

第四章 監控權與隱私權衝突初步分析

第一節 監看員工電腦情況

在和信電訊案發生之前（詳情請參考本研究第三章第三節第七項），公司國內另一家資訊大廠聯華電子也在民國90年的7月5日，有員工轉寄董事長曹興誠給員工的信。致使聯電以「不務正業」為由，解僱其中十名員工，且沒有給付資遣費。解僱的消息，引發社會上的議論。雖然在該信註明不得轉寄，但究其內容，並未有商業機密可言，在客觀上也沒有造成公司的損失，但是卻造成十名員工因此遭到撤職之命運¹。接著在民國九十一年間發生台積電公司員工以電子郵件洩露公司高科技的商業機密案，造成公司重大損失。即台積電員工在離職之前將公司機密用電子郵件寄至競爭公司，致引發訴訟²。企業雖然可以用公司所制定的保密條款與員工隱私權條款對員工加以教育與約束，但是對於員工的網路上的監督機制若是沒有充分落實執行，則落於空談。

這些事件均引起許多人探討，有關於資訊安全與監看權與員工隱私權的一些議題，其中突出的即為雇主如何能在保護公司商業機密，保證員工上班使用電腦時的效率的前提下，監看員工使用公司的電腦情況以及員工使用電子郵件通訊之間的界限如何劃分？企業可否因為保護商業機密為由而侵害員工在電腦上的資訊隱私權？

目前員工因為上班時間上網觀看不當網站或是收取不當電子郵件因而被解僱的事情仍然發生。例如西元2008年，美國西雅圖州政

¹ 有關於此案例之相關報導請詳見：經濟日報，2001年7月7日，〈聯華電子電子郵件案〉。

² 參考王銘勇，網路洩密罪之研究，http://www.dzlaw.com.tw/law_2/12_3.htm

府的港務局以「電腦使用行為不良」為由，解僱八位員工和四位顧問，這些不良行為包括使用辦公室電腦閱覽色情照片以及閱讀有關性取向、種族、性別、和國籍之笑話³。這些員工利用上班時間，進行不當之行為，這種占用了上班時間與使用公家財產進行個人之行為固然可議，但是企業是否可以考慮其他較為輕微之處罰手段而不是悍然解除雙方之契約？

根據歐洲人權法院近日所做出的判決，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看，則該公司將可能違反歐洲人權公約(European Convention on Human Rights)。該案例乃是由於一位任職於英國卡馬森學院(Carmarthenshire College)的員工—Lynette Copland發現自己的網路使用情形及電話均遭到工作單位之監看，因而向歐洲人權法院提出告訴。由於卡馬森學院並未提醒員工在工作場合之電子郵件、電話或其他通訊可能遭到監看，因此原告的律師主張原告在工作場合之電話、電子郵件、網路使用等其他通訊都應具有合理的隱私權期待，而受到歐洲人權公約第 8 條的保障。歐洲人權法院判決原告勝訴，同時可獲得約 5910 美元之損害賠償以及 1,1820 美元之訴訟費用⁴。

科技的發展使得企業對於員工的監看愈來愈容易。其實雇主是希望藉由網路安全機制，避免駭客侵入企業的電腦系統，竊取公司機密或破壞電腦網路系統。然而員工造成的侵害卻未必小於駭客或病毒所造成的損害，因此許多企業才紛紛安裝監看程式，將員工上

³ 參考新浪網網路全球新聞，「偷看色情電郵 港務局 12 員工被炒」
<http://news.sina.com/us/singtao/104-103-102-108/2008-07-28/05143118432.html>.

