

Bărbulescu v. Romania

（蒐集勞工於工作場所網路使用之資料並以之資 遺案）

歐洲人權法院大法庭於 2017/09/05 之裁判*

案號：61496/08

翁逸泓** 節譯

判決要旨

1. 在工作場所之通訊受到人權公約第 8 條關於「私生活權利」與「通訊」內涵之保護。

2. 對勞工在工作場所之監控必須要能確定該勞工是否已事先收到其雇主的相關通知，包含了即有關通訊可能受到監視的可能性、告知監視的性質或程度的事實，並考量侵入被監控人之私生活和通訊被干預的程度。

3. 此外，相關之監控行為也必須確定之所以要採取監測措施的具體原因、雇主是否可以採取措施減緩對被監控勞工的私生活和通訊之侵擾，以及必須確認是否可能在被監控勞工不知情的情況下，接近利用了通訊。

4. 儘管被告國的評斷餘地相對寬廣，但國內相關機關仍未

* 裁判來源：官方英文版

** 英國德倫大學法學博士，世新大學法律學院副教授

充分保護原告關於尊重其私生活和通訊之權利，因此未能在利益當事人之間取得衡平。

涉及公約權利

通訊權（人權公約第 8 條）、私生活受尊重權（人權公約第 8 條）

事 實

原告 1979 年生，其雇主（該雇主係一家羅馬尼亞私人公司）以原告在工作時間內違反公司內部規定（禁止勞工為私人目的使用公司電腦之規定）使用公司網路，而開除原告。原告有被告知該等規定，並簽收該等規定之相關影本。在一段期間內，其雇主監控原告使用 Yahoo Messenger 帳號的通訊，該通訊係雇主為回應客戶詢問所設置。原告在本國訴訟過程中的相關紀錄表明，雇主監控的內容包括他與其兄弟及未婚妻間具相當私密性之通訊。

原告在歐洲人權法院訴訟程序中陳稱，其（勞動）契約的終止是對於對他所享有的尊重其私生活和通訊權利的侵犯，而內國法院並沒有保護到此一權利。

在 2016 年 1 月 12 日的判決中，（歐洲人權法院）法院前審法院以六票對一票，認定本案沒有違反人權公約第 8 條。

系爭法律規定與歐洲各國法制現況

32.-36. 羅馬尼亞憲法第 26、28 條分別保障私生活權利與合法通訊之權利；刑法第 195 條規範有妨害通訊秘密之罪；民法第 998、999 條則分別規定相關侵權行為損害賠償。羅馬尼亞之勞動法第 40

條規定：1. 雇主原則上應享有以下權利：…（d）監督（勞工）如何執行其專業任務；…2. 雇主原則上應履行以下職責：…（i）保障勞工個人資料的私密性。羅馬尼亞之個資法（Law no. 677/2001 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data）則大致上移植自歐盟 1995 年個資保護指令，分別在第 3（a）條規範個人資料之定義、第 5 條規範個資處理之合法性原則，第 18 條規範有向法院尋求救濟之規定。

37.-41. 在聯合國層級之標準，聯合國大會於 1990 年 12 月 14 日在第 45/95 號決議中通過的「管理電腦化個人資料檔案準則（A/RES/45/95）」，而國際勞工組織於 1997 年發布了「保護勞工個人資料的行為準則（ILO 行為準則）」該行為準則包括勞工對於其個人資料所享有的權利清單，並要求依該準則訂定之相關規範，應明定勞工對於雇主違法行為之救濟程序，且該程序應使勞工易於接近使用。又，2013 年 12 月 18 日，聯合國大會通過了關於數位時代隱私權的第 68/167 號決議（A/RES/68/167），呼籲各國應保護數位通訊之隱私。

42.-45. 關於歐洲層級之標準，歐洲理事會之「關於自動處理個人資料保護公約」（1981, ETS no. 108），於 2002 年 6 月 1 日在羅馬尼亞生效。在歐盟方面，歐盟基本權利憲章第 7、8 條分別就私生活與家庭權利、個人資料保護加以規範。歐盟 1995 年個人資料保護指令則指出，會員國國內法關於個人資料處理的規範，其目的特別係為保障受歐洲人權公約第 8 條和歐洲共同體法一般原則所承認的隱私權利。

46.-51.（歐盟個資保護指令）第 29 條工作小組是歐盟的獨立諮詢機構。其在 2001 年 9 月發布了關於在勞動環境中處理個人資

料之意見 (opinion 8/2001)，其中總結了基本的個資保護原則：確定性、透明性、合法性、合比例性、正確性、安全性和員工個資保護意識。工作小組指出，對電子郵件的監控涉及個人資料的處理，並認為對勞工進行任何監控必須在「雇主考慮到勞工的合法隱私和其他利益的情況下，對其所面臨的風險做出合乎比例性之反應。」2002年5月，工作小組制定了一份關於工作場所監控與電子通訊監察的工作文件（下稱「工作文件」），其中明確考量了依據歐洲人權公約第8條規定解讀的歐盟個資保護指令。工作文件認為單純監察活動或監控係有利於雇主的事實，並不能正當化侵犯勞工隱私的行為。並且，任何監控措施都必須滿足四個標準：透明性、必要性、公平性以及合比例性。而歐盟法院也在 *Österreichischer Rundfunk and Others* (C-465/00, C-138/01 and C-139/01, judgment of 20 May 2003, ECLI:EU:C:2003:294, paragraphs 71 et seq.) 案中依據受歐洲人權公約第8條保障的尊重私生活權利，詮釋歐盟個資保護指令之規定。其後，歐盟一般個資保護規則 (Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, GDPR) 取代歐盟個資保護指令。其中第30條關於處理個資活動之紀錄、第47條關於具拘束力之企業準則，以及第88條關於僱傭關係下之個資處理，與本案相關。

52.-54. 在歐洲理事會各會員國的比較法上，其中一個關於34個成員國的研究報告表明，所有有關國家在憲法或法律普遍承認隱私權和通訊秘密自由。但是，只有奧地利、芬蘭、盧森堡、葡萄牙、斯洛伐克和英國在勞動法或特別法中，明確規範工作場所的隱私問題。

法規範

I. 訴稱牴觸公約第 8 條部分

55. 原告認為，其係因雇主侵犯其尊重私生活和通訊的權利而遭解僱，並且由於未撤銷該措施，內國法院沒有履行其保護公民權利的義務。

.....

