



資 訊 安 全

企業網路郵件隱私權之探討

空軍少校 曾麗娟

副 教 授 王湧泉

提

要

隨著科技快速進步，現代人在網際網路進行資訊交換，甚至彼此間的溝通，早已司空見慣。但是這樣的便利性對企業而言，很容易使企業商業機密、智慧財產、內部備忘錄等資訊，不慎外洩機率大大提高。何況科技網路通訊軟體快速進步，許多企業常常利用電子郵件、MSN或Skype等通訊方式，增進彼此間之溝通，往往帶來方便員工從事桌面蹺班之副作用，例如：線上聊天、線上購物、線上遊戲或進行網路拍賣等摸魚行為發生，尤其近來引領風潮的Facebook--開心農場網路遊戲盛行，就讓各大企業頒下禁令，絕不能利用上班時間玩網路遊戲。因此，有些企業為防止員工上班摸魚，或是不慎將機密資料外洩，而採取IP或網際網路監控器之監看方式，此種舉動是否引發侵犯個人隱私權爭議呢？

壹、前言

98年11月19日自由日報之報導^{【註1】}：人事行政局下令，全國公務人員不得利用上班時間玩網路遊戲，卻意外引爆已有些公務單位採買相關設備，監控個人電腦內所有資訊，嚴重侵犯個人隱私。

追溯過往有關網路郵件隱私權之討論，應該以90年7月5日聯電公司曹興誠董事長因一封電子郵件外洩，而開除員工聞名的聯電10員工事件說起。起因是當時景氣不佳，所以聯電整體營運大幅下滑，曹董事長為鼓勵員工士氣，於90年7月2日向員工寄發一封公開電子郵件，但在數小時內，此封郵件隨即傳遍各同業廠商，甚至對

註1 自由日報報導：都是開心農場惹的禍？中研院監控同仁電腦！ <http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/091119/78/1v8t1.html>。



手台積電員工幾乎是人手一封，因此引發曹董事長之不滿，立即指示公司內部網路資訊部門，要徹底清查電子郵件系統，追蹤出是何人洩漏此封電子郵件。

三天之後，聯電公司便以「不務正業」的理由，來開除轉寄及洩漏的10名員工，原因是將公司內部文件，傳送至競爭對手，甚至是大量散布開來，並將其餘200名員工列入為一個觀察名單內。由於此事件發生之後，聯電並未事先預告這10名員工被開除，也沒有支付資遣費的處理方式，引起竹科園區一陣動盪。至於公開信內容為何？在葉姝妤律師部落格^{〔註2〕}稍微概述一些，內容如下：「目前許多媒體，對本公司的經營策略亟欲打探；惟本人認為，目前情況正是鬥智勝於鬥力之際，我們沒有必要讓競爭者不斷免費抄襲我們的智慧。因此，我們今後將採取『策略保密，成果公開』的原則來因應目前的特殊情況。…不景氣的時候，正是最需要全員奮起戰鬥的時刻，如果有些人看起來閒散無事，甚或流言滋事，對其他員工士氣，可能就會產生不良影響。本人將不容許這種情況，在本公司發…。」

因此，本文將分別以不務正業、隱私權及機密保護政策等三方面，來探討企業監看網路郵件，是否算是侵犯個人隱私權之爭議問題。

貳、不務正業

何謂不務正業？轉寄公司內部信件，是否就可以稱為不務正業？前項轉寄之行為，是否構成企業開除員工之理由？另外，不務正業之規定，是否必須明定在工作規則或勞動契約中呢？

連擁有多年經驗的勞委會自己也承認，聯電以「不務正業」轉寄電子信件理由來開除員工，算是當時首例。那麼到底要怎樣界定，才算是「不務正業」呢？一般來說，員工不做公司指派工作時，即可稱為不務正業。但是究竟要員工做多少不是公司所指派的工作，才能算是真正的不務正業，而且可以到達解雇之程度，其認定標準是值得商榷的，所以一般來說，企業主必須舉證，依照事實認定才可以。

