

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับ งานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตอนที่ 2)

Laws on Protection of Personal Information and Human Resource Management (Part II)

สีหนาท ประยูรรัตน์¹

Seehanat Prayoonrat

อดีตเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

Former Secretary-General, Anti-Money Laundering Office

E-mail : seehanat@gmail.com

Date Received : 14 July 2021 Date Revised : 31 August 2021

Date Accepted : 31 August 2021 Date Accepted online : 29 September 2021

บทคัดย่อ

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกันเนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการ เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน/พนักงานหรือบุคลากร กำหนดสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในกรณีต่าง ๆ บริษัทจึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด

สำหรับบทความนี้เป็นเนื้อหาต่อกจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตอนที่ 1) มุ่งนำเสนอการส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปต่างประเทศ และฐานในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล แสดงให้เห็นว่าบริษัทในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากมีหน้าที่ต้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ยังมีหน้าที่ต้องดำเนินการตามคำขอใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดอีกด้วย มิฉะนั้นอาจมีความรับผิดทางแพ่งรับโทษทางอาญา หรือรับโทษทางปกครองแล้วแต่กรณี

คำสำคัญ : การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

¹ พันตำรวจเอก ดร.สีหนาท ประยูรรัตน์ อดีตเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน อดีตที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิของนายกรัฐมนตรี อนุกรรมการกฎหมายในคณะกรรมการธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่ปรึกษาและเลขานุการประจำคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและยาเสพติด

Abstract

Laws on protection of personal information and human resource management are related and interrelated insofar as human resource management requires the collection, use, and disclosure of job applicant/employee/personnel personal information. Prescribing rights of personal information owner in different cases, companies must strictly comply with the law on personal data protection.

This article is a continuation of the Law on Personal Data Protection and Human Resource Management (Part 1), which aims to present the transmission or transfer of personal data abroad. and a base for processing personal data Indicates that the Company as a personal data controller In addition to having a duty to protect personal data in accordance with the law on personal data protection It is also obligated to act on the request to exercise the rights of the personal data subject as required by law. Otherwise, there may be civil liability. Criminal penalties or receive administrative penalties, as the case may be.

Keywords: Protection of personal information, Human resource management, Personal Data Subject.

เนื่องจากบทความเรื่องนี้มีเนื้อหาจำนวนมากผู้เขียนจึงได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน เพื่อความสะดวกในการอ่าน โดยตอนที่ 2 มุ่งนำเสนอการส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปต่างประเทศ และฐานในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์

งานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวข้องกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการศึกษาวิเคราะห์ถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่ต้องการในอนาคต การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในบริษัท การรักษา การฝึกอบรมและพัฒนา ให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับบริษัท และสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข การประเมินผลการทำงาน การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และการจูงใจในการทำงานตลอดถึงการเลิกจ้าง

งานบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหลายประการ เริ่มตั้งแต่การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล (การประมวลผลข้อมูล) ของผู้สมัครงาน พนักงาน และ/หรือบุคลากร (เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล) ฐานการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ความยินยอมให้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล การแจ้งรายละเอียดและวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ระยะเวลาใน

การเก็บรวบรวม การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลที่เกี่ยวกับบริษัท สถานที่ติดต่อ และวิธีการติดต่อสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล การส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปต่างประเทศ หน้าที่ของบริษัทในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น ประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคล
2. การแจ้งรายละเอียดและวัตถุประสงค์
3. การส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปต่างประเทศ
4. ฐานในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล
5. สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล
6. ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล
7. การร้องเรียน
8. ความรับผิดและบทกำหนดโทษ

3. การส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังต่างประเทศ

ในกรณีที่บริษัทส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไปยังต่างประเทศ ประเทศปลายทางที่รับข้อมูลส่วนบุคคลต้องมีมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เพียงพอตามที่คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนด เว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้

1. เป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย
2. ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยได้แจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบถึงมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เพียงพอของประเทศปลายทางหรือองค์การระหว่างประเทศที่รับข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว
3. เป็นการจำเป็นเพื่อการปฏิบัติตามสัญญาซึ่งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเป็นคู่สัญญาหรือเพื่อใช้ในการดำเนินการตามคำขอของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อนเข้าทำสัญญานั้น
4. เป็นการกระทำตามสัญญาระหว่างบริษัทกับบุคคลหรือนิติบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล
5. เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลหรือบุคคลอื่น เมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่สามารถให้ความยินยอมในขณะนั้นได้
6. เป็นการจำเป็นเพื่อการดำเนินการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะที่สำคัญ (พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 28)

ในกรณีที่บริษัทอยู่ในราชอาณาจักรได้กำหนดนโยบายในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อการส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังบริษัทหรือผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งอยู่ต่างประเทศและอยู่ในเครือกิจการหรือเครือธุรกิจเดียวกันเพื่อการประกอบกิจการหรือธุรกิจร่วมกัน หากนโยบายในการคุ้มครองข้อมูล

