

2023

ปัญหาการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล
ของลูกจ้างให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

นพภััสสรณ์ ชีระชาติ
คณะนิติศาสตร์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd>

 Part of the [Law Commons](#)

Recommended Citation

ชีระชาติ, นพภััสสรณ์, "ปัญหาการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562" (2023). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 10301.
<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10301>

This Thesis is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

ปัญหาการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล
ของลูกจ้างให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2566

Problems To Specify The Retention Period To Be Collection, Use,
Or Disclosure Of Personal Data Of Employees
In Personal Data Protection Act, B.E. 2562



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws in Laws
FACULTY OF LAW
Chulalongkorn University
Academic Year 2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
โดย	น.ส.นพัสสรณ์ ชีระชาติ
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิติ เอี่ยมจำรูญลาม

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะนิติศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริณา ศรีวินิชย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์คณาธิป ทองรวีวงศ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิติ เอี่ยมจำรูญลาม)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะบุตร บุญอร่ามเรือง)

นพัสสรณ์ ชีระชาติ : ปัญหาการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562. (Problems To Specify The Retention Period To Be Collection, Use, Or Disclosure Of Personal Data Of Employees In Personal Data Protection Act, B.E. 2562) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.ปิติ เอี่ยมจำรูญลาภ

ในบริบทของการบริหารงานบุคคล องค์กรธุรกิจย่อมต้องมีการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการศึกษานี้หมายความว่ารวมถึงลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้มีข้อกำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลโดยในที่นี้คือองค์กรธุรกิจ มีหน้าที่แจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยในที่นี้คือผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง ทราบก่อนหรือในขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลถึงรายละเอียดของข้อมูลส่วนบุคคลที่จะมีการเก็บรวบรวม ซึ่งรวมถึงวัตถุประสงค์และระยะเวลาในการเก็บรวบรวมไว้ โดยในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาดังกล่าวได้ชัดเจน ให้กำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม หากพ้นกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้างแล้ว องค์กรธุรกิจต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุตัวเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ หากไม่ดำเนินการ องค์กรธุรกิจย่อมมีความรับผิดชอบตามกฎหมาย จึงมีปัญหาว่าควรกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบันและอดีตลูกจ้างอย่างไร ใช้กฎหมายหรือหลักเกณฑ์อย่างไร โดยศึกษากฎหมายประเทศไทย เปรียบเทียบกับสหภาพยุโรป สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา และสิงคโปร์

จากการศึกษา ผู้เขียนมีความเห็นว่า การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง ขึ้นอยู่กับหลักสำคัญ 2 ประการ คือวัตถุประสงค์ที่จำเป็นและฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยวัตถุประสงค์ที่จำเป็นมีปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง เช่น ลักษณะการประกอบธุรกิจตลอดจนกระบวนการดำเนินงาน กิจการขององค์กรธุรกิจ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของลูกจ้าง ประโยชน์ในการจ้างงานแต่ละช่วงเวลาของการจ้างงาน และความจำเป็นตามกฎหมายที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล และต้องมีฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์รองรับ จึงสามารถกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมได้ หากไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้อย่างชัดเจน ต้องแจ้งเกณฑ์ที่ใช้หรือเกณฑ์ในการกำหนดช่วงเวลา เพื่อให้ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง คาดหมายระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้ จึงมีข้อเสนอแนะให้จัดทำกฎหมายลำดับรอง หรือหลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติ หรือข้อแนะนำ พร้อมทั้งคำอธิบายในการกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง ครอบคลุมทั้งระยะเวลาที่เหมาะสม ขอบเขตของวัตถุประสงค์ เกณฑ์ที่ใช้หรือเกณฑ์ในการกำหนดช่วงเวลา โดยอ้างอิงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นแนวทางสำหรับการจ้างงานประเภทต่าง ๆ และองค์กรธุรกิจต้องมีระบบตรวจสอบเพื่อลบทำลายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง ที่หมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน และมีมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรธุรกิจไม่ต้องมีความรับผิดชอบตามกฎหมายและเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง อีกทางหนึ่ง

สาขาวิชา นิติศาสตร์
ปีการศึกษา 2566

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6280130934 : MAJOR LAWS

KEYWORD: data retention employee

Noppatsorn Teerachat : Problems To Specify The Retention Period To Be Collection, Use, Or Disclosure Of Personal Data Of Employees In Personal Data Protection Act, B.E. 2562. Advisor: Asst. Prof. PITI ELAMCHAMROONLARP, Ph.D.

For purposes related to personnel management, business organizations are common for employers to collect, use, or disclose personal data of employees, which under this research comprises all three groups of employees, namely, job applicants, current employees, and former employees. The Personal Data Protection Act B.E. 2562 obligates the business organizations, in its capacity as the data controller, to notify the job applicants, current employees, and former employees, in its capacity as the data subject, prior to or during the collection of personal data of the details of personal data to be collected. This includes the purposes for which personal data is collected, and the period for which personal data will be retained. In the event that a definite retention period cannot be ascertained, the business organizations shall specify a foreseeable retention period in accordance with the standard for such collection. Upon the elapse of such retention period for collection, use, or disclosure of job applicants, current employees, and former employee's personal data, the business organizations must delete, destroy, or anonymize the personal data. If the business organizations fails to do so, the business organizations shall be liable under the law. A problem thus arises as to the appropriate manner in which to specify the retention period for the collection, use, or disclosure of job applicants, current employees, and former employee's personal data, particularly in respect of what laws or criteria to be applied. The legal systems under comparative study herein are that of Thailand, the European Union, the United Kingdom, the United States of America, and Singapore.

From research, the author opines that specifying the retention period for the collection, use, or disclosure of job applicants, current employees, and former employee's personal data is dependent upon two significant principles, namely, the purpose of necessity, and the relevant legal basis. The purpose of necessity comprises factors for consideration such as the business type and nature of the business operation of the business organizations, the position, scope of responsibility, and qualifications of the employee, the purpose of employment at each point of time during employment, and the legal necessity for the collection of personal data. Moreover, a legal basis which is relevant to the purpose must be demonstrated for the business organizations to be able to specify an appropriate retention period. If a definite retention period could not be ascertained, the business organizations shall inform the criteria used to determine the retention period, to allow the job applicants, current employees, and former employees to be able to anticipate the retention period for the collection, use, or disclosure of the job applicants, current employees, and former employee's personal data. Therefore, this research suggests that a subordinate legislation, rule, practical guideline, or recommendation be made, together with explanations on specifying the retention period for the collection, use, or disclosure of job applicants, current employees, and former employee's personal data which covers the appropriate period of time, the scope of purpose, the criteria in such specification, and with reference to relevant legislation, in order to provide clarity and to act as a guideline for various types of employment. Additionally, throughout the duration of employment, business organizations should be obligated to have in place a monitoring system for deleting or destroying job applicants, current employees, and former employee's personal data which is no longer necessary for the purpose. Business organizations should also be obligated to have in place security measures for the protection of personal data, so as to not subject business organizations to legal liability, and which will also act as another safeguard of job applicants, current employees, and former employee's rights.

CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Laws
Academic Year: 2023

Student's Signature
Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งของท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิติ เอี่ยมจำรูญลาภ ที่ได้เมตตาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งได้สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำแนวทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ชี้แนะประเด็นที่ควรศึกษาเพิ่มเติม ให้คำปรึกษา ให้ความเห็น และตรวจทานแก้ไขแนวทางในการเขียนวิทยานิพนธ์ ทำให้ผู้เขียนสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ได้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความเมตตาของท่านอาจารย์ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จการศึกษา

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ท่านรองศาสตราจารย์ คณาธิป ทองรวีวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะบุตร บุญอร่ามเรือง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์รับเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และได้เมตตาให้กำลังใจให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการศึกษาและการเขียนวิทยานิพนธ์อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ออกมาได้อย่างสมบูรณ์

นอกจากนี้ที่สำคัญยิ่ง ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาและครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจอย่างมหาศาล ให้ความรักความอบอุ่น และเป็นพลังให้ผู้เขียนมีความมุ่งมั่น มานะพากเพียร จนประสบความสำเร็จ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน ที่ได้กรุณามอบความรู้แก่ผู้เขียน ขอขอบพระคุณพี่ ๆ ที่หลักสูตรทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำตลอดมา ขอขอบคุณ คุณมนธิดา คุณชนนิกานต์ คุณธมลวรรณ คุณมฤษฎา คุณศุภพัฒน์ คุณพีรวัส คุณพิชญ์สินี คุณนัศรา คุณณัฐวีร์ คุณธารทิพย์ คุณปพิชญา คุณอริยะ คุณมุกดา และเพื่อนร่วมชั้นปริญญาโททุก ๆ ท่าน ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจในการศึกษา ให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ ในชั้นมัธยมศึกษาและพี่ ๆ เพื่อน ๆ ที่เป็นกัลยาณมิตรในการทำงานที่เป็นกำลังใจให้ผู้เขียนเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนยินดีเป็นอย่างยิ่งหากวิทยานิพนธ์นี้จะเป็นคุณประโยชน์แก่ผู้สนใจศึกษา เป็นแนวทางในการทำงาน และเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องนี้ต่อไปในอนาคต และขอขอบคุณประโยชน์นี้แต่บิดามารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ ผู้เขียนบทความและผลงานที่เผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้เขียนได้ศึกษาข้อมูล แต่หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียวและขออภัยมา ณ ที่นี้

นพภัสสรณ์ ชีระชาติ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ช
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	5
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของงานวิจัย.....	6
1.5 วิธีดำเนินการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2	8
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของ ลูกจ้าง	8
2.1 การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยองค์กรธุรกิจ	11
2.1.1 ช่วงการรับสมัครงาน.....	12
2.1.1.1 ผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับการเรียกตัวเพื่อคัดเลือกให้เข้าทำงาน	13
2.1.1.2 ผู้สมัครงานที่ได้รับการเรียกตัว แต่ไม่ได้เข้าทำงาน.....	14
2.1.1.3 ผู้สมัครงานที่ได้รับเลือกให้ขึ้นบัญชีรอเข้าทำงาน แต่ไม่ได้ทำงาน.....	14
2.1.1.4 ผู้สมัครงานที่ได้รับเลือกและได้ทำงาน	15

2.1.2 ช่วงระหว่างการจ้างงาน.....	15
2.1.2.1 ลูกจ้างประจำ.....	16
2.1.2.2 ลูกจ้างชั่วคราว.....	16
2.1.3 ช่วงหลังการจ้างงาน.....	18
2.1.3.1 ประเภทการจ้างลูกจ้างที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล.....	19
2.1.3.2 ตำแหน่งของลูกจ้างที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล.....	19
2.1.3.3 ตำแหน่งของลูกจ้างที่ไม่จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล.....	19
2.1.3.4 ลักษณะการพ้นสภาพการจ้างงานที่มีความจำเป็นต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนบุคคล.....	19
2.2 หน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้างในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของ ลูกจ้าง.....	22
2.2.1 หน้าที่โดยทั่วไป.....	23
2.2.1.1 ฐานทางกฎหมาย.....	25
2.2.1.2 ความเป็นธรรมและโปร่งใส.....	29
2.2.1.3 การรักษาความมั่นคงปลอดภัย.....	31
2.2.1.4 สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล.....	34
2.2.2 ข้อพิจารณาเกี่ยวกับระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล.....	38
2.2.2.1 สิทธิที่เรียกให้ลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล.....	40
2.2.2.2 หน้าที่ในการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล.....	43
2.2.2.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง.....	45
บทที่ 3.....	53
แนวคิดและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในต่างประเทศ.....	53
3.1 สหภาพยุโรป.....	53

3.1.1 การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตาม (General Data Protection Regulation) หรือ GDPR.....	53
3.1.1.1 ระยะเวลาที่กำหนดได้และระยะเวลาที่ไม่สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจน	54
3.1.1.2 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอย่างน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นตาม วัตถุประสงค์	55
3.1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่จำกัดระยะเวลา	58
3.1.1.4 การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล.....	59
3.1.2 กฎหมายที่มีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ของลูกจ้าง	63
3.1.2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนบุคคลในการจ้างงานของประเทศเยอรมนี.....	65
3.1.2.2 แนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้าง งาน.....	66
3.2 สหราชอาณาจักร	72
3.2.1 การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตาม Data Protection Act 2018 (DPA).....	76
3.2.1.1 ระยะเวลาที่กำหนดได้และระยะเวลาที่ไม่สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจน	78
3.2.1.2 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอย่างน้อยที่สุด เท่าที่จำเป็นตาม วัตถุประสงค์	79
3.2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่จำกัดระยะเวลา	80
3.2.1.4 การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล.....	80
3.2.2 กฎหมายที่มีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ของลูกจ้างของสหราชอาณาจักร	86
3.2.2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนบุคคลในการจ้างงานของสหราชอาณาจักร.....	88

3.2.2.2 แนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงาน.....	89
3.3 สหรัฐอเมริกา.....	94
3.3.1 การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของสหรัฐอเมริกา	95
3.3.1.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสหรัฐอเมริกา.....	98
3.3.1.2 แนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงาน.....	100
3.4 สิงคโปร์.....	105
3.4.1 การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตาม Personal Data Protection Act 2012 (PDPA).....	107
3.4.1.1 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอย่างน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์	108
3.4.1.2 การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล.....	109
3.4.2 กฎหมายที่มีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง	112
3.4.2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ Employment Act หรือพระราชบัญญัติการจ้างงาน	112
3.4.2.2 แนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงาน.....	113
บทที่ 4	117
วิเคราะห์การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง	117
4.1 การกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	117

4.1.1 ผู้สมัครงาน	121
4.1.2 ลูกจ้างในปัจจุบัน	124
4.1.3 อดีตลูกจ้าง	140
4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง.....	149
4.2.1 ลักษณะการประกอบธุรกิจตลอดจนกระบวนการดำเนินการกิจการของนายจ้าง	152
4.2.2 การคัดเลือกลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตามตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ จากข้อมูลส่วนบุคคล	153
4.2.3 ประโยชน์ในการจ้างงานของแต่ละช่วงเวลาของการจ้างงาน	154
4.2.4 มีความจำเป็นตามกฎหมายที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล	154
4.2.5 วัตถุประสงค์การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างแต่ละกลุ่ม ..	155
4.2.5.1 ผู้สมัครงาน.....	155
4.2.5.2 ลูกจ้างในปัจจุบัน.....	156
4.2.5.3 อดีตลูกจ้าง.....	158
4.3 ฐานทางกฎหมายตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล	159
4.3.1 ฐานความยินยอม (Consent).....	159
4.3.2 ฐานปฏิบัติตามสัญญา (Contract).....	161
4.3.3 ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate Interest).....	162
4.3.4 ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal Obligations).....	163
4.3.5 ฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล (Vital Interest)	163
4.3.6 ฐานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Task)	164
4.3.7 ฐานเอกสารประวัติศาสตร์ วิจัย สถิติ (Research).....	165
4.3.8 ฐานทางกฎหมายในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง แต่ละกลุ่ม	166
4.3.8.1 ผู้สมัครงาน.....	166

4.3.8.2 ลูกจ้างในปัจจุบัน.....	168
4.3.8.3 อดีตลูกจ้าง.....	175
4.4 การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล	177
4.4.1 ผู้สมัครงาน	181
4.4.2 ลูกจ้างในปัจจุบัน	182
4.4.3 อดีตลูกจ้าง	183
4.5 ขอบเขตของการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง.....	183
4.5.1 ผู้สมัครงาน	184
4.5.2 ลูกจ้างในปัจจุบัน	184
4.5.3 อดีตลูกจ้าง	185
4.6 กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ตามวัตถุประสงค์และฐานทางกฎหมาย	186
4.6.1 ผู้สมัครงาน	187
4.6.2 ลูกจ้างในปัจจุบัน	188
4.6.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบันตลอดระยะเวลาการจ้าง งาน.....	189
4.6.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบันตามกำหนดเวลา	191
4.6.3 อดีตลูกจ้าง	196
บทที่ 5	202
บทสรุปและข้อเสนอแนะ	202
5.1 บทสรุป	202
5.1.1 การกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมาย คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	202
5.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	203

5.1.2.1	ลักษณะการประกอบธุรกิจตลอดจนกระบวนการดำเนินกิจการของนายจ้าง	204
5.1.2.2	การคัดเลือกลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตามตำแหน่งงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ จากข้อมูลส่วนบุคคล	204
5.1.2.3	ประโยชน์ในการจ้างงานของแต่ละช่วงเวลาของการจ้างงาน	204
5.1.2.4	มีความจำเป็นตามกฎหมายที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล	205
5.1.3	ฐานทางกฎหมายตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูล ส่วนบุคคล	205
5.1.3.1	วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง	205
5.1.3.2	ฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง	206
5.1.4	การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง	208
5.1.5	ขอบเขตของการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ..	209
5.1.6	กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของ ลูกจ้างตามวัตถุประสงค์และฐานทางกฎหมาย	210
5.2	ข้อเสนอแนะ	211
บรรณานุกรม	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	213
ประวัติผู้เขียน	CHULALONGKORN UNIVERSITY	222

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการจ้างงานของนายจ้างซึ่งเป็นผู้ประกอบการ องค์กรธุรกิจ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ย่อมต้องมีการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างในที่นี้หมายความรวมถึงลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง โดยแต่เดิมไม่ได้มีกฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่านายจ้างจะสามารถเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างไว้เป็นระยะเวลาเท่าใด จึงทำให้เกิดปัญหาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นระยะเวลานานเกินกว่าความจำเป็นและการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลอย่างไม่เหมาะสม โดยเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจะขอให้ลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นก็ดำเนินการได้อย่างยากลำบาก เมื่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ใช้บังคับได้มีข้อกำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลโดยในบริบทของการจ้างงานหมายถึงนายจ้าง ซึ่งนายจ้างในที่นี้หมายความรวมถึงผู้รับสมัครงาน นายจ้าง และอดีตนายจ้าง แจ้งวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนี้ไว้ให้ชัดเจน หากพ้นกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างแล้ว นายจ้างต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุตัวเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ หากไม่ดำเนินการย่อมมีโทษทางอาญาหรือทางปกครองตามกฎหมายนี้ นอกจากนี้ ยังอาจไม่เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 32 ที่กำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว การกระทำที่เป็นการละเมิดหรือกระทบต่อสิทธิดังกล่าว หรือการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ประโยชน์ไม่ว่าในทางใด ๆ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์สาธารณะ¹ และยังอาจเป็นการละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420 ซึ่งกำหนดให้ผู้ซึ่งใจหรือประมาทเลินเล่อทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหาย

¹ "รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560."มาตรา 32

แก่เสรีภาพ ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใด เป็นผู้ทำละเมิด ต้องใช้ค่าสินไหมทดแทน² และมาตรา 421 การใช้สิทธิซึ่งจะมีแต่จะให้เกิดเสียหายแก่บุคคลอื่นเป็นการมิชอบด้วยกฎหมาย³ ได้

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้องค์กรต่าง ๆ มีมาตรการที่เข้มงวดขึ้นเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จึงส่งผลกระทบต่อรูปแบบวิธีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่อยู่ในความครอบครองของนายจ้าง นายจ้างมีอำนาจหน้าที่ที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง⁴ นายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมาย จึงมีหน้าที่ตามมาตรา 23 โดยต้องแจ้งให้ผู้สมัครงานซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบก่อนหรือในขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ถึงรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลที่จะมีการเก็บรวบรวมและระยะเวลาในการเก็บรวบรวมไว้ ทั้งนี้ ในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาดังกล่าวได้ชัดเจนให้กำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม⁵ โดยระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวต้องพิจารณาจากความจำเป็นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความได้สัดส่วน เหตุผลและฐานทางกฎหมายที่รองรับ สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว นายจ้างจะต้องลบหรือทำลายข้อมูลนั้นเสีย หรือทำให้ข้อมูลนั้นไม่สามารถระบุตัวตนของเจ้าของข้อมูลได้

เมื่อนายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ตั้งแต่ขั้นตอนการสมัครงาน ทั้งผู้สมัครงานที่ได้รับเลือกเข้าทำงานและไม่ได้รับเลือกเข้าทำงาน ขั้นตอนในระหว่างการทำงานของลูกจ้าง และขั้นตอนภายหลังการจ้างงานสิ้นสุดลงแล้ว ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวอาจประกอบไปด้วยข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป เช่น ชื่อ สกุล หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน ข้อมูลการติดต่อ หมายเลขโทรศัพท์ ที่อยู่ อีเมล ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน สถานภาพการสมรสของผู้สมัครงาน เป็นต้น และข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว เช่น รูปภาพ ประวัติสุขภาพ ประวัติอาชญากรรม ความพิการ ศาสนา เป็นต้น ข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวย่อมมีความจำเป็นต่อสถานการณ์ตามขั้นตอนที่แตกต่างกัน เช่น นายจ้างย่อมต้องใช้ข้อมูลส่วนบุคคลสูง ประวัติการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ข้อมูลเงินเดือน หรือประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครงาน

² "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์."มาตรา 420

³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 421

⁴ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 6

⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 23

ในการพิจารณาคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้สมัครในการจ้างงาน เมื่อนายจ้างไม่รับผู้สมัครงานเข้าทำงานแล้ว จึงไม่มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนี้ไว้ต่อไป หรือหากรับผู้สมัครงานเข้าทำงาน อาจไม่จำเป็นต้องเก็บข้อมูลเงินเดือนจากที่ทำงานเดิมไว้แล้ว หรือหากนายจ้างประสงค์จะเก็บข้อมูลส่วนบุคคลใดไว้ ต้องมีเหตุผลและความจำเป็นที่มีกฎหมายรองรับ จึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่า นายจ้างซึ่งเป็นผู้รับสมัครงานจะกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานอย่างไร เพื่อแจ้งให้ผู้สมัครงานทราบก่อนหรือในขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น โดยครอบคลุมทั้งผู้สมัครงานที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าทำงานและผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน

ในส่วนผู้สมัครงานที่ได้รับเลือกเข้าทำงานแล้ว นายจ้างจะยังคงมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตั้งแต่ในขั้นตอนการสมัครงาน และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการจ้างงาน เช่น ข้อมูลเลขบัญชีธนาคาร ข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว เป็นต้น และในระหว่างการทำงาน ย่อมต้องมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่เกิดขึ้นในการจ้างงาน เช่น ข้อมูลการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า การประเมินผลการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของลูกจ้าง ข้อมูลการจ่ายเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งต้องกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ดังนั้น จึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่า นายจ้างจะกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างอย่างไร ทั้งข้อมูลส่วนบุคคลที่ลูกจ้างได้ให้ไว้ตั้งแต่ในขั้นตอนการสมัครงาน และข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องให้เพิ่มเติมและเกิดขึ้นใหม่ในระหว่างการทำงานกับนายจ้าง

ในส่วนลูกจ้างที่ได้ยุติการจ้างงานแล้ว โดยอาจเกิดจากการสิ้นสุดสัญญาจ้าง การลาออกจากงาน การเกษียณอายุงาน ลูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากงาน ข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้างในส่วนนี้ เช่น ประวัติการทำงาน การจ่ายเงินเดือน การจ่ายค่าชดเชย ข้อมูลความประพฤติ การได้รับรางวัล การถูกสอบสวน การถูกลงโทษ เป็นต้น ข้อมูลบางอย่างอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานใหม่ของอดีตลูกจ้าง หรือการถูกดำเนินคดี หรือการใช้ชีวิตของอดีตลูกจ้างได้ จึงมีปัญหาคือต้องพิจารณาว่า อดีตนายจ้างจะมีกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้างอย่างไร

ตามปัญหาข้างต้น เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 23 นายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่ต้องแจ้งให้ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้างซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ทราบก่อนหรือในขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล

ถึงรายละเอียดของข้อมูลส่วนบุคคลที่จะมีการเก็บรวบรวม และระยะเวลาในการเก็บรวบรวมไว้ โดยในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาดังกล่าวได้ชัดเจน ให้กำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม

ในทางปฏิบัติ พบว่ามีบางบริษัทที่มีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าไว้อย่างชัดเจน เช่น กำหนดการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานไว้ 2 ปี นับแต่มีการสมัครงาน หรือเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าไว้ 10 ปี นับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง⁶ แต่บริษัทส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ชัดเจน เช่น เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด หรือเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ตามความจำเป็น หรือเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ตามวัตถุประสงค์ของบริษัท ซึ่งการกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าเช่นนี้ มีความไม่ชัดเจน และไม่อาจคาดหมายได้ว่าเป็นระยะเวลาเท่าใด โดยอาจทำให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่ทราบว่ามีการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของตนเป็นระยะเวลาเท่าใด ซึ่งไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติดังกล่าว จึงเกิดปัญหาที่ต้องพิจารณาว่า ระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าซึ่งหมายความรวมถึงลูกค้าทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกค้าในปัจจุบัน และอดีตลูกค้า ควรเป็นอย่างไร ใช้กฎหมายหรือหลักเกณฑ์อย่างไร ในการพิจารณากำหนดระยะเวลา และระยะเวลาที่กำหนดนั้นเหมาะสมหรือไม่อย่างไร โดยหากพิจารณากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความการฟ้องคดี เช่น ในกรณีละเมิด ต้องฟ้องภายในกำหนด 1 ปี นับแต่วันรู้เหตุละเมิดและรู้ตัวผู้ทำละเมิด ซึ่งหากจะเก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้เพียง 1 ปี อาจไม่เพียงพอ หรืออาจขัดกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลของลูกค้าในกรณีอื่น หรือหากจะเก็บข้อมูลส่วนบุคคลตามอายุความในการฟ้องคดียาวนานถึง 10 ปี อาจเป็นระยะเวลาที่ยาวนานเกินไป และไม่เหมาะสมกับการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวบางลักษณะ ซึ่งผลของการพิจารณาการกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า จะสามารถเป็นแนวทางในการกำหนดระยะเวลาของนายจ้างในภาคธุรกิจ บริษัท และองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างเหมาะสมและไม่ต้องรับโทษตามกฎหมาย และเป็นการคุ้มครองสิทธิในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าได้อีกทางหนึ่งด้วย

⁶ บริษัท เจเนอราลี่ ไทยแลนด์, "นโยบายข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้สมัครและพนักงาน" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม 2564. แหล่งที่มา: <https://generali.co.th/privacy-employee>.

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อทราบกำหนดระยะเวลาโดยจำแนกตามประเภทและลักษณะข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ฐานทางกฎหมาย การลบหรือทำลาย และขอบเขตของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้างในองค์กรธุรกิจที่ประกอบกิจการในประเทศไทย เพื่อกำหนดระยะเวลาหรือมีแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง
2. เพื่อศึกษาบทกฎหมายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้างในประเทศไทย เพื่อกำหนดระยะเวลาหรือมีแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง
3. เพื่อศึกษากำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกฎหมายอื่นในต่างประเทศ
4. เพื่อหาแนวทางและความเหมาะสมในการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง เพื่อให้เป็นแนวทางในการออกกฎหมายลำดับรอง หรือเป็นแนวทางปฏิบัติของบริษัท และองค์กรต่าง ๆ ต่อไป

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

การกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 23 (3) นั้น มีทั้งระยะเวลาที่สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจนตามกฎหมายหรือนายจ้างกำหนดโดยอาศัยฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นระยะเวลาที่ไม่สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจนแต่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม โดยแจ้งเกณฑ์ที่ใช้หรือเกณฑ์ในการกำหนดช่วงเวลาโดยพิจารณาความจำเป็นตามวัตถุประสงค์จากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะการประกอบธุรกิจของนายจ้าง ตำแหน่งการจ้างงาน ข้อมูลส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาของการจ้างงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

งานวิจัยนี้ มุ่งศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความท้าทายที่เกิดจากการที่นายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่ต้องกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 23 (3) ว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ควรกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมไว้อย่างไร ทั้งนี้ เป็นการศึกษาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่รวมถึงลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐที่ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายดังกล่าว โดยจะศึกษาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายอื่นในประเทศไทย เปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของสหภาพยุโรป สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา และสิงคโปร์เป็นสำคัญ

1.5 วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ปัญหาของการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 23 (3) จากบทกฎหมายของไทย แนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกา เปรียบเทียบหลักกฎหมายของต่างประเทศ โดยค้นคว้าจากหนังสือ คำบรรยายกฎหมาย บทความ วารสาร ตลอดจนคำพิพากษาของศาลทั้งในรูปแบบเอกสารและทางอินเทอร์เน็ต เพื่อมาวิเคราะห์และหาข้อสรุป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบกำหนดระยะเวลา วัตถุประสงค์ ฐานทางกฎหมาย การลบหรือทำลาย และขอบเขตของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของส่วนบุคคลของลูกจ้าง ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง ในประเทศไทย เพื่อกำหนดระยะเวลาหรือมีแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

2. ทำให้ทราบบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง ในประเทศไทย เพื่อกำหนดระยะเวลาหรือมีแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

3. ทำให้ทราบบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง ในต่างประเทศ

4. เพื่อหาแนวทาง หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง เพื่อเป็นประโยชน์ในการออกกฎหมายลำดับรองหรือเป็นแนวทางปฏิบัติ หรือหลักเกณฑ์ของบริษัทและองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ต่อไป



บทที่ 2

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย

ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นกฎหมายที่คุ้มครองข้อมูลของบุคคลธรรมดาในฐานะที่เป็นเจ้าของธุรกิจ หรือเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้บุคคลอื่นเข้าถึงข้อมูลและนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตนได้ ซึ่งคนทั่วไปจะรู้จักในชื่อว่า “PDPA” (Personal Data Protection Act) โดยประเทศภาคพื้นยุโรปได้มีการประกาศใช้บังคับกฎหมายของสหภาพยุโรป หรือ ที่เรียกว่า GDPR (General Data Protection Regulation) เมื่อ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 ในขณะที่ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 แต่กำหนดว่าบางหมวดจะยังไม่บังคับใช้ทันที และมีกำหนดบังคับใช้กฎหมายทั้งฉบับในวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 ต่อมา มีการขยายเวลาออกบังคับใช้กฎหมายไปอีกหนึ่งปี เป็นเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 ด้วยเหตุผลเรื่องการระบาดของไวรัสโควิด-19 และได้มีการขยายระยะเวลาบังคับใช้อีกครั้งเป็นวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 เพื่อช่วยเหลือผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นหน่วยงานและกิจการต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้เนื่องจากปัจจุบันมีการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคลเป็นจำนวนมากจนสร้างความเดือดร้อนรำคาญหรือความเสียหายให้แก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลอื่นเป็นการล่วงละเมิดดังกล่าวทำได้โดยง่าย สะดวก และรวดเร็ว ก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจโดยรวม สมควรกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการทั่วไปขึ้น เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ กลไก หรือมาตรการกำกับดูแลเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นหลักการทั่วไป¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจึงเป็นการรักษาสีทธิของเจ้าของข้อมูลโดยจะทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลถูกเก็บรวบรวม นำไปใช้ หรือเปิดเผยอย่างถูกต้องเหมาะสมตามขอบเขตวัตถุประสงค์ และระยะเวลาที่เจ้าของข้อมูลได้ให้ความยินยอมไว้ เพื่อป้องกันการใช้ประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคลในทางอื่นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ได้

¹ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562."

การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล เป็นการกระทำด้วยประการใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล โดยเป็นส่วนหนึ่งของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเกณฑ์การตอบสนองของเจ้าของข้อมูล คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ต้องอาศัยการตอบสนองจากเจ้าของข้อมูล หรือการสอดแนม (Surveillance) โดยมีลักษณะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงพฤติกรรมของเจ้าของข้อมูล โดยใช้อุปกรณ์หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูลประวัติการใช้งานเว็บไซต์ การอ่านข้อมูล การค้นหาข้อมูล ข้อมูลจราจรคอมพิวเตอร์ ข้อมูลที่อยู่ของอุปกรณ์ หรือข้อมูลที่เกิดจากอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เชื่อมต่อกับเครือข่าย เช่น อุปกรณ์ที่สวมใส่ติดตัวเจ้าของข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ (Wearable device) นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมในสภาพแวดล้อมออนไลน์ของบุคคลแล้วยังรวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมทางกายภาพของบุคคล เช่น การติดตั้งอุปกรณ์บันทึกภาพหรือเสียง และการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องอาศัยการตอบสนองจากเจ้าของข้อมูล เช่น การสอบถาม การตั้งคำถามเพื่อให้ตอบ ซึ่งอาจเป็นการกระทำของผู้ควบคุมข้อมูลหรือตัวแทน เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนา หรืออาจเกิดจากการกระทำของเจ้าของข้อมูลเองโดยผ่านระบบโปรแกรมที่อยู่ในความควบคุมของเจ้าของข้อมูล เช่น การให้ลูกค้าหรือผู้สมัครใช้บริการกรอกข้อมูลส่วนบุคคลในระบบหรือในโปรแกรม²

การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ หากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ให้ความยินยอมไว้ก่อนหรือในขณะนั้น เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย ซึ่งการขอความยินยอมต้องกระทำโดยชัดแจ้งเป็นหนังสือหรือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เว้นแต่โดยสภาพไม่อาจขอความยินยอมด้วยวิธีดังกล่าวได้ ในการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และการขอความยินยมนั้นต้องแยกส่วนออกจากข้อความอื่นอย่างชัดเจน มีแบบหรือข้อความที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าใจได้ รวมทั้งใช้ภาษาที่อ่านง่ายและไม่เป็นการหลอกลวงหรือทำให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเข้าใจผิดในวัตถุประสงค์ดังกล่าว หรือจะเป็นกรณีที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามแบบที่คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลประกาศกำหนดก็ได้ โดยในการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระของเจ้าของข้อมูล

² คณาธิป ทองรวีวงศ์, คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 1, บรรณาธิการ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2564), หน้า 94-95.

ส่วนบุคคลในการให้ความยินยอม ทั้งนี้ ในการเข้าทำสัญญารวมถึงการให้บริการใด ๆ ต้องไม่มีเงื่อนไขในการให้ความยินยอมเพื่อเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่มีความจำเป็นหรือเกี่ยวข้องสำหรับการเข้าทำสัญญา รวมถึงการให้บริการนั้น ๆ และเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจะถอนความยินยอมเสียเมื่อใดก็ได้โดยง่ายเช่นเดียวกับการให้ความยินยอม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อ การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลให้ความยินยอมไปแล้ว หากการถอนความยินยอมจะมีผลกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องใด ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบถึงผลกระทบนั้น³

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไว้ก่อนหรือในขณะที่เก็บรวบรวม การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างไปจากวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งไว้ไม่ได้ เว้นแต่ได้แจ้งวัตถุประสงค์ใหม่นั้นให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบและได้รับความยินยอมก่อนเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยแล้ว หรือมีบทบัญญัติตามกฎหมายให้กระทำได้⁴

การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ให้เก็บรวบรวมได้เท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล⁵ และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบก่อนหรือในขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลถึงวัตถุประสงค์เพื่อการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้หรือเปิดเผย แจ้งให้ทราบว่า เป็นการให้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย หรือสัญญา หรือมีความจำเป็นต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อเข้าทำสัญญา รวมทั้งแจ้งถึงผลกระทบที่เป็นไปได้จากการไม่ให้ข้อมูล แจ้งระยะเวลาที่จะมีการเก็บรวบรวม และระยะเวลาในการเก็บรวบรวมไว้ในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้ชัดเจน ให้กำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม แจ้งประเภทของบุคคลหรือหน่วยงานที่ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมอาจถูกเปิดเผย แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล สถานที่ติดต่อ และวิธีการติดต่อ แจ้งสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล⁶

³ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 19

⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 21

⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 22

⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 23

นอกจากนี้ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องจัดให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการสูญหาย เข้าถึง ใช้ เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปราศจากอำนาจหรือโดยมิชอบ และต้องทบทวนมาตรการดังกล่าวเมื่อมีความจำเป็นหรือเมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสมตามมาตรฐานขั้นต่ำที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ในกรณีที่ต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลหรือนิติบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ต้องดำเนินการเพื่อป้องกันมิให้ผู้รับใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปราศจากอำนาจหรือโดยมิชอบ ต้องจัดให้มีระบบตรวจสอบเพื่อลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการเก็บรักษา หรือที่ไม่เกี่ยวข้องหรือเกินความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น หรือตามที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอ หรือที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ถอนความยินยอม เว้นแต่เก็บรักษาเพื่อวัตถุประสงค์ตามกฎหมาย ต้องแจ้งเหตุละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลแก่สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด และแจ้งแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลพร้อมแนวทางการเยียวยาโดยไม่ชักช้า⁷ เป็นต้น

ทั้งนี้ หากผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลฝ่าฝืนไม่ดำเนินการตามกฎหมายย่อมมีความรับผิดชอบตามกฎหมายกำหนด

2.1 การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยองค์กรธุรกิจ

ในการจ้างงาน ลูกจ้างย่อมเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลไว้กับนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ตามจะเป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง⁸ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง นายจ้างจึงต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบวัตถุประสงค์และระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลก่อนหรือขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล นายจ้างอาจให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือนิติบุคคล ทำหน้าที่เป็นผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง โดยดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บรวม

⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 37

⁸ businessplus, "PDPA กับการจ้างงาน" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566. แหล่งที่มา: <https://www.businessplus.co.th/Activities/%E0%B8%82%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3-hrm-c021/pdpa-%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99-v7700>

รวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามคำสั่งหรือในนามของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นนายจ้าง บุคคลหรือนิติบุคคลที่ดำเนินการดังกล่าวไม่เป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่นายจ้างต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคลในลักษณะต่าง ๆ ทั้งข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปที่สามารถบ่งชี้ตัวบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูลได้ โดยสภาพของข้อมูลสามารถเปิดเผยต่อสาธารณะได้ เช่น ชื่อ นามสกุล เลขประจำตัวประชาชน อายุ ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น และข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว (Sensitive Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนมากกว่าข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปและเป็นข้อมูลเฉพาะตัวของเจ้าของข้อมูล หากมีการเปิดเผยอาจกระทบต่อความรู้สึกของประชาชนทั่วไปต่อชื่อเสียง หรืออาจก่อให้เกิดอันตราย หรือความไม่ปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน หรือครอบครัวของเจ้าของข้อมูลได้ ซึ่งเจ้าของข้อมูลย่อมต้องการให้เป็นความลับ หรือไม่ต้องการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อบุคคลอื่น เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพ ข้อมูลทางพันธุกรรม⁹ หมูโลहित ลายนิ้วมือ ข้อมูลด้านการเงิน เป็นต้น ซึ่งนายจ้างต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตั้งแต่ในขั้นตอนการรับสมัครงาน ระหว่างการจ้างงาน และภายหลังยุติการจ้างงาน โดยแบ่งลักษณะประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ช่วงการรับสมัครงาน

ในขั้นตอนการสมัครงาน ผู้รับสมัครงานอาจต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน เพื่อใช้ข้อมูลในการพิจารณาความเหมาะสมว่าจะรับผู้สมัครงานเข้าทำงานหรือไม่ ในตำแหน่งใด โดยอาจพิจารณาข้อมูลจากอายุ บุคลิกภาพ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ทักษะที่มีต่อการทำงาน พฤติกรรม สุขภาพ ครอบครัว อัตราเงินเดือนที่ต้องการ ความคาดหวังจากการทำงาน ประวัติอาชญากรรม เป็นต้น และอาจมีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวกับหน่วยงานอื่นเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้ผู้สมัครได้ให้ไว้กับผู้รับสมัครงาน รวมถึงอาจมีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานให้กับองค์กรหรือบริษัทในเครือเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการรับเข้าทำงาน หรือองค์กรหรือบริษัทนั้น ๆ ซึ่งในการกำหนดระยะเวลาในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของ

⁹ PDPA PRO, "นายจ้างต้องรู้ ! เก็บข้อมูลอย่างไรให้ถูกกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566 วันที่ 20 กันยายน 2564. แหล่งที่มา: <https://pdpa.pro/blogs/how-to-store-personal-data-legally>

ผู้สมัครงานในกรณีที่ยังไม่ได้มีการจ้างงานเกิดขึ้นนี้ เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานจึงต้องอาศัย ฐานความยินยอมของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล¹⁰ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสามารถเพิกถอนความ ยินยอมได้ โดยความยินยอมต้องชัดแจ้งแยกส่วนจากข้อความอื่น ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งก็คือ ผู้รับสมัครงานต้องทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้ง ผู้สมัครงานไว้ก่อนหรือในขณะที่ยังเก็บรวบรวม¹¹ เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็น¹² มีการแจ้ง วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการขอข้อมูลส่วนบุคคล ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ประเภทของบุคคลหรือหน่วยงานที่ข้อมูลส่วนบุคคลอาจถูกเปิดเผย ข้อมูลและวิธีการติดต่อของผู้รับ สมัครงาน และสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลอย่างชัดเจนและเฉพาะเจาะจง¹³ โดยในกรณีข้อมูล ส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่เข้าข้อยกเว้น ตามมาตรา 24 หรือมาตรา 26 และเมื่อหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์จะมีการ ลบหรือทำลายหรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุตัวตนเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ ซึ่งในขั้นตอนนี้ จะมีทั้งผู้สมัครงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงาน และไม่ได้เข้าทำงาน แบ่งเป็นประเภท ได้ดังนี้

2.1.1.1 ผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับการเรียกตัวเพื่อคัดเลือกให้เข้าทำงาน

ในขั้นตอนนี้ ผู้สมัครงานได้ให้ข้อมูลส่วนบุคคลกับผู้รับสมัครงานแล้ว แต่ผู้รับสมัครงานพิจารณาข้อมูลแล้วไม่รับผู้สมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีการเรียกให้เข้าสอบคัดเลือก หรือไม่เรียกให้ได้รับการสัมภาษณ์ ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้สมัครงานมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามความ ประสงค์ของผู้รับสมัครงาน ไม่เหมาะกับตำแหน่งที่รับสมัคร หรือสมัครงานไม่เป็นไปตามเงื่อนไข ที่กำหนด หรือให้ข้อมูลการสมัครที่เป็นเท็จ เป็นต้น ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับการ คัดเลือกให้เข้าทำงานนี้ ย่อมหมดความจำเป็นต่อผู้รับสมัครงานซึ่งควรลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้สมัคร ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ตามมาตรา 33 (1)

¹⁰ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 19

¹¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 21

¹² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 22

¹³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 23

ได้ให้สิทธิแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการ ลบ หรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

2.1.1.2 ผู้สมัครงานที่ได้รับการเรียกตัว แต่ไม่ได้เข้าทำงาน

ในขั้นตอนนี้ ผู้สมัครงานได้ให้ข้อมูลส่วนบุคคลกับผู้รับสมัครงานแล้ว และอาจมีการให้ข้อมูลเพิ่มเติมในการสอบคัดเลือกหรือการสอบสัมภาษณ์ แต่ผู้รับสมัครงานพิจารณาแล้ว ไม่ได้เลือกผู้สมัครงานเข้าทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้สมัครงานมีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเบื้องต้นแล้ว แต่ยังมีคุณสมบัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับสมัครหรือกับบริษัท หรือผู้สมัครตัดสินใจไม่เข้าทำงานตามที่ได้รับเรียกตัว ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่ได้รับการเรียกตัวแต่ไม่ได้เข้าทำงานนี้ ผู้รับสมัครอาจเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครไว้เป็นระยะเวลาหนึ่งก่อน เพราะอาจเรียกตัวเข้ามาเข้ารับการคัดเลือกในภายหลัง จึงจำเป็นต้องพิจารณาระยะเวลาในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล และต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัคร หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

2.1.1.3 ผู้สมัครงานที่ได้รับการเลือกให้ขึ้นบัญชีรอเข้าทำงาน แต่ไม่ได้ทำงาน

ในขั้นตอนนี้ ผู้สมัครงานได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานแล้ว โดยผู้รับสมัครงานได้รับการขึ้นบัญชีรายชื่อไว้เพื่อรอเรียกเข้าทำงาน แต่ภายหลังมีการยกเลิกบัญชีรายชื่อดังกล่าว ซึ่งอาจเป็นเพราะครบระยะเวลาตามบัญชีรายชื่อนั้นแล้ว หรือผู้รับสมัครงานเห็นว่าการยกเลิกบัญชีเพื่อเปิดรับสมัครใหม่จะเหมาะสมกว่า จึงจะต้องมีการเปิดรับสมัครงานใหม่ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่ได้รับเลือกให้ขึ้นบัญชีรอเข้าทำงาน แต่สุดท้ายไม่ได้เข้าทำงานนี้ ผู้รับสมัครอาจเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครไว้เป็นระยะเวลาหนึ่งก่อน จนพ้นกำหนดระยะเวลาตามบัญชีรายชื่อและต้องเปิดรับสมัครใหม่ จึงจำเป็นต้องพิจารณาระยะเวลาในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล และต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัคร หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้

เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

2.1.1.4 ผู้สมัครงานที่ได้รับเลือกและได้ทำงาน

ในขั้นตอนนี้ ผู้สมัครงานได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานและได้ทำงานกับผู้รับสมัครงาน โดยมีการทำสัญญาจ้างงานเป็นลูกจ้างกับนายจ้าง จึงจำเป็นต้องพิจารณากำหนดระยะเวลาในการเก็บ ข้อมูลส่วนบุคคลว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดเวลา หรือเป็นการจ้างระยะยาว จะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นระยะเวลาเท่าใด จะลบหรือทำลาย หรือทำให้เป็นข้อมูล ส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุตัวตนของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้เมื่อใด

2.1.2 ช่วงระหว่างการจ้างงาน

ผู้สมัครงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้รับสมัครงาน จะต้องมีการทำ สัญญาจ้างกับนายจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดนิยามคำว่า นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้รับ มอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง และกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจ กระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย ในส่วนลูกจ้าง หมายถึง ผู้ตกลงทำงานให้กับนายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร และในส่วน สัญญาจ้าง หมายถึง สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้¹⁴ ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานอาจเกิดขึ้นโดยทำเป็นหนังสือ หรือตกลงด้วยวาจา หรือโดยปริยายเกิดขึ้น โดยพฤติการณ์ว่านายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานและพร้อมจะจ่ายค่าจ้างให้ ซึ่งในการจ้างงาน ลูกจ้างจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน ระยะเวลาการจ้าง ผลสำเร็จของงาน ที่นายจ้างต้องการ โดยปัจจุบันมีการจ้างงานลูกจ้างแบ่งเป็นประเภทได้ 2 ลักษณะ คือ

¹⁴ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 5

2.1.2.1 ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างประจำมีลักษณะเป็นการปฏิบัติงานประจำโดยต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ รวมถึงมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายสูงกว่าลูกจ้างชั่วคราว และมีสิทธิได้รับการประเมินผลงานหรือการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือนตามข้อกำหนดของนายจ้าง มีการทำสัญญาจ้างแรงงานกับนายจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลา หรือสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลาซึ่งสามารถทำงานไปได้จนเกษียณอายุได้ ลูกจ้างจะได้ค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน มีการขึ้นเงินเดือน ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย ลาหยุดประจำปี ลาพักร้อน หรือลาหยุดยาว เนื่องจากการทำงานมาเกิน 10 ปี โดยที่ยังได้รับค่าจ้างอยู่ และมีสิทธิได้รับเงินชดเชยหากถูกให้ออกจากงาน นายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างประจำทำสัญญาจ้างทดลองงานเป็นระยะเวลาหนึ่ง เช่น 90 วัน หรือ 119 วัน ซึ่งหากผลประเมินปฏิบัติงาน ความประพฤติ และคุณสมบัติอื่น ๆ ของการทำงาน ในระหว่างทดลองงานผ่านการประเมิน จะได้ทำสัญญาจ้างงานเป็นลูกจ้างประจำกับนายจ้าง

2.1.2.2 ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราวมีลักษณะการทำงานเป็นการปฏิบัติงานในระดับก่อนที่จะฝึกให้มีความชำนาญโดยยังไม่ได้ใช้ความชำนาญหรือทักษะใด ๆ หรือไม่ได้ใช้ทักษะหรือประสบการณ์ทำงานมาก ซึ่งลักษณะงานจะแตกต่างจากลูกจ้างประจำในเรื่องตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และประสบการณ์ โดยลูกจ้างชั่วคราวเป็นเสมือนผู้ช่วยให้กับลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างในระดับตำแหน่งถัดขึ้นไป ลูกจ้างชั่วคราวเป็นการจ้างงานในระยะสั้นที่มีกำหนดเวลาจ้างแน่นอน เช่น 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี เป็นต้น สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อครบระยะเวลาการจ้าง เว้นแต่นายจ้างและลูกจ้างประสงค์จะต่อสัญญาจ้างกันต่อไป หรือนายจ้างใช้วิธีจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวก่อนเพื่อพิจารณาการปฏิบัติงานและจ้างเป็นลูกจ้างประจำต่อไปได้ ทั้งนี้ ในการจ้างงานลักษณะนี้ อาจไม่มีการระบุเวลาทำงานที่แน่นอนตายตัว โดยนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันปรับเปลี่ยนเวลาทำงานรวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนได้ และมักจะไม่มีการขึ้นเงินเดือน ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับสิทธิสวัสดิการตามข้อกำหนดของแต่ละบริษัท

นอกจากนี้ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว อาจมีการจ้างแบบรายวันโดยจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายวันหรือรายสัปดาห์ การจ้างแบบรายเดือนโดยจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือน รวมถึงการจ้างลูกจ้างแบบรับเหมาค่าแรง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551) มาตรา 11/1 โดยเป็นกรณีที่นายจ้างมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดจัดหาคนมาทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตามให้ถือว่านายจ้างเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงาน¹⁵ นอกจากนี้ ยังมีการจ้างงานลูกจ้างที่มีการเรียกชื่อต่างกันออกไป เช่น¹⁶

- ลูกจ้างแบบ Part-time ซึ่งทำงานน้อยกว่า 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทำงานไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมงต่อวัน มีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้าง มีสิทธิได้รับเงินชดเชย

- ลูกจ้างแบบ Casual ซึ่งเป็นการจ้างงานแบบชั่วคราวที่มีเวลาทำงานไม่แน่นอน ไม่ได้รับสวัสดิการ แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในการทำงานวันหยุด อาจทำงานเป็นกะ โดยทำงานไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมงต่อกะ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ให้ความหมายของ Casual Workers หรือ Casual Labour หรือคนงานจร ว่าเป็นผู้ที่รับจ้างทำงานในระยะเวลานั้น โดยไม่ขึ้นกับสถานประกอบการหรือนายจ้างคนใดโดยเฉพาะ ส่วนมากเป็นแรงงานไม่มีฝีมือและเคลื่อนย้ายไปหางานทำเป็นครั้งคราวตามฤดูกาล ตามความต้องการของตลาดแรงงานหรือตามความพอใจของตนเอง¹⁷

ในช่วงระหว่างการจ้างงานนี้ นายจ้างจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างอย่างครอบคลุมและเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การสมัครเข้าทำงาน การที่ลูกจ้างให้ข้อมูลเพิ่มเติมในการทำสัญญาจ้างแรงงาน การกรอกข้อมูลทะเบียนประวัติลูกจ้าง และข้อมูลส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นใหม่ในช่วงการจ้างงาน โดยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่นายจ้างเก็บรวบรวมไว้ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ได้แก่ รูปถ่าย ชื่อ นามสกุล เลขประจำตัวประชาชน วันเดือนปีเกิด อายุ

¹⁵ ไสว ปาระมี, "พนักงานรับเหมาค่าแรง ตามมาตรา 11/1 " [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 4 ธันวาคม 2565. แหล่งที่มา: <http://www.parameelaw.com>; "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551) มาตรา 11/1 "

¹⁶ Prosofthrmi, "ประเภทการจ้างงาน" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 3 ธันวาคม 2565. แหล่งที่มา: <https://www.prosofthrmi.com>; DAY WORK, "[ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 3 ธันวาคม 2565. แหล่งที่มา: <https://www.daywork.co/blog/worker/employment-types-and-what-is-the-difference>

¹⁷ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "คำศัพท์ด้านแรงงาน Casual Workers,Casual Labour" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 4 ธันวาคม 2565. แหล่งที่มา: <https://www.labour.go.th/index.php/component/seoglossary/1-dictionary/casual-workers-casual-labour>

เพศ ส่วนสูง น้ำหนัก สถานภาพการสมรส ข้อมูลหนังสือเดินทาง และการเข้าออกประเทศ สถานะการเกณฑ์ทหาร ข้อมูลใบขับขี่ รหัสลูกจ้าง ข้อมูลทะเบียนรถ ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติครอบครัว ข้อมูลการติดต่อ ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ผลการประเมินการทำงาน ข้อมูลการลางาน ขาดงาน มาสาย ข้อมูลการสื่อสาร ประวัติการฝึกอบรม ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลสิทธิสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ซึ่งมีผลกับลูกจ้างและคนในครอบครัว ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว (Sensitive Data) เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ศาสนา ลัทธิ ศาสนคติ เช่น สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ลัทธิ ความเชื่อ ปรัชญา ความเห็นทางการเมือง ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ข้อมูลชีวภาพ ไบโอเมตริกซ์ เช่น ลายนิ้วมือ ภาพสแกนใบหน้า ข้อมูลแสดงม่านตา ลายมือ ลายมือชื่อ फिल्मเอกซเรย์ ข้อมูลอัตลักษณ์เสียง ข้อมูลเกี่ยวกับพันธุกรรม หมู่เลือด ข้อมูลตำแหน่งที่อยู่ เช่น พิกัดที่อยู่ในการทำงาน พิกัดที่อยู่ในการติดต่องาน ข้อมูลความประพฤติ ข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น ข้อมูลการใช้ อุปกรณ์ ข้อมูลทางเทคนิค เป็นต้น ซึ่งการจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างไว้เป็นระยะเวลาเท่าใด นายจ้างจะต้องพิจารณาจากลักษณะการจ้างงานของลูกจ้างแต่ละประเภท ตำแหน่งงานของลูกจ้าง รวมถึงเหตุที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างนั้น ในการดำเนินคดีด้วย

2.1.3 ช่วงหลังการจ้างงาน

เมื่อลูกจ้างได้ปฏิบัติงานกับนายจ้างจนเกษียณอายุงาน หรือครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้าง หรือลูกจ้างได้ลาออกจากงาน หรือถูกให้ออกหรือไล่ออกจากงานแล้ว ภายหลังจากที่ลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างของนายจ้างไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด ๆ ก็ตาม นายจ้างจะต้องพิจารณาว่า ข้อมูลของลูกจ้างตั้งแต่การสมัครเข้าทำงาน ข้อมูลในระหว่างการทำงาน จนถึงวันพ้นสภาพการจ้างงาน จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างไว้เป็นระยะเวลาเท่าใด โดยมีข้อพิจารณาดังนี้

2.1.3.1 ประเภทการจ้างลูกจ้างที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล

ประเภทของการจ้างงานลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราว ย่อมมีความสำคัญต่อการพิจารณาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ลูกจ้างประจำซึ่งมีลักษณะการจ้างเป็นประจำและต้องปฏิบัติงานกับนายจ้างยาวนานกว่าลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่ง และลูกจ้างประจำต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว จึงจำเป็นต้องพิจารณาความเหมาะสมของระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

2.1.3.2 ตำแหน่งของลูกจ้างที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล

ตำแหน่งของลูกจ้างที่การปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจมาก โดยอาจเป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนินการขององค์กรธุรกิจ เช่น ผู้จัดการ หรือเป็นผู้จัดทำบัญชี เช่น พนักงานการเงินบัญชี หรือเป็นผู้นำสินค้าของบริษัทไปออกโฆษณาขาย หรือเป็นผู้ไปให้บริการกับลูกค้าของบริษัท เช่น พนักงานขายสินค้าและบริการ หรือเป็นผู้คิดค้นและผลิตสินค้าของบริษัท เช่น พนักงานฝ่ายการผลิต หรือเป็นวิศวกรของบริษัท เป็นต้น อาจมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้มีข้อมูลที่เพียงพอในกรณีที่บริษัทต้องถูกตรวจสอบโดยหน่วยงานใด หรือต้องมีการฟ้องร้องดำเนินคดีกับลูกจ้างที่อาจกระทำความผิดในระหว่างการจ้าง

2.1.3.3 ตำแหน่งของลูกจ้างที่ไม่จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล

ตำแหน่งของลูกจ้างที่การปฏิบัติงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจมาก โดยอาจเป็นเพียงผู้นำเอกสารของนายจ้างไปส่งถึงผู้รับ เช่น พนักงานเดินเอกสาร เป็นต้น เมื่อพ้นสภาพการจ้างอาจไม่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้

2.1.3.4 ลักษณะการพ้นสภาพการจ้างงานที่มีความจำเป็นต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล

การพ้นสภาพการจ้างงาน เป็นการยุติสัญญาในการจ้างงานตามกฎหมายระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานให้แก่นายจ้างและไม่ได้รับค่าตอบแทนจากนายจ้าง

การพ้นสภาพการจ้างงานเกิดขึ้นได้หลายสาเหตุ การพ้นสภาพการจ้างงานจากการเลิกจ้างในบางกรณีทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 118 หรืออาจไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 119 ได้ โดยลูกจ้างอาจเห็นว่า นายจ้างใช้ดุลพินิจพิจารณาเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม และอาจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นเหตุให้นายจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนเสียหายได้ หรือลูกจ้างอาจปฏิบัติงานซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างใดอย่างหนึ่งให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และเป็นผลให้ตัวลูกจ้างเองมีความรับผิดชอบจากการปฏิบัติงานตามไปด้วย จึงได้ลาออกจากงานเพื่อหนีความรับผิดชอบ หรือหากลูกจ้างเสียชีวิตเนื่องมาจากการทำงาน จะทำให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าทดแทนให้แก่บุคคลที่กฎหมายกำหนด จึงเป็นเหตุให้เกิดการเรียกร้องสิทธิ การตรวจสอบ หรือการดำเนินคดีได้ ทั้งนี้ ลักษณะของการพ้นสภาพการจ้างงาน ได้แก่

(1) ไล่ออก ปลดออก ให้ออก

การที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไล่ออกจากงาน ให้ออกจากงาน หรือปลดออกจากงาน เป็นการเลิกสัญญาจ้างโดยอาจเกิดจากสาเหตุที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง ข้อกำหนดของบริษัท สภาพการจ้างของบริษัท ปฏิบัติตัวไม่เหมาะสม มีทัศนคติหรือบุคลิกที่ไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง กระทำผิดกฎหมาย ละทิ้งหน้าที่ หรือไม่ผ่านการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งการเลิกจ้างในกรณีนี้ ลูกจ้างอาจทราบก่อนโดยนายจ้างได้บอกกล่าวล่วงหน้าแล้ว หรืออาจเกิดขึ้นโดยฉับพลันโดยลูกจ้างไม่อาจเตรียมตัวได้ทัน หรือเนื่องจากนายจ้างสามารถให้ลูกจ้างออกจากงานได้ทันทีโดยไม่ต้องมาทำงานอีกต่อไป แต่ต้องจ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่ต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าว และให้ลูกจ้างออกกจากงานทันที¹⁸ การเลิกจ้างในลักษณะนี้ อาจทำให้เกิดความไม่พอใจให้กับลูกจ้าง หรือเห็นว่านายจ้างไม่เป็นธรรม ซึ่งสามารถสร้างปัญหากับนายจ้างให้ได้รับความเสียหายหรือเป็นเหตุให้ต้องมีการดำเนินคดีได้

¹⁸ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 17 วรรคสอง วรรคสาม มาตรา 17/1

(2) ลาออกจากงาน

การลาออกจากงานของลูกจ้าง เป็นกรณีที่ลูกจ้างบอกเลิกนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้างแก่ฝ่ายนายจ้าง โดยไม่ได้เกิดจากการกระทำของนายจ้างเพื่อไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป จึงไม่เป็นการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง โดยการลาออกจากงานของลูกจ้างต้องเป็นโดยความสมัครใจยินยอมของลูกจ้าง ไม่ได้เกิดจากการถูกข่มขู่ ฉ้อฉลหลอกลวงจากนายจ้าง การลาออกลูกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้างทราบก่อนอย่างน้อย 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง ถ้าลาออกทันทีไม่บอกกล่าวและทำให้เกิดความเสียหายกับนายจ้าง ลูกจ้างอาจถูกนายจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายได้ แต่ถ้าลูกจ้างได้บอกกล่าวการลาออกล่วงหน้าแล้ว นายจ้างจะให้ออกทันทีโดยจ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างที่ควรจะได้รับหากทำงานไปจนถึงวันลาออกมีผลเพื่อให้ลูกจ้างออกจากงานไปก็ได้

(3) ครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง

สัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างไว้แน่นอน เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้าง และนายจ้างลูกจ้างไม่ตกลงต่อสัญญากันต่อไป ย่อมเป็นผลให้สัญญาจ้างเลิกกัน โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 โดยมีข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง หากเป็นงานตามโครงการซึ่งต้องไม่ใช่งานตามปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง โดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือเป็นงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงระยะเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสี่ประกอบวรรคสาม

(4) เกษียณอายุ

การเกษียณอายุงานเป็นเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118/1 โดยแต่ละบริษัทจะกำหนดการเกษียณอายุโดยใช้เกณฑ์อายุที่แตกต่างกันได้ เช่น มีกำหนดการเกษียณอายุก่อนครบ 60 ปีบริบูรณ์ให้ถือว่าเกษียณอายุเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือสัญญาจ้าง หรือข้อตกลงระหว่าง

นายจ้างและลูกจ้าง หรือเกษียณอายุ 60 ปี บริบูรณ์ หรือเกษียณอายุเกินกว่า 60 บริบูรณ์ หรือไม่ได้กำหนดไว้ ลูกจ้างมีสิทธิขอเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ 60 ปีขึ้นไปและให้มีผลเมื่อครบ 30 วัน หลังการแสดงเจตนา การเลิกจ้างโดยเกษียณอายุนี้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

(5) ลูกจ้างเสียชีวิต

กรณีลูกจ้างเสียชีวิต ย่อมต้องเป็นการพ้นสภาพการจ้างไปโดยปริยาย โดยหากเป็นกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง¹⁹ ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้าง โดยตามมาตรา 16 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง²⁰ และตามมาตรา 20 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่บุคคลที่กฎหมายกำหนด²¹ นอกจากนี้ ในบางบริษัทอาจมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือในการจัดการงานศพของลูกจ้าง หรือเงินอื่นใดเนื่องมาจากความตายของลูกจ้างไว้ ซึ่งจะก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องแก่ทายาทของลูกจ้างได้อีกด้วย

2.2 หน้าที่ตามกฎหมายของนายจ้างในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

นายจ้างไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ย่อมต้องเป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง โดยนายจ้างอาจให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล ทำหน้าที่เป็นผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง โดยดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามคำสั่งหรือในนามของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างโดยบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ดำเนินการดังกล่าวไม่เป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ซึ่งมีข้อพิจารณาหน้าที่ของนายจ้างในการกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

¹⁹ "พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537." มาตรา 5

²⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 16

²¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 20

ซึ่งหมายความว่ารวมถึงผู้สมัครงาน ลูกจ้างปัจจุบันที่อยู่ระหว่างการจ้างงาน และอดีตลูกจ้างที่ออกจาก
การจ้างงานไปแล้ว ดังนี้

2.2.1 หน้าที่โดยทั่วไป

เมื่อองค์กรธุรกิจเป็นผู้มีข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน จึงเป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล
และมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ลูกจ้าง
ปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง ตั้งแต่ในขั้นตอนการรับสมัครงาน ระหว่างการจ้างงาน และภายหลังการจ้าง
งาน โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น นายจ้างมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่
จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่แจ้งไว้อย่างชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมายโดยได้รับความยินยอมจาก
เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย ซึ่งการขอความยินยอมต้องกระทำโดยชัด
แจ้งเป็นหนังสือหรือผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เว้นแต่โดยสภาพไม่อาจขอความยินยอมด้วยวิธีดังกล่าว
ได้ ในการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล นายจ้างต้องแจ้งวัตถุประสงค์ของการ
เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และการขอความยินยอมนั้นต้องแยกส่วนออกจาก
ข้อความอื่นอย่างชัดเจน มีแบบหรือข้อความที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าใจได้ รวมทั้งใช้ภาษาที่อ่านง่าย
และไม่เป็นการหลอกลวงหรือทำให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเข้าใจผิดในวัตถุประสงค์ดังกล่าว หรือจะ
เป็นกรณีที่นายจ้างขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามแบบที่คณะกรรมการคุ้มครอง
ข้อมูลส่วนบุคคลประกาศกำหนดก็ได้ โดยในการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลนั้น
ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการให้ความ
ยินยอม และนายจ้างต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบว่า จะถอนความยินยอมเสียเมื่อใดก็ได้
โดยง่ายเช่นเดียวกับการให้ความยินยอม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย
ข้อมูลส่วนบุคคลที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลให้ความยินยอมไปแล้ว การถอนความยินยอมจะมี
ผลกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องใด นายจ้างต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบถึง
ผลกระทบนั้น²²

นายจ้างต้องทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้ง
เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไว้ก่อนหรือในขณะที่เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

²² "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 19

บุคคลที่แตกต่างไปจากวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งไว้จะกระทำมิได้ เว้นแต่ได้แจ้งวัตถุประสงค์ใหม่นั้น ให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบและได้รับความยินยอมก่อนเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยแล้ว หรือมีบทบัญญัติตามกฎหมายให้กระทำได้²³

การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ให้เก็บรวบรวมได้เท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล²⁴ และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบก่อนหรือในขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลถึงวัตถุประสงค์เพื่อการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้หรือเปิดเผย แจ้งให้ทราบว่า เป็นการให้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย หรือสัญญา หรือมีความจำเป็นต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อเข้าทำสัญญา รวมทั้งแจ้งถึงผลกระทบที่เป็นไปได้จากการไม่ให้ข้อมูล แจ้งระยะเวลาที่จะมีการเก็บรวบรวม และระยะเวลาในการเก็บรวบรวมไว้ ในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้ชัดเจน ให้กำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม แจ้งประเภทของบุคคลหรือหน่วยงานที่ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมอาจถูกเปิดเผย แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล สถานที่ติดต่อ และวิธีการติดต่อ แจ้งสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล²⁵

นอกจากนี้ นายจ้างต้องจัดให้มีระบบจัดเก็บที่ดี มีการจัดการ วิเคราะห์ข้อมูล ต้องมีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทั้งต่อระบบและบุคคลที่จัดเก็บข้อมูลอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการสูญหาย เข้าถึง ใช้ เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปราศจากอำนาจหรือโดยมิชอบ และต้องทบทวนมาตรการดังกล่าวเมื่อมีความจำเป็นหรือเมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสมตามมาตรฐานขั้นต่ำที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ในกรณีที่ต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลหรือนิติบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ต้องดำเนินการเพื่อป้องกันมิให้ผู้รับนั้นใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปราศจากอำนาจหรือโดยมิชอบ ต้องจัดให้มีระบบตรวจสอบเพื่อลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการเก็บรักษา หรือที่ไม่เกี่ยวข้องหรือเกินความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น หรือตามที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอ หรือที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ถอนความยินยอม เว้นแต่เก็บรักษาเพื่อวัตถุประสงค์ตามกฎหมาย ต้องแจ้งเหตุละเมิด

²³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 21

²⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 22

²⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 23

ข้อมูลส่วนบุคคลแก่สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด และแจ้งแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลพร้อมแนวทางการเยียวยาโดยไม่ชักช้า²⁶ เป็นต้น

ทั้งนี้ หากนายจ้างฝ่าฝืนไม่ดำเนินการตามกฎหมายย่อมมีความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งแนวทางพิจารณาระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน และถูกจ้างตามหน้าที่ของนายจ้างมีดังนี้

2.2.1.1 ฐานทางกฎหมาย

การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของนายจ้าง ต้องมีฐานทางกฎหมายรองรับ โดยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 19 ได้กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะกระทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ หากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ให้ความยินยอมไว้ก่อนหรือในขณะนั้น เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย โดยในส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ต้องเก็บรวบรวมเท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งตาม มาตรา 24 ได้กำหนดห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย และในส่วนของการใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ตามมาตรา 27 ได้กำหนดห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมตามมาตรา 24 หรือมาตรา 26 ดังนั้น จึงมีฐานกฎหมายในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

(1) ฐานความยินยอม (Consent)

เป็นกรณีที่เจ้าของข้อมูลได้สมัครใจให้ความยินยอมกับผู้ควบคุมข้อมูลเพื่อประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลก่อนหรือในขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล มีการแจ้งวัตถุประสงค์และขอบเขตของการขอข้อมูลอย่างชัดเจนและเฉพาะเจาะจง และเจ้าของข้อมูลสามารถเพิกถอนความยินยอมได้ โดยความยินยอมต้องชัดแจ้งแยกส่วนจากข้อความอื่น เช่น ทำเป็นหนังสือหรือระบบ

²⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 37

อิเล็กทรอนิกส์ และผู้ควบคุมข้อมูลต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระของเจ้าของข้อมูลเป็นสำคัญ โดยความยินยอมจะต้องไม่เป็นเงื่อนไขในการให้หรือรับบริการใด ๆ โดยในกรณีข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 24 หรือมาตรา 26

(2) ฐานเอกสารประวัติศาสตร์ วิจัย สถิติ (Research)

เป็นกรณีเข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (1) ซึ่งผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อเป็นการประมวลผลบนฐานของการทำบันทึกจดหมายเหตุ วิจัย หรือสถิติซึ่งได้จัดให้มีมาตรการปกป้องที่เหมาะสม เพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(3) ฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล (Vital Interest)

เป็นกรณีเข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (2) ซึ่งผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อเป็นการประมวลผลข้อมูลมีความจำเป็นต่อการปกป้องประโยชน์สำคัญต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของเจ้าของข้อมูล ซึ่งจะใช้ฐานนี้ในกรณีที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถให้ความยินยอมได้ เช่น เจ้าของข้อมูลอยู่ในภาวะใกล้จะเป็นอันตรายต่อชีวิตและรู้สึกตัว ไม่สามารถให้ความยินยอมในการให้ข้อมูลได้ จึงมีความจำเป็นต้องขอข้อมูลจากผู้ใกล้ชิดหรือประวัติการรักษาจากที่อื่นเพื่อปกป้องรักษาชีวิตของเจ้าของข้อมูล

(4) ฐานปฏิบัติตามสัญญา (Contract)

เป็นกรณีเข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (3) ซึ่งผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อจำเป็นที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

ซึ่งเป็นคู่สัญญาจะต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลแก่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อเข้าทำสัญญาทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษร หรือจำเป็นเพื่อปฏิบัติตามสัญญา หรือเพื่อใช้ในการดำเนินการตามคำขอของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อนเข้าทำสัญญานั้น โดยไม่รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลที่สาม เช่น คู่สมรส แต่ข้อมูลส่วนบุคคลตามฐานนี้ ไม่รวมถึงข้อมูลที่มีความอ่อนไหวตามมาตรา 26 ซึ่งอาจต้องขอความยินยอมโดยชัดแจ้ง

(5) ฐานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Task)

เป็นกรณีเข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (4) ซึ่งผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อจำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล หรือปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจรัฐที่ได้มอบให้แก่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในฐานนี้มักเป็นพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทั้งนี้ การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามหลักการนี้ยังคงต้องคำนึงถึงความจำเป็น หลักความโปร่งใส และหลักการความปลอดภัยของข้อมูลผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลยังคงมีหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลนั้น²⁷

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

(6) ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate Interest)

เป็นกรณีเข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (5) ซึ่งผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อเป็นกรณีจำเป็นต่อการดำเนินการเพื่อประโยชน์อันชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือของบุคคลหรือนิติบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอย่างสมเหตุสมผล โดยเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลย่อมคัดค้านได้

²⁷ HR Consultant by Wimolmas, "EP.2 หลักการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล-กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA " [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 4 ธันวาคม 2565. แหล่งที่มา: <https://www.hrconsultant.training/post/lawful-basis-for-processing>.

เว้นแต่ประโยชน์ดังกล่าวมีความสำคัญน้อยกว่าสิทธิขั้นพื้นฐานในข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจึงต้องพิจารณาถึงประโยชน์อันชอบธรรมที่ไม่เป็นการขัดสิทธิและประโยชน์ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายแตกต่างกับฐานความจำเป็นในการปฏิบัติตามสัญญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (3) เนื่องจากกรณีตามมาตรา 24 (5) นี้เป็นการกระทำต่อข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาโดยไม่จำเป็นต้องเป็นกรณีที่มีกฎหมายกำหนดไว้ แต่เป็นการกระทำต่อข้อมูลซึ่งผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีความผูกพันกับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล รวมทั้งไม่จำเป็นต้องเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลและเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล แต่เป็นการดำเนินการของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการบริหารจัดการหรือเพื่อประโยชน์อื่นของตนหรือขององค์กรนั้น²⁸ โดยฐานนี้ไม่รวมถึงการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงานของรัฐในฐานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะซึ่งมีกำหนดไว้อยู่แล้วตามมาตรา 24 (4) แต่ต้องพิจารณาถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล โดยอาจพิจารณาจากสิทธิขั้นพื้นฐานในข้อมูลส่วนบุคคลตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ตามความจำเป็นซึ่งได้สัดส่วนกับวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยทำให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และไม่ส่งผลกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเกินความคาดหมายอย่างสมเหตุสมผลของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

การที่นายจ้างขอความยินยอมเพื่อการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง อาจไม่สามารถอาศัยฐานความยินยอมได้แต่เพียงอย่างเดียว เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างมีอำนาจการต่อรองที่ต่างกัน ลูกจ้างอาจจำเป็นต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลบางประการซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพราะกังวลต่อผลเสียที่จะตามมา เช่น ผลต่อการจ้างงาน หรือผลต่อการพิจารณาการทำงานของลูกจ้างจากนายจ้าง ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจึงต้องอาศัยฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยต้องเป็นการประมวลผลที่มีขอบเขตอย่าง

²⁸ คนธิป ทองรวีวงศ์, คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, หน้า 201-202.

ชัดเจนและโปร่งใส (limiting to the process & transparency) เพื่อไม่ให้เป็นการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานในข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างได้

(7) ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal Obligations)

เป็นกรณีเข้าข่ายยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (6) ซึ่งผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเนื่องจากมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบัญญัติของกฎหมาย หรือกระทำโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ใดโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือตามคำสั่งของหน่วยงานรัฐที่มีอำนาจ เพื่อไม่ต้องขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลอีก ซึ่งหากยังมีทางเลือกอื่นที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลสามารถดำเนินการได้ ก็เข้ากรณีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย

นอกจากฐานกฎหมายในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างแล้ว นายจ้างต้องมีหน้าที่ตามฐานกฎหมายในการใช้และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล (Use and disclose of personal data) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. มาตรา 27 โดยนายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องไม่ใช่หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานและลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. มาตรา 24 หรือมาตรา 26²⁹

2.2.1.2 ความเป็นธรรมและโปร่งใส

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส (Lawfulness, Fairness and Transparency) โดยมีข้อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ดังนี้³⁰

²⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 139.

³⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 125.

(1) หน้าที่ภายใต้ฐานหรือเหตุที่ชอบด้วยกฎหมาย โดยมาตรา 19 กำหนดให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลต้องให้ความยินยอมก่อนหรือขณะที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่มีกฎหมายกำหนดให้ทำได้ หรือเข้าเหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 24 ตามมาตรา 25 กำหนดผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องไม่เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจากแหล่งอื่นที่ไม่ใช่ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรง เว้นแต่แจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบ และได้รับความยินยอม นอกจากข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขมาตรา 24 แล้ว มาตรา 26 กำหนดฐานหรือเหตุทางกฎหมายสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลชนิดพิเศษ ในส่วนการใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ตามมาตรา 27 ได้กำหนดไม่ให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอม เว้นแต่เข้าเหตุอื่นที่กฎหมายกำหนด และในกรณีที่บุคคลหรือนิติบุคคลที่ได้รับข้อมูลส่วนบุคคลมาจากการเปิดเผยดังกล่าวต้องไม่ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์อื่นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งไว้กับผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในการขอรับข้อมูลส่วนบุคคลนั้น และหากมีการส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังต่างประเทศ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องดำเนินการภายใต้มาตรา 28 และ 29

(2) หน้าที่เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลอย่างจำกัดภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด โดยต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็น เก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และสมบูรณ์ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องใช้ข้อมูลส่วนบุคคลอย่างจำกัดภายใต้วัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบ และต้องมีระบบการตรวจสอบเพื่อลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นระยะเวลาการเก็บรักษา

(3) หน้าที่รักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องมีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสมโดยไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

(4) หน้าที่แจ้งรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนดแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การเก็บรวบรวม ใช้

หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบ และไม่ดำเนินการเกินกว่าขอบ
วัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งไว้

(5) หน้าที่ปฏิบัติตามคำขอของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล โดยผู้ควบคุมข้อมูล
ส่วนบุคคลต้องดำเนินการตามคำขอที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลกระทำโดยอาศัยสิทธิโดยชอบด้วย
กฎหมายของตน เช่น มีระบบรองรับการยื่นคำขอและการจัดการคำขอใช้สิทธิ

(6) หน้าที่จัดให้มีกระบวนการในการตรวจสอบ ติดตาม การปฏิบัติตาม
กฎหมาย โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องมีหน้าที่ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น
หน้าที่บันทึกการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล หน้าที่จัดให้มีเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
(Data Protection Officer หรือ DPO) หน้าที่แต่งตั้งตัวแทนผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล
ในราชอาณาจักร เป็นต้น

2.2.1.3 การรักษาความมั่นคงปลอดภัย

การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล เป็นการกำหนดมาตรการในการรักษา
ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลที่เหมาะสมเพื่อป้องกันความเสี่ยงภัยใด ๆ ที่อาจจะทำให้
ข้อมูลนั้นสูญหาย ทำลาย เข้าถึง ใช้ ดัดแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยโดยมิชอบ³¹ โดยพระราชบัญญัติ
คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดหน้าที่ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไว้หลายกรณี
แต่หน้าที่ประการหนึ่งที่เป็นต้นเหตุสำคัญในการประกอบธุรกิจ คือ หน้าที่ตามมาตรา 37 (1) ที่กำหนดให้
นายจ้างต้องจัดให้มีมาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการสูญหาย
เข้าถึง ใช้ เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปราศจากอำนาจหรือโดยมิชอบ
และต้องทบทวนมาตรการดังกล่าวเมื่อมีความจำเป็นหรือเมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มี
ประสิทธิภาพในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำ

³¹ อริยพร โพธิ์ใส, "หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 29 เมษายน 2566.
แหล่งที่มา:

https://www.senate.go.th/assets/portals/93/fileups/272/files/S%E0%B9%88ub_Jun/11al/all74.pdf

ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด³² โดยตามมาตรา 37 (4) หากมีการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล ต้องแจ้งเหตุการณ์ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลแก่สำนักงานโดยไม่ชักช้าภายใน 72 ชั่วโมง นับแต่ทราบเหตุเท่าที่จะสามารถกระทำได้ เว้นแต่การละเมิดดังกล่าวไม่มีความเสี่ยงสูงที่จะมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ให้แจ้งเหตุการณ์ละเมิดให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบพร้อมกับแนวทางการเยียวยาโดยไม่ชักช้าด้วย ทั้งนี้การแจ้งดังกล่าวและช้อยกเว้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ในส่วนผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลได้มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลเช่นกัน โดยตามมาตรา 40 (2) ได้กำหนดให้ผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่จัดให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการสูญหาย เข้าถึง ใช้ เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปราศจากอำนาจหรือโดยมิชอบ รวมทั้งแจ้งให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลทราบถึงเหตุการณ์ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลที่เกิดขึ้น

ตามประกาศกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เรื่อง มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2563 ได้กำหนดให้ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล หมายความว่า การธำรงไว้ซึ่งความลับ (confidentiality) ความถูกต้องครบถ้วน (integrity) และสภาพพร้อมใช้งาน (availability) ของข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการสูญหาย เข้าถึง ใช้ เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยมิชอบ โดยตามข้อ 4 ได้กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลให้แก่บุคลากร พนักงาน ลูกจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ รวมถึงสร้างเสริมความตระหนักรู้ด้านความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้กับกลุ่มบุคคลดังกล่าวปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ข้อ 5 ได้กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องจัดให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งควรครอบคลุมถึงมาตรการป้องกันด้านการบริหารจัดการ (administrative safeguard)³³ โดยเป็นการระบุผู้รับผิดชอบในองค์กรเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล เช่น นโยบายการรักษาความปลอดภัยทางสารสนเทศ (Information

³² ศุภวัชร มัลลานนท์, "หน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 13 มกราคม 2566. แหล่งที่มา: <https://www.kaohoon.com/column/321761>

³³ "ประกาศกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เรื่อง มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2563 "ข้อ 3 - ข้อ 5

security policy) ความร่วมมือหรือประสานงานระหว่างบุคคลที่รับผิดชอบภายในองค์กร มาตรการควบคุมการเข้าถึงอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้รับผลกระทบ การปรับปรุงหรือประเมินความเสี่ยงตามกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม โดยอาจมีการจัดทำเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติ³⁴ มาตรการป้องกันด้านเทคนิค (technical safeguard)³⁵ โดยเป็นความปลอดภัยทางสารสนเทศ (IT Security)³⁶ ที่ต้องมีความมั่นคงปลอดภัยในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลผ่านระบบเครือข่ายและระบบสารสนเทศ ทั้งข้อมูลที่เก็บรักษาในคอมพิวเตอร์ ระบบออนไลน์ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เชื่อมต่อกับอุปกรณ์ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลที่อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลได้ และมาตรการป้องกันทางกายภาพ (physical safeguard)³⁷ ซึ่งเป็นการกระทำทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงข้อมูล เช่น การเข้าถึงสถานที่หรือแฟ้มหรือเอกสารที่จัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล การจัดเก็บ รวบรวม การใช้ การทำซ้ำ หรือทำลายแฟ้มหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยมาตรการทั้ง 3 ประการดังกล่าวเป็นข้อกำหนดในเรื่องการเข้าถึงหรือควบคุมการใช้งานข้อมูลส่วนบุคคล (access control) โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วยการดำเนินการ ดังต่อไปนี้³⁸

(1) การควบคุมการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลและอุปกรณ์ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยคำนึงถึงการใช้งานและความมั่นคงปลอดภัย

(2) การกำหนดเกี่ยวกับการอนุญาตหรือการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล

(3) การบริหารจัดการการเข้าถึงของผู้ใช้งาน (user access management) เพื่อควบคุมการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลเฉพาะผู้ที่ได้รับอนุญาตแล้ว

³⁴ ฌาณิป ทองรวีวงศ์, คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, หน้า 369-370.

³⁵ "ประกาศกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เรื่อง มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2563 "ข้อ 5

³⁶ ฌาณิป ทองรวีวงศ์, คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, หน้า 369-371.

³⁷ "ประกาศกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เรื่อง มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2563 "ข้อ 5

³⁸ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 5

(4) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใช้งาน (user responsibilities) เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับอนุญาต การเปิดเผย การล่วงรู้ หรือการลักลอบทำสำเนาข้อมูลส่วนบุคคล การลักขโมยอุปกรณ์จัดเก็บหรือประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล

(5) การจัดให้มีวิธีการเพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนหลังเกี่ยวกับการเข้าถึง เปลี่ยนแปลง ลบ หรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล ให้สอดคล้องเหมาะสมกับวิธีการและสื่อที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

ทั้งนี้ ตามข้อ 6 ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอาจเลือกใช้มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างไปจากประกาศฉบับนี้ได้ หากมาตรฐานดังกล่าวมีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไม่ต่ำกว่าที่กำหนดในประกาศนี้ได้³⁹

2.2.1.4 สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไว้ดังนี้

(1) สิทธิในการถอนความยินยอม

ตามมาตรา 19 ได้กำหนดให้ในกรณีที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลได้ขอความยินยอมในการเก็บ รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจะมีสิทธิในการถอนความยินยอมได้ และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องปฏิบัติตามสิ่งที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอมา ดังนั้น จึงสามารถอ้างอิงความยินยอมในการถอนความยินยอมในกรณีที่ไม่สามารถอ้างอิงตามกฎหมายอื่น ๆ ได้⁴⁰

³⁹ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 3 - ข้อ 6

⁴⁰ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 19

(2) สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล

ตามมาตรา 30 ได้กำหนดให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิขอเข้าถึงและขอรับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องตนซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล หรือขอให้เปิดเผยถึงการได้มาซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวที่ตนไม่ได้ให้ความยินยอม ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องปฏิบัติตามคำขอจะสามารถปฏิเสธได้เฉพาะในกรณีเป็นการปฏิเสธตามกฎหมายหรือคำสั่งศาล และการเข้าถึงและขอรับสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลนั้นจะส่งผลกระทบที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น⁴¹

(3) สิทธิในการแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคล

ตามมาตรา 35 ได้กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องดำเนินการให้ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด โดยเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องดำเนินการโดยเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่ต้องร้องขอ แต่หากผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ดำเนินการดังกล่าว เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลย่อมมีสิทธิในการแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลได้ โดยตามมาตรา 36 ได้กำหนดในกรณีที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการตามมาตรา 35 หากผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ดำเนินการตามคำร้องขอ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องบันทึกคำร้องขอของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลพร้อมด้วยเหตุผลไว้ในรายการตามมาตรา 39⁴²

(4) สิทธิในการลบข้อมูลส่วนบุคคล

ตามมาตรา 33 ได้กำหนดให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสามารถใช้สิทธิในการขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลของตนไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องปฏิบัติตาม หากผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ดำเนินการ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิร้องเรียนต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเพื่อสั่งให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการได้ ทั้งนี้ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลสามารถ

⁴¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 30

⁴² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 35 - 36

ปฏิเสธคำร้องขอได้ เมื่อการร้องขอนั้นขัดต่อกฎหมาย หรือเข้าข้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนด⁴³ ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดต่อไป

(5) สิทธิในการคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล

ตามมาตรา 32 เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิคัดค้านการการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับตนเมื่อใดก็ได้ หากเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้โดยได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอม เว้นแต่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลพิสูจน์ได้ว่ามีเหตุอันชอบด้วยกฎหมายที่สำคัญยิ่งกว่า หรือเป็นไปเพื่อก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกข้อต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย นอกจากนั้น เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิคัดค้านได้ เมื่อการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการตลาดแบบตรง หรือเพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติ เว้นแต่เป็นการจำเป็น เพื่อดำเนินการทางธุรกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล โดยเมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลใช้สิทธิคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวแล้ว ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่สามารถเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นต่อไปได้ หากผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลปฏิเสธการคัดค้าน ต้องบันทึกการปฏิเสธพร้อมเหตุผลไว้ในรายการตามมาตรา 39

(6) สิทธิในการขอให้ระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล

ตามมาตรา 34 เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อผู้ควบคุมข้อมูลอยู่ระหว่างการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 36 ซึ่งในระหว่างดำเนินการอาจมีการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลได้ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจึงมีสิทธิขอให้ระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลได้ หรือเมื่อเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องลบหรือทำลายเนื่องจากมีการประมวลผลโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา 33 (4) แต่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลขอให้ระงับการใช้แทน หรือเมื่อข้อมูลส่วนบุคคลหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม แต่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีความจำเป็นต้องขอให้เก็บรักษาไว้เพื่อใช้ในการก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตาม

⁴³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 33

กฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือเมื่อผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอยู่ระหว่างการพิสูจน์เพื่อปฏิเสธการคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลว่าข้อมูลส่วนบุคคลนั้นสามารถประมวลผลได้ตามมาตรา 24 (4) หรือ 24 (5) เนื่องจากมีเหตุอันชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา 32 (1) หรือข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอยู่ระหว่างการตรวจสอบว่าจำเป็นเพื่อดำเนินภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 32 (3) เพื่อปฏิเสธการคัดค้านของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 32 วรรคสาม⁴⁴

(7) สิทธิในการให้ออนย้ายข้อมูลส่วนบุคคล

ตามมาตรา 31 เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิขอรับข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตนจากผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลได้ และมีสิทธิในการขอให้โอนย้ายข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้ให้ความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมาย หรือเป็นข้อมูลที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องขอความยินยอม หรือเป็นข้อมูลส่วนบุคคลอื่นตามมาตรา 24 ไปยังผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอื่นโดยตรง และมีสิทธิในการขอรับข้อมูลที่โอนไปดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ การโอนย้ายข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวต้องไม่ขัดขัดทางวิธีการและเทคนิค และไม่ขัดต่อกฎหมาย สัญญา หรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น⁴⁵

(8) สิทธิในการได้รับแจ้งรายละเอียดตามที่กฎหมายคุ้มครองข้อมูล

ส่วนบุคคลกำหนด

เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิได้รับแจ้งข้อมูลหรือรายละเอียดจากผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในหลายกรณี เช่น สิทธิที่จะได้รับแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 23 สิทธิได้รับแจ้งรายละเอียดไปพร้อมกับการขอความยินยอมตามมาตรา 24 หรือมาตรา 27 กรณีข้อมูลส่วนบุคคลชนิดพิเศษตามมาตรา 26 หากอาศัยเหตุหรือฐานความยินยอมก็ต้องแจ้งรายละเอียดให้เจ้าของข้อมูลทราบเช่นกัน สิทธิได้รับการแจ้งวัตถุประสงค์ใหม่พร้อมขอความยินยอมก่อนตามมาตรา 21 เมื่อผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะทำการแตกต่างจากวัตถุประสงค์ที่แจ้งไว้แล้วตามมาตรา 23

⁴⁴ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 34

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 31

สิทธิที่จะได้รับแจ้งให้ทราบถึงผลกระทบจากการถอนความยินยอมตามมาตรา 19 สิทธิที่จะได้รับการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 40 และสิทธิที่จะได้รับการแจ้งเหตุการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล⁴⁶

2.2.2 ข้อพิจารณาเกี่ยวกับระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล

การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 22 ได้กำหนดให้เก็บรวบรวมได้เท่าที่จำเป็นภายใต้ระยะเวลาที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งตามมาตรา 23 (3) ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบก่อนหรือในขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่จะมีการเก็บรวบรวม และระยะเวลาที่เก็บรวบรวมไว้ ทั้งนี้ ในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาดังกล่าวได้ชัดเจน ให้กำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม⁴⁷ และตามมาตรา 37 (3) ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่จัดให้มีระบบการตรวจสอบเพื่อดำเนินการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการเก็บรักษา หรือไม่เกี่ยวข้องหรือเกินความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น หรือตามที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอ หรือที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ถอนความยินยอม เว้นแต่เก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น...⁴⁸ จึงเห็นได้ว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจะเก็บรวบรวมได้เท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องแจ้งวัตถุประสงค์และกำหนดระยะเวลาที่ใช้เก็บรวบรวมไว้ โดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้แน่นอนตายตัว แต่กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่ที่จะต้องกำหนดระยะเวลาภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น โดยเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้แล้ว ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่จะต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย

ระยะเวลาเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับเหตุหรือฐานทางกฎหมาย โดยจะต้องมีฐานทางกฎหมายรองรับ ในกรณีเก็บรักษาข้อมูลโดยอาศัยเหตุหรือฐานการปฏิบัติตามสัญญา

⁴⁶ คณาธิป ทองรวีวงศ์, คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, หน้า 455-456.

⁴⁷ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 23 (3)

⁴⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 37 (3)

โดยทั่วไปจะพิจารณาระยะเวลาการเก็บรักษาตามระยะเวลาของสัญญานั้น หากเป็นสัญญาที่ต่อเนื่อง ไม่มีกำหนดเวลาซึ่งจะสิ้นสุดต่อเมื่อสัญญาเลิกกัน ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอาจกำหนดระยะเวลาเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลตลอดเวลาที่ยังคงมีสถานะความสัมพันธ์อยู่ กรณีการเก็บข้อมูลโดยอาศัยฐานความยินยอม หากเจ้าของข้อมูลใช้สิทธิถอนความยินยอม และไม่มีเหตุตามกฎหมายในการปฏิเสธ ก็จะต้องลบหรือทำลายข้อมูลตามมาตรา 37 (3) หรือหากกรณีฐานกฎหมายบางอย่างไม่มีขอบเขตระยะเวลาชัดเจน เช่น ประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate interest) ซึ่งไม่ต้องขอความยินยอม จึงไม่มีการถอนความยินยอม และไม่มีสัญญารองรับชัดเจน จึงต้องพิจารณาสภาพข้อเท็จจริงว่าหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาข้อมูลไว้ตามวัตถุประสงค์โดยชอบด้วยกฎหมายนั้นหรือไม่ หากเจ้าของข้อมูลอาจใช้สิทธิขอให้ลบตามมาตรา 33 ได้ ก็ต้องพิจารณาว่าหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ตามมาตรา 33 (1) เช่นเดียวกัน⁴⁹

ในการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างนั้น ในส่วนของผู้สมัครงาน จากการค้นหาข้อมูลจากหลายองค์กร พบว่ามีบางแห่งที่กำหนดระยะเวลาไว้ เช่น มีการกำหนดการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปและข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว มีกำหนดระยะเวลา 2 ปี นับแต่วันสมัครงาน⁵⁰ บางแห่งกำหนดการเก็บรักษาข้อมูลของผู้สมัครที่ไม่ได้รับคัดเลือกเพื่อวัตถุประสงค์ในการจ้างงานในอนาคตเป็นระยะเวลา 10 ปี นับจากวันที่ไม่ได้รับคัดเลือก และอาจเปิดเผยใบสมัครงานและข้อมูลส่วนบุคคลต่อบริษัทในเครือเพื่อการพิจารณาหากมีตำแหน่งงานที่เหมาะสมเกิดขึ้น⁵¹

ในส่วนข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในระหว่างการทำงานนั้น มีการเก็บข้อมูลระหว่างการทำงานไว้จนกว่าจะสิ้นสุดการทำงาน โดยมีการนำข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในขั้นตอนการสมัครงาน และขอข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการจ้างงาน ซึ่งควรต้องพิจารณาว่า ข้อมูลส่วนบุคคลบางลักษณะบางประเภท จำเป็นต้องมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยไว้ยาวนานจนกว่าจะพ้นจากการจ้างงานหรือไม่

⁴⁹ คณาธิป ทองรวีวงศ์, คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, หน้า 320-322.

⁵⁰ บริษัท เจนเนอรัล ไทยแลนด์, "นโยบายข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้สมัครและพนักงาน" [ออนไลน์].

⁵¹ บริษัท สยามคูโบต้า ลีสซิ่ง จำกัด, "นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้สมัครงาน" [ออนไลน์]

ในส่วนข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าหลังการจ้างงาน เมื่อศึกษาจากหลายบริษัท พบว่ามีบางแห่งที่กำหนดระยะเวลาไว้ เช่น มีการกำหนดการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป และข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว มีระยะเวลา 10 ปี นับแต่วันที่สัญญาสิ้นสุดลง แต่หลายบริษัทมีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปและข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวเท่าที่จำเป็นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ๆ โดยระยะเวลาในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปโดยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่กำหนด มีการคำนึงถึงแนวปฏิบัติทางธุรกิจสำหรับแต่ละประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลในการเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้น มีการเก็บข้อมูลตามที่กำหนดไว้ในนโยบายความเป็นส่วนตัวหรือนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และมีการเก็บตามข้อกำหนดของกฎหมายในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้ชัดเจน จะกำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บข้อมูลนั้น ๆ และเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาที่ต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยแล้ว จะมีระบบการตรวจสอบเพื่อดำเนินการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลจากการเก็บรวบรวม หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของเป็นข้อมูลเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุตัวเจ้าของข้อมูลได้

2.2.2.1 สิทธิที่เรียกให้ลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดเหตุแห่งการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลไว้ โดยเป็นหน้าที่ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลที่จะต้องดำเนินการซึ่งตามมาตรา 33⁵² ได้ให้สิทธิแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการลบ หรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อเข้ากรณีที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 33 วรรคหนึ่ง ดังนี้

⁵² "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 33

(1) เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ในกรณีนี้จึงต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลได้แจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบถึงวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 23

(2) เมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลถอนความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลและผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้ต่อไป ซึ่งกรณีนี้จะต้องเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยอาศัยฐานความยินยอม และต่อมาปรากฏว่าเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ถอนความยินยอมตามมาตรา 19 ส่งผลให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้ จึงต้องลบหรือทำลายหรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้

(3) เมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 32 (1) และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่อาจปฏิเสธคำขอตามมาตรา 32 (1) (ก) หรือ (ข) ได้ หรือเป็นการคัดค้านตามมาตรา 32 (2)

(4) เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลได้ถูกเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ตามมาตรา 33 วรรคสองได้กำหนดมิให้นำเหตุแห่งการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลมาใช้บังคับกับการเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา 24 (1) หรือ (4) หรือมาตรา 26 (5) (ก) หรือ (ข) การใช้เพื่อการก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือเพื่อการปฏิบัติตามกฎหมาย

ตามมาตรา 33 วรรคสาม ได้กำหนดกรณีที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลได้ทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะและผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลถูกขอให้ลบหรือทำลายหรือ

ทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ตามวรรคหนึ่ง ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการทั้งในทางเทคโนโลยีและค่าใช้จ่ายเพื่อให้เป็นไปตามคำขอนั้น โดยแจ้งผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ได้รับคำตอบในการดำเนินการให้เป็นไปตามคำขอ โดยกรณีผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ดำเนินการตามมาตรา 33 วรรคหนึ่งหรือวรรคสาม เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิร้องเรียนต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา 33 วรรคสี่เพื่อสั่งให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการได้ โดยตามมาตรา 33 วรรคห้า ได้กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอาจประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ในการลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามวรรคหนึ่งก็ได้ในอนาคต

นอกจากนี้ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลยังต้องเก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้ โดยไม่สามารถลบหรือทำลายได้ เมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลใช้สิทธิระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 34⁵³ ในกรณีดังนี้

- (1) เมื่อผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอยู่ในระหว่างการตรวจสอบตามที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอให้ดำเนินการตามมาตรา 36
- (2) เมื่อเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องลบหรือทำลายตามมาตรา 33 (4) แต่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลขอให้ระงับการใช้แทน
- (3) เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล แต่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีความจำเป็นต้องขอให้เก็บรักษาไว้เพื่อใช้ในการก่อตั้ง สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้ สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย

⁵³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 34

(4) เมื่อผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอยู่ในระหว่างการพิสูจน์ตามมาตรา 32 (1) หรือตรวจสอบตามมาตรา 32 (3) เพื่อปฏิเสธการคัดค้านของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 32 วรรคสาม

2.2.2.2 หน้าที่ในการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่จัดให้มีระบบการตรวจสอบเพื่อลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการเก็บรักษา ซึ่งตามมาตรา 37 (3) ได้กำหนดเหตุที่ส่งผลให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล มีหน้าที่ลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลไว้ 4 กรณี คือ

(1) เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการเก็บรักษา ซึ่งต้องพิจารณาจากระยะเวลาที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลกำหนด จึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความสัมพันธ์ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลและผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล

(2) ข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องหรือเกินความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น โดยผู้ควบคุมส่วนบุคคลต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้เท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา 22

(3) เมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอ โดยเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการลบหรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้

(4) เมื่อเจ้าของข้อมูลถอนความยินยอม ตามมาตรา 19

นอกจากนี้ มีข้อยกเว้นในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ตามมาตรา 37 (3) โดยไม่ต้องลบหรือทำลาย ในกรณีดังนี้

- เป็นการเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น
- เป็นการเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์หรือจดหมายเหตุ เพื่อประโยชน์สาธารณะ หรือที่เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยหรือสถิติซึ่งได้จัดให้มีมาตรการปกป้องที่เหมาะสม เพื่อคุ้มครองสิทธิ และเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ตามมาตรา 24 (1) หรือการเก็บรักษาไว้เป็นการจำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล หรือปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจอรัฐที่ได้มอบให้แก่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ตามมาตรา 24 (4)

- การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนาหรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ความพิการ ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ หรือข้อมูลอื่นใดซึ่งกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในทำนองเดียวกัน โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่เป็นการจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับเวชศาสตร์ป้องกัน หรืออาชีวเวชศาสตร์ การประเมินความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง การวินิจฉัยโรคทาง การแพทย์ การจัดการด้านสุขภาพ หรือระบบและการให้บริการด้านสังคมสงเคราะห์ ทั้งนี้ ในกรณีที่ ไม่ใช่การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบอาชีพหรือวิชาชีพหรือผู้มีหน้าที่รักษาข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไว้เป็นความลับตามกฎหมาย ต้องเป็นการปฏิบัติตาม สัญญาระหว่างเจ้าของ ข้อมูลส่วนบุคคลกับผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์ หรือเพื่อประโยชน์ สาธารณะด้านการสาธารณสุข ทั้งนี้ ตามมาตรา 26 (5) (ก) (ข)

- การเก็บรักษาข้อมูลไว้เพื่อปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย
- การเก็บรักษาข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายอื่น

ทั้งนี้ ตามมาตรา 39 (4) ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องบันทึกการระยะเวลา การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลและสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคลสามารถตรวจสอบได้ โดยจะบันทึกเป็นหนังสือหรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ แต่หาก

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นกิจการขนาดเล็กตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลประกาศกำหนด จะไม่มีบันทึกรายการระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลก็ได้ เว้นแต่มีการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความเสี่ยงที่จะมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือมีใช้กิจการที่เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเป็นครั้งคราว หรือมีการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 26

ดังที่ได้กล่าวมานี้ เหตุยกเว้นในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ตามมาตรา 37 (3) โดยไม่ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล หากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่ประสงค์ให้เก็บรักษาไว้ ก็ไม่สามารถใช้สิทธิขอให้ลบหรือทำลาย และผู้ควบคุมก็ไม่มีหน้าที่ในการตรวจสอบในการลบหรือทำลายด้วย

2.2.2.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

นอกจากจะต้องพิจารณาระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 แล้ว ต้องพิจารณาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานเพิ่มเติมด้วย โดยมีกฎหมายเกี่ยวข้องที่น่าสนใจ ดังนี้

(1) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงานรัฐไว้ โดยมีนิยามคำว่า “ข้อมูลข่าวสาร” หมายความว่า สิ่งที่สื่อความหมายให้รู้เรื่องราวข้อเท็จจริง ข้อมูลหรือสิ่งใด ๆ ไม่ว่าการสื่อความหมายนั้น จะทำได้โดยสภาพของสิ่งนั้นเองหรือโดยผ่านวิธีการใด ๆ และไม่ว่าจะได้จัดทำไว้ในรูปของเอกสาร แฟ้ม รายงาน หนังสือ แผนผัง แผนที่ ภาพวาด ภาพถ่ายฟิล์ม การบันทึกภาพหรือเสียง การบันทึกโดยเครื่องคอมพิวเตอร์หรือวิธีอื่นใดที่ทำให้สิ่งที่บันทึกไว้ปรากฏได้ และนิยามคำว่า “ข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล” หมายความว่า ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะตัวบุคคล เช่น การศึกษา ฐานะการเงิน ประวัติสุขภาพ ประวัติอาชญากรรมหรือประวัติการทำงาน บรรดาที่มีชื่อของผู้นั้น หรือมีเลขหมายรหัสหรือ สิ่งบอกลักษณะอื่นที่ทำให้รู้ตัวผู้นั้นได้เช่น ลายพิมพ์นิ้วมือ แผ่นบันทึกลักษณะเสียง

ของคนหรือรู่ถ่าย และให้หมายความรวมถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะตัวของผู้ที่ถึงแก่กรรมแล้วด้วย⁵⁴

หน่วยงานของรัฐต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล โดยมีการจัดระบบโดยให้มีข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลเพียงพอที่เกี่ยวข้องและจำเป็น เพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เท่านั้น และยกเลิกการจัดให้มีระบบดังกล่าวเมื่อหมดความจำเป็นต้องพยายามเก็บข้อมูลข่าวสารโดยตรงจากเจ้าของข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่จะกระทบถึงประโยชน์ได้เสียโดยตรงของบุคคลนั้น ต้องมีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่ระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตามความเหมาะสม เพื่อป้องกันมิให้มีการนำไปใช้โดยไม่เหมาะสมหรือเป็นผลร้ายต่อเจ้าของข้อมูล ในกรณีที่เก็บข้อมูลข่าวสารโดยตรงจากเจ้าของข้อมูล หน่วยงานของรัฐต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบล่วงหน้าหรือพร้อมกับการขอข้อมูลถึงวัตถุประสงค์ที่จะนำข้อมูลมาใช้ ลักษณะการใช้ข้อมูลตามปกติ และกรณีที่ขอข้อมูลนั้นเป็นกรณีที่ต้องการให้ข้อมูลได้ด้วยความสมัครใจหรือเป็นกรณีที่มีกฎหมายบังคับ หน่วยงานของรัฐต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบในกรณีมีการให้จัดส่งข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลไปยังที่ใด ซึ่งจะเป็นผลให้บุคคลทั่วไปทราบข้อมูลข่าวสารนั้นได้ เว้นแต่เป็นไปตามลักษณะการใช้ข้อมูลตามปกติ⁵⁵

หน่วยงานของรัฐจะเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความควบคุมดูแลของตนต่อหน่วยงานของรัฐแห่งอื่นหรือผู้อื่น โดยปราศจากความยินยอมเป็นหนังสือของเจ้าของข้อมูลที่ให้ไว้ล่วงหน้าหรือในขณะนั้นมีได้ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของตนเพื่อการนำไปใช้ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐแห่งนั้น เป็นการนำข้อมูลตามปกติภายใต้วัตถุประสงค์ของการจัดให้มีระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลนั้น เป็นการเปิดเผยต่อหน่วยงานของรัฐที่ทำงานด้านการวางแผน หรือการสถิติหรือสำมะโนต่าง ๆ ซึ่งมีหน้าที่ต้องรักษาข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลไว้ให้ไม่เปิดเผยต่อไปยังผู้อื่น เป็นการเปิดเผยต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อการป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การสืบสวน การสอบสวน หรือการฟ้องคดี ไม่ว่าเป็นคดีประเภทใดก็ตาม เป็นการเปิดเผยเป็นการให้ซึ่งจำเป็นเพื่อการป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต

⁵⁴ "พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 ". มาตรา 4

⁵⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 23

หรือสุขภาพของบุคคล หรือเป็นการเปิดเผยต่อศาล และเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐหรือบุคคลที่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะขอข้อเท็จจริงดังกล่าว⁵⁶

(2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลลูกจ้าง และระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลลูกจ้าง โดยนายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ ภายใน 15 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน⁵⁷ โดยทะเบียนลูกจ้างนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการ ชื่อตัวและชื่อสกุล เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด หรืออายุ ที่อยู่ปัจจุบัน วันที่เริ่มจ้าง ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ อัตราค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง วันสิ้นสุดของการจ้าง เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายใน 15 วันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือภายใน 15 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ⁵⁸

นอกจากนั้น นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการวันและเวลาทำงาน ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ โดยเมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารดังกล่าวไว้เป็นหลักฐาน และรายการในเอกสารดังกล่าวจะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือจะแยกเป็นหลายฉบับก็ได้ ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

⁵⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 24

⁵⁷ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 112

⁵⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 113

โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว⁵⁹

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้าง เพื่อชดเชยความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนเงินประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี⁶⁰

นายจ้างต้องเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องหรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว⁶¹

(3) ประมวลรัษฎากร

ตามประมวลรัษฎากรได้กำหนดให้ผู้มีเงินได้พึงประเมินซึ่งในที่นี้หมายถึงลูกจ้าง ต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา นายจ้างจึงต้องมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างเพื่อดำเนินการโดยนายจ้างซึ่งเป็นผู้จ่ายเงินได้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย ทุกคราวที่จ่ายเงินได้พึงประเมิน⁶² และสามารถเป็นผู้เสียภาษีบุคคลธรรมดาแทนลูกจ้างได้ ลูกจ้างที่มีเงินได้เกิดขึ้นระหว่างปีภาษีต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา⁶³ เมื่อมีเงินได้ถึงเกณฑ์ขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด โดยต้องพิจารณาแหล่งที่มาของเงินได้จากแหล่งในประเทศและนอกประเทศตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด⁶⁴ ในการยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาที่นายจ้างเป็นผู้ยื่นแทนลูกจ้างจะใช้แบบ ภ.ง.ด. 91 ซึ่งต้องมีการ

⁵⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 114

⁶⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 10

⁶¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 115

⁶² "ประมวลรัษฎากร พ.ศ. 2481." มาตรา 50

⁶³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 40

⁶⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 41

ให้ข้อมูลของผู้มีเงินได้ ได้แก่ เลขประจำตัวประชาชน ชื่อ ชื่อกลาง ชื่อสกุล ที่อยู่ สถานภาพสมรส ชื่อคู่สมรส เลขประจำตัวประชาชนคู่สมรส เลขประจำตัวบิดา/มารดา/บุตร เงินเดือน รายการหักภาษี เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสะสมกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เงินสะสมกองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชน เงินได้ที่ได้รับยกเว้น เงินค่าชดเชยที่ได้รับตามกฎหมายแรงงาน เบี้ยประกันชีวิต/สุขภาพ/ชีวิตแบบบำนาญ เงินสะสมกองทุนการออมแห่งชาติ ค่าซื้อหน่วยลงทุน เงินสมทบกองทุนประกันสังคม ค่าฝากครรภ์และคลอดบุตร ค่าลดหย่อน ทั้งนี้ นายจ้างสามารถยื่นแบบฯ ได้ทุกกรณี ทั้งกรณีไม่มีภาษีชำระ มีภาษีที่ต้องชำระเพิ่มเติม หรือคืนเงินภาษี แต่ยกเว้นกรณีแบบ ภ.ง.ด. 91 ที่มีใบแบบฯ กรณีผู้มีเงินได้และคู่สมรสรวมคำนวณภาษี กรณีมีการใช้สิทธิลดหย่อนอายุ 65 ปี กรณีมีการใช้สิทธิลดหย่อนค่าอุปการะเลี้ยงดูคนพิการและ/หรือคนทุพพลภาพ และกรณีมีการใช้สิทธิหักภาษีเงินได้ที่ได้รับยกเว้นจากการซื้อสิ่งหามิทรัพย์ฯ

นอกจากนี้ ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้ เพื่อตรวจสอบการประเมินภาษี การชำระภาษี ในส่วนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดยกรณีที่เจ้าพนักงานประเมินมีเหตุอันควรเชื่อว่า ผู้ใดแสดงรายการตามแบบที่ยื่นไม่ถูกต้องตามความจริงหรือไม่บริบูรณ์ ให้เจ้าพนักงานประเมินมีอำนาจออกหมายเรียกผู้ยื่นรายการนั้นมาไต่สวน และออกหมายเรียกพยาน กับสั่งให้ผู้ยื่นรายการหรือพยานนั้น นำบัญชีเอกสารหรือหลักฐานอื่นอันควรแก่เรื่องมาแสดงได้ภายใน เวลา 2 ปี นับแต่วันที่ได้อื่นรายการ เว้นแต่กรณีปรากฏหลักฐานหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าผู้ยื่นรายการ มีเจตนาหลีกเลี่ยงภาษีอากร หรือเป็นกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการคืนภาษีอากร อาจขยายเวลาได้ ไม่เกิน 5 ปี นับแต่วันที่ได้อื่นรายการ⁶⁵

