

HR

IN FOCUS

PDPA for Recruitment

กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
สำหรับงานสรรหากัดเลือก

VOL.2/2

รวบรวมจาก HR Society Magazine

PDPA for Recruitment

กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
สำหรับงานสรรหากัดเลือก

ผู้เขียน : ดร.ชัชวาล อรวงศ์ศุภกัตต์
พิมพ์ครั้งแรก : ตุลาคม 2565
ISBN (e-Book) : 978-616-302-256-1
เจ้าของ : บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด
ที่ปรึกษา : ดารารัตต์ พิชมงคล
กองบรรณาธิการ : สาวีกา บุณราม
พิสูจน์อักษร : จันทรจิรา ชื้อพร้อม
ประสานงาน : ทิพสุคนธ์ วงษ์เมือง
ออกแบบ-จัดรูปเล่ม : จิรนนท์ ทับสุข

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

ชัชวาล อรวงศ์ศุภกัตต์.

PDPA for Recruitment กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
สำหรับงานสรรหาคัดเลือก เล่ม 2.-- กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส, 2565.
26 หน้า.

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562.
2. การป้องกันข้อมูล. 3. การบริหารข้อมูลส่วนบุคคล. I. ชื่อเรื่อง.

342.0858

ISBN (e-Book) : 978-616-302-256-1

จัดจำหน่ายโดย

บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด เลขที่ 178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4
ซอยเพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถนนประชาชื่น แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ
กรุงเทพฯ 10800 โทรศัพท์ (02) 555-0713 โทรสาร (02) 555-0728

ได้รับอนุญาตจัดพิมพ์จากเจ้าของลิขสิทธิ์ถูกต้องตามกฎหมาย สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 (ห้ามลอกเลียนแบบ ไม่ว่าส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือเล่มนี้ รวมทั้งการจัดทำ ก๊อปปี้ ถ่ายทอด ไม่ว่ารูปแบบ หรือวิธีใด ๆ ด้วยกระบวนการทางอิเล็กทรอนิกส์ การถ่ายภาพ การบันทึก หรือวิธีการอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาต มิฉะนั้น จะถือว่ามีความผิดตามกฎหมาย)

คำนำ

ในเนื้อหาของ Mini-Pocket Book เล่มที่ 2 นี้ จะพูดถึงเนื้อหา 2 เรื่องที่สำคัญ คือ 10 คำถาม-ตอบ เรื่อง PDPA ที่ผมได้รับบ่อยๆ จากงานวิทยากรและงานที่ปรึกษา ซึ่งอันที่จริงก็ได้รับคำถามมากกว่านี้ แต่ 10 เรื่องนี้ ต้องบอกว่าเป็นคำถาม Popular เลยทีเดียว กับอีกอันหนึ่งคือ 10 เรื่องเกี่ยวกับ PDPA ที่ “อย่าหากำและอย่าได้จำ” เพราะเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมาย PDPA กำหนด หรือที่กฎหมายได้ว่าหลักการไว้