ส่วนบุคคลดังกล่าวได้รับการตรวจสอบและรับรองจากสำนักงาน การส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังต่างประเทศที่เป็นไปตามนโยบายในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับ การตรวจสอบและรับรองดังกล่าว ให้สามารถกระทำได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 28 (พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 29 วรรคหนึ่ง)

4. ฐานในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล

การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลจะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องได้เมื่อมีฐาน (basis) หรือเหตุตามกฎหมาย ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลแต่ละครั้งบริษัทต้องระบุฐานในการประมวลผลฐานใดฐานหนึ่งแจ้งฐานในการประมวลผลให้เจ้าของข้อมูลทราบและประมวลผลข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในแต่ละฐาน การประมวลผลข้อมูลที่แตกต่างไปจากวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งไว้ต้องแจ้งวัตถุประสงค์ใหม่นั้นให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบและได้รับความยินยอมก่อนการประมวลผลเว้นแต่จะได้รับยกเว้นตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 บัญญัติให้ความยินยอมเป็นฐานหลักในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งความยินยอม (consent) เป็นฐานที่มีความสำคัญฐานหนึ่งเนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้เจ้าของข้อมูลสามารถ “เลือก” จัดการข้อมูลของตนเองได้ แต่ยังมีการประมวลผลอื่น ๆ ที่ไม่อิงอยู่กับฐานความยินยอมซึ่งมาตรา 24 กำหนดไว้รวมทั้งสิ้น 7 ฐาน คือ

- (1) ฐานความยินยอม (consent)
- (2) ฐานเอกสารประวัติศาสตร์จดหมายเหตุและการศึกษาวิจัยหรือสถิติ (research)
- (3) ฐานประโยชน์สำคัญต่อชีวิต (vital interest) (การป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล)
- (4) ฐานการปฏิบัติตามสัญญา (contract)
- (5) ฐานการดำเนินการกิจหรือการใช้อำนาจอรัฐ (public task)
- (6) ฐานประโยชน์อันชอบด้วยกฎหมายหรือประโยชน์อันชอบธรรม (legitimate interest)
- (7) ฐานการปฏิบัติตามกฎหมาย (legal obligation)

ซึ่งองค์กรแต่ละประเภทย่อมมีความจำเป็นในการอ้างอิงฐานต่าง ๆ เหล่านี้แตกต่างกันไปตามลักษณะของธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวกับฐานการปฏิบัติตามสัญญา และฐานการปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด รองลงมาเป็นฐาน ประโยชน์สำคัญต่อชีวิต ฐานประโยชน์อันชอบธรรมและฐานความยินยอม

4.1 ฐานความยินยอม (Consent)

ความยินยอมจะต้องไม่เป็นเงื่อนไขหรือผูกติดอยู่กับความจำเป็นในการปฏิบัติตามสัญญา การใช้ความยินยอมเป็นฐานในการประมวลผลจึงมักเกิดขึ้นในกรณีที่เป็นการเสริมจากบริการหลักซึ่งไม่ครอบคลุมตาม

สัญญาการใช้ฐานความยินยอมจึงต้องกระทำโดยความระมัดระวัง อีกทั้งบริษัทต้องพิสูจน์ว่าเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ให้ความยินยอมโดยสมัครใจจริง ๆ นอกจากนี้การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลบนฐานของความยินยอมยังต้องยึดตามหลักความจำเป็นตามมาตรา 22 ด้วย

การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลก่อน หรือในขณะนั้นเว้นแต่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 19 วรรคหนึ่ง มาตรา 24 และ มาตรา 27 ประกอบมาตรา 24 และมาตรา 26 โดยมีเงื่อนไขความยินยอมตามมาตรา 19 ดังจะได้อธิบายในข้อ 4.1.1 บริษัทจะต้องใช้ฐานความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ในกรณีที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสมัครใจและให้ความยินยอมอย่างชัดแจ้ง ที่จะทำให้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์ที่แจ้งแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล อย่างไรก็ตามบริษัทจะต้องใช้ฐานความยินยอมเมื่อต้องการขอความยินยอมเพื่อทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามสัญญาหรือตามคำขอของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อนเข้าทำสัญญา และไม่สามารถอ้างฐานอื่นใดในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายได้ นอกจากนี้การให้ความยินยอมเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลต้องมีความเป็นอิสระที่จะให้ความยินยอมหรือไม่ก็ได้

4.1.1 การขอความยินยอม (A Request for Consent)

/ เงื่อนไขการขอความยินยอม (Requirements of Consent)

การขอความยินยอม บริษัทต้องดำเนินการตามเงื่อนไขตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 19 ดังนี้

(1) ดำเนินการโดยชัดแจ้ง เป็นหนังสือหรือทำโดยผ่านอิเล็กทรอนิกส์ เว้นแต่โดยสภาพไม่อาจขอความยินยอมได้ ความยินยอมอาจกระทำในหลายรูปแบบ เช่น เป็นหนังสือ ปากเปล่า วิดีโอ ข้อความเสียง หรือข้อความอิเล็กทรอนิกส์ ตราบใดที่ข้อมูลเหล่านั้นสามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีความชัดเจน

