

第三章 美國、德國與我國相關法律與案件分析

第一節 美國保護隱私權相關法律與案件

一、隱私權在美國判例法的發展

美國聯邦法院受理的第一件隱私權案件是 1893 年 *Corliss v. E. W. Walker Co.* 案。本案中 George H. Corliss 是發明家，他死後被告出版了他的傳記與照片，遺孀因此提起訴訟，主張被告侵犯了她亡夫的隱私權。聯邦上訴法官 LeBarob B. Colt 以原告之主張違背了聯邦憲法對出版自由的保障而駁回她的訴訟¹。

1902 年，New York 州最高法院在 *Roberson v Rochester Folding box Co.* 一案中，仍然否認隱私權為法律上權利。被告未經同意而採用原告 Roberson 的照片，來廣告富蘭克林麵粉廠的麵粉，同時又有「家庭裏之麵粉」說明文字。於是原告 Roberson 提出控訴，要求美金一萬五千元之賠償。但 New York 州最高法院卻以 4:3 的比數，判決原告之敗訴。首席法官 Parker 在判決中指出，習慣法判例中未見隱私權的存在，因此法院不應自行創設。但另一位法官 Gary 則採不同之見解，認為法律應該時代的脈動有所調適，不應忽視社會和經濟狀況的變化。就在這個判決出現之後，立刻引起社會上之不滿聲浪。隔年的 1903 年，New York 州議會立即修正其「紐約州民權利法案」，增訂隱私權一章，規定個人或企業在未得書面同意的情況下，基於廣告或商業目的使用生存者的姓名、肖像或圖像者，構成輕罪；並且規定了民事上的救濟方式。不過，該法因為是針對

¹ *Corliss v. Walker*, 57 Fed. Rep.434 (1893); 64Fed.Rep.280 (1894). 轉引自簡榮宗，網路上資訊隱私權保障問題之研究，私立東吳大學法律學研究所碩士論文，民 89 年。

Roberson案，法條界定範圍稍嫌狹義；後來在1921年，紐約州又加以修改，該法因而成為其他州隱私權法的催生者²。

西元1905年，美國喬治亞洲最高法院法官在「Pavesich v. New England Life Ins. Company」中，對於被告保險公司擅自刊載個人照片與感謝狀的行為，指出：個人可以決定在何時何地以何種方式展現自己，此為自由權之一部分，此種權利當然包括隨時自大眾目光中退出的自由。西元1928年聯邦最高法院法官布蘭迪斯(Brandeis)對於涉嫌違反禁酒法者進行電話監聽之Olmstead v. United States一案中表示：凡是對於個人隱私的不法侵害之國家行為，皆被視為違反美國憲法修正案第四條之行為，正式確認將隱私權視為憲法上的權利。

自Pavesich案判決後三十年間，有關隱私權的存在與否仍有爭執，各級法院在前述否定及肯定隱私權存在的Roberson及Pavesich案間掙扎。不過，美國加州最高法院在1931年所為的Melvio v Reid一案之判決，不僅承認隱私權之確實存在，並且對於其內容加以補充，成為日後很重要的一個判例。該案判決曾揭示下列構成隱私權內容之要點：

- 1、 隱私權雖然在過去判例似也曾對此加以摸索但該權利係自古以來之普通法所未曾出現。
- 2、 隱私權是存乎於人格的權利，而非屬於財產上之權利。
- 3、 因為隱私權是一種人格權，故其權利並非可以永久存續，反而會因權利人的死亡而消滅。

² 同上註。

- 4、 隱私權的利益，若經權利人自身或經其同意加以公開者，該隱私權的利益即告喪失。
- 5、 對社會有所貢獻或專業人士，在相當限度內，應解釋為有放棄隱私權之作用。
- 6、 隱私權救濟之請求，其訴因應僅限於該隱私係因他人以營利為目的之行為，而受到侵害之情形，始足該當之。
- 7、 隱私權是直接源自於憲法而應受保護之權利，他人不得侵害³。

美國的隱私權原本屬於侵權行為法的問題，已如上述，但是隨著人民對於自我權利的覺醒，已將隱私權逐漸地提昇到憲法基本權利的層次，並且以美國憲法增補條文之第十四條規定的們與實體正當法律程序為依據，用以規範使用避孕藥、墮胎以及個人生活上相關資料的管制上的重大爭議⁴。

二、隱私權在成文法之發展

華倫與布蘭迪斯對於隱私權的提出，直到二十世紀初始受到重視，並在二十年代以後逐漸為美國各州法院接納，產生了許多冠以隱私權，但不具有共同特徵的判決，造成了混亂與爭議⁵。

1903 年，紐約州議會在「紐約州民權利法」(New York Civil Rights Act)增訂了隱私權一章，並在Sec.51規定個人或企業在未得書

³ 參考同上註並同時參朱柏松著，隱私權概念之變遷及其損害防止立法的動向，法學叢刊 134 期，民 78 年 4 月。

⁴ 同註 7

⁵ 參考自：王澤鑑，侵權行為法第一冊 基本理論一般侵權行為，三民書局，民 95 年，146 頁。

面同意的情況下，基於廣告或商業的目的使用生存者的姓名、肖像或圖像者，構成輕罪。See. 52 則規定了民事上的救濟方式⁶。不過，該法因為是針對Roberson案，法條界定範圍稍嫌狹義，後來在一九二一年，紐約州又修改該法律，該法律因而成為其他州隱私權法的催生者⁷。

1960 年Prosser教授在加州法學評論的期刊中，發表「隱私」(Privacy)文章中，將華倫與布蘭德斯兩人所提出的隱私權的定義加以擴充，他分析許多的判例與學者的法學理論，並對於相關案例進行類型的分析，歸納整理出以下四種侵犯隱私權，認定是屬於四個不同的侵權行為，之後，1974 年將之收納由其所主編的美國侵權行為法整編(Restatement of Torts, Second),而成為通說⁸。

1. 侵擾原告的獨居、獨自或私人事務 (Intrusion upon the plaintiff's seclusion or solitude, or into his private affairs)。主要的案例，例如侵入他人住宅、旅館房間，非法搜索隨身行李或購物袋，竊聽電話，偷錄私人談話，窺視銀行帳戶等等。

2. 公開揭露原告難堪而不願意公諸於眾的私人事務。(public disclosure of embarrassing facts about the plaintiff)。例如：被告將原告借錢不還的事實，到處張貼海報；或是使全鎮居民知悉某人曾為妓女並且曾為謀殺案疑犯的事實，以某人真名，拍成電影。