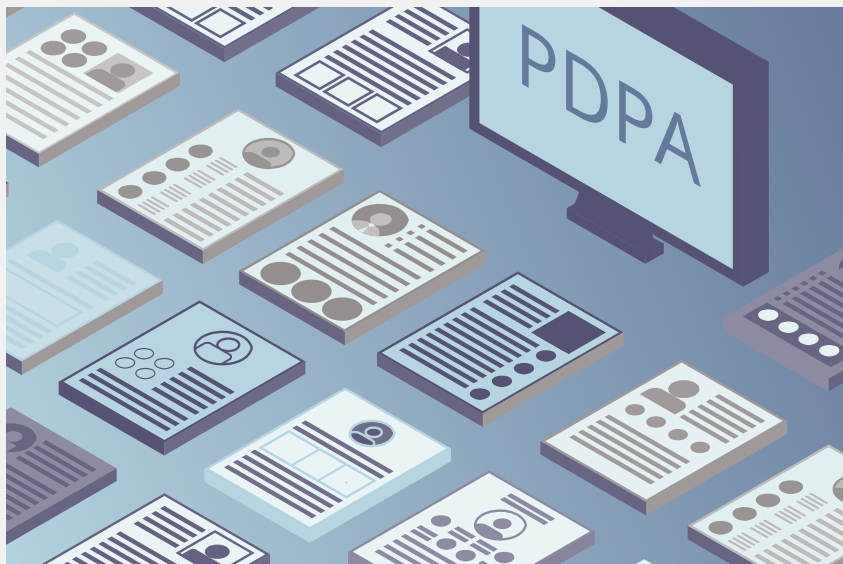
และเนื่องจากในงานสรรหาและว่าจ้าง มีขอบเขตงานกว้างมาก เริ่มตั้งแต่การขออัตราค่าจ้าง จนกระทั่งการทำสัญญาจ้างงานกัน และบางองค์กร งานสรรหาอาจจะเลยไปจนถึง การ Orientation พนักงานใหม่ เสริมหรือต่างหน้าที่งานฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเลยทีเดียว คำถามที่ได้รับมาจากคลาสการเป็นวิทยากรและองค์กรที่ไปทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ก็เลย หลากหลายมาก

สำหรับคำถามอื่นในเรื่องงานสรรหาว่าจ้างบุคลากร นอกเหนือจาก 10 เรื่อง จะรวบรวม และเรียบเรียงมานำเสนอในโอกาสถัดๆ ไป และเชื่อมั่นว่าทางสำนักพิมพ์ธรรมนิติ ก็จะนำเนื้อหา มารวบรวมเป็น Mini-Pocket Book เผยแพร่กับท่านต่อไปในภายหน้า

และเช่นเดิมครับ ในเล่มนี้และเล่มก่อนหน้า (เล่มที่ 1) ไม่ได้เจาะเนื้อหาไปสำหรับองค์กร ที่เป็น Recruitment Agency แต่อย่างใด เอาไว้ท่านรอติดตามจากงานเขียน PDPA for Recruitment Agency กันอีกครั้ง

เชื่อว่าท่านจะได้ประโยชน์อย่างมากจากการอ่าน PDPA for Recruitment ทั้ง 2 Volume นี้ อย่างแน่นอน กระนั้น ฟากถึงท้ายไว้ว่า อ่านเนื้อหาไปมากแล้ว เข้าใจเนื้อหาดี ก็ไม่สำคัญเท่ากับ ไปลงมือทำครับ

สารบัญ



08 | 10 คำถาม-คำตอบ PDPA
ในงาน Recruitment & Selection

21 | 10 เรื่องเข้าใจผิดเกี่ยวกับ PDPA
ที่ “อย่าหาทำ และอย่าได้จำ”

**“ข้อมูลอ่อนไหว (Sensitive Data)”
ที่องค์กรจะต้องไปขอความยินยอมโดยชัดแจ้ง
(Explicit Consent) จากผู้สมัครงาน
ที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล
โดยทำการขอความยินยอมแยกเป็นเรื่องๆ ไป
และต้องไม่ลืมเรื่อง “การคำนึงอย่างที่สุดถึง
ความเป็นอิสระของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล”
ในการให้ความยินยอมด้วย**

PDPA for Recruitment

กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับงานสรรหาคัดเลือก

“PDPA for Recruitment” เล่มนี้ มี 2 เรื่องใหญ่ๆ ให้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมาย PDPA กันต่อ โดยตอนแรก จะเน้นไปที่การตอบคำถามเกี่ยวกับ PDPA ในงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ส่วนอีกตอนจะเป็นการรวมเรื่องเข้าใจผิดเกี่ยวกับการใช้กฎหมาย PDPA ในหลายประเด็น ซึ่งกองบรรณาธิการได้รวบรวมเนื้อหามาจากบทความของ ดร.ชัชวาล อรวงศ์ศุภกัตต์ ผู้มีประสบการณ์ในงานวิทยากรและที่ปรึกษา PDPA ที่ได้เขียนเนื้อหาไว้ในวารสาร HR Society เพื่อเป็นประโยชน์ให้ผู้อ่านทุกท่าน โดยเฉพาะฝ่าย HR ได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย PDPA กันมากยิ่งขึ้น