การขอความยินยอมโดยชัดแจ้ง สำหรับข้อมูลที่อ่อนไหวตามมาตรา 26 การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวบริษัทจะต้องใช้ฐานความยินยอม หรือฐานที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมตามกฎหมาย เช่น เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพ ของบุคคลซึ่งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่สามารถให้ความยินยอมได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม เป็นต้น บริษัทอาจขอความยินยอมเป็นหนังสือ หากเป็นการขอความยินยอมด้วยช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ อาจใช้วิธีอื่น ๆ เช่น การส่งอีเมลล์ อพโหลดเอกสาร สแกนที่มีลายมือชื่อ หรือใช้ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

(2) ในการขอความยินยอมบริษัทต้องแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไปด้วย เช่น เก็บข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ทำการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ สินค้า เป็นต้น

(3) การขอความยินยอมต้องแยกส่วนออกจากข้อความอื่นอย่างชัดเจนมีแบบหรือข้อความที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าใจได้ เช่น มีหัวข้อหรือข้อความที่แยกออกมาจากสัญญา หรือข้อกำหนดส่วนอื่นที่ชัดเจนสังเกตเห็นได้ง่าย หรืออาจทำเป็นหนังสือแนบท้ายเอกสารหลักขึ้นมาอีกฉบับหนึ่ง

(4) ใช้ภาษาที่อ่านง่าย และไม่เป็นการหลอกลวงหรือทำให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเข้าใจผิดในวัตถุประสงค์ดังกล่าว เช่น เป็นเด็ก ผู้เยาว์ก็ควรใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่ายสำหรับเด็ก

(5) คำนึงถึงความเป็นอิสระของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ในการให้ความยินยอม ต้องคำนึงถึงสถานะ สภาพบังคับ แรงกดดัน อำนาจการต่อรอง และอื่น ๆ ประกอบด้วย

(6) ในการเข้าทำสัญญาซึ่งรวมถึงการให้บริการใด ๆ ต้องไม่มีเงื่อนไขในการให้ความยินยอมเพื่อเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่มีความจำเป็นหรือเกี่ยวข้องสำหรับการเข้าทำสัญญาซึ่งรวมถึงการให้บริการนั้น ๆ

4.1.2 ความยินยอมที่เก็บรวบรวมไว้ก่อนพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 จะมีผลใช้บังคับ (ก่อนวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 หรือก่อนวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565)

โดยข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทได้เก็บไว้ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คือ ก่อนวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 หรือข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ 22 หน่วยงานและกิจการท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดหน่วยงานและกิจการที่บริษัทไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ที่เก็บรวบรวมไว้ก่อนวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 บริษัทสามารถเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นต่อไปได้ตามวัตถุประสงค์เดิม

ตัวอย่างเช่น บริษัทเก็บรวบรวมข้อมูลการติดต่อและข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในกระบวนการจ้างงาน เช่น ชื่อ-นามสกุล ที่อยู่ ภาพถ่ายแสดงตัวตน สำเนาบัตรประชาชน หมายเลขโทรศัพท์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น วุฒิการศึกษา ประวัติการทำงาน การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ฯลฯ เป็นต้น ดังนั้นหลังจากวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 บริษัทจึงยังคงใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้ต่อไปตามวัตถุประสงค์เดิมที่เกี่ยวกับกระบวนการจ้างงาน

อย่างไรก็ตามบริษัทไม่สามารถเก็บหรือใช้ข้อมูลพนักงานเพื่อวัตถุประสงค์อื่นนอกเหนือจากการจ้างงานตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น นำไปใช้เพื่อการโฆษณาประชาสัมพันธ์เสนอบริการของบริษัท

นอกจากนี้ จำกัดเฉพาะการเก็บรวบรวม ใช้ เท่านั้นไม่รวมถึงการนำข้อมูลไปเปิดเผยและการดำเนินการอื่นที่ไม่ใช่การเก็บรวบรวมและการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ดังนั้นหากจะทำการเปิดเผยจะต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กล่าวคือ ในกรณีที่ต้องขอความยินยอมก็จะต้องมีการขอความยินยอมกันใหม่ เว้นแต่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมตามมาตรา 24 หรือมาตรา 26 รวมทั้งมีหน้าที่แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่จะมีการเก็บรวบรวมและระยะเวลาในการเก็บรวบรวม และวัตถุประสงค์อื่นตามมาตรา 23

4.1.3 การขอความยินยอมที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย

การขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ไม่ทำโดยชัดแจ้ง หรือเป็นหนังสือ หรือทำโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ไม่แจ้งวัตถุประสงค์ ไม่แยกส่วนออกจากข้อความอื่น ไม่มีแบบหรือข้อความที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าใจได้ ไม่ใช้ภาษาที่อ่านง่าย เป็นการหลอกลวง หรือทำให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเข้าใจผิดในวัตถุประสงค์ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีความเป็นอิสระ เป็นต้น มีผลดังนี้