首先不務正業的員工，是不是一定要以解僱收場？若以某種角度來說，其實不務正業的員工，是有可能被資方資遣的，例如：以不適任或不能勝任工作之處置。98年10月09日各大媒體爭相報導：員工上班玩開心農場，反而老闆不開心。原因是彰化一家生產汽車零件工廠，因為員工趁著上班的空檔，玩起開心農場網路種菜遊戲，老闆一氣之下，開除了3名員工，因為站在企業角度來看，員工利用公司資源來玩私人遊戲，而員工不服氣的認為，他們是利用午休時間網路種菜，所以一狀告到勞工處，引發勞資爭議事件。



註2 葉姝妤律師部落格：科技公司用E-MAIL保護營業秘密法。<http://blog.udn.com/fredayeh/2801338>。



所以聯電用「不務正業」四個字，來開除10名員工的理由，實在是太過籠統，因此勞委會也再三強調，要求竹科管理局進行事實認定，來鑑定聯電公司的解僱合不合法。但是當時被開除之10名員工，並沒有向上申訴，所以並沒有引發聯電與員工的勞資爭議事件。

依據前項事件，若要以違反勞動契約或工作原則當開除要件，且不經預告而解僱員工，可以引用的法條，只有勞基法第12條第4款：「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，及第12條第5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」。第4款強調的是要情節重大者，而第5款強調的是要營業上之秘密，所以我們先來瞭解一下，何謂情節重大？何謂營業上之秘密？

所謂情節重大^{【註3】}，是指聚眾要脅嚴重妨害生產秩序者，在工作場所對同仁有性騷擾（即性侵害之行為者），攜帶槍砲彈藥刀械等法定違禁物品，或易爆、易燃等法定危險物品，危害本公司財產及勞工生命之虞者，營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者，仿效上級主管簽字、或盜用印、圖謀不法利益者，參加非法組織，經司法機關認定者，造謠滋事、煽動非法怠工、罷工情節重大者，偷竊同仁或公司財務及產品有事實證明者。台灣高等法院92年度勞上易字第110號判決^{【註4】}：「所謂情節重大應指，因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，並且受僱人亦無法期待雇主於解僱後，給付其資遣費之情形。故勞工違反勞動契約或工作規則，情節是否重大，應依雇主所營業之特性及需要、勞工違反行為之情節，並審酌客觀標準，於維持雇主對事業之統制權與營業秩序所必要之範圍內，作適當之權衡，為個案之判斷。」

綜合前述，其實情節重大之判斷基準，應以：一、員工的行為是否已嚴重影響，其從事業務工作的正常運作；二、影響職場秩序來判斷。兩者只要具備其中一項，即符合勞基法第12條第4款之規定，不經預告而終止契約。所以，聯電10名員工轉寄公司內部郵件，應不屬於情節重大者，故不符合勞基法第12條第4款之規定。

所謂營業秘密^{【註5】}是指85年1月17日公布之營業秘密法第2條規定：「本法所稱營業秘密，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，而符合下列要件者：一、非一般涉及該類資訊之人所知者。二、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。三、所有人已採取合理之保密措施者。」

註3 104勞資電子報：聯電開除10位員工總探討。<http://www.maillist.com.tw/maillist/file/laborlaw/20010712202732.html>。

註4 臺灣高等法院裁判書--民事類，<http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm>。

註5 營業秘密法-資策會科技法律中心，<http://stlc.iii.org.tw/ContentPage.aspx?i=122>。



前述之第一要件即採取是否符合新穎性^{〔註6〕}特質，第二要件講的即是符不符合價值性，若從前面內容來看此封公開信，其實是很難判定其價值性，這點是無法從信件中確定的，第三要件的特質即是秘密性，並且這3項必須同時存在才成立，因此這封曹董事長發出的公司內部信件，應該只符合第1及第3項；另第3項而言，若公司對此份資料並沒有採取「合理之保密措施」時，縱然公司認為此份資料是很重要的，但是仍不屬於營業秘密，因此也不符合勞基法第12條第5款強調的營業上之秘密。

倘若這封公開信符合前述3個要件時，而員工卻對外洩露時，則這時企業即可依營業秘密法第10條第4款：「因法律行為取得營業秘密，而以不正當方法使用或洩漏者，為侵害營業秘密。」或是依同法第11條規定：「營業秘密受侵害時，被害人得請求排除之，有侵害之虞者，得請求防止之。」請求排除或防止侵害，並可依同法第12條規定：「因故意或過失不法侵害他人之營業秘密者，負損害賠償責任。」而請求損害賠償。倘若這種侵害行為屬於故意時，法院更得酌定損害額以上之賠償，但不得超過已證明損害額之3倍（同法第13條第2款規定：請求侵害人因侵害行為所得之利益。但侵害人不能證明其成本或必要費用時，以其侵害行為所得之全部收入，為其所得利益。依前項規定，侵害行為如屬故意，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額以上之賠償。）。

