

# 從台積電員工傳送e-mail洩密談公司處理電子郵件之法律問題

台灣資訊智財權網路協會副理事長  
陳家駿律師

近來高科技業界最令人震驚的消息，當屬台積電爆出離職員工將晶圓技術以 e-mail 的方式，洩漏給競爭對手上海中芯集成電路公司；而政府這一陣子正在討論八吋晶圓可否開放赴大陸投資的政策。台積電在這個敏感的時刻，向其離職員工提出刑事告訴，使得本案在性質上涉及政治與司法兩大敏感議題更顯沸沸揚揚，一時成為媒體上最令人矚目的事件。

其實近年來，牽涉到挖角而導致洩漏營業秘密的案子不勝枚舉，例如國巨v.華新科技、明碁v.奇美、聯電v.矽統、三星 v.南亞、永豐v.四維、Cadence v. Avant等，甚至在美國經濟間諜法(EEA)中也有許多案例是員工將技術營業秘密以E-mail方式對外洩漏。

據報載，台積電高層職員，在職期間(前年年底)涉嫌為了規避台積電內部機密資訊保護政策PIP (Proprietary Information Policy) 電子文件監管機制，在公司內將十二吋晶圓廠配置和設計圖、晶圓製程和配方以e-mail的方式，於主旨內以一般用語(如看電影、餐廳吃飯等)傳送至自己在公司外所申請的另一個電子郵件帳戶，再由家中電腦收取後轉傳送至上海中芯公司。

這些行為是否屬實，目前檢方正在進行事實的調查中，真相未明尚不應妄加揣測，但是吾人可就其中所涉的法律重點進行分析：

- 一、以e-mail 的方式將公司技術機密傳出，其法律責任如何？
- 二、公司如監控電子郵件，本身是否涉及其他法律議題？
- 三、公司應採取何種政策來管理規範電子郵件之寄送？

一、以e-mail 的方式將公司技術資訊傳出，其法律責任如何？

首先，如有公司之職員將機密資訊傳出，可能構成洩密罪，即洩漏業務上知悉工商秘密罪，依契約有守因業務知悉或持有工商秘密之義務，而無故洩漏之者就可能構成。本條之前提，必須是雙方訂有契約，不得無故洩漏，而且必須被認定是所謂工商秘密才可。因此只要員工與公司間簽有保密契約（即一般業界熟知之NDA），即可能構成。只是本罪在刑法上僅屬輕罪(最重一年以下)。

其次，電子郵件之資訊，依我國刑法之規定屬於電磁記錄，而刑法將其視為動產或文書，故需視該職員在職務上是否本來就掌管或持有該機密，如肯定，則屬於刑法上將自己持有他人之物，轉變為所有的侵占罪；但如果不是職務上本來就應該掌管該機密，此時就屬於刑法上之竊盜罪。再者，如果員工在即將離職前，將這些機密資訊傳給自己即將要跳巢之新東家，或傳送給自己另起爐灶所開設之新公司，而新東家或自己新公司與老東家又存在競爭關係，此時即可能構成他人處理事務竟損害本人利益之背信罪。

最後，該機密資訊在著作權法上，當然也屬於受保護之標的，將其傳送出去，必定也構成一份或一份以上之重製，如果是傳送給其他公司或競爭對手，此時在性質上縱只有一兩份COPY，恐不屬於個人或家庭的合理使用範圍，而構成意圖營利之重製行為，亦屬於著作權之侵害。另外，在公平交易法的部份，當然也可能構成洩漏機密資訊之不公平競爭行為，得予以行政處罰；而民事上也可能構成侵權行為，被害之公司當然也可以主張金錢方面的損害賠償。

二、公司如監控電子郵件，本身是否涉及其他法律議題？

公司可不可以監看職員的e-mail？監看會構成刑法妨礙秘密罪嗎？公司要怎麼做才可以在合法的範圍內，就職員的e-mail加以管理。我國刑法妨害書信秘密罪規定，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。這裡所規定無故以開拆以外之方法，窺視他人之封緘信函，解釋上可針對e-mail電子郵件之行為可加以處罰，然該罪係以出於「無故」為處罰條件。至於企業為管理上之業務需要、防止營業秘密外洩，或其它正當理由查看員工電子郵件，理論上即非「無故」。

關於監看職員電子郵件是否合法，我國法院尚無實際案例，美國實務上有幾個案例可供參考。依其「電子通信隱私權保護法」(The Electronic Communication Privacy Act, 簡稱ECPA)規定，禁止發信人與收信人以外之其他任何人竊聽、存取或揭示電子郵件的內容，但有兩種例外情形，即：1.事先徵得員工同意；2.因業務上使用(Business Use)。而美國法院就此兩種例外情形係採較寬鬆的解釋，例如在Flanagan v. Epson一案中，法院認為公司雖提供員工使用電子通訊設備，但雇主基於業務上管理需要，嗣後進入查看員工存檔的電子郵件，不負侵犯隱私權的責任；而在Bourke v. Nissan一案中，法院以公司與職員已有監看電子郵件的約定，故員工並無保護隱私權的合理期待，而認定不構成侵害隱私權的行為。

雖然如此，美國實務對於上述例外情形不明確時，亦有認定侵害員工隱私權之判決。在Restuccia v. Burk一案中，企業經營者利用監督密碼進入公司電腦備份檔案，監看兩名員工的電子郵件，發現內容對主管有所貶損而將二人解雇，法院認為員工有權使用公司的電子郵件系統作私人通信之用，且該公司從未告知員工其電子郵件有被監看的可能，因此員工對於電子郵件隱私權應有合理的期待，故公司應負侵權之責。

三、公司應採取何種政策來管理規範電子郵件之寄送？

e-mail是現今企業界主要的訊息傳遞工具，它可加速企業內部之決策，提昇生產力；而在網路電子商務中，透過電子郵件，更可從事高效率之跨國交易。但同時，在on-line訊息的傳送過程中，卻也潛藏著相當風險，尤其在傳遞機密文件時，可能因有意洩漏或無心之失，在彈指間將企業的營業秘密外洩，造成嚴重損失。

因此，企業管理者應研擬於一定法律範圍

monitor員工在職場中的電子郵件，而不致於侵犯職員的權益或隱私權。此外，員工利用e-mail forward笑話集、圖文或影像(尤其是色情)、其他非關業務之資料檔案(如違反公司規定之兼差行為)，或利用e-mail做為攻訐誹謗之工具等，雇主應研擬如何合法地加以限制。這都關係到產業界對e-mail之法律管理，以平衡兼顧員工隱私權的維護與企業對營業秘密的保障。

就民法而言，對於他人名譽、自由及隱私等等人格權固不得加以侵害，但對於有契約關係之雙方，例如科技產業與職員之間，通常是以委任(如公司聘請之經理人，含正副總經理、協理、經理、副理等理事輩者)或僱傭(僱用之員工)之法律關係來規範雙方之權義，故透過合約來管理當屬可行。

因此，企業經營者欲對員工職場中的電子郵件加以管理，即應基於職員「忠實義務」之原則加以合理規範。至於管理之方法，包括：1.在簽訂聘僱契約時予以明確約定；2.在工作規則中規範，或以內部管理政策加以約束，但應予公布以使同仁瞭解並接受；3.內容方面，則可考慮由部門同仁自律訂定e-mail guideline，但最好採bottom-up的決策模式代替top-down的強制方式。總之，鑑於對員工E-mail的管理，會涉及法律問題，故在設計管理制度時，應避免使用高度監視控管之micro management，而應代以人性化的管理，俾達到企業發展與職員權益均能兼顧局面。