A. 審法院的判決

56. 前審法院在 2016 年 1 月 12 日的判決中首先認為，公約第 8 條適用於本案。基於合理期待隱私的概念，認為本案不同於 Copland 案 (*Copland v. the United Kingdom*, no. 62617/00, §§ 43-44, ECHR 2007-I) 和 Halford 案 (25 June 1997, § 45, Reports of Judgments and Decisions 1997-III)。這是因為在本案中，原告雇主的內部工作規則嚴格禁止勞工出於個人目的使用公司的電腦和資源。前審法院將原告通訊的性質及作為內國法院訴訟程序證據的相關譯文納入考量，並得出結論認為本案中原告尊重其「私生活」和「通訊」的權利確實受到威脅。

57. 再者，因為解僱原告的決定是由私法上的主體為之，因此前審法院從國家的積極義務的角度審查了本案。從而，其確認了國家主管機關是否在原告的尊重其私生活和通訊的權利與雇主的利益之間取得了平衡。

58. 前審法院指出，原告能夠在（本國）勞動法院提出本案及其主張。勞動法院認為他因為在上班時間出於個人目的使用網路，而違反了紀律。為此，勞動法院考量了關於紀律處分程序的進行，尤其是在原告宣稱其僅為與工作有關的目的使用 Yahoo Messenger 後，雇主才接近使用了原告的通訊內容。

59. 前審法院還指出，內國法院並未根據原告通訊的內容作出決定，且雇主的監控活動僅限於他使用 Yahoo Messenger 的情況。

60. 因此前審法院判決本案無違反公約第 8 條規定。

B. 大法庭（本院）案件審理範圍（略）

C. 公約第 8 條之可適用性

1. 兩造當事人主張

(a) 被告國

65. 被告國認為就為專業用途而創設的即時通訊帳號，原告不能對透過該帳號交換的訊息主張任何「隱私」之期待。參考法國和塞浦路斯法院的判例，除非該勞工明確指認其為私人訊息，否則勞工使用其雇主提供的技術設備發送的訊息，本質上均應被視為具有專業性質。前揭判例指出，技術上固然不可能使用 Yahoo Messenger 標記私人訊息，然而在紀律處分程序的最初階段，原告有充分的機會表明他的通訊是私人的，但原告卻仍選擇持續聲稱該等通訊是與工作有關的訊息。原告雇主不僅告知原告內部規章制度禁止所有私用公司資源的行為，而且也告知其雇主已啟動監控其通訊的程序。

66. 被告國依據另外三個論點，認為公約第 8 條不適用於本案。首先，沒有證據表明原告通訊內容的譯文已被揭露予他的工作同事；而原告本人已在內國法院的訴訟程序中提供了譯文的完整摘要，也沒有要求對獲取有關文件施加任何限制。第二，因為原告之請求，且因為起訴機關已經發現對他的通訊進行監控是合法的，因此被告國將訊息之譯文作為證據。第三，該資訊通知書足以表明原告知道其雇主可以監控他的通訊，故其通訊已不具有任何私密性。

(b) 原告

67. 原告未就公約第 8 條的適用性提出任何意見，但一再主張他的通訊具有私密性。

68. 其進一步陳稱，相關 Yahoo Messenger 帳號係由他創設，並且他是唯一知道密碼的人，因此他對相關通訊具有合理隱私期待。他也聲稱他並沒有從雇主那裡得到關於監控其通訊的預先通知。

2. 本院判決

69. 法院注意到，在本案中所生之爭議是原告起訴的事項是否屬於公約第 8 條的範圍。

70. 在審查的這一階段，法院認為有必要強調「私生活」是一個廣義之詞語，因此不易被詳盡的定義所涵括（參：*Sidabras and Džiautas v. Lithuania*, nos. 55480/00 and 59330/00, § 43, ECHR 2004-VIII）。公約第 8 條保護人格發展權（參：*K.A. and A.D. v. Belgium*, nos. 42758/98 and 45558/99, § 83, 17 February 2005），無論就人格而言（參：*Christine Goodwin v. the United Kingdom* [GC], no. 28957/95, § 90, ECHR 2002-VI）或個人自主權，均為解釋第 8 條保障的重要原則（參：*Pretty v. the United Kingdom*, no. 2346/02, § 61, ECHR 2002-III）。法院承認，每個人都有私生活的權利，不受不必要的關注（參：*Smirnova v. Russia*, nos. 46133/99 and 48183/99, § 95, ECHR 2003-IX（摘錄））。法院亦認為，將「私生活」的概念限制在一個「內生圈（inner circle）」之內，亦即在這個圈子裡，個人可以按照自己的選擇過自己的個人生活，從而完全排除了不包括在內的外部世界，可能過於嚴格。（參：*Niemietz v. Germany*, 16 December 1992, § 29, Series A no. 251-B）。因此，第 8 條保障了廣義上的「私生活」權利，包括享有「私人社會生活」的權利，即個人發展其社