⁴ 來源於吳佩諭，未事先告知即監看員工之通訊 企業或組織被判侵犯個人隱私，資訊通訊法制網頁，<http://stlc.iii.org.tw/ContentPage.aspx?i=2203>

網及使用電腦的狀況完整記錄下來。這樣除了避免營業秘密外洩、維護電腦網路設備安全外，更可防止員工下載與工作無關的色情影片或非法軟體，造成網路頻寬的浪費，大幅提升網路使用的效率，且能避免引起可能的法律訴訟。在具體監控技術方面，包括封包監控軟體、鍵盤側錄技術、電話監控設備、影像監控裝置，及能追蹤員工目前位置的智慧卡，只要雇主有心監控，員工在工作場合很難有合理的隱私。監控的內容包括員工之電話、電子郵件與電腦檔案等項目，最常見者為電子郵件。只要安裝具有電腦監控設備的軟體，任何透過網路的行為，包括上網看股市行情、聊天室、即時通訊軟體，例如ICQ，MSN或Skype，還有上網觀看影片等，都在管理階層的眼底一目了然。如果懷疑員工的上網行為異常，或是發生任何危害公司的事件發生，例如機密資料失竊，就可以立即從資料庫中將先前儲存的內容進行檢查分析。另外，這些軟體還可以提供企業進行二十四小時的即時監控，若有任何不法行為，可以透過特殊軟體工具即時發現，防止公司損害發生⁵。

法律學者馮震宇教授指出，我國雖然已經在民國84年，通過了電腦處理個人資料保護法，之後民法195條之修正，以保護隱私權，但仍然不足，而且我國有關網路隱私權的案例更少，有關企業是否可以監聽員工電子郵件或電話的問題，法院亦尚未有直接的判決中，因此也對於企業監看提供了間接的支持⁶。

有些企業並未特別宣示或是落實內部成員的上網規範守則，或是有宣示或是落實相關的規定，但是內部成員缺乏自律時也會衍生出一些問題。有時一些員工上班之時瀏覽不當的網站內容。近來媒體刊載

⁵ 同上註。

⁶ 馮震宇，企業或組織e化-電子商務與法律風險，元照出版，2002年11月，258頁。

我國某國中校園內莊姓學務主任在上班期間瀏覽疑似色情網站而遭到學生以手機所附的數位相機拍照存證舉發，因而遭到校長口頭警告，不得再犯，且傷害該校形象⁷。



⁷ 參見聯合報，民國 98 年 5 月 12 日：【聯合報／記者潘欣中／蘆竹報導】

「在校看色情網站？主任：清涼照」 網路資料：<http://www.nownews.com/2009/05/12/350-2449758.htm>

第二節 初步分析

雇主監看權與員工隱私權兩個互相抵觸的權利衝突之時，到底法院判定上如何衡量？恐怕是今後企業必須面對的問題。企業在施行網路行為的內容監看之前，應儘可能針對施行方式，制定出明確之辦法，並對所有員工公告該辦法，甚至可採取要求員工簽署同意書，保障企業機密之安全。

而且如果其中仍牽涉到員工隱私權之侵犯，同時員工執意提告，企業是否能夠勝訴，隨著隱私權在社會上的日益受到重視，未來也不一定是有絕對的贏面。畢竟，個人隱私權是對人格權，也就是基本人權中的一項權利；反而企業為了營業機密的防護，卻是以從保護營利的角度出發，所以一旦進行訴訟，不僅勞民傷財，而且勝負也在未定之天。

對於企業與員工來說，對於解決爭端的方法，就是問題的根源上著手，也就是企業管理階層與員工之間，透過各項正式的會議與公聽會，或是非正式的交流討論，交換意見，雙方共同擬定有關於員工隱私權之工作規約，並擬定有關於企業員工不得在上班期間從事私人事宜之相關安全規定。企業或可要求全體員工或新進人員簽下一旦違反規定，即遭處置或資遣的同意書，如此一來，或許能從根本上杜絕員工從事私人事宜的可能性。內容側錄監控方案供應商今後開發重點，可能在於如何自動區別企業機密與個人隱私之辨識技術，才可協助企業避開觸犯個人隱私保護等相關法案之可能風險⁸。

⁸ 曹乙帆，企業或組織監控員工上網及通話內容踢到鐵板？員工上班個人隱私仍受人權法之保護，Digitimes 網頁。