การขอคืนภาษีอากรและภาษีที่ถูกหักไว้ ณ ที่จ่าย และนำส่งแล้ว เป็นจำนวนเงินเกินกว่าที่ควรต้องเสียภาษีหรือที่ไม่มีหน้าที่ต้องเสีย ให้ผู้มีสิทธิขอคืนยื่นคำร้องขอคืน ภายใน 3 ปี นับแต่วันสุดท้ายแห่งกำหนดเวลายื่นรายการภาษีตามที่กฎหมายกำหนด เว้นแต่มีการ ขยายเวลาให้ผู้มีสิทธิขอคืนยื่นคำร้องขอคืนภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ได้อื่นรายการ ในกรณีผู้มีสิทธิขอคืน อุทธรณ์การประเมินภาษี หรือเป็นคดีในศาล ให้ผู้มีสิทธิขอคืนยื่นคำร้องขอคืนภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยอุทธรณ์การประเมินเป็นหนังสือหรือนับแต่วันที่มีคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี⁶⁶

⁶⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 19

⁶⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 27 ตี

(4) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้นายจ้างต้องขึ้นทะเบียนนายจ้างพร้อมกับขึ้นทะเบียนลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนภายใน 30 วัน นับแต่ลูกจ้างเข้าทำงาน โดยนายจ้างต้องยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามแบบที่เลขาธิการกำหนดภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน⁶⁷ ซึ่งตามแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน มีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ได้แก่ ชื่อ-สกุล สัญชาติ วันเดือนปีเกิด เลขประจำตัวประชาชนของลูกจ้าง/เลขที่บัตรประกันสังคม (สำหรับคนต่างด้าว) สถานภาพครอบครัว สภาพร่างกาย ความพิการ มีการกรอกข้อมูลสำหรับคนต่างด้าวในส่วนข้อมูลหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน เอกสารแสดงการเข้าเมืองอย่างถูกต้อง เอกสารที่ได้รับอนุญาตการทำงานในประเทศไทย และมีข้อมูลการเลือกสถานพยาบาล จำนวนเงินสมทบ วันที่เข้าทำงาน ประเภทการจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือน หรืออื่นใด⁶⁸

ความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้นตาย หรือสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง โดยในกรณีที่ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีคลอดบุตร ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตาย ต่อไปอีก 6 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือตามระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งต้องไม่เกิน 12 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง⁶⁹ และหากผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ต่อมาความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเพราะการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง หากผู้ประกันตนนั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไปให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายใน 6 เดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน⁷⁰ ซึ่งความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 นี้จะสิ้นสุดลงเมื่อตาย หรือได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก หรือลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงาน

⁶⁷ "พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533."มาตรา 34

⁶⁸ "ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดแบบรายการ และวิธีการยื่นแบบขึ้นทะเบียนนายจ้างแบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนและแบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริง พ.ศ. 2562 ". ประกาศราชกิจจานุเบกษา วันที่ 9 ตุลาคม 2562

⁶⁹ "พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533." มาตรา 38

⁷⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 39

หรือไม่ส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน จะสิ้นสุดลงตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบ หรือภายในระยะเวลา 12 เดือน ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบ 9 เดือน ซึ่งจะสิ้นสุดลงในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือน ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนเนื่องจากลาออกจากความเป็นผู้ประกันตน หรือไม่ส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน หรือภายในระยะเวลา 12 เดือน ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบ 9 เดือน ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีคลอดบุตร ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตาย ต่อไปอีก 6 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน⁷¹

(5) พระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

ตามพระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ซึ่งกำหนดให้ผู้ให้บริการซึ่งในที่นี้หมายถึงนายจ้าง เก็บรักษาข้อมูลในการติดต่อสื่อสารของลูกค้าผ่านทางคอมพิวเตอร์ นายจ้างต้องเก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารของระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งแสดงถึงแหล่งกำเนิด ต้นทาง ปลายทาง เส้นทาง เวลา วันที่ ปริมาณ ระยะเวลา ชนิดของบริการ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การติดต่อสื่อสารของระบบคอมพิวเตอร์นั้นไว้เกิน 90 วัน แต่ไม่เกิน 2 ปีเป็นกรณีพิเศษ โดยข้อมูลที่เก็บรักษาต้องเก็บเพียงพอที่จะจำเป็นเพื่อให้สามารถระบุตัวผู้ใช้บริการนับตั้งแต่เริ่มใช้บริการและต้องเก็บรักษาไว้เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 90 วันนับตั้งแต่การใช้บริการสิ้นสุดลง⁷²

(6) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ในส่วนของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จะได้กล่าวถึงบทความรับผิดชอบเกี่ยวกับอายุความฟ้องคดี ซึ่งในกรณีที่ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น จะต้องใช้อายุความตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยอายุความให้เริ่มนับแต่ขณะที่อาจบังคับสิทธิเรียกร้องได้เป็นต้นไป ถ้าเป็นสิทธิเรียกร้องให้งดเว้นกระทำการอย่างใด ให้เริ่มนับแต่เวลาแรกที่ฝ่าฝืนกระทำการนั้น⁷³ อายุความสิทธิเรียกร้องอันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่ผู้ตาย ถ้าจะครบกำหนดภายในหนึ่งปีนับแต่วันตาย

⁷¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 41

⁷² "พระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ". มาตรา 26

⁷³ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/12

อายุความนั้นยังไม่ครบกำหนดจนกว่าจะครบหนึ่งปีนับแต่วันตาย⁷⁴ อายุความที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้มีอายุความ 10 ปี⁷⁵ สิทธิเรียกร้องของรัฐที่จะเรียกเอาค่าภาษีอากรให้มีกำหนดอายุความ 10 ปี⁷⁶ สิทธิเรียกร้องที่มีกำหนดอายุความ 5 ปี เช่น เงินค้ำจ่าย คือ เงินเดือน เงินปี เงินบำนาญ ค่าอุปการะเลี้ยงดูและเงินอื่น ๆ ในลักษณะทำนองเดียวกับที่มีการกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลา⁷⁷ ส่วนสิทธิเรียกร้องที่มีกำหนดอายุความ 2 ปี เช่น ลูกจ้างซึ่งรับใช้การงานส่วนบุคคล เรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่นเพื่อการทำงานที่ทำ รวมทั้งเงินที่ได้ออกทดรองไป หรือนายจ้างเรียกเอาคืนซึ่งเงินเช่นนั้นที่ตนได้จ่ายล่วงหน้าไป หรือกรณีลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างรายวัน รวมทั้งผู้ฝึกหัดงาน เรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่น รวมทั้งเงินที่ได้ออกทดรองไป หรือนายจ้างเรียกเอาคืนซึ่งเงินเช่นนั้นที่ตนได้จ่ายล่วงหน้าไป⁷⁸ นอกจากนี้ ในกรณีละเมิด ต้องฟ้องภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ผู้เสียหายรู้ถึงการละเมิดและรู้ตัวผู้จะพึงใช้ค่าสินไหมทดแทน แต่ไม่เกิน 10 ปี⁷⁹



⁷⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/23

⁷⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/30

⁷⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/31

⁷⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/33

⁷⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/34

⁷⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 448

บทที่ 3

แนวคิดและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในต่างประเทศ

3.1 สหภาพยุโรป

ตามระเบียบว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลทั่วไป (General Data Protection Regulation) หรือ GDPR ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 (ค.ศ. 2018)¹ โดยมีผลใช้บังคับกับประชาชนและธุรกิจที่จัดตั้งในสหภาพยุโรปไม่ว่าการประมวลผลข้อมูลนั้นจะเกิดขึ้นในสหภาพยุโรปหรือนอกสหภาพยุโรปก็ตาม ในส่วนของข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ตาม GDPR มาตรา 88 กำหนดให้รัฐสมาชิกสามารถตรากฎหมายภายในเป็นการเฉพาะเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างได้ เพื่อยกเว้นการใช้บังคับของ GDPR ซึ่งหากรัฐสมาชิกมิได้ตรากฎหมายไว้เป็นอย่างอื่น GDPR ย่อมใช้กับการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างด้วย²

3.1.1 การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตาม (General Data Protection Regulation) หรือ GDPR

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตาม GDPR ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบก่อนหรือในขณะรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลถึงระยะเวลาที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล แต่เมื่อ GDPR ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไว้อย่างชัดเจน ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจึงต้องกำหนดระยะเวลาโดยพิจารณาจากความจำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ทั้งนี้ ตาม Guidelines on transparency under Regulation 2016/679, WP260 rev.01 (2016) ข้อ 29 ได้กล่าวถึงระยะเวลาการจัดเก็บหรือเกณฑ์ในการพิจารณาระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลว่าอาจถูกกำหนดโดยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ข้อกำหนดทางกฎหมาย หรือแนวทางอุตสาหกรรม แต่ควรใช้ถ้อยคำที่

¹ อริยพร โพธิ์ใส, "หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" [ออนไลน์].

² ศุภวัชร มาลานนท์, "หน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" [ออนไลน์].

ทำให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสามารถประเมินตามสถานการณ์ของตนเองได้ว่าได้เก็บรักษาไว้เป็นระยะเวลาเท่าใด โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ควรระบุแต่โดยทั่วไปว่าข้อมูลส่วนบุคคลจะถูกเก็บไว้ตราบนานเท่าใดที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการประมวลผล โดยควรกำหนดระยะเวลาการจัดเก็บที่แตกต่างกันสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลประเภทต่าง ๆ และ/หรือวัตถุประสงค์ในการประมวลผลที่แตกต่างกัน รวมถึงระยะเวลาการเก็บถาวรตามความเหมาะสม โดยตาม GDPR มาตรา 13 (e) ที่กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบการพิจารณาว่าการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลจะถือว่าเป็นเงื่อนไขจำเป็นตามกฎหมายหรือตามสัญญา หรือเงื่อนไขจำเป็นต่อการทำสัญญาหรือไม่ รวมถึงการที่ผู้ถูกประมวลผลข้อมูลมีข้อผูกพันต่อการให้ข้อมูลส่วนบุคคลหรือไม่ และผลที่จะตามมาหากไม่สามารถให้ข้อมูลดังกล่าวได้³ โดยตาม Guidelines on transparency under Regulation 2016/679, WP260 rev.01 (2016) ข้อ 29 ได้ยกตัวอย่างบริบทการจ้างงาน ว่าอาจทำเป็นข้อกำหนดตามสัญญาในการให้ข้อมูลบางอย่างแก่นายจ้างปัจจุบันหรือในอนาคต แบบฟอร์มออนไลน์ควรระบุอย่างชัดเจนว่า ข้อมูลใดที่จำเป็นต้องให้ไว้ และผลที่ตามมาของการไม่ให้ข้อมูลที่จำเป็นดังกล่าว⁴ ทั้งนี้ มีข้อพิจารณาการกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลตาม GDPR และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ดังนี้

3.1.1.1 ระยะเวลาที่กำหนดได้และระยะเวลาที่ไม่สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจน

ตาม GDPR มาตรา 13 ได้กำหนดให้การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องแจ้งระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ ซึ่งเป็นการกำหนดให้แจ้งระยะเวลาไว้ในลักษณะกว้างเช่นเดียวกับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ซึ่งต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามความจำเป็นกับวัตถุประสงค์ แต่ในส่วนระยะเวลาที่ไม่สามารถกำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน GDPR

³ นคร เสรีรักษ์ ณรงค์ ใจหาญ ประสิทธิ์ ปิาวาวัฒนพานิช ศุภเกียรติ ศุภศักดิ์ศึกษกร และนิชานันท์ นันทศิริศรีธรรม, "General Data Protection Regulation ฉบับภาษาไทย" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 18 สิงหาคม 2564. แหล่งที่มา: <https://www.senate.go.th/assets/portals/185/fileups/348/files/Publication%20-%20PT%20-%20GDPR%20Thai%20Version.pdf>.

⁴ GDPR TEXT Louis-Philippe Gratton, "Article 13 Gdpr. Information to Be Provided Where Personal Data Are Collected from the Data Subject," [Online] Accessed: 14 May 2023. Available from: https://gdpr-text.com/read/article-13/#links_gdpr-a-13_2a.

ได้กำหนดให้แจ้งเกณฑ์ที่ใช้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล แทน⁵ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 23 (3) ให้กำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม⁶

การแจ้งเกณฑ์ที่ใช้กำหนดระยะเวลาตาม GDPR จะทำให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบว่า ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลใช้เกณฑ์ใดในการกำหนดระยะเวลา ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนการกำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 23 (3) ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ต้องแจ้งเกณฑ์ในการกำหนดระยะเวลา โดยอาจจะระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลจากระยะเวลาของการปฏิบัติตามสัญญา หรือเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปภายหลังจากสัญญาสิ้นสุดลงแล้วโดยอ้างอิงเหตุจำเป็นตามกฎหมายเพื่อกำหนดระยะเวลาไว้ เช่น อายุความการดำเนินคดีที่เกี่ยวข้องกับสัญญานั้น⁷ และเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ต้องมีการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย เว้นแต่มีข้อยกเว้นตามกฎหมาย

3.1.1.2 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอย่างน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์

ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องพิจารณาวัตถุประสงค์และความจำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล หากข้อมูลใดเก็บรวบรวมแล้วจะมากเกินไปหรือเก็บรวบรวมเพื่อวัตถุประสงค์ในอนาคดย่อมไม่เข้าข้อกำหนดตามกฎหมาย โดยตาม GDPR มาตรา 5 (1) (b) ได้กำหนดให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเฉพาะเพื่อวัตถุประสงค์ที่เจาะจง (Specific) ชัดแจ้ง (Explicit) และชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate) และต้องไม่ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว⁸ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 22 ที่กำหนดให้

⁵ Ibid., p.121-124.

⁶ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 23 (3)

⁷ ฌานธิป ทองรวีวงศ์, คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, หน้า 276.

⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 259-260.

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้เท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมาย

ในส่วนการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยอาศัยความยินยอม และไม่ต้องอาศัยความยินยอมซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานของความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ตาม GDPR มาตรา 6 (1) ได้กำหนดให้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลได้เมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ให้ความยินยอมเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า แต่กรณีที่มิอยู่ในหลักความยินยอมจะประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลได้จะต้องอาศัยเหตุจำเป็นที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยจะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้เมื่อจำเป็นสำหรับการปฏิบัติตามสัญญาที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเป็นคู่สัญญาหรือเพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอก่อนทำสัญญา หรือเป็นการประมวลผลเพื่อจำเป็นต่อการปฏิบัติตามพันธกรณีตามกฎหมายของผู้ควบคุม หรือจำเป็นต่อการคุ้มครองผลประโยชน์อันเกี่ยวเนื่องถึงชีวิตของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลหรือบุคคลธรรมดาอื่น หรือจำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สาธารณะ หรือใช้อำนาจที่ผู้ควบคุมได้รับมอบหมาย หรือจำเป็นต่อวัตถุประสงค์อันเป็นประโยชน์โดยชอบที่ผู้ประมวลผลหรือบุคคลที่สามต้องการให้เกิดขึ้น เว้นแต่มีประโยชน์อื่นหรือสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญกว่า และจำเป็นต้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลโดยเฉพาะผู้เยาว์ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ที่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และตามมาตรา 19 วรรคสี่ จะต้องไม่มีเงื่อนไขในการให้ความยินยอมเพื่อเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่มีความจำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับการเข้าทำสัญญาซึ่งรวมถึงการให้บริการนั้น ๆ ด้วย ทั้งนี้ หากกรณีเข้าข่ายยกเว้นที่ไม่ต้องขอความยินยอมของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 24 และมาตรา 26 โดยตามมาตรา 24 ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้ เพื่อป้องกันระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพ จำเป็นเพื่อการปฏิบัติตามสัญญา จำเป็นเพื่อปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สาธารณะหรือการใช้อำนาจรัฐ จำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเว้นแต่ประโยชน์ที่น้อยกว่าสิทธิขั้นพื้นฐานของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล แต่ตามมาตรา 24 นี้กำหนดไว้กว้างกว่า GDPR โดยมีข้อยกเว้นมิต้องได้รับความยินยอมเมื่อเป็นการเก็บรวบรวมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์ หรือจดหมายเหตุ เพื่อประโยชน์สาธารณะ การศึกษาวิจัย การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของเจ้าของข้อมูล

ส่วนบุคคล ทั้งนี้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจะอาศัยความยินยอมหรือไม่ตาม ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมและพิจารณาความจำเป็นและจำกัดการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลให้น้อยที่สุดให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมเพื่อให้สามารถกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่เหมาะสมได้

การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอย่างน้อยที่สุดตามวัตถุประสงค์มีความเชื่อมโยงกับการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็น เนื่องจากต้องเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอย่างน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งตาม GDPR มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการจำกัดการประมวลผล หมายถึงการจำกัดขอบเขตของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในอนาคต โดยมาตรา 5 มีหลักการที่กำหนดให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้อย่างน้อยที่สุดไม่เกินความจำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ ชัดเจนและชอบธรรม โดยใช้ข้อมูลให้น้อยที่สุด ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และไม่ถูกประมวลผลนอกเหนือไปจากวัตถุประสงค์ที่ตกลงไว้แต่ต้น หลักการจำกัดการนำไปใช้ คือ ต้องไม่มีการเปิดเผย ทำให้มี หรือปรากฏในลักษณะอื่นใด ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้โดยชัดแจ้งในวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย⁹ และตามมาตรา 23 กำหนดให้ต้องจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นอย่างได้สัดส่วน ต้องมีบทบัญญัติกำหนดระยะเวลาในการเก็บรักษาและการคุ้มครองที่บังคับใช้ โดยพิจารณาถึงลักษณะ ขอบเขต และวัตถุประสงค์ของการประมวลผลหรือประเภทของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล

การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามหลักการเก็บข้อมูลอย่างน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น (Data minimization) ตาม GDPR มาตรา 5 (1) (c) กำหนดให้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ เกี่ยวเนื่อง และอยู่ในขอบเขตที่จำเป็นโดยสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์¹⁰ จึงมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ เพียงพอ (Adequate) เกี่ยวข้อง (Relevant) และจำกัด (Limited) โดยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 กำหนดเรื่องนี้อยู่ในมาตรา 22 ที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการประมวลผลข้อมูลนั้น โดยต้องมีการระบุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 23 ดังนั้น การเก็บรวบรวมต้องเป็นไปอย่างจำกัดเท่าที่จำเป็นเฉพาะ

⁹ อริยพร โพธิ์ใส, "หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" [ออนไลน์].

¹⁰ นคร เสรีรักษ์ ณรงค์ ใจหาญ ประสิทธิ์ ปิาวาพัฒนาวิช ศุภเกียรติ ศุภศักดิ์ศึกษากร และนิชานันท์ นันทศิริสรณ์, "General Data Protection Regulation ฉบับภาษาไทย" [ออนไลน์].

ภายใต้ขอบวัตถุประสงค์ที่แจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบตามมาตรา 23 รวมทั้งต้องพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ คือ ความเพียงพอ เกี่ยวข้อง และจำกัด เพื่อป้องกันการเก็บรวบรวมข้อมูลมากเกินไปจนเกินความจำเป็นหรือน้อยเกินไปกว่าที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้นอกจากนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อใช้สำหรับวัตถุประสงค์บางประการในอนาคตอาจไม่สอดคล้องกับหลักการเก็บข้อมูลอย่างน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น เว้นแต่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลสามารถแสดงเหตุผลและความจำเป็นแม้ว่าเหตุการณ์นั้นจะไม่เกิดขึ้นก็ตาม¹¹

3.1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่จำกัดระยะเวลา

ตาม GDPR มาตรา 5 (1) (e) ได้กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นได้ตราบเท่าที่ข้อมูลส่วนบุคคลจะถูกประมวลผลเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำจดหมายเหตุอื่นเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ วัตถุประสงค์ทางการวิจัยทางวิทยาศาสตร์หรือประวัติศาสตร์หรือวัตถุประสงค์ทางสถิติเท่านั้น¹² แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มิได้มีข้อกำหนดให้เก็บข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวไว้ในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้น แต่ตามมาตรา 37 (3) ได้มีข้อกำหนดหน้าที่ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลให้มีระบบลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่การเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา 24 (1) หรือ (4) หรือมาตรา 26 (5) (ก) หรือ (ข) การใช้สิทธิเพื่อการก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นตาม GDPR ดังกล่าว หากพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 วัตถุประสงค์ดังกล่าวจะเป็นข้อยกเว้นของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 24 (1)

¹¹ คณาธิป ทองรวีวงศ์, คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, หน้า 309,311.

¹² นคร เสรีรักษ์ ณรงค์ ใจหาญ ประสิทธิ์ ปิาวาพัฒนาวิช ศุภเกียรติ ศุภศักดิ์ศึกษากร และนิขานันท์ นันทศิริศรี, "General Data Protection Regulation ฉบับภาษาไทย" [ออนไลน์].

3.1.1.4 การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

เมื่อ GDPR ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไว้อย่างชัดเจน ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจึงต้องกำหนดระยะเวลาโดยพิจารณาจากความจำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น และเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมหรือเมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอโดยอาศัยเหตุอันชอบด้วยกฎหมาย ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องดำเนินการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุตัวตนของเจ้าของข้อมูลได้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยสามารถพิจารณาการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลได้ดังนี้

(1) ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นระยะเวลาเก็บรวบรวม

ตาม GDPR มาตรา 17 กำหนดสิทธิในการลบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ถูกประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล โดยตามมาตรา 17 (a) ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลอย่างไม่ล่าช้าเมื่อพิจารณาจากวัตถุประสงค์และความสัมพันธ์ในการประมวลผลส่วนบุคคลแล้วไม่มีเหตุจำเป็นต้องเก็บรวบรวมไว้อีกต่อไป¹³ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องมีระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยตามมาตรา 37 (3) ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่ตรวจสอบว่ามีเหตุทางกฎหมายให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอยู่หรือไม่ หากไม่มีเหตุแล้วก็ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการเก็บรักษา หรือที่ไม่เกี่ยวข้อง หรือเกินความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ โดยเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาแล้ว ต้องมีการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย เว้นแต่มีข้อยกเว้นตามกฎหมาย

(2) เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลใช้สิทธิขอให้ลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

ตาม GDPR มาตรา 17 ได้กำหนดสิทธิในการลบข้อมูลส่วนบุคคล (สิทธิในการถูกลืม) โดยผู้ถูกประมวลผลข้อมูลจะต้องได้สิทธิในการลบข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตนเองจากผู้ควบคุมโดยปราศจากความล่าช้าหากไม่มีเหตุอันควรเมื่อข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่จำเป็น

¹³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 130.

ตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นแล้ว เมื่อผู้ถูกประมวลผลข้อมูลได้ยกเลิกการยินยอมให้มีการประมวลผลและไม่มีเหตุที่อ้างได้ตามกฎหมาย เมื่อผู้ถูกประมวลผลได้โต้แย้งการประมวลผล เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลถูกประมวลผลโดยมิชอบด้วยกฎหมาย เมื่อต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลตามพันธกรณีตามกฎหมาย¹⁴ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 33 ที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการลบหรือทำลายหรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เมื่อเจ้าของข้อมูลถอนความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้ต่อไป เมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลของตนในรูปแบบที่สามารถอ่านหรือใช้งานได้โดยทั่วไปด้วยเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ทำงานได้โดยอัตโนมัติ ตามมาตรา 31 (1) และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่อาจปฏิเสธคำขอของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่ใช้สิทธิคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตน เมื่อเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมได้โดยไม่ต้องขอความยินยอมตามมาตรา 32 (1) (ก) หรือ (ข) ได้¹⁵ นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับมาตรา 37 ที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในการจัดให้มีระบบการตรวจสอบเพื่อดำเนินการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอหรือที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ถอนความยินยอม

(3) ข้อยกเว้นของการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

ตาม GDPR มาตรา 17 ได้กำหนดสิทธิในการลบข้อมูลส่วนบุคคล โดยจะไม่ใช้การลบข้อมูลส่วนบุคคลในกรณีการใช้สิทธิเสรีภาพในการแสดงออกและเข้าถึงข้อมูล การต้องปฏิบัติตามพันธกรณีตามกฎหมายที่จำเป็นตามกฎหมายของสหภาพหรือรัฐสมาชิกที่มีอำนาจเหนือผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล หรือเพื่อปฏิบัติการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อใช้อำนาจทางการที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลได้รับมอบหมาย การทำจดหมายเหตุเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์

¹⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 130-132.

¹⁵ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 33

สาธารณะ วัตถุประสงค์ในการวิจัยทางวิทยาศาสตร์หรือประวัติศาสตร์หรือวัตถุประสงค์ทางสถิติ และสำหรับการเริ่ม ใช้ หรือคุ้มครองการอ้างสิทธิตามกฎหมาย¹⁶ ตามที่ GDPR กำหนดไว้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ได้กำหนดข้อยกเว้นที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ต้องดำเนินการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล และไม่มีหน้าที่ตรวจสอบในการลบหรือทำลาย แม้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลและผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะไม่มีนิติสัมพันธ์ระหว่างกันหรือเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจะไม่ประสงค์ให้เก็บรักษาข้อมูลไว้ก็ตาม จะไม่สามารถลบหรือทำลายได้ เมื่อเข้าเหตุจำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้

(3.1) เมื่อเป็นการเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

ตาม GDPR มาตรา 17 อนุมาตรา 3 (a) กำหนดให้ไม่ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลในกรณีจำเป็นเพื่อการใช้สิทธิเสรีภาพในการแสดงออกและเข้าถึงข้อมูล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ที่เป็นข้อยกเว้นของการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นระยะเวลาการเก็บรักษาแล้ว เมื่อเป็นการเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

(3.2) การเก็บรักษาข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายอื่น

ตาม GDPR มาตรา 17 อนุมาตรา 3 (b) ได้กำหนดข้อยกเว้นให้เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ต้องลบหรือทำลายได้ เพื่อให้เป็นไปตามพันธกรณีตามกฎหมายที่จำเป็นตามกฎหมายของสหภาพหรือรัฐสมาชิกที่มีอำนาจเหนือผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล หรือเพื่อการปฏิบัติการกิจอันเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อใช้อำนาจทางการที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลได้รับมอบหมาย ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ซึ่งกำหนดให้เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ได้เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายอื่น

¹⁶ นคร เสรีรักษ์ ณรงค์ ใจหาญ ประสิทธิ์ ปิาวาพัฒน์ พานิช ศุภเกียรติ ศุภศักดิ์ศึกษากร และนิชานันท์ นันทศิริสรณ์, "General Data Protection Regulation ฉบับภาษาไทย" [ออนไลน์]. หน้า 130-132.

(3.3) เมื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลประเภทพิเศษตามที่กำหนด

ตาม GDPR มาตรา 17 อนุมาตรา 3 (c) ได้กำหนดข้อยกเว้นให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้เมื่อเป็นการประมวลผลจำเป็นต่อวัตถุประสงค์ด้านเวชศาสตร์ป้องกันหรือเวชศาสตร์โรคจากการทำงาน เพื่อประเมินสถานการณ์ของความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง การวินิจฉัยโรคการจัดหาบริการทางสาธารณสุขและสังคม หรือการรักษาหรือจัดการระบบและบริการสาธารณสุขและสังคมตามหลักของกฎหมายของสหภาพหรือรัฐสมาชิก หรือตามที่ระบุไว้ในสัญญาระหว่างผู้ประกอบการวิชาชีพสาธารณสุขที่ถูกกำหนดโดยพันธกรณีเกี่ยวกับความลับทางวิชาชีพ และเก็บรวบรวมได้เมื่อจำเป็นด้วยเหตุผลของประโยชน์สาธารณะในด้านสาธารณสุขโดยมีมาตรการที่เหมาะสมและเฉพาะเจาะจงเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ถูกประมวลผลข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับความลับทางวิชาชีพ ซึ่งตาม GDPR ได้บัญญัติไว้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ให้เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลชนิดพิเศษตามมาตรา 26 (5) (ก) หรือ (ข) ได้ไม่ต้องขอความยินยอมเนื่องจากเป็นความจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเฉพาะของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล

(3.4) เมื่อเป็นการเก็บเพื่อการศึกษาวิจัย สถิติ และประโยชน์สาธารณะ

ตาม GDPR มาตรา 17 อนุมาตรา 3 (d) ได้กำหนดข้อยกเว้นให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำจดหมายเหตุเพื่อประโยชน์สาธารณะ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์หรือประวัติศาสตร์ หรือสถิติ โดยไม่ต้องอาศัยความยินยอมและเก็บรักษาไว้ได้ตลอดเวลาที่ยังมีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์นี้ แต่มีเงื่อนไขที่จะต้องจัดให้มีมาตรการปกป้องเพื่อคุ้มครองสิทธิของเจ้าของข้อมูล เช่น การแยกข้อมูลเพื่อไม่ให้ระบุตัวได้¹⁷ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ซึ่งให้การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ได้เพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา 24 (1) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์หรือจดหมายเหตุ เพื่อประโยชน์สาธารณะ การศึกษาวิจัยหรือสถิติ โดยต้องมีมาตรการปกป้อง

¹⁷ คนธิป ทองรวีวงศ์, คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, หน้า 323..

ที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือเก็บไว้ได้ตามมาตรา 24 (4) เมื่อจำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือการใช้อำนาจอธิปไตย

(3.5) การเก็บรักษาข้อมูลไว้เพื่อปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย

ตาม GDPR มาตรา 17 อนุมาตรา 3 (e) ได้กำหนดข้อยกเว้นให้เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ต้องลบหรือทำลายได้สำหรับการเริ่มใช้ หรือคุ้มครองการอ้างสิทธิตามกฎหมายซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ซึ่งเก็บไว้โดยไม่ต้องลบหรือทำลายเมื่อใช้เพื่อการก่อสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือยกข้อต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย

ทั้งนี้ ข้อยกเว้นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ตอนท้าย กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอาจกำหนดหลักเกณฑ์ในการลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ แต่ตาม GDPR ไม่ได้มีข้อกำหนดในลักษณะดังกล่าวไว้

3.1.2 กฎหมายที่มีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

GDPR เป็นกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป โดยตามมาตรา 88 กำหนดให้รัฐสมาชิกสามารถตรากฎหมายภายในเป็นการเฉพาะเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ เพื่อยกเว้นการใช้บังคับของ GDPR ซึ่งหากรัฐสมาชิกมิได้ตรากฎหมายไว้เป็นอย่างอื่น GDPR ย่อมใช้กับการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างด้วย¹⁸ โดยรัฐสมาชิกอาจบัญญัติกฎที่เฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายหรือเป็นข้อตกลงร่วมเพื่อรับประกันถึงการคุ้มครอง สิทธิเสรีภาพในด้านที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในบริบทของการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในการรับเข้าทำงาน การบังคับใช้สัญญาจ้างงานอันรวมถึงการปฏิบัติตามพันธกรณีที่ได้ไว้โดยกฎหมายหรือข้อตกลงร่วมการจัดการ การวางแผน และการจัดการองค์กรในการทำงาน ความเสมอภาคและความหลากหลายในสถานที่ทำงาน

¹⁸ ศุภวัชร มัลลานนท์, "หน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" [ออนไลน์].

สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองทรัพย์สินของนายจ้างหรือลูกค้าและเพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้งาน และมีสิทธิและผลประโยชน์ที่สัมพันธ์กับการจ้างงานทั้งส่วนบุคคลและที่มีร่วมกัน และเพื่อวัตถุประสงค์ในการยกเลิกความสัมพันธ์โดยการจ้างงาน โดยกฎดังกล่าวจะต้องรวมเอามาตรการที่เหมาะสมและเฉพาะเจาะจงเพื่อคุ้มครองผู้ถูกประมวลผลข้อมูลในด้านของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ผลประโยชน์โดยชอบ และสิทธิขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสในการประมวลผลและการเคลื่อนย้าย ข้อมูลในกลุ่มวิสาหกิจหรือกลุ่มของกิจการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจร่วมกันและตรวจตราระบบต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน¹⁹ ทั้งนี้กฎหมายของรัฐสมาชิกหรือข้อตกลงร่วมอันรวมถึง “ข้อตกลงในการปฏิบัติงาน” อาจถูกประมวลผลได้ตามหลักของการยินยอมของลูกจ้างเพื่อวัตถุประสงค์ในการจ้างงานข้างต้น²⁰

คณะกรรมการที่ปรึกษาของหน่วยงานด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรปและประเทศสมาชิก (European Data Protection Board, EDPB) ได้แนะนำแนวทางในการจัดทำมาตรฐานการบริหารภายในองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามบริบทของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลไว้ ในขั้นตอนของการสมัครงาน โดยกรณีที่นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครผ่านทางโซเชียลมีเดียของผู้สมัคร นายจ้างควรตรวจสอบและพิจารณาว่า การเขียนข้อมูลลงบนโซเชียลมีเดียของผู้สมัครเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัวหรือเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ (private or business purpose) และหากผู้สมัครไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นลูกจ้าง ผู้ประกอบการควรดำเนินการลบ (delete) ข้อมูลของผู้สมัครทันที เพื่อให้เป็นไปตามหลักความจำเป็นของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล (data minimization)²¹

ทั้งนี้ สามารถพิจารณาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานได้ ตามแนวปฏิบัติข้อมูลส่วนบุคคลแต่ละประเภทของประเทศต่าง ๆ ในสหภาพยุโรปได้ โดยขอศึกษาในส่วนประเทศเยอรมนี ดังนี้

¹⁹ นคร เสรีรักษ์ ณรงค์ ใจหาญ ประสิทธิ์ ปิวาวัฒนพานิช ศุภเกียรติ ศุภศักดิ์ศึกษกร และนิชานันท์ นันทศิริศรีธรรม, "General Data Protection Regulation ฉบับภาษาไทย" [ออนไลน์]. หน้า 235-236.

²⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 89.

²¹ ศุภวัชร มาลานนท์, "หน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" [ออนไลน์]..

3.1.2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของประเทศเยอรมนี

(1) กฎหมายการเงินของประเทศเยอรมนี (The Fiscal Code of Germany) มาตรา 147 ข้อกำหนดระเบียบแบบแผนการเก็บรักษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการชำระภาษี โดยเอกสารเกี่ยวกับบัญชีและบันทึก งบการเงินประจำปี คู่มือการปฏิบัติงานและเอกสารองค์กรอื่น ๆ ที่จำเป็น บันทึกบัญชี เอกสารเกี่ยวกับญาติของผู้เสียภาษี และการประเมินภาษีอากรที่ผิดไป เก็บไว้เป็นระยะเวลา 10 ปี ส่วนเอกสารเกี่ยวกับจดหมายการค้าหรือธุรกิจที่ได้รับ สำเนาจดหมายการค้าหรือจดหมายธุรกิจที่ส่ง และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสียภาษี เก็บไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี²²

(2) กฎหมายพาณิชย์ (Commercial Code) มาตรา 257 การเก็บรักษาเอกสาร ระยะเวลาเก็บรักษา โดยกำหนดให้บริษัทเก็บเอกสารบันทึกการค้า งบดุลเปิดบัญชี งบการเงินประจำปี งบการเงินเฉพาะกิจการ รายงานการจัดการ งบการเงินรวม รายงานการจัดการรวม คู่มือการทำงาน และเอกสารทางเทคนิคอื่น ๆ ที่จำเป็น ใบสำคัญสำหรับลงบัญชีในสมุดบัญชีให้บริษัทเก็บรักษาไว้ หนังสือแสดงการติดต่อทางธุรกิจและฐานะทางการเงินของบริษัทในส่วนใบสำคัญการลงบัญชี ให้เก็บรักษาไว้เป็นเวลา 10 ปี ส่วนเอกสารเกี่ยวกับจดหมายการค้าและสำเนาจดหมายเชิงพาณิชย์ที่ส่งไป ให้เก็บรักษาไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี²³

(3) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลของรัฐบาลกลาง (the Federal Data Protection Act) มาตรา 35 กำหนดให้ผู้ถูกประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีสิทธิในการลบข้อมูล

²² Federal Ministry of Justice, "The Fiscal Code of Germany," [Online] Accessed: 14 May 2023. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_ao/englisch_ao.html#p1434. Section 147

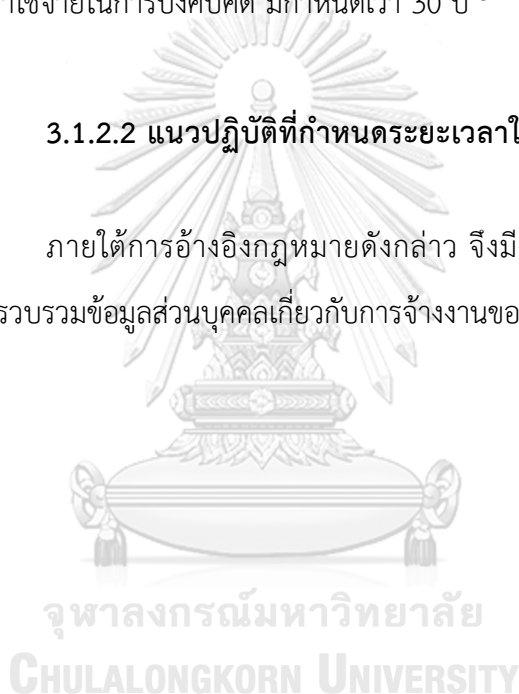
²³ Federal Ministry of Justice Federal Office of Justice, "Commercial Code," [Online] Accessed: 14 May 2023. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_hgb/englisch_hgb.html#p0843.

ต้องเก็บรวบรวมไว้ตามกฎหมาย แต่ต้องใช้การจำกัดการประมวลผลแทนการลบ เว้นแต่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ถูกประมวลผลโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย²⁴

(4) ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมนี (German Civil Code) มาตรา 195 กำหนดระยะเวลาจำกัดสิทธิในการเรียกร้องให้บุคคลอื่นกระทำหรือเว้นจากการกระทำ อยู่ภายใต้มาตรฐาน 3 ปี เว้นแต่สิทธิเรียกร้องตามความสัมพันธ์ทางกฎหมายครอบครัว ตามมาตรา 197 เว้นแต่กฎหมายจะระบุไว้เป็นอย่างอื่น สิทธิเรียกร้องภายใต้ข้อตกลงบังคับหรือเอกสารบังคับ การเรียกร้องให้ชดเชยค่าเสียหายในการบังคับคดี มีกำหนดเวลา 30 ปี²⁵

3.1.2.2 แนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงาน

ภายใต้การอ้างอิงกฎหมายดังกล่าว จึงมีการกำหนดแนวปฏิบัติในการ กำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการจ้างงานของประเทศเยอรมนีไว้ ดังนี้²⁶



²⁴ Federal Ministry of Justice Federal Office of Justice, "The Federal Data Protection Act," [Online] Accessed: 14 May 2023. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bdsch/englisch_bdsch.html.

²⁵ Federal Ministry of Justice Federal Office of Justice, "German Civil Code," [Online] Accessed: 14 May 2023. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p3093.

²⁶ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention," [Online] Accessed: 14 May 2023. Available from: https://ethics.gxo.com/wp-content/uploads/2021/07/GXO_EU_Data_Retention_Policy_8.2.21.pdf

(1) ช่วงการรับสมัครงาน

(1.1) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสมัครงาน

แนวปฏิบัติในการเก็บข้อมูลของผู้สมัครงานที่ถูกปฏิเสธ เช่น จดหมายสมัครงาน ประวัติย่อ การอ้างอิง ใบรับรองความประพฤติ บันทึกการสัมภาษณ์งาน การประเมินผลการทดสอบทางจิตวิทยา เก็บไว้เป็นระยะเวลาตราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง²⁷

(2) ช่วงระหว่างการจ้างงาน

(2.1) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลสัญญาจ้างงาน

แนวปฏิบัติไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ข้อมูลสัญญาจ้างงานเอาไว้โดยเฉพาะเจาะจง²⁸

(2.2) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลของลูกจ้างชั่วคราว

แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี หรือเก็บไว้เป็น ระยะเวลาตราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง²⁹

(2.3) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลลูกจ้างในระหว่างสัญญาจ้าง

ในการบริหารสัญญา เช่น ชื่อ วันเกิด หมายเลขทะเบียนภาษี และที่อยู่ รวมถึงคำขอจากลูกจ้างเพื่อใช้ ส่วนลดภาษี ณ ที่จ่ายที่จะต้องอยู่ในการบริหารของบริษัท สำเนาเอกสารแสดงตน และบันทึก ชาวต่างชาติหรือบันทึกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างต่างชาติ เช่น วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน เอกสาร ประจำตัวของชาวต่างชาติ

²⁷ Ibid.,

²⁸ Ibid.,

²⁹ Ibid.,

แนวปฏิบัติไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลสัญญาจ้างเอาไว้โดยเฉพาะเจาะจง ในส่วนสำเนาเอกสารแสดงตน แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาตราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนและบันทึกชาวต่างชาติหรือบันทึกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างต่างชาติ แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาตราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนเอกสารประจำตัวของชาวต่างชาติเก็บไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี³⁰

(2.4) ระยะเวลาการเก็บบันทึกเงินเดือน ค่าจ้าง สลิปเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส ค่าใช้จ่าย สวัสดิการต่าง ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับการหักภาษีของลูกจ้าง บันทึกภาษีและประกันสังคม

แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 10 ปี³¹ ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติภาษีเงินได้ มาตรา 41 (1) กำหนดให้เก็บรักษาบัญชีค่าจ้างไว้จนถึงวันสิ้นปีปฏิทินที่ 6 ถัดจากการจ่ายค่าจ้างครั้งสุดท้าย³² กรณีการหักภาษี ตามกฎหมายการเงินของประเทศเยอรมนี (The Fiscal Code of Germany) มาตรา 147 นายจ้างซึ่งเป็นตัวแทนในการหักภาษี ณ ที่จ่าย ต้องดูแลจัดการค่าจ้าง รวมทั้งเงินชดเชยที่ได้รับการยกเว้นภาษี โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นรายปีถึงจำนวนค่าจ้างทั้งหมดที่ได้รับ ภาษี ณ ที่จ่าย ค่าจ้าง และประกันสังคมหัก ณ ที่จ่าย โดยนายจ้างต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนนี้ไว้เป็นระยะเวลา 6-10 ปี³³ และตามข้อกำหนดทั่วไปสำหรับการประกันสังคม ได้กำหนดให้เอกสารเงินเดือนเกี่ยวกับการประกันสังคมจะต้องเก็บไว้จนถึงสิ้นปีปฏิทินหลังจากการตรวจสอบครั้งสุดท้าย³⁴ โดยการตรวจสอบประกันสังคมดำเนินการอย่างน้อยทุก ๆ 4 ปี³⁵

³⁰ Ibid.,

³¹ Ibid.,

³² Bundesministerium der Justiz, "Einkommensteuergesetz (EStg) § 41

Aufzeichnungspflichten Beim Lohnsteuerabzug," [Online] Accessed: 20 May 2023. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/estg/_41.html

³³ Federal Ministry of Justice, "The Fiscal Code of Germany."Section 147

³⁴ Bundesministerium der Justiz, "Sozialgesetzbuch (Sgb) Viertes Buch (Iv) - Gemeinsame Vorschriften Für Die Sozialversicherung - (Artikel I Des Gesetzes Vom 23. Dezember 1976 Bgbl. I S. 3845) § 28f Aufzeichnungspflicht, Nachweise Der Beitragsabrechnung Und Der Beitragszahlung " [Online] Accessed: 20 May 2023. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_28f.html

(2.5) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลการลงทะเบียนทำงาน
และช่วงเวลาพัก

แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี³⁶ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติชั่วโมงการทำงาน มาตรา 16 (2) กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่บันทึกชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างที่เกินกว่าชั่วโมงทำงานตามมาตรา 3 ประโยค 1 (มาตรา 3 ประโยค 1 กำหนดให้เวลาทำงานประจำวันของลูกจ้างต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ไม่รวมเวลาพัก สามารถขยายเวลาได้สูงสุด 10 ชั่วโมงต่อวันได้เป็นการชั่วคราวหากรวมกันแล้วในระยะเวลา 6 เดือน ตามปฏิทินหรือในระยะเวลา 24 สัปดาห์โดยเฉลี่ยมีเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน³⁷) และต้องเก็บรายชื่อลูกจ้างที่ได้ตกลงขยายเวลาทำงานตามมาตรา 7 วรรค 7 โดยจะต้องเก็บหลักฐานไว้อย่างน้อย 2 ปี³⁸

(2.6) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลการประเมินลูกจ้างและการสัมภาษณ์เพื่อประเมิน เช่น การประเมินผู้สมัครที่ได้รับเลือกเข้าทำงาน การประเมินเลื่อนตำแหน่ง และการลดระดับตำแหน่ง

แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาดำเนินการเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง³⁹

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

³⁵ Bundesministerium der Justiz, "Sozialgesetzbuch (Sgb) Viertes Buch (Iv) - Gemeinsame Vorschriften Für Die Sozialversicherung - (Artikel I Des Gesetzes Vom 23. Dezember 1976, Bgbl. I S. 3845) § 28p Prüfung Bei Den Arbeitgebern," [Online] Accessed: 20 May 2023. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_28p.html

³⁶ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

³⁷ Bundesministerium der Justiz, "Arbeitszeitgesetz (Arbzg) § 16 Aushang Und Arbeitszeitrachweise," [Online] Accessed: 26 August 2023. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/arbzbz/_3.html;กระทรวงแรงงาน, "สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 26 สิงหาคม 2566. แหล่งที่มา: https://nongkhai.mol.go.th/sites/nongkhai.mol.go.th/files/eyrmnii_0.pdf

³⁸ Bundesministerium der Justiz, "Arbeitszeitgesetz (Arbzg) § 16 Aushang Und Arbeitszeitrachweise."

³⁹ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

(2.7) ระยะเวลาการเก็บเอกสารเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ไฟล์ทางการแพทย์เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ข้อมูลการตรวจสุขภาพ การทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุอันตราย การเก็บรายชื่อลูกจ้างที่ทำงานภายใต้สภาวะที่เป็นอันตรายหรือมีสุขภาพที่อยู่ในภาวะคุกคาม

แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 10 ปี ข้อมูลการตรวจสุขภาพการทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุอันตรายเก็บไว้เป็นระยะเวลา 40 ปี ในส่วนระยะเวลาการเก็บรายชื่อลูกจ้างที่ทำงานภายใต้สภาวะที่เป็นอันตรายหรือมีสุขภาพที่อยู่ในภาวะคุกคาม แนวปฏิบัติไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลสัญญาจ้างเอาไว้โดยเฉพาะเจาะจง⁴⁰

(2.8) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการดูแลสุขภาพทางการแพทย์ฉุกเฉิน แผนการสืบค้นผู้สังคมนส่วนบุคคล ข้อตกลงการรักษาส่วนบุคคล ระดับความสามารถในการทำงาน การปรับตัวในสถานที่ทำงานที่จำเป็น

แนวปฏิบัติกำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง⁴¹

(3) ช่วงหลังการจ้างงาน

(3.1) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลบันทึกการเลิกจ้าง เช่น การแจ้งและยินยอมจากหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการเลิกจ้าง คำตัดสินของศาลเกี่ยวกับการเลิกจ้าง การโต้ตอบกับหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการเลิกจ้าง บันทึกการเลิกจ้าง การคำนวณเงินค่าเลิกจ้าง

แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาดรอปเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง⁴²

⁴⁰ Ibid.,

⁴¹ Ibid.,

⁴² Ibid.,

(3.2) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ

ของลูกจ้าง ข้อมูลเกี่ยวกับเงินบำนาญและการเกษียณอายุก่อนกำหนด

แนวปฏิบัติให้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของลูกจ้างไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี ข้อมูลเกี่ยวกับเงินบำนาญและการเกษียณอายุก่อนกำหนด แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี หรือเก็บไว้เป็นระยะเวลาดรอปเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง⁴³



⁴³ Ibid.,

3.2 สหราชอาณาจักร

สหราชอาณาจักรแต่เดิมได้รวมอยู่ในสหภาพยุโรปซึ่งมีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลคือ GDPR โดยมีผลโดยตรงในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 (ค.ศ.2018) สหราชอาณาจักรจึงได้ใช้ GDPR นี้เช่นกัน ซึ่ง GDPR ได้อนุญาตให้ประเทศสมาชิกปรับเปลี่ยนลักษณะกฎหมายบางประการให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของประเทศสมาชิกได้ สหราชอาณาจักรจึงได้มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล คือ United Kingdom General Data Protection Regulation (UK GDPR) หรือ REGULATION (EU) 2016/679 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 27 April 2016 และ Data Protection Act 2018 (DPA) โดยมีเงื่อนไขเฉพาะบางประการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อนและข้อยกเว้นบางประการสำหรับสหราชอาณาจักรโดยเฉพาะ⁴⁴ โดย DPA มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 (ค.ศ.2018)⁴⁵ และเมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2562 สหราชอาณาจักรได้แยกตัวออกมาจากสหภาพยุโรป

ทั้งนี้ Data Protection Act 2018 หรือ DPA เป็นกฎหมายที่ควบคุมการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลโดยบริษัท องค์กร หรือแม้แต่วัฒนธรรมที่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายนี้เช่นกัน ซึ่งผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยได้รับความยินยอมอย่างชัดแจ้งจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล มีการจำกัดการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ระหว่างการประมวลผล มีมาตรการความปลอดภัยที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการแก้ไข การเปิดเผย หรือการลบข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับอนุญาต ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่ต้องแจ้งวัตถุประสงค์ของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล และต้องแจ้งสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่จะเข้าถึง แก้ไข ลบ หรือจำกัดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของตนได้ และในกรณีนี้เฉพาะเจาะจง ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งฐานทางกฎหมายในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล หรือหากเป็นไปได้ ต้องแจ้งเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดช่วงเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล⁴⁶ และเจ้าของข้อมูล

⁴⁴ Ico Information Commissioner'Office, "An Overview of the Data Protection Act 2018 " [Online] Accessed: 22 May 2023. Available from: <https://ico.org.uk/media/2614158/ico-introduction-to-the-data-protection-bill.pdf>

⁴⁵ itgovernance, [Online] Accessed: 22 May 2023. Available from: <https://www.itgovernance.co.uk/dpa-2018>

⁴⁶ Data Protection Act 2018, [Online] Accessed: 21 May 2023. Available from: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2018/12 ,Section 44>

ส่วนบุคคลมีสิทธิเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง โดยมีสิทธิรู้ว่าข้อมูลส่วนบุคคลใดกำลังถูกประมวลผล ข้อมูลส่วนบุคคลถูกประมวลผลโดยวัตถุประสงค์และฐานทางกฎหมายใด ระยะเวลาที่คาดการณ์ได้ว่าข้อมูลส่วนบุคคลจะถูกเก็บรวบรวมไว้ หรือหากไม่สามารถทำได้ ต้องระบุเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น และเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิที่จะแก้ไข ลบ หรือจำกัดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมาย⁴⁷ โดย DPA ได้กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งหมายถึงองค์กรที่กำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ต้องดำเนินการตามหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 6 ประการ ซึ่งมีลักษณะเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยลักษณะดังกล่าว มีดังนี้

(1) การใช้ข้อมูลส่วนบุคคลต้องชอบด้วยกฎหมาย เป็นธรรม และโปร่งใส โดยการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้กฎหมายใด ๆ จะต้องชอบด้วยกฎหมายและยุติธรรมภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลต้องให้ความยินยอมในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์นั้น หรือการประมวลผลมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ดำเนินการตามวัตถุประสงค์นั้นโดยหน่วยงานที่มีอำนาจ ซึ่งมีลักษณะเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ในกรณีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดไม่จำเป็นต้องขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล⁴⁸

การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน ซึ่งหมายถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่มีการเปิดเผยเชื้อชาติหรือชาติพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อทางศาสนาหรือปรัชญา หรือการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ข้อมูลทางพันธุกรรมหรือข้อมูลไบโอเมตริกเพื่อวัตถุประสงค์ในการระบุตัวบุคคลโดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพ และข้อมูลเกี่ยวกับชีวิตทางเพศหรือรสนิยมทางเพศของบุคคล เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลต้องให้ความยินยอมในการประมวลผลเพื่อวัตถุประสงค์โดยชอบตามกฎหมาย และมีความจำเป็นอย่างเคร่งครัดในการบังคับใช้กฎหมาย โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องมีนโยบายที่เหมาะสมเกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน มีการอธิบายนโยบายและขั้นตอนการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและการลบข้อมูลส่วนบุคคลที่ประมวลผล

⁴⁷ Ibid., Section 45

⁴⁸ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 19, 24 และ 25

ตามความยินยอมของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล⁴⁹ ในกรณีนี้มีลักษณะเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลชนิดพิเศษ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ เว้นแต่เข้าเหตุอื่นที่กฎหมายกำหนดย่อมสามารถเก็บรวบรวมได้โดยไม่ต้องขอความยินยอม⁵⁰

(2) ต้องใช้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมาย โดยวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้กฎหมายซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลถูกรวบรวมในโอกาสใด ๆ จะต้องระบุอย่างชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมาย และต้องไม่ถูกประมวลผลในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการรวบรวม การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้กฎหมายอื่น ๆ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องได้รับอนุญาตตามกฎหมายในการประมวลผลข้อมูลสำหรับวัตถุประสงค์อื่นและการประมวลผลมีความจำเป็นและได้สัดส่วนกับวัตถุประสงค์อื่นนั้น ซึ่งการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้กฎหมายจะต้องได้รับอนุญาตตามกฎหมาย⁵¹ การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลจะถือว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมหากประมวลผลเพื่อวัตถุประสงค์ในการเก็บถาวรเพื่อประโยชน์สาธารณะ วิจัยทางวิทยาศาสตร์หรือประวัติศาสตร์ สถิติ และอยู่ภายใต้การคุ้มครองที่เหมาะสมสำหรับสิทธิและเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล⁵² ซึ่งมีลักษณะเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลทั้งเพื่อวัตถุประสงค์โดยชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเองและวัตถุประสงค์ตามที่กฎหมายกำหนด และต้องเก็บรวบรวมเป็นข้อมูลที่ถูกต้องเท่าที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว

(3) ต้องใช้ข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่เกี่ยวข้องและจำเป็นเท่านั้น โดยข้อมูลส่วนบุคคลที่ประมวลผลเพื่อวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้กฎหมายใด ๆ จะต้องเพียงพอ เกี่ยวข้อง

⁴⁹ Data Protection Act 2018, Section 35

⁵⁰ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 26 และ 27

⁵¹ Data Protection Act 2018, Section 36

⁵² Ibid., Section 87

และไม่มากเกินไปเมื่อเทียบกับวัตถุประสงค์ที่มีการประมวลผล⁵³ ซึ่งมีลักษณะเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องเก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลอย่างจำกัดภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด โดยต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์

(4) การใช้ข้อมูลส่วนบุคคลต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องและมีความเป็นปัจจุบัน โดยข้อมูลส่วนบุคคลที่ประมวลผลเพื่อวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้กฎหมายใด ๆ จะต้องมีความถูกต้องและหากจำเป็น จะต้องได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันและทำให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ในการประมวลผล ต้องดำเนินการแก้ไขหรือลบข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ถูกต้องโดยไม่ชักช้า และไม่เผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นปัจจุบัน⁵⁴ ซึ่งมีลักษณะเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่ทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นปัจจุบัน โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลสามารถดำเนินการเองหรือเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลคัดค้านความถูกต้องของข้อมูลหรือขอให้แก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลของตนก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

(5) มีระยะเวลาในการเก็บรักษาข้อมูลเพียงเท่าที่จำเป็น โดยข้อมูลส่วนบุคคลที่ประมวลผลเพื่อวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้กฎหมายใด ๆ จะต้องเก็บไว้ไม่เกินความจำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ในการประมวลผล ต้องมีการกำหนดเวลาที่เหมาะสมสำหรับการตรวจสอบเป็นระยะถึงความจำเป็นในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง⁵⁵ ซึ่งมีลักษณะเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลภายในระยะเวลาที่จำกัดตามความจำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม หากพ้นระยะเวลาเก็บรักษาหรือไม่มี ความจำเป็นตามวัตถุประสงค์และไม่อาจอ้างฐานทางกฎหมายที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ได้อีกต่อไป ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว

⁵³ Ibid., Section 37

⁵⁴ Ibid., Section 38

⁵⁵ Ibid., Section 39

(6) มีการจัดการด้านความปลอดภัย รวมถึงการป้องกัน การดำเนินการ การเข้าถึง การทำให้เสียหาย หรือการทำลายข้อมูลโดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่มีอำนาจ โดยข้อมูลส่วนบุคคลที่ประมวลผลในการบังคับใช้กฎหมายใด ๆ จะต้องได้รับการประมวลผลในลักษณะที่รับประกันความปลอดภัยที่เหมาะสม มีมาตรการทางเทคนิคหรือองค์กรที่เหมาะสม รวมถึงการป้องกันการประมวลผลที่ไม่ได้รับอนุญาตหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย และการสูญหาย การทำลาย หรือความเสียหายโดยไม่ได้ตั้งใจ⁵⁶ ซึ่งมีลักษณะเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องมีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสมโดยไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ นอกจากนี้ กฎหมายดังกล่าวได้มีบทบัญญัติ ในเรื่องการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการกระทำผิดทางอาญาแยกไว้ต่างหาก และภายใต้ Data Protection Act 2018 ได้กำหนดให้บุคคลมีสิทธิทราบว่ามีรัฐและองค์กรต่าง ๆ เก็บข้อมูลส่วนบุคคลของตนไว้บ้าง โดยมีสิทธิได้รับแจ้งว่าข้อมูลส่วนบุคคลใดกำลังถูกใช้งาน สิทธิในการแก้ไขข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สิทธิในการลบข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิในการยับยั้งหรือจำกัดการดำเนินการกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น⁵⁷

3.2.1 การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ตาม Data Protection Act 2018 (DPA)

DPA ได้มีข้อกำหนดให้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์และไม่เก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้นานเกินความจำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์นั้นหรือเพื่อวัตถุประสงค์เหล่านั้น โดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้อย่างชัดเจน ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลของสหราชอาณาจักร (ICO) ได้เผยแพร่คำแนะนำสำหรับองค์กรเกี่ยวกับการลบและเก็บถาวรข้อมูลที่จัดเก็บแบบอิเล็กทรอนิกส์ คำแนะนำนี้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดวิธีที่

⁵⁶ Ibid., Section 40

⁵⁷ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, "วารสารกฎหมายเปรียบเทียบ Digital edition ปีที่ 1 vol.1 september 2021" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 14 พฤษภาคม 2566. แหล่งที่มา: https://www.krisdika.go.th/data/ebook/Comparative_Law_Journal_OCS/Comparative_Law_Journal_OCS-No.1.pdf.

