

第四章 歐洲經驗－美國法的對照

關於隱私權保護，歐洲和美國有不同的文化差異。

工業革命以後，工廠制度形成。18 世紀中工人自決運動的興起透過工會與對工業化相對抗。在今日，電子監控等於是 18 世紀血汗工廠的重現。

相較於美國，歐洲早就將工作場所隱私視為高度珍視的價值。對於個人資料保護來說，歐洲經驗是相當重要的參考規範。但國內大部分文獻只針對美國的案例作研究，故本章節擬以歐洲經驗出發，探討歐盟相關立法及歐洲人權法院的判決，提供歐洲觀點。

第一節 歐盟相關立法--概說

在歐洲人權保障的架構下，資訊隱私權佔有相當重要的分量。

歐洲人權公約第 8 條為保障隱私及家庭生活的條款，該條第一項規定「人人有權要求尊重其私人和家庭生活，其家庭及通信」。

歐洲人權法院透過解釋該條關於「私人生活」的保護，認為包括工作場所且擴及通訊隱私的保護。（例如 *Niemietz v. Germany* 案、*Halford v. United Kingdom Government* 案，我們將在後述的章節討論）

歐盟個人資料保護指令具體提供了歐洲工作場所隱私的保障基礎。

個人資料保護指令適用於個人資料的處理（the processing of personal data），關於資料的定義，指有關識別或足以識別自然人（資料當事人）之任何資訊²⁹⁴。

²⁹⁴ EU Privacy Directive, Art.2 (a)

一、歐盟關於電子監控規範

(一) 歐盟個人資料保護的法律基礎--個人資料保護指令 (Directive 95/46/EC²⁹⁵)

1.立法目的

就歐盟「個人資料保護指令」中前文臚列之要點²⁹⁶而言，歐洲共同體創立目的之一，係為確保人民基本權利、維護並強化和平及自由暨促進民主。

而資料處理系統係為服務人類而設計，此時即應抱持尊重個人基本權利與自由，尤其是尊重隱私權之態度，故當其建立內部市場 (internal market) 時，隨著經濟與社會之整合，必然會發生因為會員國間公務與非公務的密切交流，而使個人資料交換傳遞之需求量大增，從而使個人資料受侵害之情形益增，此時，不僅是要求個人資料於會員國間得以自由流通，同時亦需要保障個人基本權利。另外，由於會員國間對個人之權利與自由，尤其是隱私權部分之認知，並不完全相同，故保護之水準也不盡相同，規範不一，形成會員國間資料傳輸之障礙，例如：在人員自由流通方面，常需伴隨著個人資料之一併流通，若會員國間個人資料流通之規範不同，便造成該人員之自由流通造成限制，在勞務方面亦同，而成為經濟活動之阻力。因此，為了達到內部市場四大 (人員、貨物、勞務、貨幣) 自由流通之目標，必須要縮減各國之法律差異，並希望能在縮減各國法律差異，達成相當程度保護之後，會員國能不再以保護權利及個人隱私為由，禁止個人資料於歐盟內部自由流通，從而達到內部市場自由流通之目標。

2.規範內容

「個人資料保護指令」之內容共分為七章，第一章總則 (GENERAL PROVISIONS) 中就本指令的適用對象 (第一條)、定義 (第二條)、範圍 (第

²⁹⁵ Directive 95/46/EC can be found at http://www.cdt.org/privacy/eudirective/EU_Directive_.html (最後瀏覽日期：2007年9月23日)

²⁹⁶ 參本指令前言 (Recitals) (1) - (10)。另可參考，翁逸泓，歐洲個人資料保護之研究—以歐洲經驗反思我國作為，南華大學歐洲研究所碩士論文，94年12月，頁27以下。

三條)與會員國國內法之適用(第四條)加以規範。首先,在個人資料的定義中,指任何直接、間接足資識別該個人的資料,特別是身體(physical)、生理(physiological)、精神(mental)、經濟(economic)、文化或社會身分(social identity)。

歐盟「個人資料保護指令」中,除了保護「個人資料保護公約」所敘及的「自動化」處理之個人資料外,並兼及以「部分自動化及非自動化方式處理之個人資料」,惟人工處理部份,則僅限於結構化之建檔系統²⁹⁷。另外,於範圍部分應注意者,因為本指令為一政治妥協文件,故觸及國家敏感部分範圍者,並不適用,即「為共同體法律範圍以外之活動者」(第三條第二項第一款)非為本指令適用範圍,而「自然人單純為個人或家計活動者」,也不適用;第二章(第五條至第二十一條)則規範了個人資料處理保護之基本原則,為本指令核心。

第三章(第二十二條至第二十四條)則規範個人得向該會員國司法機關提起訴訟之法律救濟,且會員國應先有法律救濟之相關措施(第二十二條)、損害賠償(第二十三條)及制定罰則以確保指令之實施(第二十四條)等等;第四章(第二十五至第二十六條)規範個人資料向第三國傳遞之原則(第二十五條)與例外規定(第二十六條),原則上個人資料向第三國傳遞,僅限於該第三國具有相當於本指令之對個人資料保護之水準,至於水準是否相當,則須依據整體狀況加以評估,特別是應該要考量資料之性質、目的及持續處理之時間、來源國及最終目的國、該第三國之法律規範及專門之保護措施等等。例外於當事人明示同意、為契約履行所必須而有利於當事人、增進重大公共利益、維護當事人重大利益所必須、登記處依法所為等等,於有相當條件之保護措施之下,亦可傳遞。第五章(第二十七條)為相關管理規則之規範,第六章(第二十八條至第三十條)為個人資料權益保護之主管機關及工作小組,規定各會員國應有一負責個人資料保護之監督機關(第二十八條),並且歐盟應有一關於個人資料處理之個人權益保護工作

²⁹⁷ 參本指令第一章第三條第一項。原文為: This Directive shall apply to the processing of personal data wholly or partly by automatic means, and to the processing otherwise than by automatic means of personal data which form part of a filing system or are intended to form part of a filing system.

小組，此即「第二十九條資料保護工作小組（Article 29 data Protection Working Party）」。至於該工作小組之職權及義務，則規範於第三十條內。本指令最末章為關於共同體之施行措施（第三十一條），即執委會與該指令之諮詢委員會的相互關係；指令最末則有附則（FINAL PROVISIONS）（第三十二條²⁹⁸至第三十四條），規範指令之技術性事宜。

3. 確立之原則

「個人資料保護指令」所建構之基本原則為往後共同體相關議題處理時的基本指導原則，而此等原則因為有相當程度之保護作用，故常被其他區域組織或國家加以仿效，往往成為國際間關於個人資料保護之「範本」，以下分述之：

1. 資料品質原則（data quality）

「個人資料保護指令」要求各會員國必須立法規範關於個人資料之原則（第六條），如：公平及合法地處理、以特定、明確且合法之目的蒐集，且不得以該等目的以外之目的處理、其處理必須適當、相關聯且不超越目的範圍、該等資料必須確保正確且隨時更新，以及以該個人資料所有人允許之形式保存。

2. 資料處理之正當性原則（criteria for making data processing legitimate）

個人資料必須於特定條件下始得合法地被處理（第七條），包括：資料當事人之明確同意（the data subject has unambiguously given his consent）、為履行契約之需要（基於契約或契約前之關係）、為履行法定義務、為保護當事人之重大利益、為維護公益、為資料保管人或為第三人（資料收受人）合法權益之所需。惟，若違反本指令第一條第一款，危害當事人基本權利及自由者，則為不可。

3. 特種資料處理原則（special categories of data）

本指令規定（第八條）有關種族來源（racial or ethnic origin）、政治取向（political opinions）宗教或哲學信仰（religious or philosophical beliefs）、工會會員身分（trade-union membership）、健康（health）或性生活（sex life）等皆屬於敏感

²⁹⁸ 第 32 條規定，歐盟會員國應於該指令通過之日起 3 年內，依據該指令訂定相關必要之法律及行政規章施行之，即應於 1998 年 10 月 25 日前完成相關立法。

性資料，原則上禁止處理。惟，特種資料之處理原則亦有例外，如：

- A. 當事人明確同意（第八條第二項a 款）者，但會員國得以該國法律排除之。
- B. 與公共利益有關（第八條第二項b 款）或與當事人利益有關（第八條第二項c 款）者。
- C. 涉及特種非營利性組織，如基金會、協會等，基於政治、哲學、宗教或商會目的之法定活動之會員事項（第八條第二項 d 款）者。
- D. 相關資料已顯然公開，或為成立行使或防禦其法律上之主張權利所必要（第八條第二項e 款）者。
- E. 與防疫、醫療診斷、照護之提供、健康服務之管理以及醫護從業人員（health professional）而依法有守密義務（第八條第三項）者。
- F. 涉及重大公共利益（第八條第四項）者。

另外，對於刑事或保安措施等敏感性較高之個人資料，則限由公務機關控制下進行，然會員國法律若已有相當之保護者，得例外之。並且，會員國也可以擴大範圍至行政罰、民事案件之判決等領域，亦需要由公務機關加以監控（第八條第五項）。而為了平衡隱私權與表現自由原則之間的衝突，於第九條中亦明文會員國應制定排除關於新聞目的、文學目的、藝術表現等之資料處理於上述之規範之外。

4. 資料當事人之相關權利（data subject's right）

A. 資料當事人受告知權（information to be given to data subject）

除資料當事人就以下應告知事項已本為知悉者外，應當告知其：資料保管人及其代表人之身分、資料處理之目的、資料收受者或其類別、所可能發生後果、得享查詢與更正之權利等。於特種資料處理時，並應就該種資料提供更充分之資訊，向資料當事人保證公平處理（第十條）。惟，若所蒐集之資料非為當事人所提供之時，則適用第十一條之規範。

B. 當事人接近資料權（查詢請求權）（right of access to data）

資料當事人於合理期間、無過度延遲與費用之限制之下，得請求查詢以確認資料處理之目的、資料收受者或其類別及資料之類別等，取得之方式並應以當事人得明瞭之方式為之。

C. 當事人確定及凍結資料權 (right to ensure and blocking)

資料當事人於發現處理之資料不符「個人資料保護指令」時，特別當資料不完整或不正確之時，得向資料保管人要求適當更正、刪除或凍結資料（第十二條b款）；保管人於為上述情事之時，並應通知資料當事人（第十二條c款）。

D. 當事人異議權 (right to object)

異議權包括二方面（第十四條），其一為依據本指令第七條第五款及第六款之情形處理個人資料時，即基於增進公共利益，或為執行法令，或為第三人權益而為之資料處理之異議權，如當事人有正當理由，得反對處理其特定資料；其二為資料管理人為直接行銷目的處理之資料，或為直接行銷目的，初次傳遞於第三人者，當事人得反對此項目的之利用與傳遞。

E. 當事人拒絕資料自動化處理權 (automated individual decisions)

個人有權拒絕僅以自動化之方式，處理個人特定事項之資料，如工作表現、信用、可靠程度、品行等為評量而作成，對其具有法律效果或重大影響之決定（第十五條）。

5. 資料保管人之相關義務與責任²⁹⁹ (obligations and duties to the data controller and processor)

A. 資料保密與安全義務 (confidentiality and security of processing)

資料保管人及處理人須確保個人資料之隱密性與安全性。在隱密性方面（第十六條），當保管人授與他人代理時，除法律規定外，未經保管人指示，不得處理個人資料；而在安全方面（第十七條），保管人應設置適當技術及組織設施。

B. 登記義務 (notification)

於自動化處理個人資料時，資料保管人有義務將資料之處理事項向主管機關登記，登記後主管機關於其處理資料作業開始之前，應檢查並決定該處理作業對資料當事人權利與自由所可能產生之風險，該處理作業並應該公開化（第十八至廿

²⁹⁹ 參考，熊愛卿，網際網路個人資料保護之研究，台灣大學法律研究所博士論文，2000年7月。頁167-169。

一條)。

C. 損害賠償責任 (liability)

資料保管與處理人因非法處理資料，或違反依本指令所規定之國家法規，致生他人損害者，應負損害賠償之責任。惟，其若能證明造成損害非可歸責於其之事由者，免除其全部或部分之責任 (第二十三條)。

6. 例外與限制原則 (exceptions and restrictions)

即個人資料保護之例外與限制情形。第十三條第一項規定如涉及以下事項，得立法訂定排除條款，例如：國家安全 (national security)、國防 (defense)、公共安全 (public security)、對犯罪之防止、調查、發現及追訴或受管理從業人員對倫理之違反；會員國或歐盟之重大經濟或金融利益，包括貨幣、預算及稅捐事務；涉及 (c)、(d)、(e) 事項行使公權力之監督、檢查或管理功能者及對資訊主體或他人權利及自由之保護³⁰⁰。第二項規定在足夠之法律保障下，尤其是當資訊並不用於對特定人採措施或決定，會員國得於無明顯影響資訊主體隱私危險之情形下，於資訊純為科學研究之目的，或只用於必要期間之統計目的時，以法律限制第十二條下之權利。

