

勞動法裁判選輯（五）

◆ 勞動法裁判選輯（五） ◆

雇主監看員工電子郵件之合法界限

—台北地院九十一年度勞訴字第一三九號民事判決評釋

黃程貫

社會保護、契約自由與經營權

—司法對勞動契約的衡平性控制

林佳和

勞動基準法第二十條解釋爭議之研究

—以相關學說與判決為檢討素材

陳建文

多重雇主初探

—台灣高等法院八十九年度勞上易字第三六號判決及台北地院八十八年度勞訴字第八九號判決評釋

魏千峰

職業災害補償和解與連帶補償責任之免除

—台灣高等法院九十年勞上字第三三號判決評釋

陳金泉

以美國法觀點評我國九十四年待命時間
工資給付判決

謝棋楠

美國最高法院五則有關工作場所性騷擾
判決之評析

焦興鎧

Labor Law Journal

NO. 6, June 2007

Selected Court Decisions on Labor Law (V)

Taiwan Labor Law
Taipei, T



01462767

Cheng-Guan Huang

The Legality of Employer Monitoring Employee's E-Mail—Comments on the (91) Lao-Su No.139 Decision Rendered by the Taipei District Court

Chia-Ho Lin

Social Protection, Freedom of Contract and Right for Business: Research on Judicial Control of Equitable Elements in Labor Contracts

Jann-Wen Chen

A Study of Controversies over Interpretation's of Article 20 of the Labor Standards Act—An Examination of Related Theories and Court Decisions

Chien-Feng Wei

A Preliminary Study of the Concept of Multiemployer—Comments on the (89) Lao-Shan-I No.36 and (88) Lao-Su No.89 Decisions Rendered by the Taipei District Court

King-Chuan Cheng

Mediation of Workers' Compensation Claims and the Release of Joint Liability—Comments on the (90) Lao-Shan No.33 Decision Rendered by the Taiwan High Court

Chey-Nan Hsieh

A Review of the Rules of the Compensable Waiting Time Established in the Court Decisions of Year 2005—With Special Reference to the Experience from the United States

Cing-Kae Chiao

Comments on Five Decisions Concerning Sexual Harassment in the Workplace Rendered by the United States Supreme Court

Published by Taiwan Labor Law Association

ISBN 978-957-30638-5-8



9 789573 063858

00

國家圖書館出版品預行編目資料

勞動法裁判選輯. 五 / 黃程貫等作. -- [臺北市
南港區] : 臺灣勞動法學會出版 ; 臺北市
: 新學林總經銷, 民 96
面 ; 公分. -- (社會科學叢書) (臺灣勞
動法學會學報 ; 第 6 期)

ISBN 978 - 957 - 30638 - 5 - 8 (平裝)

1. 勞工 - 法令, 規則等 - 裁判

556.84

96008625

社 會 科 學 叢 書

勞動法裁判選輯（五）

ISBN 978-957-30638-5-8

作 者 / 黃程貫、林佳和、陳建文、魏千峰
陳金泉、謝棋楠、焦興鎧

出 版 者 / 臺灣勞動法學會

出版時間 / 中華民國九十六年六月

總 經 銷 : 新學林出版股份有限公司

地 址 : 台北市大安區信義路3段106號6樓之4

電 話 : 2700-1808 傳真 : 2705-9080

郵撥帳號 : 19889774 戶名 : 新學林出版股份有限公司

定 價 / 新臺幣350元

臺灣勞動法學會學報第六期

勞動法裁判選輯（五）

◆勞動法裁判選輯（五）◆

- | | | |
|---|-----|-----|
| 雇主監看員工電子郵件之合法界限
—台北地院九十一年度勞訴字第一三九號民事判決評釋 | 黃程貫 | 001 |
| 社會保護、契約自由與經營權
—司法對勞動契約的衡平性控制 | 林佳和 | 033 |
| 勞動基準法第二十條解釋爭議之研究
—以相關學說與判決為檢討素材 | 陳建文 | 113 |
| 多重雇主初探
—台灣高等法院八十九年度勞上易字第三六號判決及台北地院
八十八年度勞訴字第八九號判決評釋 | 魏千峰 | 171 |
| 職業災害補償和解與連帶補償責任之免除
—台灣高等法院九十年勞上字第三三號判決評釋 | 陳金泉 | 187 |



