

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตอนที่ 3)

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

สีหนาท ประยูรรัตน์

Seehanat Prayoonrat

อดีตเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

Former Secretary-General, Anti-Money Laundering Office

E-mail : seehanat@gmail.com

Date Received : 03 November 2021 Date Revised : 29 November 2021

Date Accepted : 02 December 2021 Date Accepted online : 27 December 2021

บทคัดย่อ

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน/พนักงานหรือบุคลากร กำหนดสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในกรณีต่าง ๆ บริษัทจึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด

สำหรับบทความนี้เป็นเนื้อหาต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตอนที่ 2) โดยมุ่งนำเสนอสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล การร้องเรียน ความรับผิดและบทกำหนดโทษ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากมีหน้าที่ต้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลแล้วยังมีหน้าที่ต้องดำเนินการตามคำขอใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดอีกด้วย มิฉะนั้นอาจมีความรับผิดทางแพ่ง รับผิดทางอาญา หรือรับผิดทางปกครองแล้วแต่กรณี

คำสำคัญ : การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

Abstract

Laws protecting personal information and human resource management are interrelated insofar as human resource management requires the collection, use, and disclosure of personal information pertaining to job applicants and personnel. Prescribing ownership rights over personal information in individual cases, companies must strictly comply with the law on personal data protection.

This article focuses on the Personal Data Protection Act, B.E. 2562 (2019) for Human Resources Management (PDPA for HR) #2 which outlines rights of data subjects, data controllers, complaints, liability and penalties as a basis for processing personal data. This indicates that companies as personal data controllers, have a duty to protect personal data following the law on personal data protection, in addition to being obligated to act on request to exercise personal data subject rights as required by law. Otherwise, civil liability, criminal or administrative penalties may be incurred, respectively.

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

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

งานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวข้องกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการศึกษาวิเคราะห์ถึงจำนวนและประเภทของพนักงานที่ต้องการในอนาคต การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในบริษัท การจ้าง การฝึกอบรมและพัฒนา ให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับบริษัท และสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข การประเมินผลการทำงาน การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และการจูงใจในการทำงานตลอดถึงการเลิกจ้าง

งานบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหลายประการ เริ่มตั้งแต่ การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล (การประมวลผลข้อมูล) ของผู้สมัครงาน พนักงาน และ/หรือบุคลากร (เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล) ฐานการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ความยินยอมให้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล การแจ้งรายละเอียดและวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ระยะเวลาในการเก็บรวบรวม การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท สถานที่ติดต่อ และวิธีการติดต่อสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล การส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปต่างประเทศ หน้าที่ของบริษัทในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น ประกอบด้วยหัวข้อ ดังต่อไปนี้

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

สำหรับบทความนี้จะอธิบายต่อจากบทความฉบับที่แล้ว และเป็นตอนสุดท้าย ได้แก่ 5. สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล 6. ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล 7. การร้องเรียน และ 8. ความรับผิดและบทกำหนดโทษ ดังนี้

5. สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Rights of the data subject)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากบริษัทจะต้องแจ้งให้พนักงานทราบก่อนหรือในขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลถึงรายละเอียดตามมาตรา 23 เช่น พนักงานต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายหรือสัญญา ข้อมูลที่จะมีการเก็บรวบรวมและระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ประเภทของบุคคลหรือหน่วยงานซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมอาจจะถูกเปิดเผย ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล สถานที่ติดต่อและวิธีการติดต่อแล้ว ยังต้องแจ้งวัตถุประสงค์ตาม มาตรา 24 ที่ให้อำนาจในการเก็บรวบรวมได้ โดยไม่ได้รับความยินยอมจากพนักงาน ได้แก่ (1) วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์หรือจดหมายเหตุ การศึกษาวิจัยหรือสถิติ (2) ระบุอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล (3) การปฏิบัติตามสัญญาหรือการดำเนินการตามคำขอของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อนเข้าทำสัญญา (4) การปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ หรือปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจรัฐ (5) ประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย และ (6) การปฏิบัติตามกฎหมาย

นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ต้องแจ้งพนักงานทราบถึงสิทธิต่าง ๆ รวม 8 กรณีคือ

- (1) การถอนความยินยอมตามมาตรา 19
- (2) การเข้าถึงและการขอรับสำเนาข้อมูลหรือการขอให้เปิดเผยข้อมูลตามมาตรา 30
- (3) การขอรับข้อมูลหรือขอให้ส่งหรือโอนข้อมูลตามมาตรา 31
- (4) การคัดค้านการเก็บรวบรวมใช้หรือเปิดเผยข้อมูลตามมาตรา 32
- (5) การขอให้ลบหรือทำลายหรือทำให้ข้อมูลเป็นข้อมูลนิรนามตามมาตรา 33
- (6) การระงับการใช้ข้อมูลตามมาตรา 34
- (7) การขอให้แก้ไขข้อมูลตามมาตรา 36
- (8) สิทธิในการร้องเรียน ตามมาตรา 73 ดังจะได้กล่าวต่อไป

ทั้งนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของพนักงาน การที่พนักงานทราบสิทธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลของบริษัท ช่วยให้พนักงานสามารถโต้แย้งการประมวลผลข้อมูลของบริษัทได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการตื่นตัวต่อสิทธิของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น มีความไว้วางใจในการดำเนินการของบริษัท ตลอดจนการให้คำแนะนำต่าง ๆ รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบริษัทมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (คู่มือปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ของเจ้าหน้าที่รัฐ, 2540, น. 2-4)

5.1 สิทธิที่จะถอนความยินยอมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 19 วรรค 5

การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานก่อนหรือในขณะนั้น และเมื่อได้ให้ความยินยอมแล้ว พนักงานมีสิทธิที่จะถอนความยินยอมนั้นได้ เว้นแต่มีข้อจำกัดสิทธิในการถอนความยินยอมโดยกฎหมายหรือโดยสัญญาที่ให้ประโยชน์แก่พนักงาน ในกรณีพนักงานเป็นผู้มีความสามารถจำกัด เช่น ผู้เยาว์ คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจ

ในกรณีที่บริษัทได้ทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยได้รับความยินยอมจากพนักงาน พนักงานจะถอนความยินยอมเสียเมื่อใดก็ได้ การถอนความยินยอมจะต้องกระทำได้ง่าย เช่นเดียวกับการให้ความยินยอม เว้นแต่มีข้อจำกัดสิทธิในการถอนความยินยอมโดยกฎหมายหรือสัญญาที่ให้ประโยชน์แก่พนักงาน ทั้งนี้การถอนความยินยอมย่อมไม่ส่งผลกระทบต่อการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่พนักงานได้ให้ความยินยอมไปแล้วโดยชอบตามที่กำหนดไว้ในเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ในกรณีที่การถอนความยินยอมส่งผลกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องใด บริษัทต้องแจ้งให้พนักงานทราบถึงผลกระทบจากการถอนความยินยอมนั้น

เมื่อพนักงานถอนความยินยอมในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลและบริษัทไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้ต่อไป พนักงานมีสิทธิขอให้บริษัทดำเนินการลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลนิรนามได้

5.2 สิทธิในการเข้าถึงและขอสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 30

พนักงานมีสิทธิขอเข้าถึงและขอรับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตนซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของบริษัท หรือขอให้บริษัทเปิดเผยถึงการได้มาซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวที่พนักงานไม่ได้ให้ความยินยอมดังจะได้กล่าวต่อไป