องค์กรสามารถปฏิบัติตาม DPA โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการปกป้องข้อมูลที่ 5 (หลักการที่ห้า) เมื่อเก็บถาวรและ/หรือลบข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังกำหนดความหมายของการลบ การเก็บถาวร และการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ “เกินกว่าจะนำไปใช้” ICO แนะนำว่าการปฏิบัติตามหลักการที่ห้าหมายความว่าในทางปฏิบัติองค์กรต้องตรวจสอบระยะเวลาที่เก็บข้อมูลส่วนบุคคล พิจารณาวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลไว้ เมื่อตัดสินใจว่าจะเก็บข้อมูลนั้นไว้นานเท่าใด โดยควรเก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้ตราบนานเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่ยังคงมีผลบังคับใช้ ไม่ควรเก็บข้อมูลไว้อย่างไม่มีกำหนด และทำให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลควรพิจารณาว่าต้องเก็บบันทึกความสัมพันธ์กับบุคคลนั้นหรือไม่เมื่อความสัมพันธ์สิ้นสุดลง ลบข้อมูลใด ๆ ที่ไม่จำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์เหล่านี้อย่างปลอดภัย โดยอาจไม่จำเป็นต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมด แต่อาจเก็บข้อมูลบางประการเพื่อยืนยันว่าความสัมพันธ์นั้นมีอยู่จริงและยุติลงแล้ว รวมถึงรายละเอียดบางประการที่จำเป็น ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องพิจารณาความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลเพื่อป้องกันการเรียกร้องทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตโดยพิจารณาระยะเวลาจำกัดมาตรฐาน เช่น สัญญา การละเมิด การบาดเจ็บส่วนบุคคล เว้นแต่จะมีเหตุผลอื่นในการเก็บรักษาข้อมูลไว้ ควรพิจารณาข้อกำหนดทางกฎหมายหรือข้อบังคับใด ๆ สำหรับข้อมูลบางประเภท เช่น ภาษีรายได้และการตรวจสอบบัญชี ข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยหากเก็บไว้ตามกำหนดจะไม่ถือว่าเก็บไว้นานเกินความจำเป็น ตัวอย่างเช่น นายจ้างควรตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่ออกจากงาน โดยจะต้องเก็บข้อมูลให้เพียงพอเพื่อให้บริษัทสามารถจัดการได้ เช่น การให้ข้อมูลอ้างอิงหรือการจัดเตรียมเงินบำนาญ และควรลบข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่จำเป็นต้องการอีกออกจากบันทึก เช่น รายละเอียดการติดต่อกรณีฉุกเฉินของลูกจ้าง ที่อยู่เดิม หรือรายละเอียดผู้รับผลประโยชน์ที่เสียชีวิต⁵⁸ ทั้งนี้ เนื่องจากตาม DPA ไม่ได้ระบุระยะเวลาที่ข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องเก็บรวบรวมไว้ จึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ประมวลผลที่จะสามารถพิสูจน์ได้อย่างสมเหตุสมผลว่าข้อมูลจะถูกเก็บไว้ได้นานเท่าใดตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรักษา ข้อสำคัญที่ต้องพิจารณาคือ ต้องสามารถให้เหตุผลได้ว่าเหตุใดข้อมูลจึงต้องถูกเก็บไว้ในรูปแบบเฉพาะที่อาจอนุญาตให้ระบุตัวบุคคลได้ หากไม่จำเป็นต้องระบุตัวบุคคลควรปกปิดข้อมูลเพื่อไม่ให้สามารถระบุตัวตนได้อีกต่อไป ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจึงควร

⁵⁸"Data Protection Act 2018 ", [Online] Accessed: 23 May 2023. Available from: <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/individual-rights/individual-rights/right-to-erasure/>

ตรวจสอบการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลว่า เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยแล้ว ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นยังจำเป็นอยู่หรือไม่ มีเหตุผลที่ชัดเจนในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไว้ให้นานขึ้นอย่างไร โดยการเก็บรวบรวมต้องไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ หากข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยแล้ว ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องลบหรือจำกัดการประมวลผล คือลดความพร้อมใช้งานและความเสี่ยงในการนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ผิดหรือใช้โดยผิดพลาด และต้องมีมาตรการความปลอดภัยเพื่อการนั้น⁵⁹

3.2.1.1 ระยะเวลาที่กำหนดได้และระยะเวลาที่ไม่สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจน

DPA กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่ต้องแจ้งวัตถุประสงค์ของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล แจ้งฐานทางกฎหมายในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล หรือหากเป็นไปไม่ได้ ต้องแจ้งเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดช่วงเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล⁶⁰ และเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง โดยมีสิทธิรู้ว่าข้อมูลส่วนบุคคลใดกำลังถูกประมวลผล ข้อมูลส่วนบุคคลถูกประมวลผลโดยวัตถุประสงค์และฐานทางกฎหมายใด ระยะเวลาที่คาดการณ์ได้ว่าข้อมูลส่วนบุคคลจะถูกเก็บรวบรวมไว้ หรือหากไม่สามารถทำได้ ต้องระบุเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น⁶¹ ซึ่งการกำหนดในลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับ GDPR ที่ต้องแจ้งกำหนดระยะเวลาที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล หากกำหนดไม่ได้ต้องแจ้งเกณฑ์ในการกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวม ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 23 (3) ได้กำหนดให้แจ้งระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้เช่นกัน แต่หากกำหนดไม่ได้ ต้องกำหนดระยะเวลาที่อาจคาดการณ์ได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม⁶² ซึ่งต่างจาก DPA ที่ให้ระบุเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวม และ GDPR ที่ให้แจ้งเกณฑ์ที่ใช้เก็บรวบรวม

⁵⁹ "Data Protection Act 2018," [Online] Accessed: 23 May 2023. Available from: https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/data-protection-principles/a-guide-to-the-data-protection-principles/the-principles/storage-limitation/#retention_periods

⁶⁰ Data Protection Act 2018, Section 44

⁶¹ Ibid., Section 45

⁶² "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 23 (3)

3.2.1.2 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอย่างน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์

DPA ได้กำหนดให้เก็บข้อมูลส่วนบุคคลได้เมื่อได้รับความยินยอมอย่างชัดแจ้งจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้เท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการประมวลผล ข้อมูลส่วนบุคคลไม่ควรเก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้นานเกินความจำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ในการประมวลผล การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคลประเภทพิเศษเพื่อวัตถุประสงค์อื่นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ในการรวบรวมข้อมูลจะต้องชอบด้วยกฎหมาย โดยต้องมีความจำเป็นและได้สัดส่วนตามวัตถุประสงค์ในการป้องกันภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติ การป้องกันหรือความมั่นคงสาธารณะ การป้องกัน การตรวจจับ การสืบสวนหรือการฟ้องร้องความผิดอาญา หรือจำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ในการให้หรือรับคำแนะนำทางกฎหมาย หรือเพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องทางกฎหมายรวมถึงในอนาคต การดำเนินคดีทางกฎหมายหรือกระบวนการทางกฎหมาย หรือจำเป็นอย่างอื่นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้าง ใช้หรือปกป้องสิทธิตามกฎหมาย การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ละเอียดอ่อนขึ้นอยู่ด้วยความยินยอมของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลหรือตามเงื่อนไข และสิ้นสุดลงเมื่อพ้นระยะเวลา 6 เดือน นับแต่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหยุดดำเนินการประมวลผลข้อมูล⁶³ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้เท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมาย แต่ในส่วนระยะเวลาการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่ละเอียดอ่อนไม่ได้กำหนดให้สิ้นสุดลงหลังผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหยุดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลดังเช่นตาม DPA แต่เพียงกำหนดให้เก็บรวบรวมเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมาย

⁶³ ISB, "Data Protection Act 2018," [Online] Accessed: 21 June 2023. Available from: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2018/act/7/enacted/en/print#sec28>. Section 41 42 and 47

3.2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่จำกัดระยะเวลา

DPA มีข้อกำหนดให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างถาวรได้ โดยมีมาตรการที่เหมาะสมและเฉพาะเจาะจงเพื่อป้องกันสิทธิขั้นพื้นฐานและเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เมื่อเป็นการประมวลผลข้อมูลสำหรับวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์สาธารณะ เพื่องานวิจัยทางวิทยาศาสตร์หรือประวัติศาสตร์ หรือเพื่อวัตถุประสงค์ทางสถิติ โดยต้องประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลน้อยอย่างน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว⁶⁴ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อเป็นการเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์หรือจดหมายเหตุ เพื่อประโยชน์สาธารณะ วิจัยหรือสถิติ โดยมีมาตรการปกป้องที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

3.2.1.4 การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

DPA กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่ต้องแจ้งสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่จะเข้าถึง แก้ไข ลบ หรือจำกัดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของตนได้⁶⁵ และเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิที่จะคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือไม่ประมวลผลข้อมูลดังกล่าวเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะหรือลักษณะที่กำหนด⁶⁶ และมีสิทธิแก้ไข ลบ หรือจำกัดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมาย⁶⁷ โดยหากข้อมูลส่วนบุคคลไม่ถูกต้อง หรือไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสามารถร้องขอต่อผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งต้องแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ถูกต้องที่เกี่ยวข้องกับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ชักช้าเกินควร โดยหากผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจำเป็นต้องแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลแต่มีความจำเป็นต้องเก็บรักษาข้อมูล

⁶⁴ Ibid., Section 41

⁶⁵ Data Protection Act 2018, Section 44

⁶⁶ Ibid., เรื่องเดียวกัน, Section 99

⁶⁷ Ibid., Section 45

ส่วนบุคคลไว้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักฐาน ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องจำกัดการประมวลผลข้อมูลดังกล่าว⁶⁸

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ชักช้า เมื่อจะประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่หากมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่จะต้องลบไว้เพื่อเป็นหลักฐาน ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องใช้วิธีจำกัดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้แจ้งความถูกต้องของข้อมูลส่วนบุคคล แต่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่สามารถยืนยันได้ว่าถูกต้องหรือไม่ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องจำกัดการประมวลผล ทั้งนี้ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลอาจขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลลบหรือจำกัดการประมวลผลได้⁶⁹

(1) ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นระยะเวลาเก็บรวบรวม

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องดำเนินการลบหรือจำกัดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ชักช้า เมื่อการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลจะละเมิดต่อวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้กฎหมายใด ๆ ซึ่งไม่ชอบด้วยกฎหมายและความยุติธรรม หรือเมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่ให้ความยินยอมในการประมวลผล หรือการประมวลผลนั้นไม่มีความจำเป็นแล้ว หรือการประมวลผลเกินความจำเป็นหรือไม่ได้สัดส่วนต่อความจำเป็น หรือข้อมูลที่ประมวลผลนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่มีความจำเป็นในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล หรือการประมวลผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลถาวร ได้แก่ ไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ วิจัย วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติ หรือผู้ควบคุมส่วนบุคคลไม่มีการแจ้งนโยบายการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่ตามกฎหมายในการลบข้อมูลดังกล่าว และในกรณีมีความจำเป็นต้องเก็บไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการเป็นหลักฐาน ต้องจำกัดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้น⁷⁰ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลา

⁶⁸ Ibid., Section 46

⁶⁹ Ibid., Section 47

⁷⁰ Ibid., Section 47

การเก็บรักษา หรือที่ไม่เกี่ยวข้อง หรือเกินความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ โดยเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาแล้ว ต้องมีการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย เว้นแต่มีข้อยกเว้นตามกฎหมาย⁷¹

(2) เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลใช้สิทธิขอให้ลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

ตาม UK GDPR กำหนดให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิที่จะขอให้ลบข้อมูลส่วนบุคคลที่รวบรวมไว้และหยุดการประมวลผลข้อมูลเพิ่มเติม เมื่อข้อมูลที่รวบรวมไม่มีความจำเป็นอีกต่อไปสำหรับวัตถุประสงค์ในการรวบรวม เจ้าของข้อมูลได้เพิกถอนความยินยอมในการรวบรวมข้อมูล เจ้าของข้อมูลคัดค้านการประมวลผลข้อมูลและไม่มีเหตุผลที่ถูกต้องตามกฎหมายสำหรับการประมวลผล ข้อมูลถูกประมวลผลโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องลบข้อมูลตามข้อผูกพันทางกฎหมาย⁷² ซึ่งตาม DPA เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิขอให้แก้ไข ลบ หรือจำกัดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมายของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลนั้น⁷³ และมีสิทธิคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือไม่ประมวลผลข้อมูลดังกล่าวเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะหรือลักษณะที่กำหนด⁷⁴ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องดำเนินการตามคำขอตามกฎหมาย แต่หากมีความจำเป็นต้องเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักฐาน ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องจำกัดการประมวลผลข้อมูลดังกล่าว⁷⁵ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 33 ที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เมื่อเจ้าของข้อมูลถอนความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และผู้ควบคุมข้อมูล

⁷¹ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 37 (3)

⁷² The UK GDPR & Data Protection Act (DPA) 2018: Explained, [Online] Accessed: 21 May 2023. Available from: <https://securiti.ai/uk-gdpr-and-data-protection-act-2018/>

⁷³ Data Protection Act 2018, Section 45

⁷⁴ Ibid., Section 99

⁷⁵ Ibid., Section 46

ส่วนบุคคลไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้ต่อไป เมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลของตนในรูปแบบที่สามารถอ่านหรือใช้งานได้โดยทั่วไป ด้วยเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ทำงานได้โดยอัตโนมัติตามมาตรา 31 (1) และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่อาจปฏิเสธคำขอของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่ใช้สิทธิคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน เมื่อเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมได้โดยไม่ต้องขอความยินยอมตามมาตรา 32 (1) (ก) หรือ (ข) ได้⁷⁶ นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับมาตรา 37 ที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในการจัดให้มีระบบการตรวจสอบเพื่อดำเนินการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอ หรือที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ถอนความยินยอม

(3) ข้อยกเว้นของการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

(3.1) เมื่อเป็นการเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

ตาม UK GDPR มาตรา 17 กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อเป็นกรณีจำเป็นสำหรับการใช้สิทธิเสรีภาพในการแสดงออก และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ที่เป็นข้อยกเว้นของการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นระยะเวลาการเก็บรักษาแล้ว เมื่อเป็นการเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

(3.2) การเก็บรักษาข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายอื่น

ตาม UK GDPR มาตรา 17 กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อเป็นกรณีจำเป็นเพื่อการปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมาย ซึ่งต้องมีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล⁷⁷ โดย DPA กำหนดให้การลบข้อมูลส่วนบุคคลจะไม่ใช่บังคับ

⁷⁶ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 33

⁷⁷ legislation.gov.uk, "United Kingdom General Data Protection Regulation " [Online]

กับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องในระหว่างการสอบสวนทางอาญาหรือการดำเนินคดีทางอาญา รวมถึงการดำเนินคดีเพื่อวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางอาญา ซึ่งข้อกำหนดในลักษณะดังกล่าว ใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ซึ่งกำหนดให้เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ได้เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายอื่น

(3.3) เมื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลประเภทพิเศษ

ตามที่กำหนด

ตาม UK GDPR และ DPA กำหนดสอดคล้องกันในกรณีนี้ เมื่อการประมวลผลมีความจำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ของเวชศาสตร์ป้องกันหรืออาชีวเวชศาสตร์สำหรับความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง สำหรับการวินิจฉัยทางการแพทย์ เพื่อการดูแลสุขภาพหรือการดูแลสุขภาพสังคม หรือเพื่อการจัดการระบบหรือบริการด้านสุขภาพหรือสังคม⁷⁸ โดยต้องประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลภายใต้ความรับผิดชอบของผู้เชี่ยวชาญตามข้อผูกพันทางกฎหมายเกี่ยวกับความลับของมืออาชีพ (เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ) เช่น ลูกจ้างที่เคยทำงานให้กับบริษัทขอให้นายจ้างเดิมลบข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมด บริษัทจำเป็นต้องประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามข้อผูกพันทางกฎหมายในการเปิดเผยรายละเอียดเงินเดือนลูกจ้างต่อ HMRC บริษัทจึงสามารถปฏิเสธคำขอให้ลบข้อมูลส่วนบุคคลได้เนื่องจากยังคงมีภาระผูกพันทางกฎหมายในการดำเนินการ⁷⁹ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ให้เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลชนิดพิเศษโดยไม่ต้องขอความยินยอมเนื่องจากเป็นความจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเฉพาะของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อเป็นการดำเนินการตามมาตรา 26 (5) (ก) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับเวชศาสตร์ป้องกันหรืออาชีวเวชศาสตร์ การประเมินความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง การวินิจฉัยโรคทางการแพทย์ การให้บริการด้านสุขภาพหรือด้านสังคมหรือเป็นการปฏิบัติตามสัญญาระหว่างเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลหรือผู้ประกอบการวิชาชีพทางการแพทย์เมื่ออยู่ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบวิชาชีพหรือผู้มีหน้าที่รักษาข้อมูล ส่วนบุคคลนั้นเป็นความลับตามกฎหมายและไม่ใช้การปฏิบัติตามกฎหมาย หรือให้เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลชนิดพิเศษตามมาตรา 26 (5) (ข) เพื่อประโยชน์ทางด้านสาธารณสุข โดยมีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิ

⁷⁸ Ibid., Section 17

⁷⁹ "Data Protection Act 2018 ", "Data Protection Act 2018 "

และเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลโดยเฉพาะการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลตามหน้าที่หรือจริยธรรมแห่งวิชาชีพ

(3.4) เมื่อเป็นการเก็บเพื่อการศึกษาวิจัย สถิติ และประโยชน์สาธารณะ

ตาม UK GDPR มาตรา 17 กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อเป็นกรณีจำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ในการเก็บถาวรเพื่อประโยชน์สาธารณะ วัตถุประสงค์ในการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ หรือวัตถุประสงค์ทางสถิติตามข้อ 89 (1) ตราบเท่าที่จะไม่ส่งผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งตาม DPA ได้กำหนดลักษณะเดียวกันโดยการประมวลผลข้อมูลสำหรับวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์สาธารณะ เพื่องานวิจัยทางวิทยาศาสตร์หรือประวัติศาสตร์ หรือเพื่อวัตถุประสงค์ทางสถิติ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้อย่างถาวรได้ โดยต้องประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลให้น้อยลงที่สุดเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวและมีมาตรการที่เหมาะสมและเฉพาะเจาะจงเพื่อป้องกันสิทธิขั้นพื้นฐานและเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล⁸⁰ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ซึ่งให้การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ได้เพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา 24 (1) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์หรือจดหมายเหตุ เพื่อประโยชน์สาธารณะ การศึกษาวิจัยหรือสถิติ โดยต้องมีมาตรการปกป้องที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือเก็บไว้ได้ตามมาตรา 24 (4) เมื่อจำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือการใช้อำนาจอธิปไตย

(3.5) การเก็บรักษาข้อมูลไว้เพื่อปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย

ตาม UK GDPR มาตรา 17 กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อเป็นกรณีจำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์สำหรับการจัดตั้ง การใช้ หรือการป้องกันข้อเรียกร้องทางกฎหมาย กรณีที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลคัดค้านการประมวลผล

⁸⁰ ISB, "Data Protection Act 2018." Section 41

ข้อมูลส่วนบุคคล ขอให้แก้ไขหรือขอให้ลบ และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลได้ดำเนินการตามคำขอหรือดำเนินการตามหน้าที่ของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว หากมีความจำเป็นต้องการเก็บข้อมูลดังกล่าวไว้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักฐานทางกฎหมาย เนื่องจากอาจมีการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายหรือเพื่อดำเนินการทางกฎหมาย ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลย่อมสามารถเก็บข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไว้ได้ แต่ต้องมีการจัดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ซึ่งเก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้โดยไม่ต้องลบหรือทำลายเมื่อใช้เพื่อการก่อสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือยกข้อต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย โดยคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอาจกำหนดหลักเกณฑ์ในการลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับการจำกัดการประมวลผลตาม DPA

3.2.2 กฎหมายที่มีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างของสหราชอาณาจักร

ตามกฎหมายของสหราชอาณาจักร นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องทำสัญญาจ้างงาน (Employment Contract) กับลูกจ้างเพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หากนายจ้างไม่ดำเนินการให้มีสัญญาจ้างงานภายใน 2 เดือนนับแต่วันที่ลูกจ้างเริ่มทำงานให้นายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องโดยยื่นคำร้องไปที่ The Employment Tribunal ซึ่งจะเป็นผู้บังคับให้นายจ้างต้องดำเนินการเข้าทำสัญญาจ้างกับลูกจ้าง โดยเงื่อนไขทั่วไปที่ควรมีในสัญญาจ้าง ได้แก่ ระยะเวลาเริ่มต้นการทำงานของลูกจ้าง และระยะเวลาสิ้นสุดการทำงาน ตำแหน่งและหน้าที่ของลูกจ้าง จำนวนเงินค่าจ้าง สถานที่ว่าจ้างงาน สิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน วันหยุดตามประเพณี สิทธิในการได้รับเงินบำนาญกรณีเกษียณอายุงาน กระบวนการเรียกร้องสิทธิของลูกจ้าง เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับการทำงาน ขั้นตอนการยื่นหนังสือเลิกจ้าง ระยะเวลาทดลองงานที่นายจ้างกำหนด⁸¹

⁸¹ รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "ผลการศึกษาสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศต้นแบบด้านสวัสดิการแรงงาน "

ประมวลแนวทางปฏิบัติการจ้างงานที่ออกโดยกรมการสารสนเทศภายใต้ DPA ได้เสนอข้อแนะนำหลายประการสำหรับช่วงเวลาในการเก็บบันทึกของลูกจ้างที่นายจ้างควรพิจารณาเพื่อสร้างสมดุลระหว่างความจำเป็นทางธุรกิจในการเก็บบันทึกและสิทธิของลูกจ้างในการเคารพชีวิตส่วนตัวของลูกจ้าง โดยทั่วไป นายจ้างควรกำหนดเวลาเก็บรักษามาตรฐานสำหรับประเภทของข้อมูลที่เก็บไว้เกี่ยวกับคนงานและอดีตลูกจ้างตามความจำเป็นทางธุรกิจโดยคำนึงถึงแนวทางและความเสี่ยงของมีอาชพิพที่เกี่ยวข้อ เอกสารไม่ควรเก็บไว้นานกว่าเวลาเก็บรักษาปกติและไม่ควรเก็บบันทึกการจัดหางานไว้เกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอาจมีการเรียกร้องค่าเสียหายจากกระบวนการจัดหางานเว้นแต่จะมีเหตุผลทางธุรกิจที่จำเป็น และควรมีบุคคลที่เหมาะสมซึ่งมีหน้าที่เก็บรักษาบันทึกการจ้างงาน นายจ้างที่เก็บชื่อผู้สมัครไว้สำหรับตำแหน่งงานว่างในอนาคตควรได้รับความยินยอมจากผู้สมัครโดยผู้สมัครสามารถลบข้อมูลได้ ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจทางอาญาที่ได้มาในการสมัครงานควรถูกลบหลังจากการตรวจสอบผ่าน เว้นแต่ข้อมูลนั้นเกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่กำลังดำเนินการอยู่ นายจ้างอาจเก็บข้อมูลของลูกจ้างเพื่อการเรียกร้องของศาลนานถึง 6 ปี นายจ้างอาจเก็บไว้ได้นานถึง 6 ปี หลังจากสิ้นสุดการจ้างงาน⁸²

กฎการเก็บรักษาเกี่ยวกับข้อมูลบางประเภทไม่ได้กำหนดไว้ในที่เดียว บางส่วนได้รับการคุ้มครองโดยประมวลกฎหมายของกรมการข้อมูลอื่น ๆ ในกฎหมายอื่น ๆ โดยกฎหมายหลักของสหราชอาณาจักรที่ควบคุมระยะเวลาการเก็บรักษาตามกฎหมายกำหนดกรณีเป็นที่สงสัย ควรเก็บบันทึกข้อมูลไว้อย่างน้อย 6 ปี (5 ปีในสกอตแลนด์) เพื่อให้ครอบคลุมระยะเวลาในการดำเนินคดีทางแพ่ง โดยตัวอย่างบางส่วนของเวลาเก็บรักษาที่แตกต่างกัน ได้แก่⁸³

นายจ้างทั้งหมดในสหราชอาณาจักรถือเป็นผู้ควบคุมข้อมูลภายใต้ DPA ข้อมูลที่เก็บไว้กับลูกจ้าง เช่น ชื่อ วันเดือนปีเกิด และที่อยู่ จะเป็นข้อมูลส่วนตัวเพื่อให้สอดคล้องกับ DPA นายจ้าง

[ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 13 พฤษภาคม 2566. แหล่งที่มา:

<http://164.115.44.81/attachments/article/50/20.pdf>.

⁸² GULLANS SOLICITORS, [Online] Accessed: 28 May 2023. Available from:

<https://www.gullands.com/news-events/news/how-long-should-we-be-keeping-employee-records/>

⁸³ CIPD, [Online]. Available from:

<https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/people/hr/keeping-records-factsheet#gref> ; GULLANS SOLICITORS,

ในสหราชอาณาจักรจำเป็นต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าพวกเขาไม่เก็บบันทึกของลูกจ้างอย่างไม่มีกำหนด ข้อเสนอแนะให้นายจ้างในสหราชอาณาจักรจัดทำและใช้นโยบายการเก็บรักษาเอกสารและแจ้งนโยบายเหล่านี้กับลูกจ้างของตนตามนโยบายดังกล่าว ข้อมูลลูกจ้าง เช่น ไฟล์บุคลากร ควรถูกลบหลังจากช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยไม่มีระยะเวลาการเก็บรักษาเอกสารที่เฉพาะเจาะจงที่กำหนดไว้ใน DPA อย่างไรก็ตาม ICO Employment Practices Code พิจารณาการปกป้องข้อมูลในบันทึกการจ้างงานและให้คำแนะนำหลายประการ นายจ้างควรพิจารณาคำแนะนำเหล่านี้เมื่อตัดสินใจเกี่ยวกับระยะเวลาเก็บรักษาบันทึกของลูกจ้าง คำแนะนำเหล่านี้แนะนำว่าระยะเวลาเก็บรักษาข้อมูลลูกจ้างขึ้นอยู่กับความต้องการทางธุรกิจในการป้องกันความเสี่ยงทางกฎหมายและข้อมูลทั้งหมดที่นายจ้างเก็บไว้ควรถูกเก็บรักษาไว้ก็ต่อเมื่อข้อมูลนั้นจำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะ ตัวอย่างเช่น เนื่องจากมีความเป็นไปได้ที่เอกสารใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างอาจเกี่ยวข้องกับศาลการจ้างงานของสหราชอาณาจักร ศาลเคาน์ตี หรือศาลสูง ขอแนะนำให้เก็บรักษาเอกสารของลูกจ้างไว้เป็นเวลา 6 ปี หลังจากสิ้นสุดการจ้างงาน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดสำหรับการละเมิดการเรียกร้องสัญญา และลบทันทีเมื่อพ้นระยะเวลาดังกล่าว มีคำแนะนำให้เก็บเอกสารของผู้สมัครที่ไม่ได้รับเลือกเข้าทำงานไว้เป็นเวลา 6 เดือนหลังจากที่ได้ปฏิเสธการจ้างงาน ซึ่งเป็นเวลาสูงสุดที่บุคคลสามารถยื่นคำร้องทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานได้ จากนั้นจึงลบทันทีเมื่อพ้นระยะเวลาดังกล่าว⁸⁴

3.2.2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสหราชอาณาจักร

กฎหมายเกี่ยวกับระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลบางประเภทไม่ได้กำหนดไว้ในที่เดียว บางส่วนได้รับการคุ้มครองโดยประมวลกฎหมายของกรรมาธิการข้อมูลอื่น ๆ ในกฎเกณฑ์อื่น ๆ โดยกฎหมายหลักของสหราชอาณาจักรที่ควบคุมระยะเวลาการเก็บรักษาตามกฎหมาย ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

(1) Limitations Act 1980

⁸⁴ JDSUPRA, [Online]. Available from:

<https://www.jdsupra.com/post/contentViewerEmbed.aspx?fid=3be6faf5-48c9-4f0e-9a90-c8ae46988c4f>

- (2) The Income Tax (Employments) Regulations 1993 (SI 1993/744)
- (3) The Working Time Regulations 1998 (SI 1998/1833)
- (4) The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 1999 and 2002 (COSHH) (SIs 1999/437 and 2002/2677)
- (5) The Retirement Benefits Schemes (Information Powers) Regulations 1995 (SI 1995/3103)

3.2.2.2 แนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงาน

ภายใต้การอ้างอิงกฎหมายดังกล่าว ประกอบกับ Data Retention Guidelines และประมวลแนวทางการจ้างงาน (The employment practices code) ที่ออกโดย Information Commissioner's Office หรือ ICO ซึ่งได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับระยะเวลาเก็บรักษาข้อมูลของลูกจ้าง โดยมีการกำหนดรายละเอียดของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในแต่ละประเภทว่าควรเก็บรวบรวมไว้เป็นระยะเวลาใด หรือใช้เกณฑ์ใดในการเก็บรวบรวม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ GDPR ที่กำหนดกรณีที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่สามารถแจ้งระยะเวลาเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ จะต้องแจ้งเกณฑ์ที่ใช้กำหนดระยะเวลาแทน ซึ่งตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง Data Retention Guidelines และประมวลแนวทางการจ้างงานนี้ จะเป็นแนวทางให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในประเทศไทยสามารถกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลทางการจ้างงาน โดยต้องกำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม ซึ่งสามารถสรุปแยกตามลักษณะแนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของสหราชอาณาจักรได้ดังนี้⁸⁵

(1) ช่วงการรับสมัครงาน

⁸⁵ "The Employment Practices Code ", [Online] Accessed: 20 July 2021. Available from: https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf ;Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

(1.1) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสมัครงาน

แนวปฏิบัติในการเก็บข้อมูลของผู้สมัครงานที่ถูกปฏิเสธ เช่น จดหมายสมัครงาน ประวัติย่อ การอ้างอิง ใบรับรองความประพฤติ บันทึกการสัมภาษณ์งาน การประเมินผลการทดสอบทางจิตวิทยา เก็บไว้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน หลังจากแจ้งให้ผู้สมัครทราบ หากนานกว่านั้น จะต้องมีการสื่อสารนโยบายอย่างชัดเจนเพื่อเก็บประวัติผู้สมัครไว้เพื่อใช้อ้างอิงในอนาคต แบบฟอร์มใบสมัครควรเปิดโอกาสให้ผู้สมัครคัดค้านการเก็บรายละเอียด⁸⁶

(2) ช่วงระหว่างการจ้างงาน

(2.1) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลสัญญาจ้างงาน

แนวปฏิบัติกำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงสิ้นสุดการทำงานในปีที่ 6 ตามกฎหมาย Limitations Act 1980 มาตรา 5 กำหนดให้สัญญาทั่วไปห้ามฟ้องคดีเกิน 6 ปี นับแต่มีเหตุเกิดขึ้น⁸⁷

(2.2) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลของลูกจ้างชั่วคราว

แนวปฏิบัติกำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงสิ้นสุดการทำงานในปีที่ 6 ตามกฎหมาย Limitations Act 1980 มาตรา 5 กำหนดให้สัญญาทั่วไปห้ามฟ้องคดีเกิน 6 ปี นับแต่มีเหตุเกิดขึ้น⁸⁸

(2.3) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลลูกจ้างในระหว่างสัญญา

จ้างในการบริหารสัญญา เช่น ชื่อ วันเกิด หมายเลขทะเบียนภาษี และที่อยู่ รวมถึงคำขอจากลูกจ้างเพื่อใช้ส่วนลดภาษี ณ ที่จ่ายที่จะต้องอยู่ในการบริหารของบริษัท สำเนาเอกสารแสดงตน และบันทึกชาวต่างชาติหรือบันทึกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างต่างชาติ เช่น วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน เอกสารประจำตัวของชาวต่างชาติ

⁸⁶ GULLANS SOLICITORS,

⁸⁷ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 " [Online] Accessed: 28 May 2023. Available from: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1980/58/section/5>

⁸⁸ Ibid.,

แนวปฏิบัติไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ข้อมูลสัญญาจ้างเอาไว้โดยเฉพาะเจาะจง ในส่วนสำเนาเอกสารแสดงตน แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็น ระยะเวลา 2 ปี หรือเก็บไว้เป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงสิ้นสุดการทำงานในปีที่ 6 ตามกฎหมาย Limitations Act 1980 มาตรา 5 กำหนดให้สัญญาทั่วไปห้ามฟ้องคดีเกิน 6 ปี นับแต่มี เหตุเกิดขึ้น⁸⁹ ในส่วนบันทึกชาวต่างชาติและบันทึกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างต่างชาติ เช่น วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน เอกสารประจำตัวของชาวต่างชาติ แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี หรือเก็บ ไว้เป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงสิ้นสุดการทำงานในปีที่ 6 ในส่วนเอกสารประจำตัวของ ชาวต่างชาติเก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี

(2.4) ประวัติอาชญากรรม หรือประวัติเกี่ยวกับคดีความ ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินลงโทษทางอาญาที่ได้มาในการ สมัยแรงงานควรถูกลบหลังจากการตรวจสอบผ่าน เว้นแต่ข้อมูลนั้นเกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่กำลัง ดำเนินการอยู่ ข้อมูลการสืบสวนควรเก็บไว้เป็นระยะเวลา 6 เดือนหลังจากทราบผลเมื่อพิสูจน์การ กระทำความผิดได้ หากไม่สามารถพิสูจน์ได้ควรลบข้อมูลส่วนบุคคลทันที⁹⁰

(2.5) ระยะเวลาการเก็บบันทึกเงินเดือน ค่าจ้าง สลิปเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส ค่าใช้จ่าย สวัสดิการต่าง ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับการหักภาษีของลูกจ้าง บันทึกภาษีและประกันสังคม

แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 3-6 ปี โดยตาม กฎหมาย Taxes Management Act 1970 กำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 3 ปี นับจากสิ้นปีภาษี ที่เกี่ยวข้อง⁹¹ ในส่วนภาษีเงินได้และการคืน NI บันทึกภาษีเงินได้และการโต้ตอบกับ HMRC ตาม The Income Tax (Employments) Regulations 1993 (SI 1993/744) ได้กำหนดระยะเวลา

⁸⁹ Ibid.,

⁹⁰ CIPD, "Cipd Retention of Hr Records," [Online] Accessed: 28 May 2023. Available from: <https://www.cipd.org/uk/knowledge/factsheets/keeping-records-factsheet/#Statutoryretention>

⁹¹ legislation.gov.uk, "The Income Tax (Employments) Regulations 1993," [Online] Accessed: 28 May 2023. Available from: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1993/744/made>

เก็บรักษาตามกฎหมายไม่น้อยกว่า 3 ปี หลังจากสิ้นปีการเงินที่เกี่ยวข้อง⁹² และตามกฎหมาย Limitations Act 1980 มาตรา 5 กำหนดให้สัญญาทั่วไปห้ามฟ้องคดีเกิน 6 ปี นับแต่มีเหตุเกิดขึ้น⁹³

(2.6) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลการลงทะเบียนทำงาน และช่วงเวลาพัก

แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2-3 ปี หรือเก็บไว้เป็นระยะเวลาตามวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง ในส่วนบันทึกเวลาทำงานรวมทั้งค่าล่วงเวลา วันหยุดประจำปี คณะกรรมการตัดสินใจการลงนามสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ ฯลฯ ตาม The Working Time Regulations 1998 (SI 1998/1833) กำหนดระยะเวลาเก็บรักษาตามกฎหมาย 2 ปี นับจากวันที่จัดทำ⁹⁴ ส่วนแฟ้มบุคลากรบันทึกการฝึกอบรม บันทึกวินัยและเวลาทำงาน มีข้อเสนอแนะกำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี หลังจากเลิกจ้าง แต่อาจไม่มีเหตุผลที่จะอ้างถึงคำเตือนที่หมดอายุหลังจากผ่านไป 2 ปี⁹⁵

(2.7) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลการประเมินลูกจ้าง และการสัมภาษณ์เพื่อประเมิน เช่น การประเมินผู้สมัครที่ได้รับเลือกเข้าทำงาน การประเมินเลื่อนตำแหน่งและการลดระดับตำแหน่ง

แนวปฏิบัติกำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงสิ้นสุดการทำงานในปีที่ 6 ตามกฎหมาย Limitations Act 1980 มาตรา 5 กำหนดให้สัญญาทั่วไปห้ามฟ้องคดีเกิน 6 ปี นับแต่มีเหตุเกิดขึ้น⁹⁶

(2.8) ระยะเวลาการเก็บเอกสารเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ไฟล์ทางการแพทย์เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ข้อมูลการตรวจสุขภาพ

⁹² CIPD, "Cipd Retention of Hr Records."

⁹³ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

⁹⁴ legislation.gov.uk, "The Working Time Regulations 1998 " [Online] Accessed: 28 May 2023. Available from: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/regulation/9/made>

⁹⁵ CIPD, "Cipd Retention of Hr Records."

⁹⁶ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

การทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุอันตราย การเก็บรายชื่อยี่ห้อของวัสดุที่ทำงานภายใต้สภาวะที่เป็นอันตรายหรือมีสุขภาพที่อยู่ในภาวะคุกคาม

แนวปฏิบัติการเก็บเอกสารเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ไฟล์ทางการแพทย์เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาตามวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง ในส่วนข้อมูลการตรวจสุขภาพการทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุอันตรายเก็บไว้เป็นระยะเวลา 40 ปี นับจากวันทำรายการครั้งสุดท้าย ตาม The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 1999 and 2002 (COSHH) (SIs 1999/437 and 2002/2677)⁹⁷ ในส่วนการเก็บรายชื่อยี่ห้อของวัสดุที่ทำงานภายใต้สภาวะที่เป็นอันตรายหรือมีสุขภาพที่อยู่ในภาวะคุกคาม แนวปฏิบัติกำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 5-40 ปี นับจากวันทำรายการครั้งสุดท้าย ตาม The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 1999 and 2002 (COSHH) (SIs 1999/437 and 2002/2677)⁹⁸

(2.9) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการดูแลทางการแพทย์ฉุกเฉิน แผนการลับคืนสู่สังคมส่วนบุคคล ข้อตกลงการรักษาส่วนบุคคล ระดับความสามารถในการทำงาน การปรับตัวในสถานที่ทำงานที่จำเป็น

แนวปฏิบัติกำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงสิ้นสุดการทำงานในปีที่ 6 ตามกฎหมาย Limitations Act 1980 มาตรา 5 กำหนดให้สัญญาทั่วไปห้ามฟ้องคดีเกิน 6 ปี นับแต่มีเหตุเกิดขึ้น⁹⁹

⁹⁷ "The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002," [Online] Accessed: 28 May 2023. Available from: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2677/made>; "Data Protection Act 2018." "Data Protection Act 2018."

⁹⁸ "The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002 ", [Online] Accessed: 28 May 2023. Available from: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2677/made>

⁹⁹ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

(3) ช่วงหลังการจ้างงาน

(3.1) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลบันทึกการเลิกจ้าง เช่น การแจ้งและยินยอมจากหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการเลิกจ้าง คำตัดสินของศาลเกี่ยวกับการเลิกจ้าง การโต้ตอบกับหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการเลิกจ้าง บันทึกการเลิกจ้าง การคำนวณเงินค่าเลิกจ้าง แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาตราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนบันทึกการลาออกให้เก็บรักษาไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี (คำแนะนำระบุว่า นายจ้างควรเก็บข้อตกลงการพักงานเป็นลายลักษณ์อักษรไว้เป็นเวลา 5 ปี แต่ HMRC สามารถตรวจสอบการเรียกร้องทั้งหมดย้อนหลังได้ ดังนั้นสิ่งสำคัญคือต้องเก็บสำเนาทันทีทั้งหมดไว้อย่างน้อย 6 ปี

(3.2) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของลูกจ้าง ข้อมูลเกี่ยวกับเงินบำนาญและการเกษียณอายุก่อนกำหนด แนวปฏิบัติให้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของลูกจ้างไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี ตามกฎหมาย The Retirement Benefits Schemes (Information Powers) Regulations 1995 (SI 1995/3103)¹⁰⁰ ข้อเสนอแนะให้เก็บบันทึกเงินบำนาญไว้เป็นระยะเวลา 12 ปีหลังจากผลประโยชน์สิ้นสุดลง¹⁰¹

3.3 สหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกายังไม่ได้มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลระดับสหรัฐ (Federal law) โดยมีการออกกฎหมายหลายฉบับที่กำกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลในเฉพาะส่วน เช่น The Privacy Act of 1974 ซึ่งเป็นกฎหมายที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ถูกจัดเก็บโดยหรืออยู่ภายใต้การครอบครองของรัฐบาล กฎหมาย Health Insurance Portability and Accountability Act of 1996 (HIPAA) ที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลประเภทข้อมูลสุขภาพของคนไข้ หรือผู้ใช้บริการสาธารณสุข หรือกฎหมาย The Children's Online Privacy Protection Act (COPPA) ที่คุ้มครองข้อมูลของเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี เป็นต้น โดยปัจจุบันมีร่างกฎหมายเพื่อกำกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

¹⁰⁰ legislation.gov.uk, "The Retirement Benefits Schemes (Information Powers) Regulations 1995 " [Online] Accessed: 28 May 2023. Available from: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1995/3103/regulation/15/made>

¹⁰¹ CIPD, "Cipd Retention of Hr Records."

บุคคลระดับสหรัฐ (Federal law) ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณา เช่น American Data Privacy and Protection Act แต่มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในแต่ละมลรัฐ โดยมี 5 รัฐที่ออกกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการทั่วไป คือ รัฐแคลิฟอร์เนีย รัฐคอนเนตทิคัต รัฐยูทาห์ รัฐเวอร์จิเนีย รัฐโคโลราโด และมีอีกมากกว่า 10 รัฐที่กำลังพิจารณาร่างกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการทั่วไป¹⁰² เช่น ในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล คือ California Consumer Privacy Act of 2018 (CCPA) เป็นกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคในมลรัฐแคลิฟอร์เนียและมีนัยสำคัญที่สุดต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศสหรัฐอเมริกา มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2563 ในส่วนข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง CCPA กำหนดให้ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการจ้างถือเป็นข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายด้วย [Cal. Civ. Code § 1798.140(o) (1)(I)]¹⁰³

3.3.1 การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของสหรัฐอเมริกา

เนื่องจากสหรัฐอเมริกายังไม่มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลระดับสหรัฐ โดยรัฐบาลกลางได้ออกข้อกำหนดในการเก็บรักษาด้านที่กและการเก็บรักษาไฟล์ข้อมูลของลูกจ้างและบันทึกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน โดยอ้างอิงตามกฎหมาย ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป ทั้งนี้ ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียได้มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล คือ California Consumer Privacy Act of 2018 (CCPA) ซึ่งคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคที่อยู่อาศัยในมลรัฐแคลิฟอร์เนียจากผู้ประกอบธุรกิจ CCPA ไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไว้ มีเพียงการกำหนดให้ผู้บริโภคซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิ ร้องขอกับผู้ประกอบธุรกิจเพื่อทราบวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ประกอบธุรกิจที่จะรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคต้องแจ้งผู้บริโภคก่อนหรือขณะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลที่จะรวบรวมและวัตถุประสงค์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่จะนำไปใช้ ผู้ประกอบธุรกิจจะต้องไม่รวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพิ่มเติมหรือใช้ข้อมูล

¹⁰² กรุงเทพธุรกิจ, "กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในสหรัฐเป็นอย่างไร " [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 28 พฤษภาคม 2566. แหล่งที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/tech/1039742>

¹⁰³ ศุภวัชร มัลลานนท์, "หน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" [ออนไลน์].

ส่วนบุคคลที่รวบรวมเพื่อวัตถุประสงค์เพิ่มเติมโดยไม่ได้แจ้งให้ผู้บริโภคทราบ ผู้บริโภคมีสิทธิขอให้ลบข้อมูลส่วนบุคคลของตนได้เมื่อข้อมูลไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมแล้ว เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย มีสิทธิยกเลิกการขายหรือเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลของตน มีสิทธิขอให้ธุรกิจไม่เลือกปฏิบัติหากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลใช้สิทธิตาม CCPA มีสิทธิในการแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ถูกต้อง และมีสิทธิจำกัดการใช้และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ละเอียดอ่อน

การแจ้งวัตถุประสงค์ก่อนหรือขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล การลบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมลรัฐแคลิฟอร์เนียดังกล่าว สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 แต่มีข้อแตกต่างกันที่ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภค ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียจะไม่มีกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ โดยใช้การพิจารณาจากวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล หากไม่มีวัตถุประสงค์และความจำเป็นแล้วจะต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องกำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม

ทั้งนี้ ในการลบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคนั้น ผู้บริโภคซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิขอให้ผู้ประกอบการลบข้อมูลส่วนบุคคลที่ธุรกิจได้รวบรวมไว้ โดยผู้ประกอบการจะต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคออกจากบันทึก ทั้งนี้ ผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำขอของผู้บริโภค เมื่อมีความจำเป็นต้องเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคไว้ ดังนี้

(1) เมื่อเป็นการเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

เมื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อใช้สิทธิในการพูดโดยเสรี รับรองสิทธิของผู้บริโภคอื่นในการใช้สิทธิในการพูดโดยเสรีของผู้บริโภคนั้น หรือใช้สิทธิอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ที่เป็นข้อยกเว้นของการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นระยะเวลาการเก็บรักษาแล้ว เมื่อเป็นการเก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

(2) การเก็บรักษาข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายอื่น

เมื่อจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อปฏิบัติตาม California Electronic Communications Privacy Act ของประมวลกฎหมายอาญา หรือเพื่อตรวจจับเหตุการณ์ด้านความปลอดภัย ป้องกันการกระทำที่เป็นอันตราย หลอกลวง หรือผิดกฎหมาย หรือดำเนินคดีกับผู้รับผิดชอบกับกิจกรรมหรือเหตุการณ์นั้น หรือต้องปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมายอื่น ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ซึ่งกำหนดให้เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ได้เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายอื่น

(3) เมื่อเป็นการเก็บเพื่อการศึกษาวิจัย สถิติ และประโยชน์สาธารณะ

เมื่อจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อมีส่วนร่วมในการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติในที่สาธารณะหรือผ่านการตรวจสอบเพื่อประโยชน์สาธารณะที่ปฏิบัติตามกฎหมายด้านจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งหมด เมื่อการลบข้อมูลทางธุรกิจมีแนวโน้มที่จะทำให้เป็นไปไม่ได้หรือทำให้การวิจัยไม่เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างร้ายแรง หากผู้บริโภคไม่ยินยอมให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลต่อไป¹⁰⁴ หรือเมื่อเป็นข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะ เช่น ที่อยู่บ้านที่ไว้ในทะเบียนอสังหาริมทรัพย์ อสังหาริมทรัพย์สาธารณะ แต่หากเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงในครอบครัว การสะกดรอยตาม การล่วงละเมิดทางเพศ การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิดผู้สูงอายุหรือผู้อยู่ในอุปการะ ตลอดจนเจ้าหน้าที่อนามัยเจริญพันธุ์ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเหล่านี้อาจร้องขอไม่แสดงข้อมูลต่อสาธารณะ¹⁰⁵ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ซึ่งให้การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ได้เพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา 24 (1) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์หรือจดหมายเหตุ เพื่อประโยชน์สาธารณะ การศึกษาวิจัยหรือสถิติ โดยต้องมีมาตรการปกป้องที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือเก็บไว้ได้ตามมาตรา 24 (4) เมื่อจำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือการใช้อำนาจอธิปไตย

¹⁰⁴ "The California Consumer Privacy Act."