3. 公開某事故，致原告遭到公眾誤解。其主要案例，例如以某

⁶ N.Y. CIVIL RIGHTS ACT 50,51,52. 轉引自簡榮宗，網路上資訊隱私權保障問題之研究，私立東吳大學法律學研究所碩士論文，民 89 年。

⁷ 簡榮宗，網路上資訊隱私權保障問題之研究，私立東吳大學法律學研究所碩士論文，民 89 年。

⁸ 同上註。

人之名義發表低劣的作品；或是誤將某人列入刑事犯罪前科之記錄。

4. 某人為自己的利益，未經他人之同意，而使用他人之姓名或是特徵。此一類型最早出現，其案例為拍攝他人照片作為廣告。這使得隱私權的保護有了比較具體的概念。

只是Prosser的主張，是將隱私權界定為侵權法上保障的權利，並沒有重視華倫與布蘭迪斯在提出隱私權的時候，將其置於人格的不可侵犯之上。Bloustein認為，這四項侵權法的隱私權意涵，從其法律原則上觀察，也只能從其共通的人格不可侵犯上找到基礎⁹。縱是如此，但是此後，幾乎所有美國法院都因此接受這樣的侵權行為法之法律分析架構¹⁰。

美國國會於一九六六年通過了「資訊自由法」。立法背景是基於對人民知的權利的保障，使人民瞭解政府的運作情形，因此要求政府應將其所掌管之資訊對外公開。但是個人隱私的資訊雖由政府所保存，卻不應任意公開，以免侵害人民隱私權。早在一九四六年「行政程序法」(The Administrative Procedure Act Of 1946)的Sec 3，即所謂「公共資訊條款」(the Public Information Section)，規定了聯邦政府應公布某些行政規則、意見或公共紀錄等，但由於例外的情形太多，導致人民很難取得政府資訊，反而有害人民知的權利的行使。因此，在資訊自由法中，重新規範了政府資訊公開的義務。政府行政部門除了定期以公報方式對外公開外，尚應供公眾閱覽和複印，個人亦得申請提供有關紀錄。本法中有九種除外的規定，其中第六項

⁹ 參考藍培青，隱私權在美國演進歷程之研究，淡江大學美國研究所博士論文，民 86 年，第 52 頁。

¹⁰ 同上註。

規定：「有關人事性和醫療性紀錄，及類似之紀錄，其公開顯然會不當侵害個人隱私者。」及第七項規定：「為執法目的而蒐集之紀錄或資訊，(C)得合理預期對個人隱私造成不當侵害者...」此二項規定是針對個人隱私權的保護而設，授權政府對於此二類紀錄得拒絕對外公開或揭露¹¹。

到了一九七四年，美國國會對於個人資訊做了更廣泛性的立法規範。在「一九七四年隱私權法」一對於行政機關所收集或保存的各類個人資訊在程序上和內容上都有較詳細的規範。在主體上，其規範的對象是行政機關，包括一般行政部門、軍事機關、政府設立之法人、政府控制之法人和具有管制權之獨立機構¹²。保護的客體是個人在於「紀錄系統」中的「紀錄」，其定義為「行政機關所保存有關個人之任何單項性、累積性或集合性之資料，包括但不限於教育、財務、表徵如手指指印、聲音或照片等資料」¹³。權利的主體則為「美國公民或經合法許可而永久居住之外國人」¹⁴。在行政機關管理檔案紀錄時，須遵守若干義務，包括其收集和保存行為必須符合國會制定法律或總統之命令。在收集個人資訊時必須告知個人即資訊主動(1)授權收集之有權機關，(2)使用該資訊之目的，(3)可能之例行性用途，(4)不提供該資訊之後果。另外在建構紀錄系統時，應在聯邦公報上刊登正式公告，公告內容包括紀錄系統之名稱、所在、個人類別、用途、主管機關、個人申請取得紀錄之程序及資料來源等。在使用個人紀錄供做決定依據時必須維持紀錄之正確、相

¹¹ 詹文凱著，隱私權之研究，台灣大學法律學研究所博士論文，民八十七年七月，第16頁。

¹² 簡榮宗，網路上資訊隱私權保障問題之研究，私立東吳大學法律學研究所碩士論文，民89年。

¹³ 5U.S.C.g552a (a)(4)(5)(1988& Supp.III 1991)

¹⁴ 5U.S.C.9552a (a)(2)(1988& Supp.III 1991)

關、及時和完整¹⁵。

美國法律對於隱私權已如前述，不同的法律會給予它不同的意義與內涵。對於不同領域的法學家或專業律師而言，所認知內涵往往是不一樣的。在「隱私的權利」一書中提出了許多實際案例也可以說明此點。如在刑事相關的案件中所討論的是警察無權利可以無理搜索或無理因為女士未繳違規停車之罰款而要求脫衣全身檢查。民事相關的情況在於探討避孕和墮胎罪。在偏重於新聞自由的案子，探討隱私權則是著重個人可免於媒體窺視與打探。在重視財務金融法律上對於隱私權則是強調個人借貸等信用資料可免於外洩之虞。

一、美國憲法

隱私或是隱私權的名詞，雖然並沒有明文在美國的憲法中被提出來，但是美國憲法的精神隱含著對於人民隱私權的保護。在 *Griswold vs. Connecticut* 一案中，法院陳述內容指出，企業集會的權力是憲法第一修正案中的曖昧部分。第三修正案中『任何兵士，在和平時期，未得屋主的許可，不得居住民房；在戰爭時期，除非照法律規定行事，亦一概不得自行占住』是另一個隱私權保護的面向。第四修正案中明白的聲明『人民為對抗搜查和扣押而具有保障自己人身、住宅、資料和財產安全的權利』。第五修正案中的『不得受強迫自證己罪的條款，賦予了公民創造一個隱私權的範圍使得政府不得強迫被告承認有罪』。第九修正案則提供『憲法中列舉的某些權利，不得被解釋為否認或輕視人民所擁有的其他權利。』¹⁶。這些條文保護美國人民的隱私在最低程度上至少不會政府公權力的干涉，因此也是

¹⁵ 5U.S.C.9552a (e)(5)(1988& Supp.III 1991)

¹⁶ 參考王郁琦著，資訊、電信與法律，元照出版，第7-8頁，轉引註 *Griswold v. Connecticut*, 381 U.S. 479, 484-85(1965).

