

第六章 結論與建議

第一節 結論

依據我們先前的討論，我們可以發現，企業內電子郵件監看的問題，與其他工作場所隱私議題及其他工作場所電子監視型態，例如：電話監聽與錄影監視相較，似乎受到較少的保護。

本文回顧先前幾章的研究，依序提出以下結論：

就第二章部分，我們可得出結論：企業監看員工電子郵件，雖然雇主有正當的財產權利，但可能侵害員工的基本權利，特別是資訊隱私權或資訊自決權，亦可能傷及人性尊嚴。因此，在基本權利衝突的情形下，法益衡量時須以調和此二相對立的基本權利為出發點，求取其中之界限。

而德國關於監督行為，除受到德國電子通訊法(TKG)與聯邦資料保護法(BDSG)的限制外，透過團體協約與企業協議亦可能阻止雇主實施監看行為。對於監看行為合法性的判斷，德國聯邦勞動法院判決實務，通常依監督內容、形式、伴隨之狀況個案衡量。德國學說上則有學者以使用行為作區別，認為基於職務上原因使用的情形，因雇主為勞務給付之債權人，為探知勞工是否合乎債之本旨為勞動契約上給付，較私人原因的使用應有較廣泛的監督權限。大多數情形，由郵件發信人或收信人及郵件主旨對於監看的範圍限制，德國實務及學界普遍認為，原則上僅能監看外部資訊（如收發時間、對方通訊位址、郵件主旨），不及於內容。為落實此見解，認為應賦予員工對於電子郵件有鎖碼權（即採電子郵件加密技術）。在整體相關法規提供嚴密的保護，頗值得我國借鏡。

透過比較法的觀察，我們以美國法與歐盟國家的規範作為對照。

對於電子郵件監看的爭議，由於美國累積許多案例，日本或我國的討論不免承襲其思維。然而，於第三章部分，我們可以得知，美國的法規對於勞工隱私的保護，有公、私領域的區分。私領域的勞工無法如公領域的勞工一樣，主張憲法增補條款第 4 條的保護。而現有的，與本爭議直接相關的聯邦法規——電子通訊隱私權法（ECPA）除有許多例外的排除適用規定（商業使用例外、提供者例外、事先同意例外⁵¹⁷）外，長期以來，又被法院判決狹隘地認為僅適用於傳輸中的「攔截」情形，不符合該法所定義之「電子監控」。因此，該法幾乎無法提供具體的保護。因此對於 ECPA 第二編（Title II）和第三編（Title III）應明確修正禁止雇主監視個人通訊的呼聲頗高。而經由案例研析，我們發現：在適用侵權行為法，於檢驗「侵入」要件時，在已經通知員工電子郵件監看政策、甚至未經通知的情形，都可能被認定無「隱私的合理期待」。因此，勞工透過侵權行為法、契約法也幾乎無勝訴機會。但依國家勞動關係法（NLRA）規定，於有工會組織的工作場所，雇主要實施對受僱人就資訊技術使用訂頒政策前，可能被要求與受僱人的工會代表協商。而學界的關切主要集中在修正 ECPA 與肯定私領域勞工應有隱私合理期待。

第四章部分，我們發現，目前歐盟雖尚未制定具有法律效力之規則（regulations）或指令（directives）明確規範對勞工實施的電子監控，只有第二十九條資料保護工作小組（The Article 29 Working Party）頒布正式指導原則（guidelines）規範雇主就網路行為和使用電子郵件所為電子監控及員工資料的蒐集、儲存。然而，透過歐盟個人資料保護指令，各國多已立法保護個人資料，而針對工作場所監控的問題，許多國家透過勞動法的立法保護以達保護目的。

在美國與歐盟電子監控法制比較上，我們發現美國與歐盟採取不同方式的保護模式。

⁵¹⁷ 請參閱本論文第三章第三節。

整體而言，除了歐盟個人資料保護規範範圍並無公、私領域的區分外，由歐盟國家個人資料保護法制規範來看，其法制規範的出發點是從人格尊嚴（human dignity）及資訊自決的基本權利觀點出發，以保障個人資料之處理。而各會員國紛紛依照個人資料保護指令第三十二條規定，訂定相關法律及行政規則，落實個人資料保護指令的要求。