會身分的可能性。在這方面，有關權利明確地規定了與他人接觸以便與他們建立和發展關係的可能性（參：*Bigaeva v. Greece*, no.26713/05, § 22, 28 May 2009, and *Özpınar v. Turkey*, no. 20999/04, § 45 in fine, 19 October 2010）。

71. 法院認為，「私生活」的概念可能包括專業活動（參：*Fernández Martínez v. Spain* [GC], no.56030/07, § 110, ECHR 2014（摘錄），以及 *Oleksandr Volkov v. Ukraine*, no. 21722/11, §§ 165-66, ECHR 2013），或在公共場合進行的活動（參：*Von Hannover v. Germany* (no. 2) [GC], nos.40660/08 and 60641/08, § 95, ECHR 2012）。倘對個人職業生涯的限制，對於該個人透過發展與他人的關係來建立自己的社會身分的方式產生影響，該限制便可能屬於第 8 條規範之範圍。在這方面應該被指出的是，對大多數人而言，工作生活對於個人與外界關係的發展上，即使不是最重要的機會，也是相當重要的機會（參：*Niemietz*, cited above, § 29）。

72. 此外，關於「通訊」的概念，應當指出，與「生活」一詞不同，第 8 條未對其賦予任何形容詞要件。而的確，本院過去已判定透過電話通訊之情況下，對通訊之概念並無此種要件。

在許多涉及與律師通訊的案件中，亦從未設想該等案件會因通訊屬專業性質，而有不適用第 8 條的可能性。（詳參：*Niemietz*, cited above, § 32）。此外，法院認為電話交談包含在第 8 條的「私生活」和「通訊」概念中（參：*Roman Zakharov v. Russia* [GC], no. 47143/06, § 173, ECHR 2015）。原則上，在辦公場所撥打或接聽電話，也是如此（參：*Halford*, cited above, § 44, and *Amann v. Switzerland* [GC], no. 27798/95, § 44, ECHR 2000-II）。從工作場所發送的電子郵件也受到同樣的保護，該等電子郵件在第 8 條下享有類似的保護，而從監控個人網路使用所獲得的資訊也應當如此（參：*Copland*,

cited above, § 41)。

73. 從本院的判例法中可以明顯看出，公約第 8 條所指的「私生活」和「通訊」的概念可能涵蓋來自辦公場所和家庭的通訊（參：*Halford, cited above*, § 44; and *Copland, cited above*, § 41）。為確定「私生活」和「通訊」的概念是否適用，法院多次審查個人是否對於其隱私受到尊重和保護，具有合理期待（同上；關於「私生活」，亦參：*Köpke v. Germany (dec.)*, no. 420/07, 5 October 2010）。在這種情況下，法院表示對隱私的合理期待儘管不一定是決定性的因素，但仍是一個重要的因素（參見前文引用的 *Köpke* 案）。

74. 在本案中適用這些原則，本院首先注意到所討論的網路即時訊息服務只是個人從事私人社交生活的一種通訊形式。同時，「通訊」的概念涵蓋了資訊的發送和接收，即使它們是從雇主的電腦發送也是如此。但是應指出的是，原告的雇主曾指示他和其他勞工不得在工作場所進行任何私人活動。雇主這方面的要求包括禁止為私人目的使用公司資源的措施（見前文第 12 段）。

75. 為確保達成該要求，雇主設置了一個系統以監控勞工的網路使用情形（見前文第 17 和 18 段）。案件檔案中的文件，特別是與原告紀律處分程序有關的文件，指出原告通訊的流向和內容在監控過程中皆被記錄並留存下來（請參見前文第 18 和 20 段）。

76. 儘管雇主有此要求，但原告仍與未婚妻及其兄弟交換了個人訊息（見前文第 21 段）。其中的一些訊息本質上即具有親密性（同前）。

77. 法院認為，從案卷中可以明顯看出，原告確實已被告知內部工作規則禁止為私人目的使用公司網路（見前文第 14 段）。但

是，在監控原告通訊之前，是否已事先告知將採取相關監控作為，尚有未明。因此，固然政府主張原告已在 2007 年 7 月 3 日至 13 日之間的某日知悉雇主的資訊通知（參見前文第 16 段），但由於雇主係在 2007 年 7 月 5 日至 13 日期間即時記錄相關通訊，故內國法院未能確認在相關監控作為開始之前，是否已告知原告將採取該等監控作為（見前文第 17 段）。

78. 無論如何，都無法看出原告曾被事先告知其雇主監督活動的範圍和性質，也未曾被告知該雇主有可能接近使用其通訊的實際內容。

79. 原告主張系爭 Yahoo Messenger 帳號係由其創建，並且原告是唯一知道密碼的人（請參閱前文第 68 段）。此外，本院也觀察到本案相關文件內容顯示雇主也接近使用了原告的私人 Yahoo Messenger 帳號（請參見前文第 21 段）。總之，原告係依據雇主指示創建系爭 Yahoo Messenger 帳號以回答客戶的詢問（請參見前文第 11 段），並且雇主可以接近使用該帳號。

80. 在雇主的限制規定下，原告是否——如是，至何種範圍內——仍享有合理的隱私期待，這是值得商榷的。即便如此，雇主的指示也無法將工作場所的私人社交生活縮減至零。即便在必要範圍內可能受到限制，尊重私生活和通訊隱私仍然存在。

81. 鑑於以上所有考量，本院得出結論認為，原告在工作場所的通訊可為「私生活」和「通訊」概念所涵蓋。因此，在本案情況下適用公約第 8 條。

D. 公約第 8 條之遵循

1. 兩造當事人主張與第三方評論

(a) 原告

82. 原告在向本院提出的書面意見中指出，前審沒有充分考慮該案的某些事實面向。首先，原告強調 Yahoo Messenger 的特定功能是為了個人使用而設計的，即便原告的雇主決定在工作環境中使用此工具，並沒有改變它實際上目的係用於個人目的之事實。因此，他認為自己仍是應雇主要求開設的 Yahoo Messenger 帳號的唯一所有者。