สิทธิของพนักงานข้างต้นจะต้องมีหลักเกณฑ์การเข้าถึง โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวต้องมีความชัดเจนในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลอย่างสมดุลกันระหว่างทุกฝ่าย โดยไม่กระทบต่อข้อมูลในส่วนอื่น ๆ หรือของบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพนักงานและไม่สร้างภาระจนเกินสมควรแก่บริษัท ในขณะที่พนักงานได้รับทราบข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานตามสิทธิที่พึงมี ตามข้อสังเกตของคณะกรรมการสิทธิการวิสามัญพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.....ข้อ 6

ทั้งนี้ เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลประเภทนี้บริษัทได้ทำการประมวลผล โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมจากพนักงานตามมาตรา 24 มาตรา 26 หรือมาตรา 27 นั้นเอง ดังนี้

5.2.1 ได้รับยกเว้นตามมาตรา 24 กล่าวคือ

- (1) เพื่อจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์หรือจดหมายเหตุเพื่อประโยชน์สาธารณะ
- (2) เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของพนักงาน
- (3) การปฏิบัติตามสัญญาหรือดำเนินการตามคำขอของพนักงานก่อนเข้าทำสัญญา
- (4) การปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจรัฐ

- (5) เพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย

- (6) การปฏิบัติตามกฎหมาย

5.2.2 ได้รับยกเว้นตามมาตรา 26 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลห้ามมิให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนาหรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ความพิการ ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ หรือข้อมูลอื่นใดซึ่งกระทบต่อพนักงานในทำนองเดียวกัน โดยไม่ได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้งจากพนักงาน เว้นแต่

- (1) เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของพนักงานซึ่งพนักงานไม่สามารถให้ความยินยอมได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม

- (2) ในการดำเนินกิจกรรมโดยชอบด้วยกฎหมายที่มีการคุ้มครองที่เหมาะสมของมูลนิธิ สมาคม หรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ฯลฯ

- (3) เป็นข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะด้วยความยินยอมโดยชัดแจ้งจากพนักงาน

(4) เป็นการจำเป็นเพื่อการก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย

(5) เป็นการจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมาย ฯลฯ

5.2.3 การได้รับยกเว้นตามมาตรา 27 กล่าวคือห้ามมิให้บริษัทใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอมจากพนักงาน เว้นแต่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมจากพนักงานตามมาตรา 24 หรือมาตรา 26 ดังกล่าวมาข้างต้น

เนื่องจากข้อมูลดังกล่าวบริษัทสามารถประมวลผลได้โดยไม่ต้องขอความยินยอมจากพนักงาน จึงไม่ทราบว่าบริษัท ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอะไรมาบ้าง กฎหมายจึงให้สิทธิพนักงานที่จะขอเข้าถึงและขอรับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคล หรือขอให้เปิดเผยถึงการได้มาซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว

เมื่อพนักงานมีคำขอบริษัทต้องปฏิบัติตามคำขอของพนักงานดังกล่าวมาข้างต้น จะปฏิเสธคำขอได้เฉพาะในกรณีที่เป็นการปฏิเสธตามกฎหมายหรือคำสั่งศาล และการเข้าถึงและขอรับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลนั้นจะส่งผลกระทบที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น

ในกรณีที่บริษัทปฏิเสธคำขอ บริษัทต้องบันทึกการปฏิเสธคำขอดังกล่าวพร้อมด้วยเหตุผลไว้ในรายการตามมาตรา 39 (7)

เมื่อพนักงานมีคำขอและเป็นกรณีที่ไมอาจปฏิเสธคำขอได้ บริษัทต้องดำเนินการตามคำขอโดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกิน 30 วันนับแต่วันที่รับคำขอ

อย่างไรก็ตาม บริษัทดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ทำให้เกิดความเสียหายต่อพนักงาน ต้องชดใช้ค่าเสียหายเพื่อการนั้นแก่พนักงาน ไม่ว่าการดำเนินการนั้นจะเกิดจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อหรือไม่ก็ตาม

5.3 สิทธิในการขอรับข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตนและขอให้ส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 31

ในกรณีที่ (1) บริษัทได้ให้ความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนด หรือ (2) เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมจากพนักงานเนื่องจากการจำเป็นเพื่อการปฏิบัติตามสัญญาซึ่งพนักงานเป็นคู่สัญญาหรือเพื่อใช้ในการดำเนินการตามคำขอของผู้สมัครงานก่อนเข้าทำสัญญานั้น ตามมาตรา 24 (3) หรือเป็นข้อมูลส่วนบุคคลอื่นที่กำหนดในมาตรา 24 ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อสังเกต เป็นที่สังเกตได้ว่าพนักงานมีสิทธิขอรับข้อมูลส่วนบุคคลจากบริษัทได้เฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลใน 2 กรณีดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทเก็บรวบรวมโดยไม่ได้รับความยินยอมจากพนักงาน เนื่องจากได้รับยกเว้นตามกฎหมาย ตามมาตรา 24 (1) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์มาตรา 24 (2) เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของพนักงาน มาตรา 24 (4) เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินภารกิจ มาตรา 24 (5) เพื่อประโยชน์อันชอบ

ด้วยกฎหมาย หรือมาตรา 24 (6) เพื่อการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือข้อมูลที่มีความอ่อนไหวที่เก็บโดยไม่ได้รับความยินยอมตามมาตรา 26 ดังนี้ มาตรา 26 (1) เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคลซึ่งพนักงานไม่สามารถให้ความยินยอมได้ มาตรา 26 (2) เป็นการดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมาย มาตรา 26 (3) เป็นข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะด้วยความยินยอมโดยชัดแจ้งของพนักงาน มาตรา 26 (4) เป็นการจำเป็นเพื่อการก่อตั้งสิทธิตามกฎหมาย มาตรา 26 (5) เป็นการจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 6 ประการ เช่น เวชศาสตร์ป้องกันหรืออาชีวเวชศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น พนักงานจะไม่มีสิทธิขอรับข้อมูลส่วนบุคคลจากบริษัท หรือขอให้ส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคล

พนักงานมีสิทธิขอรับข้อมูลส่วนบุคคลจากบริษัท ในกรณีที่บริษัทได้ทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานอยู่ในรูปแบบที่สามารถอ่านหรือใช้งานโดยทั่วไปได้ด้วยเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ทำงานได้โดยอัตโนมัติและสามารถใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้ด้วยวิธีการอัตโนมัติ รวมทั้งมีสิทธิ ดังต่อไปนี้

(1) ขอให้ส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลในรูปแบบดังกล่าวไปยังผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอื่นเมื่อสามารถทำได้ด้วยวิธีการอัตโนมัติ

(2) ขอรับข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลในรูปแบบดังกล่าวไปยังผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอื่นโดยตรง เว้นแต่โดยสภาพทางเทคนิคไม่สามารถทำได้

การใช้สิทธิของพนักงานดังกล่าวข้างต้น จะใช้กับการส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายไม่ได้ หรือการใช้สิทธินั้นต้องไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น ทั้งนี้ ในกรณีที่บริษัทปฏิเสธคำขอด้วยเหตุผลดังกล่าว บริษัทต้องบันทึกการปฏิเสธคำขอพร้อมด้วยเหตุผลตามมาตรา 39

พนักงานมีสิทธิคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อใดก็ได้ ดังต่อไปนี้

5.4.1 กรณีที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมจากพนักงาน เช่น การจำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจรัฐที่ได้มอบให้แก่บริษัท ตามมาตรา 24 (4) หรือเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของบริษัทหรือของบุคคลหรือนิติบุคคลอื่นที่ไม่ใช่บริษัท เว้นแต่ประโยชน์ดังกล่าวมีความสำคัญน้อยกว่าสิทธิขั้นพื้นฐานในข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานตามมาตรา 24 (5)