值得注意的是，「個人資料保護指令」第十三條e款的規範為「會員國或『歐洲聯盟』之重大經濟或金融利益，包括貨幣、預算及稅捐事務」，以促進歐洲聯盟之發展。但本原則僅適用於第六條第一款 (公平及合法地處理) 第十條 (當事人受告知權) 第十一條第一款 (資料蒐集不屬當事人提供者應告知事項) 第十二條 (當事人查詢請求權) 及第二十一條 (處理作業之公開化) 之部分³⁰¹，前述之特種個人資料並非其範圍。

(二) 歐盟指令於就業關係中個人資料處理之適用

³⁰⁰ 參指令第 13 條 a 款至 g 款。

³⁰¹ 參指令第 13 條第 1 項序文。

在僱用過程中，許多就業紀錄涉及個人資料保護指令的個人資料處理，包括申請表格、薪資名冊、稅務資料、社會福利資料、醫療記錄、出勤紀錄、考評紀錄、與升遷、調職、職業訓練、職災有關的紀錄³⁰²。這些資料可能屬敏感性資料，經由僱用契約由雇主保有。

受僱人固有隱私權利；然而，雇主在僱用關係中，就受僱人於就業關係和一般商業慣例得資料處理亦有合法利益存在。歐盟在利益衡量關切的重點不是工作場所個人資料處理是否合法，而是，雇主基於哪些理由得蒐集和進一步處理受僱員工的個人資料？

按照歐盟個人資料保護指令，雇員就雇主蒐集的個人資料，有包括受通知權、查詢及更正個人資料、就雇主蒐集處理的個人資料保留同意權等權利。如果受僱員工認為權利受侵害，可以請求損害賠償。

（三）歐盟指令於員工電子監控的適用

目前歐盟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³⁰³。

第二十九條資料保護工作小組（The Article 29 Working Party）2001年9月13日針對就業關係中個人資料處理頒布意見書（*Opinion on the Processing of Personal Data*

³⁰² Art. 29 Data Protection Working Party Opinion on the Processing of Personal Data in the Employment Context, 2 n.1 (Sept. 13, 2001), available at http://europa.eu.int/comm/internal_market/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48en.pdf.

³⁰³ Article 29 Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace, 6 (May 29, 2002), available at http://europa.eu.int/comm/internal_market/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf (最後瀏覽日期：2007年9月23日)

*in the Employment Context*³⁰⁴), 針對電子監控, 該意見書認為, 任何以電子方法蒐集、使用或儲存勞工資料的方式, 當然在個人資料立法保護的範圍。個人資料保護也適用於雇主監控勞工電子郵件或上網行為的情形。電子郵件監控與個人資料處理有關³⁰⁵。

2002 年針對工作場所電子監控又頒布「監視工作場所通訊工作報告」(*Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace*, "2002 Working Document")³⁰⁶。

歐盟負責個人資料處理之個人權益保護的工作小組---即第二十九條資料保護工作小組(The Article 29 Working Party)由人權公約第 8 條的法規範體系中抽出 3 個原則應用於公部門和私部門工作場所的電子監控³⁰⁷：

1. 勞工在工作場所有的隱私的正當期待 (legitimate expectation), 不會因為使用雇

³⁰⁴ Art. 29 Data Protection Working Party Opinion on the Processing of Personal Data in the Employment Context, (Sept. 13, 2001), available at http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48en.pdf

³⁰⁵ 原文為：Any collection, use or storage of information about workers by electronic means will almost certainly fall within the scope of the data protection legislation. This is also the case of the monitoring of workers' email or Internet access by the employer. The monitoring of email necessary involves the processing of personal data.
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48en.pdf, at 2。(最後瀏覽日期：2007 年 9 月 23 日)

³⁰⁶ http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf

³⁰⁷ See Article 29 Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace, 9 (May 29, 2002), available at http://europa.eu.int/comm/internal_market/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf
(最後瀏覽日期：2007 年 9 月 23 日)

原文為：

1. Workers have a legitimate expectation of privacy in the workplace, which is not to be overridden by the fact that workers use communication devices or any other business facilities of the employer. However, the provision of proper information by the employer to the worker may reduce the worker's legitimate expectation of privacy.

2. The general principle of secrecy of correspondence covers communications at the workplace. This is likely to include electronic e-mail and related files attached thereto.

3. Respect for private life also includes to a certain degree the right to establish and develop relationships with other human beings. The fact that such relationships, to a great extent, take place at the workplace puts limits to employer's legitimate need for surveillance measures.

主的通訊設備或者其他商業設備的事實而被推翻。不過，透過雇主的適當通知，可能降低勞工隱私的正當期待。

2. 通信祕密的原則包括在工作場所的通訊。包括電子郵件和附加的相關檔案。
3. 對私人生活的尊重，在某種程度上，也包括建立並且發展與其他人的關係的權利。事實上，這樣的關係，對於雇主在工作場所監視的正當需要，產生很大限制。

對於電子郵件和網路監控，第二十九條資料保護工作小組確立了 7 個雇主必須遵循的原則³⁰⁸：

1. 必要（NECESSITY）原則

必要原則表明雇主必須監控的任何形式是否絕對必要。

如果適合採傳統的監督方法，對個人隱私侵害較少，應該考慮以代替電子通訊監控。

電子通訊的監控只在特別情形被認為必要。例如，為獲得某些包括犯罪行為的確認或者證據對某位勞工電子郵件監控，必要性原則也包含雇主保護他自己的利益，例如，病毒的偵測和保證系統的安全。

2. 最後（FINALITY）原則

最後原則表明資料蒐集只能基於特定，明確和合法目的，不能進一步用於上開目的的外處理。例如，如果基於系統安全目的處理資料，不能再將該資料用於監控勞工的行為為其他目的處理。

3. 明確（TRANSPARENCY）原則

明確原則表明一位雇主一要清楚並且公開他的監控活動行為，除了某些特殊情況，不允許雇主的秘密監控。

³⁰⁸ Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace (Adopted on 29 May 2002) , http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf , at 13-19 .

這個原則可以分成兩個方面說明：

(1) 通知資料當事人

本原則表明雇主必須清楚聲明他的電子郵件使用和網際網路監控政策的，勞工要有完整監控範圍的資訊，包括監視的原因和目的、採取的監視措施的細節。

明確原則，進一步要求在雇主實施與勞工相關的電子監看政策前，與工會代表協商。

(2) 事前通知監督機關

資料保管人有義務向主管機關登記。

最後，基於資料接近權（RIGHT OF ACCESS）³⁰⁹，資料不完整或不正確時，員工可請求改正、刪除或凍結他們的個人資料。

³⁰⁹ 歐盟個人資料保護指令（Directive 95/46/EC）於第12條明定會員國應保證每個資料當事人得向自資料保管人請求的相關權利，包含：資料當事人於合理期間、無過度延遲與費用限制之下，得請求查詢以確認資料處理之目的、資料收受者或其類別及資料之類別等，取得之方式並應以當事人得明瞭之方式為之（a款）；資料不完整或不正確時，得向資料保管人要求適當更正、刪除或凍結資料（b款）及保管人為上述情事時，應通知資料當事人（c款）。

原文為：Article 12: Member States shall guarantee every data subject the right to obtain from the controller:

a) without constraint at reasonable intervals and without excessive delay or expense:

- confirmation as to whether or not data relating to him are being processed and information at least as to the purpose of the processing, the categories of data concerned, and the recipients or categories of recipients to whom the data are disclosed,

- communication to him in an intelligible form of the data undergoing processing and any available information as to their source,

- knowledge of the logic involved in any automatic processing of data concerning him at least in the case of the automated decisions referred to in Article 15 (1);

b) as appropriate the rectification, erasure or blocking of data the processing of which does not comply with the provisions of this Directive, in particular because of the incomplete or inaccurate nature of the data;

c) notification to third parties to whom the data have been disclosed of any rectification, erasure or blocking carried out in compliance with b), unless this proves impossible or involves a disproportionate effort.

4.合法性（LEGITIMACY）原則

合法性原則表明任何資料處理只能在指定及國家立法的合法的目的進行。

5.比例（PROPORTIONALITY）原則

比例原則要求資料的蒐集必須是足以達成取得之指定目的（adequate），相關（relevant）和不過度（not excessive）。

公司政策應該與公司面臨風險的類型、程度作緊密連接，因此比例原則排除個別電子郵件及網路行為的監控。這原則也意味著自動而持續（automatically and continuously）的監控應被禁止。電子郵件的監控應該（如果可能的話），僅限於那些參與者電子通訊資料和通訊時間，而不是通訊內容。

如果對電子郵件的內容的接觸（access）絕對必要，應該對於公司外的人的隱私做相同考量。

例如，雇主無法取得公司外寄送電子郵件給他的員工的第三人同意，但雇主應做合理的努力通知公司外因公司監控行為受影響的第三人。

6.資料準確和保存（ACCURACY AND RETENTION OF DATA）原則

這個原則要求任何經雇主合法儲存的資料（已符合所有其他原則），包含勞工相關電子郵件帳號上資料或者他們對網際網路的使用記錄必須準確保存且不得比所需保留期間長。就中央伺服器的電子郵件來說，雇主應該指定商業需要上的一定的保留期間。超過3 個月的保留期間通常很難證明是合理的。

7.安全（SECURITY）原則

安全原則下，雇主有義務設置適當的技術化和組織化措施，保證他保管的任何個人資料安全處理並且免受外界的入侵。

本原則也維護雇主保護系統免受病毒侵入而採自動化的掃描電子郵件和電子通訊資料（traffic data）³¹⁰的權利。

工作小組認為，為了維護系統安全性的自動化掃描不應該被認為是侵害勞工隱私

³¹⁰ 依據指令第 2 條 b 款定義，電子通訊資料（traffic data）指以電子通訊網路上傳送通訊為目的而處理之各種資料。

權。

二、歐盟會員國執行歐盟指令的立法監督

工作場所隱私在歐盟中透過個人資料保護的法律—個人資料保護指令，也得到相當保護。

然而，目前沒有確切的歐盟指令直接提及在工作場所對員工的電子監控。但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。

以下先將歐盟主要會員國對於個人資料保護、工作場所隱私保護之法制現況列表如下：

表 歐盟主要會員國對於個人資料保護、工作場所隱私保護之法制現況比較表

國別	一般隱私權 (General privacy) 保護規範	個人資料保護規範	針對工作場所的特別規範
奧地利	奧地利憲法未明確規範隱私權。但是，引據歐洲人權公	2000 年通過資料保護法 (The 2000 Data Protection Act) 落實 95/46/EC 指令規定。	勞動法 (Arbeitsverfassungsgesetz, ArbVG) 第 96 條，規範在工作場所安裝科技設備監控雇員，要求有工會協議，如果雇員的尊嚴是受

	約第 8 條規定, 資料保護法有憲法地位, 提供個人資料秘密的權利, 特別關於尊重私人和家庭生活。		影響的(即使個別雇員同意監視設備) 。工會在此範圍有資訊權) ³¹¹ 。
比利時	比利時憲法(第 22 條) 揭櫫, 每個人都有私人和家庭生活受尊敬的權利。除了在某些情形由法律規定外。刑法禁止未經允許	1998 年通過立法 落實 95/46/EC 指令規定	National collective agreement No. 38 on recruitment (1983), 私人生活的干涉, 適用於整體就業關係。 National collective agreement No. 68 (1998) 禁止在工作場所, 錄影監視, 除了在某些特殊情況和經工會代表的諮商。 National collective

³¹¹ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/06/feature/at9806193f.html> (最後瀏覽日期: 2008 年 2 月 24 日)

	對私人通信和電信的攔截。		agreement No. 81 (2002) 保護雇員私人生活，尊重線上通信資料
丹麥	丹麥憲法 (第 72 條) 提供書信、文書、電報、電話型態的通信秘密保護。刑法並設有妨害書信秘密罪的供應在秘密郵件。(第 263 條)	2000 年 5 月通過 (The Act on Processing of Personal Data (Lov om behandlingen af personoplysninger, Act No. 429 of 31 May 2000 落實 95/46/EC 指令規定。	1982 年錄影監察法 (The 1982 Act on Video Surveillance) 適用於工作場所，要求雇主提供雇員關於監視的一般(但非具體明確) 資訊。刑法妨害書信秘密罪適用於電子郵件和工作場所。
芬蘭	芬蘭憲法 (第 8 節) 保障私人生活通信安全 and 秘密。	1999 年通過 The Personal Data Act (523/1999) of 22 April 1999 落實 95/46/EC 指令規定。	在職業生活的個人資料保護中有詳細規範。員工代表對於實施電子郵件及網路使用行為監視的目的、實施方法等有協調權利。

