

# 職場電子郵件監視的隱私權問題

作者：陳仲麟律師．賴文智律師  
發表於網路資訊二 一年二月號

## 一、前言

雇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。本文將略述在公司電子郵件的使用上，公司為什麼有限制或控管的需求，採取監視的手段又可能造成員工什麼樣的影響；並進一步從法律的角度，找尋相關法律是否允許公司採取監看的手段；最後在我國的法律規定下，給業者一些初步的建議。

## 二、電子郵件監看考量的因素

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。據筆者所知，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. 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。

2.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。

3.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。

4.提高工作績效：由於公司所提供快速而免費的網律資源，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。

5.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。

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，尤其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；但從另一方面來看，公司既然將電子郵件帳號給予員工，又必須輸入員工自己的密碼才能使用，似乎已將使用權給了員工，更重要的是，此舉有侵害隱私權之虞，蓋電子郵件其實也和傳統書面信件一樣，可能包含個人私密或敏感的成分，不欲他人知曉，倘若允許公司任意探知，會造成當事人的困窘和感情的傷害，甚至被作為不當連結的依據，與憲法保障人民秘密通訊自由之意旨有違。因此，如何調和公司利益與員工隱私權的保護，成了員工電子郵件監看爭論的重點。

### 三、我國相關法令分析討論

#### （一）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」包括人格權，我國實務亦將隱私權列為人格權的一種，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。」可知個人隱私為民法所保護。

探究隱私權的來源，主要是來自於「let someone to be alone」，也就是讓個人

獨處、不加以干擾，這種權利過去在工作場所幾乎沒有主張的餘地，因為工作場所就是公開場合，但是近年來一方面是個人權利意識的高漲，隱私權的保護逐漸擴大，一方面工作與生活愈來愈難區分，尤其時代進步產生人類活動型態的變化，亦非傳統觀念能夠全然解釋，因此，監看員工電子郵件是否造成隱私權侵害，就未必沒有爭論，像美國就有不少判決認為，此種情形員工對隱私權之保護無合理的期待，因而判決員工敗訴。

但另一方面，秘密通訊自由既是憲法明文保障的基本權利，較民法應更審慎的刑法、通訊保障及監察法，又已對開拆他人信件、監察他人通訊的行為加以處罰，何況一般人觀念中，應該也會認為自己電子郵件中的內容可能帶有敏感和私密的成分，不欲他人知悉，因此此處隱私權的存在，似乎又不易否定。

當然，沒有什麼權利是絕對、不可限制的，隱私固然有保護的需求，另一方面，公司的自由權、財產權也有保護的需要，前面本文已經列舉公司實施電子郵件監看可能的理由，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，而不構成民法第一百八十四條的侵權行為。

## (二)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？有學者認為將加密解為符合封緘有違罪刑法定主義，在修法前應不能以該條處罰對電磁紀錄的窺視。

即使適用本條之規定，參考德國刑法的規定，也應解為被侵入的客體如果是電磁紀錄，必須是特別經過加密處理的電磁紀錄。此種見解甚有說服力，但在立法者的主觀意願和客觀需求下，此一限縮處罰範圍的見解將來是否為實務所採，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，因為綜觀整個條文，言論似指聲音形式之態樣，而應採否定見解，不過也有採取肯定見解者，則如果認為電子郵件內容屬於本條言論，窺視其內容就可能構成第一款情形；而電子郵件的監看，又必定會構成重製，因此，將符合「竊錄」的規定。

因此，若法院採取最寬鬆的解釋，認為前開犯罪構成要件都成立，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」？因為上述條文都以「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。

### (三)通訊保障及監察法

我國於八十八年實施通訊保障及監察法，該法第三條規定：「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。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。」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。」電子郵件的傳送，算不算是該法所稱的「通訊」，監視電子郵件行為，算不算是「監察」他人通訊，從文字上來觀察，都未被排除，因此，監看員工之電子郵件，也有可能構成違反本法之行為。

惟筆者認為，通訊保障及監察法，其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），及民間營利性的監聽行為（例如：民間徵信社任意竊聽），能否適用在私人與私人間有契約關係存在的情形，仍有疑義<sup>1</sup>。即便可以適用，依本法第二十九條第三款規定，監察他人通訊而「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。」時，即不予處罰。公司依本條規定，可透過事先取得員工之同意，而避免此法之法律責任。

## 四、建議

電子郵件的使用是屬於網際網路時代的新工具，因此用現行法規處理相關問題，自不免捉襟見肘，尤其數位時代隱私權的概念可以說是一新興、尚在發展中的權利型態，其定義、範圍在學說上莫衷一是。這種情形導致在進行條文解釋時，未必會有明確無疑的答案，法院也很可能產生不同的判決結果，或許會使得企業感到無所適從，然而，這可說是法律制度在發展上不易避免的過程。

在我國尚未針對雇主得否監看員工電子郵件有明確規定之前，為因應法律層面的風險，筆者建議企業應審視本身監看電子郵件的需求性，除非確有必要，否則不宜任意監看員工電子郵件；若認為確有需要，也應該在勞動契約、工作規則或電子郵件的管理政策中，明白的揭示公司的處理政策，規定公司是否監看員工之電子郵件、監看的目的、以何種方式監看、員工之電子郵件是否得作私人使用、傳遞公司營業秘密應向主管報告或副本給主管、不得傳遞色情圖片、大型影像檔案、寄送電子郵件應加密、掃毒、違反之效果等。透過員工同意的方式，避免對員工隱私權的侵犯，畢竟隱私權是個人對其有關個人資訊的控制權，而對特定或不特定人封閉或開放，都是控制權的表現，員工既然同意將該部分有關個人之資訊對公司開放，就沒有隱私權侵害的問題。

不過，即使公司取得上述的同意，本文仍建議公司採取的監看手段，以追求其目的之必要為限，因為與員工電子郵件往還的第三人，公司並沒有取得他們的

---

<sup>1</sup> 法務部於(89)法字第000805號函中，有關此一問題，座談會的見解認為第二十四條第一項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，但法務部的研究意見，則認為處罰對象係指「一般人民」。

同意，在通訊保障及監察法因為有第二十九條第三款的明白規定，可以因一方的同意而不受處罰，但在刑法及民法的部分，可能還是存在風險，因此，僅採取必要的手段，應有助於主張是正當權利的行使。又如假如目的只是在維持伺服器運作順暢，那麼從寄送郵件的時間、數量、名稱應該就可獲得足夠的資訊，也就是可採監而不看（備份而不檢視其內容）的政策即為已足。