因此，聯電公司的工作規則或勞動契約，假使明文訂定出不務正業之規定，當員工違反時，將會受到的處分、懲戒等規定時，比較不容易引起勞資爭議事件發生。聯電對此封信件，並沒採取「合理之保密措施」，縱使其認為這份資料很重要，但這封公開信，應不算情節重大、也不屬於營業秘密。所以轉寄公司內部信件，若要以「不務正業」當開除員工之理由，實屬不合理。但是，若在事前將這封公開信中註明：此封信件涉及公司業務機密，不得外洩。此時當員工無故傳布，一旦進行處分，就不會產生爭議問題。顯然，在此個案中，並未加註保密等級，所以對員工重懲並不合理，易引發勞資爭議。

參、隱私權

公司是否有權監視，員工即時通訊的對話內容及電子郵件呢？公司監看行為是否構成妨礙秘密罪，或侵犯隱私權呢？

現行部分企業會視員工在業務上的需求，而進行有限度之開放，並且輔以網路紀錄器，來詳細紀錄員工的即時通訊、網頁瀏覽、電子郵件及檔案傳送等等資訊，並訂立相關懲戒措施，以防阻員工濫用公司的網路資源，去從事私人活動，甚至洩

註6 簡榮宗，談企業監看員工電子郵件所產生的隱私權爭議（一），<http://www.soho.dbodm.com/index.php?act=detail&ID=476>。



漏企業營業或技術上的秘密。但是這衍生出公司是否有權監視，員工即時通訊的對話內容及電子郵件呢？此監看行為是否算是構成妨礙秘密罪，或侵犯隱私權呢？

憲法第2章規定人民之權利義務中，第12條之規定：人民有秘密通訊之自由。電子郵件也是通訊之一種，這就代表著人人都受憲法秘密通訊自由的保障。而在民法第765條規定：所有人，於法令限制之範圍內，得自由使用、收益、處分其所有物，並排除他人之干涉。這不就代表著公司對其所有物（此指電子郵件系統），除法令有限制外，有支配管理之權利。

現今我國實務上，傾向將個人隱私納入為人格權之一種，所以民法第18條規定：「人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之。前項情形，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金。」另民法第184條規定：「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。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」又民法第195條第1項規定：「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。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」所以這些條文，即代表著民法也是站在保障人民的隱私權規範中。

在刑法第28章有關妨害秘密罪之規定，其第315條「妨害書信秘密罪」之規定：無故開拆或隱匿他人之封緘信函、文書或圖畫者，處拘役或3千元以下罰金。無故以開拆以外之方法，窺視其內容者，亦同。另在第315-1條（妨害秘密罪）之規定：有下列行為之一者，處3年以下有期徒刑、拘役或3萬元以下罰金：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。

依據上述法修之規範，在聯電公司之案例中，主要的爭議有三：一、電子郵件算不算是封緘信函？其實電子郵件應屬於一種電磁記錄，而封緘就文義解釋來看，應該是針對實體、書面之信函而言，所以實在有其爭議及疑問之處，然而現今科技發展的腳步日新月異，有些情形顯然非當時立法者所能預見，因此基於立法意旨或客觀目的之解釋之下，此法條所指的封緘信函，至少要經過加密處理。二、若公司進行檢查員工的電子郵件內容，即使不解釋為開拆之意，但也算是「以開拆以外之方法，窺視其內容者」，故有構成本條規定之疑慮。三、無故即是指無正當理由之意思，所以當公司用保護營業秘密、保護名譽、避免法律糾紛、提高工作效率、維護伺服器運作順暢等理由，來監看員工電子郵件，可以算是正當理由，但是仍要看



