


發現公司裡有人違法, 或者有職場霸凌的情況, 可以錄音錄影自己蒐證嗎?

 法律百科 (認證法律人) 救濟與訴訟程序 / 勞資爭議、調解、訴訟 2021-07-22 05:52

如果發現公司裡面的上司、同事有違法，例如侵占準備要上架的商品，或者是集體霸凌其他同事，可以錄音錄影、自己偷拿，或是從他們的電腦裡蒐證嗎？



法律百科 (認證法律人)

讚：4 留言：0

2021-07-28 07:52

這個問題首先需要區分兩個層次來理解。第一個是「蒐證行為」本身可能就是違法的行為；第二個是「蒐集來的證據可不可以使用」，如果是由個人違法蒐集來的證據，法院是否會採用，需要進一步討論。

蒐證行為可能會成立犯罪

即使是為了揭發公司弊端而蒐證，但我們究竟不是有權偵查犯罪的檢警，如果有侵害別人的隱私、電腦使用安全等利益，還是有可能會犯罪。以下列舉幾個通常可想像的情況，可能會涉及哪些刑法罪名。

(一) 錄音錄影，可能涉及妨害秘密罪^[1]

如果是私自進入他人辦公室內裝設錄音或錄影設備蒐證，視個案情況，如果有侵害他人隱私，則可能會牽涉到刑法上的妨害秘密罪。

(二) 偷取實體證據，可能涉及竊盜罪^[2]

如果是偷取實體文件，例如不是自己業管的公司內部資料、員工或主管的電郵附件或報表，則可能有竊盜罪的問題。雖然竊盜罪需要是出於「為了自己或別人不法利益」的心理狀態，所以如果內心是為了蒐證，未必會觸犯竊盜罪，但也難免會需要經過一番司法調查，所以也有一些風險。

(三) 侵入他人公務或私人電腦下載資料，可能涉及妨害電腦使用罪^[3]

如果是未經同意而登入別人的公務或私人電腦，閱覽內容甚至拷貝證據，則可能會牽涉到妨害電腦使用罪。

實際上曾有職員為了揭發同事侵占公司財物，而登入同事的gmail信箱和雲端硬碟蒐集資料。法院認為，如果來得及交由檢警偵查，就不可以使用侵害同事隱私的方式蒐證，最後仍然判決該職員犯妨害電腦使用罪^[4]。

如果蒐證的行為違法，可能影響到證據是否被採用

冒著可能犯罪的風險蒐證，那取得的影音檔或資料，到底可不可以拿來當作是證明別人違法情事的證據呢？這是個重要問題，否則可能面臨刑罰或損害賠償、所取得的證據又不能用來證明職場上的違法舞弊，落得兩頭空的下場。

(一) 法院是否會採用這些證據？

法律中較明確規定的，是國家機關不能違法取得證據，針對不具檢警身分的一般人蒐證，法院雖然針對民、刑事案件有略微不同的見解，但大致上認為要在「發現真相」跟「保障隱私」之間取得平衡。如果一般人使用暴力或者嚴重侵害隱私權的方式蒐集的非法證據，為了保護隱私與人格權，法院是不會採用這些證據的；但如果沒有嚴重侵害到被蒐證者的權利，則蒐集到的證據可以用來證明職場霸凌、舞弊的情事^[5]。

(二) 實際案例

實務上發生過公司側錄員工電腦、取得員工電子郵件^[6]，或者是員工涉嫌用竊盜的方式取得證據^[7]，以及一般較常見的錄音等取證方式。而法院大多時候會認為，只要沒有過度侵害隱私、且蒐證時沒有影響到該證據的真實性即可，尤其如果個案中證據真的非常難取得，如果不用侵害隱私的方式就無法取得證據的話，法院大多會讓該證據可以在法庭上提出^[8]。