83. 其次，原告辯稱其雇主未對網路使用導入任何政策。他沒有收悉任何關於其通訊可能被監控或閱讀的警告；且他就此也沒有給予任何同意。原告認為如果已經制定相關政策並告知他，他將不會在 Yahoo Messenger 上透露其私生活的某些面向。

84. 第三，原告爭辯說，應將有盈利目的的個人網路使用與未謀取任何利潤且未對雇主造成任何損害的「輕微無害私人對話」區分開來；原告在這方面指出，在對他的紀律處分程序中，雇主沒有指控他對公司造成任何損害。原告強調基於訊息和通訊技術的發展以及相關使用的社會習俗和習慣。他認為，在當代工作條件下無法在私生活和職業生活之間劃清界限，並質疑任何禁止個人使用網路和任何連接設備的管理政策的合法性。

85. 從法律的角度來看，原告認為羅馬尼亞沒有履行公約第 8 條規定的積極義務。更具體地來看，儘管內國法院承認他尊重其私人通訊的權利受到侵犯，但並未推翻他被解僱之決定。

86. 首先，他認為前審法院錯誤地將本案與 *Copland* 案加以區分（前文第 42 段參見）。他認為，分析此案的決定性因素不是雇主是否容忍個人使用網路，而是雇主沒有警告勞工其通訊可能受到監控的事實。在這方面，原告爭執他的雇主首先將他置於監控之

下，然後才給他機會指出他的通訊是有關私人的或工作的。法院必須審查一個完全禁止私人網路使用的政策是否能賦予雇主對其勞工進行監控的權利，以及雇主是否必須就此一監控提供理由。

87. 第二，原告認為前審法院對第 8 條第 2 項的分析與法院的判例法不符，因為前審並未探求對於原告尊重其私生活和通訊權利的干預是否依法為之、追求合法目的，且在民主社會中具有必要性。...

92. 原告盼本院能判定本案違反公約第 8 條，並藉此機會確認只有在依循相關法律的情況下，始得基於法定事由、以透明化方式，對勞工的通訊進行監控，並且雇主對於勞工通訊的監控無評斷餘地。

(b) 被告國

93. 被告國指出雇主在 2007 年 7 月 5 日至 13 日期間記錄了原告的通訊，然後給予其一個機會來說明他高出其他同事許多的網路使用情況。他們指出，由於原告堅稱其通訊內容與工作有關，因此雇主針對他的解釋進行調查。

96. 被告國表示同意前審法院的結論，並主張羅馬尼亞已履行了公約第 8 條規定的積極義務。

97. 他們首先指出，原告是在勞動法糾紛的情況下選擇在內國法院提出訴訟。法院已經審查了他所有的訴訟，並權衡了各種利害關係，但分析的主要重點是針對原告的紀律處分程序是否符合國內法。原告可以選擇向內國法院提出侵犯其尊重私生活權利的具體訴訟，例如依據 677/2001 法或侵權行為法起訴，但他選擇不這樣做。原告同時針對檢察機關以雇主監控原告通訊未違法為由而

不採取進一步行動的決定，提起刑事訴訟。

98. 被告國更具體地提到了關於國家的積極義務，歐洲理事會成員國之間在監管雇主對勞工監控方面的做法差異很大。一些國家將此問題納入了更廣泛的個人資料處理範圍；另一些國家則針對此領域訂定特別規範。即使在後者中，關於雇主監控的範圍和目的、對於勞工的事先通知或私人使用網路的問題，也沒有統一的解決方案。

99. 被告國依據 Köpke 案（前文引用）認為，內國法院在原告的尊重私生活和通訊權利與雇主的組織和監督公司內部工作權利之間進行了適當的平衡。在被告國提交的文件中，如果通訊是由私人實體所監控，則由內國法院進行適當審查即已達到第 8 條的目的，不需要再藉由法律規範提供具體保護。

100. 被告國進一步提出，內國法院已經審查了雇主決定的合法性和必要性，並得出結論認為，紀律程序的執行合乎現行有效的法律。內國法院特別重視該程序執行的方式，特別是給予原告表明所涉通訊是否屬私人性質的機會。如果他利用這一機會，內國法院將以不同的方式權衡利益攸關方的利益。

101. 在這方面，該國政府指出在國內機關進行的相關程序中，原告本人未先採取任何預防措施即提出其通訊的全部譯文；他本可以僅揭露相關帳號的名稱或提交通訊的摘要，例如不包含任何親密訊息的摘要。政府並對原告聲稱其通訊內容已被揭露予其他同事的指控提出異議，並指出只有紀律委員會的三名成員有權接近使用相關通訊內容。

102. 被告國進一步主張雇主的決定是必要的，因為其必須調

查原告在紀律處分程序中提出的主張，以確定原告是否遵守了內部規定。

103. 最後，被告國認為應區分通訊的性質和內容。他們觀察到，如同前審法院，內國法院完全未將原告的通訊內容納入考量，而只是檢查了其性質從而認定其屬私人通訊。

104. 被告國因此得出結論，認為原告根據公約第 8 條提出的訴訟並無依據。

(c). 第三方（略）

2. 本院判決

(a) 本案是否涉及消極或積極義務

108. 本院必須確定應根據國家的消極義務或積極義務來審查本案。本院重申，歐洲人權公約第 1 條規定，會員國「應向其管轄範圍內的每個人確保……歐洲人權公約所定義的權利和自由」。雖然歐洲人權公約第 8 條的基本目的是保護個人不受公共部門的任意侵擾，但其也可能對國家課予某些積極義務，以確保有效尊重第 8 條所保護的權利。（參見 *X and Y v. the Netherlands*, 26 March 1985, § 23, Series A no. 91; *Von Hannover (no. 2)*, cited above, § 98; and *Hämäläinen v. Finland* [GC], no. 37359/09, § 62, ECHR 2014）。