4.1.3.1 ไม่มีผลผูกพันเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เท่ากับว่าเจ้าของข้อมูลไม่ได้ให้ความยินยอม

4.1.3.2 ไม่ทำให้บริษัทสามารถทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้ เท่ากับว่าบริษัททำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ถือว่าดำเนินการโดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ถ้าทำให้เกิดความเสียหายต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ต้องชดเชยค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้นแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ว่าการนั้นจะเกิดจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่บริษัทจะพิสูจน์ได้ว่า

(1) ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย หรือเกิดจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลนั่นเอง

(2) เป็นการปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติกรตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย

อนึ่งค่าสินไหมทดแทนข้างต้นให้หมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ใช้จ่ายไปตามความจำเป็นในการป้องกันความเสียหายที่กำลังจะเกิดขึ้นหรือระงับความเสียหายที่เกิดขึ้นแล้วด้วย

4.2 ฐานประโยชน์สำคัญต่อชีวิต : Vital Interest (เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล)

ข้อมูลด้านสุขภาพ (Personal health information) หมายถึง ข้อมูลข่าวสารทั้งหมดที่บันทึกไว้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในทางด้านร่างกายหรือด้านจิตใจของบุคคลซึ่งสามารถระบุตัวได้ (หทัยชนก ห่อรวงศ์, 2559) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสุขภาพ จึงเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว อันเป็นความเป็นส่วนตัวของบุคคลประการหนึ่ง มีลักษณะเป็นสิ่งเฉพาะตัวหรือสามารถใช้ชี้เฉพาะตัวบุคคลซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลได้

โดยหลักแล้วข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคลผู้ใดจะนำไปเปิดเผยในประการที่น่าจะทำให้บุคคลนั้นเสียหายไม่ได้ เว้นแต่การเปิดเผยนั้นเป็นไปตามความประสงค์ของบุคคลนั้นโดยตรง หรือมีกฎหมายเฉพาะบัญญัติให้ต้องเปิดเผย แต่ไม่ว่ากรณีใด ๆ ผู้ใดจะอาศัยอำนาจหรือสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของ

ทางราชการหรือกฎหมายอื่นเพื่อขอเอกสารเกี่ยวกับข้อมูลด้านสุขภาพของบุคคลที่ไม่ใช่ของตนไม่ได้ ผู้ใดฝ่าฝืนต้องรับโทษจำคุกและปรับ แต่ก็มีข้อยกเว้นถ้าบริษัททำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

ข้อมูลด้านสุขภาพของผู้ป่วยเป็นข้อมูลพื้นที่ใช้ในการตรวจวินิจฉัยโรคหรืออาการเจ็บป่วย หรือใช้ประกอบการรักษา ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของผู้ป่วย เช่น ประวัติการแพทย์ ประวัติการรักษา ผลตรวจจากห้องปฏิบัติการ เช่น X-Ray Film เป็นต้น บันทึกความเห็นของแพทย์ผู้ทำการรักษา รวมถึงเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษา เช่น เอกสารการยินยอมให้ทำการรักษา เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวโดยส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบเอกสารเรียกว่า “เวชระเบียน (Medical Record)” และควบคุมดูแลโดยสถานพยาบาลที่ทำการรักษาผู้ป่วยนั้น อนึ่งในทางปฏิบัติได้มีเพียงแพทย์ผู้ทำการรักษาเท่านั้น แต่บุคคลอื่นก็สามารถเข้าถึงเวชระเบียนได้ เช่น พยาบาล เจ้าหน้าที่แผนกเวชระเบียน เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นต้น หากมีการส่งต่อการรักษาพยาบาล ย่อมต้องส่งต่อเวชระเบียนของผู้ป่วยไปยังสถานพยาบาลหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น

ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีกฎหมายการคุ้มครองข้อมูลสุขภาพหลายฉบับ เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลด้านสุขภาพเป็นการทั่วไป ได้แก่ การคุ้มครองทางแพ่งตามมาตราการเยียวยาความเสียหายจากการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับข้อมูลด้านสุขภาพตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 420 การคุ้มครองทางอาญาตามมาตราการควบคุมผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ศึกษาอบรม มิให้เปิดเผยความลับตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 323 การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในความควบคุมดูแลของหน่วยงานเป็นการเฉพาะ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลด้านสุขภาพเป็นการเฉพาะตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 นอกจากนี้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศไทยได้กำหนดให้มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติของบริษัทไว้โดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ข้อยกเว้นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล หมายความว่ารวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพทุกประเภท ซึ่งรวมถึงกรณีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อการบริหารทางการแพทย์ หรือการบริจาคอวัยวะ การบริจากร่างกาย และการปฏิบัติตามเจตนาไม่ประสงค์จะรับบริการสาธารณสุขที่เป็นไปเพียงเพื่อยื้อการตายในวาระสุดท้ายของชีวิตบุคคล หรือเพื่อยุติการทรมานจากการเจ็บป่วยด้วย ทั้งนี้ตามข้อสังเกตของคณะกรรมการสิทธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ข้อ 4