如何降低蒐證的風險？

如果真的想維護公司利益、保護別人或自己的權益，情況緊迫而需要蒐證的情況，如何盡量避免犯罪、又取得職場上各種法律爭議的證據呢？

(一) 建議向有權機關告發犯罪

如果涉及刑事案件，最安全的方法還是向檢察官告發^[9]，由檢警對有犯罪嫌疑的上司、同事或下屬進行偵查。

(二) 錄音錄影以公開活動為主

而如果是以錄音錄影的方式，要蒐集職場霸凌或違法情事的證據，建議錄下非隱私性的對話或影像，例如在有多數人活動出入的廠區、辦公室等公共空間錄音錄影，較可避免妨害秘密罪的問題。

(三) 避免竊取或拷貝公司資料

1. 員工視角

如果是員工想要私自利用公司內部的文件來當作證據，那麼應該盡可能避免直接竊取實體文件，可以用拍照、影印等方式蒐證。

但要注意，如果是針對公司有著作權的物品，或者是用來營利的秘密配方、製程之類的資料，則較不建議自行蒐證，否則可能衍生著作權法、營業秘密法的問題。雖然蒐證的目的不是非法做經濟上的利用，不過同樣的會有受到司法調查的可能，仍會負擔司法程序帶來的身心負擔。

2. 公司視角

如果從公司的角度，要取得員工公用電腦或電郵信箱內的檔案，最好事前就獲得員工同意，或者是讓員工事前就知道公司的資安規定與檢核機制，避免實際使用的時候發生爭議。

結語

如果真的遇到違法情事或者公司有違反勞動法令的情況，在蒐集證據之前也建議可以找律師諮詢、另外尋求勞工申訴管道，或者甚至是報警等方式，先求保護自己、再進一步捍衛自己或他人的權益。

延伸閱讀：

黃郁真（2020），《違法取得的證據不一定可以拿來用——刑事程序中的證據能力》。

黃蓮瑛、劉怡君（2020），《一般人想錄下自己與對方當面談話或電話通話的內容，需要經過對方同意嗎？怎樣的錄音才不屬於不法目的？》。

王琮儀（2020），《電腦與網路的犯罪（下）——妨害電腦使用罪的具體類型》。

侯嘉偉（2021），《勞工申訴可以保密嗎？——勞資爭議的各種申訴管道》。

此問答為Workforce勞動力量與法律百科的職場法律合作貼文，問答內容已先刊登於法律百科臉書：[發現公司違法舞弊，冒險拿到的證據可以用嗎？](#)，勞動力量的對應貼文：[舉證好難 這些資料可以用嗎？](#)

註腳

[1] [中華民國刑法第315條之1](#)：「有下列行為之一者，處三年以下有期徒刑、拘役或三十萬元以下罰金：

- 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。」

[2] [中華民國刑法第320條](#)第1項：「意圖為自己或第三人不法之所有，而竊取他人之動產者，為竊盜罪，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金。」

[3] [中華民國刑法第358條](#)：「無故輸入他人帳號密碼、破解使用電腦之保護措施或利用電腦系統之漏洞，而入侵他人之電腦或其相關設備者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科三十萬元以下罰金。」
[中華民國刑法第359條](#)：「無故取得、刪除或變更他人電腦或其相關設備之電磁紀錄，致生損害於公眾或他人者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科六十萬元以下罰金。」

[4] [臺灣高雄地方法院107年度訴字第625號刑事判決](#)：「再者，被告既然已發現告訴人上開電子信箱及雲端硬碟內存有其涉嫌業務侵占之證據，自可循合法管道交由偵查機關查扣蒐證，即被告為了維護由興公司之財產權，仍有其他方法可為，並非僅有自己任意下載，侵害告訴人之隱私權一途。是以，依照當時之客觀情狀下，尚難認被告自行下載附件編號1、2-1、2-2 所示電磁紀錄之行為符合比例原則及社會相當性，故仍屬刑法第359 條所稱『無故』取得之範疇，故被告及其辯護人上開所辯，顯非可採。」