109. 在本案中，法院注意到原告所提起訴訟的措施，亦即引發對原告進行的紀律懲戒程序，並隨後導致其因違反雇主禁止私人使用公司資源的內部規定而被解僱，對 Yahoo Messenger 通訊的監控措施，並非由國家機關所為，而是由私人商業公司為之。因此，由雇主對原告的通訊進行監控，並對通訊內容進行檢查以正當化解僱原告的行為，不能夠被視為是由國家機關「干預」其權利。

110. 儘管如此，法院注意到雇主採取的措施已被內國法院接受。誠然，對原告通訊之監控不是國家機關直接干預的結果；但是，如果起訴的事實係基於其未能確保原告享有歐洲人權公約第 8 條所規定的權利，則會員國其將承擔責任。（參照：*Obst v. Germany*, no. 425/03, §§ 40 and 43, 23 September 2010, and *Schüth v. Germany*, no. 1620/03, §§ 54 and 57, ECHR 2010）

111. 鑑於前述第 109 段所述本案的特殊情況，並慮及本院前述關於歐洲人權公約第 8 條適用性的結論（見第 81 段），與原告享有尊重私生活和通訊的權利受到其雇主侵害的事實，本案應從國家的積極義務的角度來審查。

112. 固然歐洲人權公約對於國家所負的積極義務與消極義務間的界限並沒有精確定義，但適用的原則仍然相似。二者都必須在國家享有評斷餘地的前提下，特別將取得個人和整個社群競合利益間的公允平衡納入考量。（參：*Palomo Sánchez and Others v. Spain* [GC], nos. 28955/06 and 3 others, § 62, ECHR 2011）

(b) 適用於評估國家確保僱用關係下尊重私生活和通訊
積極義務的一般性原則

113. 法院重申，在私人之間的關係範圍內選擇為確保遵守歐洲人權公約第 8 條而為之手段，原則上屬於會員國之評斷餘地。確保尊重私生活的方式有多種，國家義務的性質將取決於關鍵私生活的特定面向。（參：*Söderman v. Sweden* [GC], no. 5786/08, § 79, ECHR 2013）

114. 因此，法院在本案中的任務是釐清被告國保護原告在受僱期間享有尊重其私生活和通訊的權利時必須遵守的積極義務的性質和範圍。

115. 法院指出其過去已然認定在某些情況下，除非該國藉由建立考慮到各種利益在特定情況下受到保護的立法架構，以確保私人關係之間的私生活受到尊重，否則該國根據歐洲人權公約第 8 條所負的積極義務即未能被適當履行。(關於以未成年人的名義在網路交友網站上投放具性意味之廣告，參：*X and Y v. the Netherlands*, cited above, §§ 23, 24 and 27, and *M.C. v. Bulgaria*, no. 39272/98, § 150, ECHR 2003-XII, both concerning sexual assaults of minors; see also *K.U. v. Finland*, no. 2872/02, §§ 43 and 49, ECHR 2008；關於近親屬侵犯人格權救濟措施的有效性：*Söderman*, cited above, § 85；關於醫療過失，參：*Codarcea v. Romania*, no. 31675/04, §§ 102-04, 2 June 2009)

116. 法院認同，保護措施不僅可以在勞動法中找到，而且可以在民事法和刑事法中找到。就勞動法而言，它必須確定在本案中被告國是否應建立法律架構，以保護原告在與私部門雇主之間建立專業關係的情況下尊重原告的私生活和通訊權利。

117. 在這方面，本院首先認為必須將勞動法的特性納入考量。勞資關係是契約性的，雙方各自都有其權利和義務，並且具有法律從屬的特徵。它受自己的法律規則管轄而與通常適用於私人之間關係的法律規則有很大的差異。(參：*Saumier v. France*, no. 74734/14, § 60, 12 January 2017)

118. 從監管的角度來看，勞動法為僱傭契約各方之間的磋商保留了彈性空間。因此，通常由契約當事各方自行擬定其關係的大部分內容(參照：*Wretlund v. Sweden (dec.)*, no. 46210/99, 9 March 2004；有關原告，核電廠勞工的藥檢義務與歐洲人權公約第 8 條的相符性，參：*Gustafsson v. Sweden*, 25 April 1996, § 45, Reports 1996-II；特別關於公務人員者，參照：*Demir and Baykara v. Turkey*

[GC], no. 34503/97, §§ 140-46, ECHR 2008)

119. 鑑於上述考量，本院認為在評估是否需要建立一個法律架構來規範何種條件下允許雇主控管勞工非專業性電子或其他通訊時，必須給予會員國廣泛的評斷餘地。

120. 然而，各國在這一領域享有的酌處權（評斷餘地）並非毫無限制。會員國內國機關應確保雇主在採取措施監控通訊時，不論這些措施的程度和持續時間如何，都應有充分和足夠的保障措施以防止權利濫用。（參照：*Klass and Others v. Germany*, 6 September 1978, § 50, Series A no. 28, and *Roman Zakharov*, cited above, §§ 232-34）

