

## 摘要

從美國管理協會(AMA: American Management Association)與 e 化政策學會(ePolicy Institute) 2007 年調查報告比較 2005 年調查報告，可以發現：雇主解僱不當使用電子郵件的員工，從 2005 年調查時的 25%，增加至 28%。而雇主解僱不當使用電腦網路資源的員工，也從 2005 年調查的 26%，增加至 30%。解僱員工的比例，兩年之內，增加的比例均超過一成。這顯示出，員工上班時使用網路與電子郵件需要更加小心，隨雇主的監看權力逐漸增長而員工隱私權的空間已日漸限縮。這樣所形成的衝突也就更為激烈，為避免勞資權利的對立尖銳化，兩者之權利應如何協調？在管理上有無最佳實務(best practices)可供業界參考？

本研究藉由分析與探討美國、德國應我國相關法律與案件之後，提出雇主監看行為之界限，除需合乎刑法、民法、通訊保障及監法與電腦處理個人資料保護法之規範外，還需視是否侵害員工之人格權亦作為界限之考量依據。而是否侵害其人格權，則可以學者 Hanau 所提出三項標準觀察：員工收發電子郵件係基於職務原因或私人原因所為？員工之電子郵件之收發係受雇主之許可或受雇主之禁止？員工之收發電子郵件係在工作時間之內或工作時間之外？這三項標準之組合情況有待雇主與員工協商訂出合理之標準。

本研究藉由文獻探討以及對於各企業員工進行人員訪談之研究方法進行分析。初步研究發現，在管理上針對於雇主監看權與員工職場隱私權的協調之最佳實務。重點在於企業應在充份尊重員工的前提下，謹慎地訂定明確之「可接受的使用政策」與「職場員工監看政策」。並盡充份告知員工之義務，避免日後發生糾紛。雇工妥當地運用正式與定期的員工教育訓練，給予員工充分之時間發問，促使員工能真正理解。重視與員工的互動，傾聽員工的心聲，適時調整「職場員工監看政策」，使之合乎人性化。員工在充滿人性化的職場工作，才能有效提高工作效率。

關鍵字：員工隱私權 雇主監看權 電子郵件 電腦系統