個別公司之需求，及採取的監看政策個別之判定，但若是站在保護公司之目的，則會建議公布公司的電子郵件監管政策較為妥當，這樣可以強化公司之有故監看的認定基礎。

民國88年7月14日實施的通訊保障及監察法（96年7月11日修正），其第3條規定：「本法所稱通訊如下：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。」而同法第24條第1項規定：「違法監察他人通訊者，處5年以下有期徒刑。」那麼電子郵件的傳送，算不算是該法所稱的「通訊」？另監視電子郵件行為，算不算是「監察」他人通訊？其實若從文字上來看，應該都包括在內。法務部(89)法字第000805號函釋明白認定^{註7}，依原立法意旨，上述規定之處罰對象指一般人民。任何人監看他人之郵件，即可能屬於「違法監察他人通訊」。但同法第29條第3款另有規定，監察他人通訊而「已得通訊之一方事先同意，而非出於不法目的者」時，即不予處罰。因此，公司可透過事先取得員工之同意，而避免此法之法律責任。

監視電子郵件等於是一種個人資料的蒐集行為，在民國84年08月11日公布的電腦處理個人資料保護法，簡稱為個資法，我們要遵守其第18條的規定：「非公務機關對個人資料之蒐集或電腦處理，非有特定目的，並符合下列情形之一者，不得為之：一、經當事人書面同意者。二、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。三、已公開之資料且無害於當事人之重大利益者。四、為學術研究而有必要且無害於當事人之重大利益者。五、依本法第3條第7款第2目有關之法規及其他法律有特別規定者。」而企業與員工之間已有僱傭契約存在，如有特定目的，而且該目的是為了促進契約，或類似契約關係之實現所必須者，即可合法蒐集。另第6條：「個人資料之蒐集或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍。」就企業監看目的之正當性及採取手段，而選擇侵害最小手段之原則，企業可以透過第18條第1款中之內容：「經當事人書面同意者」來取得蒐集及利用之權力，而且此種方式可以比較清楚之界定，當事人彼此間的權利義務關係。另蒐集後之利用行為，個資法也有規範，在第23條規定：「非公務機關對個人資料之利用，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之。但有下列情形之一者，得為特定目的外之利用：一、為增進公共利益者。二、為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之急迫危險者。三、為防止他人權益之重大危害而有

註7 簡榮宗，談企業監看員工電子郵件所產生的隱私權爭議(二)，<http://www.soho.dbodm.com/index.php?act=detail&ID=477>。



必要者。四、當事人書面同意者。」因此，雖在個資法第18條之規定下，企業可以透過監看電子郵件，來蒐集到員工的個人資料，但是並不代表就可以任意使用、傳遞或揭露，因為這些行為，都可能造成個人隱私權的侵害，所以要求必須在必要目的之範圍內為之才行。

中華人事主管協會執行長林由敏表示^{〔註8〕}，企業監看行為可能構成妨礙秘密罪，或侵犯個人隱私，不過台灣目前並沒有法律明文禁止企業監看網路通訊內容，甚至在司法實務上，已漸漸形成在一定的條件下，企業雇主原則上有權監看員工電子通訊的共識。日本東京法院也有類似的判決，認為公司提供員工電子郵件帳號，係屬於公司內部的通訊設備，監視行為之目的，不在侵犯員工隱私，而是站在管理者立場，保護企業營業秘密，及達成合法商業之目的。美國聯邦電子通訊隱私法，亦允許雇主在保護公司權益及財產前提之下，可以用企業通訊系統，來去了解員工電子郵件的內容。另資策會資訊通信法律組長戴豪君表示^{〔註9〕}，倘若用的是公司資源，則公司當然可以監看員工電子郵件。不過，目前學術上仍有不同的見解，因此若要監看公司所給予員工的電子信箱，最好能事先告知，這樣比較不會牽涉到侵犯隱私權之問題。根據2001年趨勢科技全球研發執行長陳聖雄觀察^{〔註10〕}發現，美國有許多判例顯示，因為網路及電子郵件均被視為一種商業工具，所以屬於公司財產，也就是公司具有所有權，員工只有使用權，因此公司當然有權查閱員工的上網內容及電子郵件，甚至予以刪除。可見即使在極度重視個人隱私權的美國，從其判例也顯示出公司之經營權，凌駕個人隱私權之上。

因此，聯電公司的工作規則或勞動契約是否明文規定，將會影響企業監看是否合法、是否侵犯員工隱私權，所以公司就員工隱私權保護之問題，仍以事先取得員工同意為宜，以避免合法性及侵犯隱私權之爭議。