<p>法國</p>	<p>民法(第 9 條) 保障私人生活應受尊重的權利。刑法(第 226 條) 對於書信攔截，包括電子通信有刑事處罰³¹²。</p>	<p>1978 年通過 Law 78-17 of 6 January 1978 on information technology, files and freedoms (Loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés) 規範電腦處理的個人化的資料蒐集和儲存。</p>	<p>1992 年 Law 92-1446 of 31 December 1992 引用 1978 年資料保護法的一般原則適用到就業關係上。 勞動法:禁止限制勞工個別和集體自由的權利，除非對目的達成符合比例原則 (L120-2 條); 並且保障員工每次監視受到通知 (L121-7 和 121-8 條)。</p>
<p>德國</p>	<p>德國基本法(第 1 條第 1 項和第 2 條第 1 項) 提供一般隱私權保障 (即一般人格權)。</p>	<p>1977 年即制定聯邦資料保護法 The Federal Data Privacy Protection Act (Bundesdatenschutzgesetz, BDSG) 規範對個人資料的處理和利用。後因歐盟成立，為轉置歐盟指令，於 2001 年修正 (最近一次修正為 2006 年)。 1997 年電信服務資料保護</p>	<p>1997 電信服務資料保護法 (TDDSG) 和電信法 (TKG) 關於工作場所監控定義包含對電子郵件和網際網路的個人私人用途使用的監視。 勞動法 (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG, 經營組織法) 賦予員工代表會就公司電</p>

³¹² 法國憲法中沒有明文保障隱私權，但法國憲法委員會於 1994 年之決定中宣示，隱私權乃是法國憲法固有的權利。

		<p>法</p> <p>The 1997 Teleservices Data Protection Act</p> <p>(Teledienstedatenschutzgesetz, TDDSG) 具體地規範網路資料保護</p> <p>1997 年電信法</p> <p>Telecommunications Act</p> <p>(Telekommunikationsgesetz, TKG)包含資料保護。</p>	<p>子郵件系統的用途為私有目的的管理使用規則有共同決定權³¹³。</p>
希臘	<p>希臘憲法保障個人和家庭生活(第 9 條)和通信以及其他形式通訊的隱私(第 19 條)。</p>	<p>1997 年通過 Law 2472/1997，立法保護個人資料處理，落實 95/46/EC 指令 (Law 2472/1997)</p> <p>1997 年立法規範電信事業個人資料保護 (2774/1999)</p>	<p>資料保護機關指令 (115/2001)</p> <p>解釋 2472/97 和 2774/99 法案適用於就業關係中的資料保護。</p>
愛爾蘭	愛爾蘭憲	1988 年通過資料保護法	除資料保護法外，無適用

³¹³ 德國經營組織法（或譯：企業組織法、廠場組織條例）明定員工代表會（或譯：廠場委員會）有拒絕同意權（Zustimmungsverweigerungsrechte），關於廠場秩序、監視設備的使用等，廠場委員會得依其自由裁量拒絕同意，可阻止雇主之措施。其拒絕僅得透過協調委員會的仲裁加以取代。請參考，林更盛，德國法上勞工參與決定制度-背景、現況與合憲性，收於行政院勞工委員會編印，勞動基本權學術研討會論文集（94 年 12 月），頁 449-451。

	法未明確保障隱私權，雖然案例法隱喻隱私權受保護。	The Data Protection Act 1988 (2003 年 4 月修正), 落實 95/46/EC 指令。	於就業關係之法規範。
義大利	義大利憲法(第 15 條)肯定書信和其他形式通信自由。	1996 年通過 Law No. 675 of 31 December 1996，立法保護個人資料處理 落實 95/46/EC 指令。 2001 年 補充和部分修正。	勞動法 Workers' Statute (law No. 300/70) 規範隱私的態樣, (第 4 條) 禁止以科技工具控制勞工的活動。
盧森堡	盧森堡憲法(第 28 條)保護通信秘密。	2002 年通過立法保護個人資料處理，落實 95/46/EC 指令	1974 年 5 月 6 日 (Law of 6 May 1974)立法規範應由在私營部門企業利用技術設備監控員工行為表現應由工會共同決定
荷蘭	荷蘭憲法明定, 所有公民有隱私權(第 10 條) 並且保證通信、電話和電報	2000 年通過個人資料保護法 (Personal Data Protection Act (Wet bescherming persoonsgegevens) of 6 July 2000)	工會法 (The Works Councils Act) (§27.1), 賦予工會同意權 (否決權) 當雇主打算訂定、變更或廢止關於蒐集和處理雇員的個人資料或利用設備觀察或控制員工

	<p>通訊隱私 (第 13 條) 。民法規定 (第 7 條、第 611 條) 明定雇主採合理的方式。</p>	<p>落實 95/46/EC 指令</p>	<p>行為的工作規則。</p>
<p>挪威</p>	<p>挪威憲法未明確保障隱私權。但是，法院建立了關於保護人格完整的基本法律原則。</p>	<p>2000 年通過 Processing of Personal Data (Personopplysningsloven)</p> <p>落實 95/46/EC 指令</p>	<p>勞工保護和勞動環境法 Act relating to Workers Protection and Working Environment (Arbeidsmiljøloven, AML)</p> <p>暗示，如果監視對員工健康有危險不可以被執行。(然而，該法規範雇主有控制和監控職業生活的義務)。</p>
<p>葡萄牙</p>	<p>葡萄牙憲法肯定對個人身分 (第 26 條)、隱私、其他私人通信 (第 34 條)</p>	<p>1998 年 10 月通過 Personal Data Protection (Lei da protecção de dados pessoais)</p> <p>落實 95/46/EC 指令</p>	<p>勞動法規定：雇主和勞工應該尊重其他人私人生活的隱私，包括取得和揭露關於家庭、情感、性生活、健康或政治和宗教信仰資料和雇主利用處理求職者或雇員個人資料都應依個</p>

	和資料保護(第 35 條)權利		人資料保護法規定。勞動契約法間接地監督雇主對員工電子郵件或上網行為內容的控制和監視。
西班牙	西班牙憲法(第 8 條)保障個人和家庭隱私。刑法(第 167 條)禁止通信的攔截。	1999 年 12 月通過 Protection of Information of a Personal Nature 落實 95/46/EC 指令。	勞動法 (Workers' Statute) (第 64 條) 規定，賦予工會發布一個預先的工作報告關於組織系統實施或修正工作上控制和監控協議的權限。
瑞典	瑞典的憲法保障通信隱私(第 2 章第 6 條)	1998 個人資料法 (Personregisterlagen, PUL) 落實 95/46/EC 指令。	共同決定法 (Medbestämmandelagen, MBL)規定，工作規則的重要變更應由雇主和工會協商，包括個人人格調查(譬如藥物檢驗)，及與 ICT (Information and communication technologies) 有關
英國	英國議會 1998 年通過	1998 年通過 資料保護法(DPA)落實 95/46/EC 指令。	RIPA 藉由合法商業運用攔截許可的規定，允許企業(包括政府部門

	<p>人權法案 (HRA)保障對私人和家庭生活、家庭和通信隱私。2000 年通訊監察法 (Regulation of Investigatory Powers Act ;RIPA) 禁止在缺乏雙方同意或無令狀下攔截私人通信</p>	<p>1990 年通過 Computer Misuse Act 1990，規範電腦駭客侵害個人資料</p>	<p>和公共機構)在缺乏員工同意下的監控/記錄通信。例如為調查犯罪、調查是否對通信系統作未經同意的用途使用; 或保證系統的有效操作。</p>
--	---	---	--

資料來源：

European Industrial Relations Observatory Online, *New Technology and Respect for Privacy at the Workplace*, at <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/07/study/tn0307101s.html> (最後瀏覽日期：2008 年 2 月 24 日)

三、案例研析

由上列表比較可知，透國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。

以下論述幾則歐盟國家有關電子郵件監看的相關案例。

（一）法國

法國勞動法規定雇主對於工作場所實施監控，應通知勞工代表或員工代表會。法國的勞動法也將資料處理與自由法擴張至工作場所，禁止未經通知勞工即蒐集個人資料。更進一步，涉及足資識別個人資料的蒐集雇主必須提供說明書，提交法國的個人資料保護機關-- Nationale de l'Informatique et des Libertes(CNIL)，說明基於合法目的且關於保證關於資料使用有保密措施。同時，民法也提供一般隱私權的保護。

整體而言，法國有關工作場所監控的監督，主要還是由政府機關代理，與德國主要透過勞工組織介入有差別³¹⁴。

在 *Onof v. Nikon* 案 (2001) 中，一位法國 Nikon 公司的員工 Onof，被懷疑違反公司政策在工作時間從事個人工作。Nikon 公司，讀他儲存於電子郵件且標示為「個人」(personal) 的檔案後，確認事實並解僱 Onof³¹⁵。Onof 提出非法解僱訴訟，Nikon 公司則提出支持其解僱理由的電子郵件記錄。法國最高法院 (Cour de cassation)，依據歐洲人權公約第 8 條、勞動基準法 L 120-2 條(l'article L.120-2 du Code

³¹⁴ Jay P. Kesan, *Cyber-Working OR Cyber-Shirking?: A First Principles Examination of Electronic Privacy in the Workplace*, 54 FLA. L. REV. 289, 309. (2002)

³¹⁵ *Onof v. Nikon*, Arrêt No. 4164 (Fr. Oct. 2, 2001), http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_publications_documentation_2/actualite_jurisprudence_2/1/chambre_sociale_576/arrets_577/br_arret_1159.html (最後瀏覽日期：2008年2月24日)

du travail)、及民法第 9 條 (l'article 9 du Code civil) (該法規定, 每個人具有私人生活應受尊重的權利) 規定³¹⁶, 認為僱主不應被允許閱讀員工的電子郵件—因為這是對通信秘密基本權利的侵害, 即使當那封信件是透過僱主的電子郵件系統處理且違反公司政策³¹⁷。

法國最高法院判決明確指出員工即使在工作場所、工作時間內都有隱私應受尊重的權利, 通信秘密尤其應包括在其中。該判決並指出, 員工有隱私應受尊重的權利, 這隱含了僱主不能接觸員工發送或收受的個人訊息的內容³¹⁸。

本案的問題在於, 僱主已明確禁止使用公司電子郵件系統作為私人目的使用, 然該員工仍透過工作場所電腦發送私人電子郵件, 法院認為, 即使員工不遵守該規定, 僱主不當然取得閱讀員工電子郵件的正當性。

法院並認為, 在不影響員工每天職業生活下, 限制電子郵件/ 網際網路的每日的使用應該被允許。法院並且建議訊息最好包含有個人 (personal) 或職業上 (professional) 使用之描述³¹⁹。

本案是一個革命性的判決。因為在這之前, 包括法國案例法, 只要有監控的事前通知, 私營企業僱主即可合法監控員工於工作時間內收發的電子郵件。而本案則引用了比例原則。

³¹⁶ 本案判決並未引用歐盟個人資料保護指令。

³¹⁷ Gail Lasprogata, Nancy J. King, Sukanya Pillay, *Regulation of Electronic Employee Monitoring: Identifying Fundamental Principles of Employee Privacy through a Comparative Study of Data Privacy Legislation in the European Union, United States and Canada*, Stan. Tech. L. Rev. 4. (2004)。

³¹⁸ 原文為: Attendu que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur.

³¹⁹ Article 29 Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace, 31(May 29, 2002), available at http://europa.eu.int/comm/internal_market/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf (最後瀏覽日期: 2007 年 9 月 23 日)

在本案判決之後，雇主必須就不侵害員工隱私的監控政策與員工先行協商。例如，同意員工僅能以免費的網路郵件作為個人通訊之用。而公司的電子郵件信箱則用於業務通訊。其後，雇主始能監控透過公司的電子郵件信箱發送的通訊及基於紀律目的監控員工上網時間。

（二）德國

德國關於隱私的保護基於「人格權」的概念³²⁰。雇主要合法干預員工的人格權，只能透過立法允許、員工代表會的集體協議。

在德國，如果雇主要引進監督勞工電子郵件系統及其他監督勞工上網的系統，根據德國經營組織法（Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG）第 87 條第 1 項第 6 款之規定，必須與員工代表會（Betriebsrat）簽定經營協定（Betriebsvereinbarung）。除了勞動法上的限制外，關於員工網路的個人使用，可能適用電信法

（Telekommunikationsgesetz）或聯邦資料保護法（Bundesdatenschutzgesetz, BDSG）第 3 條第 1 項³²¹。一般而言，對員工通訊的監控，如果未得員工同意，原則上是禁止的。

勞工傳輸電子信件時，根據德國聯邦資料保護法第 4 條第 1 項規定，雇主若不符合法律規定要件或未得勞工同意時不得擅自更改勞工的電子信箱地址、寄送的電子信箱地址、寄送時間及信件內容。根據歐盟個人資料保護指令第 2 條第 e 款的規定，電子信件傳輸提供者也不得更改電子郵件。不過，企業內的電子郵件傳輸原則上不受聯邦資料保護法的限制。根據聯邦資料保護法第 28 條規定，依據勞動關係的目的及衡量雇主與勞工雙方利益，雇主得更改企業內勞工傳輸的資料。不

³²⁰ 參德國基本法第 1 條。

³²¹ 德國「聯邦個人資料保護法」（Bundesdatenschutzgesetz, BDSG）第 2 條採概括立法之方式，將個人資料規定為「涉及特定或可得特定之自然人之所有屬人或屬事之個別資料」。監督私人及公務的電子郵件所獲得的資料根據德國聯邦資料保護法第 3 條第 1 項規定，均屬「與個人相關的資料」（personenbezogene Daten），須依聯邦資料法保護。