以美國法觀點評我國九十四年待命時間 工資給付判決	謝棋楠	205
對美國最高法院五則有關工作場所性騷擾 判決之評析	焦興鎧	223

臺灣勞動法學會

2007

雇主監看員工電子郵件之合法界限

—台北地院九十一年度勞訴字第一三九號 民事判決評釋—

黃程貫

德國哥廷根大學法學院勞工法研究所博士
國立政治大學法學院院長

綱 要

壹、判決之爭點與問題提出

貳、德國法上關於雇主監督權限之討論

參、我國法上之相關規定與討論

壹、判決之爭點與問題提出

一、原告（勞工）之主張

原告李曉咪、許敏昭、謝竣宇、溫淑君、蘇育貞、溫秀琴、劉涓涓等七人均受僱於被告和信公司，於九十一年一月十六日接獲和信集團總經理邱明德發送主旨為「調薪」之電子郵件後，分別轉寄予其配偶及摯友；原告林岡宏則未收到該內容之電子郵件，且未轉寄該郵件。詎和信集團總經理邱明德於九十一年一月十八日，竟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」第十八條第二十二款：「違反勞動契約或本工作規則，情節重大者。」，逕行解僱原告。實則，原告李曉咪、許敏昭、謝竣宇、溫淑君、蘇育貞、溫秀琴、劉涓涓等七人所轉寄之電子郵件內容僅為調薪資訊，被告以原告等七人轉寄調薪資訊，違反工作規則情節重大予以解僱，顯係濫行解僱；且原告林岡宏未曾收到系爭電子郵件，無從轉寄予第三人，被告未經查證逕行解僱，亦未舉證原告林岡宏有散布之事實，均與勞動基準法第十二條規定不符，自非適法。

被告之工作規則並未約定員工不得將公司業務資訊轉寄他人，且公司之秘密是有管制的，並非所有的資料都屬秘密，原告所寄發的內容是否為公司之機密事項，是否可能造成損害，都有疑義，是本件非屬被告和信公司工作規則第二十八條之情形。其次，兩造之保密同意書僅記載「應嚴守保密規定」，該保密同意書旨在限定業務資訊之範圍，並無被告為確保原告遵守保密規

定，得監視原告電子郵件之相關文字，原告縱簽署保密同意書，並不當然放棄其受憲法保障之言論自由、秘密通訊自由或隱私權，故被告不得以原告簽署保密同意書為由，監視原告收發電子郵件之行為及電子郵件之內容。且被告監視之範圍應以原告是否將屬於被告行動電話業務之資訊以電子郵件方式遞予他人為限，是本件被告之監視行為已逾越保密同意書之範圍；且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，逕行監視原告之電子郵件，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視，亦未於發現原告將電子郵件作私人目的使用後對原告作出警告，則被告依兩造間之勞動契約、工作規則，監視無關營業秘密之電子郵件，已違反民法第七十一、七十二條及第一百四十八條第二項，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。

對被告抗辯之主張：被告未事先告知原告本件電子郵件是否屬於密件，於事後才告知，被告之工作規則要求保密的範圍是薪資中的薪資明細；依被告制定之電子郵件管理辦法，電子郵件是為非正式訊息所設置，如果是密件應依營業秘密法特別標示，否則員工無法分辨。原告李曉咪所簽署之保密同意書之內容限於「因職務關係或執行業務」所需而知悉之有關「行動電話業務之資訊」，本件被告指稱原告所洩露之電子郵件，並非同意書所約定「行動電話業務」之範疇；另系爭電子郵件亦非原告許敏昭、謝竣宇、溫淑君、蘇育貞、溫秀琴、劉涓涓等六人所簽署之保密同意書所載「因職務關係或執行業務所需」而知悉之資訊，故非同意書之範疇。原告遭解僱所轉寄電子郵件，係全公司員工均會收到且可互相轉寄之電子郵件，非屬「不得與他人討論」之事