121. 本院意識到這一領域的迅速發展。但是，為防止恣意的合比例性和程序保障仍是不可或缺的。在這種情況下，內國機關應將以下因素視為具關聯性：

- (i) 是否已告知勞工關於雇主可能採取措施以監控信件和其他通訊的可能性，以及此類措施的執行情況。儘管實際上可以根據每個案件的具體事實情況以各種方式告知勞工，但法院認為，為使這些措施被視為符合歐洲人權公約第8條的要求，通常應明確地於事前告知監控的性質；
- (ii) 雇主進行監控的程度以及對勞工隱私的侵犯程度。在這方面，應在監控通訊流向（通聯紀錄）及通訊內容之間進行區分。此時也應考慮是否對所有通訊或僅對部分通訊進行了監控，並考慮監控是否受時間限制，以及可以接近使用結果的人數等問題。（參：前揭 *Köpke* 案）而監控的空間限制也是如此；
- (iii) 雇主是否提供合理的理由來正當化其監控通訊和接近

使用通訊內容的行為(對於國際法與歐洲法在此領域之綜覽, 參第 38, 43 與 45 段) 由於監控通訊內容本質上明顯是更具侵入性的方法, 因此需要更具說服力之理由;

- (iv) 與直接接近使用勞工通訊的內容相比, 是否能以侵入性較少的方法和措施建立監控系統。在這方面, 應根據每個個案的特別情狀來衡量是否可以在不直接接近使用勞工通訊全部內容的情況下, 實現雇主所尋求之目標;
- (v) 對於被監控勞工造成的後果(對行使受歐洲人權公約第 10 條保護的言論自由權的合比例性進行評估的類似標準, 參: *Axel Springer AG v. Germany* [GC], no.39954/08, § 95, 7 February 2012) 以及雇主對監控操作結果的利用, 尤其是結果是否用於實現該措施所宣稱的目標。(參: 前揭 *Köpke* 案)
- (vi) 尤其是在雇主的監控操作本質上具有侵入性的情況下, 是否為勞工提供適足的安全措施。此類安全措施尤應確保除非已事先通知勞工, 否則雇主無法接近使用有關通訊的實際內容。

在此值得重申的是, 為了取得成果, 勞資關係必須建立在相互信任的基礎上。(參: *Palomo Sánchez and Others, cited above*, § 76)

122. 最後, 內國機關應確保通訊受監控的勞工, 能夠在具有管轄權的司法機關獲得救濟, 以至少在實質上確定如何遵守上述標準, 以及侵害(權利)的措施是否合法。(參: 前揭 *Obst* 案 § 45 與 *Köpke* 案)

123. 在本案中, 本院將評估原告起訴的內國法院, 如何處理僱傭關係下雇主侵害原告尊重私生活和通訊權利的訴訟。

(c) 上述一般原則在本案中的適用

124. 本院觀察到內國法院所認定本案中的利益關係，一方面是原告尊重其私生活的權利，另一方面是雇主進行監督的權利，包括相應的紀律處分權以確保公司的平穩運作（參見前文第 28 和 30 段）。由於國家依據歐洲人權公約第 8 條負有積極義務，因此國家機關必須在這些相互競合的利益之間進行衡平。

125. 本院觀察到提起本訴之確切主旨係據原告所稱在爭執勞動法的情況下，國家法院未能保護原告在勞動關係中，依據歐洲人權公約第 8 條所享有尊重其私生活與通訊的權利。在整個訴訟過程中，原告在內國法院和歐洲人權法院均主要爭執其雇主透過本案 Yahoo Messenger 帳號監控其通訊，並在隨後針對他的紀律處分程序中使用了該等通訊內容。

126. 關於雇主是否向原告的同事揭露通訊的內容（見前文第 26 段），本院認為本案卷證中的文件不足以充分證明此一爭點，且原告在大法庭聽證時並未提供任何進一步的證據。（見前文第 91 段）。

127. 本院因此認為本案訴訟主要攸關原告被解僱係源於雇主對其所執行之監控。具體言之，本案必須確定國家機關是否按照歐洲人權公約第 8 條的要求，在原告尊重其私生活和通訊的權利與雇主的利益之間進行衡平。因此，其任務是根據案件的所有情況，確定國家機關在接受對原告所採取的監控措施時，是否已在競合的利益間取得了公允的衡平。（參照：*Palomo Sánchez and Others*, cited above, § 62）法院認知雇主在確保公司的平穩運作方面具有合法利益，而該等利益之達成可藉由建立機制以檢查其勞工是否勤勉而充分地履行其專業職責。

128. 鑑於前述考量，法院將首先審查內國法院在本案中確定有關事實的方式。內國郡法院和上訴法院均認為，原告已事先收到其雇主的通知。（參：段 28 與 30）然後，法院必須確定內國法院在審理本案時是否遵守了歐洲人權公約的要求。

129. 在此階段，法院認為有必要重申在認定事實時，必須對該（確定事實的）任務的輔助性質具敏感性，且對承擔一審事實法庭的角色必須謹慎行事，特別是在個案情況下，並非不可避免者。（參：*Mustafa Tunç and Fecire Tunç v. Turkey* [GC], no. 24014/05, § 182, 14 April 2015）在內國訴訟程序已然發生時，法院的任務不是用自身對事實的評量來代替內國法院的評量，而是由後者根據所見到證據來確定事實。（參其他法院案件：*Edwards v. the United Kingdom*, 16 December 1992, § 34, Series A no. 247-B）儘管法院不受內國法院調查結果之約束，並可以根據所有卷證作出自己的評估，但是在正常情況下，歐洲人權法院需要有力的要件方能使其逸脫內國法院所得出的事實調查結果。（參：*Giuliani and Gaggio v. Italy* [GC], no. 23458/02, § 180, ECHR 2011 (extracts), and *Aydan v. Turkey*, no. 16281/10, § 69, 12 March 2013）

