

機密文件的管理

◎魯明德

報載台灣大哥大公司發現該公司管理手機經銷業務團隊及銷售手機予經銷商的經銷業務處副理，在離職前 2 天，利用公司電子郵件信箱，連續以附件形式，傳送有關銷售、通路展店、加盟店獎勵金等機密資訊，到公司外部的電子郵件信箱，遂以違反保密義務為由提出告訴，並要求依約賠償離職前半年的 10 倍平均月薪，約新台幣八十萬元。

經臺北地方法院審理後，法官認為他傳送的附件都屬簡報檔案，顯然是為多數人提供簡報而製作，內容並未註明或標示機密、限閱，且台灣大哥大又未舉證這些附件資料內容，已採取合理保密措施，難認定是契約所稱的機密資訊，因此，判決台灣大哥大敗訴。

企業在電子化後，幾乎所有的文件都變成數位資料並放在電腦上，科技新貴小潘看到了這則新聞，再加上記者聳動的標題：「資料寄到自己 email 不算洩密」，小潘開始擔心公司的機密資料，以後是不是都會用這種方式被洩漏？

小潘懷著忐忑不安的心情，終於等到這個月的師生下午茶約會，一見到司馬特老師就迫不及待把自己擔心好幾天的問題提出。司馬特老師看了小潘的剪報，維持其一貫的優雅態度，喝口咖啡娓娓道來，嚴格來說，記者下的標題並不對，「資料寄到自己 email 不算洩密」這個標題有點斷章取義。

其實這整個事件並不是自己寄信給自己就不算洩密的問題，記者下的這個標題不知道是無知還是看不懂判決書，還是故意想誤導大家，而是他所寄的內容並不是機密，如果他把公司的機密文件寄給自己，我想，法院還是會判他敗訴賠錢的。

小潘聽完立刻有了疑問，怎麼知道他寄的是不是機密資料？司馬特老師喝口咖啡繼續說，從剪報中很明顯的看出法官的心證，法官認為該員所傳送的檔案，並未註明或標示機密、限閱，且台灣大哥大又無法舉證，已對這些內容採取合理的保密措施。

所以，這整個問題的癥結就回到管理問題，從新聞剪報看起來，台灣大哥大應該是對其離職的副理提出侵害營業秘密之訴，而營業秘密的要件之一就是擁有營業秘密的人，必須要有合理的保密措施，否則就不構成營業秘密，既然所洩漏的不是營業秘密，也就沒有營業秘密侵害的問題了。

小潘聽到這裏立刻又有了疑問，什麼才是合理的保密措施？司馬特老師喝口咖啡接著說下去，合理是一個很抽象的概念，很難說要做到什麼程度才叫做合理，這要由法官來判斷。但是，企業一定要做到的是機密資料要有管理規定，將來到法院的訴訟才有可能勝訴。

最基本要做到的是在機密文件上一定要標示機密等級，如果文件上沒有任何機密等級的標示，拿到的人怎麼知道它是機密資料？怎麼知道要採取保密措施，讓無關的人不接觸它？在這個案子裏，法官也認為台灣大哥大並未在機密的文件上，註明或標示機密等級，這也是他敗訴的原因之一。

其次，企業應對內部的機密文件的管理，要訂出作業規範，並據以執行，例如，機密文件是如何產生的？應該透過那些程序產生？機密文件的保管、處理、歸檔、借閱...等，有沒有相關規定，這些都是合理的保密措施的一環。

如果公司宣稱的機密資料到處可見，都沒人管理，就會被認為是沒有管理，像可口可樂就號稱他們的營業秘密是鎖在銀行的保險箱中，而且要由公司的三個高階管理人員同時拿鑰匙去開，才能拿的到，這就是該公司對其營業秘密所採取的保密措施。

小潘聽到這裏，又有了新的問題，現在公司的資料都已數位化，放在內部網路上，要如何做到合理的保密措施？司馬特老師聽完了小潘的問題笑著說下去，數位資料可以透過加密、限制存取的方式，經由授權的管理程序，讓經過認證的使用者才能存取，即使合法的使用者把機密文件傳給無關人員，也會因為無法通過身分認證，而無法打開機密文件的檔案，而做到資訊安全的管控。

師生的下午茶約會，就在濃濃的焦糖瑪琪朵香味中進入尾聲，小潘聽完司馬特老師的一番說明，對機密文件的管理有了深一層的認知，心想，明天回到公司一定要對內部的機密文件管理重新檢視，對安全漏洞要及早補強。