項，且被告工作規則顯係指員工本人不得與他人討論「自己薪資之內容及明細」，即薪資保密的範圍限於薪資單內的內容，至於公司對於全體員工公布明年是否調薪，係全體員工均知悉，顯非「薪資保密」之範圍。至於被告和宇公司解僱林岡宏之理由，已如解僱通知所載，自不容被告和宇公司臨訟再主張其他解僱理由。被告和宇公司於九十一年一月十四日開庭時自認林岡宏未收到轉寄之調薪電子郵件，且林岡宏僅因工作需要將郵件轉寄至自己之電子郵件信箱，並未洩漏予第三人，亦無被告和宇公司所指洩密之事實，故被告和宇公司九十一年一月十八日之解僱顯無理由。

二、被告（雇主）之主張

被告經營高科技產業，營業內容涉及高度機密，對於規範員工使用公司電子郵件與員工保密義務之要求嚴格，以免員工因不當使用電子郵件而侵害公司機密而對公司造成損害。原告任職被告公司時，已簽署保密同意書，對公司資訊有保密義務，且依被告和信公司工作規則第五條及第二十八條分別明定，員工應遵守公司之「薪資保密」政策，對外應保守業務上之機密，不得對外洩漏；本公司採「薪資保密」政策，員工不得與他人討論薪資相關事項。再者，被告和信公司工作規則第十八條第四項及被告和宇公司之工作規則第十六條第四項，均明定員工無故洩漏本公司技術上、營業上之秘密，致本公司受有損害者，得不經預告終止僱傭關係。加上被告相關之電子郵件使用規範，原告已充分瞭解被告對於員工之保密要求與被告監看員工電子郵件之傳遞及任意以電子郵件洩密者將受解僱之嚴懲。本件「調薪」電子郵件係

屬保密同意書之範圍，該「調薪」文件屬薪資事項，已明確於公司工作規則內列入應保密事項，原告李曉咪等七人於訴訟中已自認將公司「調薪」之電子郵件轉寄第三人，係違反其所簽署之保密同意書與被告和信公司工作規則及電子郵件使用規範，且情節重大，被告和信公司自得依據勞基法第十二條第四款及被告工作規則第十八條第二十二款之規定，不經預告解僱原告等七人。被告和宇公司並未將帳號轉到林岡宏個人帳號，原告林岡宏雖未收到轉寄的調薪電子郵件，但其將被告和宇公司九十一年一月十五日向員工公佈屬於重要業務資訊之「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，被告和宇公司無法監看，危險性更大，係違反其所簽署之保密同意書、被告和宇公司工作規則中之保密義務，且情節重大，被告和宇公司依勞動基準法第十二條第四款、工作規則第十六條第二十二款規定，自亦得予以解僱。

本件「調薪」電子郵件係先由被告和信公司總經理邱明德發送給各單位主管，再由客戶服務處協理另擬一封調薪作業之電子郵件並附加總經理之原電子郵件寄予原告，非「全公司員工均會收到且可互相轉寄之電子郵件」。且本件「調薪」電子郵件，主旨載明為「調薪」，內容為被告九十一年調薪作業原則，屬薪資事項之重要內容，為被告工作規則第五條、第二十八條之「薪資保密」範圍，詎原告未保密而以電子郵件轉寄至外部給第三人，顯已違反工作規則。原告李曉咪所簽署之同意書內容與其餘原告相同，均約定原告就公司相關業務資訊負有保密義務，則原告轉寄公司內部「調薪」電子郵件予第三人之行為，亦已違反該保密同意書之約定。原告洩漏之薪資資訊因攸關公司營運，亦為

