可能，這從我們自己在郵件管理軟體如 Outlook 內管理、排列、搜尋信件甚至全文檢索其內容就可以很容易想像，因此就落入個資法的規範範圍內。

在個資法的思考下，電子郵件的監視等於是一種個人資料的蒐集行為，因此應遵守個資法第十八條之規定：「非公務機關對個人資料之蒐集或電腦處理，非有特定目的，並符合左列情形之一者，不得為之：一 經當事人書面同意者。二 與當事人有契約或類似契約之關係而對當事人權益無侵害之虞者。三 已公開之資料且無害於當事人之重大利益者。四 為學術研究而有必要且無害於當事人之重大利益者。五 依本法第三條第七款第二目有關之法規及其他法律有特別規定者。」由於雇主與員工之間已經有僱傭契約存在，因此文義上只要有特定目的，就可以依第二款規定合法化，不過本文從德國聯邦個人資料保護法第二十八條之規定及解釋¹⁷得到啟發，認為所謂「有契約或類似契約之關係」當作合法化蒐集處理個人資料的理由，應該要是在促進契約或類似契約關係之實現所必須者，才有合理化的可能，而排除與契約不相干的目的，否則本條規定將過度寬泛，導致一簽契約個人資料就處於開放狀態；如果認為這樣的限縮解釋有超出文義的問題，就顯然有修法的需要。

至於該款後段所謂「而對當事人權益無侵害之虞者」，本文以為是個篩選作用有限的要件，因為不論何種形式的個人資料蒐集，恐怕都難說「對當事人權益無侵害之虞」，蓋每一筆資料或許無害，但如果和其他某些資料連結，或將許多細微的資料累積、分析，就可能造成極大的侵害，而個人資料保護在資訊時代的意義，正是要避免此種危險，因此有謂「沒有無利益之資料」、「舉凡資料蒐集、處理或利用等行為均具干預性質」即此之謂，就算還是認為有篩選作用，如此不確定概念，也是不易掌握，因此，第二款兩項要件均不妥當，放在一起也無法正當化，實有檢討必要。第三、四款所謂「無害當事人之重大利益」也有類似的問題，均值再予檢討。¹⁸

接下來的問題是，假如採前述的限縮解釋，那電子郵件監看行為是不是在僱傭契約目的範圍內？是一個不易回答的問題。從前面貳、一監看的理由來看，許多目的似與僱傭目的有關，不過也要注意的，個資法第六條稱：「個人資料之蒐集或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍。」表現出目的與手段之間合比例性的要求，因此在這個地方應該就必須考慮雇主監看目的的正當性，以及所採取手段對其目的的促進效果，而選擇侵害最小的手段，本文在貳、三的論述，或有助於此處的判斷。

¹⁷ 「有左列情形之一者，得儲存、變更或傳遞個人資料，或以利用個人資料為執行自己業務目的之方法：一 在與當事人間之契約關係或類似契約之信任關係之目的範圍內者。二 」。關於本條之說明參照洪榮彬，資訊時代之資料處理與資料保護——以德國聯邦個人資料保護法為中心，輔仁大學法研所碩士論文，頁 239-240（1993/6）

¹⁸ 該款後段相關檢討意見可參照許文義，個人資料保護法論，頁 242，台北，三民（2001/1）；黃三榮，個人資料之保護——兼評我國電腦處理個人資料保護法，資訊法務透析，頁 48（1998/1）

再來，公司亦可以透過第一款「經當事人書面同意者」來取得蒐集及利用的權力，並且此種方式可以較清楚的界分當事人間的權利義務關係，有它的好處，只是這樣的同意和前面通訊保障及監察法提到的一樣，是否基於自由意志值得吾人再思考。

接下來，蒐集之後的利用行為個資法也有規範，第二十三條規定：「非公務機關對個人資料之利用，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之。但有左列情形之一者，得為特定目的外之利用：一、為增進公共利益者。二、為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之急迫危險者。三、為防止他人權益之重大危害而有必要者。四、當事人書面同意者。」因此就算在第十八條的判斷下，公司可以透過監看電子郵件蒐集到員工的個人資料，也不代表它可以任意使用、傳遞或揭露，因為這些行為都可能進一步造成隱私權的侵害，故要求必須在目的必要範圍內為之。此時所涉及的，其實也同樣是利益衝突與兼顧的問題。

違反上述規定的效果如何？依據個資法第二十八條第一項：「非公務機關違反本法規定，致當事人權益受損者，應負損害賠償責任。但能證明其無故意或過失者，不在此限。」首先須負民事賠償責任，而相較於民法，有明確的行為態樣規定，且採推定過失責任，對受害人較為有利，但仍然要具體檢討個案中損害的存在與否和大小。

其次，第三十三條有刑事責任之規定：「意圖營利違反第十八條第二十三條致生損害於他人者，處二年以下有期徒刑。」除了意圖營利的要件外，也是必須要具體檢討是否有損害發生。

此外，第三十八條規定有行政處罰，對於違反第十八、二十三等規定者，可處負責人新台幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並令限期改正，逾期未改正者，按次處罰之。

三 刑法

我國刑法第三百十五條規定：「無故開拆或隱匿他人之封緘信函、文書或圖畫者，處拘役或三千元以下罰金。無故以開拆以外之方法，窺視其內容者，亦同。」因此如果公司檢查員工電子郵件內容，即使不解釋為「開拆」，也是「以開拆以外之方法窺視其內容」，而有構成本條的可能。

