

第一章 導論

法律所要求的是：做一個人，而且尊重他人作為人的權利¹。

----黑格爾（Hegel）

第一節 研究動機與問題提出

從二次大戰結束時，第一台大型真空管電腦發明以後，電腦功能逐步以摩爾定律²的速度成長，電腦銷售量增加後，成本降到可生產個人電腦。到 1990 年代，隨著電腦與網路的普及，網際網路已經成爲一種新的溝通型態。依據電腦演進的棋盤式預測，庫柏利克（Stanley Kubrick）1968 年的著名科幻電影「二〇〇一太空漫遊」（*2001: A Space Odyssey*）中，會自動思考的超級電腦--哈爾（HAL），於不久之後，將如同今天的微處理器般無所不在。

電腦科技與網際網路發展，亦改變了勞動的屬性³。正如同十八世紀工業革命紡織機造成的生產工具變更一樣，電腦使知識勞動成爲新的勞動型態。爲了提升競爭力，以創造更大利潤，越來越多的企業建置網路。根據 104 人力銀行 2004 年上半年對上班族網際網路應用行爲之調查，高達九成的上班族最常使用的是電子郵件軟體；而電子郵件、MSN 等即時通訊軟體分站網路應用行爲之第一名與第三名。從有線到無線，電腦、PDA 到手機，網路通訊科技在資料傳輸技術上的突破與結合趨勢，讓電子郵件的收發與傳遞更加迅速且無處不在。但是企業電子化的結果，也招致了營業秘密外洩的風險。例如：毀損競爭者的商譽、發出妨害風

¹ Das Rechtsgebot ist : "sei eine Person und respektiere die anderen als Personen".

² 英特爾公司的摩爾，在人類向月球發射太空船，或微處理器出現前很多年，就預測晶片上電晶體的數目每一年半會增加一倍。事實證明這個預測十分精確，後來被人稱爲摩爾定律。參考，詹姆斯.馬汀著，21 世紀關鍵倒數，時報出版，2007 年，頁 200。

³ 關於資訊社會中，勞動者困境的論述，可參考，Christopher May 著，葉欣怡譯，質疑資訊社會，（第三章），韋伯文化出版，2004 年 1 月。

化的圖片、因文字使用不當致使公司與他人成立契約或須承擔某種法律上義務、對於同事發送性騷擾郵件、散播有害公司的不實謠言、洩露公司營業秘密等。所以爲了保護其利益、防止營業秘密的喪失或可能的違法情事發生，並且降低企業的成本，事業主遂採行程度、方式不一的電子郵件監看手段，其中包括攔截傳輸中的電子郵件、中斷電子郵件的傳輸、查看已收發的電子郵件存檔、甚至設法追回已刪除的電子郵件等等⁴。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。當然最著名的，還是某家半導體公司董事長因爲其發送給員工的「董事長家書」，在數小時內傳遍同業廠商。而該半導體公司於知悉媒體報導後隨即指示網路資訊部門開始徹查電子郵件系統，追蹤將信件外傳的員工名單，並於三天後將「第一梯次」的十名員工撤職查辦，原因是這些人「不務正業」，將公司內部文件傳送給競爭對手或大量散佈⁵。

如果套用傅柯（Michel Foucault）在「監督與懲罰」（Discipline and Punish）中，施用於工廠的權力監督技術理論，監督權力可達成其勢力的工具是層級性的觀察、正常化的審判及檢視。層級性的觀察是以一種權威之眼（the eye of authority）的注視，持續觀察每一件事；其形式是連續和功能性的監視的層級，它甚至有一種機器或裝置的特質，權力透過它們而產生，個體也透過它們被發配到一個永恆而連續的場域。使之正常化的審判，用法外刑罰，懲罰目的在於正常化。而透過檢視的機制，個體被擺到可見性場域，臣服於一種客體化機制，並因此接受權力的運作⁶。

然而，傅柯時代，是傳統以紙筆書寫的時代，雇主在工作場所的監督，至少是以員工可察覺的方法進行；然而，在資訊社會中，取而代之的是監控設備，工作場所電子郵件的監控尤其日趨嚴重，勞動者再也無處可躲。據美國隱私權基金會