勞動關係上之重大資訊，屬勞動契約及工作規則約定之保密事項，足以影響公司之經營秩序，被告以原告轉寄調薪電子郵件予外部第三人，嚴重影響公司經營、保密原則，並違反保密同意書及工作規則情節重大，自得解僱原告。被告和宇公司為保護營業秘密，對員工使用電子郵件設有監看措施，以防止資訊外洩，被告和宇公司從未事前允許或事後同意原告林岡宏將公司郵件轉寄至其私人帳號信箱，公司內部亦無該等申請、核准之作業流程，是原告林岡宏所辯亦與事實不符。

原告所提被告和信公司電子郵件管理辦法已經廢止，兩造間應依被證四、五、六、八之電子郵件所載：電子郵件之使用，應以日常公務上之必要為原則，嚴禁以電子郵件洩漏公司營運秘密，否則依工作規則第十八條解僱。原告已充分知悉被告監看員工電子郵件政策，被告監視員工之電子郵件並無侵害原告言論自由、隱私權。

三、判決之見解

原告李曉咪、許敏昭、謝竣宇、溫淑君、蘇育貞、溫秀琴、劉涓涓等七人，於九十一年一月十六日接獲被告和信公司客服部協理尹靖國寄發附件為被告公司總經理邱明德所發送主旨為「調薪」之電子郵件後，分別轉寄予被告公司以外之第三人，原告林岡宏則於九十一年一月十五日，將被告和宇公司員工徐美釧寄發主旨為「人事異動通知」之郵件，轉寄至原告林岡宏個人之電子郵件信箱，有被告所提上述電子郵件內文影本為證，兩造對此亦不爭執，自堪信為真實。至被告辯稱：原告上述轉寄電子郵件之行為，違反被告所簽發之保密同意書、被告公司工作規則第

五、十八、二十八條等規定及被告於八十九年十月二十三日所發送主旨為「資訊保密」之電子郵件之內容等情。按員工應遵守公司之「薪資保密」政策，對外應保守業務上之機密，不得對外渲洩；本公司採「薪資保密」政策，員工不得與他人討論薪資相關事項，被告和信公司工作規則第五條及第二十八條固有明文。惟就上述條文觀之，旨在規範員工相互間不得談論薪資相關事項，被告公司總經理邱明德既發送當年度特定單位人員不調薪之郵件予各級主管，並由客服部協理轉寄予客服部員工，自與員工相互間不得談論之薪資相關事項情形有間。至於原告八人進入被告公司時，所簽署之同意書，固載有：凡有關和信電訊之（行動電話）任何形式之業務資訊，包含人事及財務資訊，不得自擅自透露予第三人等語，有被告所提同意書八份為證。惟原告轉寄之「人事調動」及「調薪」之電子郵件，或與上述同意書所指「人事及財務資訊」概念相關，惟上開同意書，對於違反同意書之法律效果，係規定負損失賠償責任。被告公司於八十九年十月二十三日所寄發主旨為「資訊保密」之電子郵件，對於以電子郵件傳遞有關公司之營運及技術機密，係載明依工作規則第十八條規定予以解僱。而被告和信公司工作規則第十八條第四款及被告和宇公司工作規則第十六條第四款係規定，對於故意洩漏公司技術上、營業上之秘密，得不經預告終止僱用關係者，亦以致公司受有損害為要件。被告雖辯稱原告轉寄之「人事調動」及「調薪」之電子郵件，攸關公司營運之重大資訊，員工予以洩漏，足以影響事業單位之經營秩序等情，惟被告並就其所受損害之具體內容，既為原告所否認，被告就此亦不能舉證以實其說，自無可憑信。至被告公司總經理於八十九年十月二十日寄發之電子郵件公