過，團體協約或經營協議規定若有利於勞工者，根據勞動法中的優惠原則（Günstigkeitsprinzip）得不受聯邦資料保護法規範，優先適用團體協約或經營協議規定³²²。

德國曾有判決認為，雇主能取回（retrieve）雇員的個人電子通訊的情況，只有在為達成有效商業利益、事前通知員工，並且有經工會同意的網路和電子郵件使用規則的情況下才能實施電子監控³²³。而且，如果雇主要以違反公司的電子監看政策解僱員工，首先須給員工正式的警告。德國黑森（Hessen）邦勞動法院有判決支持下級勞動法院判決，認為如果沒有在違反行為前給予正式警告，無權解僱發送私人電子郵件的員工。只有普遍性一般性的警告全部員工，系統不能作為私人用途，不足以支持解僱的正當性³²⁴。此即為廣義比例原則在德國勞動法上之適用。德國多數勞動法學者認為最後手段性原則，無非是德國民法 242 條誠信原則之下一個更具體的法律原則。依此見解，雇主於解雇時應優先考慮的能措施依次為：1.警告/申誡（Abmahnung）、懲戒處分 2.調職 3.變更勞動條件而繼續雇用 4.變更終止 5.通常終止 6.非常終止。聯邦勞動法院³²⁵則於 1978 年 5 月 30 日的判決即明白表示：作為最後手段之終結性的勞動終止，不論解雇事由為何，為通常或是非常終止，僅當另無其他（包括變更勞動條件）繼續雇用勞工之可能時，方屬正當³²⁶。

（三）西班牙

西班牙的情形則和法國、德國有利於員工的情形成強烈對比，西班牙高等法

³²² 劉士豪，網路資訊社會勞工人格權的保護，政大勞動學報第 12 期（91 年 7 月），頁 202。

³²³ discussing Arb G Hannover, Urt. V. 1.12.2000, 1 Ca 504/100B, reported in NZA 1022 (2001) and Arb G Dusseldorf, Urt. V. 1.8.2001, 4 Ca 3437/01, reported in NZA 1386 (2001).

³²⁴ LAG Hessen, Decision of December 13, 2001. See Gail Lasprogata, Nancy J. King, Sukanya Pillay, *Regulation of Electronic Employee Monitoring: Identifying Fundamental Principles of Employee Privacy through a Comparative Study of Data Privacy Legislation in the European Union, United States and Canada*, STAN. TECH. L. REV. 4. (2004)

³²⁵ BAG 30.5.1978, BAGE30,309.

³²⁶ 林更盛，廣義比例原則在解雇法上之適用，中原財經法學第 5 期，頁 69-70。

院判決認為，雇主有權開除在每天工作時間平均花費 2-3 小時上遊戲網站的員工。即使是秘密監控電腦使用，法院認為員工的隱私權未受侵犯。

在西班牙，雇主只要有合理的理由相信員工違反義務，且證明是確實的，即可就公司的電腦祕密的監控。但該監控不及於侵入員工的私人電腦或者密碼³²⁷。

（四）英國

英國勞資爭議法庭審理的 *Miseroy v. Barclaycard* (2003)案中，雇主 Barclaycard，有電子監控的政策，且定期按時揭示予員工，警告公司將監控過度和不適當的電子郵件使用和上網。在例行監控期間，Barclaycard 發現 Miseroy 的電腦上儲存有 900 封電子郵件訊息，電腦上並包含侮辱同事及洩密予競爭者等違反公司監視政策的訊息，於是，Miseroy 遭到解僱。

勞資爭議法庭為認為本案雇主的調查監控及解僱都正當，即使該電子郵件訊息具有個人特質。

由於缺乏針對 e-mail/internet 使用電子監控的具體立法規定，在許多會員國依據歐盟個人資料保護指令第 28 條（1995 EU data protection Directive Article 28³²⁸），逐步透過國家的個人資料保護機關頒佈相關指導原則（guidance）和意見書（opinions）形成指導³²⁹。

³²⁷ Gail Lasprogata, Nancy J. King, Sukanya Pillay, *Regulation of Electronic Employee Monitoring: Identifying Fundamental Principles of Employee Privacy through a Comparative Study of Data Privacy Legislation in the European Union, United States and Canada*, STAN. TECH. L. REV. 4. (2004)

³²⁸ 該條款規定關於個人資料保護必須有獨立的監督機構。這些監督機構必須具有：1.接受諮詢，規劃關於處理個人資料的管理措施或章程與個人權利和自由的保護事項；2.有調查權；具有有效的干預力量。4.有參與法律訴訟的權力。5.聽取任何人陳述等之權力。
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/07/study/tn0307101s.html>（最後瀏覽日期，2007 年 9 月 21 日）

³²⁹ 例如，英國、希臘、愛爾蘭、丹麥、義大利針對就業關係資料保護及電子監控涉個人資料保護部分，有指導原則、法律或規章規定。
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/07/study/tn0307101s.html>（最後瀏覽日期：2007 年 9 月 21 日）

英國為落實歐盟個人資料保護指令，於 1998 年訂定資料保護法（The Data Protection Act of 1998，DPA），建立了個人資料的保護原則。

英國的資料保護機關—資訊委員會（Information Commissioner）爲了指導雇主實踐資料保護法（DPA），提供雇主「良好運用的建議」（Good Practice Recommendations），2003 年已頒布就業資料保護法（The Employment Practices Data Protection Code³³⁰），包含「第三部，工作場所監控」³³¹。

以規範就業關係中的監控，平衡雇員和雇主之間合法利益。

雇主必須遵循的明確原則和比例原則在此處特別被指出。雇主如要實施過電子監控，必須明確通知，而且這些在就業關係中不相關或過度的個人資料的蒐集必應該受到限制(比例原則)。

依據就業資料保護法，如果通訊標明「私人」(private) 或者「個人」(personal)，除非有特別的情形存在，例如懷疑雇員有不端行爲，否則一般應不能實施監控的。實際上，就業資料保護法除了指導雇主避免開啓標示爲「私人」或「個人」的電子郵件外，並建議實施電子監控的雇主鼓勵員工標明，以便雇主知道那些訊息內容在實施監控時是被限制的³³²。與此類似，秘密監控原則上不許可，只有在非常例外情形，例如雇主懷疑雇員涉及犯罪行爲。

雖然就業資料保護法及 DPA（資料保護法）並未要求實施監測要員工同意，但就業資料保護法指導原則(guidelines)說明，電子監控必須經由影響評估(Impact assessments)證明監控是正當的，例如在勞工生產力方面的減少。影響評估幫助

³³⁰ The Employment Practices Data Protection Code 分為四部分：part 1–recruitment and selection；part 2–employment records；part 3–monitoring at work；part 4–information about workers' health。

³³¹ United Kingdom Information Commissioner, The Employment Practices Data Protection Code: Part 3: Monitoring at Work (2003) at http://www.ico.gov.uk/upload/documents/library/data_protection/practical_application/coi_html/english/employment_practices_code/part_3-monitoring_at_work_1.html (最後瀏覽日期：2007 年 9 月 23 日)。

³³² United Kingdom Information Commissioner, The Employment Practices Data Protection Code: Part 3: Monitoring at Work (2003)，3.2.8 (Wherever possible avoid opening e-mails, especially ones that clearly show they are private or personal.)。

雇主適當衡量訂定電子監控政策。

針對雇主的電子通信監控政策，就業資料保護法的說明，雇主應該依據資料保護的特點，訂定電子通信³³³政策：

- 1 清楚地建立 (set out) 限制員工可或不可使用雇主的電話系統 (包括行動電話)、電子郵件系統和網際網路的情況。
- 2 清楚說明允許作為私人用途使用的程度或類型，例如限制撥打國際電話，或限制傳送電子郵件的附加檔案大小或類型。
- 3 針對上網的情形，清楚地明定所有限制觀覽或複製的資料。
- 4 勸告員工注意相關的規則，及被允許的通信類型。
- 5 機密文件應適當地標記。
- 6 就從家裡或從工作場所以外使用雇主通信設備做為私人用途使用，制定清楚的規則，例如，使用設備連上公司網路。
- 7 說明每一次實施監看的目的，監看的程度和使用的方法。
- 8 如果違反規定如何處罰。

當然，包含其他雇主要揭示的政策。

四、歐盟與美國電子監控法制比較

本文此一部分首先由歐盟與美國立法理念、立法規範及保障範圍等三面向，來探討其中差異。

(一) 立法理念之差異

在西歐，不管在人權公約規範或各國憲法規範，隱私權幾乎都作為基本權利受到保護。歐洲人權公約第 8 條第一項規定：「人人有權要求尊重其私人和家庭生活，

³³³ 此處所指之電子監控包括：電話、電傳、電子郵件、聲音郵件、網際網路進入和其它電子通信的形式監視。

其家庭及通信」。且歐洲人權法院的判決已明白宣示歐洲人權公約第 8 條的保護射程包含工作場所。(我們將在後述的章節討論)。

歐盟個人資料保護指令也將個人資料保護視為基本權利。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。

舉例而言，比利時即透過強調人格尊嚴 (human dignity) 保護保護員工在工作場所的隱私權利。比利時負責個人資料處理的獨立專責機構--隱私委員會

(Commission de la Protection de la Vie Privée)³³⁴，提出意見書聲明，使雇員在長久的監視下工作違反人格尊嚴並且不一定有成效³³⁵。因此，委員會認為雇主不能監控員工所種活動。

芬蘭的法律亦採此立場。芬蘭的職業生活隱私保護法 (The Act on Protection of Privacy in Working Life)³³⁶於 2001 年 10 月施行。該法的目的在於實現私人生活的保護和其他基本的權利(保護隱私)，並且提供個人資料於職業生活經處理時的規範³³⁷。對於私人和公共部門均適用。關於雇主監控員工電子郵件及網路使用的

³³⁴ Commission de la Protection de la Vie Privée [Belgian Privacy Commission], <http://www.privacycommission.be/fr>

³³⁵ Commission de la Protection de la Vie Privée [Belgian Privacy Commission], Avis de initiative relatif a la Surveillance par l'Employeur de l'Utilisation du Systeme Informatique sur le Lieu de Travail [Opinion on Employer Monitoring of Computer System Usage in the Workplace] (Apr. 3, 2000), available at <http://193.191.208.6/juris/jurfv.htm> (最後瀏覽日期：2008 年 5 月 17 日)

³³⁶ The Act on Protection of Privacy in Working Life (477/2001), Oct. 1, 2001 (Finland), available at <http://www.mol.fi/english/working/dataprotection.html> (最後瀏覽日期：2008 年 5 月 17 日)

³³⁷ **§ 1 The purpose of the act** The purpose of this Act is to implement the protection of private life and other basic rights safeguarding privacy, and to promote the development of and compliance with

實施，員工代表有協調的權利。雇主的行爲，不應侵害員工的私人秘密的訊息³³⁸。綜觀言之，歐洲將個人資料保護視爲是基本權利，即使在工作場所。

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)，包含個人自主 (autonomy) 的概念，對於對抗侵入 (intrusive) 方式的保護顯然較「隱私」更爲寬廣。

(二) 立法規範之差異

如前所述，歐盟雖無條例或指令明確規範電子郵件及網路監控，但由第二十九條

good processing practice, when personal data are processed in working life.

338§ 9 Methods used in technical monitoring and data network use

The purpose and introduction of and methods used in technical employee monitoring under the employer's right to direct and supervise work, and the use of electronic mail and data networks are governed by the cooperative procedure referred to in the Act on Cooperation within Undertakings and the Act on Cooperation in Government Departments and Agencies. In such undertakings and such organizations subject to public law that are not governed by said legislation, the employer must before making decisions on these matters provide the employees or their representatives with an opportunity to be heard.

After the cooperative or hearing procedures, the employer shall determine the purpose of technical monitoring of employees and the methods used, and inform employees about the purpose and introduction of and methods used in the monitoring system, and about the use of electronic mail and data networks.

Separate provisions apply to the employer's right to use technical monitoring and control the use of electronic mail and data networks.

Employer actions may not jeopardize the secrecy of the employee's private, confidential messages when using electronic mail or data networks.