ข้อยกเว้น เว้นแต่บริษัทพิสูจน์ได้ว่า

(ก) การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้น บริษัทได้แสดงให้เห็นถึงเหตุอันชอบด้วยกฎหมายที่สำคัญยิ่งกว่า

(ข) การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเป็นไปเพื่อก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย เช่น การฟ้องร้องให้ลูกหนี้ชำระหนี้ หรือการต่อสู้คดีของลูกหนี้

5.4.2 กรณีที่เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการตลาดแบบตรง

การตลาดโดยตรง หมายถึง การตลาดสินค้าหรือบริการในลักษณะของการสื่อสารข้อมูลเพื่อเสนอขายสินค้าหรือบริการโดยตรงต่อผู้บริโภคซึ่งอยู่ห่างโดยระยะทางและมุ่งหวังให้ผู้บริโภคแต่ละรายตอบกลับเพื่อซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้ประกอบธุรกิจตลาดแบบตรงนั้น (พระราชบัญญัติขายตรงและการตลาดแบบตรง พ.ศ. 2545 มาตรา 3)

5.4.3 กรณีที่เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติ เว้นแต่เป็นการจำเป็นเพื่อการดำเนินการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของบริษัท

ในกรณีที่พนักงานใช้สิทธิคัดค้าน บริษัทไม่สามารถเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นต่อไปได้ ทั้งนี้ บริษัทต้องดำเนินการแยกส่วนที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลคัดค้านออกจากข้อมูลอื่นอย่างชัดเจนในทันทีเมื่อพนักงานได้แจ้งการคัดค้านให้บริษัททราบ

ในกรณีที่บริษัทปฏิเสธการคัดค้านด้วยเหตุผลว่าการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้น บริษัทได้แสดงให้เห็นถึงเหตุอันชอบด้วยกฎหมายที่สำคัญยิ่งกว่า หรือการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเป็นไปเพื่อก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมายการปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือกรณีที่เป็นการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติ เว้นแต่เป็นการจำเป็นเพื่อการดำเนินการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของบริษัท บริษัทต้องบันทึกการปฏิเสธการคัดค้านพร้อมด้วยเหตุผลไว้ในรายการตามมาตรา 39

5.5 สิทธิขอลบหรือทำลายหรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 33

พนักงานมีสิทธิขอให้บริษัท ดำเนินการลบ ทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ (ข้อมูลนิรนาม (Anonymization) (อธิธานทรัพย์-การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, 2563) ในกรณี ดังนี้

5.5.1 เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เช่น บริษัทเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เมื่อสิ้นสุดการจ้างของพนักงานในแต่ละรายเกินสองปีแล้ว บริษัทจะไม่สามารถเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานได้อีกต่อไป กรณีเช่นนี้ พนักงานขอให้บริษัทดำเนินการลบหรือทำลายหรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวพนักงานได้

5.5.2 เมื่อพนักงานถอนความยินยอมในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลและบริษัทไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้อีกต่อไป

เมื่อพนักงานได้ให้ความยินยอมในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลแก่บริษัทไปแล้ว พนักงานจะถอนความยินยอมเสียเมื่อใดก็ได้ เว้นแต่มีข้อจำกัดสิทธิในการถอนความยินยอมโดยกฎหมายหรือสัญญาที่ให้ประโยชน์แก่พนักงาน ข้อจำกัดสิทธิในการถอนความยินยอมโดยกฎหมาย เช่น การถอนความยินยอมของ

ผู้เยาว์ที่ไม่ใช่การใด ๆ ซึ่งผู้เยาว์อาจให้ความยินยอมหรือถอนความยินยอมได้โดยลำพังต้องได้รับความยินยอมจากผู้ใช้อำนาจปกครองที่มีอำนาจกระทำการแทนผู้เยาว์ การถอนความยินยอมของบุคคลไร้ความสามารถต้องได้รับความยินยอมจากผู้อนุบาลที่มีอำนาจกระทำการแทน การถอนความยินยอมของบุคคลเสมือนไร้ความสามารถต้องได้รับความยินยอมจากผู้พิทักษ์ที่มีอำนาจกระทำการแทน

5.5.3 เมื่อพนักงานคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 32 (1) กล่าวคือ เป็นกรณีที่ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมจากพนักงาน เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจรัฐที่ได้มอบให้แก่บริษัท ตามมาตรา 24 (4) หรือเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของบริษัทหรือของบุคคลหรือนิติบุคคลอื่นที่ไม่ใช่บริษัทตามมาตรา 24 (5) และบริษัทไม่สามารถปฏิเสธคำขอของพนักงานได้ ตามมาตรา 32 (1) (ก) หรือ (ข) กล่าวคือ บริษัทไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้น บริษัทได้แสดงให้เห็นถึงเหตุอันชอบด้วยกฎหมายที่สำคัญยิ่งกว่า หรือการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเป็นไปเพื่อก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตาม หรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือพนักงานคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการตลาดแบบตรงตามมาตรา 32 (2)

5.5.4 เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลได้ถูกประมวลผลโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น บริษัทประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอมจากพนักงาน และไม่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมตามกฎหมาย หรือการขอความยินยอมไม่ได้กระทำโดยชัดแจ้ง การขอความยินยอมไม่ได้แจ้งวัตถุประสงค์ของประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลไปด้วย การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างจากวัตถุประสงค์ที่แจ้งไว้ หรือเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเกินความจำเป็น เป็นต้น

ข้อยกเว้น พนักงานไม่มีสิทธิขอให้บริษัทดำเนินการลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลของพนักงานได้ในกรณี ดังนี้

(1) ในกรณีที่การเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

(2) การเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับ

(2.1) การจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์หรือจดหมายเหตุวิจัยหรือสถิติ

(2.2) การปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล หรือปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจรัฐที่ได้มอบให้แก่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล

(2.3) เป็นการจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับเวชศาสตร์ป้องกันหรืออาชีวเวชศาสตร์ การประเมินความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง การวินิจฉัยโรคทางการแพทย์ การให้บริการด้านสุขภาพหรือด้านสังคม การรักษาทางการแพทย์ การจัดการด้านสุขภาพ หรือระบบการให้บริการด้านสังคมสงเคราะห์ หรือประโยชน์สาธารณะด้านการสาธารณสุข ทั้งนี้ ตามมาตรา 26 (5) (ก) หรือ (ข)

(3) การใช้เพื่อการก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือเพื่อการปฏิบัติตามกฎหมาย

ในกรณีที่บริษัทได้ทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะ และพนักงานขอให้ลบหรือทำลายหรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวพนักงานได้ข้างต้น บริษัทต้องเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการทั้งในทางเทคโนโลยีและค่าใช้จ่ายเพื่อให้เป็นไปตามคำขอนั้น โดยแจ้งให้ผู้ควบคุมข้อมูลอื่น ๆ เพื่อให้ได้รับคำตอบในการดำเนินการให้เป็นไปตามคำขอ

5.6 สิทธิขอให้องค์กรระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 34

พนักงานมีสิทธิขอให้องค์กรระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

5.6.1 ในกรณีที่พนักงานเห็นว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของบริษัทนั้น ไม่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ หรือก่อให้เกิดความเข้าใจผิดและได้ร้องขอให้บริษัทดำเนินการแล้ว ในระหว่างที่บริษัทตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลนั้น มีสิทธิขอให้องค์กรระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลได้

5.6.2 เมื่อเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องลบหรือทำลาย เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลได้ถูกประมวลผลโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลขอให้ระงับการใช้แทน

5.6.3 เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล แต่พนักงานมีความจำเป็นต้องขอให้เก็บรักษาไว้เพื่อใช้ในการก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย

5.6.4 เมื่อบริษัทอยู่ในระหว่างการพิสูจน์ว่าการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้น บริษัทได้แสดงให้เห็นถึงเหตุอันชอบด้วยกฎหมายที่สำคัญยิ่งกว่า หรือพิสูจน์ว่าการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเป็นไปเพื่อก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือพิสูจน์ว่าได้มีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติ เว้นแต่เป็นการจำเป็นเพื่อการดำเนินการภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อปฏิเสธการคัดค้านของพนักงานหรือเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลด้วยเหตุผลที่ว่า

(1) การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้น บริษัทได้แสดงให้เห็นถึงเหตุอันชอบด้วยกฎหมายที่สำคัญยิ่งกว่า

(2) การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเป็นไปเพื่อก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย

(3) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติ เว้นแต่เป็นการจำเป็นเพื่อการดำเนินการภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล

กรณีผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ดำเนินการระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล พนักงานมีสิทธิร้องเรียนต่อคณะกรรมการผู้พิทักษ์ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการได้

5.7 สิทธิในการขอให้แก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 36

ในกรณีที่พนักงานเห็นว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของบริษัทนั้น ไม่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ และก่อให้เกิดความเข้าใจผิด และพนักงานมีสิทธิขอให้บริษัทดำเนินการแก้ไขได้ หากบริษัทไม่ดำเนินการตามคำร้องขอ บริษัทต้องบันทึกคำร้องขอของพนักงานพร้อมด้วยเหตุผลตามรายการตามมาตรา 39 (7)

ในกรณีเช่นนี้ พนักงานมีสิทธิร้องเรียนต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเพื่อสั่งให้บริษัทดำเนินการตามที่ขอได้

5.8 สิทธิร้องเรียนต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 73 วรรคหนึ่ง

ในกรณีที่บริษัท รวมทั้งลูกจ้างหรือผู้รับจ้างของบริษัท ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหรือประกาศที่ออกตามกฎหมายนี้ พนักงานมีสิทธิร้องเรียนต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญมีอำนาจออกคำสั่งให้บริษัทหรือผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ปฏิบัติหรือดำเนินการแก้ไขการกระทำของตนให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือสั่งห้ามบริษัทกระทำการที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงาน หรือให้กระทำการใดเพื่อให้ระงับความเสียหายนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด

ในกรณีที่บริษัทไม่ยอมดำเนินการแก้ไขการกระทำของตนให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือยังกระทำการที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงาน หรือยังไม่กระทำการเพื่อระงับความเสียหายนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด กฎหมายกำหนดให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการบังคับทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองอาจใช้มาตรการบังคับทางปกครองอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่เข้าดำเนินการด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้บุคคลอื่นเข้าดำเนินการแทนโดยบริษัท ต้องชดเชยค่าใช้จ่ายและเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีของค่าใช้จ่ายดังกล่าวแก่เจ้าหน้าที่

(2) ให้มีการชำระค่าปรับทางปกครองตามจำนวนที่สมควรแก่เหตุ แต่ต้องไม่เกินสองหมื่นบาทต่อวัน ในกรณีที่มีความจำเป็นที่จะต้องบังคับการโดยเร่งด่วนเพื่อป้องกันมิให้มีการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายที่มีโทษทางอาญาหรือมิให้เกิดความเสียหายต่อสาธารณประโยชน์ เจ้าหน้าที่อาจใช้มาตรการบังคับทางปกครองโดยไม่ต้องออกคำสั่งทางปกครองให้กระทำหรือละเว้นกระทำการอันใด แต่ทั้งนี้ต้องกระทำโดยสมควรแก่เหตุและภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน (พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 63/21)

6. ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล (Data Controller)

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล หรือบริษัท (Data Controller) หมายถึง นิติบุคคล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทอาจจะแบ่งการบริหารจัดการออกเป็นหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยในแต่ละฝ่ายเหล่านี้ต่างมีการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในส่วนของตนเพื่อประโยชน์หรือวัตถุประสงค์ของบริษัท

กรณีเช่นนี้ “บริษัท” จึงเป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล พนักงานหรือลูกจ้างทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นเจ้านายที่ ผู้จัดการหรือผู้บริหาร แม้จะมีอำนาจตัดสินใจเป็นเพียงตัวแทนหรือผู้แทนที่กระทำการในนามของบริษัทเท่านั้น

นอกจากนี้ผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Data Processor) เป็นผู้ที่ทำตามคำสั่งของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล โดยหลักคือ Outsource หรือบุคคลนอกองค์กรที่รับจ้างไม่ใช่พนักงานหรือส่วนหนึ่งขององค์กร

หากมีการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ องค์กรจึงต้องรับผิดชอบตามกฎหมาย ในทางแพ่ง ทางอาญา หรือทางปกครองแล้วแต่กรณี นอกจากนี้ถ้าการกระทำความผิดขององค์กรนั้นเกิดจากการสั่งการหรือการกระทำของกรรมการ หรือผู้จัดการหรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กรนั้น หรือในกรณีที่บุคคลดังกล่าวมีหน้าที่สั่งการหรือการกระทำ และละเว้นไม่สั่งการหรือไม่กระทำการจนเป็นเหตุให้องค์กรนั้นกระทำความผิด ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ

ทั้งนี้ หากการฝ่าฝืนเกิดจากการกระทำของพนักงานดังกล่าว องค์กรอาจดำเนินการกับพนักงานผู้กระทำความผิดในภายหลัง ซึ่งพนักงานอาจได้รับโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในกรณีที่องค์กรได้ใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อละเมิดอันพนักงานได้ทำนั้น องค์กรขอที่จะได้รับการชดเชยจากพนักงานนั้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 426

ในกรณีพนักงาน (เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล) เรียกร้องให้องค์กรรับผิดชอบร่วมกับพนักงานที่กระทำความผิดที่ก่อให้เกิดการละเมิดในผลแห่งการละเมิด ซึ่งพนักงานได้กระทำไปในทางการที่จ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 บริษัทซึ่งได้ใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่พนักงานที่ถูกละเมิดไปแล้ว ขอที่จะได้รับการชดเชยจากพนักงานที่ทำละเมิดนั้นตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ทั้งนี้เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่า ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย หรือเกิดจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำของพนักงานที่ถูกละเมิดนั้นเอง หรือเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้านายที่ซึ่งปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย

ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของ “บริษัท” ในการดำเนินมาตรการต่าง ๆ ให้สอดคล้องตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

6.1 หน้าที่ของบริษัท

บริษัทมีหน้าที่หลักตามมาตรา 37 นอกจากนี้ยังมีหน้าที่อื่น ๆ อีกหลายประการ ดังต่อไปนี้

6.1.1 จัดให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการสูญหาย เข้าถึง ใช้ เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปราศจากอำนาจหรือโดยมิชอบ และต้องทบทวนมาตรการดังกล่าวเมื่อมีความจำเป็นหรือเมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสม

6.1.2 ในกรณีที่ต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลหรือนิติบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ต้องดำเนินการเพื่อป้องกันมิให้ผู้รับใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปราศจากอำนาจหรือโดยมิชอบ

6.1.3 จัดให้มีระบบการตรวจสอบเพื่อดำเนินการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการเก็บรักษา หรือที่ไม่เกี่ยวข้องหรือเกินความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น หรือตามที่พนักงานร้องขอ หรือที่พนักงานได้ถอนความยินยอม เว้นแต่เก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์ หรือจดหมายเหตุ หรือการดำเนินการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ หรือเป็นการจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับเวชศาสตร์ป้องกันหรืออาชีวเวชศาสตร์ หรือประโยชน์สาธารณสุขด้านสาธารณสุข การใช้เพื่อการก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายหรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือเพื่อการปฏิบัติตามกฎหมาย