10 คำถาม-คำตอบ PDPA ในงาน Recruitment & Selection

เนื้อหาในตอนนี้จะเป็นเรื่องคำถาม-คำตอบเกี่ยวกับ PDPA ในงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เนื่องจากที่ผ่านมามีคำถามหลากหลายมาก และผมได้ช่วยตอบไปทั้งในกลุ่มไลน์ Practical PDPA และกลุ่มไลน์ PDPA in Action ไปบ้าง มองแล้วว่ามีประโยชน์ ก็เลยขอหยิบยกนำ 10 เรื่อง ที่ได้คัดสรรแล้ว มาแบ่งปันในบทความนี้

เรื่องที่ 1 : บริษัทมีข้อความที่สอบถามกับผู้สมัครงานหลายเรื่อง และผู้บริหารก็ยังคงอยากให้ถามเรื่องเหล่านี้ต่อไป ทาง HR ก็เลยนำมาปรับเป็นการขอความยินยอมตามนี้ ทำได้หรือไม่?

โปรดระบุข้อมูลต่อไปนี้ ด้วยการทำเครื่องหมาย “ ✓ ” หรือตอบตามข้อความ

- (1) กรุ๊ปเลือด
- (2) ท่านมีอาการแพ้อาหารใดหรือไม่?
() มี หรือ () ไม่มี หากมี โปรดระบุ
- (3) ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่?
() มี หรือ () ไม่มี หากมี โปรดระบุ
- (4) บุคคลในครอบครัวของท่าน มีโรคประจำตัวอะไรหรือไม่?
() มี หรือ () ไม่มี หากมี โปรดระบุ
- (5) ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยประสบอุบัติเหตุใดหรือไม่?
() เคย () ไม่เคย หากเคย โปรดระบุ
- (6) ท่านเคยหรือเป็นสมาชิกพรรคการเมืองใดอยู่หรือไม่?
() เคยหรือเป็น () ไม่เคยหรือไม่เป็น
หากเคย หรือเป็น โปรดระบุชื่อพรรคการเมืองหรือนักการเมือง
- (7) ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยไปเข้าร่วมการประชุมหรือเคลื่อนไหวกิจกรรมการเมืองหรือไม่?
() เคย () ไม่เคย หากเคย โปรดระบุกิจกรรม และ / หรือสถานที่ที่ไป
- (8) ท่านเคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือไม่?
() เคย () ไม่เคย หากเคย โปรดระบุคดีและโทษที่ได้รับ
- (9) ท่านเคยถูกดำเนินคดีต่อศาลใน “คดีแพ่ง” หรือไม่?
() เคย () ไม่เคย หากเคย โปรดระบุคดีและกับศาลใด

กรณีที่ผ่านมาี้ ผมขอแนะนำให้ท่านโปรดพิจารณาหลักการทางกฎหมายที่ว่า “เก็บรวบรวมข้อมูลเท่าที่จำเป็น” ก่อน โดยท่านควรพิจารณาให้ดีว่ามีความจำเป็นจริงๆ หรือไม่ ที่ท่านจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเหล่านั้นของผู้สมัครงานไว้ตั้งแต่ต้น หรือตั้งแต่ตอนที่สมัครเลย และหากชัดเจนว่าผู้บริหารสั่งให้ “ต้องเก็บ” รวบรวมเหมือนที่เขียนมา ท่านก็ตัองยอมรับก่อนว่าหลายเรื่อง และส่วนใหญ่นั้นมันเป็นเรื่องของ การเก็บประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็น “ข้อมูลอ่อนไหว (Sensitive Data)” ที่องค์กรจะต้องไปขอความยินยอมโดยชัดแจ้ง (Explicit Consent) จากผู้สมัครงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล โดยทำการขอความยินยอมแยกเป็นเรื่องๆ ไป และต้องไม่ลืมเรื่อง “การดำเนินงานที่สุดถึงความเป็นอิสระของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล” ในการให้ความยินยอมด้วย

ผมลองทำให้ดูสัก 3 ตัวอย่าง (จากหลายตัวอย่าง)

ก. กรึปเลือก.....