130. 法院獲得的證據表明，原告已被告知其雇主的內部規定，該規定禁止將公司資源作個人使用（見前文第 12 段）。原告已經確認了有關文件的內容，並於 2006 年 12 月 20 日簽署了該文件（見前文第 14 段）。此外，雇主還向所有勞工傳送了日期為 2007 年 6 月 26 日的資訊通知，提醒他們禁止將公司資源作個人使用，並解釋曾有一位勞工因違反該規定而被解僱（見前文第 15 段）。原告並於 2007 年 7 月 3 日至 13 日之間的不確定日期簽署了該通知的副本而知悉該通知（見前文第 16 段）。法院最後注意到，2007 年 7 月 13 日，雇主對原告進行了兩次約談，以解釋其個人使用網路的情況（見前文第 18 和 20 段）。最初，在雇主提出了顯示原告

和其同事網路活動的圖表之後，原告辯稱他對 Yahoo Messenger 帳號的使用純粹是與工作相關的用途（請參見前文第 18 和 19 段）。在 50 分鐘後，在雇主向原告提示原告與兄弟和未婚妻 45 頁的相關通訊內容的譯文後，原告告知雇主他認為這已構成違反侵害通訊秘密的刑事犯罪（見前文第 22 段）。

131. 法院注意到，內國法院藉由明確提及原告私人生活受尊重權以及應適用的法律原則，正確地指出本案涉及的相關利益（參見前文第 28 和 30 段）。尤其是內國上訴法院明確地提及了 95/46/EC 指令中規定的必要性，目的特定，透明，合法性，合比例性和安全性等原則，並指出對工作場所網路使用和電子通訊的監控應遵守該等原則（見前文第 30 段）。內國法院亦審查了紀律處分程序是否以對立性方式進行，以及原告是否有機會提出自己的抗辯。

132. 尚待決定的問題是，國家機關如何在權衡原告私人生活和通訊受尊重權與雇主的監督權（包括紀律處分權），以確保公司的平穩運作時，在其論理中考量上述標準（見第 121 段）。

133. 關於原告是否已事先收到其雇主的通知，法院指出其已認定，原告未事先被告知其雇主監督活動的範圍和性質，或該雇主可能存取他訊息的實際內容（請參見前文第 78 段）。關於監督的可能性，法院注意到內國郡法院僅指出「勞工注意到在原告受到紀律處分之前不久，另一名勞工已被解僱」（見前文第 28 段），以及上訴法院發現雇主已警告原告不要將公司資源用於個人目的（見前文第 30 段）。因此，內國法院漏未確認雇主是否事先通知原告可能採取監督措施以及此類措施的範圍和性質的決定。法院認為，要符合事前通知之要件，雇主必須在啟動監控活動之前發出警告，尤其是在監控活動還包括存取勞工通訊內容的情況，更是如此。國際和歐洲標準也都朝著這個方向發展，要求在進行任何監控活動

之前要告知資料主體（見前文第 38 和 43 段；從比較法的角度來看，也見前文第 53 段）。

134. 關於監督範圍和對原告隱私的侵犯程度，法院認為儘管看來雇主在監控期內即時記錄所有原告的通訊，並存取及列印其內容（見前文第 17 和 21 段），但郡法院或上訴法院均未審酌此一問題（見前文第 28 和 30 段）。

135. 內國法院似乎也沒有對是否有正當理由來監控原告的通訊進行充分評估。法院因此被迫認為，內國上訴法院沒有確定本案中所欲達成的具體目的為何，而可以正當化如此嚴格的監督。誠然，郡法院已觸及了這個問題：該院提到為避免公司資訊系統的損害、在網路空間中發生非法活動時公司需承擔的責任，以及公司商業秘密的洩漏（見前文第 28 段）。但是法院認為，這些例子僅是理論上如此而以，因為本案並未有跡象顯示原告實際上使公司承受了任何此類的風險。此外，上訴法院根本沒有提及這個問題。

136. 再者，內國郡法院和上訴法院都沒有充分審查雇主是否可以藉由比獲取原告通訊的實際內容侵害更少的方法，來達成目的。

137. 此外，兩個法院都沒有考慮到監督和隨後的紀律程序後果的嚴重性。在這方面，法院指出，原告已受到解僱這種最嚴厲的紀律處分。

138. 最後，法院注意到內國法院沒有確認當雇主約詢原告來解釋其使用公司資源，特別是網路的使用情況時（見前文第 18 和 20 段），雇主是否事實上已存取系爭通訊內容。法院指出，國家機關未確認在紀律處分程序中雇主何時存取了相關內容。法院認為，

允許可以在紀律程序的任何階段存取通訊的內容，與透明性原則背道而馳(see, to this effect, Recommendation CM/Rec(2015)5, cited in paragraph 43 above; for a comparative-law perspective, see paragraph 54 above)

139. 考慮到上述情況，法院認為上訴法院關於本案相關利益已取得公允衡平的結論（見前文第 30 段），實值懷疑。此一論斷似乎有些形式化和理論化。上訴法院沒有解釋究竟基於何種與原告與被告有關的特別情狀，使其獲致上述結論。

140. 準此，內國法院似乎未能具體確定，原告就其在 Yahoo Messenger 上的通訊可能受到監控，是否已事先收到其雇主的告知，內國法院也沒有考慮到原告沒有被告知監控的性質或程度的事實，也沒有考慮到原告私人生活和通訊受尊重權遭到侵害的程度。此外，內國法院沒有確定：第一，採取監控措施的具體原因；其次，雇主是否可以採取對原告的私人生活和通訊侵害較小的手段；第三，是否可能在原告不知情的情況下存取了相關通訊（見前文第 120 和 121 段）。

141. 綜上，儘管被告國有評斷餘地，法院認為政府機關沒有對原告私人生活和通訊受尊重權提供充分的保護，並且內國法院未在本案相關利益之間取得公正之衡平，因而因違反了歐洲人權公約第 8 條。

II. 公約第 41 條之適用

A. 損害

1. 金錢上損害

(...)