告，對於將公司內部往來文件轉寄予第三人者，亦只表示將必要時採取懲戒措施，並未表明立即解僱之旨。被告於八十九年十月二十五日寄發「解僱劉傳俊」之電子郵件公告，亦無從看出劉傳俊係以轉寄電子郵件之方式洩密而遭到被告解僱，有被告所提上開電子郵件內文影本在卷可稽。參酌被告公司所定電子郵件管理辦法明定，電子郵件係為同仁非正式訊息傳遞而設置，有關公司業務之處理應以內部函為之，有原告所提上開管理辦法為證。被告雖主張該管理辦法業經廢止，惟被告對於原告轉寄之上述「人事調動」及「調薪」之電子郵件，並未事先標示屬於營業、人事、財務或技術秘密事項，致原告疏未注意，一時失慮，第一次將公司郵件轉寄予親友或個人信箱，或為一時情緒上之渲洩，或為一時工作上之便利，就社會價值判斷上，並非不能期待被告先對原告採取解僱以外之適當懲處，且予警告，若原告再有此類行為，將予解僱等，以繼續其僱傭關係。參酌被告所提———一人力銀行就企業對員工不當使用網際網路之處置措施問卷調查結果，仍有五成以上之公司，認為員工將公司內部文件以電子郵件對外傳播，不須採取解僱之手段，其中半導體及科技產業，亦有將近四成認為不須解僱，有四分之三以上之企業，實際上採取解僱或資遣以外之措施，有被告所提調查報告在卷可稽。足認原告上述行為，尚不符合勞基法第十二條第一項第四款，及被告公司工作規則第十八條第二十二款之情節重大之要件，被告逕予解僱原告，並不合法，自不生解僱之效力。

原告另主張被告監視原告收發電子郵件之行為及電子郵件之內容，侵害原告受憲法保障之言論自由、秘密通訊自由或隱私權，被告之監視行為逾越保密同意書之範圍，亦未慮及是否有其

他有效可行之方法，該監看手段不具相當性，且未事前未告知有對員工電子郵件進行監視，又未作出警告，則被告監視無關營業秘密之電子郵件，違反民法第七十一、七十二條及第一百四十八條第二項規定，應依侵權行為負損害賠償責任。惟按公司監看員工之電子郵件，是否侵害員工之言論自由、秘密通訊自由或隱私權等基本權利，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一合理期待。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。查被告曾於八十九年十月二十日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，管理階層將嚴肅看待這個問題，並將隨時監視且於必要時採取懲戒措施，有被告所提上開電子郵件內文影本為證。足認被告已事先宣示，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，管理階層將隨時監視員工電子郵件之傳遞，以免洩密。被告既已事先宣示公司對於員工電子郵件之監看政策，自難認為原告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，且原告於八十九年十月二十日收到上述公告監看之電子郵件後，並未表示反對，應認原告已默示同意被告公司提供之電子郵件系統是供業務用途，且使用被告提供之電子郵件帳號已寓含同意被告監視使用用途，若仍執意為私人用途，後果必須自行承擔。則被告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，且因原告之同

意而阻卻違法。

四、討論問題之限制

本件個案之重要爭點問題甚多，惟本文評釋僅擬限定於雇主對其所僱員工之電子郵件進行監督之權限問題，並介紹德國法上關於此一問題之討論，因為此一問題隨著電腦技術設備的不斷進步與網路連結服務之不斷擴大與深入，雇主對員工之全面的監察已非純粹想像上的情形，而是活生生的現實，且更是強化勞動關係中勞資雙方不對等之力量關係，也難怪有論者謂雇主事實上已形成一種新型態的特別的權力關係（ein besonderes Gewaltverhältnis neuer Art），雇主對勞方之全面的監督與統治會隨著資訊技術設備的進步，而愈趨深入與鞏固¹。

貳、德國法上關於雇主監督權限之討論

雇主作為勞務給付的債權人，對於其所僱用之勞工關於使用網路從事工作之行為的監督，應具有正當利益。惟有鑒於雇主廣泛的技術上監督可能性，當然應該設定法律界限。對於雇主監督措施合法性的法律評價、利益衡量，其實乃是處於雇主之需求與勞工之利益及資訊保護二者間的緊張關係。此時在法律範圍內進行一利益衡量並非易事，且應斟酌個別網路使用者之特殊性。以下謹就之加以討論：

¹ Däubler, Internet und Arbeitsrecht, aaO., Rn.243.