โดยใช้ข้อความขอความยินยอมว่า

ก. ข้าพเจ้าทราบแล้วว่า บริษัทมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูล หนูโลहितของข้าพเจ้า เพื่อเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการพิจารณาข้าพเจ้าเข้าร่วมงาน ตามระเบียบที่กำหนดไว้

ในการนี้ ข้าพเจ้า ยินยอม ไม่ยินยอม

ข. ท่านมีอาการแพ้อาหารใดหรือไม่?

() มี หรือ () ไม่มี หากมี โปรดระบุ

โดยใช้ข้อความขอความยินยอมว่า

ข. ข้าพเจ้าทราบแล้วว่า บริษัทมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูล การแพ้อาหารของข้าพเจ้า เพื่อเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการพิจารณาข้าพเจ้าเข้าร่วมงาน ตามระเบียบที่กำหนดไว้

ในการนี้ ข้าพเจ้า ยินยอม ไม่ยินยอม

ค. ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยไปเข้าร่วมการประชุมหรือเค็ลื่อนไหวทางการเมืองหรือไม่?

() เคย () ไม่เคย หากเคย โปรดระบุกิจกรรม และ / หรือสถานที่ที่ไป.....

โดยใช้ข้อความขอความยินยอมว่า

ค. ข้าพเจ้าทราบแล้วว่า บริษัทมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูล การเคยเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง หรือความคิดเห็นทางการเมืองของข้าพเจ้า เพื่อเป็น

ข้อมูลส่วนหนึ่งในการพิจารณาข้าพเจ้าเข้าร่วมงาน ตามระเบียบที่กำหนดไว้

ในการนี้ ข้าพเจ้า ยินยอม ไม่ยินยอม

.....

แต่โดยส่วนตัวนี้ก็ไม่ออกเลยจริงๆ ว่า เรื่องหลัง (ค.) นี้ จะระบุวัตถุประสงค์อย่างไร จึงจะลงตัวที่สุดกับการสอบถามข้อมูลอ่อนไหว เรื่องการเคยเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง หรือความคิดเห็นทางการเมือง แต่ก็เชื่อว่าหากผู้สมัครงานเขาไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง ก็แล้วไป แต่หากเขาเคยเข้าร่วมแล้วเขาไม่อยากจะบอกที่ตนเองคิดเห็นทางการเมืองอย่างไร เขาก็อาจจะเลือกไม่ให้ความยินยอมครับ อีกอย่าง สมมติผู้สมัครงานเขาให้ความยินยอม มีคำถามว่าท่านจะเอา 2 เรื่องนี้ ไปพิจารณาประกอบการสมัครงานหรือไม่ หากเอาไป จะอธิบายอย่างไรหากผู้สมัครงานถามเรื่องนี้?

ในภาพรวมจากตัวอย่าง อยากให้ท่านลองจินตนาการดูว่าหากเราต้องทำการขอความยินยอมกับข้อมูลส่วนบุคคลแบบอ่อนไหว (Sensitive Data) และต้องทำให้ครบทุกเรื่อง ท่านว่ามันจะเยอะไหมครับ

นอกเหนือจากตัวอย่างข้างต้น หากผู้สมัครงานถามกลับมาว่า หากผมหรือดิฉันไม่ให้ความยินยอมในเรื่องกรุปเลือด หรือการแพ้อาหาร เพราะผมหรือดิฉันไม่อยากจะให้บริษัท จะไม่รับพิจารณาเข้าร่วมงานใช่หรือเปล่า ท่านจะตอบเรื่องนี้ว่าอย่างไรครับ

