

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

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）於二千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，公司有何限制或控管的需求，採取監視的手段又可能造成員工什麼樣的侵害，以及兩者之間的衝突關係；並進一步從現行法律的角度，檢視相關法律的規定如何規制公司監看電子郵件此一問題；最後在我國的法律規定下，給業者一些初步的建議。

二、電子郵件監看需求與隱私權的拔河

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；2. 避免法律糾紛；3. 維護公司名譽；4. 提高工作績效；5. 維持伺服器運作順暢。這些理由如果轉換為憲法上的基本權利，由於郵件伺服器設備為公司所有，同時上述許多監看理由牽涉公司的經濟利益，因此本文認為與財產權以及工作權的自由行使有關。

但另一方面，此舉又有侵害隱私權之虞，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。尤其值得注意的是，隱私權受侵犯的可能對象不僅為員工，也包括與員工通信的第三人。

綜合來看，如何調和公司利益與隱私權的保護，成了員工電子郵件監看爭論的重點。而我國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。蓋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。

三、我國相關法律分析討論

(一)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。

其次，該法之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監聽行為（例如：民間徵信社竊聽），仍有疑義¹。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，理由如下：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

¹ 法務部於(89)法字第000805號函中，有關此一問題，嘉義地方法院檢察署座談會的見解認為，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，則認為該條項處罰對象係指「一般人民」。

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。

若採此見解,私人原則上不得監察他人通訊,不過,因為該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,所以公司依本條規定,仍可透過事先取得員工之同意,而避免此法之法律責任。

(二)電腦處理個人資料保護法

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,而這其中包含甚多個人資料在內,加上電子化的性質,該當「電腦處理」的要件,應受個資法之規範。

由於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。」而雇主與員工之間已經有僱傭契約存在,如果有特定目的,且該目的係在促進契約或類似契約關係之實現所必須者,即可合法蒐集²。從前面公司監視電子郵件的理由來看,許多似乎確與僱傭目的有關,不過也要注意個資法第六條:「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。另外,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。

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。

² 關於該款的解釋問題,可參照收錄於本書的另一篇文章「電腦處理個人資料保護法第十八條對個人資料蒐集行為之規範」。

(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³。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「他人之封緘文書」，因此，對於電腦資料之偷窺行為自不能構成本罪⁴。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⁵。對於此一問題，本文尚不敢遽下結論，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⁶，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⁷。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。

回到第三百十五條，若法院採取寬鬆的解釋，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。

³ 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）

⁴ 林山田，刑法各罪論(上)，台北，自刊，頁 251-252（2000/12 二版二刷）

⁵ 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）

⁶ 林山田，刑法各罪論(上)，台北，自刊，頁 255（2000/12 二版二刷）

⁷ 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）

(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。

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。

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，並且透過員工「書面同意」的方式，避免對員工隱私權的侵犯。

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，但在個資法、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。

詳言之，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，因此不能一概而論，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。

總之，雇主除了在意公司的利益之外，對於員工及第三人的隱私權，也應抱持尊重的心態，謹慎處理，或許才能獲致真正的雙贏。

(本文曾發表於網路資訊 2001 年 6 月號，經增修後出版。限於篇幅，本文僅就重要的問題點提出討論，更詳盡的理論辯難及法律爭議探討，可參照陳仲麟，職場電子郵件監視的隱私權問題研究，IS-Law.com，<http://www.is-law.com/NEW/PDF/PR0003CL01.pdf>)