¹⁰⁵ ROB BONTA Attorney General, "California Consumer Privacy Act (Ccpa) " [Online]

(4) การเก็บรักษาข้อมูลไว้เพื่อปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย

เมื่อจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อตรวจแก้จุดบกพร่องเพื่อระบุและซ่อมแซมข้อผิดพลาดที่ทำให้ฟังก์ชันการทำงานที่มีอยู่บกพร่อง หรือเพื่อทำธุรกรรมให้เสร็จสมบูรณ์ เพื่อปฏิบัติตามเงื่อนไขการรับประกันเป็นลายลักษณ์อักษรหรือการเรียกคืนผลิตภัณฑ์ที่ดำเนินการตามกฎหมายของรัฐบาลกลาง การจัดหาสินค้าหรือบริการที่ร้องขอโดยผู้บริโภค หรือสำหรับการคาดการณ์อย่างสมเหตุสมผลภายในบริบทของธุรกิจ หรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องกับผู้บริโภค หรือทำสัญญาระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจกับผู้บริโภคปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมาย การใช้สิทธิเรียกร้องทางกฎหมายหรือสิทธิ หรือป้องกันการเรียกร้องทางกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ซึ่งเก็บไว้โดยไม่ต้องลบหรือทำลายเมื่อใช้เพื่อการก่อสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือยกข้อต่อสู้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย

การแจ้งวัตถุประสงค์ก่อนหรือขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล การลบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมลรัฐแคลิฟอร์เนียดังกล่าว สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 แต่มีข้อแตกต่างกันที่ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคในมลรัฐแคลิฟอร์เนียจะไม่มีข้อกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ โดยการใช้การพิจารณาจากวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล หากไม่มีวัตถุประสงค์และความจำเป็นแล้วจะต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องกำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหวังได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม และต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นระยะเวลาการเก็บรวบรวม

3.3.1.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของสหรัฐอเมริกา

คณะกรรมการโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันของสหรัฐฯ (U.S. Equal Employment Opportunity Commission – EEOC) หรือ EEOC เป็นหน่วยงานของรัฐบาลกลางที่ดูแลและบังคับใช้กฎหมายสิทธิพลเมืองต่อต้านการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน EEOC ตรวจสอบ

ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากเชื้อชาติ ชาติกำเนิด ศาสนา เพศ อายุ ความทุพพลภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ข้อมูลทางพันธุกรรม และการตอบโต้การรายงาน การมีส่วนร่วมและ/หรือต่อต้านการเลือกปฏิบัติ ซึ่งได้มีการออกหลักปฏิบัติของกฎระเบียบของรัฐบาลกลาง (CFR) ที่ 29 โดยมีกฎระเบียบบางประการในการควบคุมการเก็บบันทึกและการเก็บรักษาข้อมูลของนายจ้าง ซึ่งในการเก็บข้อมูลดังกล่าวนี้ นอกจากจะพิจารณากฎระเบียบของรัฐบาลกลางแล้ว จะต้องพิจารณากฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับของรัฐและท้องถิ่นแต่ละแห่งด้วย โดยบทบัญญัติบางประการดังกล่าวมีผลบังคับใช้กับนายจ้างส่วนใหญ่ หรือกับผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วงของรัฐบาล และในการบังคับใช้บทบัญญัติจะต้องพิจารณาจำนวนลูกจ้างในบริษัทประกอบด้วย

รัฐบาลกลางได้ออกข้อกำหนดในการเก็บรักษาทันทีและการเก็บรักษาไฟล์ข้อมูลของลูกจ้างและบันทึกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน โดยอ้างอิงตามกฎหมายซึ่งข้อกำหนดบางข้อนำไปใช้กับนายจ้างส่วนใหญ่หรือทั้งหมด โดยแนะนำให้นายจ้างทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดระยะเวลาให้ครอบคลุมกับความรับผิดชอบกรณีและให้สอดคล้องกับกฎหมายในแต่ละรัฐ โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนดของรัฐบาลกลาง¹⁰⁶ ดังนี้

(1) Civil Rights Act of 1964 (Title VII)

(2) Fair Labor Standards Act (FLSA)

(3) Equal Pay Act (EPA)

(4) Employee Retirement Income Security Act (ERISA)

(5) Federal Unemployment Tax Internal Revenue Code

(6) Occupational Health & Safety Act (OSHA)

¹⁰⁶ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees," [Online] Accessed: 28 May 2023. Available from: <https://www.macpas.com/wp-content/uploads/2019/02/Federal-Record-Retention-Requirements.pdf>

3.3.1.2 แนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงาน

(1) ช่วงการรับสมัครงาน

(1.1) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสมัครงาน

บันทึกข้อมูลการสมัครงาน ประวัติส่วนตัว แบบทดสอบ เพื่อคัดเลือกเข้าทำงาน บันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจคัดเลือกผู้สมัครงาน จะเก็บข้อมูลไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี หลังจากจัดทำเอกสารดังกล่าวหรือหลังจากการพิจารณาว่าจะจ้างหรือไม่จ้างผู้สมัครเข้าทำงาน แล้วแต่ว่ากรณีใดจะเกิดขึ้นครั้งหลังสุด¹⁰⁷

(2) ช่วงระหว่างการจ้างงาน

(2.1) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลสัญญาจ้างงาน

ตามข้อกำหนดในการเก็บบันทึกข้อมูลของ EEOC กำหนดให้นายจ้างเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรหรือบันทึกการจ้างงานทั้งหมดเป็นเวลา 1 ปี¹⁰⁸

(2.2) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลของลูกจ้างชั่วคราว

ตามข้อกำหนดในการเก็บบันทึกข้อมูลของ EEOC ให้นายจ้างเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรหรือบันทึกการจ้างงานทั้งหมดเป็นเวลา 1 ปี¹⁰⁹

¹⁰⁷ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Summary of Selected Recordkeeping Obligations in 29 Cfr Part 1602," [Online] Accessed: 3 June 2023. Available from: <https://www.eeoc.gov/employers/summary-selected-recordkeeping-obligations-29-cfr-part-1602>

¹⁰⁸ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements " [Online] Accessed: 3 June 2023. Available from: <https://www.eeoc.gov/employers/recordkeeping-requirements>

¹⁰⁹ Ibid.,

(2.3) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลลูกจ้างในระหว่างสัญญาจ้างในการบริหารสัญญา เช่น ชื่อ วันเกิด หมายเลขทะเบียนภาษี และที่อยู่ รวมถึงคำขอจากลูกจ้างเพื่อใช้ส่วนลดภาษี ณ ที่จ่ายที่จะต้องอยู่ในการบริหารของบริษัท สำเนาเอกสารแสดงตน และบันทึกชาวต่างชาติหรือบันทึกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างต่างชาติ เช่น วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน เอกสารประจำตัวของชาวต่างชาติ

ในส่วนข้อมูลลูกจ้างระหว่างสัญญาจ้าง ตามข้อกำหนดในการเก็บบันทึกข้อมูลของ EEOC กำหนดให้นายจ้างเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรหรือบันทึกการจ้างงานทั้งหมดเป็นเวลา 1 ปี¹¹⁰ ในส่วนบันทึกเกี่ยวกับภาษี ตามข้อกำหนดในการเก็บบันทึกข้อมูลของ EEOC ให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 4 ปี หลังจากยื่นภาษีในไตรมาสที่ 4 ของปีนั้น¹¹¹

(2.4) ประวัติอาชญากรรม หรือประวัติเกี่ยวกับคดีความ ตามข้อกำหนดทั่วไปของ EEOC กำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี¹¹²

(2.5) ระยะเวลาการเก็บบันทึกเงินเดือน ค่าจ้าง สลิปเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส ค่าใช้จ่าย สวัสดิการต่าง ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับการหักภาษีของลูกจ้าง บันทึกภาษีและประกันสังคม

ภายใต้ข้อกำหนดการเก็บบันทึกของ The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA) นายจ้างจะต้องเก็บบันทึกการจ่ายเงินเดือนทั้งหมดเป็นเวลา 3 ปี และภายใต้ข้อกำหนดการเก็บบันทึกของ Fair Labour Standards Act (FLSA) ที่บังคับใช้กับ Equal Pay Act (EPA) นายจ้างต้องเก็บบันทึกการจ่ายเงินเดือนเป็นเวลา

¹¹⁰ Ibid.,

¹¹¹ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

¹¹² Ibid.,

อย่างน้อย 3 ปี¹¹³ ในส่วนบันทึกภาษี ตามข้อกำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 4 ปี หลังจากยื่นภาษีในไตรมาสที่ 4 ของปีนั้น¹¹⁴

(2.6) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลการลงทะเบียนทำงาน
และช่วงเวลาพัก

ตาม Recordkeeping Requirements under the Fair Labor Standards Act (FLSA) (ข้อกำหนดการเก็บบันทึกภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม) ให้เก็บข้อมูลการลงเวลาทำงานเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง เช่น บัตรลงเวลาไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี¹¹⁵ ในส่วนการเก็บข้อมูลการลาของลูกจ้างเก็บไว้เป็นระยะเวลา 3 ปี¹¹⁶

(2.7) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลการประเมินลูกจ้างและการสัมภาษณ์เพื่อประเมิน เช่น การประเมินผู้สมัครที่ได้รับเลือกเข้าทำงาน การประเมินเลื่อนตำแหน่ง และการลดระดับตำแหน่ง

ภายใต้ข้อกำหนดของ Equal Pay Act (EPA) นายจ้างต้องเก็บบันทึกเกี่ยวกับการประเมินงานไว้เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 2 ปี¹¹⁷

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

¹¹³ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

¹¹⁴ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

¹¹⁵ Wage and Hour Division, "Fact Sheet #21: Recordkeeping Requirements under the Fair Labor Standards Act (FLSA)," [Online] Accessed: 3 June 2023. Available from: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/21-flsa-recordkeeping>

¹¹⁶ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

¹¹⁷ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

(2.8) ระยะเวลาการเก็บเอกสารเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ไฟล์ทางการแพทย์เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ข้อมูลการตรวจสุขภาพ การทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุอันตราย การเก็บรายชื่อลูกจ้างที่ทำงานภายใต้สภาวะที่เป็นอันตรายหรือมีสุขภาพที่อยู่ในภาวะคุกคาม

EEOC แนะนำให้เก็บบันทึกข้อมูลความปลอดภัยเกี่ยวกับการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน ไว้เป็นระยะเวลา 5 ปี ถัดจากปีที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบทางการแพทย์ เก็บบันทึกการสัมผัสสารพิษของลูกจ้างแต่ละคนไว้ตลอดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างและเก็บไว้ต่อเนื่องไปอีก 30 ปี หลังการเลิกจ้าง ในส่วนเวชระเบียนของลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างไม่ถึง 1 ปี ไม่จำเป็นต้องเก็บไว้เกินอายุงาน¹¹⁸

(2.9) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลที่เป็นสำหรับการดูแลสุขภาพทางการแพทย์ฉุกเฉิน แผนการลับคืนสู่สังคมส่วนบุคคล ข้อตกลงการรักษาส่วนบุคคล ระดับความสามารถในการทำงาน การปรับตัวในสถานที่ทำงานที่จำเป็น

EEOC แนะนำให้เก็บบันทึกข้อมูลความปลอดภัยเกี่ยวกับการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน ไว้เป็นระยะเวลา 5 ปี ถัดจากปีที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบทางการแพทย์¹¹⁹

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย CHULALONGKORN UNIVERSITY

(3) ช่วงหลังการจ้างงาน

(3.1) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลบันทึกการเลิกจ้าง เช่น การแจ้งและยินยอมจากหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการเลิกจ้าง คำตัดสินของศาลเกี่ยวกับการเลิกจ้าง การโต้ตอบกับหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการเลิกจ้าง บันทึกการเลิกจ้าง การคำนวณเงินค่าเลิกจ้าง

นายจ้างต้องเก็บบันทึกการจ้างงานของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเป็นเวลา 1 ปี นับจากวันที่เลิกจ้าง¹²⁰ บันทึกที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การลดระดับ

¹¹⁸ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

¹¹⁹ Ibid.,

¹²⁰ Ibid.,

การโอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลิกจ้าง บันทึกการฝึกอบรม¹²¹ กรณีการเลิกจ้างโดยไม่สมัครใจของลูกจ้างต้องเก็บรักษานบันทึกของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไว้ บุคลากรหรือบันทึกการจ้างงานเป็นเวลา 1 ปีนับแต่วันที่เลิกจ้าง¹²² กรณีที่มีการฟ้องคดีเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติตาม Title VII of the Civil Rights Act of 1964, ADH หรือ GINA หรือในกรณีที่คณะกรรมการสิทธิการหรืออัยการสูงสุดฟ้องร้องดำเนินคดีทางแพ่ง นายจ้างต้องเก็บรักษานบันทึกทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาหรือการกระทำไว้ จนกว่าจะถึงวันสิ้นสุดระยะเวลาการฟ้องร้องดำเนินคดีในศาลแขวงของสหรัฐฯ หรือวันที่การดำเนินคดีดังกล่าวยุติลง¹²³

(3.2) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของลูกจ้าง ข้อมูลเกี่ยวกับเงินบำนาญและการเกษียณอายุก่อนกำหนดตาม Employee Retirement Income Security Act (ERISA) กำหนดให้นายจ้างต้องเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับหลังเกษียณไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี หลังจากครบกำหนดเวลาที่จะได้รับผลประโยชน์¹²⁴



¹²¹ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Summary of Selected Recordkeeping Obligations in 29 Cfr Part 1602."

¹²² U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

¹²³ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Summary of Selected Recordkeeping Obligations in 29 Cfr Part 1602."

¹²⁴ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

3.4 สิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2555 หรือ Personal Data Protection Act 2012 (PDPA) โดยประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2555 (ค.ศ. 2012) และมีการบังคับใช้อย่างเต็มรูปแบบเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 (ค.ศ. 2014) โดยพระราชบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ในลักษณะที่คำนึงถึงสิทธิของบุคคลในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความจำเป็นขององค์กรในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อวัตถุประสงค์ตามที่วิญญูชนจะพิจารณาเห็นสมควร โดยจะไม่ใช่กับข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับบุคคลที่เสียชีวิต¹²⁵ มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือ PDPC โดยมีพันธกิจเพื่อส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยดูแลสภาพแวดล้อมให้เกิดความไว้วางใจทั้งภาคธุรกิจและผู้บริโภคเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความเติบโตให้กับเศรษฐกิจสิงคโปร์ โดยให้คำปรึกษา รวมถึงให้ความช่วยเหลือตามที่กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้กำหนดไว้ ซึ่งกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสิงคโปร์มีการบังคับใช้เฉพาะภาคเอกชนเท่านั้น องค์กรซึ่งเป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องขอความยินยอมในการจัดเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อวัตถุประสงค์ในการประมวลผล และต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่เจ้าของข้อมูลให้การอนุญาตเท่านั้น ซึ่งการให้ความคุ้มครองครอบคลุมทั้งการจัดเก็บในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์และไม่ใช้รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์¹²⁶

ตาม Personal Data Protection Act 2012 (PDPA) กำหนดให้ตั้งแต่วันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 (ค.ศ. 2014) องค์กรจะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับบุคคลได้เมื่อได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อถือว่าเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ให้ความยินยอมโดยสมัครใจตามวัตถุประสงค์ หรือมีเหตุผลสมควรที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจะให้ความยินยอมโดยสมัครใจ หรือเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์และภายใต้เงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด

¹²⁵ Singapore Statutes Online, "Personal Data Protection Act 2012 " [Online] Accessed: 4 June 2023. Available from: <https://sso.agc.gov.sg/Act/PDPA2012>

¹²⁶ PDPA Core, "เปรียบเทียบกฎหมาย PDPA ของ 3 ประเทศในเอเชีย แต่ละประเทศมีข้อกำหนดแตกต่างกันอย่างไร" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 4 มิถุนายน 2566. แหล่งที่มา: <https://pdpacore.com/th/blogs/get-to-know-the-difference-between-PDPA-of-3-countries-in-asia>

โดยองค์กรอาจเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ที่วิญญูชนจะพิจารณาเห็นสมควรแก่พฤติการณ์และตามที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ให้ความยินยอมไว้ก่อนหรือขณะรวบรวมข้อมูลเท่านั้น องค์กรต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลก่อนหรือขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล¹²⁷ นอกจากนี้ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลอาจขอให้องค์กรแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลได้ โดยเมื่อองค์กรพิจารณาเห็นว่าเหตุผลอันสมควรต้องรีบแก้ไขโดยเร็วที่สุด และส่งข้อมูลที่แก้ไขแล้วไปยังองค์กรที่เกี่ยวข้อง หากเห็นว่าไม่ควรแก้ไขต้องระบุเหตุผลและคำอธิบายไว้¹²⁸ เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิที่จะเพิกถอนความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของตนเมื่อใดก็ได้โดยการแจ้งให้ทราบตามสมควร อย่างไรก็ตาม การถอนความยินยอมจะไม่ส่งผลกระทบต่อผลทางกฎหมายใดๆ ที่เกิดจากการถอนดังกล่าวโดยเจ้าของข้อมูลควรตระหนักถึงข้อเท็จจริงที่ว่า การถอนความยินยอมบางประเภทอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถขององค์กรในการให้บริการที่ร้องขอต่อไป¹²⁹ องค์กรต้องเก็บรักษาสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด¹³⁰ องค์กรต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่ถูกต้องและสมบูรณ์เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะถูกใช้เพื่อทำการตัดสินใจ และมีผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือมีแนวโน้มที่จะถูกเปิดเผยไปยังองค์กรอื่น¹³¹ ต้องมีมาตรการในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลให้ปลอดภัยโดยจัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล แนวปฏิบัติ และกระบวนการร้องเรียนตามคำขอ และต้องเปิดเผยช่องทางติดต่อทางธุรกิจเพื่อตอบข้อสอบถามหรือร้องเรียนได้

ในส่วนการจ้างงานกับบุคคลหรือแต่งตั้งบุคคลไปยังสำนักงานใด ๆ หรือการจัดการหรือยุติความสัมพันธ์ในการจ้างงานหรือการแต่งตั้งบุคคล องค์กรต้องแจ้งวัตถุประสงค์ก่อนหรือขณะ

¹²⁷ Singapore Statutes Online, "Personal Data Protection Act 2012 " Section 18

¹²⁸ Ibid., Section 22

¹²⁹ OneTrust DataGuidance, "Singapore - Data Protection Overview " [Online] Accessed: 5 June 2023. Available from: <https://www.dataguidance.com/notes/singapore-data-protection-overview>

¹³⁰ Singapore Statutes Online, "Personal Data Protection Act 2012 " Section 22A

¹³¹ Ibid., Section 23

เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อการนั้น¹³²

ในส่วนการแจ้งวัตถุประสงค์ก่อนหรือขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล การลบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลตาม Personal Data Protection Act 2012 (PDPA) ดังกล่าว สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 แต่มีข้อแตกต่างกันที่ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล Personal Data Protection Act 2012 (PDPA) จะไม่มีการกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ โดยการใช้พิจารณาจากวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล หากไม่มีวัตถุประสงค์และความจำเป็นแล้วจะต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสียเช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องกำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม และต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นระยะเวลาการเก็บรวบรวม

3.4.1 การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตาม Personal Data Protection Act 2012 (PDPA)

Personal Data Protection Act 2012 (PDPA) ของประเทศสิงคโปร์ ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไว้ โดยกำหนดให้องค์กรจะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ และต้องยุติการเก็บรักษาเอกสารที่มีข้อมูลส่วนบุคคล หรือลบวิธีการที่ข้อมูลส่วนบุคคลสามารถเชื่อมโยงกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ทันทีที่มีเหตุอันสมควรที่จะถือว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอีกต่อไป และการเก็บรักษาไม่จำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ทางกฎหมายหรือธุรกิจอีกต่อไป¹³³ แต่ละองค์กรจึงต้องพิจารณาระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ตามความจำเป็นของธุรกิจเฉพาะของตนเองโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมและวัตถุประสงค์ทางกฎหมายหรือธุรกิจอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นอย่างสมเหตุสมผล และต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายหรือมาตรฐานอุตสาหกรรมเฉพาะที่อาจนำไปใช้

¹³² Ibid., Section 20

¹³³ Ibid., Section 25

องค์กรควรตรวจสอบข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลส่วนบุคคลนั้นยังมีความจำเป็นหรือไม่โดยพิจารณาถึงข้อมูลในแต่ละประเภท ซึ่งตามแนวทางปฏิบัติที่ดี องค์กรควรจัดทำนโยบายเกี่ยวกับระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อข้อมูลส่วนบุคคลถูกเก็บไว้เป็นระยะเวลานาน องค์กรควรกำหนดเหตุผลในการเก็บข้อมูลดังกล่าวในนโยบายการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล¹³⁴

3.4.1.1 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอย่างน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์

คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้กำหนดแนวทางการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวคิดหลักในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศสิงคโปร์เกี่ยวกับระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลภายใต้ PDPA ให้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยข้อมูลส่วนบุคคลอาจถูกเก็บไว้ตราบเท่าที่วัตถุประสงค์อย่างน้อยหนึ่งข้อที่เก็บรวบรวมนั้นยังคงใช้ได้ และข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องไม่ถูกเก็บไว้ในกรณีที่อาจจำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์อื่นที่ไม่ได้แจ้งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ เช่น ผู้ค้าปลีกเก็บรักษาข้อมูลการเรียกเก็บเงินรวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้านอกเหนือจากจุดขายเพื่อวัตถุประสงค์ในการบัญชีและการเรียกเก็บเงิน จึงเป็นการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องจึงไม่ต้องยุติการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลภายใต้ข้อผูกมัดข้อจำกัดในการเก็บรักษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 22 ที่กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้เท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมาย

นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ทางกฎหมายหรือทางธุรกิจอื่น ๆ อาจรวมถึงกรณีที่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง หรือจำเป็นเพื่อให้เป็นไปตามภาระผูกพันขององค์กรภายใต้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานสากล/ภูมิภาค/ทวีปภาค ที่บังคับใช้อื่น ๆ ซึ่งกำหนดให้มีการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล หรือจำเป็นสำหรับองค์กรในการดำเนินธุรกิจ เช่น เพื่อสร้างรายงานประจำปี หรือการคาดการณ์ประสิทธิภาพ หรือจำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงธุรกิจขององค์กร เช่น พัฒนาสินค้าหรือบริการ หรือการเรียนรู้และทำความเข้าใจพฤติกรรมและความชอบของลูกค้า ซึ่งใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูล

¹³⁴ Ibid., Section 48G

ส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ซึ่งกำหนดให้เก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ได้เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายอื่น

กรณีมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้สำหรับวัตถุประสงค์ในการวิจัย จดหมายเหตุ ประวัติศาสตร์ ศิลปะ หรือวรรณกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ในวงกว้างหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของสาธารณะ เช่น ภายใต้พระราชบัญญัติการจำกัด (หมวด 163) การดำเนินการตามสัญญาและอื่น ๆ จะต้องดำเนินการภายใน 6 ปี นับจากวันที่สาเหตุของการดำเนินการเกิดขึ้น ดังนั้น องค์กรอาจต้องเก็บบันทึกที่เกี่ยวข้องกับสัญญาไว้เป็นเวลา 7 ปี นับจากวันสิ้นสุดสัญญา และอาจนานกว่านั้นหากการสอบสวนหรือการดำเนินการทางกฎหมายควรเริ่มภายในระยะเวลาดังกล่าว¹³⁵ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ให้การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้ได้เพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา 24 (1) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดทำเอกสารประวัติศาสตร์หรือจดหมายเหตุ เพื่อประโยชน์สาธารณะ การศึกษาวิจัยหรือสถิติ โดยต้องมีมาตรการปกป้องที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือเก็บไว้ได้ตามมาตรา 24 (4) เมื่อจำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือการใช้อำนาจรัฐ ซึ่งอาจหมายถึงเป็นการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลอย่างถาวรได้

3.4.1.2 การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

(1) ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นระยะเวลาเก็บรวบรวม

ในกรณีที่องค์กรไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่ต้องเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้อีกต่อไป องค์กรต้องดำเนินการโดยทันทีเพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรจะไม่เก็บข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวไว้ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งจากสองวิธีที่กำหนดไว้ภายใต้ PDPA คือ องค์กรอาจยุติการเก็บรักษาเอกสารที่มีข้อมูลส่วนบุคคล หรืออาจลบวิธีที่ข้อมูลส่วนบุคคลอาจเชื่อมโยงกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ หรือไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าว โดยอาจปกปิดชื่อหรือทำให้เป็นนิรนามด้วยการลบข้อมูล

¹³⁵ "Advisory Guidelines on Key Concepts in the Personal Data Protection Act ", [Online] Accessed: 5 June 2023. Available from: <https://www.pdpc.gov.sg/-/media/Files/PDPC/PDF-Files/Advisory-Guidelines/AG-on-Key-Concepts/Advisory-Guidelines-on-Key-Concepts-in-the-PDPA-17-May-2022.pdf>

ส่วนบุคคลที่ระบุตัวตนออก เพื่อให้ข้อมูลส่วนบุคคลที่เหลือไม่ระบุตัวบุคคลใดโดยเฉพาะ โดยอาจส่งคืนเอกสารข้อมูลส่วนบุคคลให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือโอนเอกสารไปยังบุคคลอื่นตามคำแนะนำของบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือทำลายหรือกำจัดเอกสารด้วยวิธีที่เหมาะสม หรือการไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยุติการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล คณะกรรมการจะพิจารณาว่าองค์กรมีเจตนาที่จะใช้หรือเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลหรือไม่ องค์กรต้องใช้ความพยายามและทรัพยากรมากเพียงใดในการใช้งานหรือเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลอีกครั้ง บุคคลที่สามได้รับสิทธิเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลนั้นหรือไม่ และองค์กรได้พยายามอย่างสมเหตุสมผลที่จะทำลายหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องมีระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยตามมาตรา 37 (3) ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่ตรวจสอบว่ามีเหตุทางกฎหมายให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอยู่หรือไม่ หากไม่มีเหตุแล้วก็ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการเก็บรักษา หรือที่ไม่เกี่ยวข้อง หรือเกินความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ โดยเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาแล้ว ต้องมีการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย เว้นแต่มีข้อยกเว้นตามกฎหมาย

(2) เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลใช้สิทธิขอให้ลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้มีคำแนะนำให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสามารถแจ้งให้องค์กรหยุดรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้ แต่องค์กรไม่จำเป็นต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลและอาจเก็บรักษาไว้ตราบเท่าที่มีความจำเป็นทางธุรกิจหรือกฎหมาย¹³⁶

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 33 ที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์

¹³⁶ "Personal Data Protection Commission," [Online] Accessed: 5 June 2023. Available from: <https://www.pdpc.gov.sg/FAQ-Listing?persona=individual&topic=care-of-personal-data>

ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เมื่อเจ้าของข้อมูลโอนความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้ต่อไป เมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลของตนในรูปแบบที่สามารถอ่านหรือใช้งานได้โดยทั่วไปด้วยเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ทำงานได้โดยอัตโนมัติตามมาตรา 31 (1) และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่อาจปฏิเสธคำขอของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่ใช้สิทธิคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตนเมื่อเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมได้โดยไม่ต้องขอความยินยอมตามมาตรา 32 (1) (ก) หรือ (ข) ได้¹³⁷ นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับมาตรา 37 ที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในการจัดให้มีระบบการตรวจสอบเพื่อดำเนินการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอ หรือที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ถอนความยินยอม กรณีที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลโดยจะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้เมื่อเข้าข้อยกเว้นของการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล เช่น มีความจำเป็นตามที่กฎหมายกำหนดไว้

(3) ข้อยกเว้นของการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

เมื่อเป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ในการเก็บถาวรหรือทางประวัติศาสตร์¹³⁸ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ได้กำหนดข้อยกเว้นที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ต้องดำเนินการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อเข้าเหตุจำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

¹³⁷ "พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562." มาตรา 33

¹³⁸ Singapore Statutes Online, "Personal Data Protection Act 2012 " schedule 17

3.4.2 กฎหมายที่มีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

3.4.2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการ เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ Employment Act หรือ พระราชบัญญัติการจ้างงาน

ตามพระราชบัญญัติการจ้างงาน (Employment Act) กำหนดกรณีการ เก็บข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ควรเก็บไว้นานเกินความจำเป็น และควรลบออกทันทีที่มีเหตุผลที่จะสันนิษฐาน ได้ว่าวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่ได้ให้บริการโดยการเก็บรักษาข้อมูล ส่วนบุคคลอีกต่อไป และการเก็บรักษาไม่มีความจำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ทางกฎหมายหรือทางธุรกิจ อีกต่อไป โดยตามมาตรา 95 ได้กำหนดภาระผูกพันของนายจ้างเกี่ยวกับบันทึกของลูกจ้างไว้ ให้ นายจ้างต้องจัดทำและเก็บรักษาตามระยะเวลาที่กำหนด (เรียกในส่วนี้ว่าระยะเวลาเก็บรักษาทันที) บันทึกลูกจ้างที่มีรายการกำหนดไว้สำหรับลูกจ้างทุกคนที่นายจ้างจ้าง และอดีตลูกจ้างของนายจ้างทุก คน นายจ้างต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบันทึกลูกจ้างที่จัดทำและเก็บรักษาอยู่ในระหว่างระยะเวลาเก็บ รักษาบันทึกที่กำหนดไว้สำหรับบันทึกลูกจ้าง ลูกจ้างหรืออดีตลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับบันทึกลูกจ้างนั้น สามารถเข้าถึงได้ง่าย หากนายจ้างไม่ปฏิบัติถือว่านายจ้างจัดทำหรือเก็บบันทึกลูกจ้างที่ไม่สมบูรณ์ หรือไม่ถูกต้อง ไม่ว่านายจ้างจะทราบหรือไม่ว่าบันทึกนั้นไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้อง ทั้งนี้ อาจกำหนด ระยะเวลาเก็บรักษาทันทีที่แตกต่างกันสำหรับลูกจ้างประเภทต่าง ๆ หรืออดีตลูกจ้าง และสำหรับ บันทึกลูกจ้างประเภทต่าง ๆ โดยในส่วนนี้ “ทะเบียนลูกจ้าง” สำหรับลูกจ้างหรืออดีตลูกจ้าง ของนายจ้าง หมายถึง การบันทึกข้อมูล หรือรายละเอียดเกี่ยวกับการจ้างงานของนายจ้างของลูกจ้าง หรืออดีตลูกจ้าง แล้วแต่กรณี¹³⁹

¹³⁹ "Employment Act 1968," [Online]. Available from:

<https://sso.agc.gov.sg/Act/EmA1968?Provlds=P1XII->

3.4.2.2 แนวปฏิบัติที่กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงาน

ประเทศสิงคโปร์ได้มีข้อแนะนำกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างไว้¹⁴⁰ ดังจะได้กล่าวดังนี้

(1) ช่วงการรับสมัครงาน

(1.1) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสมัครงาน

ข้อมูลใบสมัครงานหรือบันทึกการสัมภาษณ์และข้อมูลจากการอ้างอิง จะเก็บไว้เท่าที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการรับสมัคร และจะถูกลบภายใน 12 เดือนหลังจากผู้สมัครได้รับแจ้งว่าการสมัครไม่สำเร็จ สำหรับผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน เอกสารดังกล่าวจะถูกลบภายใน 12 เดือน หลังจากได้รับการแต่งตั้งเป็นลูกจ้าง ยกเว้นเอกสารเกี่ยวกับการจ้างงานที่จะต้องดำเนินการต่อไปโดยหากเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานอาจโอนข้อมูลไปยังแฟ้มลูกจ้าง¹⁴¹

(2) ช่วงระหว่างการจ้างงาน

(2.1) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลสัญญาจ้างงาน

บันทึกการจ้างงานของลูกจ้าง ข้อมูลการเข้ารับตำแหน่ง และการออกจากตำแหน่ง เก็บไว้ตลอดระยะเวลาทำงานและเก็บไว้เป็นระยะเวลาอีก 7 ปี หลังจากการจ้างงานสิ้นสุดลง ข้อมูลของลูกจ้างบนเว็บไซต์จะถูกลบออกภายใน 1 เดือนหลังจากการจ้างงานสิ้นสุดลง และข้อมูลอีเมลของลูกจ้างจะเก็บไว้เป็นระยะเวลา 7 ปี บันทึกข้อมูลธนาคารปัจจุบันของลูกจ้างจะเก็บไว้เป็นระยะเวลาสูงสุด 3 เดือนหลังจากการเลิกจ้าง หรือสามเดือนหลังจากสิ้นสุดการฟ้องร้องระหว่างคู่สัญญา แล้วแต่จำนวนใดจะมากกว่ากัน และการเก็บข้อมูลความยินยอมในการ

¹⁴⁰ Allison Garrett, "Aspen Singapore– Records Retention Schedule," [Online] Accessed: 5 June 2023. Available from: <https://cdn.aspen.co/wp-content/uploads/2021/05/HR-Retention-Singapore-May-2018.pdf>

¹⁴¹ Ibid.,

ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลจะเก็บไว้ตราบที่ข้อมูลยังคงถูกประมวลผลและเป็นเวลาอีก 7 ปีหลังจากที่ข้อมูลนั้นไม่ได้ถูกประมวลผลอีกต่อไป¹⁴²

(2.2) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลของลูกจ้างชั่วคราว

เอกสารของลูกจ้างชั่วคราว ผู้รับเหมาของบริษัท บันทึกร
การให้คำปรึกษา เก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงานและเก็บต่อไปอีกเป็นเวลา 7 ปี หลังจากหยุดการจ้าง¹⁴³

(2.3) ประวัติอาชญากรรม หรือประวัติเกี่ยวกับคดีความ

ข้อมูลประวัติอาชญากรรมจะถูกลบภายใน 12 เดือน
หลังจากผู้สมัครงานไม่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ส่วนผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน เอกสาร
ดังกล่าวจะถูกลบภายใน 12 เดือน หลังจากได้รับการแต่งตั้งเป็นลูกจ้าง ยกเว้นมีความจำเป็นที่
เกี่ยวข้องกับการจ้างงานอาจออนข้อมูลไปยังแฟ้มลูกจ้าง¹⁴⁴

(2.4) ระยะเวลาการเก็บบันทึกเงินเดือน ค่าจ้าง

สลิปเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส ค่าใช้จ่าย สวัสดิการต่าง ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับการหักภาษีของลูกจ้าง
บันทึกภาษีและประกันสังคม

บันทึกเกี่ยวกับผลประโยชน์ลูกจ้าง เก็บไว้ตลอด
ระยะเวลาทำงานและเก็บไว้เป็นระยะเวลาอีก 7 ปี หลังจากการจ้างงานสิ้นสุดลง เอกสารเกี่ยวกับการ
จ่ายเงินเดือน บันทึกค่าจ้าง เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าล่วงเวลา โบนัสและค่าใช้จ่าย ค่าเบี้ย
ประกัน จะเก็บไว้เป็นระยะเวลา 7 ปี นับจากปีการเงินที่เกี่ยวข้องหรือนับจากปีที่โครงการประกัน
สิ้นสุด บันทึกภาษีของลูกจ้าง เก็บไว้เป็นระยะเวลา 5 ปี หลังจากสิ้นปีการเงินที่เกี่ยวข้อง บันทึกการ
จ่ายค่าจ้างในวันหยุดเก็บไว้เป็นระยะเวลา 3 ปี หลังจากได้จัดทำบันทึกนั้น¹⁴⁵

¹⁴² Ibid.,

¹⁴³ Ibid.,

¹⁴⁴ MINISTRY OF MANPOWER, "Employment Records," [Online] Accessed: 5 June 2023.

Available from: <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-records>

¹⁴⁵ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

(2.5) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลการลงทะเบียนทำงาน

และช่วงเวลาพัก

บันทึกชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลามื้ออาหารและช่วงพัก

ดื่มชา เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปีล่าสุด¹⁴⁶

(2.6) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลการประเมินลูกจ้างและ

การสัมภาษณ์เพื่อประเมิน เช่น การประเมินผู้สมัครที่ได้รับเลือกเข้าทำงาน การประเมินเลื่อนตำแหน่ง และการลดระดับตำแหน่ง

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินลูกจ้าง บันทึกการปฏิบัติงาน และการสืบทอดตำแหน่ง ในระหว่างการจ้างงาน จะเก็บไว้เป็นระยะเวลาสูงสุด 7 ปี หลังจากวันที่ทำการประเมิน หลังจากการเลิกจ้าง บันทึกการประเมิน การปฏิบัติงาน จะถูกเก็บไว้เป็นระยะเวลาอีก 7 ปี¹⁴⁷

(2.7) ระยะเวลาการเก็บเอกสารเกี่ยวกับการ

รักษาพยาบาล ไฟล์ทางการแพทย์เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ข้อมูลการตรวจสุขภาพ การทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุอันตราย การเก็บรายชื่อลูกจ้างที่ทำงานภายใต้สภาวะที่เป็นอันตราย หรือมีสุขภาพที่อยู่ในภาวะคุกคาม

บันทึกที่เกี่ยวข้องกับการลาป่วยของลูกจ้าง บันทึกอาชีวอนามัย เอกสารเกี่ยวกับความเหมาะสมในการทำงาน รวมถึงการฟื้นฟูสภาพ เก็บไว้ตลอดระยะเวลาทำงานและเก็บต่อไปอีก 7 ปี ภายหลังสิ้นสุดการทำงาน¹⁴⁸

¹⁴⁶ MINISTRY OF MANPOWER, "Employment Records."

¹⁴⁷ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

¹⁴⁸ Ibid.,

(2.8) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการดูแลทางการแพทย์ฉุกเฉิน แผนการลับคืนสู่สังคมส่วนบุคคล ข้อตกลงการรักษาส่วนบุคคล ระดับความสามารถในการทำงาน การปรับตัวในสถานที่ทำงานที่จำเป็น

บันทึกการประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงานที่จำเป็น ภายใต้กฎระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน การจัดการความเสี่ยง เก็บไว้เป็นระยะเวลา 3 ปี นับจากวันที่บันทึกความเสี่ยง¹⁴⁹

(3) ช่วงหลังการจ้างงาน

(3.1) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลบันทึกการเลิกจ้าง เช่น การแจ้งและยินยอมจากหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการเลิกจ้าง คำตัดสินของศาลเกี่ยวกับการเลิกจ้าง การโต้ตอบกับหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการเลิกจ้าง บันทึกการเลิกจ้าง การคำนวณเงินค่าเลิกจ้าง

บันทึกการจ้างงานของลูกจ้างที่ออกจากงานไปแล้ว ให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปีสุดท้าย และเก็บไว้เป็นเวลา 1 ปีหลังจากสิ้นสุดการจ้างงาน ในส่วนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางวินัย จดหมายเลิกจ้าง ข้อตกลงตั้งถิ่นฐาน เก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างและเก็บไว้อีกเป็นเวลา 7 ปี หลังจากการเลิกจ้าง โดยอาจเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างงาน เช่น การเลิกจ้างเนื่องจากความชำรุด การเลิกจ้างด้วยเหตุผลส่วนตัวได้ด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานการบาดเจ็บ เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดอุบัติเหตุหรือการเสียชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เก็บไว้เป็นระยะเวลา 3 ปี นับจากวันที่ทำรายการสุดท้าย¹⁵⁰

(3.2) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของลูกจ้าง ข้อมูลเกี่ยวกับเงินบำนาญและการเกษียณอายุก่อนกำหนด

บันทึกเกี่ยวกับเงินสมทบและเงินบำนาญเก็บไว้เป็นระยะเวลา 7 ปี นับจากปีการเงินที่เกี่ยวข้อง¹⁵¹

¹⁴⁹ MINISTRY OF MANPOWER, "Employment Records."

¹⁵⁰ Ibid.,

¹⁵¹ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

บทที่ 4

วิเคราะห์การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

4.1 การกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (General Data Protection Regulation) หรือ GDPR กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบก่อนหรือในขณะรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลถึงระยะเวลาในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล โดยต้องพิจารณาระยะเวลาการเก็บรวบรวมตามความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล แต่ GDPR ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้อย่างชัดเจน ในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้อย่างชัดเจน ให้แจ้งเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยได้มีการออก Guidelines on transparency under Regulation 2016/679, WP260 rev.01 (2016) ข้อ 29 แนะนำการกำหนดระยะเวลาการจัดเก็บหรือเกณฑ์ในการพิจารณาระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลว่าอาจถูกกำหนดโดยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ข้อกำหนดทางกฎหมาย หรือแนวทางอุตสาหกรรม แต่ควรใช้ถ้อยคำที่ทำให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสามารถประเมินตามสถานการณ์ของตนเองได้ว่าได้เก็บรักษาไว้เป็นระยะเวลาเท่าใด โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่ควรระบุแต่โดยทั่วไปว่าข้อมูลส่วนบุคคลจะถูกเก็บไว้ตราบนานเท่าใด จำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการประมวลผล โดยควรกำหนดระยะเวลาการจัดเก็บที่แตกต่างกันสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลประเภทต่าง ๆ และ/หรือวัตถุประสงค์ในการประมวลผลที่แตกต่างกัน รวมถึงระยะเวลาการเก็บถาวรตามความเหมาะสม

การที่ GDPR ไม่กำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดหลักกฎหมายให้เก็บรวบรวมไว้เป็นระยะเวลาเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้นมีลักษณะที่สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหราชอาณาจักร (Data Protection Act 2018) หรือ DPA ซึ่งให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นระยะเวลาเท่าที่จำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ในการประมวลผล แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้อย่างชัดเจนเช่นเดียวกัน ในกรณีที่ไม่สามารถแจ้งกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวม

ข้อมูลส่วนบุคคลได้ ต้องแจ้งเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดช่วงเวลาเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

เพื่อสะท้อนถึงลักษณะที่ยืดหยุ่นของการกำหนดระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลของสหราชอาณาจักร (ICO) ได้เผยแพร่คำแนะนำที่เกี่ยวกับระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้โดยให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลพิจารณาระยะเวลาจากความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่ยังคงมีผลบังคับใช้ และต้องพิจารณาความจำเป็นเพื่อป้องกันสิทธิเรียกร้องทางกฎหมาย ระยะเวลาจำกัดมาตรฐาน เช่น สัญญา ละเมิด การบาดเจ็บส่วนบุคคล ข้อกำหนดตามกฎหมายเช่นภาษีรายได้ การตรวจสอบบัญชี เป็นต้น ซึ่งข้อกำหนดตาม DPA และคำแนะนำของ ICO ดังกล่าวมียุทธศาสตร์เดียวกับ GDPR และแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Guidelines on transparency under Regulation 2016/679, WP260 rev.01 (2016))

สำหรับสหรัฐอเมริกาซึ่งยังไม่มีกรอบกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลระดับสหรัฐ แต่ปรากฏว่ามีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในระดับมลรัฐ โดยมลรัฐที่ได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและเป็นที่ยอมรับหลาย คือ มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ซึ่งมีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (California Consumer Privacy Act of 2018 (CCPA)) เพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคที่อยู่อาศัยในมลรัฐแคลิฟอร์เนียจากผู้ประกอบธุรกิจ CCPA ไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไว้ โดยใช้การพิจารณาจากวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล หากไม่มีวัตถุประสงค์และความจำเป็นแล้วจะต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลนั้น โดยผู้บริโภคซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิร้องขอกับผู้ประกอบธุรกิจเพื่อทราบวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ประกอบธุรกิจที่จะรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคต้องแจ้งผู้บริโภคก่อนหรือขณะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลที่จะรวบรวมและวัตถุประสงค์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่จะนำไปใช้ การกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคในมลรัฐแคลิฟอร์เนียของสหรัฐอเมริกาจึงใช้หลักการพิจารณาจากความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเป็นสำคัญเช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตาม GDPR ของสหภาพยุโรปและ DPA ของสหราชอาณาจักร แตกต่างกันที่ไม่มีหลักกฎหมายที่ให้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้เช่นเดียวกับ GDPR และ DPA ซึ่งได้กำหนดกรณีหากกำหนดไม่ได้ต้อง

แจ้งเกณฑ์ในการพิจารณาระยะเวลาการเก็บรวบรวมตาม GDPR หรือแจ้งเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดช่วงเวลาตาม DPA

สำหรับประเทศสิงคโปร์ได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Act 2012 (PDPA)) ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไว้ โดยกำหนดให้องค์กรจะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ และต้องยุติการเก็บรักษาเอกสารที่มีข้อมูลส่วนบุคคล หรือลบวิธีการที่ข้อมูลส่วนบุคคลสามารถเชื่อมโยงกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ทันทีที่มีเหตุอันสมควรที่จะถือว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอีกต่อไป และการเก็บรักษาไม่จำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ทางกฎหมายหรือธุรกิจอีกต่อไป โดยคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้กำหนดแนวทางการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวคิดหลักในกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศสิงคโปร์ เกี่ยวกับระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลภายใต้ PDPA ของประเทศสิงคโปร์ ให้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยข้อมูลส่วนบุคคลอาจถูกเก็บไว้ตราบเท่าที่วัตถุประสงค์อย่างน้อยหนึ่งข้อที่เก็บรวบรวมนั้นยังคงใช้ได้ ซึ่งหมายความรวมถึงวัตถุประสงค์ทางกฎหมายหรือธุรกิจอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กรในการดำเนินธุรกิจ และข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องไม่ถูกเก็บไว้ในกรณีที่น่าจะเป็นสำหรับวัตถุประสงค์อื่นที่ไม่ได้แจ้งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ การกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศสิงคโปร์ (PDPA) จึงใช้หลักการพิจารณาจากความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเป็นสำคัญเช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย (CCPA) ของสหรัฐอเมริกา GDPR ของสหภาพยุโรปและ DPA ของสหราชอาณาจักร โดยกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศสิงคโปร์ (PDPA) ไม่ได้มีบทกฎหมายให้มีการกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ เช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย (CCPA) ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งแตกต่างจาก GDPR ของสหภาพยุโรปและ DPA ของสหราชอาณาจักรที่มีบทกฎหมายให้มีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ หากกำหนดไม่ได้ตาม GDPR ต้องแจ้งเกณฑ์ในการพิจารณาระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และตาม DPA ต้องแจ้งเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดช่วงเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของประเทศไทย มาตรา 22 ได้วางหลักกฎหมายให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้เท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งตามมาตรา 23 (3) ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบก่อนหรือในขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลถึงระยะเวลาที่เก็บรวบรวมไว้ ในกรณี ที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้ชัดเจน ให้กำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม การกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของประเทศไทย จึงมีบทกฎหมายให้มีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ เช่นเดียวกับ GDPR ของสหภาพยุโรป และ DPA ของ สหราชอาณาจักร แตกต่างกันในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้ชัดเจน พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้มีบทบัญญัติให้กำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม แต่ตาม GDPR ของสหภาพยุโรปให้ต้องแจ้งเกณฑ์ในการพิจารณาระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และตาม DPA ของสหราชอาณาจักร ให้แจ้งเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดช่วงเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

ทั้งนี้ เนื่องจากในการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของประเทศไทย ได้นำ GDPR ของสหภาพยุโรปมาเป็นกฎหมายตั้งต้น¹ และเนื่องจากเดิมสหราชอาณาจักรได้รวมอยู่ในสหภาพยุโรป จึงอาจเป็นผลให้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศไทย สหภาพยุโรป และสหราชอาณาจักร มีบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้มีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไว้ โดยต้องแจ้งแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อนหรือขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล แต่หากไม่สามารถแจ้งกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้ ต้องแจ้งขอบเขตของระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบ โดยในประเทศไทยจะใช้กำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล สหภาพยุโรปจะใช้เกณฑ์ในการ

¹ ทีมงานฝ่ายบริการความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, "ร่วมสร้างสรรค์แบ่งปันความรู้เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้ – Knowledge Sharing Skip to content, การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง GDPR กับ PDPA" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566. แหล่งที่มา: <https://www.thailibrary.in.th/2020/11/04/gdpr-pdpa-comparison/>; ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด มหาชน, "กฎหมายการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (GDPR) กับข้อกำหนดเรื่องการเก็บ cookie บนเว็บไซต์" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566. แหล่งที่มา: <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/tips-for-you/gdpr.html>

พิจารณาระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และสหราชอาณาจักรจะใช้เกณฑ์ในการกำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งขอบเขตของระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น จะต้องพิจารณาจากความจำเป็นตามวัตถุประสงค์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถกำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์ดังกล่าวได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคในมลรัฐแคลิฟอร์เนียของสหรัฐอเมริกา (CCPA) และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสิงคโปร์ (PDPA) จะไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไว้ แต่ในการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ก่อนลบหรือทำลาย จะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของประเทศไทย GDPR ของสหภาพยุโรป และ DPA ของสหราชอาณาจักร เช่นเดียวกัน ดังนั้น นายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องกำหนดระยะเวลาหรือหากไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้อย่างชัดเจน ควรแจ้งเกณฑ์ในการกำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อมีความยืดหยุ่นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงานที่มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้างได้ ซึ่งเมื่อพ้นระยะเวลาดังกล่าวและหมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างแล้ว ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลหรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้

ทั้งนี้ การกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง จากที่ได้ศึกษามีดังนี้

4.1.1 ผู้สมัครงาน

ในการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานนั้น ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศไทยและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน ไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากเป็นเพียงการสมัครงานที่ยังไม่ได้มีการทำสัญญาจ้างงานอันต้องมีข้อผูกพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงต้องกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานตามความจำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ของการสมัครงาน ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานเริ่มตั้งแต่ผู้สมัครงานให้ข้อมูลส่วนบุคคลกับผู้รับสมัครงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการสมัครงาน

และสิ้นสุดลงเมื่อผู้สมัครไม่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน หรือนายจ้างได้รับผู้สมัครงานเข้าทำงาน ทำให้ผู้สมัครงานมีฐานะเป็นลูกจ้าง และทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานได้โอนย้ายไปเป็นข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างการจ้างงานของลูกจ้างในปัจจุบัน โดยตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา และประเทศสิงคโปร์ ไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานไว้อย่างชัดเจนเช่นกัน แต่ได้มีการออกข้อกำหนด แนวปฏิบัติ หรือคำแนะนำ เพื่อให้บริษัทหรือองค์กรต่าง ๆ นำไปปรับใช้ได้ตามความจำเป็น เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ

ในประเทศเยอรมนีซึ่งอยู่ในสหภาพยุโรป ได้มีแนวปฏิบัติกำหนดให้เก็บข้อมูลของผู้สมัครงานที่ถูกปฏิเสธ เช่น จดหมายสมัครงาน ประวัติย่อ การอ้างอิง ใบรับรองความประพฤติ บันทึกการสัมภาษณ์งาน การประเมินผลการทดสอบทางจิตวิทยา เก็บไว้เป็นระยะเวลาทราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง² ส่วนในสหราชอาณาจักร ICO ได้มีคำแนะนำให้เก็บข้อมูลของผู้สมัครงานที่ถูกปฏิเสธ เช่น จดหมายสมัครงาน ประวัติย่อ การอ้างอิง ใบรับรองความประพฤติ บันทึกการสัมภาษณ์งาน การประเมินผลการทดสอบทางจิตวิทยา เก็บไว้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน หลังจากแจ้งให้ผู้สมัครทราบ หากนานกว่านั้น จะต้องมีการสื่อสารนโยบายอย่างชัดเจนเพื่อเก็บประวัติผู้สมัครไว้เพื่อใช้อ้างอิงในอนาคต แบบฟอร์มใบสมัครควรเปิดโอกาสให้ผู้สมัครคัดค้านการเก็บรายละเอียด³ ส่วนในสหรัฐอเมริกานั้น รัฐบาลกลางได้มีข้อกำหนดในการเก็บรักษาบันทึกและการเก็บรักษาไฟล์ข้อมูลของลูกจ้างและบันทึกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน โดยข้อมูลบันทึกข้อมูลการสมัครงาน ประวัติส่วนตัว แบบทดสอบเพื่อคัดเลือกเข้าทำงาน บันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในคัดเลือกผู้สมัครงาน จะเก็บข้อมูลไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี หลังจากจัดทำเอกสารดังกล่าวหรือหลังจากการพิจารณาว่าจะจ้างหรือไม่จ้างผู้สมัครเข้าทำงานแล้ว แล้วแต่ว่ากรณีใดจะเกิดขึ้นครั้งหลังสุด⁴ และในประเทศสิงคโปร์ได้มีคำแนะนำในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน โดยข้อมูลใบสมัครงานหรือบันทึกการสัมภาษณ์และข้อมูลจากการอ้างอิง จะเก็บไว้เท่าที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการรับสมัคร และจะถูกลบภายใน 12 เดือนหลังจากผู้สมัคร

² Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

³ GULLANS SOLICITORS,

⁴ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Summary of Selected Recordkeeping Obligations in 29 Cfr Part 1602."

ได้รับแจ้งว่าการสมัครไม่สำเร็จ สำหรับผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน เอกสารดังกล่าวจะถูกเก็บภายใน 12 เดือน หลังจากได้รับการแต่งตั้งเป็นลูกจ้าง ยกเว้นเอกสารเกี่ยวกับการจ้างงานที่จะต้องดำเนินการต่อไปโดยหากเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานอาจโอนข้อมูลไปยังแฟ้มลูกจ้าง⁵

เมื่อตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศไทยไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานไว้ และไม่ได้มีแนวปฏิบัติในการกำหนดระยะเวลาดังกล่าวไว้ ประกอบกับไม่ได้มีกฎหมายกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานไว้อย่างชัดเจนเช่นกัน ดังนั้น ในการกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ผู้รับสมัครงานต้องมีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานจากการรับสมัครงานเป็นหลัก เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 22 ที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งในที่นี้หมายถึงผู้รับสมัครงาน และเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลหมายถึงผู้สมัครงาน โดยตามมาตรา 23 ก่อนหรือในขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ผู้รับสมัครงานต้องแจ้งให้ผู้สมัครงานทราบวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องได้รับความยินยอมและที่ไม่ได้รับความยินยอมจากผู้สมัครงานตามมาตรา 24 ต้องแจ้งระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ โดยตามมาตรา 23 กำหนดว่าหากไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้ชัดเจน ต้องแจ้งระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม ทั้งนี้ ผู้รับสมัครงานจะต้องกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลตามความจำเป็นและวัตถุประสงค์และแจ้งให้ผู้สมัครงานทราบในขั้นตอนนี้ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าว โดยให้ครอบคลุมผู้สมัครงาน ดังนี้

(1) ผู้สมัครงานที่ถูกปฏิเสธไม่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงาน

ผู้สมัครงานที่ถูกปฏิเสธไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน ได้แก่ ผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับการเรียกตัวเพื่อคัดเลือกให้เข้าทำงาน โดยผู้รับสมัครงานพิจารณาข้อมูลจากใบสมัครงานแล้วไม่ได้เรียกมาสอบสัมภาษณ์หรือคัดเลือกเพิ่มเติม ผู้สมัครงานที่ได้รับการเรียกตัวแต่ไม่ได้เข้าทำงาน โดยผู้สมัครงานได้ถูกเรียกตัวมาคัดเลือกหรือสัมภาษณ์แต่ไม่ได้เข้าทำงาน ผู้สมัครงานที่ได้รับเลือกให้

⁵ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

ขึ้นบัญชีรอเข้าทำงานแต่ไม่ได้ทำงาน โดยผู้สมัครงานผ่านการสอบสัมภาษณ์หรือสอบคัดเลือกแล้วแต่ไม่ได้เข้าทำงานในทันที โดยอยู่ในบัญชีเรียกตัวเข้าทำงานตามลำดับ และสุดท้ายไม่ได้เข้าทำงาน ผู้สมัครงานที่ไม่ได้เข้าทำงานเหล่านี้ได้มีการให้ข้อมูลส่วนบุคคลของตนไว้กับผู้รับสมัครงาน เมื่อไม่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงาน ข้อมูลส่วนบุคคลนี้ย่อมเก็บไว้เท่าที่จำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ในการจ้างงาน หากผู้รับสมัครงานได้ดำเนินการคัดเลือกผู้รับสมัครงานคนอื่นจนได้ถูกจ้างครบจำนวนตามวัตถุประสงค์แล้ว และไม่มี ความจำเป็น ต้องมีการเรียกผู้สมัครงานที่ถูกปฏิเสธไปแล้วเข้ารับการคัดเลือกใหม่ หรือผู้รับสมัครงานไม่ได้มีวัตถุประสงค์จะเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานเพื่อพิจารณาในตำแหน่งอื่น หรือเหตุอื่นใดอันจะอ้างฐานความยินยอมหรือฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของผู้รับสมัครงาน หรือฐานทางกฎหมายอื่นใดได้ ย่อมถือว่าข้อมูลของผู้สมัครงานหมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมและผู้รับสมัครงานต้องดำเนินการลบหรือทำลาย หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งไม่สามารถระบุตัวผู้สมัครงานได้แล้ว

(2) ผู้สมัครงานที่ได้รับเลือกและได้ทำงาน

ผู้สมัครงานได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานและได้ทำงานกับผู้รับสมัครงาน ผู้รับสมัครงานจะมีข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานและจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการจ้างงาน โดยมีการทำสัญญาจ้างงานเป็นลูกจ้างกับนายจ้าง ข้อมูลส่วนบุคคลขณะเป็นผู้สมัครงานในขั้นตอนของการสมัครงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ตามวัตถุประสงค์ของการสมัครงาน นายจ้างต้องดำเนินการลบหรือทำลาย หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้

4.1.2 ลูกจ้างในปัจจุบัน

การกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบัน จะเก็บรวบรวมตั้งแต่เริ่มทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้าง ซึ่งนายจ้างอาจมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตั้งแต่ช่วงการรับสมัครงาน แต่เมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยมีการทำสัญญาจ้างงาน ข้อมูลส่วนบุคคลในขั้นตอนการสมัครงานที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการจ้างงานจึงเริ่มเป็นข้อมูลส่วนบุคคลในช่วงระหว่างการจ้างงานของลูกจ้างในปัจจุบัน และสิ้นสุดลงเมื่อลูกจ้างพ้นสภาพจากการจ้างงาน ซึ่งหากมีการใช้สิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องดำเนินคดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในช่วงระหว่างการจ้างงาน

โดยลูกจ้างยังคงทำงานกับนายจ้าง เมื่อลูกจ้างยังไม่พ้นสภาพการจ้างงาน ย่อมเป็นกรณีที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในระหว่างการจ้างงานเช่นเดียวกัน นายจ้างจะต้องกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างจากวัตถุประสงค์การจ้างงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงลักษณะการประกอบธุรกิจ กิจกรรมของนายจ้าง การบริหารจัดการในการจ้างงาน ตลอดจนการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (GDPR) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหราชอาณาจักร (DPA) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภค (CCPA) ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียของสหรัฐอเมริกา กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศสิงคโปร์ (PDPA) และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดเป็นหลักการให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลแจ้งระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบก่อนหรือขณะเก็บรวบรวมข้อมูล แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลสามารถพิจารณาความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้ แต่กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวได้มีแนวปฏิบัติหรือคำแนะนำเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลสามารถนำแนวทางไปปรับใช้กับการกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของตนได้อย่างเหมาะสม โดยในบริบทของการจ้างงานได้มีแนวปฏิบัติหรือคำแนะนำเกี่ยวกับระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลจากต่างประเทศสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างบางประเภทเช่นกัน แต่ในประเทศไทยยังไม่มีแนวปฏิบัติหรือคำแนะนำในส่วนนี้ จึงได้ศึกษาและเปรียบเทียบระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในช่วงระหว่างการจ้างงานเป็นลูกจ้างในสหภาพยุโรปโดยศึกษาประเทศเยอรมนี สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์ และประเทศไทย ดังนี้

(1) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลสัญญาจ้างงาน

แนวปฏิบัติของประเทศเยอรมนีไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลสัญญาจ้างงานเอาไว้อย่างเฉพาะเจาะจง⁶ ส่วนแนวปฏิบัติของสหราชอาณาจักรให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาดังแต่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงสิ้นสุดการทำงานแล้วเก็บต่อไปอีก 6 ปี⁷ ซึ่งตามกฎหมาย Limitations Act 1980 มาตรา 5 กำหนดให้สัญญาทั่วไปห้ามฟ้องคดีเกิน 6 ปี นับแต่มีเหตุเกิดขึ้น⁸ ในสหรัฐอเมริกา มีข้อกำหนดของ EEOC ให้นายจ้างเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรหรือบันทึกการจ้างงานทั้งหมดเป็นเวลา 1 ปี หลังจากเลิกจ้าง⁹ ในสิงคโปร์มีข้อแนะนำให้เก็บบันทึกการจ้างงานของลูกจ้าง ข้อมูลการเข้ารับตำแหน่งและการออกจากตำแหน่ง เก็บไว้ตลอดระยะเวลาทำงานและเก็บไว้เป็นระยะเวลาอีก 7 ปี หลังจากการจ้างงานสิ้นสุดลง ข้อมูลของลูกจ้างบนเว็บไซต์จะถูกลบออกภายใน 1 เดือนหลังจากการจ้างงานสิ้นสุดลง และข้อมูลอีเมลของลูกจ้างจะเก็บไว้เป็นระยะเวลา 7 ปี บันทึกข้อมูลธนาคารปัจจุบันของลูกจ้างจะเก็บไว้เป็นระยะเวลาสูงสุด 3 เดือนหลังจากการเลิกจ้าง หรือสามเดือนหลังจากสิ้นสุดการฟ้องร้องระหว่างคู่สัญญา แล้วแต่จำนวนใดจะมากกว่ากัน และการเก็บข้อมูลความยินยอมในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลจะเก็บไว้ตราบที่ข้อมูลยังคงถูกประมวลผลและเป็นเวลาอีก 7 ปีหลังจากที่ข้อมูลนั้นไม่ได้ถูกประมวลผลอีกต่อไป¹⁰ ส่วนในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 115 ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการเก็บทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องหรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว¹¹

⁶ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

⁷ Ibid.,

⁸ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

⁹ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

¹⁰ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

¹¹ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

(2) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลของลูกจ้างชั่วคราว

แนวปฏิบัติของประเทศเยอรมนีให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี หรือเก็บไว้เป็นระยะเวลาตราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง¹² ส่วนแนวปฏิบัติของสหราชอาณาจักรให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาดังแต่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงสิ้นสุดการทำงานในปีที่ 6 ตามกฎหมาย Limitations Act 1980 มาตรา 5 กำหนดให้สัญญาทั่วไปห้ามฟ้องคดีเกิน 6 ปี นับแต่มีเหตุเกิดขึ้น¹³ ในสหรัฐอเมริกาข้อกำหนดของ EEOC ให้นายจ้างเก็บรักษาบุคลากรหรือบันทึกการจ้างงานทั้งหมดเป็นเวลา 1 ปีหลังจากเลิกจ้าง¹⁴ ในสิงคโปร์มีข้อเสนอแนะให้เก็บเอกสารของลูกจ้างชั่วคราว ผู้รับเหมาของบริษัท บันทึกการให้คำปรึกษาไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงานและเก็บต่อไปอีกเป็นเวลา 7 ปี หลังจากหยุดการจ้าง¹⁵ ส่วนในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 115 ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการเก็บทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องหรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว¹⁶

ในการพิจารณาระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลของลูกจ้างชั่วคราวข้างต้น จะมีลักษณะเดียวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลของลูกจ้างตามสัญญาจ้างงาน โดยเก็บรวบรวมตั้งแต่เริ่มทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้าง จนถึงระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงาน และเก็บรวบรวมต่อไปอีกจนกว่าจะพ้นกำหนดอายุความหรือระยะเวลาในการฟ้องคดีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน เช่น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 115 ได้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการเก็บทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย อาจเนื่องมาจากตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่นเพื่อการทำงานที่ทำรวมทั้งเงินที่ได้ออกทดรองไป หรือนายจ้างเรียกเอาคืนซึ่งเงินเช่นนั้นที่ตนได้จ่ายล่วงหน้าไป หรือกรณีลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างรายวัน

¹² Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

¹³ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

¹⁴ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

¹⁵ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

¹⁶ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

รวมทั้งผู้ฝึกหัดงานเรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่น รวมทั้งเงินที่ได้ออก ทดรองไป หรือนายจ้างเรียกเอาคืนซึ่งเงินเช่นนั้นที่ตนได้จ่ายล่วงหน้าไป มีกำหนดอายุความ 2 ปี ส่วนตามมาตรา 193/30 อายุความที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้มีอายุความ 10 ปี ทั้งนี้ หากมีการฟ้องร้องคดีเกิดขึ้น จะเก็บข้อมูลสัญญาจ้างงานต่อเนื่องไปจนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

(3) ประวัติอาชญากรรม หรือประวัติเกี่ยวกับคดีความ

แนวปฏิบัติของประเทศเยอรมนีไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติอาชญากรรม หรือประวัติเกี่ยวกับคดีความไว้ในสหราชอาณาจักรมีแนวปฏิบัติให้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินลงโทษทางอาญาที่ได้มาในการสมัครงานควรถูกลบหลังจากการตรวจสอบผ่านเว้นแต่ข้อมูลนั้นเกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่กำลังดำเนินการอยู่ ข้อมูลการสืบสวนควรเก็บไว้เป็นระยะเวลา 6 เดือนหลังจากทราบผลเมื่อพิสูจน์การกระทำความผิดได้ หากไม่สามารถพิสูจน์ได้ควรลบข้อมูลส่วนบุคคลทันที¹⁷ ในสหรัฐอเมริกาตามข้อกำหนดทั่วไปของ EEOC กำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี¹⁸ ในสิงคโปร์มีข้อเสนอแนะให้เก็บข้อมูลประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานไว้และลบภายใน 12 เดือน หลังจากได้รับการแต่งตั้งเป็นลูกจ้างหรือลูกจ้าง ยกเว้นมีความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานออนไลน์ข้อมูลไปยังแฟ้มลูกจ้าง¹⁹ ส่วนในประเทศไทยไม่ได้มีกฎหมายที่กำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมและคดีความของลูกจ้างอย่างชัดเจน

ในการกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติอาชญากรรมหรือประวัติเกี่ยวกับคดีความของลูกจ้างข้างต้น เนื่องจากเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว หากเป็นข้อมูลที่พิสูจน์แล้วว่าลูกจ้างไม่มีความผิดควรลบทันทีเช่นเดียวกับแนวปฏิบัติของสหราชอาณาจักร แต่หากเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือมีความจำเป็นต้องใช้ตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงาน นายจ้างต้องเก็บรวบรวมโดยอาศัยฐานความยินยอม เว้นแต่ลักษณะการประกอบธุรกิจของนายจ้างหรือวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนี้จะอาศัยฐานของกฎหมายอื่น เช่น ฐานจำเป็น

¹⁷ CIPD, "Cipd Retention of Hr Records."