หลักการของกฎหมายนี้มีอยู่ว่า ให้องค์กรในฐานะผู้ควบคุมข้อมูล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่าที่จำเป็นต่อการนำไปใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเรื่องนั้น ก็เลยต้องพิจารณาว่าในขั้นของการสมัครงานนั้น จำเป็นหรือไม่ที่จะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกรายการ เช่นที่เคยเก็บกันมาก่อนที่กฎหมาย PDPA จะบังคับใช้

ที่สำคัญคือ คงต้องพิจารณาเป็นรายตำแหน่งไปหรือไม่ เพราะพนักงานบางตำแหน่ง ก็ี่เสียเรื่องนี้ขณะที่อีกหลายตำแหน่งก็ไม่ใช้ข้อมูลพวกนี้ไปประกอบการพิจารณาแต่อย่างใด เรื่องแบบนี้ คงต้องใคร่ครวญให้ดีครับ

เรื่องที่ 2 : บริษัท Recruitment รับจ้างหาพนักงาน นำข้อมูลส่งให้กับบริษัทที่ต้องการคนตามตำแหน่งที่ต้องการเพื่อให้ไปสัมภาษณ์ การส่งข้อมูลให้แบบนี้ทางเราต้องทำเอกสารอะไร อย่งไรบ้าง?

เรื่องนี้เป็นคำถามในกรณีของบริษัท Recruitment Agency ที่ให้บริการหาคนทำงาน เขาใช้วิธีการส่งใบสมัครและคนทำงานที่สมัครงานกับเขามาให้เราสัมภาษณ์ หากท่านผ่านการพิจารณา เราก็ทำการว่าจ้างเข้าเป็นพนักงานของเรา แล้วจ่ายค่าธรรมเนียมให้เขาตาม

ที่ตกลงกัน แบบนี้บริษัท Recruitment Agency ที่ให้บริการหาคนทำงาน ก็มีฐานะเป็น “ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล” นะครับ ส่วนเราได้รับข้อมูลจากการที่เขาส่งมาให้เราหรือเราอาจจะไปโหลดข้อมูลของผู้สมัครงานนั้นมาจากฐานข้อมูลของเขา เราก็เป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ได้เป็นผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท Recruitment Agency ที่ให้บริการหาคนทำงานแต่อย่างใด และหากถามว่าเราต้องทำเอกสารอะไรก็ขอตอบว่าต้องดูที่ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเราได้รับมาจากบริษัท Recruitment Agency ที่ให้บริการหาคนทำงานให้กับเจ้านะ มีข้อมูลอ่อนไหวที่ผู้สมัครงานส่งมาด้วยหรือไม่ ถ้ามี เราก็ต้องไปขอความยินยอมจากผู้สมัครงาน เพื่อประมวลผลข้อมูล (การเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยสำหรับการคัดเลือก) ครับ

สำหรับเอกสารระหว่างเรากับบริษัท Recruitment นั้น ไม่มีอะไรต้องทำ แต่หากอยากจะทำ ก็แนะนำเป็น “ข้อตกลงเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล” กัน ซึ่งไม่ใช่ข้อตกลงการประมวลผล หรือ DPA นะครับ คนละอย่างกัน และกฎหมายก็ไม่ได้บังคับให้เราต้องทำข้อตกลงเรื่องการรักษาคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับบริษัทอีกแห่งที่เขาก็เป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเช่นกัน

เรื่องที่ 3 : ส่วนสูง น้ำหนัก เพศ อายุ การผ่านการเกณฑ์ทหาร (ชาย) สถานภาพ การสมรสในใบสมัครงานของบริษัท จะต้องทำเอกสารขอความยินยอมกับผู้สมัครงานหรือไม่?