而美國電子監控法規範理念是由隱私權---避免侵入他人隱居之處的觀點出發，「隱私」隱喻了個人財產權的取向。而「人格尊嚴」（human dignity）則有個人自主意涵，對於對抗侵入（intrusive）方式的保護顯然較「隱私」更為寬廣。此外，美國法律聚焦在某些形式電子通訊及其內容的保護，而歐盟指令提供的是個人資料的保護，並非通訊的內容。而經由歐洲各國案例分析，我們可歸納出，未經同意的秘密監控原則上不許可，在電子郵件監控政策上，強調比例原則，認為如果通訊標明為「個人」則一般是不能實施監控的。法國、德國實務見解更落實解僱的最後手段性⁵¹⁸，認為如果僅一般性地警告全部員工，系統不能作為私人用途，尚不足以支持解僱的正當性。此種經個別同意的方式，與訂定電子郵件政策，即認為得到概括同意相較，提供勞工更多的保障，顯然是較值得仿效的模式。

第五章部分，審視我國現行法制保護規範現況時發現，於雇主有勞動契約約定或工作規則有監看之明文時，於民法上，因雇主不具主觀故意，且經由員工對於監看的同意，可能不具侵權行為的「侵入」要件，或得阻卻違法；於刑法上則因非「無故」，構成要件不該當，雇主亦不構成刑法之無故入侵他人電腦罪。同時，因雇主非刑事訴訟法規範之搜索的「執行機關」，亦無該法之適用。此外，企業內設置提供之網路，雇主即是通信主體，因此，亦非電信法規範的對象。

如對照歐盟主要國家相關規範可知，對於雇主監看員工電子郵件的問題，通常以

⁵¹⁸ 解僱之最後手段性，從文義言，指解僱應為雇主終極、無法迴避、不得已的手段。其內容實為廣義比例原則之必要性原則。有關比例原則在解僱法上之適用，可參考，林更盛，論廣義比例原則在解僱法上之適用，中原財經法學第5期，頁57以下。

個人資料保護法及勞動法作為主要的規範法源依據。然而目前我國未採歐洲國家之模式，訂定一般性的「個人資料保護法」。現行電腦處理個人資料保護法就非公務機關的個人資料保護亦僅限定於特定之行業，因此，多數企業並不受規範。而與本問題最切身的勞動法領域，於勞工保護法部分，我國並勞動契約法並未施行，而勞動基準法規範的工作規則為雇主單方訂定，主管機關所為「核備」之審查，除違反法令之強制或禁止規定（實務上多審查是否違反勞基法明文規定）或其他有關該事業適用之團體協約規定者無效外，並未作實質認定。而集體勞動法部分，由於工會力量的貧弱，且工作規則並未如許多歐盟國家納入集體勞動法的領域，未於工作場所設置監控設備時先經員工代表會的協商。綜合以觀，我國勞動法於適用時，除無明文的直接保護（例如：義大利勞動法規明文規範禁止以錄影或其他設備監視勞工的活動）外，亦無間接監督的機制。我國實務判決，曾以法無明文禁止，而逕以「隱私的合理期待」作為判斷標準。

法制保護規範一連串重大的短路，導致私領域雇主有合理的藉口對勞工做全面有效的監控。這種規訓技巧，如引用傅柯的權力之說，猶如在空間的配置上，每個人各就其位，由於每個個人都有其所屬的位置，所有勞工都是「可見而無法遁逃的」。因此，我國法制實有改弦易轍之必要。