一、雇主的監督需求和監督可能性

對雇主而言，當然是希望能夠盡可能地廣泛、全面監督員工是否完全遵守雇主關於網路使用的規定。雇主的動機或目的，除了會因為員工的行為而額外增加成本費用外，主要還是在於欲確實探知員工是否在所容許的時間之外，進行私人使用，或是否逾越勞資雙方所約定的時間而進行網路私人使用，並因而影響到勞務給付的提供。若網路的私人使用原本被雇主所禁止，則雇主應有正當利益得以查知勞工是否果真仍然進行被禁止之網路私人使用，而使得勞務給付之提供受到影響（此時似有如部分的勞務給付之拒絕）。

由網路使用上之技術、設備言之，雇主在理論上其監督可能性幾乎是全面無限制。亦即，就所使用軟體、硬體及網路服務之使用情形來看，雇主若欲進行一全面而絕無漏洞之網路使用監督，不但是可以想像，也是完全可以做到的。被監督之員工將有如「玻璃化（透明化）的勞工」（gläserne Arbeitnehmer）²。

二、雇主監督行為之法律界限

若雇主對網路使用加以監督，則自非無任何法律界限。尤其是勞工之一般人格權及資訊保護法規之相關規定等，均是雇主監督措施合法性之主要界限所在³。此外，德國企業組織法中之員工代表會（der Betriebsrat）的參與決定權（das Mitbestimmungsrecht）在德國亦是雇主必須遵守的重要法律規定。在進行

² Vgl. Däubler, Gläserne Belegschaften?, 2.Aufl. 1990.

³ Vgl. Däubler, Internet und Arbeitsrecht, 2.Aufl. 2002, Rn. 243 ff.

必要的利益衡量時應區分被允許的與被禁止的網路使用行為二種不同的情形。再者，個別的網路使用行為之特殊性亦必須一併加以斟酌，未可一概而論。

（一）電子通訊法與資訊保護法上之範圍限制

電子通訊法（TKG）與資訊保護法（BDSG）二個制定法關於網路往來所產生資訊之存取與處理，以及對員工網路使用行為之監督等情形，均對雇主權限設有法律上之限制。逾越該等法律之限制的任何資訊存取與處理均被法律所明白禁止。電子通訊法對於雇主監看員工職務性與受允許之私人性網路使用行為，訂定有嚴格之限制，而不問雇主對此等資訊之取得是否有重大利益存在，亦即縱使雇主具有重大的經營上利益亦不得存取此等資訊。至於員工的網路私人使用行為被雇主所禁止的情形，此時雇主仍應遵守資訊保護法之規定。

（二）團體協約與企業協議

勞資雙方關於員工的私人網路使用行為，在團體協約中或企業協議（Betriebsvereinbarung，乃是由員工代表會與雇主所訂定者，其位階低於團體協約）中應可另行約定較法律所容許之範圍更為嚴格、更不利於員工之限制。尤其是可對資訊保護法第二十八條第一項之規定應可作成不利於員工之特約排除，此可參見資訊保護法第四條第一項之規定。就實務情形觀之，團體協約事實上極少有關於網路使用之監督措施的約定。其原因約莫主要是在於：各個雇主的事業單位中所使用的系統極為多樣，差異性甚大，也因而使得一統一性、一致性適用於所有事業單位的合意約