最直接提供個人隱私權保障的基本條款。

二、電子通訊隱私法案(Electronic Communication Privacy Act of 1986 簡稱 ECPA)

美國國會在西元 1986 年確定了ECPA的適用範圍可及於電子通訊的內容¹⁷，包括：1、規範對象是所有數位通訊(all forms of digital communications)，包括文字(text)與數位化的影像圖片(digitized visual images)。2、禁止個人或商業上未經授權即非法竊聽，不再單單及於政府的非法竊聽。3、ECPA不只禁止未經過授權攔截通訊中的訊息，也禁止未經授權取得儲存在電腦系統中的訊息資料¹⁸。

美國在 90 年代初期最早發生員工控告雇主監看電子郵件的行為的兩個案件，Shoars v. Epsom Am., Inc.¹⁹ 與 Bourke v. Nissan Motor Co.²⁰。在這兩個案例之中，法院判決都是傾向於雇主方面。在Epsom一案，法院拒絕擴張加州法律解釋到電子郵件上面。法院認為加州的法律只適用於語音訊息，要擴充解釋至電子郵件，則需要等州議會通過。因此原告的主張為法院所不採。而Nissan一案，法院認為雇主所提出的文件中提到電腦系統之使用僅限於公司事務，並且文件上有員工的親筆簽名。雖然員工爭論公司有讓員工保有自己密碼，因而待隱私有合理期待，但法院未採認之。法院認為這僅是一項雇主基於安全上考量之方法，是公司為保護資訊系統的安全採取防止外來者的侵害公司利益。此後，美國法院態度一直仍是傾向雇主。例如Smyth v. Pillsbury Co.²¹ 案，原告認為從公共政策的角度的角度，應禁止使用侵害員

¹⁷ 王郁琦，資訊、電信與法律，元照出版，2004年5月，第95頁。

¹⁸ 同上註，轉引自 Lance Rose, Net Law: Your Rights in the Online World P167 (1995).

¹⁹ No. SWC 112749(Super. Ct. L.A. County 1990)

²⁰ No. YC003979(Super. Ct. L.A. County 1991)

²¹ 914F. Supp. 97(E.D. Pa. 1996)

工隱私權的方式任意解僱員工。但法院判決中認定Pillsbury公司監看該公司的電子郵件內容，決定解僱該員工，尚不構成非法解僱，因為員工對於工作場合的電子郵件，並不存在對隱私權之合理期待，並且平常而講理的一般人(ordinary reasonable persons)而言，不會認為該公司行為屬於實質而高度的隱私侵犯²²。

然而美國法院的見解，其實並未得到多數傾向支持員工之學者認同。例如學者Laurie Thomas Lee建議美國聯邦政府制定有關政策時，應要求雇主監看行為必須合理，並應要求雇主在監看電子郵件時，需滿足以下若干條件：²³

1. 基於合法之業務上目的。
2. 使用最小侵害手段以達到業務之目標。
3. 讓接近、使用、以及揭露資訊限制在達成目的之範圍內
4. 提供合理通知以告知員工監看與使用的情形。

本研究認為以上所定之條件，固然保護員工的工作隱私，然而似乎不夠具體明確。公司實際上的管理運作上，執行上恐仍有模糊地帶。例如何謂「使用最小侵害手段以達到業務之目標」？如何認定？由誰去認定是使用最小侵害手段？皆使人有疑惑不解之感。何謂「提供合理通知」？皆有待學者理論或法律條文加以釐清。反觀下一節所述之德國學者 Hanau 提出保護員工隱私界限，亦即雇主監督員工之格權之不當侵害之三項標準，似乎比較更具有具體及可操作性。

²² 同註 41，第 104 頁。

²³ 同上註

第二節 德國保護隱私之相關法律與案件

德國聯邦資料保護法為保障個人權益不致因儲存、傳遞、更正及刪除等資料處理過程而受損，於西元 1977 年即制定「資料處理個人資料濫用防制法」(Gesetz zum Schutz vor Mißbrauch personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung)，簡稱「聯邦資料保護法」(Bundesdatenschutzgesetz)，並行之有年。後因歐洲聯盟成立，為轉置歐盟指令、保障個人資料及資訊自由流通，而於西元 2001 年 5 月 8 日修正其內容。最近一次修正日期為 2003 年 1 月 14 日，修法目的旨在保障個人資料自主權，並落實歐盟有關建立共同資料保護標準之指令²⁴。

德國的聯邦個人資料保護法有以下的原則體系：(1)直接原則：即個人資料應直接向本人收集；(2)更正原則：即為了保護個人資料的內容完整與正確，本人有權利修改其個人資料以使其在特定目的之範圍內保持完整、正確；(3)目的明確原則：即在收集個人資料時必須有明確的目的，禁止公務機關和非公務機關非法超出目的範圍收集、儲存個人資料；(4)安全保護原則，即個人資料應該處於安全的保護中，避免可能發生的個人資料的洩露、意外滅失和不當使用；(5)公開原則，即個人資料的收集、利用與處理一般應當保持公開，本人有權利知悉個人資料的收集、利用和處理情況；(6)

²⁴參考立法院國會圖書館之網頁「外國法案」介紹，
<http://npl.ly.gov.tw/do/www/billIntroductionContent?id=19#德國>

限制利用原則：即個人資料在利用時應該嚴格限定在收集的目的範圍內，不應作收集目的之外的使用²⁵。

德國學者Hanau 提出雇主監督員工之人格權是否有不當侵害之界限提出以下之三項觀察標準²⁶：

1. 員工收發電子郵件之內容係基於職務原因或私人原因所為？
2. 員工收發電子郵件之內容係受雇主之許可或受雇主之禁止？
3. 員工收發電子郵件係在工作時間之內或工作時間之外？

此三項觀察標準具有客觀與具體性的優點，本研究認為或可作為隱私之合理期待性大小之衡量標準。若員工收發電子郵件是基於職務上的原因，受到雇主之禁止與在上班工作時間之內所為，則雇主之合法監督之可能性愈高。相對地，若是員工是基於私人原因，並受雇主之許可，以及是在上班時間以外所為，則雇主之合法監督之可能性愈低。在以上極端情況還有各種要件配對之可能存在，仍需再詳細判斷，進行利益衡量²⁷。

德國勞動法學界與實務界對於雇主員工電子郵件之監督行為之論述，一般均沿用德國聯邦憲法法院與德國聯邦勞動法院對於電話監聽案例所已建立之基本原則。即使員工事前清楚知悉雇主設有監聽設備(包括監看電子郵件設備)，且有進行監看之可能性，被監聽之

²⁵ 李曉蕊，德國的個人資料保護法，北京鐵路運輸中級法院，網址：

<http://bjtlzy.chinacourt.org/public/detail.php?id=94>。關於德國聯邦個人資料保護法中譯，請參照林錫堯譯，德國聯邦個人資料保護法，法學叢刊，三十六卷四期，頁 1-18

²⁶ 黃程貫，雇主監看員工電子郵件之合法界限，台灣本土法學 73 期，2005 年，第 209 頁。轉引 Hanau/Hoeren, Private Internetnutzung durch Arbeitnehmer, 2003, S.60ff.