4.3 ฐานการปฏิบัติตามสัญญา : Contract

4.3.1 เป็นการจำเป็นเพื่อการปฏิบัติตามสัญญา

ฐานสัญญาเป็นฐานที่ใช้มากที่สุดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่กระบวนการรับสมัครงานการเข้าทำสัญญา ในการเข้าทำสัญญาพนักงานจำเป็นต้องให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่บริษัท เช่น ชื่อและ

ข้อสรุป ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ สำเนาบัตรประชาชน เป็นต้น เพื่อใช้ประกอบในการทำสัญญาจ้างแรงงาน เป็นการปฏิบัติตามสัญญาตามมาตรา 24 (3) ไม่ต้องขอความยินยอมจากพนักงาน

4.3.2 ความจำเป็นเพื่อดำเนินการตามคำขอของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อนเข้าทำสัญญา

กรณีนี้ยังไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาระหว่างบริษัทกับผู้สมัครงาน แต่ผู้สมัครงานเป็นผู้ทำคำขอมายังบริษัทเพื่อเข้าทำสัญญาต่าง ๆ เช่น ผู้สมัครงานทำคำขอสมัครงานกับบริษัทเพื่อให้บริษัทคัดเลือกเป็นพนักงาน หลังจากนั้นบริษัทนำข้อมูลส่วนบุคคลมาวิเคราะห์พิจารณาเพื่อคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานกับบริษัทต่อไป จึงเป็นขั้นตอนก่อนทำสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นเหตุหรือฐานสัญญาตามมาตรา 24 (3) ไม่ต้องอาศัยความยินยอมจากผู้สมัครงาน ดังนั้นข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทจะเก็บรวบรวมมาในขั้นตอนการรับสมัครงาน จึงต้องพิจารณาว่าข้อมูลส่วนบุคคลใดมีความจำเป็นต้องใช้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ข้อมูลส่วนบุคคลบางอย่างที่ยังไม่มีความจำเป็นในขั้นตอนการสมัครงานก็ยังไม่ต้องเก็บมาเช่นประวัติอาชญากรรม ข้อมูลเกี่ยวกับใบรับรองแพทย์ และข้อมูลอื่น ๆ ที่มีความอ่อนไหว ควรเก็บรวบรวมในขั้นการจ้างงานหรือการทำงาน

4.4 ฐานประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือฐานประโยชน์อันชอบธรรม : Legitimate Interest

ในการพิจารณาใช้ฐานผลประโยชน์อันชอบธรรม พิจารณา 3 หลักเกณฑ์ ดังนี้ (1) ระบุผลประโยชน์อันชอบธรรม (2) การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลมีความจำเป็นต่อบริษัทในการบรรลุวัตถุประสงค์ (3) การรักษาสมดุลระหว่างผลประโยชน์อันชอบธรรมของบริษัทหรือผลประโยชน์ของบุคคลที่สามกับประโยชน์และสิทธิเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

ตัวอย่าง เช่น

(1) บริษัทเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเพื่อทำการประเมินผลการทำงาน เพื่อประกอบในการพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษหรือโบนัสให้กับพนักงาน

(2) บริษัทเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนชั่วโมงทำงานของที่ปรึกษาเพื่อคิดคำนวณค่าจ้าง เป็นต้น

อย่างไรก็ตามต้องไม่เกินไปจากขอบเขตที่พนักงานสามารถคาดหมายได้อย่างสมเหตุสมผล (กฤษฎี อุทัยรัตน์, 2563)

4.5 ฐานการปฏิบัติตามกฎหมาย : Legal Obligation

การปฏิบัติตามกฎหมายของบริษัท เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยกองทุนทดแทน ตามมาตรา 24(6) กรณีเช่นนี้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้การใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมได้โดยได้รับการยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 24 หรือมาตรา 26 ไม่ต้องขอความยินยอมเช่นกัน อธิบายได้ดังนี้

4.5.1 การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือบริษัทซึ่งมีพนักงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องจัดทำทะเบียนพนักงานโดยอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้ (1) ชื่อตัวและชื่อสกุล (2) เพศ (3) สัญชาติ (4) วันเดือนปีเกิดหรืออายุ (5) ที่อยู่ปัจจุบัน (6) วันที่เริ่มจ้าง (7) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ (8) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และ (9) วันสิ้นสุดของการจ้าง

บริษัทต้องเก็บรักษาทะเบียนพนักงานไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างแต่ละรายและให้บริษัทเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4.5.2 การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กล่าวคือบริษัทต้องยื่นแบบรายการขึ้นทะเบียนบริษัทหรือนายจ้างและแบบรายการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนต่อสำนักงานประกันสังคมภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ข้อมูลส่วนบุคคลบางชนิดเป็นข้อมูลที่มีความอ่อนไหวตามมาตรา 26 เช่น สภาพร่างกายของพนักงาน ซึ่งหากกรณีบุคคลพิการจะต้องระบุสำเนาประจำตัวคนพิการ ประเภทความพิการด้วย ดังนั้นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลประเภทนี้จึงไม่สามารถอ้างฐานการปฏิบัติตามกฎหมายตามมาตรา 24 (6) ได้เนื่องจากเป็นข้อมูลสุขภาพตามมาตรา 26 แต่สามารถอ้างความจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของผู้มีสิทธิตามกฎหมาย มาตรา 26 (5)(ค) ได้โดยจัดให้มีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน และประโยชน์ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