資料保護工作小組確立了雇主必須遵循的 7 個原則—必要原則、最後原則、明確原則、合法性原則、比例原則、資料準確保存原則、安全原則。

茲就歐盟國家與美國電子監控立法規範及相關原則適用情形比較製表如下：

國別	歐盟國家	美國
<p>進行電子監控的依據</p> <p>相關聯的原則：</p> <p>1 合法性 (Legitimacy) 原則</p> <p>2 明確 (Transparency) 原則</p> <p>3 最後 (Finality) 原則</p>	<p>實施監控雇主必須與員工有合約約定</p> <p>或</p> <p>雇主有法定義務</p> <p>或</p> <p>雇主有合法商業利益且未侵犯員工的基本權利</p>	<p>監控理由依據 ECPA (電子通訊隱私權法) 的例外規定，系統提供者基於通常商業目的，可攔截傳輸中的電子通訊內容。而系統提供者監控儲存中的電子通訊內容毋須理由或經員工同意；</p> <p>雇主政策視為默示同意。</p> <p>ADA (身心障礙美國人法) 要求詢問員工醫療資訊須與工作相關；員工之同意不能作為抗辯理由。</p> <p>依據 NLRA (國家勞動關係法) 規定，監控理由是否相關是決定監視是否合法的關鍵。</p>
<p>可接受的電子監控類型</p>		<p>監控類型的限制，依據</p>

<p>與限制</p> <p>相關聯的原則</p> <p>1 合法性原則</p> <p>2 明確性原則</p> <p>3 比例原則</p>	<p>不可持續 (continuous) 自動 (automatic) 監控電腦個人工作站 (workstations)</p> <p>監控限於網路電信資料 (traffic data)、通訊檔案的大小、類型。禁止秘密監控的手段 (含攔截傳輸中的資料), 除非有特殊例外情形之申請。</p>	<p>ECPA (電子通訊隱私權法) 的規定, 當涉及攔截 (interceptions) 或接觸 (access) 電子通訊內容, 電子監控受限制, 除非有員工或第三人同意, 或是使用由雇主提供的系統等法規規定的例外。</p> <p>雇主的政策可形成默示同意 (implied consent)。</p> <p>有些州禁止秘密監控, 除非有特殊例外情形之申請。</p> <p>當雇主要訂頒監看政策時, 可能依 NLRA (國家勞動關係法) 要求團體協商, 達成明確原則要求。</p>
<p>可監控的實質資料</p> <p>相關聯的原則:</p> <p>1 合法性原則</p> <p>2 明確性原則</p> <p>3 比例原則</p> <p>4 最後原則</p>	<p>可能可以監控網路電信資料 (traffic data)、通訊檔案的大小、類型以確保系統安全。</p> <p>可能不能監控通訊內容, 除非有特殊例外情形之申請。</p>	<p>可能可以監控網路電信資料 (traffic data)、通訊檔案的大小、類型而不違反 ECPA (電子通訊隱私權法) 或 ADA (身心障礙美國人法)</p> <p>內容的監控依據 ECPA 的</p>

5 準確/安全原則	即使有特殊例外情形，有些會員國禁止就明確為個人性質通訊內容的完全監控。	規定，有三個例外情形（商業使用例外、提供者例外、同意例外）此外，ADA 禁止有關身心障礙的詢問，除非與工作相關。依據 NLRA 規定，禁止監視是團體協商標的。
<p>資料管理的要求</p> <p>相關聯的原則：</p> <p>1 明確性原則</p> <p>2 最後原則</p> <p>3 準確/安全原則</p>	<p>資料只能保存就雇主指定商業需要保留一定期間；未經員工同意，雇主不能將資料用於其他目的之處理。</p> <p>資料保留期間不能超過 3 個月。</p> <p>雇主有義務設置適當措施，以保證保管的資料安全被處理，免受外界入侵。</p>	<p>ADA（身心障礙美國人法）及 HIPAA（The Health Insurance Portability and Accountability Act of 1996, 健康保險可攜性與責任法）（針對自行投保員工），禁止揭露醫療及健康資訊。ADA 禁止醫療資訊的處理，除非有與工作相關的理由。</p> <p>ADA 及 HIPAA 均有資料安全維護的要求。</p>

（三）保障範圍之差異

（1）公/私領域的區分

歐洲自 1960 年代在面臨科技快速發展時，即訂頒關於個人資料保護的法律。

瑞典、德國、法國最早分別於 1973 年、1977 年、1978 年即訂定個人資料保護法。這些法律不但涵蓋範圍包公、私領域，且保障範圍包括蒐集 (collection)、儲存 (storage storage)、使用 (use) 以及傳遞 (dissemination)。並且設置專責機關負責。

歐盟對於工作場所電子監控的規範，就公、私領域並無區分。

而美國因憲法增補條款係針對國家行為所為之規範，故為公部門工作的員工針對電子郵件監控可主張憲法增補條款第 4 條的權利，而私營企業的員工無法據以主張。

(2) 實質內容保障範圍之差異

雖然目前歐盟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。第二十九條資料保護工作小組 (The Article 29 Working Party) 於 2001 年 9 月 13 日針對就業關係中個人資料處理頒布意見書 (*Opinion on the Processing of Personal Data in the Employment Context*³³⁹)，針對電子監控，該意見書認為，任何以電子方法蒐集、使用或儲存勞工資料的方式，當然在個人資料立法保護的範圍。個人資料保護也適用於雇主監控勞工電子郵件或上網行為的情形。2002 年針對工作場所電子監控又頒布「監視工作場所通訊工作報告」 (*Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace*，"2002 Working Document")³⁴⁰。此外，二十九條資料保護工作小組 (The Article 29 Working Party) 由人權公約第 8 條的法規範體系中抽出 3 個原則應用於

³³⁹ Art. 29 Data Protection Working Party Opinion on the Processing of Personal Data in the Employment Context, (Sept. 13, 2001), available at http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48en.pdf

³⁴⁰ http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf

公部門和私部門工作場所的電子監控³⁴¹：

1. 勞工在工作場所的隱私的正當期待 (legitimate expectation)，不會因為使用雇主的通訊設備或者其他商業設備的事實而被推翻。不過，透過雇主的適當通知，可能降低勞工隱私的正當期待。
2. 通信祕密的原則包括在工作場所的通訊。包括電子郵件和附加的相關檔案。
3. 對私人生活的尊重，在某種程度上，包括建立並且發展與其他人的關係的權利。事實上，這樣的關係，對於雇主在工作場所監視的正當需要，產生很大限制。

由上述的觀察，可知，歐盟立法規範採較寬廣的定義，將電子郵件和其他電子通訊包含在個人資料的範圍內。

另外，歐盟個人資料保護指令明文規範資料處理之正當性原則。指令第 7 條 (a) 款規定，個人資料的處理須有資料當事人的明確同意。依第 7 (f) 條規定，須為資料保管人或為第三人 (資料收受人) 合法權益之所需。惟，若違反本指令第一條第一款，危害當事人基本權利及自由者，則為不可³⁴²。

³⁴¹ See Article 29 Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace, 9 (May 29, 2002), available at http://europa.eu.int/comm/internal_market/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf (最後瀏覽日期：2007 年 9 月 23 日)

原文為：

1. Workers have a legitimate expectation of privacy in the workplace, which is not to be overridden by the fact that workers use communication devices or any other business facilities of the employer. However, the provision of proper information by the employer to the worker may reduce the worker's legitimate expectation of privacy.
2. The general principle of secrecy of correspondence covers communications at the workplace. This is likely to include electronic e-mail and related files attached thereto.
3. Respect for private life also includes to a certain degree the right to establish and develop relationships with other human beings. The fact that such relationships, to a great extent, take place at the workplace puts limits to employer's legitimate need for surveillance measures.

³⁴² EU Privacy Directive, Art. 7

Member States shall provide that personal data may be processed only if:

(a) the data subject has unambiguously given his consent; or

...

(f) processing is necessary for the purposes of the legitimate interests pursued by the controller or by

如此，將可限制雇主讀取受僱員工透過雇主電腦系統發送的電子郵件內容。

而美國法所保護的是「通訊內容」。美國與電子郵件監看的主要法規範——電子通訊隱私權法（ECPA）的適用範圍只涵蓋電子儲存系統特定類型的攔截與接近。該法雖禁止公司例行性地監聽員工語音通訊，但多數法院的判決顯示，電子郵件通訊並不適用。

且由於 ECPA 規定有諸多例外規定--事前同意例外、商業目的例外、提供者例外³⁴³。「事前同意」依案例法的研究，只要公司訂有電子郵件政策且通知全部員工，即認有默示同意。商業目的例外，導出的結論是：雇主監控員工業務上電子郵件根本不成問題，甚且，雇主有權力監控電子郵件，以確定員工是否濫用雇主電腦設備。一般情形，雇主經常是電子郵件系統的擁有人，因此「提供者例外」的原則，無異允許雇主得自由監控員工電子郵件。

加上電子郵件本身特有的性質（包含容易為第三者接近、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，因而非屬傳輸中等特質），造成 ECPA 在實際運用時，無法為私營企業員工的電子郵件隱私提供防護罩。

the third party or parties to whom the data are disclosed, except where such interests are overridden by the interests for fundamental rights and freedoms of the data subject which require protection under Article 1 (1).

有論者認為，與第 7 條(a)款相較，第 7 條(f)款扮演了更重要的角色，因為該款規定提供了雇主與員工利益衡量的規定。See YOHEI SUDA, *MONITORING E-MAIL OF EMPLOYEES IN THE PRIVATE SECTOR: A COMPARISON BETWEEN WESTERN EUROPE AND THE UNITED STATES*, 4 WASH. U. GLOBAL STUD. L. REV. 209, 224 (2005)

³⁴³有關 ECPA 規範的詳細說明與批評，請參閱本論文第三章第三節。

五、小結

從本節對於歐盟國家的考察可知，有關電子監控的問題，在歐洲與美國有不同的文化背景與法律保護架構，對於本問題處理的方式與結果自然不同。其相異之處，略有下列幾點：首先從法制規範出發點而言，歐盟相關國家由尊嚴及個人資料自決的立場為出發，透過歐盟人權公約及個人資料保護指令的落實，使個人資料的保護不僅擴及現代科技下的電子監控，且有明確必須遵守的原則，而且不分公部門或私部門工作場所皆受相同保護；而美國法下的隱私權顯然是由自由權及財產權的思考出發，而且美國在憲法增補條款第 4 條的解釋方法上，認為該條適用於對抗政府機關不合理的搜索扣押³⁴⁴，因此於私部門無適用。加上從財產法益保護的思考，侵權行為法上認為使用雇主財產設備沒有隱私的合理預期；聯邦法律規範（例如 ECPA）在舉證責任及明文的例外規定均不利於私部門受僱勞工，因此，私部門勞工的電子通訊隱私權幾乎無法保障。其次，關於電子郵件及其他電子監控的問題，歐洲國家多於勞動法有相關規範，透過明文禁止（例如：義大利勞動法第 4 條規定，禁止透過錄影機或其他設備監視。而且，法律不允許勞工個人個別同意這樣的監視。出於商業需要，透過團體協議或者員工代表會才可能同意。即使代表會已經同意，個別勞工仍可就監視使用的方法或者強度侵犯人格尊嚴提起訴訟。法院判決實務也將監看軟體的安裝列為該條所稱「其他設備」³⁴⁵）、勞動契約法的規定或藉由工會對於工作規則的共同決定權限，對於雇主的

³⁴⁴ 加州州憲法除明文承認隱私權為其州憲法保障的公民權外，且擴及非政府機關的私人雇主（第 1 條規定：" All people are by nature free and independent and have inalienable rights. Among these are enjoying and defending life and liberty, acquiring, possessing, and protecting property, and pursuing and obtaining safety, happiness, and privacy."），See Larry O. Natt Gantt, *An affront to human dignity: electronic mail monitoring in the private sector workplace*, 8 HARV. J. LAW & TEC 345,389-390. (1995)

³⁴⁵ See Lawrence E. Rothstein, *Privacy or Dignity?: Electronic Monitoring in the Workplace*, 19 N.Y.L. Sch. J. Int'l & Comp. L. 379,394-398 (2000)

電子通信政策有共同決定權限以直接規範或間接監督。而美國法似乎缺少此部分的監督機制。最後，就法院判決實務看來，歐盟國家對於私部門工作場所、工作時間內，員工的電子通訊隱私應受到保障是沒有爭議的。未得員工同意的電子郵件監控，原則上都是禁止的。除了雇主要引進監督勞工上網及監督電子郵件系統須與員工代表會簽訂經營協定外，德國實務見解甚至認為，如果雇主要以違反公司電子郵件政策解僱員工，須先行正式警告，才足以支持解僱的正當性。而法國司法實務似乎認為就有關個人訊息的內容是絕對禁止監視。

在電子郵件監看的議題上，歐洲國家給予勞工的保護似乎高於歐盟指令的最低保障門檻規定。

第二節 歐洲人權公約的規範

一、概說

隨著歐洲統合，歐洲理事會（Council of Europe）設於二次大戰後，以維持人權、民主的保護並維持 47 個會員國間的和平³⁴⁶。

歐洲理事會於 1950 年通過「歐洲人權保護與基本自由公約」（人權公約人權公約）

（Europe Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms），要求簽約國應確保其管轄權內之每一人享有公約第 1 章揭示所欲保障之權利與自由。同時，為確保簽約國對公約的實踐與監督，於第 2 章規定，應設立歐洲人權委員會及歐洲人權法院³⁴⁷。歐洲人權法院於是在 1959 年於史特拉斯