²⁷ 同註 51。

員工尚不至於喪失此一基本隱私權之保障。惟若雇主確實具有重大利益被侵害之虞時，且基於該利益保護具有必要，始例外地使監聽行為合法化。而雇主監督行為之合法性要件為：雇主之利益必須優先於勞工之利益，始可合法化雇主對於員工人格權之侵害。且在個案觀察，該侵害行為也確屬最為緩和之手段，雇主之監督行為始可能被認定合法。²⁸

德國聯邦個人資料保護法對公務與非公務的組織之隱私權保護機制實質上有相當周全的規定，例如：規定需設置「個人資料保護委員會」對公務機關處理個人資料的情況進行監督。個人資料保護委員一般由大學教授或法官擔任。同時對於非公務的機關，要求設置「資料保護人」對非公務機關處理個人資料進行監督，此「資料保護人」即西方公司內部所稱之「隱私長」(Chief Privacy Officer)，由各組織自行任命，以其具備必要的專業知識和品行良好為任命的基本條件²⁹。這樣周全的規定，在政府部會中有專門的委員會，在民間企業中有隱私長專門維護隱私權，也使得德國人民在各個組織之中的隱私權受到充分的尊重。

²⁸ 同註 51。

²⁹ 同上註

第三節 我國隱私權保護有關法律與判決

目前國內主要與隱私權有關的法律，包括民法、刑法、通訊保障及監察法、電腦處理個人資料保護法、勞動基準法、憲法和部份大法官解釋。相關的判決則是台北地方法院 91 年勞訴字第 139 號判決。

一、民法

民法於民國八十八年民法修法時，為了落實隱私權之保護，於民國八十八年四月廿一日民法修正時，民法第一百九十五條第一項為配合民法第十八條，考量原條文採列舉主義，惟人格權為抽象法律概念，不宜限制過嚴，否則受害者將無法獲得非財產上之損害賠償，爰擴張其範圍，及於信用、「隱私」、貞操等之侵害，並增訂「不法侵害其他人格法益而情節重大」等文字，以免掛漏並杜浮濫³⁰。

在民國八八年修正民法之後，隱私權已被視為（第一九五條）一種特殊的人格權³¹，因此有關人格權的相關規定皆可以適用。例如民法第一八四條第一項中明定：「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。」本條所謂的「權利」，自應包括人格權，而在民法第一九五條規定：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」。隱私權在本條明訂若受

³⁰ 林正雄，民法隱私權之保障，司法新趨勢，第 19 期，2005 年 6 月。

³¹ 民法第一九五條：不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。
前二項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。

到侵害亦可請求賠償。因此若是企業監控員工之電子郵件或是電腦，若是構成隱私權的侵害，可請求精神上受到傷害之損害賠償。

二、刑法

刑法上妨害秘密罪章所保護之法益為各種秘密法益，以確保私密領域不被他人干擾與保護工商企業之商業機密不被產業上的競爭者得知而受到巨大的損害。而侵害個人資訊隱私可能會違反刑法上第 315 條以及刑法第 315 條之一。其中刑法 315 條規定：「無故開拆或隱匿他人之封緘信函、文書或圖畫者，處拘役或三千元以下罰金。無故以開拆以外之方法，窺視其內容者，亦同」。而刑法第 315 條之一規定：「有下列行為之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或三萬元以下罰金：一、無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。二、無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。」刑法第 315 條與刑法第 315 條之一立法目的是在保護個人私密生活之安全無虞，亦即是隱私權的保護³²。

電子郵件屬於藉由電腦處理所顯示聲音、影像或符號，足以為表示其用意之證明者，依據刑法第 220 條規定，法律上擬制為文書。雇主無故以監控軟體，監看員工的電子郵件，符合刑法第 315 條以開拆以外之方法，窺視其內容者，適用本條規定。在刑法第 315 條、315 條之 1 都必須具備「無故」才能成立。通說認為雇主無故監控員工的行為，應屬違法。例如雇主心理不太正常，很喜歡監看員工的一舉一動，以滿足其變態需求，則其監看行為當然就是屬於無

³² 徐右家，企業或組織監控行為與員工隱私權之民事責任研究，台北大法法律學系碩士論文。民 97 年 6 月。

故，對其不法監看行為就必須負責。但是這種變態的情形畢竟屬於少數，若是企業在建立內部制度時，為了企業利益而採行一定的監控作為，可能有正當理由，而非「無故」。此外若是公司與員工以契約或工作規則，作為同意監看使用電腦網路設備情形之合法依據，亦可作為監看員工網路行為之合理理由，這時就可能難以構成刑法第 315 條、5 條之 1 的犯罪行為³³。

法條中有關「他人」的部分，則牽涉到電子郵件及網路通訊所有權歸屬的問題，郵件系統雖然屬於雇主之財產，但是電子事件內容則可能與公事有關，也可能與公事無關，例如公司的業務員與客戶洽談商品買賣之內容，或締約之條款，則與公事有關，但是業務員有時候必須與客戶建立關係，可能藉由電子郵件討論與公事無關之事務。除非工作規則或僱傭契約中有特別聲明，否則信件的內容不應為屬於雇主之財產。因此雇主可否主張所監看的並非「他人」的電子郵件，仍應依據具體個案加以認定³⁴。

有關於通訊秘密、侵入住宅、電腦犯罪等，皆有可能在個案處理隱私權受侵害的問題。

三、通訊保障及監察法

通訊保障及監察法第 1 條規定，該法立法目的係為保障人民秘密通訊自由不受非法侵害，並確保國家安全，維護社會秩序而制定。因此，該法不僅是為偵查犯罪而設，更在於保障人民秘密通訊