肆、機密保護政策

員工轉寄公司內部信件，這種行為是否違反公司機密保護政策？公司基於下列理由，有監視員工電子郵件之需要^{〔註11〕}：一、保護營業秘密；二、避免法律糾紛；



註8 全國就業e網／人資專欄－企業監看電子通訊是否侵犯隱私？<http://www.ejob.gov.tw/news/cover.aspx?tbNwsCde=NWS20070622HRR427992&tbNwsTyp=441>。

註9 104勞資電子報：聯電開除10位員工總探討。<http://www.maillist.com.tw/maillist/file/laborlaw/20010712202732.html>。

註10 Cheers 快樂工作人雜誌，聯電轉寄電子郵件的革職風波，<http://www.cheers.com.tw/doc/print.aspx?id=402881e8134e403a01134e426c280246>。

註11 簡榮宗，談企業監看員工電子郵件所產生的隱私權爭議(二)，<http://www.soho.dbodm.com/index.php?act=detail&ID=477>。



三、維護公司名譽；四、提高工作績效；五、維持伺服器運作順暢；六、評量工作能力及態度。員工的隱私應予以尊重，企業如非必要之理由，應儘量避免監看員工電子通訊的內容；若有監看之必要時，企業最好能提出明確的企業資訊安全政策，並明訂資訊設備使用之遊戲規則，與員工簽署同意監看的同意書，以避免日後發生勞資糾紛。

當企業資訊部門，想要進行電子通訊監察^{〔註12〕}時，可以發布如下範例的公告：

甲公司進行電子通訊監察公告範例

○○科技股份有限公司

公 告

公告編號：

主旨：為保護公司營業秘密，公司相關部門將針對公司員工通訊內容執行監察。

說明：一、根據相關法令規定，公司員工於營業廠所中，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或是透過郵件及書信進行對外聯繫而有洩漏公司機密之疑慮時，公司有權針對上述通訊內容定期或不定期進行監察。

二、為保護營業秘密、保護公司名譽、避免法律糾紛、提高員工工作效率、維護伺服器運作順暢等目的，公司將定期或不定期透過制度或相關設備檢查上述通訊及工作內容。

三、員工對外通訊時代表公司對外之意見表示，請全體員工共同協助保護公司之營業機密內容。

四、員工若有不欲使人得知的郵件，應避免使用公司的電子郵件或是其他電腦、電信、網路通訊系統，或註明純屬個人意見，不代表公司立場。

五、本公告自即日起生效。

公告印章

公告日期：○年○月○日

另外，現在很多企業之電子郵件最後部分，附上中英文的免責聲明稿，例如：某銀行電子郵件中文免責聲明：「本通訊及其所有附件所含之資訊均屬限閱文件，僅供指定之收件人使用，未經寄件人許可不得揭露、複製或散布本通訊。若您並非指定之收件人，請勿使用、保存或揭露本通訊之任何部份，並請即通知寄件人並完全刪除本通訊。網路通訊可能含有病毒，收件人應自行確認本郵件是否安全，若因此造成損害，寄件人恕不負責。」而其英文免責聲明稿如下：

E-mail Disclaimer：



註12 IT網路管理產品訊息 - IT網路管理與IM側錄技術；<http://www.miskeeper.url.tw/index.php?load=read&id=18>



The information contained in this communication and attachment is confidential and is for the use of the intended recipient only. Any disclosure, copying or distribution of this communication without the sender's consent is strictly prohibited. If you are not the intended recipient, please notify the sender and delete this communication entirely without using, retaining, or disclosing any of its contents. Internet communications cannot be guaranteed to be virus-free. The recipient is responsible for ensuring that this communication is virus free and the sender accepts no liability for any damages caused by virus transmitted by this communication.