³⁴⁶ 參考歐洲理事會網站首頁：<http://www.coe.int/>

³⁴⁷ 請參考，廖福特，歐洲人權法，學林，2003，頁 17-23。

堡設立。

歐洲人權法院的判決，依照公約規定，對締約國有拘束力³⁴⁸。歐洲聯盟條約（1992 馬斯垂克條約）第 F 條第 2 項（1997 年阿姆斯特丹條約第 6 條第 2 項）亦已明文確認歐洲法院長久以來將歐洲人權公約所保障之基本權利，視為歐洲共同體

（European Community）法律制度構成要素之一般法律原則，確立了歐洲人權公約在共同體法的效力³⁴⁹。歐盟在 2000 年 12 月 7 日法國尼斯制定之「歐洲聯盟基本權利憲章」（Charter of Fundamental Rights of the European Union）其序言也再度確認歐洲人權公約及歐洲人權法院判例法上之人權規範效力。綜上所述，歐洲人權公約對歐洲多數國家言，可謂具有普遍性的規範價值。同時，由於個人於依一般國際法原則已用盡國內救濟時，也可向歐洲人權法院提起請求案。因此，在電子監控所涉隱私權利保護的議題上，歐洲法院的判決也成爲的重要參考資料。

歐洲人權公約第 8 條要求尊重私人生活的權利，該條文規定「人人有權要求尊重其私人和家庭生活，其家庭及通信」³⁵⁰。除了因國家安全、公共安寧、國家經濟福利、防止動亂或犯罪、保護健康或道德或保障他人之權利及自由，而爲民主社會所必須，才能依法限制。

本文以下擬就前開歐洲人權公約第 8 條之規範及人權法院相關判決的分析，探討人權法院對私人生活的詮釋。

³⁴⁸ 參考歐洲人權法院網站：

<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Applicants/Information+for+applicants/Frequently+asked+questions/>。

歐洲人權法院的歷史請參考，廖福特，歐洲人權法，學林，2003，頁 51-56，。或參考歐洲人權法院網站：

<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/The+Court/The+Court/History+of+the+Court/>（最後瀏覽日期：2007 年 9 月 30 日）。歐洲人權公約第十一議定書於 1998 年生效後，過去必須由締約國聲明接受歐洲人權法院管轄後才可將案件送交至人權法院的規定已廢除，即各締約國有義務接受新歐洲人權法院的管轄，歐洲人權法院正逐步成爲「歐洲憲法法院」。

³⁴⁹ 鄧衍森，歐洲人權公約的法制化發展，月旦法學雜誌，44 期（1991 年 1 月），頁 27-30。

³⁵⁰ 原文爲：(1) Everyone has the right to respect for his private and family life, his home and his correspondence. (2) There shall be no interference by a public authority with the exercise of this right except such as is in accordance with the law and is necessary in a democratic society in the interests of national security, public safety or the economic well-being of the country, for the prevention of disorder or crime, for the protection of health or morals, or for the protection of the rights and freedoms of others.

二、歐洲人權公約第 8 條規範

（一）歐洲人權公約第 8 條

歐洲人權公約第 8 條為保障隱私及家庭生活的條款，該條第一項規定「人人有權要求尊重其私人和家庭生活，其家庭及通信」。

其所保障之個人私密空間包括要求尊重私人生活、家庭生活、家庭及通信之權利，範圍相當廣泛。就有關私人生活定義，擴展至相當大之範圍，歐洲人權法院認為，私人生活是相當廣泛之概念，而且無法窮盡其定義，甚至認為私人生活是指每個人自由地追尋發展及實踐其人格之範疇，而且其範圍比隱私權還大。

歐洲人權法院指出，所謂自我範疇（inner circle）是指個人可以過其自己所選擇之生活。並排除外在社會干擾其所選擇之領域。但是將私人生活限縮於此「自我範疇」是太過狹隘的，要求尊重私人生活包括一定程度建立與發展與他人關係之權利。因此，歐洲人權法院曾在不同案件中認定，所謂私人生活之概念，包括一個人之身分及照片。亦包括身體及心理之合諧。其擴及於個人之姓名等資料、性傾向、性生活、性別認同等³⁵¹。例外則規定於第 8 條第 2 項中。

歐洲人權法院常以是否符合下列三項要件，作為是否構成第 8 條第 2 項的判斷依據³⁵²。

1. 需有法律依據（complied with its own laws）。其下又有兩項標準，分別為是否有法律基礎及是否有可預見性。
2. 合法之目的性（legitimate aims）。公約列舉有：為國家安全、公共安全、國家經濟之健全、防止犯罪及違反國家秩序、保障身心健康及保障他人之權利與自由之利益等。

³⁵¹ Niemietz v. Germany, ECHR 80 (16 December 1992)。參廖福特，人權法論叢，元照，2007 年，頁 83-84。

³⁵² See European Court of Human Rights, M.S. v. Sweden, Judgment of 27 August 1997, *Reports of Judgments and Decisions* 1997.

3. 需為民主社會之所需（necessary in a democratic society）。

人權法院依下列要件判別是否違反第 8 條規定：

法院首先確定涉及私人生活（private life），家庭生活（family life），家（home）或通信（correspondence）。其次，確認國家是否採取積極措施「尊重」或「保護」人權公約第 8 條規定下的人權。然後再判別國家是否須負舉證責任。在須負舉證責任的案件，法院分析該行為是否遵循法律規定、有合法目的，且依循在一個民主的社會實現目的所必要³⁵³。

（二）私人生活的意涵—人權法院的解釋方法

人權法院一般認定「私人生活」包含隱私的組成部分。對私人生活的尊重，至少包括如一個人所希望的，避免在公眾注意下生活。這類案件通常具有私人特質的案件多被承認或者不爭論。雖然，人權法院還沒有提供充分和(更重要)界定，只能個案認定，但近來法院透過判決認定以下與第 8 條規定的隱私有關：（1）愛滋病毒檢測身分（HIV status）（2）醫療記錄（medical records）（3）童年行為的歷史（childhood behavioral history）（4）變性案件原先的性別認定（original gender identification in transsexual cases）³⁵⁴

有關「私人生活」涉及個人人格及個人自決部分，在 X v. Iceland 案³⁵⁵，居住在冰島雷克雅未客(Reykjavik)的申請人挑戰禁止他在家裏飼養狗的法規。在本案，人權委員會指出：

³⁵³ H. Tomas Gomez-Arostegui, *Defining Private Life Under the European Convention on Human Rights by Referring to Reasonable Expectations*, 35 Cal. W. Int'l L.J. 153,156 (2005)

³⁵⁴ Z v. Finland, 1997-I Eur. Ct. H.R. 323; Martin v. United Kingdom, App. No. 27533/95, 21 Eur. H.R. Rep. CD112 (1996) (Commission Decision); Gaskin v. United Kingdom, 160 Eur. Ct. H.R. (1989); B v. France, 232-C Eur. Ct. H.R. (1992).

³⁵⁵ X v. Iceland, App. No. 6825/74, 5 Eur. Comm'n H.R. Dec. & Rep. 86, 87 (1976) (Commission Decision).

要求尊重私人生活的權利，不只是隱私的權利，也包括在一定程度建立與發展與他人關係的權利³⁵⁶。

上述有關「私人生活」包含人格的概念，已為多數學者所接受。最近，人權法院已將私人生活擴及有關個人自決權的內容，認為包括一個人的姓、性生活、服裝、醫療、性傾向、身體完整均在人權公約第 8 條指涉範圍³⁵⁷。

（三） 正當期待或合理隱私期待的檢驗

「隱私的合理的期待」(The “reasonable expectation of privacy”) 最早出現在美國 1967 年的卡茨案 (Katz v. United States³⁵⁸)。本案美國聯邦最高法院以此判斷何種情形下，構成憲法修補條款第四條所規範的，對身體、住所、文件、財物的無正當理由的搜索扣押。美國聯邦最高法院已經將該條款適用到公部門工作場所。

「隱私的合理期待」也是侵權行為的判斷要素。人權法院於 1997 年後，也陸續於案例中提及「隱私的合理的期待」或正當期待 (“legitimate expectation”)，以下列舉幾則判決：

1. Halford v. United Kingdom³⁵⁹

³⁵⁶ 原文為：The right to respect for private life is not only the right to privacy, but also, to a certain extent, the right to establish and develop relationships with other human beings. 但本案人權委員會認為飼養狗不在私人生活的領域內。(The keeping of a dog does not come within the sphere of the private life of the owner)

³⁵⁷ H. Tomas Gomez-Arostegui, *Defining Private Life Under the European Convention on Human Rights by Referring to Reasonable Expectations*, 35 Cal. W. Int'l L.J. 153,161 (2005)。

³⁵⁸ 389 U.S. 347 (1967)

³⁵⁹ Halford v. United Kingdom, 39 Eur. Ct. H.R. 1004 (1997).

「隱私的合理期待」(The “reasonable expectation of privacy”) 一詞，在歐洲人權法院首見於 1997 年哈爾福德案。

本案關於申請人辦公室電話受攔截，法院引用判決先例，認為辦公室電話為第 8 條所稱「私人生活」所涵蓋。並且基於下列二理由，說明本案申請人有隱私的合理的期待：a. 沒有任何證據顯示，哈爾福德女士就電信系統的攔截給予警告。 b. 她的辦公室中，有兩部電話，其中一明確指定供她的私人使用。而且，她已經被給予保證，為了答覆備忘錄，她的辦公室電話得用於處理性別歧視訴訟目的。人權法院以沒有正當理由侵犯私人生活，認定違反人權公約第 8 條規定。但本案法院並未說明如果本案經雇主通知將記錄辦公室所有電話，是否即不違反該規定。

2 P.G. & J.H. v. United Kingdom³⁶⁰

在哈爾福德案發生後 4 年，法院於 *P.G. & J.H. v. United Kingdom* 案再次引用「隱私的合理期待」。

本案涉及警察可否就嫌疑犯在警察局與警員的對話秘密錄音，以取得聲音比對。本案警察得知包括申請人在內的幾個人正計畫搶劫一輛運鈔車。為了試圖阻止搶劫案發生，並且辨識那些陰謀者，警察設置監聽設備偷偷在某位共謀嫌疑犯公寓裡監聽談話。事後，警察為了聲音比對，於是，於申請人於警局等候交保責付的程序中秘密錄音。申請人稱政府已經侵犯他們的私人生活，因為他們不知道且無任何懷疑警察在錄音他們的談話。政府抗辯認為無私人生活的適用，因為錄音是製造獲得聲音採樣(並非私人或實質的資訊)，而且聲音是公開的外部特徵。人權法院則認為聲音採樣屬於私人生活範疇。法院先說明有許多相關要素可探測是否對一個人的私人生活產生影響。一個人的合理隱私預期可能是重要要素，雖然不必然是最終的決定要素。但法院隨即將重心置於這些錄音分析之個人資料是

³⁶⁰ P.G. AND J.H. v. THE UNITED KINGDOM (Application no. 44787/98) (2001)

否被處理，看不出來以申請人的隱私的合理期待為判斷基準的論述。

3. *Peck v. United Kingdom*³⁶¹

Peck v. United Kingdom 一案，係有關媒體可否使用錄影監視影像及其使用方法。英國 Brentwood 郡於 1994 年建立市區公共監視系統以防止犯罪。1995 年 8 月 20 日當事人因為個人及家庭原因而感到非常沮喪，於是，深夜拿了一把菜刀，在市中心欲割頸自殺，但在自殺之前便被警察依精神衛生法逮捕監禁，當時他不知道監視錄影系統已錄下其行為。後來 Brentwood 郡於 1995 年 10 月出版「監視系統新聞」(CCTV News)，其中引用當事人兩張照片，並為文論證監視系統協助阻止可能之危險，而且這兩張照片未經處理，可辨識身分。後來照片為「Brentwood 郡週報」(Brentwood Weekly News) 之頭版所引用，同樣地照片未特別處理。此照片後來並且為發行量約兩萬四千份之地區「黃頁廣告商」(Yellow Advertiser) 及約有三萬五千名觀眾之「安格利亞電視台」(Anglia Television) 引用，但此電視台對當事人之照片作頭部模糊處理，不過從其髮型及鬍鬚可以辨識身分。後來甚至「英國廣播公司」(BBC) 亦在其「打擊犯罪」(Crime beat) 系列節目中採用照片，但是沒有特別處理，預估有九百二十萬人收看節目。因此當事人的家人、朋友、鄰居認出他。申請人認為 Brentwood 郡公布其照片違反人權公約第 8 條規定。

在個人私人生活保障之基本原則部分，歐洲人權法院首先強調，當在公共街道使用系統性或固定性之錄影設備便會產生有關個人私人生活的問題，人權法院認為在公眾場合設立監視系統錄影但沒有儲存影像的話是不侵犯個人之私人生活，反之如有儲存則有侵犯私人生活之問題。就地點而言，英國政府抗辯其拍攝錄影的地點為公共道路，所以沒有侵犯個人之隱私。然而，人權法院認為保障私人生活，不只是保障其私密空間而已，亦包括與人群之接觸，並非依個人出現於公眾場合

³⁶¹ 2003-I Eur. Ct. H.R. 123.