4.6 ข้อยกเว้นเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 26 (Sensitive Personal Data = SPD)

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ห้ามมิให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนาหรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ความพิการ ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ หรือข้อมูลอื่นใดซึ่งกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในทำนองเดียวกันตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยไม่ได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้งจากพนักงาน เว้นแต่

4.6.1 เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของพนักงานซึ่งพนักงานไม่สามารถให้ความยินยอมได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม

4.6.2 เป็นการดำเนินกิจกรรมโดยชอบด้วยกฎหมายที่มีการคุ้มครองที่เหมาะสมของมูลนิธิ สมาคม หรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรที่มีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเมือง ศาสนา ปรัชญา หรือสหภาพแรงงานให้แก่สมาชิก ผู้ซึ่งเคยเป็นสมาชิก หรือผู้ซึ่งมีการติดต่ออย่างสม่ำเสมอกับมูลนิธิ สมาคม หรือองค์กร

ที่ไม่แสวงหากำไรตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวโดยไม่ได้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นออกไปภายนอกมูลนิธิสมาคมหรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรนั้น

4.6.3 เป็นข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะด้วยความยินยอมโดยชัดแจ้งของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

4.6.4 เป็นการจำเป็นเพื่อการก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย

4.6.5 เป็นการจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับ

(ก) เวชศาสตร์ป้องกันหรืออาชีวเวชศาสตร์ การประเมินความสามารถในการทำงานของพนักงานการวินิจฉัยโรคทางการแพทย์ การให้บริการด้านสุขภาพหรือด้านสังคม การรักษาทางการแพทย์ การจัดการด้านสุขภาพ หรือระบบและการให้บริการด้านสังคมสงเคราะห์ ทั้งนี้ ในกรณีที่มิใช่การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพหรือผู้มีหน้าที่รักษาข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไว้เป็นความลับตามกฎหมาย ต้องเป็นการปฏิบัติตามสัญญาระหว่างพนักงานกับผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์

(ข) ประโยชน์สาธารณะด้านการสาธารณสุข เช่น การป้องกันด้านสุขภาพจากโรคติดต่ออันตรายหรือโรคระบาดที่อาจติดต่อหรือแพร่เข้ามาในราชอาณาจักร หรือการควบคุมมาตรฐานหรือคุณภาพของยา เวชภัณฑ์ หรือเครื่องมือแพทย์ ซึ่งได้จัดให้มีมาตรการที่เหมาะสมและเจาะจงเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของพนักงานโดยเฉพาะการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลตามหน้าที่หรือตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพ

(ค) การคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของผู้มีสิทธิตามกฎหมาย การคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ หรือการคุ้มครองทางสังคม ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติตามสิทธิหรือหน้าที่ของบริษัทหรือพนักงาน โดยได้จัดให้มีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและประโยชน์ของพนักงาน

(ง) การศึกษาวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติ หรือประโยชน์สาธารณะอื่น ทั้งนี้ ต้องกระทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวเพียงเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และได้จัดให้มีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและประโยชน์ของพนักงาน ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(จ) ประโยชน์สาธารณะที่สำคัญ โดยได้จัดให้มีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและประโยชน์ของพนักงาน

ข้อมูลชีวภาพตามวรรคหนึ่งให้หมายถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่เกิดจากการใช้เทคนิคหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการนำลักษณะเด่นทางกายภาพหรือทางพฤติกรรมของบุคคลมาใช้ทำให้สามารถยืนยันตัวตนของบุคคลนั้นที่ไม่เหมือนกับบุคคลอื่นได้ เช่น ข้อมูลภาพจำลองใบหน้า ข้อมูลจำลองม่านตา หรือข้อมูลจำลองลายนิ้วมือ

ในกรณีที่เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมต้องกระทำภายใต้การควบคุมของหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย หรือได้จัดให้มีมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนด

ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรม หมายความว่า ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนความผิด การดำเนินคดี หรือการลงโทษทางอาญา ที่เป็นข้อมูลที่เป็นทางการและรับรองโดยหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับข้อมูลประวัติอาชญากรรมนั้น

หากอาศัยความยินยอม จะต้องได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือวิธีการอื่นที่เทียบเท่า และเงื่อนไขที่กำหนดโดยมาตรา 19 และมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ด้วย

บริษัทจะประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมในกระบวนการรับบุคคลเข้าทำงานหรือการตรวจสอบบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งในองค์กรจะกระทำต่อเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้ต้องตรวจสอบคุณสมบัติว่าไม่มีการกระทำความผิดเท่านั้น กรณีนอกจากนั้นต้องขอความยินยอมโดยชัดแจ้งจากพนักงาน การไม่ให้ความยินยอมในการตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมจะนำมาเป็นเหตุแห่งการปฏิเสธรับเข้าทำงานหรือการดำรงตำแหน่งของบุคคลมิได้ เว้นแต่ตำแหน่งงานหรือตำแหน่งของบุคคลนั้นจะมีความสำคัญอย่างยิ่งถึงขนาดที่มีความจำเป็นในการตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมของบุคคลเสียก่อน ในกรณีเช่นนี้บริษัทต้องแจ้งความจำเป็นดังกล่าวตั้งแต่เริ่มต้นขั้นตอนการประกาศรับสมัคร

ในกรณีที่ไม่มีกฎหมายอื่นบัญญัติไว้โดยเฉพาะหรือเหตุจำเป็นอื่นใดภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 26 การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมเพื่อวัตถุประสงค์ในการสอบประวัติบุคคลเพื่อรับเข้าทำงาน เมื่อมีการรับเข้าทำงานหรือปฏิเสธการรับเข้าแล้วสามารถเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมได้ไม่เกิน 6 เดือนนับแต่วันที่มีการตัดสินใจรับเข้าหรือปฏิเสธรับเข้าสำหรับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลรายนั้น

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาเก็บรักษาหรือสิ้นสุดความจำเป็นในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรม บริษัทต้องทำลายข้อมูลดังกล่าวหรือทำให้ข้อมูลดังกล่าวกลายเป็นข้อมูลนิรนามด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้บริษัทอาจบันทึกข้อมูลไว้ได้เท่าที่จำเป็นเพื่อการตรวจสอบในภายหลัง แต่ต้องไม่เกินไปกว่าข้อมูลวันเวลาและผู้รับผิดชอบในการทำลาย วันที่ตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรม และชื่อของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ทั้งนี้ไม่ควรใช้ผู้ประมวลผลในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรม (เอกสารรับฟังความเห็นเกี่ยวกับการร่างกฎหมายลำดับรองกลุ่มที่ 1 ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564)

ข้อมูลที่มีความอ่อนไหวเป็นข้อมูลที่กระทบต่อความรู้สึกหรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือมีผลกระทบต่อนิสัยเสรีภาพของพนักงาน มีความละเอียดอ่อน ก่อให้เกิดความเสี่ยงอย่างชัดแจ้งต่อนิสัยเสรีภาพของบุคคล เช่น นิสัยเสรีภาพในความคิด ความเชื่อในศาสนา การแสดงออก การชุมนุม นิสัยในชีวิตร่างกาย การอยู่

อาศัย การไม่ถูกเลือกปฏิบัติ เป็นต้น ซึ่งการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวนั้นอาจก่อให้เกิดการแทรกแซงซึ่งสิทธิเสรีภาพ การเลือกปฏิบัติต่อการใช้สิทธิเสรีภาพของบุคคลได้ (ปิยบุตร บุญอร่ามเรือง และคณะ, 2563) บริษัทจะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว โดยไม่ได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้งจากพนักงานไม่ได้

ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกายสุขภาพ ฐานความจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายการก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย รองลงมาเป็น ฐานการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ กล่าวคือ

1. เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคลซึ่งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่สามารถให้ความยินยอมได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม (ฐานประโยชน์สำคัญต่อชีวิต)

ข้อมูลประเภทนี้ เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวเพื่อประโยชน์ในทางมนุษยธรรม เช่น การเฝ้าระวังโรคระบาดและการแพร่กระจายของโรคระบาด หรือในกรณีภัยพิบัติที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือเป็นภัยพิบัติที่มนุษย์ได้ก่อขึ้น (ปิยบุตร บุญอร่ามเรือง และคณะ, 2562)

ข้อยกเว้นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานเพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล หมายความว่าข้อมูลเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพทุกประเภท ซึ่งรวมถึงกรณีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อการบริการทางการแพทย์ หรือการบริจาคตาย การบริจากร่างกาย และการปฏิบัติตามเจตนาไม่ประสงค์จะรับบริการสาธารณสุขที่เป็นไปเพียงเพื่อยื้อการตายในวาระสุดท้ายของชีวิตบุคคล หรือเพื่อยุติการทรมานจากการเจ็บป่วยด้วยกรณีตามมาตรา 26 (1) นี้ต้องครอบคลุมถึงกรณีการให้บริการทางการแพทย์ที่เป็นประโยชน์กับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในสถานะที่ไม่อาจให้ความยินยอมได้ทุกกรณี รวมถึงกรณีไม่เร่งด่วนด้วย โดยไม่ใช่เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายที่ใกล้จะถึงเท่านั้น เช่น ข้อมูลการใช้ยาของผู้ป่วยในกรณีที่เหมาะสมกับภัยพิบัติเพื่อให้กระบวนการดูแลสามารถดำเนินการได้ทันที เป็นต้น ทั้งนี้ตามข้อสังเกตของคณะกรรมการการวิสามัญพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.....ข้อ 4