⁴ 簡榮宗，監看員工電子郵件產生的隱私權爭議，全國律師第 6 卷第 5 期，2002 年 5 月，頁 57。

⁵ 陳仲麟、賴文智，職場電子郵件隱私權規範，網路資訊雜誌，90 年 6 月，頁 114。

⁶ 參考，Barry Smart 著，蔡采秀譯，傅柯，巨流圖書印行，2004 年 2 月，頁 153-163。

(Privacy Foundation) 在 2001 年的報導，在美國企業中約有三分之一的雇主會對員工的電子郵件進行監看⁷；電子監控軟體的銷售在 2006 年已膨脹至 6.62 億美元。目前國內外電子科技大公司，如惠普、微軟、台積電、聯電等都有監看員工電子郵件之措施⁸。因此，電子郵件的監控也成為工作場所隱私的重要議題。

雇主為確保業務被確實執行，架構企業內部網路，而藉由內部網路的財產權觀點，往往正當化其監看員工電子通訊的行為。然而，監看行為亦涉及員工隱私保護；在私領域是否依據雙方勞動契約的締結，基於私法自治，國家公權力即不應介入？

關於本問題爭議，在美國，於政府機關工作的員工，尚有憲法增補條款第 4 條可資提供保護；然而，在私營企業內工作的員工即失去保障；只能依侵權行為處理，但實務判決站在保護企業財產權的觀點，往往認為沒有隱私的合理期待。而且因聯邦法規（ECPA）所規範的「攔截」向來被定義為包含「傳輸中」聲音的獲得或其他方式（other acquisition）的獲得，而電子郵件在遞送到收信人手中前，是處於「儲存」於伺服器的狀態，因此司法實務通常並未站在員工這一方。

我國實務上，台北地院對和信集團監看員工電子郵件是否侵害員工隱私權案件，曾做出首件判決。該判決以目前法無明文禁止，而針對員工隱私權保護提出「合理隱私期待」判斷基準，認為只要雇主片面有電子郵件政策的宣示即可監控，似乎受到美國法的影響。

然而，如果我們回顧十八世紀在工業資本主義下，勞動者僅配合生產工具的運轉而一體地提供勞動力，資本家在技術上只依其計畫方針，片面規範勞動者一致的生產方式，未一一徵求勞動者的同意即作工作的分配，勞動者在不利的勞動條件中工作（例如超時工作），所形成的「血汗工廠」，我們會發現，在電子化工作場

⁷ 請參見 <http://www.privacy.org/archives/000828.html#000828>（最後瀏覽日期：2008 年 3 月 1 日）。

⁸ 范姜真嫩，企業內電子郵件之監看與員工隱私權，台灣本土法學第 60 期，2004 年 7 月，頁 8。

所利用監視科技（參考美國「科技評估室」（Office of Technology Assessment）於 1976 年對監視科技的分類：一、聽覺監視設備：如隱藏式麥克風。二、視覺監視設備：如照片、攝影機、衛星監視設備。三、資料監視機制：如電腦網路監測。四、感應器類科技：如紅外線、電磁波感應；五、其他監視設備：包含車輛定位系統、測謊器、行動通訊定位等）的任意監控，也是未合乎人性尊嚴的工作條件。德國勞動法之父辛茲海姆（Sinsheimer, Hugo）在十九世紀末、二十世紀不斷強調「勞動法的精神就在於視勞工為一個人」。在保障企業財產的同時，我們也不能忽視勞工基本權利的保障。

本論文擬由基本權利保護的觀點出發，並藉由比較法的考察，反思我國現行法律保護規範，探討企業內電子郵件監控是否應有一定之界限。

第二節 研究範圍及目的

關於勞動關係發生前後所涉及隱私，在美國較關切的議題包括：與就業有關的調查方法：背景檢查和信用報告、詢問員工、工作場所搜索、郵件和電子郵件的攔截、監視和監控、藥物和酒精測試、員工不端行為揭發等。在工作場所監控較常發生的是電話監聽、錄影監視及電子郵件與網路使用行為的電子監控。不獨私人企業，在政府機關服務的員工也有隱私保護的問題。

在美國，工作場所隱私保障因循公領域（public sector）、私領域（private sector）的劃分。因為憲法權利主要保護公民以對抗國家行為，政府機關員工可能據此主張憲法的權利，反之，私部門員工則無法據以主張。舉例來說，關於工作場所搜索和監督行為，政府部門員工可能主張憲法增補條款第 4 條所保障的，禁止不合