¹⁸ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

¹⁹ MINISTRY OF MANPOWER, "Employment Records."

เพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามสัญญา หรือฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือข้อยกเว้นตามกฎหมายอื่นใด นายจ้างจึงต้องมีวัตถุประสงค์ของการจ้างงาน โดยคำนึงถึงลักษณะธุรกิจของนายจ้างที่มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจ้างงาน โดยไม่เกินไปกว่าความจำเป็น และต้องมีมาตรการความปลอดภัยของการเก็บรวบรวม ข้อมูลส่วนบุคคล เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวมีความเสี่ยงต่อการละเมิดได้ หากพ้นระยะเวลาที่ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นมีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ต้องลบหรือทำลาย หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูล ส่วนบุคคลได้

(4) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลลูกจ้างในระหว่างสัญญาจ้างในการบริหารสัญญา เช่น ชื่อ วันเกิด หมายเลขทะเบียนภาษี และที่อยู่ รวมถึงคำขอจากลูกจ้างเพื่อใช้ส่วนลดภาษี ณ ที่จ่าย ที่จะต้องอยู่ในการบริหารของบริษัท สำเนาเอกสารแสดงตน และบันทึกชาวต่างชาติหรือบันทึกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างต่างชาติดังกล่าว เช่น วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน เอกสารประจำตัวของชาวต่างชาติ

แนวปฏิบัติของประเทศเยอรมนีไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลลูกจ้างในระหว่างสัญญาจ้างเอาไว้โดยเฉพาะเจาะจง ในส่วนสำเนาเอกสารแสดงตน แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนและบันทึกชาวต่างชาติหรือบันทึกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างต่างชาติดังกล่าว แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนเอกสารประจำตัวของชาวต่างชาติเก็บไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี²⁰

แนวปฏิบัติของสหราชอาณาจักรแนวปฏิบัติไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลสัญญาจ้างเอาไว้โดยเฉพาะเจาะจง ในส่วนสำเนาเอกสารแสดงตน แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี หรือเก็บไว้เป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงสิ้นสุดการทำงานในปีที่ 6 ตามกฎหมาย Limitations Act 1980 มาตรา 5 กำหนดให้สัญญาทั่วไปห้ามฟ้องคดีเกิน 6 ปี นับแต่มีเหตุเกิดขึ้น²¹ ในส่วนบันทึกชาวต่างชาติและบันทึกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างต่างชาติดังกล่าว เช่น วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน เอกสารประจำตัวของชาวต่างชาติ แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี หรือเก็บ

²⁰ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

²¹ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

ไว้เป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงสิ้นสุดการทำงานในปีที่ 6 ในส่วนเอกสารประจำตัวของชาวต่างชาติเก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี²²

ข้อกำหนดของ EEOC ของสหรัฐอเมริกาให้นายจ้างเก็บรักษาข้อมูลบุคลากรหรือบันทึกการจ้างงานทั้งหมดเป็นเวลา 1 ปี หลังจากเลิกจ้าง²³

ข้อเสนอแนะของสิงคโปร์ไม่ได้มีข้อกำหนดไว้ ส่วนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 115 ของประเทศไทย กำหนดให้ต้องเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย²⁴ ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องหรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงานให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว²⁵ ในส่วนหนังสือเดินทางหรือวีซ่าของชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาประเทศไทยกรณีที่ทำงานได้จะสามารถทำวีซ่าไม่เกิน 1 ปี ได้ และต้องมีใบอนุญาตทำงาน (Workpermit) อนุญาตได้ไม่เกิน 1 ปี ซึ่งบริษัทที่ชาวต่างชาติเข้าทำงานจะต้องมีทุนจดทะเบียนชำระแล้ว 2 ล้านบาท เป็นลูกจ้างคนไทยอย่างน้อย 4 คนต่อต่างชาติ 1 คน จึงสามารถมีใบอนุญาตทำงานและวีซ่าในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ได้²⁶ นอกจากนี้ ในส่วนภาษีตามประมวลรัษฎากรได้กำหนดการขอคืนภาษีอากรและภาษีที่ถูกหักไว้ ณ ที่จ่าย และนำส่งแล้วเป็นจำนวนเงินเกินกว่าที่ควรต้องเสียภาษี หรือที่ไม่มีหน้าที่ต้องเสีย ให้ผู้มีสิทธิขอคืนยื่นคำร้องขอคืนภายใน 3 ปี นับแต่วันสุดท้ายแห่งกำหนดเวลายื่นรายการภาษีตามที่กฎหมายกำหนด เว้นแต่มีการขยายเวลาให้ผู้มีสิทธิขอคืนยื่นคำร้องขอคืนภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ได้อื่นรายการ ในกรณีผู้มีสิทธิขอคืนอุทธรณ์การประเมินภาษี หรือเป็นคดีในศาล ให้ผู้มีสิทธิขอคืนยื่นคำร้องขอคืนภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยอุทธรณ์การประเมินเป็นหนังสือหรือนับแต่วันที่มีคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี²⁷

²² Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

²³ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

²⁴ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

²⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 115

²⁶ Thaiwah Global Law Office, "สรุปสาระสำคัญ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 " [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 18 มิถุนายน 2566. แหล่งที่มา:

<http://www.twglawoffice.com/TH/workpermit.php?type=2>

²⁷ "ประมวลรัษฎากร พ.ศ. 2481." มาตรา 27 ตี

ในการกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลของลูกจ้างข้างต้น ในส่วนข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับตัวตนของลูกจ้างจะเก็บไว้เป็นระยะเวลาเช่นเดียวกับการเก็บข้อมูลสัญญาจ้างงาน โดยจะเก็บรวบรวมตั้งแต่เริ่มทำสัญญาจ้างงานกับนายจ้าง จนถึงระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงาน และเก็บรวบรวมต่อไปอีกจนกว่าจะพ้นกำหนดอายุความหรือระยะเวลาในการฟ้องคดีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน หากมีการฟ้องร้องคดีเกิดขึ้น จะเก็บข้อมูลสัญญาจ้างงานต่อเนื่องไปจนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับชาวต่างชาติ เช่น วีซ่า หรือใบอนุญาตทำงาน หรือเอกสารประจำตัวชาวต่างชาติเก็บไว้เป็นระยะเวลาหลังจากที่เอกสารดังกล่าวหมดอายุ หรือเมื่อพ้นกำหนดอายุความฟ้องคดี ในส่วนเอกสารเกี่ยวกับภาษี เก็บไว้จนกว่าสิ้นปีภาษีที่เกี่ยวข้อง และพ้นกำหนดการใช้สิทธิเรียกร้องทางกฎหมาย

(5) ระยะเวลาการเก็บบันทึกเงินเดือน ค่าจ้าง สลิปเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส ค่าใช้จ่าย สวัสดิการต่าง ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับการหักภาษีของลูกจ้าง บันทึกภาษีและประกันสังคม

ในเยอรมนีมีแนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 10 ปี²⁸ ในส่วนบัญชีค่าจ้างตามพระราชบัญญัติภาษีเงินได้ มาตรา 41 (1) กำหนดให้เก็บรักษาบัญชีค่าจ้างไว้จนถึงวันสิ้นปีปฏิทินที่ 6 ถัดจากการจ่ายค่าจ้างครั้งสุดท้าย²⁹ กรณีการหักภาษี ตามกฎหมายการเงินของประเทศเยอรมนี (The Fiscal Code of Germany) มาตรา 147 นายจ้างซึ่งเป็นตัวแทนในการหักภาษี ณ ที่จ่าย ต้องดูแลจัดการค่าจ้าง รวมทั้งเงินชดเชยที่ได้รับการยกเว้นภาษี โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นรายปีถึงจำนวนค่าจ้างทั้งหมดที่ได้รับ ภาษี ณ ที่จ่าย ค่าจ้าง และประกันสังคมหัก ณ ที่จ่าย โดยนายจ้างต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนนี้ไว้เป็นระยะเวลา 6-10 ปี³⁰ และตามข้อกำหนดทั่วไปสำหรับการประกันสังคม ได้กำหนดให้เอกสารเงินเดือนเกี่ยวกับการประกันสังคมจะต้องเก็บไว้จนถึงสิ้นปีปฏิทินหลังจากการตรวจสอบครั้งสุดท้าย³¹ โดยการตรวจสอบประกันสังคมดำเนินการอย่างน้อยทุก ๆ 4 ปี³²

²⁸ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

²⁹ Bundesministerium der Justiz, "Einkommensteuergesetz (EStg) § 41 Aufzeichnungspflichten Beim Lohnsteuerabzug." \

³⁰ Federal Ministry of Justice, "The Fiscal Code of Germany." Section 147

³¹ Bundesministerium der Justiz, "Sozialgesetzbuch (Sgb) Viertes Buch (Iv) - Gemeinsame Vorschriften Für Die Sozialversicherung - (Artikel I Des Gesetzes Vom 23. Dezember 1976, Bgbl. I S. 3845) § 28p Prüfung Bei Den Arbeitgebern."

ในสหราชอาณาจักรมีแนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 3-6 ปี โดยตามกฎหมาย Taxes Management Act 1970 กำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 3 ปี นับจากสิ้นปีภาษีที่เกี่ยวข้อง³³ ในส่วนภาษีเงินได้และการคืน NI บันทึกภาษีเงินได้และการโต้ตอบกับ HMRC ตาม The Income Tax (Employments) Regulations 1993 (SI 1993/744) ได้กำหนดระยะเวลาเก็บรักษาตามกฎหมายไม่น้อยกว่า 3 ปี หลังจากสิ้นปีการเงินที่เกี่ยวข้อง³⁴ และตามกฎหมาย Limitations Act 1980 มาตรา 5 กำหนดให้สัญญาทั่วไปห้ามฟ้องคดีเกิน 6 ปี นับแต่มีเหตุเกิดขึ้น³⁵

ในสหรัฐอเมริกา ภายใต้ข้อกำหนดการเก็บบันทึกของ The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA) นายจ้างจะต้องเก็บบันทึกการจ่ายเงินเดือนทั้งหมดเป็นเวลา 3 ปี และภายใต้ข้อกำหนดการเก็บบันทึกของ Fair Labour Standards Act (FLSA) ที่บังคับใช้กับ Equal Pay Act (EPA) นายจ้างต้องเก็บบันทึกการจ่ายเงินเดือนเป็นเวลาอย่างน้อย 3 ปี³⁶ ในส่วนบันทึกภาษี ตามข้อกำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 4 ปี หลังจากยื่นภาษีในไตรมาสที่ 4 ของปีนั้น³⁷ ในสิงคโปร์ มีข้อเสนอแนะให้เก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน บันทึกค่าจ้าง เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าล่วงเวลา โบนัสและค่าใช้จ่าย ค่าเบี้ยประกัน จะเก็บไว้เป็นระยะเวลา 7 ปี นับจากปีการเงินที่เกี่ยวข้องหรือนับจากปีที่โครงการประกันสิ้นสุด บันทึกการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดเก็บไว้เป็นระยะเวลา 3 ปี หลังจากได้จัดทำบันทึกนั้น³⁸ บันทึกเกี่ยวกับผลประโยชน์ลูกจ้าง เก็บไว้ตลอดระยะเวลาทำงานและเก็บไว้เป็นระยะเวลาอีก 7 ปี หลังจากการจ้างงานสิ้นสุดลง บันทึกภาษีของลูกจ้าง เก็บไว้เป็นระยะเวลา 5 ปี หลังจากสิ้นปีการเงินที่เกี่ยวข้อง

ในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 115 กำหนดให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

³² Ibid.,

³³ legislation.gov.uk, "The Income Tax (Employments) Regulations 1993."

³⁴ CIPD, "Cipd Retention of Hr Records."

³⁵ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

³⁶ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

³⁷ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

³⁸ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว³⁹ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เงินค้ำจ่าย คือ เงินเดือน เงินปี เงินบำนาญ ค่าอุปการะเลี้ยงดูและเงินอื่น ๆ มีสิทธิเรียกร้องที่มีกำหนดอายุความ 5 ปี⁴⁰ ตามประมวลรัษฎากร พ.ศ. 2481 มาตรา 19 กำหนดให้เจ้าพนักงานออกหมายเรียกให้ผู้ยื่นรายการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาที่ยื่นภาษีไม่ถูกต้อง นำบัญชีเอกสารหลักฐานมาแสดงภายในเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ได้อื่นรายการ กรณีผู้ยื่นภาษีมีเจตนาหลีกเลี่ยงภาษีหรือจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการคืนภาษีอากร อาจขยายเวลาได้ไม่เกิน 5 ปี นับแต่วันยื่นรายการ⁴¹ และตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดสิทธิเรียกร้องของรัฐที่จะเรียกเอาค่าภาษีอากรให้มีกำหนดอายุความ 10 ปี⁴² ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้ความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสิ้นสุดลงเมื่อตายหรือสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างโดยหากลูกจ้างได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขจะได้ประโยชน์ตอบแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีคลอดบุตร ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตาย ต่อไปอีก 6 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือตามระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งต้องไม่เกิน 12 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง⁴³

การกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลของลูกจ้างข้างต้นจะพิจารณาจากอายุความในการใช้สิทธิเรียกร้องหรือฟ้องคดีตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ข้อมูลเงินเดือน ค่าจ้าง พิจารณาจากประมวลรัษฎากร หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องค่าจ้าง หรือการเรียกร้องสิทธิจากการมีเงินได้ ซึ่งอาจต้องพิจารณาจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในส่วนข้อมูลเกี่ยวกับการหักภาษีหรือบันทึกภาษีของลูกจ้าง พิจารณาจากประมวลรัษฎากร และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคมพิจารณาจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

³⁹ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

⁴⁰ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/33

⁴¹ "ประมวลรัษฎากร พ.ศ. 2481." มาตรา 19

⁴² "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/31

⁴³ "พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533." มาตรา 38

(6) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลการลงทะเบียนทำงานและช่วงเวลาพัก

ในเยอรมนีมีแนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี⁴⁴ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติ ชั่วโมงการทำงาน มาตรา 16 (2) เรื่องประกาศและใบบันทึกเวลาที่ให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี⁴⁵

ในสหราชอาณาจักรมีแนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2-3 ปี หรือเก็บไว้เป็น ระยะเวลาตามวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง ในส่วนบันทึกเวลาทำงานรวมทั้งค่าล่วงเวลา วันหยุด ประจำปี คณะกรรมการตัดสินกลางสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ ฯลฯ ตาม The Working Time Regulations 1998 (SI 1998/1833) กำหนดระยะเวลาเก็บรักษาตามกฎหมาย 2 ปี นับจากวันที่ จัดทำ⁴⁶ ส่วนแฟ้มบุคลากรบันทึกการฝึกอบรม บันทึกวินัยและเวลาทำงาน มีข้อเสนอแนะกำหนดให้เก็บ ไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี หลังจากเลิกจ้าง แต่อาจไม่มีเหตุผลที่จะอ้างถึงค่าเดือนที่หมดอายุหลังจากผ่าน ไป 2 ปี⁴⁷

ในสหรัฐอเมริกา มีแนวปฏิบัติให้เก็บข้อมูลการลงเวลาทำงานเกี่ยวกับการคำนวณ ค่าจ้าง เช่น บัตรลงเวลาไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี⁴⁸ การเก็บข้อมูลการลาของลูกจ้างเก็บไว้เป็นระยะเวลา 3 ปี⁴⁹

ในสิงคโปร์มีข้อเสนอแนะให้เก็บบันทึกชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลามื้ออาหารและช่วง พักดื่มชา เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปีล่าสุด⁵⁰

ในประเทศไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้าง ซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการวันและเวลาทำงาน ดังนั้นจึงต้องมีข้อมูลการลงเวลาทำงาน ลงทะเบียน และช่วงเวลาพัก เพื่อให้สามารถคำนวณเวลาทำงาน

⁴⁴ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

⁴⁵ Bundesministerium der Justiz, "Arbeitszeitgesetz (Arbzg) § 16 Aushang Und Arbeitszeitrachweise."

⁴⁶ legislation.gov.uk, "The Working Time Regulations 1998 "

⁴⁷ CIPD, "Cipd Retention of Hr Records."

⁴⁸ Wage and Hour Division, "Fact Sheet #21: Recordkeeping Requirements under the Fair Labor Standards Act (FLsa)."

⁴⁹ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

⁵⁰ MINISTRY OF MANPOWER, "Employment Records."

และจ่ายค่าล่วงเวลาได้ โดยนายจ้างต้องเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย และให้นายจ้างเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องหรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดี แรงงานให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว⁵¹

ในการกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลของลูกจ้างข้างต้น จะเก็บไว้ตามที่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และการใช้สิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องคดี โดยหากพนักงานกำหนดตามกฎหมายหรือพ้นอายุความหรือระยะเวลาการใช้สิทธิเรียกร้องแล้ว ก็หมดความจำเป็นในการเก็บรวบรวม เว้นแต่นายจ้างจะมีเหตุตามฐานของกฎหมายอื่น

(7) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลการประเมินลูกจ้างและการสัมภาษณ์เพื่อประเมิน เช่น การประเมินผู้สมัครที่ได้รับเลือกเข้าทำงาน การประเมินเลื่อนตำแหน่งและการลดระดับตำแหน่ง

ในเยอรมนีมีแนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาตราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง⁵²

ในสหราชอาณาจักรมีแนวปฏิบัติกำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงสิ้นสุดการทำงานในปีที่ 6 ตามกฎหมาย Limitations Act 1980 มาตรา 5 กำหนดให้สัญญาทั่วไปห้ามฟ้องคดีเกิน 6 ปี นับแต่มีเหตุเกิดขึ้น⁵³

ในสหรัฐอเมริกาภายใต้ข้อกำหนดของ Equal Pay Act (EPA) นายจ้างต้องเก็บบันทึกเกี่ยวกับการประเมินงานไว้เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 2 ปี⁵⁴

ในสิงคโปร์มีข้อแนะนำให้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินลูกจ้าง บันทึกการปฏิบัติงาน และการสืบทอดตำแหน่ง ในระหว่างการจ้างงาน จะเก็บไว้เป็นระยะเวลาสูงสุด 7 ปี

⁵¹ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

⁵² Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

⁵³ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

⁵⁴ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

หลังจากวันที่ทำการประเมิน หลังจากการเลิกจ้าง บันทึกการประเมิน การปฏิบัติงาน จะถูกเก็บไว้เป็นระยะเวลาอีก 7 ปี⁵⁵

ในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 ได้กำหนดกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างกับลูกจ้าง โดยมีกรณีของการเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน โดยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 448 กำหนดอายุความฟ้องกรณีละเมิด ต้องฟ้องภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ผู้เสียหายรู้ถึงการละเมิดและรู้ตัวผู้จะพึงใช้ค่าสินไหมทดแทน แต่ไม่เกิน 10 ปี⁵⁶ และตามมาตรา 193/30 อายุความที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้มีอายุความ 10 ปี⁵⁷

การกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างข้างต้น จะพิจารณาถึงอายุความหรือระยะเวลาการใช้สิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องคดี โดยอาจมีการโต้แย้งการประเมินลูกจ้างอันมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือลดตำแหน่ง และมีผลต่อเงินเดือนได้

(8) ระยะเวลาการเก็บเอกสารเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ไฟล์ทางการแพทย์เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ข้อมูลการตรวจสอบสภาพการทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุอันตราย การเก็บรายชื่อลูกจ้างที่ทำงานภายใต้สภาวะที่เป็นอันตรายหรือมีสุขภาพที่อยู่ในภาวะคุกคาม

ในเยอรมนีมีแนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 10 ปี ข้อมูลการตรวจสอบสภาพการทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุอันตรายเก็บไว้เป็นระยะเวลา 40 ปี ระยะเวลาการเก็บรายชื่อลูกจ้างที่ทำงานภายใต้สภาวะที่เป็นอันตรายหรือมีสุขภาพที่อยู่ในภาวะคุกคาม แนวปฏิบัติไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลสัญญาจ้างเอาไว้โดยเฉพาะเจาะจง⁵⁸

ในสหราชอาณาจักรมีแนวปฏิบัติให้เก็บเอกสารเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ไฟล์ทางการแพทย์เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาตามวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง ในส่วนข้อมูลการตรวจสอบสภาพการทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุอันตรายเก็บไว้เป็น

⁵⁵ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

⁵⁶ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 448

⁵⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/30

⁵⁸ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

ระยะเวลา 40 ปี นับจากวันทำรายการครั้งสุดท้าย ตาม The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 1999 and 2002 (COSHH) (SIs 1999/437 and 2002/2677)⁵⁹ ในส่วนการเก็บรายชื่อบุคลากรที่ทำงานภายใต้สภาวะที่เป็นอันตรายหรือมีสุขภาพที่อยู่ในภาวะคุกคาม แนวปฏิบัติกำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 5-40 ปี นับจากวันทำรายการครั้งสุดท้าย ตาม The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 1999 and 2002 (COSHH) (SIs 1999/437 and 2002/2677)⁶⁰

ในสหรัฐอเมริกา EEOC แนะนำให้เก็บบันทึกข้อมูลความปลอดภัยเกี่ยวกับการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน ไว้เป็นระยะเวลา 5 ปี ถัดจากปีที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบทางการแพทย์ เก็บบันทึกการสัมผัสสารพิษของลูกจ้างแต่ละคนไว้ตลอดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง และเก็บไว้ต่อเนื่องไปอีก 30 ปี หลังการเลิกจ้าง ในส่วนเวชระเบียนของลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างไม่ถึง 1 ปี ไม่จำเป็นต้องเก็บไว้เกินอายุงาน⁶¹

ในสิงคโปร์มีข้อแนะนำให้เก็บบันทึกที่เกี่ยวข้องกับการลาป่วยของลูกจ้าง บันทึกอาชีวอนามัย เอกสารเกี่ยวกับความเหมาะสมในการทำงาน รวมถึงการฟื้นฟูสภาพ เก็บไว้ตลอดระยะเวลาทำงานและเก็บต่อไปอีก 7 ปี ภายหลังจากสิ้นสุดการทำงาน

ในประเทศไทย มีกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง ซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563 กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง ที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง ซึ่งหมายถึงงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายตามที่อธิบดีประกาศกำหนด จุลชีวซึ่งเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือสารชีวภาพอื่น กัมมันตภาพรังสี ความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน ความกดดันบรรยากาศ แสง หรือเสียง สภาพแวดล้อมอื่นที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพลูกจ้าง เช่น ฝุ่นฝ้าย ฝุ่นไม้ ไอควันจากการเผาไหม้ โดยนายจ้างต้องเก็บบันทึกผลการตรวจสอบสุขภาพที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงรวมทั้งสุขภาพอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานตรวจสอบความปลอดภัยตรวจสอบได้ตลอดเวลาโดยให้เก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการของนายจ้างที่ไม่น้อยกว่า 2 ปี

⁵⁹ "The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002 ", "The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002 "

⁶⁰ Ibid.,

⁶¹ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

นับแต่วันสิ้นสุดการจ้างแต่ละราย เว้นแต่ผลการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดโรคมะเร็งจากการทำงานตามประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดชนิดของโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ให้เก็บไว้ไม่น้อยกว่า 10 ปี นับแต่วันสิ้นสุดการจ้างแต่ละราย⁶² ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 448 กำหนดอายุความฟ้องกรณีละเมิด ต้องฟ้องภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ผู้เสียหายรู้ถึงการละเมิดและรู้ตัวผู้จะพึงใช้ค่าสินไหมทดแทน แต่ไม่เกิน 10 ปี⁶³ และตามมาตรา 193/30 อายุความที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้มีอายุความ 10 ปี⁶⁴

การกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างข้างต้น ต้องพิจารณาจากระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดและระยะเวลาการใช้สิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องกับนายจ้าง โดยอาจเป็นการฟ้องร้องเรื่องการทำงานที่เป็นเหตุให้ได้รับอันตราย การไม่จัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างเหมาะสมกับลักษณะการจ้างงาน การจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล การจ่ายเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่ต้องดำเนินการกับนายจ้างโดยสำนักประกันสังคม โดยในประเทศไทยนายจ้างต้องเก็บข้อมูลสุขภาพของลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี หากเสี่ยงต่อการเกิดโรคมะเร็งให้เก็บไว้ 10 ปีหลังสิ้นสุดการจ้าง ทั้งนี้ อายุความฟ้องคดีไม่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะจึงใช้อายุความ 10 ปี จึงอาจพิจารณาเก็บข้อมูลไว้จนกว่าจะพ้นกำหนด 10 ปีนับแต่มีเหตุทางสุขภาพของลูกจ้าง หรือเมื่อสิ้นสุดการจ้างงาน และหากมีการฟ้องร้องคดี ควรเก็บข้อมูลไว้จนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

(9) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลของลูกจ้างที่มีเหตุเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายจากการทำงานและได้กลับมาทำงาน ข้อมูลสำหรับการดูแลทางการแพทย์ฉุกเฉิน แผนการกลับคืนสู่สังคมส่วนบุคคล ข้อตกลงการรักษาส่วนบุคคล ระดับความสามารถในการทำงาน การปรับตัวในสถานที่ทำงานที่จำเป็น

⁶² สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, "กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563 " [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 19 มิถุนายน 2566. แหล่งที่มา: https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/A/080/T_0030.PDF

⁶³ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 448

⁶⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/30

ในเยอรมนีมีแนวปฏิบัติกำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง⁶⁵

ในสหราชอาณาจักรมีแนวปฏิบัติกำหนดให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาดังแต่เริ่มต้นทำงานไปจนถึงสิ้นสุดการทำงานในปีที่ 6 ตามกฎหมาย Limitations Act 1980 มาตรา 5 กำหนดให้สัญญาทั่วไปห้ามฟ้องคดีเกิน 6 ปี นับแต่มีเหตุเกิดขึ้น⁶⁶

ในสหรัฐอเมริกา EEOC แนะนำให้เก็บบันทึกข้อมูลความปลอดภัยเกี่ยวกับการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน ไว้เป็นระยะเวลา 5 ปี ถัดจากปีที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบทางการแพทย์⁶⁷

ในสิงคโปร์มีข้อเสนอแนะให้เก็บบันทึกการประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงานที่จำเป็นภายใต้กฎระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน การจัดการความเสี่ยง เก็บไว้เป็นระยะเวลา 3 ปี นับจากวันที่บันทึกความเสี่ยง⁶⁸ ในประเทศไทยมีกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563 กำหนดให้นายจ้างเก็บบันทึกผลการตรวจสุขภาพที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงรวมทั้งสุขภาพอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานตรวจความปลอดภัยตรวจสอบได้ตลอดเวลาโดยให้เก็บไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการของนายจ้างที่ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันสิ้นสุดการจ้างแต่ละราย เว้นแต่ผลการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดโรคมะเร็งจากการทำงานตามประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดชนิดของโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ให้เก็บไว้ไม่น้อยกว่า 10 ปี นับแต่วันสิ้นสุดการจ้างแต่ละราย⁶⁹ ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 448 กำหนดอายุความฟ้องกรณีละเมิด ต้องฟ้องภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ผู้เสียหายรู้ถึงการละเมิดและรู้ตัวผู้จะพึงใช้

⁶⁵ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

⁶⁶ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

⁶⁷ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

⁶⁸ MINISTRY OF MANPOWER, "Employment Records."

⁶⁹ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, "กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563 " [ออนไลน์].

ค่าสินไหมทดแทน แต่ไม่เกิน 10 ปี⁷⁰ และตามมาตรา 193/30 อายุความที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้มีอายุความ 10 ปี⁷¹

การกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างข้างต้น ต้องพิจารณาจากระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดและระยะเวลาการใช้สิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องกับนายจ้าง โดยอาจเป็นการฟ้องร้องเรื่องการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลเนื่องจากความเจ็บป่วย การจ่ายเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่ต้องดำเนินการกับนายจ้าง โดยสำนักประกันสังคม หรือการที่นายจ้างไม่รับกลับเข้าทำงาน หรือมีการปฏิบัติกับลูกจ้าง อันไม่เป็นธรรมหรือไม่สมควรอื่น โดยในประเทศไทยนายจ้างต้องเก็บข้อมูลสุขภาพของลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี หากเสี่ยงต่อการเกิดโรคมะเร็งให้เก็บไว้ 10 ปีหลังสิ้นสุดการจ้าง ทั้งนี้ อายุความฟ้องคดี ไม่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะจึงใช้อายุความ 10 ปี จึงอาจเก็บข้อมูลไว้จนกว่าจะพ้นกำหนด 10 ปีนับแต่มีเหตุทางสุขภาพของลูกจ้าง หรือเมื่อสิ้นสุดการจ้างงาน และหากมีการฟ้องร้องคดี ควรเก็บข้อมูลไว้จนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุด

4.1.3 อดีตลูกจ้าง

การกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้าง เริ่มตั้งแต่อดีตลูกจ้างได้พ้นสภาพจากการจ้างงานแล้ว ซึ่งอดีตนายจ้างย่อมมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตั้งแต่ช่วงการรับสมัครงานที่ได้โอนย้ายเป็นข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างการจ้างงาน และข้อมูลส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นในระหว่างการจ้างงาน ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลในระหว่างการจ้างงานทั้งปวงย่อมโอนย้ายไปเป็นข้อมูลส่วนบุคคลหลังการจ้างงานของอดีตลูกจ้าง จนสิ้นสุดลงเมื่อข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่มีความจำเป็นและไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่มีฐานทางกฎหมายของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอีกต่อไป ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย นายจ้างจะต้องกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้างตามวัตถุประสงค์ที่จำเป็น โดยมีปัจจัยตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะการประกอบธุรกิจ กิจกรรมของนายจ้าง ข้อสัญญาระหว่างกัน เช่น ข้อสัญญาห้ามทำงานกับบริษัทคู่แข่งหรือดำเนินกิจการอันเป็นการค้าแข่ง การบริหารจัดการสิทธิสวัสดิการของอดีตลูกจ้าง ตลอดจนระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไป

⁷⁰ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 448

⁷¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/30

ตามกฎหมายหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายระหว่างนายจ้างกับอดีตลูกจ้าง โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอดีตลูกจ้าง เช่น

- ตำแหน่งของลูกจ้างหรือลักษณะการทำงานของลูกจ้าง

เนื่องจากขณะที่ลูกจ้างปฏิบัติงานกับนายจ้างในตำแหน่งงานและลักษณะการปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัทมากน้อยต่างกัน ตำแหน่งของลูกจ้างที่มีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินการของบริษัท เช่น ผู้จัดการ หรือเป็นผู้จัดทำบัญชีของบริษัท เช่น ลูกจ้างการเงินบัญชี หรือเป็นผู้นำสินค้าของบริษัทไปออกโฆษณาขาย หรือเป็นผู้ไปให้บริการกับลูกค้าของบริษัท เช่น ลูกจ้างขายสินค้าและบริการ หรือเป็นผู้คิดค้นและผลิตสินค้าของบริษัท เช่น ลูกจ้างฝ่ายการผลิต หรือเป็นวิศวกรของบริษัท เป็นต้น อาจมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องไว้เป็นกำหนดเวลาจนกว่าจะพ้นอายุความตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้มีข้อมูลที่เพียงพอในกรณีที่บริษัทต้องถูกตรวจสอบหรือต้องเปิดเผยข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก หรือต้องมีการฟ้องร้องดำเนินคดีกับลูกจ้างที่อาจกระทำความผิดในระหว่างการทำงาน ในส่วนตำแหน่งของลูกจ้างที่การปฏิบัติงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัทมาก โดยอาจเป็นเพียงผู้นำเอกสารของนายจ้างไปส่งถึงผู้รับ เช่น ลูกจ้างเดินเอกสาร เป็นต้น เมื่อพ้นสภาพการจ้างและพ้นระยะเวลาการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายแล้ว เช่น ทะเบียนลูกจ้างที่ต้องเก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปี นับแต่พ้นสภาพการจ้าง หรือเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดของลูกจ้างต้องเก็บไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันจ่ายเงินดังกล่าว⁷² หรือเงินค้างจ่าย คือ เงินเดือน เงินปี เงินบำนาญ ค่าอุปการะเลี้ยงดูและเงินอื่น ๆ เก็บไว้เป็นระยะเวลาที่มีสิทธิเรียกร้องที่มีกำหนดอายุความ 5 ปี⁷³ เมื่อพ้นกำหนดตามกฎหมายหรือเหตุจำเป็นอื่นใดต้องลบหรือทำลายหรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้

⁷² "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

⁷³ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/33

- ลักษณะการพ้นสภาพการจ้างงานที่มีความจำเป็นต่อการเก็บรวบรวม

ข้อมูลส่วนบุคคล

อดีตลูกจ้างที่พ้นสภาพการจ้างโดยไม่เต็มใจได้แก่การถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกเพราะเหตุมีความผิดในการจ้างงาน และเป็นเหตุให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 ได้แก่ ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร และได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก⁷⁴ กรณีดังกล่าว ลูกจ้างอาจใช้สิทธิฟ้องร้องดำเนินคดีกับนายจ้างเพื่อโต้แย้งเหตุแห่งการไม่ได้รับค่าชดเชยและเรียกร้องเอาค่าชดเชยจากการเลิกจ้างได้ นายจ้างจึงมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องไว้เป็นระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด คือ อายุความการฟ้องร้องคดี 10 ปี⁷⁵

อดีตลูกจ้างที่พ้นสภาพการจ้างเพราะครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 โดยมีข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง หากเป็นงานตามโครงการซึ่งต้องไม่ใช้งานตามปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง โดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือเป็นงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงระยะเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสี่ประกอบวรรคสาม ดังนั้น นายจ้างจึงต้องเก็บข้อมูล

⁷⁴ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 119

⁷⁵ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/30

ส่วนบุคคลของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องไว้หากมีกรณีที่ลูกจ้างโต้แย้งจำนวนเงินค่าชดเชยที่ได้รับ หรือโต้แย้งเหตุแห่งการได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยดังกล่าว โดยมีอายุความการฟ้องร้องคดี 10 ปี⁷⁶

อดีตลูกจ้างที่พ้นสภาพการจ้างเพราะลาออกจากงาน เป็นกรณีที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 แต่นายจ้างอาจเก็บข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการเลิกจ้างไว้เป็นระยะเวลาเท่าที่จำเป็นหากมีกรณีที่ลูกจ้างฟ้องร้องว่าลาออกจากงานเนื่องจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง ซึ่งมีอายุความฟ้องร้องคดี 10 ปี⁷⁷

อดีตลูกจ้างพ้นสภาพการจ้างเพราะเกษียณอายุ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 นายจ้างควรเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องไว้จนกว่าจะพ้นอายุความตามข้อเรียกร้องค่าชดเชยตามกฎหมาย ซึ่งมีอายุความฟ้องร้องคดี 10 ปี⁷⁸

อดีตลูกจ้างพ้นสภาพการจ้างเพราะเหตุเสียชีวิต ย่อมต้องเป็นการพ้นสภาพการจ้างไปโดยปริยาย โดยหากเป็นกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง⁷⁹ ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 16 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง⁸⁰ และตามมาตรา 20 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้แก่บุคคลที่กฎหมายกำหนด⁸¹ นอกจากนี้ ในบางบริษัทยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือในการจัดการงานศพของลูกจ้าง หรือเงินอื่นใดเนื่องมาจากความตายของลูกจ้างไว้ ซึ่งจะก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องแก่ทายาทของลูกจ้างได้อีกด้วย นายจ้างควรเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องไว้จนกว่าจะพ้นระยะเวลาหรืออายุความตามกฎหมาย ซึ่งมีอายุความฟ้องร้องคดี 10 ปี⁸²

⁷⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/30

⁷⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/30

⁷⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/30

⁷⁹ "พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537." มาตรา 5

⁸⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 16

⁸¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 20

⁸² "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/30

กรณีที่มีการเลิกจ้างเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้เงินค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง เงินค่าชดเชยเป็นเงินได้จากการจ้างแรงงานจึงอยู่ในบังคับต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องหักภาษี ณ ที่จ่าย ตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนด นายจ้างจึงต้องเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องไว้ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด โดยตามประมวลรัษฎากร พ.ศ. 2481 มาตรา 19 กำหนดให้เจ้าพนักงานออกหมายเรียกให้ผู้ยื่นรายการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาที่ยื่นภาษีไม่ถูกต้อง นำบัญชีเอกสารหลักฐานมาแสดงภายในเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ได้อื่นรายการ กรณีผู้ยื่นภาษามีเจตนาหลีกเลี่ยงภาษีหรือจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการคืนภาษีอากร อาจขยายเวลาได้ไม่เกิน 5 ปี นับแต่วันยื่นรายการ⁸³ และตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดสิทธิเรียกร้องของรัฐที่จะเรียกเอาค่าภาษีอากรให้มีกำหนดอายุความ 10 ปี⁸⁴

ทั้งนี้ การที่นายจ้างจะกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องมีเหตุจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ซึ่งมีฐานทางกฎหมายรองรับ เพื่อให้ไม่เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเกินไปกว่าความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการรวบรวม และสามารถลบหรือทำลายหรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุตัวเจ้าของข้อมูลได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยในส่วนนี้ ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้างในช่วงหลังการจ้างงานในสหภาพยุโรปโดยศึกษาประเทศเยอรมนี สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ประเทศสิงคโปร์ และประเทศไทย ดังนี้

CHULALONGKORN UNIVERSITY

(1) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลบันทึกการเลิกจ้าง เช่น การแจ้งและยินยอมจากหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการเลิกจ้าง คำตัดสินของศาลเกี่ยวกับการเลิกจ้าง การโต้ตอบกับหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการเลิกจ้าง บันทึกการเลิกจ้าง การคำนวณเงินค่าเลิกจ้าง

ในเยอรมนีแนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาทราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง⁸⁵

⁸³ "ประมวลรัษฎากร พ.ศ. 2481." มาตรา 19

⁸⁴ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/31

⁸⁵ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

ในสหราชอาณาจักรมีแนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลาตราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนบันทึกการลาออก การเลิกจ้าง การเกษียณอายุก่อนกำหนด หรือเสียชีวิตในหน้าที่ มีคำแนะนำให้เก็บรักษาไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี⁸⁶ (คำแนะนำระบุว่านายจ้างควรเก็บข้อตกลงการพักงานเป็นลายลักษณ์อักษรไว้เป็นเวลา 5 ปี แต่ HMRC สามารถตรวจสอบการเรียกร้องทั้งหมดย้อนหลังได้ ดังนั้นสิ่งสำคัญคือต้องเก็บสำเนาทันทีทั้งหมดไว้อย่างน้อย 6 ปี)

ในสหรัฐอเมริกา มีแนวปฏิบัติให้นายจ้างเก็บบันทึกการจ้างงานของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเป็นเวลา 1 ปี นับจากวันที่เลิกจ้าง⁸⁷ กรณีการเลิกจ้างโดยไม่สมัครใจของลูกจ้างต้องเก็บรักษาบันทึกของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไว้หรือบันทึกการจ้างงานเป็นเวลา 1 ปี นับแต่วันที่เลิกจ้าง⁸⁸ กรณีที่มีการฟ้องคดีเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติตาม Title VII of the Civil Rights Act of 1964, ADH หรือ GINA หรือในกรณีที่คณะกรรมการหรืออัยการสูงสุดฟ้องร้องดำเนินคดีทางแพ่ง นายจ้างต้องเก็บรักษาบันทึกทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาหรือการกระทำไว้ จนกว่าจะถึงวันสิ้นสุดระยะเวลาการฟ้องร้องดำเนินคดีในศาลแขวงของสหรัฐฯ หรือวันที่การดำเนินคดีดังกล่าวยุติลง⁸⁹

ในสิงคโปร์มีคำแนะนำให้เก็บบันทึกการจ้างงานของลูกจ้างที่ออกจากงานไปแล้วให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 2 ปีสุดท้าย และเก็บไว้เป็นเวลา 1 ปีหลังจากสิ้นสุดการจ้างงาน ในส่วนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางวินัย จดหมายเลิกจ้าง ข้อตกลงตั้งถิ่นฐาน เก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างและเก็บไว้อีกเป็นเวลา 7 ปี หลังจากการเลิกจ้าง โดยอาจเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ้างงาน เช่น การเลิกจ้างเนื่องจากความซ้าซ้อน การเลิกจ้างด้วยเหตุผลส่วนตัวไว้ด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานการบาดเจ็บ เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดอุบัติเหตุหรือการเสียชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เก็บไว้เป็นระยะเวลา 3 ปี นับจากวันที่ทำรายการสุดท้าย⁹⁰

⁸⁶ CIPD, "Cipd Retention of Hr Records."

⁸⁷ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

⁸⁸ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

⁸⁹ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Summary of Selected Recordkeeping Obligations in 29 Cfr Part 1602."

⁹⁰ MINISTRY OF MANPOWER, "Employment Records."

ในประเทศไทย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เงินค้ำจ่าย คือ เงินเดือน เงินปี เงินบำนาญ ค่าอุปการะเลี้ยงดูและเงินอื่น ๆ มีสิทธิเรียกร้องที่มีกำหนดอายุความ 5 ปี⁹¹ ตามประมวลรัษฎากร พ.ศ. 2481 มาตรา 19 กำหนดให้เจ้าพนักงานออกหมายเรียกให้ผู้ยื่นรายการ เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาที่ยื่นภาษีไม่ถูกต้อง นำบัญชีเอกสารหลักฐานมาแสดงภายในเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ได้อื่นรายการ กรณีผู้ยื่นภาษามีเจตนาหลีกเลี่ยงภาษีหรือจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการ คืบภาษีอากร อาจขยายเวลาได้ไม่เกิน 5 ปี นับแต่วันยื่นรายการ⁹² และตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ กำหนดสิทธิเรียกร้องของรัฐที่จะเรียกเอาค่าภาษีอากรให้มีกำหนดอายุความ 10 ปี⁹³ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้ความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสิ้นสุดลงเมื่อตายหรือสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง โดยหากลูกจ้างได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลา จะได้ประโยชน์ตอบแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีคลอดบุตร ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตาย ต่อไปอีก 6 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือตามระยะเวลาที่กำหนด เพิ่มขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งต้องไม่เกิน 12 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง⁹⁴ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 448 กำหนดอายุความฟ้องกรณีละเมิด ต้องฟ้อง ภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ผู้เสียหายรู้ถึงการละเมิดและรู้ตัวผู้ที่จะพึงใช้ค่าสินไหมทดแทน แต่ไม่เกิน 10 ปี⁹⁵ และตามมาตรา 193/30 อายุความที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้มีอายุความ 10 ปี⁹⁶ เช่น การฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5907/2533 กำหนดให้ใช้อายุความทั่วไปคือ 10 ปี⁹⁷

การกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ที่ออกจากงานไปแล้วข้างต้น ต้องพิจารณาถึงความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนบุคคลนั้นไว้ เช่น การเก็บไว้ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด การใช้สิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้อง

⁹¹ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/33

⁹² "ประมวลรัษฎากร พ.ศ. 2481." มาตรา 19

⁹³ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/31

⁹⁴ "พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533." มาตรา 38

⁹⁵ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 448

⁹⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/30

⁹⁷ ค้นหาคำพิพากษาศาลฎีกา, "คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5907/2533 " [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 18 มิถุนายน 2566. แหล่งที่มา: <https://deka.in.th/view-68857.html>

ดำเนินคดี เช่น การเรียกเงินค่าจ้าง เงินค้างจ่าย เงินบำนาญ เงินที่จะได้รับหลังเลิกจ้าง หรือการที่นายจ้างพ้นหน้าที่จากการหักภาษี ณ ที่จ่ายของลูกจ้าง จึงต้องมีข้อมูลดังกล่าวไว้ และหากมีการคำนวณภาษีผิดพลาดสามารถมีข้อมูลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ หรือสิทธิประกันสังคมของลูกจ้างที่พ้นสภาพการจ้างหรือเสียชีวิตจำเป็นต้องใช้ข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวในการใช้สิทธิเรียกร้องหรือกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตโดยได้รับอันตรายอันเนื่องมาจากการจ้างงาน หรือลูกจ้างพ้นสภาพการจ้างงานด้วยมีเหตุอันทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดทางอาญาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร หรือเหตุอื่นใดอันเป็นข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยต้องกำหนดระยะเวลาให้ครอบคลุมระยะเวลาการใช้สิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องคดีดังกล่าว คือไม่เกิน 10 ปี และหากมีการฟ้องร้องดำเนินคดีต้องเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่จำเป็นไว้จนกว่าคดีจะถึงที่สุด

(2) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของลูกจ้าง ข้อมูลเกี่ยวกับเงินบำนาญและการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ในเยอรมนีมีแนวปฏิบัติให้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของลูกจ้างไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี ข้อมูลเกี่ยวกับเงินบำนาญและการเกษียณอายุก่อนกำหนด แนวปฏิบัติให้เก็บไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี หรือเก็บไว้เป็นระยะเวลาตราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง

ในสหราชอาณาจักรมีแนวปฏิบัติให้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของลูกจ้างไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี ตามกฎหมาย The Retirement Benefits Schemes (Information Powers) Regulations 1995 (SI 1995/3103)⁹⁸ ข้อเสนอแนะให้เก็บบันทึกเงินบำนาญไว้เป็นระยะเวลา 12 ปี หลังจากผลประโยชน์สิ้นสุดลง⁹⁹

⁹⁸ legislation.gov.uk, "The Retirement Benefits Schemes (Information Powers) Regulations 1995 "

⁹⁹ CIPD, "Cipd Retention of Hr Records."

ในสหรัฐอเมริกา ตาม Employee Retirement Income Security Act (ERISA) กำหนดให้นายจ้างต้องเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับหลังเกษียณไว้เป็นระยะเวลา 6 ปี หลังจากครบกำหนดเวลาที่จะได้รับผลประโยชน์¹⁰⁰

ในสิงคโปร์มีข้อแนะนำให้เก็บบันทึกเกี่ยวกับเงินสมทบและเงินบำนาญเก็บไว้เป็นระยะเวลา 7 ปี นับจากปีการเงินที่เกี่ยวข้อง¹⁰¹

ในประเทศไทย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สิทธิเรียกร้อง เช่น เงินค่าง่าย คือ เงินบำนาญ ค่าอุปการะเลี้ยงดูและเงินอื่น ๆ มีกำหนดอายุความ 5 ปี¹⁰² ตามประมวลกฎหมาย พ.ศ. 2481 มาตรา 19 กำหนดให้เจ้าพนักงานออกหมายเรียกให้ผู้ยื่นรายการเสียภาษีเงินได้ บุคคลธรรมดาที่ยื่นภาษีไม่ถูกต้อง นำบัญชีเอกสารหลักฐานมาแสดงภายในเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ได้อื่นรายการ กรณีผู้ยื่นภาษีมีเจตนาหลีกเลี่ยงภาษีหรือจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการคืนภาษีอากร อาจขยายเวลาได้ไม่เกิน 5 ปี นับแต่วันยื่นรายการ¹⁰³ และตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดสิทธิเรียกร้องของรัฐที่จะเรียกเอาค่าภาษีอากรให้มีกำหนดอายุความ 10 ปี¹⁰⁴ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 448 กำหนดอายุความฟ้องกรณีละเมิด ต้องฟ้องภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ผู้เสียหายรู้ถึงการละเมิดและรู้ตัวผู้จะพึงใช้ค่าสินไหมทดแทน แต่ไม่เกิน 10 ปี¹⁰⁵ และตามมาตรา 193/30 อายุความที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้มีอายุความ 10 ปี¹⁰⁶ เช่น การฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5907/2533 กำหนดให้ใช้อายุความทั่วไปคือ 10 ปี¹⁰⁷

การกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ที่ออกจากงานไปแล้วข้างต้น ต้องพิจารณาถึงความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล

¹⁰⁰ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

¹⁰¹ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

¹⁰² "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/33

¹⁰³ "ประมวลกฎหมาย พ.ศ. 2481." มาตรา 19

¹⁰⁴ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/31

¹⁰⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 448

¹⁰⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/30

¹⁰⁷ ค้นหาคำพิพากษาศาลฎีกา, "คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5907/2533 " [ออนไลน์].