便失去保障隱私的權利³⁶²。

本案人權法院先引述 *P.G. & J.H. v. United Kingdom* 案關於合理隱私期待的檢驗。但為確認當事人的私人生活是否被侵害，即接著討論當事人是否參加公眾活動，是否為公眾人物，而且，人權法院亦認為本案中媒體沒有適當處理當事人身分，因而當事人之家人、朋友、鄰居或同事得以辨識其身分，因而認為這些結果遠遠超出一個過路人所被公開影像之範圍，亦超出治安維護觀察之領域，其已超越當事人所能預測之範圍，因此認為是對個人私人生活的嚴重侵犯。和 *P.G. & J.H. v. United Kingdom* 案一樣，主要以個人資料是否被處理為主要依據。本案人權法院似乎認為申請人無法預見他自殺行為的照片會被揭露，因此，雖然申請人不能主張有隱私的絕對的期待，但他能主張有部分期待。

4. von Hannover v. Germany³⁶³

本案是判決中針對隱私的正當期待（“legitimate expectation”）有爭議的重要判決。同時，本案亦涉及人權公約第 8 條對私人生活尊重及第 10 條³⁶⁴表達自由的權衡。

本案當事人是摩納哥皇室成員卡洛琳公主。自從 1990 年代初期，當事人就在許多歐洲國家法院進行訴訟，希望阻止媒體刊登有關其私人生活照片。與本案有關的六組偷拍當事人的照片，都是由德國新聞媒體所拍攝。其中五組照片是由 Bunte 記者所偷拍，時間分別是 1993 年及 1997 年，拍攝內容分別是當事人騎馬、獨自逛街購物或騎腳踏車、與 Mr. Vincent Lindon 在餐廳吃飯、在奧地利滑雪渡假、

³⁶²參考，廖福特，人權法論叢，元照，2007 年 3 月，頁 107-116。

³⁶³ von Hannover v. Germany (2004). (Application no. 59320/00)

³⁶⁴ 歐洲人權公約第 10 條第 1 項規定：「人人均有表達自由權，此權利應包括持有意見之自由及不受公務機關干預及不受境域限制地接受及傳遞訊息之自由，此條款不應限制各國要求廣播、電視或電影事業應取得證照之權利。」

原文為：Everyone has the right to freedom of expression. this right shall include freedom to hold opinions and to receive and impart information an ideas without interference by public authority and regardless of frontiers. This article shall not prevent States from requiring the licensing of broadcasting, television or cinema enterprises.

與 Ernest August von Hannover 王子離開其在巴黎的居所或與 Ernest August von Hannover 王子打網球及牽腳踏車。第六組照片登在 *Neu Post* 雜誌，時間在 1997 年，有關當事人在 *Monte Carlo Beach Club* 被一個障礙絆倒。德國聯邦憲法法院強調新聞自由及大眾瞭解當事人在公開行為以外之舉止，即使偷拍的媒體是娛樂雜誌亦不影響，認定本案不違反德國基本法³⁶⁵。而德國聯邦憲法法院採取兩種標準，一種是功能性（functional），另一種是空間隔離（spatial isolation）³⁶⁶，認為當事人作為公眾人物³⁶⁷，只有在其特別安排離開群眾獨處，及確信獨處時以其不是在公眾面前一般地表現其行為舉止，才能享有在其自己居所之外之私人生活的保障。德國聯邦憲法法院³⁶⁸主要是以拍攝場所區分認定是否侵犯公眾人物之隱私權。相對地，歐洲人權法院則是審理德國之立法及法院判決是否違反人權公約第 8 條規定。人權法院一如往昔先分析是否與私人生活有關。並指出，第 8 條包括一個人的身分(包括名字和照片)，心理和及身體合諧及個人與他人之來往。有關個人照片，歐洲人權法院認為無論是有關私人或公眾事物，或是所取得之照片只是限於少數人使用或是公開給大眾知道，都是人權公約第 8 條保障範圍。歐洲人權法院認為，即使是一位公眾所熟知的人物，亦享有私人生活受到保障及尊重之正當期待（legitimate expectation）³⁶⁹。人權法院判決認定的重點認為：平衡私人生活及新聞自由（人權公約第 10 條）之決定因素是所出版照片及文章是否公眾之一般利益辯論（debate of general interest）有關，而本案之照片與公眾之一般利益辯論無關³⁷⁰。

惟本案中人權法院法官 Barreto 雖同意有人權公約第 8 條的違反，然而，他的意

³⁶⁵ 有關德國聯邦憲法法院判決中譯，可參，吳綺雲譯，摩納哥卡洛琳公主案判決，收於，德國聯邦憲法法院判決選輯（十一），司法院印行，頁 57 以下。

³⁶⁶ 人權法院認為「空間隔離」原則在理論上似乎適當，實際上太含糊，而且該個人很難提前確定。故認為就本案言，僅因將申請人歸類為「當代出色人物」（contemporary society “par excellence”），就推論對她的私人生活侵犯是合理，理由不足夠。

³⁶⁷ 德國聯邦憲法法院認為德國藝術著作權人法第 23 條第 1 項所稱之「當代出色人物」（contemporary society “par excellence”）之照片應受較少保護。

³⁶⁸ Caroline III, BGHZ 131, 132.

³⁶⁹ 參考，廖福特，人權法論叢，元照，2007 年 3 月，頁 96-107。

³⁷⁰ 人權法院雖未清楚界定公眾之一般利益之定義，但認為本案照片報導的是私人生活細節（details of the private life of an individual），對於政治運作或公共辯論並無任何助益或重大影響。

見³⁷¹認為，無須以單獨的「公眾之一般利益辯論」去檢驗公約第 10 條的規定，相反地，Barreto 法官（或者包含 ZUPANČIČ 法官³⁷²）認為應該以更寬廣的正當期待（legitimate expectation）來檢驗，在他看來，正當期待的檢驗已經合併第 10 條的公共利益，因為正當期待原來就具有承認公眾人物由於她們的名氣，生活中在住家以外，尤其是公共場所，不可避免受某些限制條件影響。名氣和公共利益，無可避免造成對普通人與公眾人物的私人生活保障有不同的判斷標準。他也懷疑：卡洛琳公主在海灘俱樂部或者在逛街購物時是否有不被公眾注意的合理期待。

（四）評論

由上述幾則判決案例可以看出，關於人權公約第 8 條規定之「私人生活」尊重及保護的判斷基準，歐洲人權法院雖由 1997 年 *Halford v. United Kingdom* 案首次使用「合理隱私期待」或「正當期待」一詞，惟並未就「合理隱私期待」或「正當期待」有清楚的界定說明。而上述之 *P.G. & J.H. v. United Kingdom* 案、*Peck v. United Kingdom* 使用的檢驗方法係以個人資料處理為主要判斷的決定性要素。但 *von Hannover v. Germany* 案因涉及言論自由的層面，歐洲人權法院採取的判斷方式，與上開二案例不同。本案人權法院試圖區分私人生活的界限及與調和人權公約第 10 條所保障的新聞自由及私人生活保障的權衡。

在公眾人物的私人生活與言論自由如何平衡的情形，人權法院在先前的判決已經處理過。以 *Plon v. France*³⁷³ 案對照來看，該案涉及法國出版公司出版了由一位職業記者與法國前總統 President Mitterrand 私人醫生 Dr. Claude Gubler 共同撰寫的，名為 *Le Grand Secret* 的書，書中描寫了 Dr. Claude Gubler 在嘗試隱瞞 President

³⁷¹ See *von Hannover v. Germany*, Concurring Opinion of Judge Cabral Barreto.

³⁷² For a commentator adopting the latter reading of Judge Zupanic's opinion, see Paul Reid, "Regulating" Online Data Privacy, 1 SCRIPT-ed 533, 536 (2004), at <http://www.law.ed.ac.uk/ahrc/script%2Ded/issue3/privacy.asp> (最後瀏覽日期：2007 年 10 月 6 日)

³⁷³ *Plon (Société) v. France*, no.58148/00, 18 May 2004.關於本案詳細事實經過及評析可參考，劉靜怡，醫療秘密與出版自由-評歐洲人權法院之 *Plon v. France* 案，台灣本土法學 73 期（2005.8），頁 97-114。

Mitterrand 在 1981 年便被診斷出來的癌症時，所遭遇的困境。President Mitterrand 的遺孀和子女在該書出版後的第二天起訴要求法院緊急裁決，法院也作出禁止該書散佈的禁制令，實質審理後，判決 Dr.Claude Gubler、Plon 出版公司和 Plon 出版公司的執行經理因揭露受醫療秘密保護原則規範的醫療資訊，應負擔民事責任。禁制令案在法國法院審理時，作出維持禁制令及民事損害賠償。但在 *Plon v.France* 案，歐洲人權法院認為，系爭書籍的確指出了政治人物私領域透明性此一議題具有公共利益的價值，當國家領導人患有嚴重疾病時，公眾具有知悉的權利。

而 *von Hannover v. Germany* 案，人權法院認為這些德國雜誌上刊登的照片是關於申請人純粹私人性質的日常生活活動，包括練習運動、走路、離開餐廳或度假中。人權法院進一步指出，揭露非官方職務之人的私人生活必須與公眾之一般利益辯論有關才可以。

von Hannover v. Germany 案值得注意的是，本案重新提起關於隱私的正當期待檢驗的適當性問題。雖然本案人權法院法官 Barreto 認為，僅以隱私正當期待的檢驗已經合併第 10 條的公共利益，即可判斷是否構成私人生活的侵害。然而，本文以為，隱私的正當期待除了很難有放諸四海而皆準的基準外，因為隱私的期待在社會客觀上是否認為「正當」或「合理」，本來就涉及生活經驗、社會規範，甚至在舉證上證據的問題，在各會員國間無可避免產生差異。縱然個案判斷，也如同 Barreto 法官承認的，每個人的判斷可能產生差異。依他採取的正當隱私期待的判斷方式，在 Monte Carlo Beach Club 的照片雖然是秘密拍攝，不過，那些海灘俱樂部游泳池對一般普通民眾開放，而且，從相鄰大樓可見到。故而，他認為此部分照片與上街購物照片，似乎沒有不被暴露於公眾注意及媒體之下的合理期待。不過，其他照片，例如申請人騎馬、打網球的照片則有相反的判斷。

更重要的是，本文以為，以正當期待作為判斷基準顯然大大減弱了人權公約第 8 條「私人生活」的保護射程。此種判斷基準顯然是回歸隱私在美國侵權行為上的

判斷³⁷⁴。本文不否認 ZUPANČIČ 法官所言，「絕對的隱姓埋名是魯賓遜的權利」（“The absolute incognito existence is the privilege of Robinson”）。但在隱私的保障目的已經由最初的個人生活安寧的保護向個人尊嚴及資訊自主推移的今日，且人權法院在判決中也擴張了「私人生活」的範圍，實不宜再限縮至與隱私相關領域。多數意見以是否有人權公約第 10 條規定之違反去考量新聞自由與個人私人生活保護的界限顯然較可採。未來人權法院或許無可避免遭逢隱私正當期待的迂迴論證也不一定。

第三節 人權法院重要判決

本節主要論述歐洲人權法院對人權公約的回應及對「私人生活」與私人生活通信有關判決，以檢視人權法院的態度。

一、Niemietz v. Germany (1992)

在 Niemietz v. Germany³⁷⁵案，歐洲人權法院擴大「私人生活」的定義，認為「自我範疇」（inner circle）也包括一定程度建立與發展與他人關係之權利。

本案是擴展工作場所隱私的一個有用先例。

本家中德國律師 Niemietz，遭慕尼黑地區法院以調查犯罪之理由，發布搜索令搜索辦公室。進行搜索了四個文件櫃的客戶資料及六個個人的文件檔案。申請人因此主張不正當干涉在他的私人生活和家庭，構成了人權公約第 8 條的違反。

在本案，法院注意到在私人生活（private life）和職業生活（professional life）之間的區分可能將引起不平等的處理。本案 Niemietz 法庭認為第 8 條所稱「通信」（correspondence）的意思，不侷限於私人通信，認為第 8 條所保護的通信，不

³⁷⁴ 如果以 ZUPANČIČ 法官的協同意見書看來，即是以隱私是獨處的權利作為思考方式。

³⁷⁵ Niemietz v. Germany, 251 Eur. Ct. H.R. 23 (1992)

管是私人還是職業上的通信皆包括，不應有區別。³⁷⁶

二、Halford v. United Kingdom Government (1997)

在 Halford v. United Kingdom Government³⁷⁷ 案，歐洲人權法院考慮是否將人權公約第 8 條適用於工作場所對個人電話的攔截。在哈爾福德案，申請人哈爾福德女士服務於警察機關擔任助手，但在七年期間每次申請升遷皆被拒。哈爾福德女士於是以性別歧視為由起訴請求賠償。她在警察機關反對她的同事，秘密攔截的她在家里及辦公室的電話³⁷⁸。

在本案，英國政府試圖以類似美國基於財產權的辯論方式，主張雇主得未經通知監控由雇主提供的電話。

然而，歐洲人權法院認為秘密攔截哈爾福德女士從辦公室打的私人電話實際上不能認為合理的干涉隱私和通信的權利。從辦公室打的私人電話仍在人權公約第 8 條所涵括的私人生活（private life）及通信（correspondence）規範下。

法院認為私人通信包含電子郵件、傳真，無線通信和所有技術上所稱通信的方法。法院也認為申請人有隱私的合理期待，尤其是她對於攔截電話事前未經任何警告，而且被授權用於私人目的³⁷⁹。

這也是人權法院判決首次出現「隱私的合理期待」（reasonable expectation of

³⁷⁶ Michael L. Rustad & Sandra R. Paulsson, *Monitoring Employee E-mail and Internet Usage: Avoiding the Omniscient Electronic Sweatshop: Insights from Europe*, 7 U. PA. J. LAB. & EMP. L. 829.872-873 (2005)。

³⁷⁷ Halford v. United Kingdom, 39 Eur. Ct. H.R. 1004 (1997).