2. 非金錢上損害

(…)

B. 費用與支出

(…)

C. 利息

(…)

綜上所述，本院：

1. 以十一票對六票判決本案違反歐洲人權公約第 8 條；
2. (…)

【附錄：判決簡表】

Originating Body	Court (Grand Chamber)
Document Type	Judgment (Merits and Just Satisfaction)
Title	CASE OF BĂRBULESCU v. ROMANIA
Published in	Reports of Judgments and Decisions 2017
App. No(s).	61496/08
Importance Level	Key cases
Respondent State(s)	Romania
Judgment Date	05/09/2017
Conclusion(s)	Violation of Article 8 - Right to respect for private and family life (Article 8-1 - Respect for correspondence

	<p>Respect for private life)</p> <p>Pecuniary damage - claim dismissed (Article 41 - Pecuniary damage Just satisfaction)</p> <p>Non-pecuniary damage - finding of violation sufficient (Article 41 - Non-pecuniary damage Just satisfaction)</p>
Article(s)	8, 8-1, 41
Separate Opinion(s)	Yes
Domestic Law	Section 3(1) and section 3(2) of the Artificial Procreation Act
Strasbourg Case-Law	<p>Amann v. Switzerland [GC], no. 27798/95, § 44, ECHR 2000 II</p> <p>Aydan v. Turkey, no. 16281/10, § 69, 12 March 2013</p> <p>Axel Springer AG v. Germany [GC], no. 39954/08, § 95, 7 February 2012</p> <p>Bigaeva v. Greece, no. 26713/05, § 22, 28 May 2009</p> <p>Blokhin v. Russia [GC], no. 47152/06, § 91, ECHR 2016</p> <p>Christine Goodwin v. the United Kingdom [GC], no. 28957/95, § 90, ECHR 2002-VI</p> <p>Codarcea v. Romania, no. 31675/04, §§ 102-104, 2 June 2009</p> <p>D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], no. 57325/00, § 109, ECHR 2007 IV</p> <p>Demir and Baykara v. Turkey [GC], no. 34503/97,</p>

	<p>§§ 140 146, ECHR 2008</p> <p>Fernández Martínez v. Spain [GC], no. 56030/07, § 110, ECHR 2014 (extracts)</p> <p>Giuliani and Gaggio v. Italy [GC], no. 23458/02, § 180, ECHR 2011 (extracts)</p> <p>Gustafsson v. Sweden, 25 April 1996, § 45, Reports 1996 II</p> <p>Halford v. the United Kingdom, 25 June 1997, §§ 44-45, Reports of Judgments and Decisions 1997 III</p> <p>Hämäläinen v. Finland [GC], no. 37359/09, § 62, ECHR 2014</p> <p>K. and T. v. Finland [GC], no. 25702/94, §§ 140-141, ECHR 2001 VII</p> <p>K.A. and A.D. v. Belgium, nos. 42758/98 and 45558/99, § 83, 17 February 2005</p> <p>K.U. v. Finland, no. 2872/02, §§ 43 and 49, ECHR 2008</p> <p>Klass and Others v. Germany, 6 September 1978, § 50, Series A no. 28</p> <p>Köpke v. Germany (dec.), no. 420/07, 5 October 2010</p> <p>Lupeni Greek Catholic Parish and Others v. Romania [GC], no. 76943/11, § 187, ECHR 2016 (extracts)</p> <p>M.C. v. Bulgaria, no. 39272/98, § 150, ECHR 2003 XII</p> <p>Mustafa Tunç and Fecire Tunç v. Turkey [GC], no. 24014/05, § 182, 14 April 2015</p>
--	---

Niemietz v. Germany, 16 December 1992, § 29, Series A no. 251 B

Obst v. Germany, no. 425/03, §§ 40 and 43, 23 September 2010

Oleksandr Volkov v. Ukraine, no. 21722/11, §§ 165-166, ECHR 2013

Özpinar v. Turkey, no. 20999/04, § 45 in fine, 19 October 2010

Palomo Sánchez and Others v. Spain [GC], nos. 28955/06 and 3 others, ECHR 2011

Pretty v. the United Kingdom, no. 2346/02, § 61, ECHR 2002-III

Roman Zakharov v. Russia [GC], no. 47143/06, § 173, ECHR 2015

Saumier v. France, no. 74734/14, § 60, 12 January 2017

Schüth v. Germany, no. 1620/03, §§ 54 and 57, ECHR 2010

Sidabras and Džiautas v. Lithuania, nos. 55480/00 and 59330/00, § 43, ECHR 2004 VIII

Smirnova v. Russia, nos. 46133/99 and 48183/99, § 95, ECHR 2003 IX (extracts)

Söderman v. Sweden [GC], no. 5786/08, § 85, ECHR 2013

Von Hannover v. Germany (no. 2) [GC], nos. 40660/08 and 60641/08, §§ 95 and 98, ECHR 2012

Wretlund v. Sweden (dec.), no. 46210/99, 9 March 2004

	X and Y v. the Netherlands, 26 March 1985, § 23, Series A no. 91
International Law	International Labour Office (ILO) issued a Code of Practice on the Protection of Workers' Personal Data (「the ILO Code of Practice」) issued in 1997 Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of the European Union of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment, which was adopted on 1 April 2015
Keywords	(Art. 8) Right to respect for private and family life 尊重私人及家庭生活之權利 (Art. 8-1) Respect for correspondence 尊重通信 (Art. 8-1) Respect for private life 尊重私生活 (Art. 41) Just satisfaction- {general} 公正補償 - {一般} (Art. 41) Just satisfaction 公正補償 (Art. 41) Non-pecuniary damage 非財產上損害賠償 (Art. 41) Pecuniary damage 財產上損害賠償 Margin of appreciation 評斷餘地