ขอตอบว่าตามกฎหมาย PDPA ข้อมูลส่วนสูง น้ำหนัก เพศ อายุ การผ่านการเกณฑ์ทหาร (ชาย) สถานภาพการสมรสตามที่ถามมา ไม่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลแบบอ่อนไหว (Sensitive Data) ที่จะต้องไปขอความยินยอมจากผู้สมัครงานเสียก่อน หรือขณะที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นครับ แต่หากอยากขอความยินยอมจากผู้สมัครงานก็ทำได้นะ เพียงแต่หากไม่ “ขอ” เราก็หาข้อยกเว้นตามกฎหมายได้แน่นอน

อยากจะทบทวนนิดหน่อยว่า ข้อมูลส่วนบุคคลแบบอ่อนไหว หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า “ข้อมูลอ่อนไหว” นั้น มีอยู่ในมาตรา 26 ไปใล่ดูก็จะพบว่า มี 11 อย่าง กับอีกอย่างหนึ่งที่ทางคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลท่านอาจจะประกาศออกมาภายหลัง หากท่านเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลใดที่ไม่ใช่ข้อมูลอ่อนไหว ก็ควรมาดูว่าเราจะหาฐานทางกฎหมายใดมาใช้อ้างการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นแทนการขอความยินยอมได้หรือเปล่า ซึ่งข้อมูลส่วนสูง น้ำหนัก เพศ อายุ การผ่านการเกณฑ์ทหาร (ชาย) สถานภาพการสมรสตามที่ถามมา มันเป็นเพียงข้อมูลส่วนบุคคลแบบทั่วไป (General Data) เราก็สามารถใช้ฐานประโยชน์อันชอบธรรม (Legitimate Interest) อ้างแทนการขอความยินยอมได้ก็เลยไม่ต้องขอความยินยอมผู้สมัครงาน

นั้นเองครับ

ก่อนที่จะไปต่อในเรื่องต่อไป ขอทบทวนเรื่องการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลนิดหน่อย โดยสรุปหลักการจัดการกับความยินยอมของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Consent Management) ได้หลายข้อ ดังต่อไปนี้

(1) ต้องขอความยินยอมไว้ก่อน หรือในขณะที่ทำการเก็บรวบรวม แต่จะขอหลังก็ได้ หากเป็นกรณีที่ได้รับข้อมูลส่วนบุคคลจากแหล่งอื่น และจำเป็นต้องขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เพราะไม่อาจหาฐานทางกฎหมายมาอ้างอิงได้

(2) หากจะไม่ขอความยินยอมก็ได้ ก็ต้องมีฐานทางกฎหมายอ้างอิงการประมวลผลข้อมูลแทนการขอความยินยอม

(3) ควรทำการขอความยินยอมโดยชัดแจ้ง เป็นหนังสือหรือทำโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ เว้นแต่โดยสภาพไม่อาจขอความยินยอมด้วยวิธีการดังกล่าวได้ คือไม่สามารถขอความยินยอมเป็นหนังสือหรือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้

(4) จะต้องแจ้งวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไปด้วย

(5) ต้องแยกส่วนออกจากข้อความอื่นอย่างชัดเจน มีแบบหรือข้อความที่เข้าถึงได้ง่าย และเข้าใจได้

(6) ต้องเลือกใช้ภาษาที่อ่านง่าย และไม่เป็นภาระลวกลวง หรือทำให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเข้าใจผิดในวัตถุประสงค์

(7) ต้องคำนึงอย่างถึงที่สุดในความเป็นอิสระของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ในการให้ความยินยอม

(8) ในการเข้าทำสัญญา ซึ่งรวมถึงการให้บริการใดๆ ก็จะต้องไม่มีเงื่อนไขในการให้ความยินยอมเพื่อเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่มีความจำเป็น หรือเกี่ยวข้องสำหรับการเข้าทำสัญญา หรือการให้บริการนั้นๆ

(9) ควร (เน้นว่า “ควร”) แจ้งผลกระทบจากการไม่ให้ความยินยอมไว้ด้วย แต่หากไม่แจ้งผลกระทบจากการถอนความยินยอมนี้ เป็นอันผิดกฎหมายเลยครับ