³⁷⁸ 案例事實參考，Michael L. Rustad & Sandra R. Paulsson, *Monitoring Employee E-mail and Internet Usage: Avoiding the Omniscient Electronic Sweatshop: Insights from Europe*, 7 U. Pa. J. Lab. & Emp. L. 829.874 (2005)。H. Tomas Gomez-Arostegui, *Defining Private Life Under the European Convention on Human Rights by Referring to Reasonable Expectations*, 35 Cal. W. Int'l L.J. 153.165-166 (2005)

³⁷⁹ 本案申請人的辦公室中，有兩部電話，其中一明確指定供她私人使用。而且，她經保證，為了答覆備忘錄（memorandum），她的辦公室電話得作為處理性別歧視案件目的使用。

privacy) 一詞。但法院並未說明若有事前聲明，是否即得監聽或紀錄電話紀錄。

本案是重要先例，因為它證明法院不願意給予雇主監視權利，僅因為他們就資訊技術設備有財產利益。私人通信不會僅因為設備提供為辦公室使用而失去私人通信地位。法院也注意到政府機關對通訊所為的秘密監視或攔截，有被濫用的危險。法院表示對於秘密的監視，國家法律必須提供救濟以保護個人權利³⁸⁰。

三、Copland v. The United Kingdom³⁸¹ (3 April 2007)

人權法院最近的判決指出，不論公司是否訂有清楚的員工使用政策，一旦公司並未告知員工其在公司內的通訊或電子郵件往來可能會受到公司的監視，則該公司將可能違反歐洲人權公約第 8 條規定。

(一) 案例事實

本案申請人受雇於英國南威爾斯卡馬森學院 (Carmarthenshire College)，原擔任校長私人助理，1995 年底，她被要求與副校長工作。大約在 1998 年 7 月，申請人與一男董事一起訪問其他大學校園。她後來意識到副校長已經與該大學聯繫，探聽她的訪問並且暗示她和主管間的不恰當的關係。

在僱用期間，申請人的電話、電子郵件和網路使用行為受到監控。英國政府說明監控目的係為了探查申請人是否為個人目的過度利用學院設備。政府說明電話監控方式係由分析電話帳單所示該學院電話所撥出電話和通話的長度、日期、時間和花費。

申請人相信監控除了通話紀錄外，包含打給她的個人電話。她說明，副校長知悉和她通話人的姓名；申請人的網路使用行為（包含瀏覽的網頁、時間及資料）

³⁸⁰ Michael L. Rustad & Sandra R. Paulsson, *Monitoring Employee E-mail and Internet Usage: Avoiding the Omniscient Electronic Sweatshop: Insights from Europe*, 7 U. Pa. J. Lab. & Emp. L. 829.874 (2005)。

³⁸¹ Copland v. The United Kingdom (Application no. 62617/00) (2007) (judgment) .

也受到副校長監控。監控持續了幾個月。

申請人後來意識到，她的電子郵件也受到監視，因為她的繼女被要求提供發送到學院的電子郵件訊息。經申請人去函詢問此項監控是針對一般的調查，還是特別針對她的電子郵件，學校資訊中心回復，是應副校長的要求，監視她個人的電子郵件。

學校對於員工電話、電子郵件、網路的使用並沒有有效的監看政策規範。

申請人並提供其他受不當和侵入性監控的成員的陳述。

(二) 英國國內法相關法律及判決

1. 英國有無隱私的法律？

英國有很長一段時間並未承認所謂一般隱私權 (general right to privacy)。

但自從 2000 年 10 月 2 日英國「1998 年人權法案」(Human Rights Act 1998) 生效後 (2003 年施行)，要求司法機關適用法律必須符合歐洲人權公約各機構之意見，法律解釋必須符合歐洲人權準則³⁸²。在之前的 *Douglas v Hello!*³⁸³ 案，法院並未進一步說明在英國法下有隱私的權利。

在 2000 年通訊監察法 (The Regulation of Investigatory Powers Act 2000) 規範通訊的攔截。電信通訊合法商業運用通訊監察規則 (The Telecommunications (Lawful Business Practice) Regulations 2000，簡稱電信規則) 依據 2000 年通訊監察法頒布，並在 2000 年 10 月 24 日生效。電信規則列舉了雇主得例外未經員工或第三人同意，記錄或監控受僱人通訊(例如電子郵件或者電話)的情形。除上開情形

³⁸² 人權法案是將歐洲人權公約之準則於國內實現。共有 22 個條文。人權法案於第 6 條之 1 明定公務機關不得從事有違公約所定權利的行為。

³⁸³ *Douglas v Hello!* 案 (2001) 係有關著名演員 Michael Douglas 和 Catherine Zeta-Jones 授權 OK 雜誌獨家拍攝及公開其婚禮照片。婚禮後二天，Douglas 和 OK 雜誌獲悉 Hello! 雜誌將公開經由賓客所拍攝的照片，即向法院聲請發布禁制令。但英國上訴法院駁回此項請求。主要理由認為，Hello! 雜誌即將公開照片若遭禁止，其損失重大，難以估計。反之，若准其公開，OK 雜誌的損失易於計算，兩相權衡認以不發布禁制令為當。在本案 Sedley L.J 認為應肯定隱私來自個人自主價值的原則，應受保護。

外，雇主被要求採取合理的措施通知雇員他們的通訊可能被攔截。

2.英國政府抗辯理由

英國政府抗辯主張本案雖然在 1999 年 11 月之前對申請人電話的監控，但未擴張至電話的攔截或瀏覽網站的內容的分析。並主張本案與 1997 年的哈爾德福案有明顯的不同，該案係就指定供私人使用的電話被攔截。本案僅就學院設備自動產生的訊息的分析，沒有第 8 條尊重私生活或者通信的個人目的。

並且認為本案基於下列幾點理由，對申請人電話，電子郵件和使用網際網路的記錄的分析是合理的：1.基於確保雇主提供的設備沒被濫用和保障他人之權利與自由之利益的合法目的性。2.由法定組織提供之設備可合理可預知的在公務之外不能過分使用。3. 本案為民主社會之所需（necessary in a democratic society）。

（三）判決結果

本案歐洲人權法院最後判決如下：

1.關於私人生活的範圍，法院認為，從哈爾德福案確立在工作場所的電話在第 8 條「私人生活」及「通信」所包含的概念下。在哈爾德福案，該申請人未受監聽警告，所以有合理的隱私期待；同樣地，本案申請人對於電子郵件及網路使用行為應有合理的隱私期待。

2.法庭認為在申請人不知悉的情況下，對於申請人電話、電子郵件和網路使用行為個人資訊的蒐集儲存，違反人權公約第 8 條私人生活和通信尊重的權利。

3. 關於第 8 條權利的侵犯是否有法律的依據？

避免缺乏監督及公權力濫用的風險，在哈爾德福案，法院認為應在第 8 條之下建立國內的保護法律，禁止任意干涉。這也表達了不僅須遵守國內法，同時必須與人權公約相容。（在 *Khan v. the United Kingdom*，*P.G. and J.H. v. the United Kingdom* 案即引用）

本案當時並沒有相關的國內法規範。法院不排除在某些情況下，為了合法的，對於員工在工作場所電話、電子郵件或網際網路使用的監視，也許被認為是民主社會所必要的（“necessary in a democratic society”）。但在本案法院認為

有第 8 條之違反。

申請人同時認為未提供救濟途徑，同時有第 13 條³⁸⁴之違反。但法院不認為審查第 13 條是有必要的。

申請人提供醫療報告指出她身受失眠之苦。法院認為申請人有憂慮，心情低落和失眠的精神上損害。最後，法院判決申請人可獲得 3,000 歐元關於非財產上的損害賠償、6,000 歐元的律師費用和花費及上開金額所生任何稅款。

四、小結

我們由上述的幾則判決可以看到，歐洲人權法院已將人權公約第 8 條規範之「私人生活」的定義，擴大至工作場所的通信。電話、電子郵件和網路使用行為均在「通信」的概念下。*Halford v. United Kingdom Government* 首創「隱私合理期待」的概念，說明未經通知的秘密監控當然侵害當事人的隱私合理期待。惟就隱私的合理期待並未有清楚的說明。

而最近的 *Copland v. The United Kingdom* 一案，人權法院更表明了捍衛私人生活之保障的堅定態度。英國於該案案發當時並無國內法的規範，但人權法院採取了強力的介入手段。英國後來於 2003 年頒布就業資料保護法（The Employment Practices Data Protection Code），規範電子郵件監控。但本案卡馬森學院對於員工電話、電子郵件、網路的使用並沒有有效的監看政策規範且未事先告知，人權法院是否認為於有明確的監看政策，且經告知的情形，則員工即無隱私的合理期待，或未來將建構可接受的電子郵件政策，或許仍值後續觀察。

³⁸⁴歐洲人權公約第 13 條規定：「任何人本公約所保障之權利或自由被侵犯時，其於國內機制中必須有有效之救濟，即使此侵犯為公務人員所為亦同。」

原文為：“Everyone whose rights and freedoms as set forth in [the] Convention are violated shall have an effective remedy before a national authority notwithstanding that the violation has been committed by persons acting in an official capacity.”

第四節 結語

本章主要討論歐盟對於電子郵件監控問題的相關立法及歐洲各國執行及立法情形，並藉由案例研析觀察歐洲各國司法實務的看法；同時，對於歐洲人權公約第 8 條的規範、人權法院的解釋及歐洲人權法院的判決加以論述評析，作為美國法經驗的對照。

關於歐洲國家個人資料保護的架構與內涵，我們不難發現，由個人資料保護指令（Directive 95/46/EC）的法律基礎，及其確立的原則，並透過該指令的中心規範，員工在工作場所的電子郵件監控屬於個人資料保護範圍已無爭議。

目前歐盟規則（regulations）或指令（directives）雖均未對勞工的電子監控有明確的規範，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，但各會員國已依照個人資料保護指令第三十二條規定，訂定相關法律落實個人資料保護。

於比較各國對於個人資料保護及工作場所隱私的特別規範上，發現除了個人資料保護的相關法律規定外，關於電子郵件監控的問題，許多歐洲國家或將個人資料保護規範適用於工作場所，或透過勞動法相關規範，藉由員工代表會的決定權來監督雇主對於員工電子郵件或上網內容的控制和監視。與美國法最大的區別在於，在歐洲國家不管公部門或私部門員工在個人資料保護所受保護並無區別，但私部門勞工可能有勞動法相關規範的適用。而以歐洲各國實務見解來看，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。除了英國於 2003 年頒布就業資料保護法（The Employment Practices Data Protection Code³⁸⁵），包含「第三部，工作場所監控」，規範就業中的電子郵件監控外，法國、德國實務見解更

³⁸⁵ The Employment Practices Data Protection Code 分為四部分：part 1—recruitment and selection；part 2—employment records；part 3—monitoring at work；part 4—information about workers' health。

落實解僱的最後手段性，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。

而由歐洲人權公約的規範及人權法院的判決，我們發現在個人資料保護方面，歐洲人權法院常以「法律依據」、「合法之目的」、「民主社會所需」三要件作為檢驗。而且依歐洲人權法院的見解，人權公約第 8 條所規範的私人生活的範疇，包含發展及實踐其人格的範疇，涵蓋範圍遠比隱私權還大。

由歐洲人權法院的案例我們也可看出，歐洲人權法院認為，工作場所的私人通信仍人權公約第 8 條所涵蓋的「私人生活」及「通信」規範下，不會因為使用的是辦公室設備就失去私人通信的地位。2007 年的 *Copland v. The United Kingdom* 案，人權法院認為本案由工作場所發送的電子郵件，涉及與個人私人生活有關資料的蒐集儲存，應受到人權公約第 8 條的保護。這也是歐洲資訊自主模式與美國財產權取向模式不同之點。至於在涉及言論自由及私人生活的衡量（例如：*von Hannover v. Germany* 案），是否宜以合理隱私期待作為人權公約第 8 條適用的門檻及決定性基準，本文也提出看法，贊成多數意見，認為多數意見依第 10 條判斷是否涉及公共利益，平衡私人生活及言論自由，較之以合理隱私期待合併作為檢驗有無違反人權公約第 8 條規定為妥適。