有問題的是，「封緘」在電子郵件的情形應如何解釋？有學者認為，在文字的理解上，封緘應該是針對日常生活中實體的信函而言，對於電磁紀錄沒有所謂的封緘，即使對於電磁紀錄加以經過加密處理，其作用等同於信函或文書之封緘，但是條文的用字就是如此，不們不能不考慮，如果要對窺視電磁紀錄內容者論以妨礙秘密罪，文字解釋上並非沒有疑慮¹⁹。甚至更明確表示，為了避免抵觸類推禁止原則，不宜將經過加密處理之電腦資料解釋為本條之「他人之封緘文

¹⁹ 黃榮堅，刑法增修後的電腦犯罪問題，收錄於林東茂等，《罪與刑——林山田教授六十歲生日祝賀論文集》，台北，五南，頁 312（1998/10）

書」，因此，對於電腦資料之偷窺行為自不能構成本罪²⁰。

不過，在立法者之主觀意願以及立法之客觀需求的因素下，此一文字的擴張解釋在現實上是勢所難免，到最後，真正必須認真以對的倒是，至少在解釋上，參考德國刑法條文之規定，被入侵之行為客體如果是屬於電磁紀錄，必須是特別經過加密處理的²¹。

本文對此尚不敢遽下結論，不過上述見解確實都甚有說服力，只是將是否為實務所採，仍待觀察。

此外，刑法第三百十五條之一規定：「有左列情形之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或三萬元以下罰金：一 無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論或談話者。二 無故以電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論或談話者。」電子郵件的文字內容，是否屬於條文所稱的「言論」可能有爭議，根據學者的定義，本條的「言論」包括演講、講學、講道、歌唱、朗誦等²²，由此觀之，應指聲音形式的態樣，那麼電子郵件監看應就不受本條規範，不過也有認為電子郵件中的文字內容，應該可以算是該條文中之言論²³。此二說本文認為以前說為當，因為綜觀整個條文，言論似指聲音形式之態樣，也才能和第三百十五條規範書面文字相區隔，故本條構成要件不該當。

因此，若法院對第三百十五條採取寬鬆的解釋，認為前開犯罪構成要件成立，則公司監看員工之電子郵件是否違反刑法，關鍵就在公司是否「無故」？因為該條條文以「無故」為要件，而所謂無故通說解為「無正當理由」，公司以保護營業秘密、保護名譽、避免法律糾紛、提高工作效率、維護伺服器運作順暢等理由，監看員工電子郵件，有可能算是正當理由，但恐怕仍要看個別公司的需求，以及所採取的監看政策的侵入強度，分別情形以觀，不能一概而論，本文在貳、三所做的分析，或許可作為思考的方向。

四 民法

企業監看員工的電子郵件，主要的問題在於是否侵害員工隱私權。我國就隱私權的保護，依據民法第十八條第一項規定：「人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之。」同法第一百八十四條規定：「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」本條所稱的「權利」包

²⁰ 林山田，刑法各罪論(上)，台北，自刊，頁 251-252 (2000/12 二版二刷)

²¹ 黃榮堅，刑法增修後的電腦犯罪問題，收錄於林東茂等，《罪與刑——林山田教授六十歲生日祝賀論文集》，台北，五南，頁 312-313 (1998/10)

²² 林山田，刑法各罪論(上)，台北，自刊，頁 255 (2000/12 二版二刷)

²³ 謝銘洋等，企業 Intranet 建置法律問題蒐集與分析，財團法人資訊工業策進會委託研究，頁 80 (1999/6)

括人格權，我國實務亦將隱私權列為人格權的一種²⁴，因此如果認為公司對員工電子郵件的監視構成隱私權的侵害，就可以根據本條請求財產上的損害賠償。

至於非財產上的損害賠償，也就是精神上損害的慰撫金，自八十九年五月五日施行修正條文後，也已有所依據，第一百九十五條第一項規定：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」更可知個人隱私為民法所保護。

由於民法的規定十分概括，也就有很大的解釋空間。前文曾經論證電子郵件有隱私存在的可能，因此侵權行為侵害他人權利的要件就可能成立，不過仍需要具體檢討侵害的實態；另一方面，公司的財產權工作權也有保護的需求，因此，假如在具體情況公司真的存在正當理由，而其所採手段未逾必要的界限，依本文看法有可能被認為是正當權利行使的行為，阻卻「不法」的要件，而不構成民法第一百八十四條的侵權行為。而這中間處理的，也就是權利衝突與權衡這一永恆的問題，而由於民法和前述其他法規不同的地方在於，民法沒有對行為態樣加以規範，解釋的空間也就愈大，答案恐怕也就愈不容易得到，本文只能說，貳、三部分的分析可以作為思考的起點。

同時，也因為民法的概括性，使個案衡量成為可能與必須，例如在參、一後面提到的一造同意原則，本文認為是過於粗糙的說法，在民法此一概括規定下，就有進一步細緻化思考的可能。

肆 結語

判斷權利是否存在，然後就是權利之間的衝突與調和。本文用此一對法律問題粗略的想法，貫串這篇文章，在是不是存在隱私權，以及監看需求與隱私權間的拔河這些地方，做了一些討論，也以此為基礎，去觀看現行法的適用問題。從一個粗淺想法出發，經過一番努力之後，好像還是沒有前進多少，也仍然遺留下許多問題。或許權利拉扯的習題真的不是那麼易解，還需要再加油。只能說提出一些想法，以及一些實體法的討論，希望能有一點點的貢獻。

同時當初懷者不小的企圖心，想要藉著職場電子郵件監視的議題，思考關於隱私權這一渾沌曖昧的權利，結果實在是不成功的。我必須坦承文中所說的許多隱私權見解，我也完全是沒有把握的，它們困擾了我很久，也似乎還會繼續下去。

²⁴ 司法院第一廳研究意見，參照王澤鑑，侵權行為法(一)，台北，三民，頁 150