³³ 錢世傑，獵殺隱私時代-10 個讓你失去隱私的理由，三民書局，35 頁

³⁴ 同上註。

之自由³⁵。這主要是保障人民通訊秘密自由，也與隱私權很有關係。

通訊保障及監察法第3條規定對於「通訊」的定義是：「本法所稱之通訊如下：一、利用電信設備發送、儲存、傳輸或接收符號、文字、影像、聲音或其他信息之有線及無線電信。二、郵件及書信。三、言論及談話。前項所稱之通訊，以有事實足認受監察人對其通訊內容有隱私或秘密之合理期待者為限。」依此定義，電話通訊內容應沒有疑義是符合通訊的定義。但是這樣的定義是否包括網路上的通訊？亦即發送網路通訊之電腦設備是否應屬於電信設備的一種？根據電信法第2條第2款：「電信設備：指電信所用之機械、器具、線路及其相關設備」。電腦設備應可解釋為「器具」或是「其他相關設備」。而網路通訊所用的電腦設備是否就是「電信」所用，一般皆是採取肯定見解。又依照電信法第2條第1款：「電信：指利用有線、無線，以光、電磁系統或其他科技產品發送傳輸或接收符號、信號、文字、影像、聲音或其他性質之訊息。」。電腦目前皆可配備有線或是無線上網的功能，並且也可以發送、傳輸或接收文字、聲音、影像的訊息，故，電腦設備應無疑義是屬於電信設備。因此電子郵件以以及在電腦網路上傳送的文字、語音、影像或是影音等等應均有通訊保障及監察法的適用。還有在通訊保障及監察法第4條：「本法所稱受監察人，除第五條及第七條所規定者外，並包括為其發送、傳達、收受通訊或提供通訊器材、處所之人」。故提供電子郵件服務之企業之電腦部門也在受監察範圍之內³⁶。

關於實施通訊監之要件，依據通訊保障及監察法第5條規定：

³⁵ 謝立功，通訊保障與監察法第五條之探討，國政評論，2001年12月，
<http://www.npf.org.tw/post/1/901>

³⁶ 徐右家，企業或組織監控行為與員工隱私權之民事責任研究，台北大法法律學系碩士論文。
民97年6月。

於有事實足認被告或犯罪嫌疑人犯有最輕本刑為三年以上有期徒刑之罪嫌或同條項所列舉其他十五款之罪嫌者，並危害國家安全或是社會秩序情節重，而有相當理由可信其通訊內與本案有關，且不能或難以其他方法蒐集或調查證據者，得發通訊監察書。

程序保障方面，通訊保障及監察法第 15 條第 1 規定事後通知義務，提供權利受侵害人請求救濟之途徑。而違法監察他人通訊之責任，規定在同法第 24 條第 1 項：「違法監察他人通訊者，處五年以下有期徒刑」以及同法第 19 條：「違反本法或其他法律之規定監察他人通訊或洩漏、提供、使用監察通訊所得之資料者，負損害賠償責任。」

四、電腦處理個人資料保護法

電腦處理個人資料保護法，簡稱「個資法」。個人資料的保護有相當程度是出自於隱私權保護的理念。目前已擬修法擴大適用範圍，未來會稱為「個人資料保護法」，將是隱私權保護最重要的法律。

隨著電腦科技的進步，網際網路的應用也日益普及，因此在網路上造成隱私權的侵害也日益普及。我國在民國八十四年八月十一日參酌「經濟合作暨發展組織」(OECD) 所揭示之保護個人資料，以「限制蒐集、資料內容正確、目的明確化、限制利用、安全保護、公開、個人參加、責任」等八大原則，訂定「電腦處理個人資料保護法」。根據本法的第 1 條，其目的在於限制任意蒐集、處理、利用。此法規範電腦處理個人資料，以避免人格權受侵害，並促進個人資料之合理利用。

1、適用範圍

電腦處理個人資料保護法中，所謂的電腦處理，包括輸入、儲存、編輯、更正、檢索、刪除、輸出和其他處理等等³⁷。因為僅限用電腦處理之資訊，若是一般手寫蒐集之個人資料，雖然也具備有秘密之性質，若依本法若不經過電腦處理，就不在本法保護範圍，無法適用，顯見其不夠周延，故目前立法院正朝向修法之方向努力。

2、適用主體

依據電腦處理個人資料保護法條文規定，目前不適用到全體國民。只有「公務機關」和「非公務機關」，才受到「個資法」所拘束。所謂公務機關，即政府機關，包括依法行使公權力之中央或地方機關。而非公務機關，依照個資法第3條第7款規定，包括：（1）徵信業及以蒐集或電腦處理個人資料為主要業務之團體或個人。（2）醫院、學校、電信業、金融業、證券業、保險業及大眾傳播業。（3）其他經法務部會同中央目的事業主管機關指定之事業、團體或個人。

因此一般將上述的「徵信、醫院、學校、電信業、金融業、證券業、保險業及大眾傳播業」，稱為八大行業。此八大行業，實質並未包括所有的各行各業，例如網路上許多網站不斷的招募會員，市調公司的意見調查等等，皆有侵犯個人隱私權之虞，也有待修法加以修正。

3、個人資料

個資法所保護的個人資料，指的是自然人之姓名、出生年月、身分證統一編號、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、健康、病

³⁷ 楊智傑，資訊法，五南文化，民95年，200頁。轉引自許文義，個人資料保護法論，三民書局，209-225頁，民9年1月。

例、財務情況、社會活動及其他足資認別該個人之資料。法務部在民國85年8月為了明確的界定「足資識別該個人之資料」公布「電腦處理個人資料保護法之個人資料之類別」，將個人資料分為別類、特徵類、家庭情形、社會情況、教育、技術或其他專業、受僱情形、財務細節、商業資訊、健康和其他、其他各類資訊等共十類。再從這十類中可予以細分，每項各有不同的內容，例如第一項中辨識個人者，就包括姓名、職稱、住址、工作地，以前地址、住家電話號碼、相片、指紋、電子郵遞地址及其他任何可能辨識資料本人者等等³⁸。

根據本法之第7條³⁹與第18條⁴⁰，不論是公家機關與私人企業，若未經當事人(員工)以書面同意，不得蒐集其個人資料與進行電腦處理。而且個人資料之蒐集與利用，應尊重當事人(員工)之權益，以誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍。本法第4條規定當事人(員工)就其個人資料依本法規定使之以下權利，不得預先拋棄或以特約限制之：1. 查詢及請求閱覽。2. 請求製給複製本。3. 請求補充或更正。4. 請求停止電腦處理及利用。5. 請求刪除。