第二節 立法建議

本文綜合以上各章的討論，提出幾個可能的路徑：

一、法制面

（一）訂立專法

國內有仿效美國法制訂立專法的呼聲⁵¹⁹。

不過，本文認為，以美國經驗而言，私領域工作場所監看電子郵件之所以受到較少保護的原因，除了基於電子郵件本身特有的性質（電腦備份的動作），造成是否構成「攔截」及「傳輸中」的爭執，以及因為員工使用的是企業內設置的電腦及網路，符合商業目的、系統提供者的除外規定外，另一原因是，美國將電子郵件做為通訊內容隱私權保護。如果參考歐洲模式，將員工電子郵件通訊作為個人資料保護，且得作為團體協約協商標的，對勞工的保障應較為全面，且可避免法規過度龐雜零散，卻無法達成效益之弊。故而，本文並不認為參酌美國法訂立專法為唯一或最佳選項。

（二）修正現行法

本文建議，於現有法律架構下，參考歐洲個人資料保護模式，採全面性的資料保護立法，以將工作場所電子郵件納入個人資料保護範圍。並配合勞動法領域相關規定。

（1）修正電腦處理個人資料保護法

法務部版的個人電腦處理個人資料保護法修正草案（修正名稱為：個人資料保護法）遲未能順利完成修法⁵²⁰。私部門工作場所電子郵件監看的行為規範，依現行電腦處理個人資料保護法規定，有關個人資料並未採取如德國法之概括規定；非公務部門之適用又僅限於特定行業⁵²¹；規範之行為未包括「蒐集」及「利用」行為，而僅及於電腦個人資料之「處理」⁵²²，範圍實在過度狹隘⁵²³。此外，對於個

⁵¹⁹ 王郁琦，工作場合中電子郵件隱私權之研究，收於氏著「資訊、電信與法律」，元照出版，2004年5月，頁106。

⁵²⁰ 個人資料保護法修正草案曾於2006年2月間完成一讀程序。但因屆期不續審，行政院於第7屆又送請立法院審議。修正草案內容可瀏覽行政院網頁下載：
<http://www.ey.gov.tw/ct.asp?xItem=41760&ctNode=2294&mp=1>

⁵²¹ 修正草案已刪除非公務機關行業別之限制。使任何自然人、法人或其他團體，除為單純個人或家庭活動之目的而蒐集、處理或利用個人資料外，皆須適用本法。（修正條文第二條第八款及第五十條第一項）

⁵²² 修正草案將保護客體擴及個人資料之處理、蒐集及利用行為（修正條文第一條、第二條第二

人資料蒐集者，未課予告知義務⁵²⁴；且依現行法第 33 條規定，違反本法之刑事處罰以有意圖營利之主觀犯意為要件⁵²⁵，因此，我們發現現行法使得員工於工作場所的資訊自決權完全被邊緣化。儘速完成修法實有必要。

款及第四款)。

⁵²³ 修正草案第二條規定：「本法用詞，定義如下：

- 一、個人資料：指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。
- 二、個人資料檔案：指依系統建立而得以自動化機器或其他非自動化方式檢索、整理之個人資料之集合。
- 三、蒐集：指以任何方式取得個人資料。
- 四、處理：指為建立或利用個人資料檔案所為資料之記錄、輸入、儲存、編輯、更正、複製、檢索、刪除、輸出、連結或內部傳送。
- 五、利用：指將蒐集之個人資料為處理以外之使用。
- 六、國際傳輸：指將個人資料作跨國（境）之處理或利用。
- 七、公務機關：指依法行使公權力之中央或地方機關或行政法人。
- 八、非公務機關：指前款以外之自然人、法人或其他團體。
- 九、當事人：指個人資料之本人。」，主要修正理由係參考一九九五年歐盟資料保護指令(95/46/EC)第二條、日本個人資訊保護法第二條，將「其他足資識別該個人之資料」修正為「其他得以直接或間接方式識別該個人之資料」，並參考德國聯邦個人資料保護法第三條規定，修正第四款「蒐集」之定義。且將非經電腦處理之個人資料納入規範。