2. เป็นการจำเป็นเพื่อการก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย เช่น การที่เจ้าหนี้หรือทนายความดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกหนี้หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการยื่นหนังสือบอกกล่าวทวงถามให้ลูกหนี้ชำระหนี้ หรือเพื่อฟ้องร้องต่อศาลให้ลูกหนี้ชำระหนี้

หรือการปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย เช่น การที่ผู้ร้องหรือทนายความผู้ร้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อยื่นคำร้องขอให้ศาลบังคับตามสิทธิของตน เช่น การยื่นคำร้องขอเป็นผู้จัดการมรดก ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1713 การยื่นคำร้องขอครอบครองปรปักษ์ในที่ดินของผู้อื่น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1382

หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย เช่น เป็นกรณีที่ลูกหนี้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหนี้หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อต่อสู้คดี เพื่อการป้องกัน หรือเพื่อคัดค้านการร้องขอต่อศาลของเจ้าหนี้

3. เป็นการจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต่าง ๆ เช่น

(1) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน บริษัทประมวลผลข้อมูลพนักงานเกี่ยวกับการลาป่วยของลูกจ้าง โดยพนักงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างแม้จะไม่ได้มาทำงานเมื่อลาป่วย ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน บริษัทอาจเรียกให้พนักงานส่งใบรับรองแพทย์เมื่อลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ข้อมูลในใบรับรองแพทย์มีทั้งข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปและข้อมูลอ่อนไหวตามมาตรา 26 ได้แก่ ข้อมูลสุขภาพของพนักงานนั้น บริษัทสามารถประมวลผลดังกล่าวได้เนื่องจากเป็นการจำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

(2) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับตามรายการที่กฎหมายกำหนด เช่น ชื่อ วัตถุประสงค์ ที่ตั้งสำนักงาน วิธีการรับสมัครและการขาดจากสมาชิกภาพ ฯลฯ เป็นต้น ข้อบังคับต้องนำไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียน ต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อให้สมาชิกขอตรวจสอบได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทะเบียนประวัติลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทะเบียนประวัติลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ไม่สามารถอ้างฐานกฎหมายตามมาตรา 24(6) ได้เนื่องจากเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวตามมาตรา 26 แต่สามารถอ้างเหตุหรือฐานกฎหมายตามมาตรา 26(5)(ค)

(3) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทน บริษัทต้องทำการเก็บรวบรวมใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในหลายกรณี ในส่วนของข้อมูลที่มีความอ่อนไหวตามมาตรา 26 เช่น ข้อมูลความพิการ หรือข้อมูลสุขภาพ ซึ่งอยู่ในแบบเกี่ยวกับการประสบอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ดังนั้น การที่บริษัทเก็บรวบรวมและเปิดเผยข้อมูลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในการแจ้งประสบอันตรายจึงเข้าเหตุหรือฐานตามมาตรา 26 (5)(ค)

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนต้องขอขอบพระคุณอาจารย์ และวิทยากรทั้งหลายที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เขียนในงานสัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ จนเกิดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และขอขอบพระคุณท่านผู้รู้และเชี่ยวชาญหลายท่าน ที่ผู้เขียนได้นำผลงานทางวิชาการมาใช้อ้างอิงในบทความนี้

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎี อุทัยรัตน์. (2563). *PDPA กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หลักการ แนวคิด ข้อกฎหมาย กรณีศึกษาและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส, หน้า 49-50.

ปิยบุตร บุญอร่ามเรืองและคณะ. (2562). *Thailand Data Protection Guidelines 3.0 แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล*. ศูนย์วิจัยกฎหมายและการพัฒนา คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.

ปิยบุตร บุญอร่ามเรือง และคณะ. (2563). *แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล*. ศูนย์วิจัยกฎหมายและการพัฒนา คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.

หทัยชนก ห่อรวงศ์. (2559). *ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลด้านสุขภาพ*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ข้อสังเกตของคณะกรรมการสิทธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.....ข้อ 4 ทั้งนี้ตามหนังสือของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ สว (สนช.) 0007/1171 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2562.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้ให้ความหมายของคำว่า กระทำโดยประมาทเลินเล่อไว้ หากพิจารณาตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 59 วรรค 4 กล่าวว่ากระทำโดยประมาทได้แก่กระทำความผิดมิใช่โดยเจตนา แต่เป็นการกระทำโดยปราศจากความระมัดระวังซึ่งบุคคลในภาวะเช่นนั้นจักต้องมีตามวิสัยและพฤติการณ์และผู้กระทำอาจใช้ความระมัดระวังเช่นว่านั้นได้แต่หาได้ใช้ให้เพียงพอไม่.

พระราชกฤษฎีกากำหนดหน่วยงานและกิจการที่บริษัทไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ให้ไว้ ณ วันที่ 7 พฤษภาคม 2564 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 27 พฤษภาคม 2563 จนถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2565.

เอกสารรับฟังความเห็นเกี่ยวกับการร่างกฎหมายลำดับรอง กลุ่มที่ 1 ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533