[5] [最高法院104年度台上字第1455號民事判決](#)：「民事訴訟之目的與刑事訴訟之目的不同，民事訴訟法並未如刑事訴訟法對證據能力設有規定，就違法收集之證據，在民事訴訟法上究竟有無證據能力？尚乏明文規範，自應權衡民事訴訟之目的及上述法理，從發現真實與促進訴訟之必要性、違法取得證據所侵害法益之輕重、及防止誘發違法收集證據之利益（即預防理論）等加以衡量，非可一概否認其證據能力。苟欲否定其證據能力，自須以該違法收集之證據，係以限制他人精神或身體自由等侵害人格權之方法、顯著違反社會道德之手段、嚴重侵害社會法益或所違背之法規旨在保護重大法益或該違背行為之態樣違反公序良俗者，始足當之。」

[最高法院108年度台上字第4094號刑事判決](#)：「且刑事訴訟法與刑事實體法各有不同之功能，因私人違法錄音（影）而受法益侵害之私人，已因刑事實體法之設而受有保護，不能謂法院仍須片面犧牲發見真實之功能，完全不能使用該錄音（影）內容作為證據，始已完全履行國家保護基本權之義務或

不致成為私人違法取證之窩藏者。惟為避免法院因調查該證據結果，過度限制他人之隱私權或資訊隱私權，應視該證據內容是否屬於隱私權之核心領域、法院調查該證據之手段造成隱私權或資訊隱私權受侵害之程度，與所欲達成發見真實之公益目的，依適合性、必要性及相當性原則妥為權衡審查。」

[6] 臺灣臺中地方法院103年度智訴字第15號刑事判決：「員工於工作場域之隱私權固受保障，惟此一權利並非絕對，而應與雇主對員工於上班時間之管理、監督權限相衡平。企業為求其各種營業資訊能保密，避免資料外洩、維護資訊安全，並避免員工不當使用公司所提供之網路資源、洩漏公司業務資訊，而安裝網路側錄軟體，以監控員工使用網路之情形，應具有正當理由。員工利用網路傳輸資料之犯罪行為，其犯行具有隱密性，證據取得本屬不易，企業倘非以網路側錄系統加以管理，實難對於員工利用公司之網路所為之行為加以控管，該截取員工利用公司網路傳輸之資料作法，亦為能有效達成上開管理目的，且尚屬適當之管理方式。」

智慧財產法院108年度民營上字第2號民事判決。

[7] 臺灣桃園地方法院108年度訴字第1014號刑事判決：「經查，告發人甲○○本係○○公司員工，得自由進出○○公司，而被告乙○○之辯護人雖主張告發人所提出予檢察官之證據係竊盜而得，惟此主張部分並未經國家機關予以確認符實，而難憑採。」

臺灣高等法院109年度上易字第2363號刑事判決。

[8] 智慧財產法院106年度刑智上訴字第40號刑事判決：「係告訴人臺灣○○公司、告發人美國○○公司所提出用以告訴被告等涉嫌違反營業秘密法等罪之私人取證，並非在警察指示下非法取得之證據，該等證據之取得並無國家公權力之介入，亦非對被告等使用暴力、刑求等方式而取得；且營業秘密本質上為無體財產（intangible property）或智慧財產（intellectual property），其縱使採取合理保密措施，於被侵害時不像有體財產權一般易於被發覺，加以妨害營業秘密犯罪行為本質上具有隱密性、不公開性，難以即時取得直接之證據，蒐證上有其困窘性，而該等有關妨害營業秘密之私人取證係基於個案之偶發性與特殊性，並無普遍性，參酌前開最高法院判決意旨，前揭電子郵件及其附檔、雲端硬盤列印資料等證據既無國家公權力介入，即與證據排除法則基於憲法正當法律程序在限制政府的行為（government action），而非在規範私人取證之法理無違，該等證據均具證據能力。」

[9] 刑事訴訟法第240條：「不問何人知有犯罪嫌疑者，得為告發。」

蒐證，錄音，職場霸凌，Workforce勞動力量