理的搜索扣押。而私部門員工基本上只受到普通法、州法和聯邦法保護。故公、私領域在憲法保障上有實際區別。於我國，隱私權在憲法規範的保障上並無此區別。實際上，關於公部門員工公務電腦中的檔案是否享有隱私權，我國實務上曾有判決參酌美國法例（引用 O'Connor v. Ortega 案），認為「其判斷之標準在於被告對於該電腦中之個人檔案是否有合理之隱私期待」⁹。並認為機關行政人員（政風人員）基於國家公權力所為電腦檔案搜索，構成刑事訴訟法所稱「非法」。關於政府機關資通安全管理措施，行政院於民國 88 年 9 月 15 日頒訂「行政院所屬各機關資訊安全管理要點」。行政院研考會並於民國 88 年 11 月 16 日頒訂「行政院所屬各機關資訊安全管理規範」¹⁰。對於網路使用者及電子郵件安全的管理定有相關管理規範。民國 90 年，行政院並成立「國家資通安全會報」推動資通安全工作。重點係針對公務機密的保護。

惟本論文的終極關懷在於勞工基本人權的保障，故將主軸置於私法關係中，勞工使用企業電腦設備（電子郵件系統）所生電子郵件的監控問題。雖然我國公營事業民營化後，採組織私法化類型及任務私人化之公民合營混合事業勞工，亦有電

⁹ 臺灣高等法院 95 年 6 月 22 日 94 年度上訴字第 48 號判決參照。於本案中，法院認為，當政風人員基於國家公權力懷疑被告涉及偽造合格證時，而搜查被告的電腦內檔案資料時，此即為刑事訴訟法所謂之「搜索」行為。政風人員所實施的上開勘查電腦儲存被告個人所有資料時，即屬侵害被告之「合理隱私期待」，應界定為刑事訴訟法上的「搜索」行為。故本件政風人員對被告之電腦進行搜索並不合乎刑事訴訟法所規範之程序，應屬「非法搜索」行為。但就違法搜索扣押所取得證據之證據能力的問題，認應由法院於個案審理中，就個人基本人權之保障及社會安全之維護，依比例原則及法益權衡原則，予以客觀之判斷。就本案認為有證據能力。

¹⁰ 關於資訊安全政策擬定，管理要點規定「各機關應依實際業務需求，訂定機關資訊安全政策，並以書面、電子或其他方式告知所屬員工…」

關於網路服務管理部分，管理規範伍、一、(二) 6 規定「網路系統管理人員除依相關法令或機關規定，不得閱覽使用者之私人檔案；但如發現有可疑的網路安全情事，網路系統人員得依授權規定，使用自動搜尋工具檢查檔案」。關於電子郵件安全管理，該管理規範並規定「應依資訊安全政策及規定，明訂電子郵件的使用規定」參考，行政院政風室編印，公務機密維護法令彙編，94 年 9 月，頁 34，63-67。

子郵件監控的問題，惟本論文研究範圍限於私人企業。

關於此爭議，我國實務上，台北地院 91 年勞訴字第 139 號判決，以目前法無明文禁止，而針對員工隱私權保護提出「合理隱私期待」判斷基準，認為只要雇主片面有電子郵件政策的宣示即可監控。

企業內產生的電子郵件監控，常被當作私法的爭執，而依據契約或侵權行為來處理。同時，由於勞工在勞動關係中處於弱勢，對於雇主於工作場所的監督，在勞動契約存續中，勞工通常照單全收，雇主訂定電子郵件使用政策或保密協議要取得勞工同意亦屬容易。因此，此類爭執常伴隨確認僱傭關係存在或不當解雇訴訟提出。

勞動基準法第 70 條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。一〇、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。一一、其他」。第 71 條規定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」勞工委員會 90 年 10 月 9 日台 90 勞動一字第 48967 號函修正「工作規則審核作業要點」，關於應遵守之法律紀律事項規定「應明確具體不超出法定範圍」；關於約定紀律事項規定「依勞資合作原則、促進事業發展規定必要之管理制度：一、無損勞工人格尊嚴…」本文以為，電子郵件的監看亦涉及工作規則的規範。因此，對於勞動法規的面向本論文亦將一併觸及。本論文擬從探討企業所為電腦監看所涉及基本權利的侵害展開，除了傳統理論架構基礎外，藉由比較法的研究方式，探討企業監看員工電子郵件所引發工作場所隱私權爭議。經由美國法規範及案例分析，並對照歐盟相關