ส่วนบุคคลนั้นไว้ เช่น การเก็บไว้ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด การใช้สิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องดำเนินคดี เช่น การเรียกเงินค่าจ้าง เงินค่าง่าย เงินบำนาญ ควรเก็บไว้ 5 ปีนับแต่พ้นสภาพการจ้าง หรือการที่นายจ้างพ้นหน้าที่จากการหักภาษี ณ ที่จ่ายของลูกจ้าง จึงต้องมีข้อมูลดังกล่าวไว้ และหากมีการคำนวณภาษีผิดพลาดสามารถมีข้อมูลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ โดยต้องกำหนดระยะเวลาให้ครอบคลุมระยะเวลาการใช้สิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องคดีดังกล่าว และหากมีการฟ้องร้องดำเนินคดีต้องเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่จำเป็นไว้จนกว่าคดีจะถึงที่สุด

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (General Data Protection Regulation) หรือ GDPR กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหราชอาณาจักร (Data Protection Act 2018) หรือ DPA กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคในมลรัฐแคลิฟอร์เนียของสหรัฐอเมริกา (California Consumer Privacy Act of 2018 (CCPA)) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศสิงคโปร์ (Personal Data Protection Act 2012 (PDPA)) และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของประเทศไทย ได้มีข้อกำหนดอย่างสอดคล้องกันให้เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และมีฐานทางกฎหมายรองรับ โดยเป็นกฎหมายภายในของแต่ละประเทศที่มีข้อกำหนดในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ กัน เช่น การปฏิบัติตามสัญญา สวัสดิการ ภาษี การดำเนินคดี ปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นต้น ดังนั้น ในการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล จึงต้องมีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และต้องมีกฎหมายที่รองรับเรื่องดังกล่าวเป็นสำคัญ โดยไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยอ้างแต่เพียงมีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์แต่ปราศจากฐานทางกฎหมายรองรับได้ โดยในส่วนบทวิเคราะห์ฐานทางกฎหมายจะได้กล่าวในหัวข้อที่ 4.3 ต่อไป

แนวทางในการพิจารณาว่าอย่างไรจึงจะเป็นความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้น สามารถพิจารณาได้จากกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรปคือ GDPR และแนวปฏิบัติของสหภาพยุโรป ซึ่งได้พิจารณาจากวัตถุประสงค์ที่เจาะจง (Specific) ชัดแจ้ง (Explicit) และชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate) เป็นไปตามกฎหมายหรือ

แนวทางอุตสาหกรรม ควรกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลแต่ละประเภทและแต่ละวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน รวมถึงต้องพิจารณา ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องเก็บอย่างถาวรตามความเหมาะสมโดยต้อง ไม่ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว¹⁰⁸ ต้องมีการจำกัด ขอบเขตของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในอนาคตเพื่อให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ อย่างน้อยที่สุดไม่เกินความจำเป็น และเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ เกี่ยวเนื่อง กับวัตถุประสงค์ และอยู่ในขอบเขตที่จำเป็นสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีความเฉพาะ ชัดเจน และชอบธรรม ในส่วนการนำข้อมูลส่วนบุคคล ไปใช้ หรือเปิดเผยนั้น ต้องมีการจำกัดการนำไปใช้ คือ ต้องไม่มีการเปิดเผย ทำให้มี หรือปรากฏใน ลักษณะอื่นใด ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้โดยชัดแจ้งในวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล เว้นแต่จะได้รับ ความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย¹⁰⁹ ในส่วน ฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การปฏิบัติตามสัญญาที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเป็นผู้สัญญาหรือเพื่อให้เป็นไป ตามขั้นตอนที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลร้องขอก่อนทำสัญญา หรือเป็นการประมวลผลเพื่อจำเป็นต่อ การปฏิบัติตามพันธกรณีตามกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล หรือจำเป็นต่อการคุ้มครอง ผลประโยชน์อันเกี่ยวเนื่องถึงชีวิตของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลหรือบุคคลธรรมดาอื่น หรือจำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สาธารณะหรือใช้อำนาจที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ได้รับมอบหมาย หรือจำเป็นต่อวัตถุประสงค์อันเป็นประโยชน์โดยชอบที่ผู้ประมวลผลหรือบุคคลที่สาม ต้องการให้เกิดขึ้น เว้นแต่มีประโยชน์อื่นหรือสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญ กว่า ซึ่งจำเป็นต้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลโดยเฉพาะผู้เยาว์

นอกจากการพิจารณาแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นตาม วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรปแล้ว กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหราชอาณาจักรได้วางแนวทางดังกล่าวไว้ในลักษณะเดียวกัน โดยได้กำหนดให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้เท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการประมวลผล ข้อมูลส่วนบุคคลไม่ควรเก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้นานเกินความจำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ในการ

¹⁰⁸ คณาธิป ทองรวีวงศ์, คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, หน้า 259-260.

¹⁰⁹ อริยพร โพธิ์ใส, "หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" [ออนไลน์].

ประมวลผล การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคลประเภทพิเศษเพื่อวัตถุประสงค์อื่น นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ในการรวบรวมข้อมูลจะต้องชอบด้วยกฎหมาย ในส่วนฐานทางกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล จะต้องมีความจำเป็นและได้สัดส่วนตามวัตถุประสงค์ในการป้องกันภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติ การป้องกันหรือความมั่นคงสาธารณะ การป้องกัน การตรวจจับ การสืบสวนหรือการฟ้องร้องความผิด อาญา หรือจำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ในการให้หรือรับคำแนะนำทางกฎหมาย หรือเพื่อวัตถุประสงค์ เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องทางกฎหมายรวมถึงในอนาคต การดำเนินคดีทางกฎหมายหรือกระบวนการ ทางกฎหมาย หรือจำเป็นอย่างอื่นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้าง ใช้ หรือปกป้องสิทธิตามกฎหมาย การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ละเอียดอ่อนขึ้นอยู่กับความยินยอมของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือตามเงื่อนไข และสิ้นสุดลงเมื่อพ้นระยะเวลา 6 เดือน นับแต่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล หยุดดำเนินการประมวลผลข้อมูล¹¹⁰

กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคในมลรัฐแคลิฟอร์เนียของสหรัฐอเมริกาไม่ได้ กำหนดแนวทางการพิจารณาถึงความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลไว้ แต่ได้กำหนดให้ผู้ประกอบธุรกิจต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภค ภายใต้วัตถุประสงค์โดยแจ้งให้ผู้บริโภคมีสิทธิร้องขอกับผู้ประกอบธุรกิจเพื่อทราบวัตถุประสงค์ในการ เก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ประกอบธุรกิจต้องแจ้งผู้บริโภคก่อนหรือขณะรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลที่จะรวบรวมและวัตถุประสงค์ของข้อมูลส่วนบุคคล ที่จะนำไปใช้ ผู้ประกอบธุรกิจจะต้องไม่รวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพิ่มเติมหรือใช้ข้อมูลส่วนบุคคล ที่รวบรวมเพื่อวัตถุประสงค์เพิ่มเติมโดยไม่ได้แจ้งให้ผู้บริโภคทราบ ผู้บริโภคมีสิทธิขอให้ลบข้อมูลส่วนบุคคล ของตนได้เมื่อข้อมูลไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมแล้ว เว้นแต่เข้าข้อยกเว้น ตามกฎหมาย

กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศสิงคโปร์นั้น คณะกรรมาธิการคุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคลได้วางหลักการให้การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยข้อมูลส่วนบุคคลอาจถูกเก็บไว้ตราบเท่าที่ วัตถุประสงค์อย่างน้อยหนึ่งข้อที่เก็บรวบรวมนั้นยังคงใช้ได้ โดยเป็นวัตถุประสงค์ทางกฎหมายหรือทาง

¹¹⁰ ISB, "Data Protection Act 2018." Section 41 42 and 47

ธุรกิจอื่น ๆ รวมถึงกรณีมีความจำเป็นสำหรับการดำเนินการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง หรือจำเป็นเพื่อให้เป็นไปตามภาระผูกพันขององค์กรภายใต้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานสากล/ภูมิภาค/ทวีภาคที่บังคับใช้อื่น ๆ ซึ่งกำหนดให้มีการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล หรือจำเป็นสำหรับการองค์กรในการดำเนินธุรกิจ หรือจำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงธุรกิจขององค์กร ในส่วนฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เช่น กรณีมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้สำหรับวัตถุประสงค์ในการวิจัย จดหมายเหตุ ประวัติศาสตร์ ศิลปะ หรือวรรณกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ในวงกว้างหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของสาธารณะ เช่น ภายใต้พระราชบัญญัติการจำกัด (หมวด 163) การดำเนินการตามสัญญาและอื่น ๆ จะต้องดำเนินการภายใน 6 ปี นับจากวันที่สาเหตุของการดำเนินการเกิดขึ้น ดังนั้น องค์กรอาจต้องเก็บบันทึกที่เกี่ยวข้องกับสัญญาไว้เป็นเวลา 7 ปี นับจากวันสิ้นสุดสัญญา และอาจนานกว่านั้นหากการสอบสวนหรือการดำเนินการทางกฎหมายควรเริ่มภายในระยะเวลาดังกล่าว¹¹¹

ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในการจ้างงานมีหลายประการ เช่น

4.2.1 ลักษณะการประกอบธุรกิจตลอดจนกระบวนการดำเนินการของนายจ้าง

ลักษณะการประกอบธุรกิจของนายจ้างตลอดจนกิจกรรมและการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะทำให้ทราบความจำเป็นและวัตถุประสงค์ที่ต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างได้ ซึ่งจะสามารถกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ต่อไป โดยลักษณะการประกอบธุรกิจตลอดจนกิจกรรมและการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายจ้าง ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ การจดทะเบียนหรือขออนุญาตประกอบกิจการ ช่วงเวลาของการดำเนินการที่ตั้งของสถานประกอบกิจการ หน่วยงานหรือบริษัทที่เกี่ยวข้องนายจ้างต้องติดต่อในการดำเนินการ ตำแหน่งงานที่ต้องการจ้างเพื่อดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสามารถขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้ จำนวนลูกจ้าง ช่วงเวลาการประกอบกิจการ เช่น กลางวันหรือกลางคืน การให้สิทธิ สวัสดิการหรือผลประโยชน์แก่ลูกจ้าง จำนวนค่าตอบแทนลูกจ้างในแต่ละตำแหน่ง

¹¹¹ "Advisory Guidelines on Key Concepts in the Personal Data Protection Act ", "Advisory Guidelines on Key Concepts in the Personal Data Protection Act "

แนวโน้มการปรับปรุงธุรกิจขององค์กรให้ขยายสาขาหรือลักษณะการประกอบกิจการ เป็นต้น เช่น การประกอบธุรกิจดูแลรับเลี้ยงเด็กหรือเนอสเซอรี่ เป็นธุรกิจที่มีลักษณะและวัตถุประสงค์เป็นสถานรับเลี้ยงดูแลและให้ความรู้แก่เด็ก โดยมีการรับเลี้ยงเด็กในช่วงอายุที่เฉพาะเจาะจง มีการเปิดรับเลี้ยงเด็กในวันทำงานปกติหรือวันหยุด รับดูแลเด็กก่อนหรือหลังเลิกเรียน หรือดูแลเด็กช่วงหัวค่ำ กลางคืน หรือวันหยุดสุดสัปดาห์¹¹² เป็นต้น สถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในเมืองหรือนอกเมือง และพ่อแม่ผู้ปกครองของเด็กประกอบอาชีพกลุ่มเดียวกันหรือแตกต่างกัน ต้องมีการจ้างงานกับผู้ดูแลเด็กในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น คุณครู คุณครูผู้ช่วย หรือครูพี่เลี้ยง เพื่อดูแลเด็กในเรื่องพัฒนาการ การใช้ชีวิตประจำวัน และให้การศึกษาด้านวิชาการแก่เด็กปฐมวัยหรือก่อนเข้าโรงเรียน หรือระดับประถมศึกษา และมีการจ้างงานตำแหน่งอื่น ๆ เช่น คนขับรถ ธุรกิจ เป็นต้น จำนวนการจ้างงานในแต่ละตำแหน่ง ลักษณะการจ้างงานแบบประจำหรือชั่วคราว ทำงานในช่วงเวลาใดที่กำหนดในเวลากลางวันหรือกลางคืน หรือมีลักษณะการจ้างงานแบบเป็นกะ จำนวนค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง และการให้สิทธิสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เป็นต้น

4.2.2 การคัดเลือกลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตามตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบจากข้อมูลส่วนบุคคล

การคัดเลือกลูกจ้างให้เข้ามาทำงานกับนายจ้างเพื่อให้ธุรกิจของนายจ้างดำเนินกิจการไปได้นั้น นายจ้างต้องกำหนดคุณสมบัติตามตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากอายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ภูมิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ประวัติชีวิตครอบครัว ประวัติการทำงาน ประวัติสุขภาพ ทักษะการทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการขับรถ ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ ความสามารถทางการเงินและบัญชี เงินเดือนเดิม ประวัติอาชญากรรม เป็นต้น เช่น การประกอบธุรกิจดูแลรับเลี้ยงเด็กหรือเนอสเซอรี่ เป็นธุรกิจที่มีลักษณะเป็นสถานรับเลี้ยงดูแลและให้ความรู้แก่เด็ก นายจ้างจึงต้องจ้างลูกจ้างเพื่อมาดำเนินการ โดยมีหน้าที่ดูแลการเรียนการสอน ดูแลกิจกรรมประจำวันและความเป็นอยู่ของเด็ก ๆ ภายในเนอสเซอรี่ ดูแลความเรียบร้อยภายในเนอสเซอรี่เพื่อให้พร้อมต้อนรับเด็ก ๆ และผู้ปกครอง สร้างความเข้าใจให้กับผู้ปกครอง นายจ้างจึงต้องคัดเลือกลูกจ้างที่มีคุณสมบัติสามารถรับผิดชอบงาน

¹¹² wikiHow, "วิธีการเปิดสถานรับเลี้ยงเด็กที่บ้าน" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 22 ตุลาคม 2566. แหล่งที่มา: <https://th.wikihow.com>

ดังกล่าวได้โดยพิจารณาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานจากคุณสมบัติด้านอายุ วุฒิการศึกษา เช่น ครู ศาสตร์การศึกษาปฐมวัย จิตวิทยาเด็กเล็ก หรือการมีประสบการณ์ในการเลี้ยงเด็ก การทำงานใน โรงเรียนอนุบาลหรือในสถานรับเลี้ยงเด็ก หรือการผ่านการอบรมจากสถาบันที่ได้มาตรฐาน มีความรักเด็ก และสามารถทำงานท่ามกลางเด็ก ๆ ได้ มีความเข้าใจในพัฒนาการของเด็กช่วงก่อนวัยเรียน เตรียมอนุบาล รักงานบริการ ใจเย็น สุภาพ บุคลิกดี มีมนุษยสัมพันธ์ สุขภาพแข็งแรง มีความอดทน ร่าเริงแจ่มใส¹¹³ ไม่เป็นโรคติดต่อ ไม่มีประวัติการถูกดำเนินคดีเกี่ยวกับการทำร้ายร่างกาย หรือทำร้ายเด็ก เป็นต้น

4.2.3 ประโยชน์ในการจ้างงานของแต่ละช่วงเวลาของการจ้างงาน

ในการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างย่อมมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ซึ่งในการศึกษานี้แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ ช่วงการรับสมัครงานสำหรับผู้สมัครงาน ช่วงระหว่างการทำงาน สำหรับลูกจ้างในปัจจุบัน และช่วงหลังการจ้างงานสำหรับอดีตลูกจ้าง โดยประโยชน์ของการจ้างงาน ในแต่ละช่วงเวลาการจ้างงานย่อมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจ้างงานในแต่ละช่วงเวลา ดังจะได้กล่าวต่อไป

4.2.4 มีความจำเป็นตามกฎหมายที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล

วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างประการหนึ่งคือ มีกฎหมายกำหนดให้ต้องมีการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างไว้ โดยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3) ให้เก็บข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น หรือเก็บไว้เพื่อการจัดทำเอกสาร ประวัติศาสตร์ จดหมายเหตุ เพื่อประโยชน์สาธารณะ การวิจัย หรือสถิติ หรือเก็บไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจอันเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อใช้อำนาจทางการที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลได้รับ มอบหมาย หรือเพื่อเป็นการประมวลผลจำเป็นต่อวัตถุประสงค์ด้านเวชศาสตร์ป้องกันหรือเวชศาสตร์โรคจากการทำงาน เพื่อประเมินสถานการณ์ของความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง การวินิจฉัยโรคการจัดหาบริการทางสาธารณสุขและสังคม หรือการรักษาทางการแพทย์ การจัดการ

¹¹³ KIDO EDUCARE CENTER, "ร่วมงานกับเรา" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 21 ตุลาคม 2566. แหล่งที่มา: <https://www.kidothailand.com/index.php/th/career>

ด้านสุขภาพและข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบวิชาชีพหรือผู้มีหน้าที่รักษาข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเป็นความลับตามกฎหมาย ต้องเป็นการปฏิบัติตามสัญญาระหว่างเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลกับผู้ประกอบวิชาชีพการแพทย์ และเก็บรวบรวมได้เมื่อจำเป็นด้วยเหตุผลของประโยชน์สาธารณะในด้านสาธารณสุขโดยมีมาตรการที่เหมาะสมและเฉพาะเจาะจงเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ถูกประมวลผลข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับความลับทางวิชาชีพ หรือเพื่อการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือเพื่อการปฏิบัติตามกฎหมาย นอกจากนี้มีฐานทางกฎหมายอื่นที่สามารถอ้างอิงได้ดังจะได้กล่าวต่อไป

4.2.5 วัตถุประสงค์การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างแต่ละกลุ่ม

การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ย่อมมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการจ้างงานตามลักษณะธุรกิจของการจ้างงาน หากการจ้างงานนั้นไม่จำเป็นต้องใช้ข้อมูลส่วนบุคคลใด และไม่มีกฎหมายรองรับให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไว้ได้อีกต่อไป นายจ้างมีหน้าที่ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย โดยวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง มีดังนี้

4.2.5.1 ผู้สมัครงาน

ผู้รับสมัครงานมีวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานเนื่องจากต้องการทราบข้อมูลเพื่อพิจารณาความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของผู้สมัครงาน เพื่อประเมินความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงาน¹¹⁴ เพื่อให้ผู้รับสมัครงานสามารถพิจารณาการบริหารจัดการองค์กรเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกผู้สมัครงาน การจัดสรรกำลังคน การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้างได้ เพื่อให้สามารถคิดคำนวณ

¹¹⁴ บริษัท เนตizen จำกัด, "นโยบายความเป็นส่วนตัวส่วนตัวของผู้สมัคร" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 10 มิถุนายน 2566. แหล่งที่มา: <https://www.netizen.co.th/th/policy-for-candidates/>

ค่าจ้างค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่จะจัดให้แก่ลูกจ้างและครอบครัวได้¹¹⁵ เพื่อให้สามารถตรวจสอบข้อมูลประวัติ คุณสมบัติของผู้สมัครงานได้ให้ไว้โดยอ้างอิงจากแหล่งที่น่าเชื่อถือหรือบุคคลอ้างอิงที่ผู้สมัครงานระบุได้ เพื่อใช้ติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างและบุคคลที่ลูกจ้างให้ข้อมูลอ้างอิงได้ เพื่อพิจารณาตำแหน่งงานที่เปิดรับใหม่ในอนาคตสำหรับผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นลูกจ้าง¹¹⁶ หากมีการให้ข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เพียงพออาจทำให้นายจ้างไม่สามารถพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครงานให้ตรงกับความต้องการซึ่งจะทำให้ผู้สมัครไม่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานได้ โดยผู้รับสมัครงานอาจตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวโดยใช้หรือเปิดเผยกับหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมสรรพากร ธนาคาร สำนักงานประกันสังคม สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองงานคนต่างด้าว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานอัยการ ศาล พนักงานสอบสวน กรมบังคับคดี เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ เป็นต้น



4.2.5.2 ลูกจ้างในปัจจุบัน

การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินการตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือสัญญาอื่นใดที่ลูกจ้างเป็นคู่สัญญากับบริษัท หรือเพื่อตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในการจ้างงาน เช่น ตรวจสอบกับหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 ตรวจสอบกับบุคคลที่ลูกจ้างอ้างอิงหรือสถานที่ทำงานเดิม หรือสถานศึกษาของลูกจ้าง และเพื่อการเปิดเผยข้อมูลให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการปรับโครงสร้างองค์กร หรือการควบรวมกิจการของบริษัท ซึ่งบริษัทอาจต้องมีการโอนสิทธิไปยังกิจการดังกล่าว และอาจจำเป็นต้องแบ่งปันข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าว หรือเป็นการเปิดเผยต่อหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมสรรพากร ธนาคาร สำนักงานประกันสังคม สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองงานคนต่างด้าว หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจในการขอข้อมูลส่วนบุคคล เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานอัยการ ศาล พนักงานสอบสวน กรมบังคับคดี เจ้าพนักงานพิทักษ์

¹¹⁵ บริษัท อีสเทิร์นโพลีเมอร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน), "ประกาศความเป็นส่วนตัว (สำหรับผู้สมัครงาน)" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 10 มิถุนายน 2566. แหล่งที่มา: <https://www.epg.co.th/th/privacy-notice-for-recruitment/>

¹¹⁶ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) DGA, "ประกาศเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวสำหรับผู้สมัครงานและผู้ปฏิบัติงาน (ตัวอย่าง) ปรับปรุงล่าสุด 3 กรกฎาคม 2564" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 17 มิถุนายน 2566. แหล่งที่มา: <https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2021/05/15-%....docx>

ทรัพย์ หรือหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่นใดที่มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดโดยกฎหมายในการขอข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงอาจมีการเปิดเผยให้หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อประโยชน์ในการดำเนินคดีของนายจ้าง เป็นต้น¹¹⁷ หรือเพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้¹¹⁸

- การดำเนินการบรรจุ ชื่นทะเบียนลูกจ้าง จัดเตรียมบัตรประจำตัว เครื่องใช้ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ อีเมล username password ของระบบต่าง ๆ ของนายจ้าง เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน

- เพื่อจัดการและดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว

- เพื่อบริหารจัดการเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าล่วงเวลา ค่าที่พัก ค่าเดินทาง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและผลประโยชน์อื่น ๆ ของลูกจ้าง

- เพื่อบริหารจัดการด้านภาษี เช่น ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย

- เพื่อการรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ และทรัพย์สินอื่น ๆ ของนายจ้าง

- เพื่อบริหารจัดการด้านกิจกรรมของลูกจ้าง เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ การจัดงานสัมมนา หรืองานสังสรรค์อื่น ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

- เพื่อการลงเวลาปฏิบัติงาน การบริหารจัดการวันหยุด วันลา ขาดงาน สาย

- เพื่อบริหารจัดการด้านสื่อโฆษณา ประชาสัมพันธ์

- เพื่อประกาศผู้ปฏิบัติงานใหม่ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น หรือได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ประกาศครบอายุการทำงาน ประกาศเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง และการย้ายหน่วยงาน

¹¹⁷ LEARN CORPORATION, "นโยบายความเป็นส่วนตัว ประกาศความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice) สำหรับพนักงาน" [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 17 มิถุนายน 2566. แหล่งที่มา: <https://www.learn.co.th/privacy-notice-%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%AB%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%9E%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/>

¹¹⁸ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) DGA, "ประกาศเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวสำหรับผู้สมัครงานและผู้ปฏิบัติงาน (ตัวอย่าง) ปรับปรุงล่าสุด 3 กรกฎาคม 2564" [ออนไลน์].

- เพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ประเมินผลการทำงานของลูกจ้าง การพิจารณาปรับตำแหน่ง ปรับเงินเดือน และพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนพิเศษ
- เพื่อการเข้ารับการอบรม และการสอบวัดความรู้สำหรับลูกจ้าง
- เพื่อการตรวจสอบ สืบสวนสอบสวนพฤติกรรมทุจริต หรือขัดต่อกฎหมาย หรือกฎระเบียบ และข้อบังคับการทำงานของนายจ้าง การพิจารณาและลงโทษทางวินัย หรือการใช้สิทธิตามสัญญาหรือกฎหมาย
- เพื่อการส่งรายงานข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตของผู้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน กำกับดูแล และหน่วยงานที่มีอำนาจตามที่มีกฎหมายกำหนด เช่น สำนักงานตำรวจ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กรมสรรพากร กรมบังคับคดี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น

ทั้งนี้ นายจ้างจำเป็นต้องได้รับข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โดยหากลูกจ้างไม่ประสงค์จะให้ข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวแก่นายจ้าง อาจมีผลกระทบทางกฎหมายหรืออาจทำให้นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามหน้าที่หรือไม่สามารถให้สิทธิตามสัญญาที่ได้ทำกับลูกจ้างได้ ซึ่งเป็นผลให้นายจ้างอาจปฏิเสธไม่เข้าทำสัญญาหรือให้สิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างได้¹¹⁹

4.2.5.3 อดีตลูกจ้าง

การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่ออกจากงานไปแล้ว ย่อมเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการการลาออก การเกษียณอายุ การเลิกจ้างลูกจ้าง¹²⁰ หรือเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าชดเชย เงินทดแทน เงินประกัน เงินประกันสังคม เงินบำเหน็จบำนาญ หรือเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการหรือการจัดกิจกรรมที่นายจ้างมีต่อลูกจ้างที่เกษียณอายุงาน หรือเพื่อการเรียกร้องหรือฟ้องร้องดำเนินคดีกับลูกจ้าง หรือเพื่อการเปิดเผยข้อมูลให้แก่หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมสรรพากร ธนาคาร สำนักงานประกันสังคม สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองงานคนต่างด้าว หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจในการขอข้อมูลส่วนบุคคล

¹¹⁹ LEARN CORPORATION, "นโยบายความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคล ประกาศความเป็นส่วนตัวส่วนตัว (Privacy Notice) สำหรับพนักงาน" [ออนไลน์].

¹²⁰ เรื่องเดียวกัน,

บุคคล เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานอัยการ ศาล พนักงานสอบสวน กรมบังคับคดี เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ หรือหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่นใดที่มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดโดยกฎหมายในการขอข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงอาจมีการเปิดเผยให้หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อประโยชน์ในการดำเนินคดีของนายจ้าง เป็นต้น¹²¹

4.3 ฐานทางกฎหมายตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้างนั้น นอกจากนายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงานดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะต้องมีความชอบด้วยกฎหมายที่เกี่ยวข้องรองรับความจำเป็นตามวัตถุประสงค์นั้นด้วย จึงจะเป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมาย และเมื่อพ้นระยะเวลาที่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายแล้ว นายจ้างต้องลบหรือทำลายหรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ โดยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดฐานทางกฎหมายไว้ในมาตรา 24 ซึ่งมีทั้งฐานทางกฎหมายที่ต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และเก็บรวบรวมได้โดยไม่ต้องขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ การใช้ฐานทางกฎหมายอ้างอิง นายจ้างจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่จำเป็นจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะการประกอบธุรกิจ ตลอดจนกระบวนการและกิจกรรมในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้ทราบข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่ต้องการและวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้น จึงจะสามารถอ้างอิงฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ โดยข้อมูลส่วนบุคคลเดียวกันอาจอ้างฐานทางกฎหมายได้มากกว่าหนึ่งฐาน ซึ่งฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ได้แก่

4.3.1 ฐานความยินยอม (Consent)

ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง นายจ้างต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยตามมาตรา 23 นายจ้างในฐานะผู้ควบคุม

¹²¹ เรื่องเดียวกัน,

ข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งให้ลูกจ้างในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบวัตถุประสงค์และระยะเวลาของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลก่อนหรือขณะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล โดยต้องแจ้งขอบเขตของการขอข้อมูลอย่างชัดเจนและเฉพาะเจาะจง และเจ้าของข้อมูลสามารถเพิกถอนความยินยอมได้ โดยความยินยอมต้องชัดแจ้งแยกส่วนจากข้อความอื่น เช่น ทำเป็นหนังสือหรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ และผู้ควบคุมข้อมูลต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระของเจ้าของข้อมูลเป็นสำคัญ โดยความยินยอมจะต้องไม่เป็นเงื่อนไขในการให้หรือรับบริการใด ๆ ซึ่งในกรณีข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 24 หรือมาตรา 26 ทั้งนี้ หลักการของการให้ความยินยอมของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลต้องเป็นไปโดยอิสระตามมาตรา 19 ดังนั้น หากนายจ้างอาศัยฐานความยินยอมจะต้องพิจารณาว่าข้อมูลส่วนบุคคลนั้นมีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงานและลูกจ้างเป็นอิสระในการให้ความยินยอม โดยจะยินยอมให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ ซึ่งการไม่ให้ความยินยอมจะไม่ส่งผลกระทบในทางลบหรือเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน หากข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างดังกล่าวมีผลกระทบหรือเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน นายจ้างควรใช้ฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่อาศัยฐานความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล คือ ข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 26 ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนาหรือปรัชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ความพิการ ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ หรือข้อมูลอื่นใดซึ่งกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในทำนองเดียวกันตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 26 หรือมาตรา 24 ซึ่งเป็นข้อยกเว้นที่เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้โดยไม่ได้รับความยินยอม เมื่อมีฐานทางกฎหมายอื่นรองรับ

การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่อาศัยฐานความยินยอม โดยเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว นายจ้างต้องกำหนดระยะเวลาเท่าที่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมการจ้างงาน โดยต้องเก็บรวบรวมให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้นและต้องมีมาตรการความปลอดภัยของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวมีความเสี่ยงต่อการละเมิดได้ หากพ้นระยะเวลาที่ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นมีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ต้องลบหรือ

ทำลาย หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เช่น ข้อมูลชีวภาพเพื่อการลงทะเบียนเข้าออกงาน ได้แก่ ลายพิมพ์นิ้วมือ ข้อมูลจำลองใบหน้าหรือม่านตา ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวนี้อาจมีความจำเป็นต้องใช้ในการเข้าออกงานสถานที่ทำงานหรือห้องทำงาน การลงเวลาทำงาน หรือข้อมูลศาสนา เชื้อชาติ อาจมีความจำเป็นในการจัดกิจกรรมหรือสวัสดิการแก่ลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลส่วนบุคคลนี้ไว้เป็นระยะเวลาตลอดการจ้างงาน หากพ้นสภาพการจ้างงานไปแล้ว ข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวย่อมหมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และต้องลบหรือทำลายหรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ ทั้งนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวที่นายจ้างส่วนใหญ่จะต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยในการจ้างงาน ได้แก่ ข้อมูลประวัติอาชญากรรม ซึ่งเป็นข้อมูลที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ให้ไว้ในช่วงการสมัครงาน เมื่อนายจ้างรับผู้สมัครงานเข้าทำงานแล้ว ข้อมูลประวัติอาชญากรรมย่อมหมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่ต้องเก็บรวบรวม แต่หากนายจ้างมีความจำเป็นเนื่องจากต้องมีมาตรการขั้นสูงในการคัดกรองลูกจ้างตามวัตถุประสงค์ในการจ้างงานโดยนายจ้างประกอบธุรกิจให้บริการพนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานเก็บเงิน พนักงานที่ดูแลระบบสารสนเทศ แม่บ้าน ช่างซ่อมบำรุงในอาคาร พนักงานขับรถขนเงิน พนักงานขับรถสาธารณะ พนักงานขับรถส่งอาหาร เป็นต้น จึงต้องเก็บข้อมูลดังกล่าวต่อเนื่องในระหว่างการจ้างงาน นายจ้างจึงต้องอาศัยฐานความยินยอมหรือฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเพื่อเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

4.3.2 ฐานปฏิบัติตามสัญญา (Contract)

เมื่อลูกจ้างประสงค์จะเข้าปฏิบัติงานกับนายจ้างย่อมต้องมีการทำสัญญาจ้างงานหรือสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างจึงจำเป็นต้องมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างเพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินการตามสัญญาจ้างระหว่างกัน จึงต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ลูกจ้างให้ความยินยอมหรือไม่ก็ตาม เนื่องจากการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลฐานปฏิบัติตามสัญญาเป็นข้อยกเว้นของความยินยอมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (3) นายจ้างจึงจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างไว้ตลอดระยะเวลาที่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานหรือสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และเพื่อดำเนินการ

ตามคำขอของลูกค้าในขั้นก่อนทำสัญญา ซึ่งทั้งสองกรณีต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของความจำเป็น โดยศาลสหภาพยุโรปวางหลักว่าความจำเป็นในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลต้องมีลักษณะจำเป็นอย่างยิ่ง โดยต้องนำเกณฑ์ทางเลือกอื่นมาพิจารณา กล่าวคือ ไม่มีทางเลือกอื่นอันกระทบข้อมูลส่วนบุคคลน้อยกว่าการประมวลผลข้อมูลนั้น¹²² และเมื่อข้อมูลส่วนบุคคลนั้นพ้นระยะเวลาเก็บรักษา หรือไม่เกี่ยวข้องหรือเกินความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น และไม่อาจอ้างฐานทางกฎหมายรองรับได้แล้ว นายจ้างต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้น

4.3.3 ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate Interest)

การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าโดยอาศัยฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นต้องมีความจำเป็นโดยชอบด้วยกฎหมายตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงาน จึงต้องเก็บรวบรวมแม้ไม่ได้รับความยินยอมจากลูกค้า เนื่องจากเป็นข้อยกเว้นของการได้รับยินยอมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (5) โดยตาม GDPR มีหลักสำคัญของฐานนี้ว่า การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือบุคคลที่สาม เว้นแต่ประโยชน์นั้นมีน้ำหนักน้อยกว่าประโยชน์หรือสิทธิขั้นพื้นฐานและเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหราชอาณาจักรได้วางแนวทางการประเมินประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยต้องทดสอบวัตถุประสงค์ ความจำเป็น และความสมดุลของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น¹²³ ดังนั้น เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าที่มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงาน และไม่สามารถอาศัยฐานทางกฎหมายอื่น เช่น ไม่มีกฎหมายกำหนดอันจะอ้างฐานปฏิบัติตามกฎหมายได้ หรือลูกค้าไม่ยินยอม ให้เก็บข้อมูลต่อไปจึงไม่สามารถอ้างฐานความยินยอมได้ แต่เมื่อนายจ้างมีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงาน เช่น มีวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจ้างงาน การดำเนินธุรกิจ การประเมินการทำงาน การรักษาความปลอดภัย การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น นายจ้างจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่มีความจำเป็นภายในระยะเวลาเท่าที่ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นยังคงมีความจำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว โดยต้องชั่งน้ำหนักระหว่าง

¹²² คณาธิป ทองรวีวงศ์, คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, หน้า 178.

¹²³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 201-206.

ประโยชน์อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง กับสิทธิขั้นพื้นฐานในข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล จึงจะสามารถอ้างฐานจำเป็นประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายได้

4.3.4 ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal Obligations)

การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างโดยอาศัยฐานปฏิบัติตามกฎหมาย นายจ้างต้องมีความจำเป็นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย จึงต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลแม้ไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เนื่องจากเป็นข้อยกเว้นของการได้รับยินยอมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (6) โดยมีกฎหมายกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล แต่ในรายละเอียดของการดำเนินการ นายจ้างสามารถใช้ดุลพินิจว่าจะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลหรือไม่ หรือมีทางเลือกอื่นที่นายจ้างสามารถดำเนินการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายได้โดยไม่ต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เช่นนี้จะไม่เข้ากรณีของความจำเป็น¹²⁴ ทั้งนี้ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับฐานปฏิบัติตามกฎหมาย ได้แก่ ประมวลรัษฎากร ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

4.3.5 ฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล (Vital Interest)

นายจ้างจะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างโดยอาศัยฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นต้องมีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวแม้ไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เนื่องจากเป็นข้อยกเว้นของการได้รับยินยอมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (2) โดย GDPR วางหลักสำคัญของฐานนี้ว่าการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลมีความจำเป็นเพื่อปกป้องประโยชน์สำคัญ (Vital interests) โดยส่วนขยาย (Recital) ขยายความว่าประโยชน์สำคัญนั้นเกี่ยวข้องกับชีวิต (Essential for the life) ของเจ้าของข้อมูลหรือบุคคลธรรมดาอื่น และคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหราชอาณาจักรได้อธิบายว่าฐานกฎหมายนี้มีวัตถุประสงค์สำหรับความจำเป็นในแง่ชีวิตหรือความเป็นความตายของบุคคล (Matters of life and

¹²⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 185-186.

death) โดยเฉพาะกรณีฉุกเฉินเกี่ยวกับการแพทย์ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (2) กำหนดว่า เพื่อป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล¹²⁵ นายจ้างจึงอาจฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคลได้ เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างนั้นมีความสำคัญและจำเป็นเพื่อประโยชน์ต่อการปกป้องชีวิต ป้องกัน หรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของลูกจ้างเอง และของผู้ร่วมงานกับลูกจ้างในการ ทำงานด้วย

4.3.6 ฐานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Task)

การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างโดยอาศัยฐานภารกิจ เพื่อประโยชน์สาธารณะ เป็นข้อยกเว้นของการได้รับยินยอมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (4) โดย GDPR กำหนดว่าเป็นการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่จำเป็น ในการปฏิบัติภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือการใช้อำนาจอรัฐที่ให้กับผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (4) กำหนดว่าเป็นการจำเป็น เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล หรือปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจอรัฐที่ได้มอบให้แก่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ความจำเป็นของ นายจ้างในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างโดยอาศัยฐานภารกิจ เพื่อประโยชน์สาธารณะ จึงต้องแยกเป็น 2 กรณี คือ การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เป็นการจำเป็นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล และเป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการ ใช้อำนาจอรัฐที่ได้มอบหมายให้แก่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล จึงต้องพิจารณาถึงลักษณะของหน้าที่ ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะองค์กรหรือหน่วยงานรัฐที่ใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเท่านั้น แต่รวมถึงบุคคล หรือองค์กรเอกชนด้วย¹²⁶ และต้องเป็นหน้าที่หรือการใช้อำนาจตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (4)

¹²⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 197-198.

¹²⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 199-200.

4.3.7 ฐานเอกสารประวัติศาสตร์ วิจัย สถิติ (Research)

การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างโดยอาศัยฐานเอกสารประวัติศาสตร์ วิจัย สถิติ นายจ้างต้องมีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับฐานทางกฎหมายนี้ เช่น การเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างเพื่อทำวิจัยว่า ลูกจ้างที่ได้เลื่อนตำแหน่ง มีสถิติผลการทำงานอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งลูกจ้าง หรือเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของลูกจ้าง หรือการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้าง ในระหว่างการทำงานเพื่อทำสถิติและวิจัยเหตุที่ลูกจ้างออกจากงานและแนวโน้มที่ลูกจ้างจะออกจากงาน เช่น ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการทำงาน การติดต่อกับองค์กรอื่น และข้อมูลสุขภาพ เป็นต้น จึงต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวแม้ไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง เนื่องจากเป็นข้อยกเว้นของการได้รับยินยอมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (1) ทั้งนี้ ฐานนี้เป็นกรณีเฉพาะที่ต้องรอให้คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลประกาศกำหนดต่อไป โดย GDPR วางหลักว่า การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติ จะต้องมีการปกป้องสิทธิและเสรีภาพของเจ้าของข้อมูล ซึ่งรวมถึงมาตรการทางเทคนิคและองค์กรเพื่อดำรงไว้ซึ่งหลักการประมวลผลข้อมูลน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น (Data minimization) โดยอาจรวมถึงการแยกข้อมูลเพิ่มเติมออกไปเพื่อให้ไม่สามารถระบุตัวได้ (Pseudonymisation) หากมาตรการดังกล่าวไม่กระทบวัตถุประสงค์ของการประมวลผลข้อมูล ทั้งนี้ GDPR ไม่ได้กำหนดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติ เป็นฐานทางกฎหมายของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล โดยให้ประเทศสมาชิกอาจยกเว้นการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวให้ไม่อยู่ในเงื่อนไขของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลบางประการ แต่ต้องมีการกำหนดมาตรการปกป้องสิทธิ เช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหราชอาณาจักรที่ไม่ได้กำหนดให้การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวนี้เป็นฐานทางกฎหมายที่ไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติ จึงต้องอาศัยฐานทางกฎหมายอื่น ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงและลักษณะของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลในแต่ละกรณี ซึ่งตาม GDPR ของสหภาพยุโรป และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหราชอาณาจักร ได้กำหนดไว้ในลักษณะเดียวกัน ซึ่งแตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 (1)

ที่กำหนดให้การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวนี้ เป็นฐานทางกฎหมายที่ไม่ต้องขอความยินยอมและไม่ต้องพิจารณาฐานทางกฎหมายอื่น

4.3.8 ฐานทางกฎหมายในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างแต่ละกลุ่ม

ทั้งนี้ ฐานทางกฎหมายในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง มีดังนี้

4.3.8.1 ผู้สมัครงาน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานมีฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(1) ฐานความยินยอม (Consent) โดยเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว เนื่องจากผู้สมัครงานต้องสมัครใจยินยอมอย่างชัดแจ้งในการให้ข้อมูลส่วนบุคคลของตนแก่ผู้รับสมัครงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาการจ้างงาน โดยการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เช่น¹²⁷

- เพื่อดำเนินการที่จำเป็นในการพิจารณาและคัดเลือกผู้สมัครงานและผู้ปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เช่น ขั้นตอนการสมัครผ่านเว็บไซต์ของบริษัท การสมัครผ่านเว็บไซต์สมัครงานอื่น หรือสมัครผ่านทางบริษัทโดยตรง ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ขั้นตอนการประเมินและคัดเลือก และขั้นตอนการเสนอสัญญาจ้างให้แก่ผู้สมัครงาน

- เพื่อวัตถุประสงค์ในการติดต่อสื่อสารการนัดหมาย การสัมภาษณ์งาน และวัตถุประสงค์ในการประเมินความสามารถ พิจารณาคูณสมบัติ ตรวจสอบความเหมาะสมของผู้สมัครงานสำหรับตำแหน่งงานที่สมัครในการจ้างงาน รวมถึงเพื่อวัตถุประสงค์ในการพิจารณาและเสนอตำแหน่งที่เหมาะสมอื่น ๆ ในบริษัทให้กับผู้สมัครงานอันเป็นการเพิ่มโอกาสการจ้างงานให้แก่ผู้สมัครงาน

¹²⁷ บริษัท เนทติเซนส์ จำกัด, "นโยบายความเป็นส่วนตัวส่วนตัวของผู้สมัคร" [ออนไลน์].

- เพื่อดำเนินการตรวจสอบประวัติและคุณสมบัติของผู้สมัครงานก่อนการจ้างงาน ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย รวมถึงการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ประวัติสุขภาพ และ ตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลอ้างอิงที่ผู้สมัครงานระบุ

- เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับกระบวนการจ้างงาน เช่น การส่งข้อมูลผู้สมัครหรือรายงานการสัมภาษณ์ให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องและผู้มีอำนาจตัดสินใจคัดเลือก กระบวนการภายในเพื่อจัดทำสัญญาจ้าง รวมถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

(2) ฐานปฏิบัติตามสัญญา (Contract) เพื่อวัตถุประสงค์ให้ผู้รับสมัครงานปฏิบัติตามสัญญาหรือดำเนินการตามคำขอก่อนเข้าทำสัญญา โดยการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เช่น¹²⁸

- เพื่อดำเนินการที่จำเป็นในการพิจารณาและคัดเลือกผู้สมัครงานและผู้ปฏิบัติงาน ในขั้นตอนต่าง ๆ เช่น ขั้นตอนการสมัครผ่านเว็บไซต์ของบริษัท การสมัครผ่านเว็บไซต์สมัครงานอื่น หรือสมัครผ่านทางบริษัทโดยตรง ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ขั้นตอนการประเมินและคัดเลือก และขั้นตอนการเสนอสัญญาจ้างให้แก่ผู้สมัครงาน

- เพื่อวัตถุประสงค์ในการติดต่อสื่อสารการนัดหมาย การสัมภาษณ์งาน และวัตถุประสงค์ในการประเมินความสามารถ พิจารณาคุณสมบัติ ตรวจสอบความเหมาะสมของผู้สมัครงานสำหรับตำแหน่งงานที่สมัครในการจ้างงาน รวมถึงเพื่อวัตถุประสงค์ในการพิจารณา และเสนอตำแหน่งที่เหมาะสมอื่น ๆ ในบริษัทให้กับผู้สมัครงานอันเป็นการเพิ่มโอกาสการจ้างงาน ให้แก่ผู้สมัครงาน

- เพื่อดำเนินการตรวจสอบประวัติและคุณสมบัติของผู้สมัครงานก่อนการจ้างงาน ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย รวมถึงการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ประวัติสุขภาพ และ ตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลอ้างอิงที่ผู้สมัครงานระบุ

- เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับกระบวนการจ้างงาน เช่น การส่งข้อมูลผู้สมัครหรือรายงานการสัมภาษณ์ให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องและผู้มีอำนาจตัดสินใจคัดเลือก กระบวนการภายในเพื่อจัดทำสัญญาจ้าง รวมถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

¹²⁸ เรื่องเดียวกัน,

(3) ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate Interest) โดยการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เช่น¹²⁹

- เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเกี่ยวกับกระบวนการจ้างงาน เช่น การส่งข้อมูลผู้สมัครหรือรายงานการสัมภาษณ์ให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องและผู้มีอำนาจตัดสินใจคัดเลือกกระบวนการภายในเพื่อจัดทำสัญญาจ้าง รวมถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ
- เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น การปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งของผู้ที่มีอำนาจตามกฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายควบคุมการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม กฎหมายควบคุมโรคติดต่อ เป็นต้น
- เพื่อการรักษาความปลอดภัยภายในบริเวณอาคารหรือสถานที่ของบริษัท และการบันทึกภาพภายในสถานที่ของบริษัท ด้วยกล้องวงจรปิด (CCTV)

4.3.8.2 ลูกจ้างในปัจจุบัน

การกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ในปัจจุบันระหว่างการจ้างงานซึ่งต้องมีฐานทางกฎหมายและวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการประกอบธุรกิจ กิจกรรมของนายจ้าง การบริหารจัดการในการจ้างงาน ตลอดจนการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายรองรับ ได้แก่

(1) ฐานความยินยอม (Consent) ในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 24 หรือมาตรา 26 ข้อมูลส่วนบุคคลที่อาศัยฐานความยินยอม โดยการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบัน ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เช่น¹³⁰

¹²⁹ เรื่องเดียวกัน,

¹³⁰ LEARN CORPORATION, "นโยบายความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคล ประกาศความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice) สำหรับพนักงาน" [ออนไลน์].

- ข้อมูลความพิการ เพื่อการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ข้อมูลชีวภาพ เช่น ข้อมูลจำลองลายนิ้วมือ ภาพจำลองใบหน้าเพื่อบันทึกการเข้าออกสถานที่ทำงานและเพื่อยืนยันตัวตน เพื่อรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน หรือเพื่อป้องกันอาชญากรรม

- การเก็บข้อมูลประวัติอาชญากรรมเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

- การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับศาสนาเพื่อประกอบการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรม และสวัสดิการที่เหมาะสมกับลูกจ้าง รวมถึงเพื่อใช้ในการบริหารจัดการด้านการดูแลลูกจ้างอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน

- การเก็บข้อมูลสื่อโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีลูกจ้างเป็นพรีเซ็นเตอร์ หรือปรากฏเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งของสื่อโฆษณา ประชาสัมพันธ์ของบริษัท

- การเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวโรคประจำตัว ผลการตรวจสุขภาพ โรคติดต่อ และการตรวจสุขภาพก่อนการทำงาน และตรวจสุขภาพประจำปีตามระเบียบบริษัท หรือตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อการคุ้มครองแรงงาน การประเมินความสามารถในการทำงาน รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างให้กับโรงพยาบาลคู่สัญญา ข้อมูลการรับผลการตรวจจากโรงพยาบาลคู่สัญญาเพื่อจัดทำทะเบียน การประกันสังคม สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของลูกจ้างตามสิทธิของลูกจ้าง และเพื่อการบริหารจัดการด้านประกันชีวิต และประกันภัยกลุ่ม ตามระเบียบบริษัท

- การเก็บข้อมูลเพื่อประกาศวันเกิด และการแสดงความยินดีเกี่ยวกับการมีบุตร รวมถึงการแสดงความอาลัยเกี่ยวกับการสูญเสียบุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง

(2) ฐานปฏิบัติตามสัญญา (Contract) ในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานหรือที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างงาน โดยการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบัน ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เช่น¹³¹

¹³¹ เรื่องเดียวกัน,

- การเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการตามคำขอของลูกค้าในการสมัครงานกับบริษัท เช่น การคัดเลือก การจัดทำสัญญา การดำเนินการตามกระบวนการสรรหา การตรวจสอบคุณสมบัติ รวมถึง การปฏิบัติตามสัญญา การจ่ายค่าตอบแทน การให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ
- ข้อมูลเพื่อใช้ในการขึ้นทะเบียนลูกค้า การจัดเตรียมบัตรประจำตัวลูกค้า ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ อีเมล username & password สำหรับการเข้าระบบต่าง ๆ ที่จำเป็น และอื่น ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานของลูกค้า หรือผู้ฝึกงาน
- ข้อมูลการจัดทำหรือต่ออายุวีซ่า ใบอนุญาตทำงาน การขอต่อใบอนุญาต ที่เกี่ยวกับการทำงานของลูกค้า การเก็บข้อมูลใบอนุญาต และข้อมูลการเพิกถอนใบอนุญาต (เฉพาะตำแหน่งซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้ต้องได้รับใบอนุญาต) และเพื่อการปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน
- การเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวโรคประจำตัว ผลการตรวจสุขภาพ โรคติดต่อ และการตรวจสุขภาพก่อนการทำงาน และตรวจสุขภาพประจำปีตามระเบียบบริษัท หรือตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อการคุ้มครองแรงงาน การประเมินความสามารถในการทำงาน รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าให้กับโรงพยาบาลคู่สัญญา ข้อมูลการรับผลการตรวจจากโรงพยาบาลคู่สัญญา เพื่อจัดทำทะเบียน การประกันสังคม สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของลูกค้าตามสิทธิของลูกค้า และเพื่อการบริหารจัดการด้านประกันชีวิต และประกันภัยกลุ่ม ตามระเบียบบริษัท
- การเก็บข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่าที่พัก ค่าเดินทาง รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับลูกค้า
- การเก็บข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการเรื่องกองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนเงินทดแทน การบริหารจัดการด้านภาษีอากรของลูกค้า เช่น ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการลดหย่อนภาษี
- การเก็บข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการด้านการป้องกัน มาตรการบรรเทาอุบัติเหตุ และอุบัติภัย การเก็บข้อมูลรายงานการใช้บริการห้องพยาบาล การตรวจสอบดูแลความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยของบุคคล และทรัพย์สินของบริษัท

- การส่งข้อมูลลูกจ้างให้ผู้ให้บริการภายนอก เพื่อทำการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่าตอบแทน จัดทำเงินเดือน และประเมินผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบประวัติ การทดสอบคุณสมบัติและความสามารถของลูกจ้าง
- การเก็บข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการด้านกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจ้างงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาการทำงาน
- การเก็บข้อมูลภาพถ่ายภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว การถ่ายภาพพิธีการ ภาพรวมบรรยากาศ การจัดงานเลี้ยงวันเกิด งานเลี้ยงปีใหม่ งานสังสรรค์ งานประชุม อบรม สัมมนา การจัดงานท่องเที่ยวประจำปี กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น
- การเก็บข้อมูลเพื่อบริหารจัดการด้านวันหยุด วันลา การขาดงาน และรายละเอียดการเข้าร่วมกิจกรรม
- การเก็บข้อมูลสื่อโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีลูกจ้างเป็นพรีเซ็นเตอร์หรือปรากฏเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งของสื่อโฆษณา ประชาสัมพันธ์ของบริษัท
- การเก็บข้อมูลการตอบแบบสอบถาม การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน
- การเก็บประวัติและผลการเข้ารับการอบรม การทดสอบ ผลการประเมิน และการสอบวัดความรู้ ทักษะ และผลการวัดผลในด้านต่าง ๆ สำหรับลูกจ้าง รวมถึงการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน รวมถึงการวิเคราะห์ลักษณะของลูกจ้าง เช่น นิสัย พฤติกรรม ทักษะ ความถนัด ทักษะ ภาวะความเป็นผู้นำ ในระหว่างที่ลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทหรือบริษัทในเครือ
- การเก็บข้อมูลบันทึก ผลการประเมินของลูกจ้างจากเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงการบันทึกผลการทำงาน ประวัติทางการเงิน ประวัติทางคดี เพื่อพิจารณาปรับตำแหน่ง ปรับเงินเดือน และพิจารณาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ หรือโบนัส
- การเก็บข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ การสืบสวนสอบสวนพฤติกรรมทุจริต หรือขัดต่อกฎหมาย กฎระเบียบของบริษัท และข้อบังคับการทำงานของบริษัท การพิจารณาและลงโทษทางวินัย การดำเนินการใด ๆ เพื่อดำเนินคดี หรือดำเนินมาตรการใดๆ เพื่อใช้สิทธิตามสัญญาและตามกฎหมาย

(3) ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate Interest) ในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงาน และไม่สามารถอาศัยฐานทางกฎหมายอื่น โดยการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบัน ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เช่น¹³²

- การเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการตามคำขอของลูกจ้างในการสมัครงานกับบริษัท เช่น การคัดเลือก การจัดทำสัญญา การดำเนินการตามกระบวนการสรรหา การตรวจสอบคุณสมบัติ รวมถึงการปฏิบัติตามสัญญา การจ่ายค่าตอบแทน การให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ
- การเก็บข้อมูลเพื่อบริหารจัดการด้านการป้องกัน มาตรการบรรเทาอุบัติเหตุ และอุบัติภัย การเก็บข้อมูลรายงานการใช้บริการห้องพยาบาล การตรวจสอบดูแลความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยของบุคคล และทรัพย์สินของบริษัท
- การเก็บข้อมูลเพื่อก่อตั้งสิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือการยกขึ้นต่อสู้ซึ่งสิทธิเรียกร้องของบริษัทในขั้นตอนต่าง ๆ ตามกฎหมาย
- การส่งข้อมูลลูกจ้างให้ผู้ให้บริการภายนอก เพื่อทำการสำรวจและวิเคราะห์ ข้อมูลด้านค่าตอบแทน จัดทำเงินเดือน และประเมินผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบประวัติ การทดสอบคุณสมบัติและความสามารถของลูกจ้าง
- การเก็บข้อมูลเพื่อประกาศวันเกิด และการแสดงความยินดีเกี่ยวกับการมีบุตร รวมถึงการแสดงความอาลัยเกี่ยวกับการสูญเสียบุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง
- การเก็บข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการด้านกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจ้างงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาการทำงาน
- การเก็บข้อมูลภาพถ่ายภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว การถ่ายภาพพิธีการ ภาพรวมบรรยากาศ การจัดงานเลี้ยงวันเกิด งานเลี้ยงปีใหม่ งานสังสรรค์ งานประชุม อบรม สัมมนา การจัดงานท่องเที่ยวประจำปี กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น
- การเก็บข้อมูลการตอบแบบสอบถาม การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน

¹³² เรื่องเดียวกัน,

- การเก็บข้อมูลในการประกาศรายชื่อลูกจ้าง ข้อมูลการติดต่อ การประกาศลูกจ้างใหม่ และการประกาศกรณีพ้นสภาพ ประกาศบุคคลที่เป็นลูกจ้างดีเด่น หรือได้รับการคัดเลือกเป็นลูกจ้างดีเด่นหรือได้รับรางวัล ประกาศครบอายุการทำงาน (การเกษียณ) ประกาศเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง และการย้ายหน่วยงานของลูกจ้าง

- การเก็บประวัติและผลการเข้ารับการอบรม การทดสอบ ผลการประเมิน และการสอบวัดความรู้ ทักษะ และผลการวัดผลในด้านต่าง ๆ สำหรับลูกจ้าง รวมถึงการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน รวมถึงการวิเคราะห์ลักษณะของลูกจ้าง เช่น นิสัย พฤติกรรม ทักษะ ความถนัด ทักษะ ภาวะความเป็นผู้นำ ในระหว่างที่ลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทหรือบริษัทในเครือ

- การเก็บข้อมูลบันทึก ผลการประเมินของลูกจ้างจากเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงการบันทึกผลการทำงาน ประวัติทางการเงิน ประวัติทางคดี เพื่อพิจารณาปรับตำแหน่ง ปรับเงินเดือน และพิจารณาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ หรือโบนัส

(4) ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal Obligations) ในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีกฎหมายกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นต้น โดยข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยภายใต้ฐานทางกฎหมาย ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เช่น¹³³

- ข้อมูลการจัดทำหรือต่ออายุวีซ่า ใบอนุญาตทำงาน การขอต่อใบอนุญาตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของลูกจ้าง การเก็บข้อมูลใบอนุญาต และข้อมูลการเพิกถอนใบอนุญาต (เฉพาะตำแหน่งซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้ต้องได้รับใบอนุญาต) และเพื่อการปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