⁵²⁴ 修正草案第八條規定：「公務機關或非公務機關依第十五條或第十九條規定向當事人蒐集個人資料時，應明確告知當事人下列事項：

- 一、公務機關或非公務機關名稱。
- 二、蒐集之目的。
- 三、個人資料之類別。
- 四、個人資料利用之期間、地區、對象及方式。
- 五、當事人依第三條規定得行使之權利及方式。
- 六、當事人得自由選擇提供個人資料時，不提供將對其權益之影響。

有下列情形之一者，得免為前項之告知：

- 一、依法律規定得免告知。
- 二、個人資料之蒐集係公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務所必要。
- 三、告知將妨害公務機關執行法定職務。
- 四、告知將妨害第三人之重大利益。
- 五、當事人明知應告知之內容。」

⁵²⁵ 修正草案修正主觀構成要件，不具營利意圖者亦構成犯罪。並將意圖營利者之刑罰提高。(修正草案第 40 條)

（2） 勞動法相關規定的配合

除了個人資料保護法修法完成使個人資料保護有一般性的規定外，我們由歐盟主要國家的觀察發現，關於工作場所電子監控，歐洲國家多於勞動法領域有特別的規定。復依我國電腦處理個人資料保護法修正草案之說明，個資法僅為普通法之性質，其他特別法有關個人資料蒐集或利用之規定，不論較本法規定更為嚴格或寬鬆者，依特別法優於普通法之法理，自應優先適用各該特別規定。惟若無特別規定，始適用該法。因此，勞動法規定的配合於解決企業電子郵件監看的問題就格外重要。

1 勞工參與

從比較法看來，有些國家允許工會參與勞工法令制定。例如：比利時的工會就主管機關訂定或修正勞動派遣法律時，有權表示意見。德國的最低勞動條件法則授權工會與雇主以團體協約規定最低工資。

勞工參與也是使工會有對等實力可與雇主談判的籌碼。

2 集體勞動法（如：工會法、團體協約法、勞資爭議處理法）與勞動契約法

勞工保護法及集體勞動法的產生，即是因處於經濟弱勢的勞工無法由契約自由獲得足夠的保護。換言之，透過勞工法的強制禁止規定，才能使不合理的契約獲得矯正。

但我國目前的勞動三法與勞動契約法，依我們先前的研究看來，非不妥即不備。如要使企業內電子郵件監看的問題，產生「異花授精」（cross-fertilization）式的思想變化，那麼，勞動法的配合修正與落實，亦是當務之急。

二、實務面

正如我們先前的說明，現行法制並不完善。而此類爭議多伴隨確認僱傭關係存在與不當解雇訴訟提出。因此，司法就成為實質正義的最後一道防線。

依本文一貫支持工作規則為定型化契約的看法，在有關定型化契約法理四大原則下，包括：個別商議約款應優先於定型化約款之解釋原則、應依免責約款所附麗

之定型化約款之可能定約者之合理瞭解為解釋原則、基於契約精神為改變或補充某些約款之解釋原則、以法律或裁判補充契約之解釋原則應有適用餘地，如此，法院或可依據民法、勞動基準法等相關規定參酌定型化契約法理適用於勞動契約與工作規則。另若支持定型化契約說，將工作規則視為定型化約款，則應得勞工同意，如無同意應不生拘束力。如雇主僅於工作規則片面宣示電子郵件政策，不能認為員工有監看的同意。

在涉及勞動契約的問題時，私法上的原則(如契約自由原則)不應一體直接適用，特別是我國並無勞動契約法的規範，因此，司法應有衡平性審查規範。

尤其應注意憲法及本章各種法律可能提供的保護。在具體個案，應就勞工的隱私利益與雇主的經營上利益進行利益衡量，但衡量中應斟酌一般之原則與標準。國際勞工組織及歐盟第二十九條工作保護小組所建立的相關原則應可供參酌。

三、結語

雨果自身在其知名作品「悲慘世界」的序文指出，「只要這個人世間還繼續存在著無知與悲慘，像這樣的書，一定不會是無益的。」

在大家對於勞動條件的關注重心仍在工資、工時的情況下，如果本文能觸發起大家對於勞工人格尊嚴的關懷，那麼，本文的素樸心願也就達到了。