不論是公家機關或私人企業的員工，對於本法所規定的權利與義務，若有所瞭解，亦有助於保障個人權益。而公家機關與企業亦應瞭解並遵守本法，避免違反法令而受罰。

³⁸ 同上註

³⁹ 電腦處理個人資料保護法，第7條：「公務機關對個人資料之蒐集或電腦處理，非有特定目的，並符合左列情形之一者，不得為之：1. 於法令規定職掌必要範圍內者。2. 經當事人書面同意者。3. 對當事人權益無侵害之虞者。」

⁴⁰ 電腦處理個人資料保護法，第18條：「非公務機關對個人資料之蒐集或電腦處理，非有特定目的，並符合左列情形之一者，不得為之：1. 經當事人書面同意者。2. 與當事人有契約或類似契約之關係而對當事人權益無侵害之虞者。3. 已公開之資料且無害於當事人之重大利益者。4. 為學術研究而有必要且無害於當事人之重大利益者。5. 依本法第三條第七款第二目有關之法規及其他法律有特別規定者。」

員工隱私權的侵害隨著網路科技的進步，電腦駭客對於企業資訊系統的威脅與入侵，對於員工隱私權的威脅，也與日俱增。因此未來立法院是否通過更明確的法律條文以保障員工資訊隱私權與企業的資訊安全，是值得進一步觀察。

五、勞動基準法

根據勞動基準法的規定，當勞工發生特定情形，老闆得不經預告，逕行終止與員工間之契約關係。在勞動基準法第 12 條第 1 項第 4、5 款的規定，其內容如下：

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

第四款 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

第五款 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。

勞動契約或工作規則，可能訂定的內容相當多，若觸犯其中的規定，而且情節重大者，老闆為了正常營運，當然可開除不守規矩的員工。此外，若是員工洩漏了雇主技術、營業秘密，且造成雇主的損害，雇主也可開除員工，但洩漏企業秘密必須是故意的行為，根據條文，若是過失行為，則還不能將員工解僱。

六、憲法與大法官解釋

(一)、憲法方面

我國憲法第 12 條：「人民有秘密通訊之自由」已有隱私權的內涵。第 22 條：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序，公共利

益者，均受憲法之保障。」，亦包括保護隱私權的概念。

(二)、大法官解釋

(1) 大法官會議釋字第 293 號

我國大法官首度提到有關於隱私權之概念係在民國 81 年 3 月 13 日公佈之釋字第 293 號大法官會議，其議題原在討論「議會為監督公營銀行之不當放款，得否要求銀行提供相關資料？」該案中，大法官認為：「銀行法第 48 條第 2 項規定銀行對於顧客之存款、放款或匯款等有關資料，除其他法律或中央主管機關另有規定者外，應保守秘密。」旨在保障銀行之一般客戶財產上之秘密及防止客戶與銀行往來資料之任意公開，以維護人民之隱私權，惟公營銀行之預算、決算依法應受議會之審議，議會因審議上之必要，就公營銀行依規定已屬逾期放款中，除收回無望或已報呆帳部分，仍依現行規定處理外，其餘部分，有相當理由足認其放款有不當者，經議會之決議，在銀行不透露個別客戶姓名及議會不公開有關資料之條件下，要求銀行提供該項資料時，為兼顧議會對公營銀行之監督，仍應予以提供。」

293 號大法官解釋具有幾個重要意義。第一，認定隱私權是憲法上的權利，亦即隱私權屬於憲法第 22 條人民之其他自由及權利，故應受憲法之保障。第二、隱私權不是絕對的權利。在為防止妨礙他人自由，避免緊急危難，維持社會秩序或增進公共利益之必要前提，根據憲法第 23 條，得以法律限制之。我國現行法律規定應保守人民秘密，除銀行法之外，尚有醫師法第 23 條、所得稅法第 119 條、鄉

鎮市調解條例第 16 條第 2 項等，均涉及人民隱私權，而受憲法的規範⁴¹。

(2) 大法官會議釋字第 509 號

釋字大法官解釋第 509 號就刑法誹謗罪是否違憲，作出解釋。認為「言論自由為人民之基本權利，憲法第 11 條有明文保障，國家應給予最大限度之維護，俾其實現自我、溝通意見、追求真理及監督各種政治或社會活動之功能得以發揮。惟『為兼顧對個人名譽、隱私及公共利益之保護，法律尚非不得對言論自由依其傳播方式為合理之限制』。刑法第 310 條第 1 項及第 2 項誹謗罪即係保護個人法益而設，為防止妨礙他人之自由權利所必要，符合憲法第 23 條規定之意旨。」亦即，言論自由固然受到憲法之保障，但仍應兼顧個人之隱私等之保護，而非毫無限制。

(3) 大法官會議釋字第 535 號

釋字大法官解釋第 535 號關於警察勤務條例中實施臨檢之規定是否違憲之議題，又重申：「警察勤務條例規定警察機關執行勤務之編組及分工，並對執行勤務得採取之方式加以列舉，已非單純之組織法，實兼有行為法之性質。依該條例第 11 條第 3 款，臨檢自屬警察執行勤務方式之一種。臨檢實施之手段：『檢查、路檢、取締或盤查等不問其名稱為何，均屬對人或物之查驗、干預，影響人民行動自由、財產權及隱私權等甚鉅』，應恪遵法治國家警察執勤之原則。」由此解釋可知，任何公權力的行使，將隨時可能構成對人民隱私權的侵害，故實施公權力之手段當有所限制。

⁴¹ 王澤鑑，侵權行為法，第一冊，148-150 頁

(4) 大法官會議釋字第 585 號

大法官在釋字第 585 號關於「三一九槍擊事件真相調查特別委員會條例」是否逾越立法權限乙案之解釋理由書中，復表示「國家機關行使權力均須受法律之節制，立法院行使憲法所賦予之權力，亦無例外，此乃法治原則之基本要求。立法院調查權之行使，依調查事項及強制方式之不同，可能分別涉及限制多種受憲法保障之人民基本權利，如憲法第八條保障之人身自由、憲法第 11 條保障之消極不表意自由(本院釋字第 577 號解釋參照)、憲法第 12 條保障之秘密通訊之自由、憲法第 15 條所保障之營業秘密、隱私權等等。其中『隱私權雖非憲法明文列舉之權利，惟基於人性尊嚴與個人主體性之維護及人格發展之完整，並為保障個人生活秘密空間免於他人侵擾及個人資料之自主控制，隱私權乃為不可或缺之基本權利，而受憲法第 22 條所保障』(本院釋字第 509 號、第 535 號解釋參照)。」本解釋除對於隱私權的內涵(行為上的隱私權與資訊上的隱私權)加以說明外，也再次宣示隱私權為憲法上所保障之基本權利。