6.1.4 แจ้งเหตุการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลแก่ สคส. โดยไม่ชักช้าภายในเจ็ดสิบสองชั่วโมง นับแต่ทราบเหตุเท่าที่จะสามารถกระทำได้ เว้นแต่การละเมิดดังกล่าวไม่มีความเสี่ยงที่จะมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ในกรณีที่การละเมิดมีความเสี่ยงสูงที่จะมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคล บริษัทต้องแจ้งเหตุการละเมิดให้พนักงานทราบพร้อมกับแนวทางการเยียวยาโดยไม่ชักช้าด้วย

6.1.5 ในกรณีที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอยู่นอกราชอาณาจักร ต้องแต่งตั้งตัวแทนเป็นหนังสือซึ่งตัวแทนต้องอยู่ในราชอาณาจักรและตัวแทนต้องได้รับมอบอำนาจให้กระทำการแทนผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่มีข้อจำกัดความรับผิดใด ๆ ที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล

หน้าที่อื่นๆ

6.2 การจัดทำบันทึกการข้อมูลส่วนบุคคล

เมื่อบริษัทได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจากพนักงานแล้ว นอกจากมีหน้าที่จัดให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการสูญหาย เข้าถึง ใช้ เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือ

เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปราศจากอำนาจหรือโดยมิชอบ และหน้าที่อื่น ๆ ดังกล่าวนี้อาจมี
บริษัทยังต้องมีหน้าที่จัดให้มีการบันทึกการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลอีกอย่างน้อย 8 รายการ ดังจะกล่าว
ต่อไปนี้ เพื่อให้พนักงานและ สดส. ตรวจสอบได้ การบันทึกจะบันทึกเป็นหนังสือหรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้
(พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 39)

6.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีการเก็บรวบรวม

6.2.2 วัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลแต่ละประเภท

6.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท

6.2.4 ระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล

6.2.5 สิทธิและวิธีการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล และเงื่อนไขของบุคคลที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูล
และเงื่อนไขในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลนั้น

6.2.6 การใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอม

6.2.7 การปฏิเสธคำขอหรือการคัดค้านของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการเข้าถึงและขอรับ
สำเนาข้อมูลส่วนบุคคล (มาตรา 30 วรรคสาม) การขอรับข้อมูลส่วนบุคคล/ส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคล
(มาตรา 31 วรรคสาม) การคัดค้าน (มาตรา 32 วรรคสาม) การขอให้แก้ไขข้อมูลส่วนบุคคล (มาตรา 36 วรรค
หนึ่ง)

6.2.8 คำอธิบายเกี่ยวกับมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสม

ข้อยกเว้น รายการดังกล่าวต่อไปนี้อาจยกเว้นมิให้นำมาใช้บังคับแก่บริษัทซึ่งเป็น**กิจการขนาดเล็ก**
ได้แก่

(1) ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีการเก็บรวบรวม

(2) วัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละประเภท

(3) ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท

(4) ระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล

(5) สิทธิและวิธีการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล และเงื่อนไขของบุคคลที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูล
และเงื่อนไขในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลนั้น

(6) การใช้หรือเปิดเผยข้อมูลที่บริษัทได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมจากพนักงานตาม
มาตรา 24 เช่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์หรือจดหมายเหตุ
เพื่อประโยชน์สาธารณะ หรือที่เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยหรือสถิติซึ่งได้จัดให้มีมาตรการปกป้องที่เหมาะสม
เพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของพนักงาน ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดหรือเพื่อป้องกันหรือ
ระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล เป็นต้น หรือที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมตาม
มาตรา 26 เช่น เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคลซึ่งพนักงานไม่สามารถ
ให้ความยินยอมได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม เป็นต้น และ

(7) รายการที่เกี่ยวกับคำอธิบายเกี่ยวกับมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยตามมาตรา 37 (1) คือ การจัดให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการสูญหาย เข้าถึง ใช้ เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปราศจากอำนาจหรือโดยมิชอบ และการทบทวนมาตรการดังกล่าวเมื่อมีความจำเป็นหรือเมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสม

อาจยกเว้นมิให้นำมาใช้บังคับกับบริษัทซึ่งเป็น กิจการขนาดเล็กที่มีการผลิตสินค้าที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คน หรือมีรายได้ต่อปีไม่เกิน 100 ล้านบาท และต้องมีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลน้อยกว่า 1,000 ราย เว้นแต่จะมีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความเสี่ยงต่อสิทธิและเสรีภาพของพนักงาน หรือการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้กระทำเป็นครั้งคราว หรือมีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 เช่น ข้อมูลที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิศาสนาหรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ความพิการ ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ โดยไม่ได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้งจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเหล่านี้ ถึงแม้จะเป็นกิจการขนาดเล็กก็ต้องจัดทำบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ ตามร่างประกาศคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เรื่องการจัดให้มีบันทึกรายการกิจกรรมประมวลผล การจัดมาตรการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิในการเข้าถึงของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และการแจ้งเหตุละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

6.3 การจัดให้มีเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนดให้หน่วยงานของรัฐ หรือผู้ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลเป็นจำนวนมาก หรือกิจกรรมหลักเป็นการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวตามมาตรา 26 ต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO) โดย DPO มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่บริษัท หรือตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัท ประสานงาน และให้ความร่วมมือกับ สคบ. ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลและผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลต้องจัดให้มี DPO ของตน ในกรณีดังต่อไปนี้

1. เป็นหน่วยงานของรัฐตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
2. การดำเนินกิจกรรมของบริษัทในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย จำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลหรือระบบอย่างสม่ำเสมอ โดยเหตุที่มีข้อมูลส่วนบุคคลเป็นจำนวนมากตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
3. กิจกรรมหลักของบริษัทเป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 26

ในกรณีที่บริษัทอยู่ในเครือกิจการหรือเครือธุรกิจเดียวกันเพื่อการประกอบกิจการหรือธุรกิจร่วมกัน บริษัทดังกล่าวอาจจัดให้มี DPO ร่วมกันได้ ทั้งนี้ สถานที่ทำการแต่ละแห่งของบริษัทที่อยู่ในเครือกิจการหรือเครือธุรกิจเดียวกันต้องสามารถติดต่อกับ DPO ได้โดยง่าย

หลักเกณฑ์ข้างต้นให้นำมาใช้บังคับแก่หน่วยงานของรัฐซึ่งมีขนาดใหญ่หรือมีสถานที่ทำการหลายแห่งโดยอนุโลม

ในกรณีที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอยู่นอกราชอาณาจักรและต้องแต่งตั้งตัวแทนตามมาตรา 37 (5) ตัวแทนต้องมี DPO ด้วย บริษัทมีหน้าที่ต้องแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับ DPO สถานที่ติดต่อและวิธีการติดต่อให้แก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลและ สคส. ทราบ ทั้งนี้ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสามารถติดต่อ DPO เกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลและการใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ได้

คณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติของ DPO ได้ โดยคำนึงถึงความรู้หรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

DPO อาจเป็นพนักงานของบริษัทหรือเป็นบุคคลภายนอกที่รับจ้างให้บริการตามสัญญา กับบริษัทก็ได้

6.4 การดำเนินการให้ข้อมูลถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด

หลักการสำคัญอีกประการหนึ่งคือ บริษัทต้องดำเนินการให้ข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด (พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 35)