(10) ควรแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบถึงสิทธิในการ “ถอนความยินยอม” และจะต้องให้สามารถถอนความยินยอมได้โดยง่าย เช่นเดียวกับการให้ความยินยอม พร้อมกับแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบถึงผลกระทบจากการถอนความยินยอมนั้น ซึ่งเรื่องนี้สำคัญครับ เพราะการที่ไม่ได้แจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบถึงผลกระทบจากการถอนความยินยอมนั้น เป็นความผิดที่อาจได้รับโทษตามกฎหมาย เช่นที่ว่าไป

เรื่องที่ 4 : หลังจากประกาศตำแหน่งงานว่างแล้ว ผู้สมัครส่งเอกสารส่วนตัวมาให้ โดยที่เรายังไม่ได้อัปโหลด HR จะต้องแจ้งอีเมล หรือทำอะไรกับกรณีนี้บ้าง?

เรื่องนี้ต้องตอบยาวเลยครับ ก่อนอื่นต้องถามว่าเราจะใช้ใบสมัครนั้นหรือไม่ เพราะทนายหาว่า ใบสมัครนั้น อาจจะมีข้อมูลอ่อนไหว (Sensitive Data) มาด้วยเป็นแน่ หากคิดว่าไม่ใช้ ก็ลบทิ้งไปครับ จะได้ไม่ต้องเก็บรวบรวม แต่หากจะใช้ละ จะทำอย่างไร!!!

จากประเด็นที่ถามมาว่า ควรทำอีเมลแจ้งกลับหรือทำอะไรบ้าง เอาเรื่องแรกที่ถามก่อน ในกรณีของอีเมล หากท่านต้องการเก็บข้อมูลไว้ และท่านก็เห็นว่าในเอกสารของผู้สมัครงาน จะต้องมีส่วนข้อมูลอ่อนไหวเป็นแน่ ท่านก็ควรจะส่งอีเมลแจ้งกลับไปเพื่อให้ผู้สมัครงานหาให้ความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลนั้นมา แต่มันก็เป็นภาระนะเออ!!! อันนี้เข้าใจ

ผมแนะนำแบบนี้ ในประกาศความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice) หรือจะเรียกว่า อะไรก็ตาม ซึ่งเราต้องทำแน่ๆ ตามกฎหมาย (มาตรา 23) ขอให้ท่านระบุแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบว่า “เราไม่ประสงค์จะเก็บข้อมูลอ่อนไหวของท่าน หากท่านนำส่งมาโดยไม่ได้ปกปิด เราจะถือว่าท่านให้ความยินยอมให้เราปกปิดข้อมูลอ่อนไหวนั้นแทนท่าน” แต่การทำแบบนี้ จะให้เหมาะสมจริงๆ เราต้องแจ้งไว้ทาง Privacy Notice ของเรากับผู้สมัครงาน (ควรประกาศทางเว็บไซต์) ก่อน

แต่หากจะเอาจริงๆ ตามกฎหมาย ท่านควรต้องใช้วิธีการ Reply อีเมลกลับไปขอ “ความยินยอม” จากผู้สมัครงานเสียก่อนครับ เว้นแต่คิดว่าจะไม่เจอข้อมูลอ่อนไหวจาก ใบสมัครงานนั้นจริงๆ ก็ลุยต่อได้เลยครับ

อีกอย่างที่ยกแนะนำก็คือ ตอนท้ายประกาศรับสมัครงานนั้น ก็แนะนำให้เอาข้อความนี้ “เราไม่ประสงค์จะเก็บข้อมูลอ่อนไหวของท่าน เช่น ข้อมูลศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ข้อมูลสุขภาพ เป็นต้น ที่ท่านอาจจะเปิดเผยมาทางประวัติส่วนบุคคลของท่านประกอบการสมัครงานกับเรา หากท่านนำส่งมาโดยไม่ได้ปกปิด เราจะถือว่าท่านให้ความยินยอมให้เราปกปิดข้อมูลอ่อนไหวนั้นแทนท่าน”

เรื่องที่ 5 : การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับจ้างงาน และการบรรจุบุคลากรเข้าทำงานนั้น ใช้ฐานทางกฎหมายได้บ้าง?