七、台北地方法院 91 年勞訴字第 139 號判決與評析

(一) 本案之事實

原告甲、丙、辛、己、壬、戊、庚、等七人員工於民國 91 年 1 月 16 日接獲雇主發送主旨為「調薪」之電子郵件後，轉寄予其配偶及友人。還有另外一位原告乙則未收到該內容之電子郵件，更未轉寄該郵件。未料事後雇主透過電子郵件於公司內部公告：原告將調薪資訊以電子郵件轉寄至公司外部，觸犯公司「工作規則」第 18 條第 22 款：「違反勞動契約或本工作規則，情節重大者。」，逕行

解僱員工。被解僱員工八人則於民國 91 年 1 月 23 日向台北市政府勞工局申請調解系爭勞資爭議，並且以雇主解僱不合法，違反勞動契約或勞工法令情節重大，致有損害勞工權益之虞為由，依勞基法第 14 條第 6 款，終止兩造間之勞動契約，並請求雇主給付資遣費、積欠薪資及積欠保障薪資⁴²，惟調解系爭勞資爭議不成立。

被告指出原告乙雖未收到轉寄的調薪電子郵件，但其將被告公佈屬於重要資訊之「人事異動通知」，擅自以電子郵件轉寄至公司外部，其轉寄到自己的帳戶，以後是否再轉寄到第三人，被告無法監看，危險性更大，係違反其所簽署之保密同意書與工作規則之保密義務，情節重大，被告自亦得予以解僱。

此外，員工亦主張雇主監看員工收發電子郵件之行為及電子郵件之內容，侵害員工受憲法保障之言論自由、秘密通訊自由或隱私權，被告僅以避免營業秘密外洩為由，未慮及是否有其他有效可行之方法，逕行監看原告之電子郵件，該監看手段不具相當性。再者，被告事前未告知原告其有對員工電子郵件進行監看，又未作出警告，則被告監看無關營業秘密之電子郵件，違反民法第 71 條、第 72 條及第 184 條第 2 項規定，復以原告轉寄與營業秘密不相干之「調薪」郵件為由解僱原告，自難認為合法⁴³。且依侵權行為被告負損害賠償責任，原告要求被告給付原告每人新臺幣一千元及自九十二年三月二十八日起至清償日止，依年息百分之五計算之利息⁴⁴。

(二) 判決要旨

⁴² 台北地院 91 年度勞訴字 139 號判決書之事實原告方面聲明及判決書附表一與附表二。

⁴³ 台北地院 91 年度勞訴字 139 號判決書之原告方面陳述(三)之部分。

⁴⁴ 台北地院 91 年度勞訴字 139 號判決書之原告方面聲明(三)之部分。

針對原告員工請求被告雇主給付資遣費、積欠薪資及積欠保障薪資，法院認為顧主之解僱不合法且不生效力，主要理由為：

1. 解僱涉及勞工工作之喪失，屬憲法保障工作權之核心領域，故解僱應為雇主終極、無其他選擇之不得已手段，即在適用上需合乎解僱之最後手段性，始符比例原則與權利濫用禁止及誠信原則。
2. 就社會價值判斷上，自非不能期待被先對原告採取解僱以外之適當懲處，且予以警告，若原告再有此類行為，將予以解僱，以繼續其僱傭關係。
3. 原告進入被告公司時，所簽署之同意書，對於違反同意書之法律效果，係規定負損失賠償責任，並非終止契約。
4. 被告就其所受損害之具體內容，就為原告所否認，被告就此亦不能具體舉證以實其說，自無可憑信。

此外，對於雇主監看員工收發電子郵件及電子郵件內容是否侵害員工之隱私權，法院認為，公司監看行為是否侵害員工所主張之言論自由、秘密通訊自由或隱私權之各種基本權利，應視員工是否能對其在公司中電子郵件通訊之隱私有合理期待，若公司對於員工電子郵件之監看政策有明確宣示，或是員工有簽署同意監看之同意書，則難以推論員工對於自身電子郵件隱私有合理期待。又若無法有合理期待，則應另視有無法律明文禁止雇主監看員工之電子郵件。本案之雇主曾以電子郵件向被告公司員工公告，不得將公司內部往來文件洩漏、轉寄、寄發、郵寄予非屬和信員工之第三人並將隨時監看且於必要時採取懲戒措施。足認雇主已事先宣示，電子郵件之使用，應以日常公務上之必要為原則，嚴禁以電子郵件對外傳遞有關公司之營運及技術機

密，管理階層將隨時監看員工電子郵件之傳遞，以免洩密。雇主既已事先宣示公司對於員工電子郵件之監看政策，自難認為員工對於其自身電子郵件之隱私有合理之期待。另我國並無法律明文禁止雇主監看員工之電子郵件，且員工過去收到上述公告監看之電子郵件後，並未表示反對，應認員工已默示同意公司提供之電子郵件系統是供業務用途，且使用公司提供之用途，若仍執意為私人用途，後果必須自行承擔。則雇主為保護公司營業秘密及達成合法商業目的，所為監看行為，並不符合侵權行為中關於侵入之要件，且因員工之同意而阻卻違法⁴⁵。

(三) 本案評析-從人力資源管理觀點

1. 本案判決關於雇主解僱不合法部份，學者黃程貫認為：「似無可指摘之處，應值得贊同」外⁴⁶。個人亦深表贊同與欽佩。除就法理的觀點而言，解僱需符合比例原則之下的必要性原則，誠信原則與權力禁止濫用原則如法院判決之所論述之外，就著管理學的人力資源管理觀點而言，本案雇主解僱員工亦為極不合人力資源管理之原則。因為從管理的角度觀察：員工是組織最重要的資產，一切組織活動皆有賴於員工完成。因此對於員工的獎勵與懲處即是人力資源管理策略中之重要部分。在組織中的懲處措施由輕到重，如本研究第二章中所述可區分為：口頭警告、書面警告、行政處分、降職、以至於解僱。應視員工不同之過失予以相稱之處分，是管理學中的「比例原則」。本案之原在行動服務業之公司任職原告員工，在獲得公司調薪之訊息，將其獲得調薪的訊息傳予其配偶與摯友，並非與其他同事討論個人薪資