立法規範、相關案例及歐洲人權法院的態度，比較兩種保護模式的不同點。並且檢討我國現行法規的架構，探討電子監控應有的界限以作為此問題的借鏡。

第三節 研究方法

由於國內並未針對電子郵件監看的問題訂立專法，且國內相關案例及文獻資料有限，觸角並多僅止於美國法。因此，本論文擬以比較法之方式，以美國法及歐盟相關立法規定作為主要的討論介紹對象。在個案研究方面，透過美國案例的觀察及歐洲經驗的比較分析，找尋此問題的癥結。

本研究除了限於個人語言能力外，因有關本問題在國內的判決案例僅鳳毛麟角，惟實務見解似受美國法之觀念影響。而美國關於本問題累積了相關案例，彼邦學者亦有批評聲浪。是故，本論文參考之資料將以美國法及相關案例為主，並對照歐盟相關立法及人權法院判決，最後，檢討我國現行法律規範所能提供之保護及實務見解分析提出自省的方向，作為我國將來立法或修法借鏡。

第四節 論文架構

本論文共分六章。第一章旨在說明本論文的研究動機、所欲處理的企業內電子郵件監看議題的引爆點及研究方法。

在針對監視與勞動隱私的討論中，福特（Michael Ford）指出，當前的監督與過去相較，有過之而無不及，因為資訊傳播科技的興起化解了從事持續監督的經濟

障礙¹¹。本論文的第二章，首先即由工作場所監督行爲，特別是資訊社會電子化辦公場所帶來的新興科技監視型態--電子監視開展。以最常見的監控方式---電話監聽、錄影監控及電子郵件與網路使用行爲的監控作爲主要的討論內容。

關於企業內電子郵件監控的問題，不論實務見解或相關論述，長久以來，均落入這樣的迷思：雇主確實擁有電腦所有權，雇主爲維護企業秩序，有權規定應遵守的紀律。相較於政府行爲的侵害，上開二種聯想於是給了雇主監視的堂皇理由。甚且，即使國際勞動基準的建構已漸漸蔚爲風尚¹²，然而，此議題亦未獲得應有的關注¹³。因此，本文於第二章希望藉由檢驗監看行爲所涉基本權利的侵害，作爲喚醒所應珍視之憲法價值的引導。接著論證基本權利的第三人效力與提供基本權利衝突的解決之鑰。

我國對此問題的相關論述多聚焦在美國法，實務見解由結論上看來，也因襲美國法的思維。美國法上累積不少案例，於立法史上亦多有爭議與阻礙。然而，美國學者亦不乏批評聲音。本論文第三章，一方面介紹本議題在美國的實際情況，另一方面也是要呈現法規範不足所面臨的窘境。

美國隱私的概念來自個人主義，隱私幾乎被當作財產看待。然而，對此議題，歐洲國家則採異於美國法的個人自主、尊嚴的價值傾向。更值得注意者，相對於美國對於通訊內容本身的討論，歐盟指令提供的是個人資料的保護。本論文於第四

¹¹ Christopher May 著，葉欣怡譯，質疑資訊社會，韋伯文化出版，2004年1月，頁87。

¹² 有關國際勞動基準之規範，可參考，臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義，新學林，2005年5月，頁1-24。

¹³ 依據研究，和中產階級相較，藍領階級勞動者（Blue-collar workers）將家庭看得比工作重，因此大多數藍領階級勞動者將工資、就業安全的價值置於比工作場所隱私更高的價值。參考，Michael Selmi，*Privacy for the Working Class: Public Work and Private Lives*，66 LA. L. REV. 1035，1046（2006）

章即以歐盟相關立法規範及主要會員國之規範作為美國法的對比。雖然美國法上的評論現況，多以侵權行為的侵入要件及「隱私的合理期待」作為主要的標靶，但許多學者也留意到歐洲人權公約第 8 條的規定。本章中，我們也將探討歐洲人權公約第 8 條的意涵及關於「合理隱私期待」的檢驗。另外，歐洲人權法院在人權及基本自由的保障上，扮演舉足輕重的角色。因此，該院的重要判決，值得詳細介紹，以收當頭棒喝之效。

論文第五章，主要是針對我國相關法律規範的檢討及實務判決的俯瞰，並提出本文看法及我國法上自省的方向。

最後，本論文第六章整理先前討論的重點，提出若干建議作為結論。