6.4.1 ความถูกต้อง (หลักความถูกต้อง) การที่บริษัทมีข้อมูลที่ถูกต้อง เมื่อนำไปประมวลผล หรือนำไปใช้งานแล้วผลออกมาย่อมถูกต้องด้วย

ความถูกต้องหรือผิดพลาดคลาดเคลื่อนไม่ตรงตามความเป็นจริงของข้อมูลส่วนบุคคล เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือผู้ที่นำข้อมูลไปใช้งานเป็นอย่างมาก เพราะอาจทำให้บุคคลอื่น ๆ มีความเข้าใจผิดในตัวเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

6.4.2 ความเป็นปัจจุบัน ข้อมูลที่ไม่เป็นปัจจุบันก็อาจสร้างความเสียหายให้กับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเช่นกัน นอกจากนี้ข้อมูลที่ไม่เป็นปัจจุบันทำให้ผู้ใช้งานหรือผู้ที่พบเห็นเข้าใจผิดได้

6.4.3 ความสมบูรณ์ ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์หรือขาดความสมบูรณ์ เมื่อนำไปประมวลผล หรือนำไปใช้งานแล้วย่อมทำให้ผลลัพธ์ที่ได้มาขาดความสมบูรณ์ด้วย

7. การร้องเรียน (Complaints)

ในการดำเนินการต่าง ๆ ของบริษัท รวมทั้งลูกจ้างหรือผู้รับจ้างของบริษัท ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหรือประกาศที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงาน คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญอาจสั่งให้บริษัทปฏิบัติหรือดำเนินการแก้ไขการกระทำของตนให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือสั่งห้ามบริษัทกระทำการที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงาน หรือให้กระทำการใดเพื่อระงับความเสียหายนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ในกรณีที่บริษัทไม่ยอมดำเนินการตามคำสั่งของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวมาข้างต้น กฎหมายให้อำนาจคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญนำบทบัญญัติเกี่ยวกับการบังคับทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับได้

7.1 การร้องเรียนของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิร้องเรียนในกรณีที่บริษัท รวมทั้งลูกจ้างหรือผู้รับจ้างของบริษัท ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหรือประกาศที่ออกตามกฎหมายดังกล่าว การยื่น การไม่รับเรื่อง การยุติเรื่อง การพิจารณา และระยะเวลาในการพิจารณาคำร้องเรียนเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนด โดยคำนึงถึงการกำหนดให้ไม่รับเรื่องร้องเรียนหรือยุติเรื่องในกรณีที่ผู้มีอำนาจพิจารณาในเรื่องนั้นอยู่แล้วตามกฎหมายอื่นด้วย (พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 73)

7.2 การดำเนินการเกี่ยวกับการร้องเรียน

พนักงานมีสิทธิร้องเรียนในกรณีที่บริษัทรวมทั้งลูกจ้างหรือผู้รับจ้างของบริษัท ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหรือประกาศที่ออกตามกฎหมายดังกล่าว

การยื่น การไม่รับเรื่อง การยุติเรื่อง การพิจารณา และระยะเวลาในการพิจารณาคำร้องเรียนเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยคำนึงถึงการกำหนดให้ไม่รับเรื่องร้องเรียนหรือยุติเรื่องในกรณีที่ผู้มีอำนาจพิจารณาในเรื่องนั้นอยู่แล้วตามกฎหมายอื่น

ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้น หรือเป็นเรื่องราวร้องเรียนที่ระเบียบนั้นได้กำหนดไม่ได้รับไว้พิจารณา ให้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญไม่รับเรื่องร้องเรียนไว้พิจารณา

เมื่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเรื่องราวร้องเรียนหรือตรวจสอบการกระทำใด ๆ แล้วรับฟังได้ว่า เรื่องร้องเรียนหรือการกระทำนั้นไม่มีมูลให้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญมีคำสั่งยุติเรื่อง

ในกรณีที่คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญพิจารณาหรือตรวจสอบรับฟังได้ว่า เรื่องร้องเรียนหรือการกระทำนั้นเป็นกรณีซึ่งอาจไกล่เกลี่ยได้และคู่กรณีประสงค์จะให้ไกล่เกลี่ย ให้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

ดำเนินการใกล้เคียง แต่หากเรื่องร้องเรียนหรือการกระทำนั้นไม่อาจใกล้เคียงได้ หรือใกล้เคียงไม่สำเร็จ ให้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญมีอำนาจออกคำสั่ง ดังต่อไปนี้

1. สั่งให้บริษัทปฏิบัติหรือดำเนินการแก้ไขการกระทำของตนให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด
2. สั่งห้ามบริษัทกระทำการที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงานหรือให้กระทำการใดเพื่อระงับความเสียหายนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด

ในกรณีที่บริษัทไม่ยอมดำเนินการตามคำสั่งในข้อ 1. หรือ 2. กฎหมายกำหนดให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการบังคับทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองอาจเข้าดำเนินการด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้บุคคลอื่นดำเนินการแทนโดยผู้อยู่ในบังคับของคำสั่งทางปกครองจะต้องชดใช้ค่าใช้จ่ายและเงินเพิ่มในอัตราร้อยละยี่สิบห้าต่อปีของค่าใช้จ่ายดังกล่าวแก่เจ้าหน้าที่ หรือให้มีการชำระค่าปรับทางปกครองตามจำนวนที่สมควรแก่เหตุแต่ต้องไม่เกินสองหมื่นบาทต่อวัน

ทั้งนี้ ในกรณีที่ต้องมีการยึด आयัด หรือขายทอดตลาดทรัพย์สินของบริษัทเพื่อบังคับตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ให้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีอำนาจสั่งยึด आयัด หรือขายทอดตลาดทรัพย์สินเพื่อการนั้น คำสั่งของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๖๖ เป็นที่สุด

ในการดำเนินการตามมาตรา ๖๖ เมื่อผลการพิจารณาเป็นประการใด ให้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญแจ้งให้พนักงานทราบพร้อมด้วยเหตุผล และในกรณีที่ไม่นับเรื่องร้องเรียนหรือยุติเรื่องที่มีผู้ร้องเรียนในเรื่อนั้นอยู่แล้วตามกฎหมายอื่น ให้แจ้งพนักงานทราบ หากพนักงานประสงค์จะส่งเรื่องให้ผู้มีอำนาจพิจารณาในเรื่อนั้นตามกฎหมายอื่น ให้ดำเนินการตามความประสงค์ดังกล่าว และให้ถือว่าผู้ที่มีอำนาจพิจารณาได้รับเรื่องร้องเรียนนับแต่วันที่คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้รับเรื่องร้องเรียนนั้น (พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 74)

7.3 อำนาจเกี่ยวกับบุคคลภายนอก

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญมีอำนาจสั่งให้บุคคลใดส่งเอกสารหรือข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่มีผู้ร้องเรียนหรือเรื่องอื่นใดที่เกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมทั้งจะสั่งให้บุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงด้วยก็ได้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 75)

7.4 หน้าที่และอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่

ในการปฏิบัติการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พนักงานเจ้าหน้าที่มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

7.4.1 มีหนังสือแจ้งให้บริษัทหรือผู้ใดมาให้ข้อมูลหรือส่งเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการหรือการกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

7.4.2 ตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริง แล้วรายงานต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ ในกรณีที่บริษัท หรือผู้ใดได้กระทำความผิดหรือทำให้เกิดความเสียหายเพราะฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหรือประกาศที่ออกตามกฎหมายนี้

ในการดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริงตาม 7.4.2 หากมีความจำเป็นเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของพนักงานหรือเพื่อประโยชน์สาธารณะ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ยื่นคำร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจเพื่อมีคำสั่งอนุญาตให้พนักงานเจ้าหน้าที่เข้าไปในสถานที่ของ บริษัทหรือผู้ใดเกี่ยวกับการกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตกหรือในเวลาทำการของสถานที่นั้น เพื่อตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริง ยึดหรืออายัดเอกสารหลักฐาน หรือสิ่งอื่นใดที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด หรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีไว้หรือใช้เพื่อกระทำความผิด

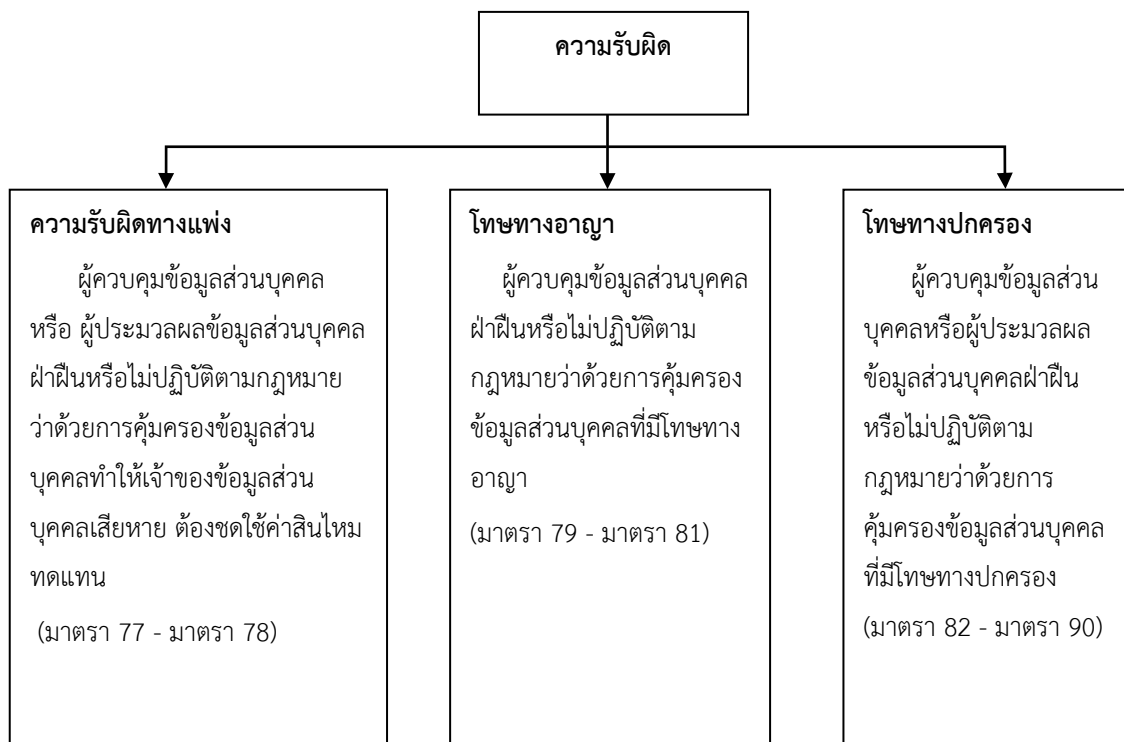
8. ความรับผิด (Liability) และบทกำหนดโทษ (Penalties)

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ได้บัญญัติความรับผิดของผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลไว้ 3 ประเภทคือ ความรับผิดทางแพ่ง โทษทางอาญา และโทษทางปกครอง กล่าวคือ

บริษัทซึ่งดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลทำให้เกิดความเสียหายต่อพนักงาน ต้องชดเชยค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้นแก่พนักงานหรือเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล อันเป็นความรับผิดในทางแพ่ง

ในกรณีที่บริษัทฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งกฎหมาย โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหาย เสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น ถูกเกลียดชัง หรือได้รับความอับอายต้องรับโทษทางอาญาโดยมีโทษจำคุกหรือปรับหรือทั้งจำทั้งปรับเป็นความรับผิดทางอาญา

และในกรณีที่บริษัทได้กระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องกระทำ หรือข้อห้ามมิให้กระทำการ หรือบังคับให้ต้องกระทำการนั้น ยังมีใช้เรื่องที่ร้ายแรงถึงระดับผิดศีลธรรมหรือความสงบเรียบร้อยของสังคม หรือความมั่นคงของรัฐ หรือกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีโทษอาญากร จะได้รับโทษทางปกครอง



ภาพที่ 1 บัญญัติความรับผิดของผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

8.1 ความรับผิดทางแพ่ง (Civil Liability)

8.1.1 การชดใช้ค่าสินไหมทดแทนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 77

บริษัทซึ่งดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทำให้เกิดความเสียหายต่อพนักงาน ต้องชดใช้ค่าเสียหายแก่พนักงาน ไม่ว่าการดำเนินการนั้นจะเกิดจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่บริษัทนั้นจะพิสูจน์ได้ว่า

1. ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย หรือเกิดจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำของพนักงานนั่นเอง คำว่าเหตุสุดวิสัยหมายความว่า เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้น จะได้จัดการระมัดระวังตามสมควร อันพึงคาดหวังได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 8) หรือ
2. เป็นการปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติการตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย ค่าสินไหมทดแทนดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น หมายความว่ารวมถึงค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่พนักงานได้ใช้จ่ายไปตามความจำเป็นในการป้องกันความเสียหายที่กำลังจะเกิดขึ้นหรือระงับความเสียหายที่เกิดขึ้นแล้วด้วย

8.1.2 อายุความเรียกร้องสิทธิ

สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายอันเกิดจากการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้มีอายุความดังนี้

- (1) อายุความสามปี นับแต่วันที่พนักงานรู้ถึงความเสียหายและรู้ตัวผู้ที่ต้องรับผิดชอบหรือ
- (2) อายุความสิบปี นับแต่วันที่มีการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

8.1.3 ศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี

ในกรณีที่มีข้อพิพาทเกิดขึ้น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับอำนาจศาลในการพิจารณาพิพากษาคดีไว้ จึงต้องแยกพิจารณาเป็น 2 กรณี ดังนี้

1. ศาลแพ่ง กรณีที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเป็นลูกค้าหรือคู่ค้า ที่ได้รับความเสียหาย (ถูกละเมิด) ต้องยื่นฟ้องต่อศาลแพ่งที่ผู้ถูกฟ้องมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลหรือต่อศาลที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาล (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 4)

2. ศาลแรงงาน คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างบริษัทและพนักงานสืบเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ยื่นฟ้องที่ศาลแรงงาน (พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8)

3. ศาลอาญา การยื่นฟ้อง ให้ยื่นฟ้องที่ศาลอาญาที่มีอำนาจ

4. ศาลปกครอง ในกรณีที่คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญไม่สามารถดำเนินการทางปกครองได้ให้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญยื่นฟ้องต่อศาลปกครองเพื่อชำระค่าปรับ

8.1.4 โทษทางอาญา (Criminal Liability)

กรณีที่บริษัทใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่ได้รับความยินยอมจากพนักงาน (เว้นแต่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมตามมาตรา 24 หรือมาตรา 26) หรือบริษัทที่ได้รับข้อมูลส่วนบุคคลมาจากการเปิดเผยดังกล่าวข้างต้น ได้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์อื่นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งไว้กับบริษัทในการรับข้อมูลส่วนบุคคลนั้น หรือบริษัทส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นข้อมูลอ่อนไหวตามมาตรา 26 ไปยังต่างประเทศ ประเทศปลายทางหรือองค์การระหว่างประเทศที่รับข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เพียงพอ โดยประการที่น่าจะทำให้พนักงานเกิดความเสียหาย เสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น ถูกเกลียดชัง หรือได้รับความอับอาย (มาตรา 79 วรรคแรก)

หรือผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอมจากพนักงาน (เว้นแต่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมตามมาตรา 24 หรือมาตรา 26) หรือผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลได้รับข้อมูลส่วนบุคคลมาจากการเปิดเผยดังกล่าวข้างต้น ได้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์อื่นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งไว้กับผู้ควบคุมข้อมูล

ส่วนบุคคลในการรับข้อมูลส่วนบุคคลนั้น หรือผู้ควบคุมข้อมูลส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวตามมาตรา 26 ไปยังต่างประเทศ โดยที่ประเทศปลายทางไม่มีมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เพียงพอ เพื่อแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น (ตามมาตรา 79 วรรคสอง) รับโทษจำคุกสูงสุดไม่เกิน 1 ปี หรือปรับสูงสุดไม่เกินหนึ่งล้านบาท

ความผิดตามมาตรา 96 เป็นความผิดอันยอมความได้ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 96 ผู้เสียหายต้องร้องทุกข์ภายในสามเดือนนับแต่วันที่รู้เรื่องความผิดและรู้ตัวผู้กระทำความผิด มิฉะนั้นคดีจะขาดอายุความ และเนื่องจากมาตรา 79 มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี จะต้องฟ้องและได้ตัวผู้กระทำความผิดมาศาลภายในกำหนดเวลา 5 ปี นับแต่วันกระทำความผิด มิฉะนั้นคดีจะขาดอายุความเช่นเดียวกัน

ความผิดอันยอมความได้เป็นความผิดส่วนตัว คดีสามารถเลิกกันได้เมื่อผู้เสียหายถอนคำร้องทุกข์ถอนฟ้องหรือยอมความกันโดยถูกต้องตามกฎหมาย (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39)

8.1.5 โทษทางปกครอง (Administrative Liability)

โทษทางปกครองคือ สภาพบังคับ (Sanction) สำหรับการกระทำที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามกฎหมายหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องกระทำ หรือข้อห้ามมิให้กระทำการ หรือบังคับให้ต้องกระทำการนั้น ยังมีใช้เรื่องที่ร้ายแรงถึงระดับผิดศีลธรรม หรือความสงบเรียบร้อยของสังคม หรือความมั่นคงของรัฐ หรือกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ผู้กระทำการที่ฝ่าฝืนกฎหมายที่มีโทษทางปกครองมิใช่อาชญากร (กมลชัย รัตนสากวรงค์, 2560, น.1)

8.1.6 การบังคับคดีทางปกครอง

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญมีอำนาจสั่งลงโทษปรับทางปกครอง ในกรณีที่เห็นสมควร คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญจะสั่งให้แก้ไขหรือตัดเตือนก่อนก็ได้

ในการพิจารณาออกคำสั่งลงโทษปรับทางปกครอง ให้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญคำนึงถึงความร้ายแรงแห่งพฤติกรรมที่กระทำผิด ขนาดกิจการของบริษัทหรือผู้ประกอบการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมต่างๆ ประกอบด้วย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษปรับทางปกครองไม่ยอมชำระค่าปรับทางปกครอง กฎหมายให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการบังคับทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม และในกรณีที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ดำเนินการบังคับตามคำสั่ง หรือมีแต่ไม่สามารถดำเนินการบังคับทางปกครองได้ กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลปกครองเพื่อบังคับชำระค่าปรับ ในการนี้ ถ้าศาลปกครองเห็นว่าคำสั่งให้ชำระค่าปรับนั้นชอบด้วยกฎหมาย ให้ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาพิพากษาและบังคับให้มีการยึดหรืออายัดทรัพย์สินขายทอดตลาดเพื่อชำระค่าปรับได้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 90)

บทสรุป

สำหรับในตอนที 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน พนักงาน และ/หรือบุคลากร นอกจากการแจ้งถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและระบุนานในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลแก่พนักงาน บริษัทหรือผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล (Data Controller) ต้องแจ้งให้พนักงานทราบถึงสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทั้ง 8 ประเภท ได้แก่ (1) สิทธิในการถอนความยินยอม (2) สิทธิเข้าถึงและขอรับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคล (3) สิทธิขอรับข้อมูลส่วนบุคคลหรือขอให้ส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคล (4) สิทธิในการคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (5) สิทธิขอให้ลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลได้ (6) สิทธิขอให้ระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล (7) สิทธิขอให้ข้อมูลนั้นถูกต้องเป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด และ (8) สิทธิร้องเรียนต่อคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของพนักงานและทำให้พนักงานทราบถึงสิทธิต่าง ๆ เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท รวมทั้งทำให้พนักงานสามารถโต้แย้งการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทได้

หากบริษัทหรือผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล รวมทั้งลูกจ้างหรือผู้รับจ้างของบริษัท ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหรือประกาศที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงาน พนักงานมีสิทธิร้องเรียนการกระทำของบริษัทโดยยื่นคำร้องเรียนต่อคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องตามระเบียบที่คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนด อย่างไรก็ตาม การยื่น การไม่รับเรื่อง การยุติเรื่อง การพิจารณา และระยะเวลาในการพิจารณาคำร้องเรียนต้องเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงการกำหนดให้ไม่รับเรื่องร้องเรียนหรือยุติเรื่องกรณีที่ผู้มีอำนาจพิจารณาในเรื่องนั้นอยู่แล้วตามกฎหมายอื่น

ในกรณีที่บริษัทดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กฎหมายบัญญัติความรับผิดและบทกำหนดโทษไว้ 3 ประเภทคือ ความรับผิดทางแพ่ง โทษทางอาญา และโทษทางปกครอง โดยความรับผิดทางแพ่ง หากบริษัทหรือผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดความเสียหายต่อพนักงาน บริษัทต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่พนักงาน ส่วนโทษทางอาญา หากพนักงานได้รับความเสียหาย เสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น ถูกเกลียดชัง หรือได้รับความอับอาย บริษัทต้องได้รับโทษทางอาญา ซึ่งมีโทษจำคุกหรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ และบริษัทจะได้รับโทษทางปกครอง ในกรณีที่มิใช่เรื่องร้ายแรงถึงระดับผิดศีลธรรมหรือความสงบเรียบร้อยของสังคม หรือความมั่นคงของรัฐ หรือกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มิใช่อาชญากรรม

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนต้องขอขอบพระคุณอาจารย์ และวิทยากรทั้งหลายที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เขียนในงานสัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ จนเกิดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และขอขอบพระคุณท่านผู้รู้และเชี่ยวชาญหลายท่าน ที่ผู้เขียนได้นำผลงานทางวิชาการมาใช้อ้างอิงในบทความนี้

เอกสารอ้างอิง

กมลชัย รัตนสกววงศ์. (กันยายน 2560). เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง “หลักเกณฑ์การกำหนดโทษทางปกครองในการตรากฎหมาย”. ใน สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (หน้า 1), *ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดโทษทางปกครองในการตรากฎหมาย โครงการสัมมนา เรื่องหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษทางปกครองในการตรากฎหมาย*. กรุงเทพฯ.

ข้อสังเกตของคณะกรรมการสิทธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.....ข้อ 6
ทั้งนี้ตามหนังสือของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติ
แห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ สว(สนช) 0007/1171 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2562.

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

คู่มือการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงาน
คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ.

บริษัท ดิจิทัล บิสิเนส คอนซัลต์ จำกัด และสถาบันพัฒนาและทดสอบทักษะดิจิทัล (PDPA Thailand).
(2563). *อภิธานศัพท์-การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล*. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2563, จาก
<https://pdpa.online.th/content/9121/>.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

พระราชบัญญัติขายตรงและการตลาดแบบตรง พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539