ตอบเลยว่า ในวัตถุประสงค์เรื่องจ้างงาน และการบรรจุบุคลากรเข้าทำงานนั้น เท่าที่พบจากหลายองค์กรก็จะเป็นวัตถุประสงค์ของงานการตรวจร่างกายก่อนเข้าทำงาน งานการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน งานการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม งานการเข้าทำสัญญาจ้าง และงานการเข้าทำสัญญาผู้ค้าประกันการทำงาน เป็นต้น ซึ่งงาน (หรือกิจกรรมงาน) จะมาก

หรือน้อยก็ต่างกันตามแต่ละองค์กร

และการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามที่ถามมานี้ สามารถใช้ฐานทางกฎหมายได้หลายฐานนะครับ และการปฏิบัติตามสัญญาก็เป็นหนึ่งในฐานที่อ้างได้ มาดูกัน

ก. ฐานการปฏิบัติตามสัญญา (Contract) สำหรับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานอันเป็นการจำเป็นก่อนการเข้าทำสัญญาจ้าง และสัญญาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำเนินการใดๆ ที่จำเป็นก่อนการเข้าทำสัญญาดังกล่าว รวมทั้งในกรณีของผู้ค้าประกันการทำงาน การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ค้าประกันการทำงาน เป็นการจำเป็นเพื่อดำเนินการเข้าทำสัญญาค้าประกันการทำงาน ซึ่งผู้ค้าประกันการทำงานเป็นคู่สัญญา

ข. ฐานประโยชน์อันชอบธรรม (Legitimate Interest) สำหรับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัครงาน เป็นการจำเป็นในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลสำหรับการตรวจสอบและพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากร เพื่อบรรจุผู้สมัครงานเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม เป็นต้น

ค. ฐานการปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal Obligation) ใช้ในกรณีการรับสมัคร สรรหา และคัดเลือกนั้นมีความจำเป็นซึ่งกฎหมายกำหนดให้องค์กรของเราเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยไปภายนอก เช่น ตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดให้บริษัทต้องเก็บรวบรวม และใช้ข้อมูลอ่อนไหวบางอย่างของผู้สมัคร เป็นต้น ก็จะสามารถอ้างฐานนี้ได้ครับ

ง. ฐานความยินยอมโดยชัดแจ้ง (Explicit Consent) สำหรับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลแบบอ่อนไหวของบุคลากร อาทิ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ และข้อมูลชีวภาพ เช่น ข้อมูลในใบรับรองแพทย์ ซึ่งองค์กรจะกระทำโดยอาศัยความยินยอมโดยชัดแจ้งที่ได้รับจากบุคลากรเท่านั้น

เรื่องที่ 6 : กรณีผู้สมัครที่ส่งสมัครงานเข้ามาทั้งสมัครโดยตรง และผ่านเว็บไซต์รับสมัครงาน เราจะต้องส่งอีเมลแจ้งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 25 ทุกคนที่ส่งอีเมลมาหรือไม่?

ตอบว่า กรณีผู้สมัครที่ส่งใบสมัครงานเข้ามาทั้งสมัครโดยตรง หรือสมัครงานโดยเลือก Forward Resume ของเขาผ่านเว็บไซต์ที่เขาฝากประวัติไว้มาให้บริษัทของเรา กรณีนี้เราไม่จำเป็นต้องขอความยินยอมครับ หากว่าผู้สมัครงานแจ้งข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นข้อมูลอ่อนไหว (Sensitive Data) มา เราต้องขอความยินยอมนะครับ แต่ผมแนะนำว่า Privacy Notice ของเราต้องแจ้งไว้ให้เจ้าของข้อมูล คือผู้สมัครงาน ปกปิดข้อมูลนั้นด้วยตนเอง หากไม่ปกปิดมาก็ให้ถือว่ายินยอมโดยปริยายให้เราทำการปกปิดแทน แบบนี้ช่วยได้ครับ