若站在企業之立場，為了保護企業營業秘密，及達成合法商業之目的，員工若是私自轉寄公司內部信件，這種行為是違反公司機密保護政策。但是當企業與員工簽訂工作規則與勞動契約，有明文規定哪些文件內容，是屬於機密保護政策範圍，不得外洩，當員工違反時，則將受到處分、懲戒，這時比較不易引起雙方爭議。

伍、其他案例介紹

台積電前總經理曾繁城亦曾發函員工^{〔註13〕}，提醒注意保護機密資訊；日前台積電也以違反公司機密資訊保護（Proprietary Information Protection，簡稱PIP）政策為由，解聘4名員工，另對1名離職經理提出警告，聲明永不錄用，並控告這名經理涉及洩露極機密資訊，目前已進入司法程序。

在2001年1月和信電訊員工，曾將擬併購泛亞電訊之新聞稿，轉寄給記者，及11名員工用電子郵件，轉寄公司調薪問題的機密文件，和信電訊以違反保密義務為由，開除這11名員工，引起勞資爭議。和信電訊指出，這些員工明顯違反保密義務，因此和信電訊以違反工作規則為由，依法終止與這些員工的勞動契約，但是勞工局卻認為調薪並不屬於業務機密，所以勞資爭議不成立。這案例就是台北地方法院91年度勞訴字第139號判決，若公司對於監看之政策有明確的宣示，或員工已簽署同意監看之同意書，即可認定員工已默示同意，企業所提供的電子郵件系統，僅供業務用途並受企業監視。且該判決也指出，企業為保護營業秘密及達成合法商業目的，而對員工電子郵件進行監看，並不構成侵害言論自由、秘密通訊或隱私權等基本權利。

惠普英國及愛爾蘭150名員工，因不當使用公司電子郵件，分別遭到停職及開除處分；另購併康柏的惠普公司，也曾開除將兩則公司備忘錄，轉寄給新聞媒體的職員。

所以，上面幾個個案有涉及到企業營業秘密，與員工的工作權及隱私權之保護



註13 葉姣妤律師部落格：科技公司用E-MAIL保護營業秘密法。<http://blog.udn.com/fredayeh/2801338>。



議題案例，顯示目前勞資雙方共有默契為：員工未依工作規則或勞動契約中，逕而私自轉寄公司內部信件，這種行為就是違反公司機密保護政策，而企業為保護營業秘密及達成合法商業目的，而對員工電子郵件進行監看，並不構成侵害言論自由、秘密通訊或隱私權等基本權利。

陸、結論

勞基法及台北地方法院勞工法庭均已承認「解雇最後手段性原則」，即表示員工之違規行為必須很嚴重，而且公司已用盡一切懲戒處分後，仍無法收到效果時，才可以將員工開除。反之，若員工違規行為，並不是那麼嚴重時，公司可以用記過等懲戒處分，即可達到效果，就不能以解雇的方式處理，國內已有判決採用這個原則。本個案中聯電公司在處理200多名員工洩密案件時，並沒有將所有員工全部開除，顯然員工的洩密行為，除了解雇之外，還有其他方式可以處理，所以解雇並不是最後的手段，那麼對於這10位被開除的員工而言，其實聯電的開除行為，應該已超過「解雇最後手段性」的原則，如此的解雇，恐與勞基法之規定不符。

企業應該審慎檢視本身監看電子郵件之需求性，除非確有必要，否則不宜任意監看員工的電子郵件；倘若確實有其需要性，企業宜在工作規則、勞動契約或電子郵件的管理政策中，明白地揭示公司處理政策為何，並且規定公司是否監看、監看之目的、以何種方式監看、員工之電子郵件是否可作私人用途…等，並且透過員工「書面同意」之方式，或許比較能兼顧到企業的商業秘密，與員工的隱私權保護。

假使公司與員工之間，有事前之同意作法，例如在工作規則或勞動契約即明文訂立，或是經過員工默示同意。這時因員工明知公司的監看政策，但並未加以反對，則公司監看之行為，就不是出於故意或過失，或是違背善良風俗之方法來侵害，也就沒有所謂侵權行為之成立。因此，由勞資雙方共同制定好彼此的遊戲規則，讓雙方都有明確的權利義務規範，以避免日後勞資爭議事件發生，而讓勞資雙方共創及共享互贏的局面。

作者簡介

空軍少校 曾麗娟

學歷：空軍航空技術學校女官86年班、空軍航空技術學校通參班93年班，經歷：氣象官、預報長，現職：空軍官校總教官室少校教官。

高雄應用科技大學 王湧泉

學歷：國立中山大學社會科學博士，現職：國立高雄應用科技大學人力資源發展系暨研究所副教授。