⁴⁵ 台北地院 91 年度勞訴字 139 號判決書之理由二(六)之部分。

⁴⁶ 黃程貫，雇主監看員工電子郵件之合法界限-台北地院九一年勞訴字第一三九號民事判決評釋。207 頁。

多寡，而其意應是與之分享其調薪之喜悅。難謂其有主觀之洩露營業秘密之故意，充其量應僅為一時疏失，雇主應以勸導或警告之方式，即可避免員工再犯。並且此疏失行為懲處手段之選擇，從口頭警告、書面警告以至行政處分，均為可接受範圍，亦足以矯正員工一時疏失之偏差，降職處分已嫌過當，何況解僱？過重而不恰當之處分，易使員工有不受尊重，人人自危與動則得咎之心理感受，亦足以扼殺員工活力與創意空間。且被告既以對原告員工給予調薪，而非降薪降職，則表示原告員工應受到被告公司一定程度之肯定，屬於公司的人才，未料卻因小錯而被開除。此種錯誤地開除公司的人才(即績優員工)，不僅對於公司人力資源產生「反淘汰」，趕走表現好的員工，留下績效表現不佳的員工(即未獲得調薪或績效差更該解僱者)，使公司總體績效下降。更有甚者，將績優員工送往競爭公司，增加對手的實力，讓對手公司更能知己知彼，情勢產生彼長我消之趨勢，影響深遠。數年後，和信電訊公司果真已在民國 97 年 3 月 27 日被其競爭對手遠傳電訊購併後被消滅，此或作為證驗組織不重視人力資源管理策略結果之參考。

2. 本案判決就雇主監看員工收發電子郵件與監看電子郵件內容之行為部分，法官在判決書中雖提到原告員工所主張已侵害員工隱私權，並且被告公司之監看行為逾越保密同意書之範圍，也未考是否有其他有效可行之方法，使得該監看手段不具相當性。惟法官認為公司監看員工之電子郵件，是否侵害隱私權，應視：1. 員工是否能對其在公司之電子郵件隱私有一合理期待 2. 若員工對於隱私沒有合理期待，則視現行法律有無明文禁止雇主之監督行為。若兩者皆為否定則雇主沒有侵害隱私權。而對於員工是否有合理隱私期待，法官認為又有以下兩項原則。若兩項其中之一成立，則員工不具有合理之隱私期

待。

1. 組織對員工電子郵件之監看政策有明確宣示。
2. 員工有簽署同意監看之同意書或默示同意雇主之監看手段。

然而就人力資源管理觀點而言，第一個原則其實也是有疑慮的。因為「人力」是組織的核心，一切以人為本。人力資源管理最重要的工作就是求才、育才、用才與留才。一切組織活動皆有賴於「人」完成。若不問監看政策之內容是否合乎人性管理，是否因監看過當而削減員工的工作動力與創意，甚至於有剝奪人格權之虞，則此監看政策已有違法之虞，是否合適作為衡量員工具有合理的隱私期待之標準？至於員工已簽署同意監看之同意書，員工若是在自願的情況下簽署的，固然難以主張對隱私有合理期待。蓋雇主與員工的關係是契約關係，雇主支付薪資與各項福利等等給予勞工，而勞工付出勞力與時間為雇主工作，且必需在工作業務範圍之內接受雇主管理與監督，使雇主能確認員工能將工作有效完成。因此員工簽署監看同意書，若是監看同意書在是業務範圍內符合若達到管控目的之必要手段，並且作為僱契約之內容，則員工很難有隱私之合理期待。唯僅有員工之「單純沈默」，即當作默認，恐難謂恰當。因單純沈默不表示同意，也可能正在考量如何表達反對。因此個人認為若僅為默示，恐尚難謂員工無合理之隱私期待。

法官提出第二判斷原則是：法律有無明文禁止雇主之監看員工之電子郵件？法官認為並無明文禁止。然有學者不予認同，如章忠信即認為⁴⁷，依通訊保障及監察法第3條第1款規定，「利用電信設備發送、

⁴⁷ 章忠信，老大哥的眼睛——員工電子郵件之監看與營業秘密保護，<http://www.copyrightnote.org>

儲存、傳輸或接收符號、文字、影像、聲音或其他資訊之有線及無線電信」，都屬通訊範圍，違法監看或記錄」，依該法第 24 條之規定，得處五年以下有期徒刑，或依第 19 條規定，負損害賠償責任。黃程貫亦認為判決之推論是「令人稍覺錯愕，蓋通訊保障及監察法、民法、刑法上之相關規定即是針對雇主之監察為設定界限，一旦逾越法律所設界限，即屬非法，何待法律另外再行以明文禁止之」⁴⁸。如本研究第三章第三節所述，我國之刑法、民法、通訊保障及監察法，電腦處理個人資料保護法皆針對雇主之一切監察行為以明文設定其限制，若雇主逾越其限制，即為所禁止之行為，故恐尚難謂無明文禁止。

經之前文獻探討與分析後，本研究提出雇主監看行為之界限，除以上所述需合乎刑法、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，則可以前述之學者Hanau 所提出三項標準⁴⁹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。

(四) 判決對於雇主營運的啟示

先從第一部份法院判定解僱不生法律之效力部份而言，若企業認為電子郵件洩露機密影響企業利益甚大時，在員工簽訂同意書上可加以註明外洩業務機密之懲罰已達到解僱之程度，並且應定時作教育訓練

⁴⁸黃程貫，雇主監看員工電子郵件之合法界限，勞動法裁判選輯(五)，台灣勞動法學會，2007年，第31頁

⁴⁹黃程貫，雇主監看員工電子郵件之合法界限，台灣本土法學 73 期，2005 年，第 209 頁。轉引 Hanau/Hoeren, Private Internetnutzung durch Arbeitnehmer, 2003, S.60ff.

宣導，雇主應與員工互動，使其了解雇主對於監察員工電子郵件之方式，詳細與員工探討保密對於企業之重要，洩密將可能受到的重大損失，以及不當使用電子郵件之後果。而對於行為不慎，初次犯錯的員工，亦應考慮給予其改過自新之機會，如此則可減少雇主面臨訴訟之機率。

再從第二部分判決原告未侵害言論自由、秘密通訊或隱私權之部分，法院對本案中雇主監看行為判定為合法。法院判定的標準有兩項，一是員工對於在公司中之電子郵件通訊是否有隱私的合理期待？二是目前法律有無明文禁止雇主之監督行為？關於目前法律有無明文禁止？法院認為目前沒有明文禁止。而此亦非企業能夠控制的因素。因此企業可藉由勞動契約、工作規則以及教育訓練的方式，讓員工理解所在職場有哪些合理隱私的期待。