- ข้อมูลความพิการ เพื่อการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

¹³³ เรื่องเดียวกัน,

- การเก็บข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่าที่พัก ค่าเดินทาง รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับลูกจ้าง
- การเก็บข้อมูลที่ใช้และเกี่ยวข้องกับการอายัดเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นใด ตามหมาย หรือคำสั่งของกรมบังคับคดี หรือคำสั่งของเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ในคดีล้มละลาย
- การเก็บข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบ การสืบสวนสอบสวนพฤติกรรมทุจริต หรือขัดต่อกฎหมาย กฎระเบียบของบริษัท และข้อบังคับการทำงานของบริษัท การพิจารณาและลงโทษทางวินัย การดำเนินการใด ๆ เพื่อดำเนินคดี หรือดำเนินมาตรการใด ๆ เพื่อใช้สิทธิตามสัญญาและตามกฎหมาย
- การส่งรายงานข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตของพนักงานให้แก่หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยงานที่มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ตำรวจ สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน กรมสรรพากร กรมบังคับคดี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น

(5) ฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล (Vital Interest) ในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความสำคัญและจำเป็นเพื่อประโยชน์ต่อการปกป้องชีวิต ป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของลูกจ้างและบุคลากรในการจ้างงาน โดยการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบัน ต้องเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ เช่น¹³⁴

- การเก็บข้อมูลเพื่อป้องกันและระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของ ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่น เช่น การติดต่อในกรณีฉุกเฉิน ผลการตรวจและมาตรการป้องกันและการ ควบคุมโรคติดต่อ การบันทึกอุณหภูมิ และประวัติการเดินทางของลูกจ้าง
- การนำข้อมูลส่งโรงพยาบาล กรณีเหตุฉุกเฉินหรืออันตรายต่อชีวิต ร่างกาย ของลูกจ้าง

¹³⁴ เรื่องเดียวกัน,

(6) ฐานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Task) ในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่จำเป็นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของนายจ้าง และเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจรัฐที่ได้มอบหมายให้แก่นายจ้าง และต้องเป็นหน้าที่หรือการใช้อำนาจตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

(7) ฐานเอกสารประวัติศาสตร์ วิจัย สถิติ (Research) ในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์ เช่น วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งลูกจ้างหรือเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างการ เพื่อพิจารณาสิทธิสวัสดิการให้ผลประโยชน์ตอบแทนลูกจ้าง

4.3.8.3 อดีตลูกจ้าง

การใช้ฐานทางกฎหมายในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้างที่ออกจากงานไปแล้วนั้น ย่อมเกิดจากลักษณะการประกอบธุรกิจและกิจกรรมของนายจ้าง โดยฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้าง ได้แก่

(1) ฐานความยินยอม (Consent) โดยมีวัตถุประสงค์ เช่น เพื่อการบริหารจัดการสิทธิสวัสดิการ การรักษาพยาบาล การจัดกิจกรรมสังสรรค์

(2) ฐานปฏิบัติตามสัญญา (Contract) โดยมีวัตถุประสงค์ เช่น¹³⁵ การบริหารจัดการการลาออก การเกษียณอายุ การเลิกจ้างพนักงาน เพื่อการเปิดเผยข้อมูลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมสรรพากร ธนาคาร สำนักงานประกันสังคม สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองงานคนต่างด้าว เป็นต้น หรือเพื่อปฏิบัติตามข้อสัญญาห้ามทำงานกับบริษัทคู่แข่งหรือดำเนินกิจการอันเป็นการค้าแข่ง การบริหารจัดการสิทธิสวัสดิการลูกจ้างที่ออกจากงานไปแล้ว

(3) ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate Interest) โดยมีวัตถุประสงค์ เช่น เพื่อให้อดีตนายจ้างใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายระหว่างนายจ้างกับอดีตลูกจ้าง

¹³⁵ เรื่องเดียวกัน,

(4) ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal Obligations) โดยมีวัตถุประสงค์ เช่น¹³⁶ การบริหารจัดการการลาออก การเกษียณอายุ การเลิกจ้างพนักงาน เพื่อการเปิดเผยข้อมูลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมสรรพากร ธนาคาร สำนักงานประกันสังคม สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองงานคนต่างด้าว เป็นต้น รวมทั้งหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจในการขอข้อมูลส่วนบุคคล เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานอัยการ ศาล พนักงานสอบสวน กรมบังคับคดี เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ หรือหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่นใดที่มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดโดยกฎหมายในการขอข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงอาจมีการเปิดเผยให้หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อประโยชน์ในการดำเนินคดีของนายจ้าง เป็นต้น¹³⁷

(5) ฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล (Vital Interest) โดยมีวัตถุประสงค์ เช่น กรณีลูกจ้างได้รับสิทธิสวัสดิการในการรักษาพยาบาลกับอดีตนายจ้างต้องใช้ข้อมูลเพื่อป้องกันและระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของอดีตลูกจ้างหรือบุคคลอื่น เช่น การติดต่อในกรณีฉุกเฉิน ผลการตรวจและมาตรการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ การบันทึกอุณหภูมิ และประวัติการเดินทางของลูกจ้าง และการนำข้อมูลส่งโรงพยาบาลกรณีเหตุฉุกเฉินหรืออันตรายต่อชีวิต ร่างกาย ของลูกจ้าง¹³⁸

(6) ฐานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Task) ตามวัตถุประสงค์ เพื่อประโยชน์สาธารณะของอดีตนายจ้างหรือจำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ

(7) ฐานเอกสารประวัติศาสตร์ วิจัย สถิติ (Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เช่น วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงกระบวนการทำงาน การให้สิทธิสวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทนลูกจ้าง สาเหตุที่ออกจากงานและแนวโน้มที่ลูกจ้างจะออกจากงาน เช่น ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการทำงาน การติดต่อกับองค์กรอื่น และข้อมูลสุขภาพ เป็นต้น

¹³⁶ เรื่องเดียวกัน,

¹³⁷ เรื่องเดียวกัน,

¹³⁸ เรื่องเดียวกัน,

4.4 การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล

การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (General Data Protection Regulation) หรือ GDPR มาตรา 17 (a) กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลอย่างไม่ล่าช้าเมื่อพิจารณาจากวัตถุประสงค์และความสัมพันธ์ในการประมวลผลส่วนบุคคลแล้วไม่มีเหตุจำเป็นต้องเก็บรวบรวมไว้ต่อไป¹³⁹ ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจึงต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล หรือจำกัดการประมวลผลโดยทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุตัวตนของเจ้าของข้อมูลได้ได้เมื่อพ้นระยะเวลาในการเก็บรวบรวมตามวัตถุประสงค์ หรือไม่มีเหตุจำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์ของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล หรือเมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลใช้สิทธิร้องขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุตัวตนของเจ้าของข้อมูลได้โดยอาศัยเหตุอันชอบด้วยกฎหมาย เช่น ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นแล้ว หรือเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ยกเลิกการยินยอมให้มีการประมวลผล หรือได้โต้แย้งการประมวลผล และไม่มีเหตุที่อ้างได้ตามกฎหมายใด ๆ ดังนั้น การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล ไม่ว่าจะโดยหน้าที่ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลหรือเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลใช้สิทธิของตนเรียกร้อง จะต้องพิจารณาความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลและต้องชอบด้วยกฎหมายด้วย

การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลของ GDPR สอดคล้องกับ UK GDPR ของสหราชอาณาจักร ซึ่งกำหนดให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิที่จะขอให้ลบข้อมูลส่วนบุคคลที่รวบรวมไว้และหยุดการประมวลผลข้อมูลเพิ่มเติม เมื่อข้อมูลที่รวบรวมไม่มีความจำเป็นอีกต่อไปสำหรับวัตถุประสงค์ในการรวบรวม เจ้าของข้อมูลได้เพิกถอนความยินยอมในการรวบรวมข้อมูล เจ้าของข้อมูลคัดค้านการประมวลผลข้อมูลและไม่มีเหตุผลที่ถูกต้องตามกฎหมายสำหรับการประมวลผล ข้อมูลถูกประมวลผลโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องลบข้อมูลตามข้อผูกพัน

¹³⁹ นคร เสรีรักษ์ ณรงค์ โจหาญ ประสิทธิ์ ปิวาวัฒนพานิช ศุภเกียรติ ศุภศักดิ์ศึกษากร และนิชานันท์ นันทศิริธรรม, "General Data Protection Regulation ฉบับภาษาไทย" [ออนไลน์]. หน้า 107-109.

ทางกฎหมาย¹⁴⁰ และสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหราชอาณาจักร (Data Protection Act 2018) หรือ DPA ที่ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล และไม่อาจอ้างเหตุทางกฎหมายได้ โดย DPA กำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องลบข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ชักช้า เมื่อการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลจะละเมิดต่อวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้กฎหมายใด ๆ ซึ่งไม่ชอบด้วยกฎหมายและความยุติธรรม หรือเมื่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่ให้ความยินยอมในการประมวลผล หรือคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล หรือการประมวลผลนั้นไม่มีความจำเป็นแล้ว หรือการประมวลผลเกินความจำเป็นหรือไม่ได้สัดส่วนต่อความจำเป็น หรือข้อมูลที่ประมวลผลนั้นไม่ถูกต้อง หรือไม่มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล หรือการประมวลผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลถาวร ได้แก่ ไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ วิจัย วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติ หรือผู้ควบคุมส่วนบุคคลไม่มีการแจ้งนโยบายการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน โดยผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่ตามกฎหมายในการลบข้อมูลดังกล่าว และในกรณีมีความจำเป็นต้องเก็บไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการเป็นหลักฐาน ต้องจำกัดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลนั้น¹⁴¹

สำหรับสหรัฐอเมริกา กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคในมลรัฐแคลิฟอร์เนียของสหรัฐอเมริกา (California Consumer Privacy Act of 2018 (CCPA)) ได้กำหนดการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล และไม่อาจอ้างเหตุทางกฎหมายได้ในลักษณะเดียวกับ GDPR ของสหภาพยุโรป และ DPA ของสหราชอาณาจักร โดยผู้บริโภคมีสิทธิขอให้ลบข้อมูลส่วนบุคคลของตนได้เมื่อข้อมูลไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมแล้ว เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามกฎหมาย

สำหรับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศสิงคโปร์ (Personal Data Protection Act 2012 (PDPA)) ได้มีข้อกำหนดการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล และไม่อาจอ้างเหตุทางกฎหมายได้ในลักษณะเดียวกับ GDPR ของสหภาพยุโรป DPA ของสหราชอาณาจักร และ CCPA ในมลรัฐ

¹⁴⁰ securiti, "The Uk Gdpr & Data Protection Act (Dpa) 2018: Explained," [Online] Accessed: 21 May 2023. Available from: <https://securiti.ai/uk-gdpr-and-data-protection-act-2018/>

¹⁴¹ Data Protection Act 2018,

แคลิฟอร์เนียของสหรัฐอเมริกา แต่ได้ใช้คำว่า ยุติการเก็บรักษาเอกสารข้อมูลส่วนบุคคล หรือลบข้อมูลส่วนบุคคล โดย PDPA สิงคโปร์กำหนดให้กรณีที่ต้องครั้นไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่ต้องเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้อีกต่อไป องค์กรต้องดำเนินการโดยทันทีเพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรจะไม่เก็บข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวไว้ โดยองค์กรอาจยุติการเก็บรักษาเอกสารที่มีข้อมูลส่วนบุคคล หรืออาจลบวิธีที่ข้อมูลส่วนบุคคลอาจเชื่อมโยงกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ หรือไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าว หรือใช้วิธีจำกัดการประมวลผลโดยอาจปกปิดชื่อหรือทำให้เป็นนิรนามโดยลบข้อมูลส่วนบุคคลที่ระบุตัวตนออก เพื่อให้ข้อมูลส่วนบุคคลที่เหลือไม่ระบุตัวบุคคลใดโดยเฉพาะ โดยอาจส่งคืนเอกสารข้อมูลส่วนบุคคลให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือโอนเอกสารไปยังบุคคลอื่นตามคำแนะนำของบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือทำลายหรือกำจัดเอกสารด้วยวิธีที่เหมาะสม หรือการไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

ในส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของประเทศไทยนั้นได้มีข้อกำหนดการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล และไม่อาจอ้างเหตุทางกฎหมายได้ในลักษณะเดียวกับ GDPR ของสหภาพยุโรป DPA ของสหราชอาณาจักร CCPA ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียของสหรัฐอเมริกา และ PDPA ของประเทศสิงคโปร์ โดยได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนตามมาตรา 37 (3) ให้เป็นหน้าที่ของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องตรวจสอบว่ามีเหตุทางกฎหมายให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอยู่หรือไม่ หากไม่มีเหตุแล้วก็ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการเก็บรักษาหรือไม่เกี่ยวข้อง หรือเกินความจำเป็นวัตถุประสงค์ โดยเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาแล้ว ต้องมีการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย เว้นแต่มีข้อยกเว้นตามกฎหมาย และตามมาตรา 33 เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลใช้สิทธิขอให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลดำเนินการลบหรือทำลาย หรือจำกัดการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลโดยทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลหมดความจำเป็นในการเก็บรักษาไว้ตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล หรือเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลถอนความยินยอมหรือคัดค้าน หรือไม่อาจอ้างเหตุอันชอบด้วยกฎหมายที่จะเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นต่อไปแล้ว

ในส่วนข้อมูลส่วนบุคคลที่ยกเว้นไม่ให้ลบหรือทำลายเมื่อเก็บไว้เพื่อวัตถุประสงค์ตามที่กฎหมายกำหนด จึงทำให้ไม่ต้องพิจารณาระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น แต่ต้องแจ้งวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบ ซึ่งตามกฎหมาย

คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล GDPR ของสหภาพยุโรป DPA ของสหราชอาณาจักร CCPA ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียของสหรัฐอเมริกา PDPA ของประเทศสิงคโปร์ และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของประเทศไทย กำหนดไว้ในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน โดยตาม GDPR ของสหภาพยุโรปและพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของประเทศไทยได้กำหนดไว้ในลักษณะที่ใกล้เคียงกันมากที่สุด ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรักษาไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้สิทธิเสรีภาพ ซึ่งใน GDPR จะเป็นเสรีภาพในการแสดงออกและเข้าถึงข้อมูล แต่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของประเทศไทยจะเป็นเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น หรือเก็บไว้เพื่อประโยชน์สาธารณะ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์หรือประวัติศาสตร์ หรือสถิติ หรือเก็บไว้เพื่อการปฏิบัติการกิจอันเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อใช้อำนาจทางการที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลได้รับมอบหมาย หรือเพื่อเป็นการประมวลผลจำเป็นต่อวัตถุประสงค์ด้านเวชศาสตร์ป้องกันหรือเวชศาสตร์โรคจากการทำงาน เพื่อประเมินสถานการณ์ของความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง การวินิจฉัยโรคการจัดหาบริการทางสาธารณสุขและสังคม หรือการรักษาทางการแพทย์ การจัดการด้านสุขภาพและข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ประกอบวิชาชีพหรือผู้มีหน้าที่รักษาข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเป็นความลับตามกฎหมาย ต้องเป็นการปฏิบัติตามสัญญาระหว่างเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลกับผู้ประกอบวิชาชีพการแพทย์ และเก็บรวบรวมได้เมื่อจำเป็นด้วยเหตุผลของประโยชน์สาธารณะในด้านสาธารณสุขโดยมีมาตรการที่เหมาะสมและเฉพาะเจาะจงเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ถูกประมวลผลข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับความลับทางวิชาชีพ หรือเพื่อการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หรือเพื่อการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยตาม DPA ของสหราชอาณาจักรได้กำหนดการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลอย่างถาวรเมื่อเป็นการประมวลผลข้อมูลสำหรับวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์สาธารณะ เพื่องานวิจัยทางวิทยาศาสตร์หรือประวัติศาสตร์ หรือเพื่อวัตถุประสงค์ทางสถิติ โดยต้องประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลน้อยลงที่น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว¹⁴² ส่วนตาม CCPA ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียของสหรัฐอเมริกา กำหนดไม่ให้ลบข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อเป็นการเก็บรวบรวมไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้สิทธิในการพูดโดยเสรี รับรองสิทธิของผู้บริโภคอื่นในการใช้สิทธิในการพูดโดยเสรีของผู้บริโภคนั้น หรือใช้สิทธิอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อปฏิบัติตาม California Electronic Communications Privacy Act ของประมวล

¹⁴² ISB, "Data Protection Act 2018."

กฎหมายอาญา หรือเพื่อตรวจจับและดำเนินคดีกับเหตุการณ์ด้านความปลอดภัย หรือผิดกฎหมาย หรือต้องปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมายอื่น หรือเมื่อจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อมีส่วนร่วมในการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หรือสถิติในที่สาธารณะหรือเพื่อประโยชน์สาธารณะ¹⁴³ หรือเพื่อปฏิบัติตามหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย ส่วนตาม PDPA ของประเทศสิงคโปร์ ให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้โดยไม่ต้องลบหรือทำลาย เมื่อเป็นการเก็บไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการเก็บถาวรหรือทางประวัติศาสตร์¹⁴⁴

ทั้งนี้ การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง มีข้อพิจารณาดังนี้

4.4.1 ผู้สมัครงาน

ผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับคัดเลือกให้เข้าทำงาน ผู้รับสมัครงานควรเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานไว้เท่าที่จำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ในการจ้างงาน หากผู้รับสมัครงานได้ดำเนินการคัดเลือกผู้รับสมัครงานคนอื่นจนได้ลูกจ้างครบจำนวนตามวัตถุประสงค์แล้ว และไม่มี ความจำเป็นต้องมีการเรียกผู้สมัครงานที่ถูกปฏิเสธไปแล้วเข้ารับการคัดเลือกใหม่ หรือผู้รับสมัครงานไม่ได้มีวัตถุประสงค์จะเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานเพื่อพิจารณางานในตำแหน่งอื่น หรือเหตุอื่นใดอันจะอ้างฐานความยินยอมหรือฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของผู้รับสมัครงาน หรือกฎหมายอื่นใดได้ ย่อมถือว่าข้อมูลของผู้สมัครงานหมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมไว้ และผู้รับสมัครงานต้องดำเนินการลบหรือทำลาย หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งไม่สามารถระบุตัวผู้สมัครงานได้แล้ว ซึ่งแนวปฏิบัติของสหราชอาณาจักรให้เก็บข้อมูลของผู้สมัครงานในกรณีนี้ไว้ 6 เดือน หลังจากแจ้งให้ผู้สมัครทราบ หากนานกว่านั้นต้องแจ้งให้ผู้สมัครงานทราบ ในสหรัฐอเมริกา ให้เก็บไว้ 1 ปี หลังจากจัดทำเอกสารดังกล่าวหรือหลังจากการพิจารณาว่าจะจ้างหรือไม่จ้างผู้สมัครเข้าทำงานแล้ว แล้วแต่ว่าการใดจะเกิดขึ้นครั้งสุดท้าย และในประเทศสิงคโปร์เก็บไว้ 12 เดือน หลังจากผู้สมัครได้รับแจ้งว่าการสมัครไม่สำเร็จ ส่วนข้อมูลประวัติอาชญากรรมจะถูกลบภายใน 12 เดือนหลังจากผู้สมัครงานไม่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน¹⁴⁵

¹⁴³ "The California Consumer Privacy Act."

¹⁴⁴ Singapore Statutes Online, "Personal Data Protection Act 2012 " schedule 17

¹⁴⁵ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

4.4.2 ลูกจ้างในปัจจุบัน

ผู้สมัครงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานและได้ทำงานกับนายจ้างแล้ว นายจ้างจะมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างและจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการจ้างงาน โดยมีการทำสัญญาจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบันจึงเริ่มตั้งแต่การเก็บข้อมูลส่วนบุคคลในการทำสัญญาจ้างแรงงาน และมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในขั้นตอนการสมัครงานที่จำเป็นซึ่งได้โอนเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบันในระหว่างการจ้างงานแล้ว ส่วนข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่จำเป็นต้องใช้ตามวัตถุประสงค์ของการสมัครงานและไม่มีฐานทางกฎหมายรองรับแล้วต้องลบหรือทำลายหรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ เช่น ข้อมูลประวัติอาชญากรรมหรือประวัติเกี่ยวกับคดีความ ในสหราชอาณาจักรได้มีแนวปฏิบัติกำหนดให้ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินลงโทษทางอาญาที่ได้มาในการสมัครงานควรถูกลบหลังจากการตรวจสอบผ่าน เว้นแต่ข้อมูลนั้นเกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่กำลังดำเนินการอยู่ ข้อมูลการสืบสวนควรเก็บไว้เป็นระยะเวลา 6 เดือนหลังจากทราบผลเมื่อพิสูจน์การกระทำความผิดได้ หากไม่สามารถพิสูจน์ได้ควรลบข้อมูลส่วนบุคคลทันที¹⁴⁶ ในสหรัฐอเมริกาตามข้อกำหนดทั่วไปของ EEOC กำหนดให้เก็บข้อมูลประวัติอาชญากรรมหรือประวัติเกี่ยวกับคดีความไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี¹⁴⁷ และในประเทศสิงคโปร์ ข้อมูลประวัติอาชญากรรมจะถูกลบภายใน 12 เดือน หลังจากได้รับการแต่งตั้งเป็นลูกจ้าง ยกเว้นมีความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานอาจโอนข้อมูลไปยังแฟ้มลูกจ้าง และข้อมูลใบสมัครงานหรือบันทึกการสัมภาษณ์และข้อมูลจากการอ้างอิง จะถูกลบภายใน 12 เดือน หลังจากได้รับการแต่งตั้งเป็นลูกจ้าง ยกเว้นเอกสารเกี่ยวกับการจ้างงานที่จะต้องดำเนินการต่อไปโดยหากเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานอาจโอนข้อมูลไปยังแฟ้มลูกจ้าง¹⁴⁸

ข้อมูลส่วนบุคคลอื่นของลูกจ้างในขั้นตอนสมัครงาน เช่น อายุ บุคลิกภาพ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ที่อยู่ ช่องทางติดต่อ ทัศนคติที่มีต่อการทำงาน พฤติกรรม สุขภาพ ครอบครัว อัตราเงินเดือนที่ต้องการ ความคาดหวังจากการทำงาน เงินเดือนที่เคยได้รับจากบริษัทเดิม เป็นต้น หากข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวยังคงมีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในระหว่างการจ้างงาน

¹⁴⁶ CIPD, "Cipd Retention of Hr Records."

¹⁴⁷ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

¹⁴⁸ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

จะโอนมาเป็นข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างการจ้างงานของลูกจ้างซึ่งนายจ้างต้องต้องแจ้งวัตถุประสงค์และระยะเวลาให้ลูกจ้างทราบเพื่อขอความยินยอมหรืออ้างฐานความจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างหรือฐานปฏิบัติตามสัญญา หรือเหตุอันชอบด้วยกฎหมายอื่นใด และเมื่อพ้นความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการจ้างงานและไม่มีฐานทางกฎหมายจะอ้างได้แล้วต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย เช่นเดียวกับข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างซึ่งเกิดขึ้นในระหว่างการจ้างงาน หากข้อมูลนั้นหมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมและไม่มีฐานทางกฎหมายที่จะใช้อ้างได้แล้ว นายจ้างต้องดำเนินการลบหรือทำลายหรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้เช่นกัน

4.4.3 อดีตลูกจ้าง

เมื่ออดีตลูกจ้างได้พ้นสภาพจากการจ้างงานแล้ว อดีตนายจ้างย่อมมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตั้งแต่ช่วงการรับสมัครงานที่ได้โอนย้ายเป็นข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างการจ้างงาน และข้อมูลส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นในระหว่างการจ้างงาน ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลในระหว่างการจ้างงานทั้งปวงย่อมโอนย้ายไปเป็นข้อมูลส่วนบุคคลหลังการจ้างงานของอดีตลูกจ้าง ซึ่งเมื่อข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่มีความจำเป็นและไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอีกต่อไป ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย นายจ้างจะต้องลบหรือทำลาย หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้างได้ โดยวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การมีข้อสัญญาระหว่างกัน เช่น ข้อสัญญาห้ามทำงานกับบริษัทคู่แข่งหรือดำเนินกิจการอันเป็นการค้าแข่ง การบริหารจัดการสิทธิสวัสดิการลูกจ้างที่ออกจากงานไปแล้ว ตลอดจนการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายหรือการใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ออกจากงานไปแล้ว นั้นได้สิ้นสุดลงหรือพ้นกำหนดอายุความในการดำเนินคดี หรือพ้นกำหนดสิทธิเรียกร้องระหว่างกันตามกฎหมาย หรือสิ้นสุดการดำเนินคดีแล้ว

4.5 ขอบเขตของการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

ขอบเขตของการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง มีดังนี้

4.5.1 ผู้สมัครงาน

ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างจะเริ่มนับตั้งแต่ผู้สมัครงานให้ข้อมูลส่วนบุคคลกับผู้รับสมัครงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการสมัครงาน และสิ้นสุดลงเมื่อผู้สมัครงานไม่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน หรือผู้รับสมัครงานได้รับผู้สมัครงานเข้าทำงาน ทำให้ผู้สมัครงานมีฐานะเป็นลูกจ้าง และทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานได้โอนย้ายไปเป็นข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างการจ้างงานของลูกจ้างในปัจจุบัน ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลประกอบไปด้วยข้อมูลบุคคลทั่วไป และข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว ในขั้นตอนนี้ผู้รับสมัครงานสามารถอ้างความยินยอม ฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย เป็นฐานทางกฎหมายที่ใช้เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้ ซึ่งเมื่อผู้สมัครงานไม่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้สมัครงานได้ให้ไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการสมัครงานย่อมไม่มีความจำเป็นแก่ผู้รับสมัครงานอีกต่อไป ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานจึงสิ้นสุดลง เว้นแต่ผู้สมัครงานได้ตกลงยินยอมให้ผู้รับสมัครงานเก็บข้อมูลส่วนบุคคลตามใบสมัครงานไว้ก่อนเพื่อประโยชน์ในการจ้างงานในภายหน้า ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจึงยังคงมีอยู่เท่าที่ผู้สมัครงานได้ให้ความยินยอมไว้ หากพ้นกำหนดย่อมหมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลและไม่มีฐานทางกฎหมายจะอ้างได้แล้วจึงต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย

4.5.2 ลูกจ้างในปัจจุบัน

ในส่วนระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าทำงาน ผู้สมัครงานจะมีฐานะเป็นลูกจ้างและผู้รับสมัครงานจะมีฐานะเป็นนายจ้าง โดยมีการทำสัญญาจ้างงานระหว่างกันและลูกจ้างต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลที่จำเป็นทั้งข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปและข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวกับนายจ้างเพื่อประโยชน์ในการจ้างงาน ซึ่งต้องอาศัยฐานทางกฎหมายดังที่ได้กล่าวไปแล้วในหัวข้อที่ 4.3 เพื่อเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง โดยระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบัน ในระหว่างการจ้างงาน เริ่มตั้งแต่การเก็บข้อมูลส่วนบุคคลในการทำสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งนายจ้างย่อมมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตั้งแต่ช่วงการรับสมัครงาน แต่เมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ข้อมูลส่วนบุคคลในขั้นตอนการสมัครงานที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการจ้างงาน

จึงเริ่มเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในช่วงระหว่างการจ้างงานตั้งแต่ทำสัญญาจ้างแรงงาน และสิ้นสุดลงเมื่อลูกจ้างพ้นสภาพจากการจ้างงาน ซึ่งในตลอดระยะเวลาของการจ้างงาน หากข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างไม่มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมไว้และไม่สามารถอ้างฐานทางกฎหมายได้ นายจ้างต้องลบหรือทำลายข้อมูลนั้นเสีย นอกจากนี้ หากลูกจ้างเห็นว่าข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่ถูกต้อง สมบูรณ์ ไม่เป็นปัจจุบัน หรือการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของนายจ้างดำเนินการอย่างไม่ชอบ ด้วยกฎหมาย หรือเก็บไว้โดยไม่มีความมาตรการรักษาความปลอดภัยที่ดี หรือเก็บไว้โดยปราศจากเหตุอัน จะอ้างฐานทางกฎหมายได้ หรือเห็นว่าข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมไว้ต่อไป ลูกจ้างย่อมสามารถคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้น หรือใช้สิทธิขอให้ลบ หรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสียก็ได้ ซึ่งทั้งเหตุที่นายจ้างได้ลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นตาม หน้าที่ หรือเหตุที่ลูกจ้างใช้สิทธิคัดค้านการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล หรือขอให้ลบหรือทำลาย ข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ย่อมเป็นเหตุให้ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลสิ้นสุดลง

4.5.3 อดีตลูกจ้าง



ในส่วนลูกจ้างที่สิ้นสุดการจ้างงานแล้ว ระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูล ส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้าง เริ่มตั้งแต่อดีตลูกจ้างได้พ้นสภาพจากการจ้างงานแล้ว ซึ่งอดีตนายจ้าง ย่อมมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตั้งแต่ช่วงการรับสมัครงานที่ได้โอนย้ายเป็นข้อมูลส่วนบุคคลระหว่าง การจ้างงาน และข้อมูลส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นในระหว่างการจ้างงาน ซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลในระหว่างการ จ้างงานทั้งปวงย่อมโอนย้ายไปเป็นข้อมูลส่วนบุคคลหลังการจ้างงานของอดีตลูกจ้าง และสิ้นสุดลง เมื่อข้อมูลส่วนบุคคลนั้นไม่มีความจำเป็นและไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นอีกต่อไป จึงต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย นอกจากนี้ อดีตลูกจ้างย่อมสามารถใช้สิทธิคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล มีสิทธิขอให้ ลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้ ซึ่งจะเป็นเหตุให้ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล สิ้นสุดลง

เนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 กำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลและต้องแจ้ง ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลนั้นก่อนหรือในขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้อย่างชัดเจน การกำหนดให้แจ้ง

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลตามบทบัญญัติดังกล่าวจึงเป็นการกำหนดหลักการเพื่อให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลสามารถกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้ตามวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล โดยในการกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 จะต้องเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายบนพื้นฐานของความจำเป็นอย่างได้สัดส่วน และมีฐานทางกฎหมายรองรับ เพื่อให้สามารถกำหนดระยะเวลาได้อย่างเหมาะสม

4.6 กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตามวัตถุประสงค์และฐานทางกฎหมาย

จากที่ได้ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (General Data Protection Regulation) หรือ GDPR กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหราชอาณาจักร (Data Protection Act 2018) หรือ DPA กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคในมลรัฐแคลิฟอร์เนียของสหรัฐอเมริกา (California Consumer Privacy Act of 2018 (CCPA)) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของประเทศสิงคโปร์ (Personal Data Protection Act 2012 (PDPA)) และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของประเทศไทย ได้มีข้อกำหนดอย่างสอดคล้องกันให้เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และมีฐานทางกฎหมายรองรับ ดังนั้น นายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องกำหนดระยะเวลาหรือหากไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้อย่างชัดเจน ควรแจ้งเกณฑ์ในการกำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อมีความยืดหยุ่นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงานที่มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้างได้ ซึ่งเมื่อพ้นระยะเวลาดังกล่าวและไม่มี ความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล และไม่อาจอ้างเหตุทางกฎหมายได้ ต้องลบหรือทำลาย หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ ทั้งนี้ ภายใต้ขอบเขตของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีต

ลูกจ้าง ย่อมมีระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

4.6.1 ผู้สมัครงาน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน เริ่มตั้งแต่ผู้สมัครงานให้ข้อมูลส่วนบุคคลกับผู้รับสมัครงาน เพื่อวัตถุประสงค์ในการสมัครงาน และสิ้นสุดลงเมื่อผู้สมัครงานไม่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน หรือผู้รับสมัครงานได้รับผู้สมัครงานเข้าทำงาน ทำให้ผู้สมัครงานมีฐานะเป็นลูกจ้าง และทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานได้โอนย้ายไปเป็นข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างการจ้างงานของลูกจ้าง ในปัจจุบัน ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่ไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการสมัครงาน และไม่อาจอ้างฐานทางกฎหมาย ได้แก่ ฐานความยินยอม (Consent) หรือฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์ โดยชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate Interest) หรือฐานปฏิบัติตามสัญญา (Contract) ได้แล้ว นายจ้างจึงต้องลบหรือทำลายหรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3)

ดังนั้น ระยะเวลาที่เหมาะสมในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานจึงควรเริ่มตั้งแต่การรับสมัครงานและสิ้นสุดลงเมื่อผู้รับสมัครงานปฏิเสธไม่รับผู้สมัครเข้าทำงานโดยกรณีที่ผู้รับสมัครงานแจ้งวัตถุประสงค์ว่าจะเก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นระยะเวลาหนึ่งเพื่อประโยชน์ของการจ้างงานโดยผู้รับสมัครงานอาศัยฐานความยินยอมหรือฐานปฏิบัติตามสัญญาหรือฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน การเก็บข้อมูลส่วนบุคคลต้องสิ้นสุดลงเมื่อพ้นระยะเวลาตามวัตถุประสงค์นั้นแล้ว หรือมีการทำสัญญาจ้างเป็นลูกจ้างแล้ว ซึ่งเทียบเคียงได้กับการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานในประเทศเยอรมนีของสหภาพยุโรป โดยแนวปฏิบัติเก็บไว้เท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง¹⁴⁹ สหราชอาณาจักรมีคำแนะนำให้เก็บไว้ไม่เกิน 6 เดือนหลังจากแจ้งให้ผู้สมัครทราบการปฏิเสธ หรือหากนานกว่านั้นต้องสื่อสารนโยบายการเก็บอย่างชัดเจน¹⁵⁰ สหรัฐอเมริกามีข้อกำหนดของรัฐบาลกลางให้เก็บไว้ 1 ปี หลังจากพิจารณาว่า

¹⁴⁹ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

¹⁵⁰ GULLANS SOLICITORS,

จะจ้างหรือไม่จ้างผู้สมัครงาน¹⁵¹ และในสิงคโปร์มีข้อเสนอแนะให้เก็บไว้เท่าที่เกี่ยวกับกระบวนการรับสมัครและลบภายใน 12 เดือนหลังจากปฏิเสธการรับเข้าทำงาน และลบภายใน 12 เดือนหลังจากผู้สมัครได้รับการคัดเลือกเป็นลูกจ้าง¹⁵² ในประเทศไทย เนื่องจากไม่มีข้อกำหนดในส่วนนี้ จึงควรลบเมื่อพ้น 6 เดือน นับแต่ปฏิเสธการจ้างงาน กรณีผู้รับสมัครงานมีวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลไว้นานกว่านั้นเพื่อประโยชน์ของการจ้างงาน ต้องแจ้งวัตถุประสงค์และระยะเวลาในการเก็บข้อมูลโดยขอความยินยอมจากผู้สมัครงานอย่างชัดเจน โดยอ้างอิงความยินยอม (Consent) และการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลต้องสิ้นสุดลงเมื่อพ้นระยะเวลาตามวัตถุประสงค์นั้นแล้ว หรือมีการทำสัญญาจ้างเป็นลูกจ้างแล้ว

4.6.2 ลูกจ้างในปัจจุบัน

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบัน ในระหว่างการจ้างงาน เริ่มตั้งแต่การเก็บข้อมูลส่วนบุคคลในการทำสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งนายจ้างย่อมมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตั้งแต่ช่วงการรับสมัครงาน แต่เมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ข้อมูลส่วนบุคคลในขั้นตอนการสมัครงานที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการจ้างงานจึงเริ่มเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในช่วงระหว่างการจ้างงานตั้งแต่ทำสัญญาจ้างแรงงาน และสิ้นสุดลงเมื่อลูกจ้างพ้นสภาพจากการจ้างงาน ซึ่งหากมีการใช้สิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องดำเนินคดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในช่วงระหว่างการจ้างงานโดยลูกจ้างยังคงทำงานกับนายจ้าง เมื่อลูกจ้างยังไม่พ้นสภาพการจ้างงาน ย่อมเป็นกรณีที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในระหว่างการจ้างงาน เช่นเดียวกัน

ในช่วงระหว่างการจ้างงานของลูกจ้างในปัจจุบันย่อมมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างไว้เพื่อวัตถุประสงค์ที่จำเป็นภายใต้ฐานทางกฎหมายดังที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อที่ 4.2 และ 4.3 โดยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในระหว่างการจ้างงาน บางลักษณะ ควรเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน และข้อมูลส่วนบุคคลบางลักษณะ ได้หมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์และอ้างอิงฐานทางกฎหมายในการเก็บรวบรวมไม่ได้ จึงต้องลบ

¹⁵¹ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Summary of Selected Recordkeeping Obligations in 29 Cfr Part 1602."

¹⁵² Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

หรือทำลายหรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ ซึ่งจากที่ได้ศึกษาระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของต่างประเทศในบทที่ 3 และได้วิเคราะห์ในบทที่ 4 ข้อ 4.1 จึงสามารถจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในระหว่างการจ้างงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมไว้ตลอดการจ้างงาน และข้อมูลส่วนบุคคลที่มีแนวปฏิบัติ คำแนะนำ หรือข้อกำหนด ให้เก็บตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องหรือเฉพาะเจาะจง หรือมีการกำหนดระยะเวลา ในเยอรมนี สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา และสิงคโปร์ ส่วนในประเทศไทยเนื่องจากไม่มีกฎหมาย กำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมไว้อย่างชัดเจน จึงวิเคราะห์โดยเทียบเคียงข้อกำหนดของประเทศ ดังกล่าว กฎหมายหรือข้อกำหนดของประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง และฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังจะได้กล่าวต่อไปนี้

4.6.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบันตลอดระยะเวลาการจ้างงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในระหว่างการจ้างงานที่เก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน ได้แก่

(1) การเก็บข้อมูลสัญญาจ้างงานและข้อมูลของลูกจ้างชั่วคราว เกี่ยวข้องกับฐานความยินยอม ฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย ฐานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ และฐานเอกสารประวัติศาสตร์ วิจัย และสถิติ โดยในสหราชอาณาจักร¹⁵³ สหรัฐอเมริกา¹⁵⁴ และสิงคโปร์¹⁵⁵ เก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน ในประเทศไทยควรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน

(2) การเก็บข้อมูลลูกจ้างในระหว่างสัญญาจ้างในการบริหารสัญญา เกี่ยวข้องกับฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย และฐานเอกสารประวัติศาสตร์ วิจัย และสถิติ โดยในสหรัฐอเมริกาเก็บไว้ตลอดระยะเวลา

¹⁵³ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

¹⁵⁴ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

¹⁵⁵ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

การจ้างงาน¹⁵⁶ สำเนาเอกสารแสดงตนและบันทึกชาวต่างชาติในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน¹⁵⁷ ในประเทศไทยควรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน

(3) การเก็บบันทึกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของลูกจ้าง เกี่ยวข้องกับฐานความยินยอม ฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย โดยในสิงคโปร์เก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน ส่วนเอกสารเกี่ยวกับประกันสังคมในประเทศไทยควรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน¹⁵⁸

(4) การเก็บข้อมูลการลงทะเบียนทำงานและช่วงเวลาพัก แพ้บุคคลากรบันทึกการฝึกอบรม บันทึกวินัยและเวลาทำงาน เกี่ยวข้องกับฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย และฐานปฏิบัติตามกฎหมาย โดยในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน¹⁵⁹ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางวินัย ข้อตกลงตั้งถิ่นฐานในสิงคโปร์เก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้าง ในประเทศไทยควรมีระยะเวลายกเว้น

(5) การเก็บข้อมูลการประเมินลูกจ้างและการสัมภาษณ์เพื่อประเมิน เกี่ยวข้องกับฐานปฏิบัติตามสัญญา และฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน¹⁶⁰ บันทึกการประเมินและการปฏิบัติงานในสิงคโปร์เก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน¹⁶¹ ส่วนข้อมูลการประเมินลูกจ้างและการสัมภาษณ์เพื่อประเมินในประเทศไทยควรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน

(6) บันทึกการสัมภาษณ์ของลูกจ้าง เกี่ยวข้องกับฐานความยินยอม ฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย ฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล และฐานภารกิจเพื่อประโยชน์

¹⁵⁶ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

¹⁵⁷ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

¹⁵⁸ "พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533." มาตรา 38

¹⁵⁹ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

¹⁶⁰ Ibid.,

¹⁶¹ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

สาธารณะ โดยในสหรัฐอเมริกาเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการทำงาน¹⁶² บันทึกที่เกี่ยวข้องกับการลาป่วยของลูกจ้าง บันทึกอาชีวอนามัย เอกสารเกี่ยวกับความเหมาะสมในการทำงาน รวมถึงการฟื้นฟูสภาพในสิงคโปร์เก็บไว้ตลอดระยะเวลาการทำงาน ส่วนในประเทศไทยควรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการทำงาน ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563¹⁶³

(7) การเก็บข้อมูลของลูกจ้างที่มีเหตุเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายจากการทำงานและได้กลับมาทำงาน ข้อมูลสำหรับการดูแลทางการแพทย์ฉุกเฉิน แผนการกลับคืนสู่สังคมส่วนบุคคล ข้อตกลงการรักษาส่วนบุคคล ระดับความสามารถในการทำงาน การปรับตัวในสถานที่ทำงานที่จำเป็น เกี่ยวข้องกับฐานความยินยอม ฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย และฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล โดยในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการทำงาน¹⁶⁴ ส่วนในประเทศไทยควรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการทำงาน ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563¹⁶⁵

4.6.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบันตามกำหนดเวลา

การเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบันที่เกิดขึ้นในระหว่างการจ้างงาน บางลักษณะที่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และมีฐานทางกฎหมายรองรับในช่วงเวลาหนึ่ง แต่ต่อมาความจำเป็นตามวัตถุประสงค์นั้นหมดไป และไม่มีฐานทางกฎหมายที่จะอ้างได้แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่ต้องเก็บไว้ตลอดระยะเวลาของการจ้างงาน นายจ้างต้องลบหรือทำลาย หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 37 (3)

¹⁶² Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

¹⁶³ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, "กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563 " [ออนไลน์].

¹⁶⁴ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

¹⁶⁵ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, "กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563 " [ออนไลน์].

โดยมีแนวปฏิบัติ คำแนะนำ หรือข้อกำหนด ในเยอรมนี สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา และสิงคโปร์ ส่วนในประเทศไทยเนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมไว้อย่างชัดเจน จึงวิเคราะห์โดยเทียบเคียงข้อกำหนดของประเทศดังกล่าว กฎหมายหรือข้อกำหนดของประเทศไทย ที่เกี่ยวข้อง และฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังจะได้กล่าวต่อไปนี้

(1) การเก็บข้อมูลของลูกจ้างชั่วคราว เกี่ยวข้องกับฐานความยินยอม ฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย ฐานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ และฐานเอกสารประวัติศาสตร์ วิจัย และสถิติ โดยในเยอรมนีเก็บไว้ 2 ปี หรือตราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง¹⁶⁶ ในประเทศไทยเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน

(2) การเก็บข้อมูลประวัติอาชญากรรมหรือประวัติเกี่ยวกับคดีความ ข้อมูล ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่ดำเนินอยู่ หรือข้อมูลการสืบสวน เกี่ยวข้องกับฐานความยินยอม ฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย และฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล โดยในสหราชอาณาจักร เก็บไว้ 6 เดือนหลังจากทราบผลเมื่อพิสูจน์ความผิดได้ และหากไม่สามารถพิสูจน์ได้ต้องลบทันที¹⁶⁷ ในสหรัฐอเมริกาเก็บไว้ 1 ปี¹⁶⁸ ในสิงคโปร์ให้ลบภายใน 12 เดือน หลังจากได้รับแต่งตั้งเป็นลูกจ้าง ยกเว้นมีความจำเป็นเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน¹⁶⁹ ในประเทศไทยไม่มีกฎหมายกำหนดไว้จึงควร ลบทันทีหากพิสูจน์แล้วไม่มีความผิดเช่นเดียวกับในสหราชอาณาจักร แต่หากมีประวัติอาชญากรรม หรือคดีความควรพิจารณาลักษณะความผิดที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและเก็บไว้ 6-12 เดือน โดยอ้างฐานความยินยอม ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล

¹⁶⁶ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

¹⁶⁷ CIPD, "Cipd Retention of Hr Records."

¹⁶⁸ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

¹⁶⁹ MINISTRY OF MANPOWER, "Employment Records."

(3) การเก็บข้อมูลลูกจ้างในระหว่างสัญญาจ้างในการบริหารสัญญา เกี่ยวข้องกับฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย ฐานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ และฐานเอกสารประวัติศาสตร์ วิจัย และสถิติ โดยในส่วนสำเนาเอกสารแสดงตน บันทึกชาวต่างชาติ ในเยอรมนีเก็บไว้ตราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนเอกสารประจำตัวของชาวต่างชาติเก็บไว้ 1 ปี¹⁷⁰ ในประเทศไทย ควรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน

(4) การเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือนหรือการจ่ายเงิน ข้อมูลการหักภาษี บันทึกภาษีและประกันสังคม เกี่ยวข้องกับฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย และฐานปฏิบัติตามกฎหมาย โดยในเยอรมนีเก็บไว้ 10 ปี¹⁷¹ สหราชอาณาจักร เก็บไว้ 3-6 ปี¹⁷² บันทึกการจ่ายเงินเดือนในสหรัฐอเมริกาเก็บไว้ 3 ปี¹⁷³ บันทึกภาษีในสหรัฐอเมริกา เก็บไว้ 4 ปีหลังยื่นภาษี¹⁷⁴ เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน บันทึกค่าจ้าง เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าล่วงเวลา โบนัสและค่าใช้จ่าย ค่าเบี้ยประกันในสิงคโปร์เก็บไว้ 7 ปีนับจากปีการเงินที่เกี่ยวข้องหรือนับจากปีที่โครงการประกันสิ้นสุด บันทึกการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดเก็บไว้ 3 ปี หลังจากได้จัดทำบันทึกนั้น บันทึกภาษีเก็บไว้ 5 ปี หลังสิ้นปีการเงินที่เกี่ยวข้อง¹⁷⁵ ในประเทศไทยเนื่องจากตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 115 กำหนดให้เก็บไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันจ่ายเงิน และตามอายุความสิทธิเรียกร้องเงินค้ำจ่ายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มีอายุความ 5 ปี¹⁷⁶ จึงควรเก็บไว้ 5 ปี ส่วนเอกสารเกี่ยวกับภาษีอากรควรเก็บไว้ 10 ปี ตามอายุความสิทธิเรียกร้องภาษีอากรของรัฐตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์¹⁷⁷

¹⁷⁰ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

¹⁷¹ Ibid.,

¹⁷² legislation.gov.uk, "The Income Tax (Employments) Regulations 1993."

¹⁷³ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

¹⁷⁴ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

¹⁷⁵ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

¹⁷⁶ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/33

¹⁷⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/31

(5) การเก็บข้อมูลการลงทะเบียนทำงานและช่วงเวลาพัก เกี่ยวข้องกับฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย และฐานปฏิบัติตามกฎหมาย โดยในเยอรมนีเก็บไว้ 2 ปี¹⁷⁸ ในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ 2-3 ปี หรือเก็บไว้ตามวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง ส่วนบันทึกเวลาในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ 2 ปีนับจากวันจัดทำ¹⁷⁹ ข้อมูลการลงทะเบียนทำงานเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้างในสหรัฐอเมริกาเก็บไว้ 2 ปี¹⁸⁰ ข้อมูลการลาในสหรัฐอเมริกาเก็บไว้ 3 ปี¹⁸¹ บันทึกชั่วโมงการทำงานในสิงคโปร์เก็บไว้ 2 ปีล่าสุด¹⁸² ในประเทศไทย เนื่องจากข้อมูลการลงทะเบียนและช่วงเวลาพักเกี่ยวข้องกับค่าจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับกำหนดการเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 115 ให้เก็บเอกสารเกี่ยวกับการลงทะเบียนทำงาน รายการวันและเวลาทำงาน ไม่น้อยกว่า 2 ปี และอายุความสิทธิเรียกร้องเงินค้ำจ่ายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มีอายุความ 5 ปี¹⁸³ จึงควรเก็บไว้ 5 ปี และหากมีการฟ้องคดีควรเก็บข้อมูลไว้จนกว่าศาลจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว¹⁸⁴

(6) การเก็บข้อมูลการประเมินลูกจ้างและการสัมภาษณ์เพื่อประเมิน เกี่ยวข้องกับฐานปฏิบัติตามสัญญา และฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยในเยอรมนีเก็บไว้เท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ ในสหรัฐอเมริกาเก็บไว้ 2 ปี ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินลูกจ้าง บันทึกการปฏิบัติงาน และการสืบทอดตำแหน่งในระหว่างการจ้างงานในสิงคโปร์เก็บไว้ 7 ปี¹⁸⁵ ในประเทศไทยควรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน

¹⁷⁸ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

¹⁷⁹ legislation.gov.uk, "The Working Time Regulations 1998 "

¹⁸⁰ Wage and Hour Division, "Fact Sheet #21: Recordkeeping Requirements under the Fair Labor Standards Act (FLsa)."

¹⁸¹ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

¹⁸² MINISTRY OF MANPOWER, "Employment Records."

¹⁸³ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/33

¹⁸⁴ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

¹⁸⁵ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

(7) การเก็บเอกสารเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ไฟล์ทางการแพทย์เกี่ยวกับ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย เกี่ยวข้องกับฐานความยินยอม ฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็น เพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย ฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล และฐานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ โดยในเยอรมนีเก็บไว้ 10 ปี ข้อมูลตรวจสอบสุขภาพการทำงานเกี่ยวข้องกัวัตถุอันตรายในเยอรมนีเก็บไว้ 40 ปี¹⁸⁶ ไฟล์การรักษาพยาบาลในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ตามวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง ข้อมูลการตรวจสอบสุขภาพ เกี่ยวข้องกัวัตถุอันตรายในสหราชอาณาจักรเก็บไว้เก็บไว้ 40 ปีนับจากวันทำรายการครั้งสุดท้าย¹⁸⁷ รายชื่อลูกจ้างที่ทำงานภายใต้สภาวะอันตรายในสหราชอาณาจักรเก็บไว้เก็บไว้ 5-40 ปี¹⁸⁸ บันทึก ข้อมูลความปลอดภัยเกี่ยวกับการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงานในสหรัฐอเมริกาเก็บไว้ 5 ปี¹⁸⁹ ส่วนในประเทศไทยควรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการทำงาน

(8) การเก็บข้อมูลของลูกจ้างที่มีเหตุเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายจากการ ทำงานและได้กลับมาทำงาน ข้อมูลสำหรับการดูแลทางการแพทย์ฉุกเฉิน แผนการกลับคืนสู่สังคม ส่วนบุคคล ข้อตกลงการรักษาส่วนบุคคล ระดับความสามารถในการทำงาน การปรับตัวในสถานที่ ทำงานที่จำเป็น เกี่ยวข้องกับฐานความยินยอม ฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์ โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย และฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล โดยในเยอรมนีเก็บไว้เท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง¹⁹⁰ บันทึกข้อมูล ความปลอดภัยเกี่ยวกับการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน ในสหรัฐอเมริกาเก็บไว้ 5 ปี ถัดจากปี ที่เกี่ยวข้องกัการทดสอบทางการแพทย์¹⁹¹ บันทึกการประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงานที่จำเป็น

¹⁸⁶ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

¹⁸⁷ "The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002 ", "The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002 "

¹⁸⁸ Ibid.,

¹⁸⁹ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

¹⁹⁰ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

¹⁹¹ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

ภายใต้กฎระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน การจัดการความเสี่ยง ในสิงคโปร์ เก็บไว้ 3 ปี นับจากวันที่บันทึกความเสี่ยง¹⁹² ในประเทศไทยควรเก็บไว้ตลอดระยะเวลาการจ้างงาน

4.6.3 อดีตลูกจ้าง

ระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้าง เริ่มตั้งแต่อดีตลูกจ้างได้พ้นสภาพจากการจ้างงานแล้ว ซึ่งอดีตนายจ้างย่อมมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตั้งแต่ช่วงการรับสมัครงานที่ได้โอนย้ายเป็นข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างการจ้างงาน และข้อมูลส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นในระหว่างการจ้างงาน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวย่อมโอนย้ายไปเป็นข้อมูลส่วนบุคคลหลังการจ้างงานของอดีตลูกจ้าง นอกจากนี้ หากมีกรณีใช้สิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องดำเนินคดีระหว่างนายจ้างกับอดีตลูกจ้าง ในระหว่างการจ้างงานและต่อมาลูกจ้างได้พ้นสภาพจากการจ้างงาน ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ในระหว่างการจ้างงานย่อมโอนมาเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้างหลังการจ้างงานเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อพ้นความจำเป็นตามวัตถุประสงค์และไม่มีฐานทางกฎหมายจะอ้างได้แล้ว

ในช่วงหลังการจ้างงานของอดีตลูกจ้าง อดีตนายจ้างย่อมมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้างไว้เพื่อวัตถุประสงค์และความจำเป็นดังที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อที่ 4.2 และ 4.3 โดยมีการกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้างภายหลังการจ้างงาน ตามแนวปฏิบัติ คำแนะนำ หรือข้อกำหนดในเยอรมนี สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา และสิงคโปร์ ส่วนในประเทศไทยเนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมไว้อย่างชัดเจน จึงวิเคราะห์โดยเทียบเคียงข้อกำหนดของประเทศดังกล่าว กฎหมายหรือข้อกำหนดของประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง และฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังจะได้อธิบายต่อไปนี้

(1) การเก็บข้อมูลสัญญาจ้างงานและข้อมูลของลูกจ้างชั่วคราว เกี่ยวข้องกับ ฐานความยินยอม ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย และฐานเอกสารประวัติศาสตร์ วิจัย และสถิติ โดยในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ 6 ปี¹⁹³ ในสหรัฐอเมริกา

¹⁹² MINISTRY OF MANPOWER, "Employment Records."

¹⁹³ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

เก็บไว้ 1 ปี¹⁹⁴ ในสิงคโปร์เก็บไว้ 7 ปี¹⁹⁵ ในประเทศไทยควรเก็บไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 115 แต่ไม่เกิน 10 ปี ตามกำหนดอายุความการฟ้องคดีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 จึงควรเก็บไว้ 10 ปี หรือในกรณีมีการฟ้องคดีควรเก็บไว้จนกว่าศาลจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว¹⁹⁶

(2) การเก็บข้อมูลลูกจ้างในระหว่างสัญญาจ้างในการบริหารสัญญา เกี่ยวข้องกับฐานความยินยอม ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย และฐานเอกสารประวัติศาสตร์วิจัย และสถิติ โดยในส่วนสำเนาเอกสารแสดงตนในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ 6 ปี¹⁹⁷ ข้อมูลบันทึกการจ้างงานในสหรัฐอเมริกาเก็บไว้ 1 ปี¹⁹⁸ บันทึกการจ้างงานในสิงคโปร์เก็บไว้ 2 ปีสุดท้ายของการจ้างงานและเก็บไว้อีก 1 ปีหลังการสิ้นสุดการจ้างงาน ส่วนในประเทศไทย อายุความการฟ้องคดีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 กำหนดอายุความ 10 ปี จึงควรเก็บไว้ 10 ปี กรณีมีการฟ้องคดีควรเก็บไว้จนกว่าศาลจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว¹⁹⁹

(3) การเก็บบันทึกเกี่ยวกับผลประโยชน์ลูกจ้าง เกี่ยวข้องกับฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย และฐานปฏิบัติตามกฎหมาย ในสิงคโปร์เก็บไว้ 7 ปี ส่วนในประเทศไทยเอกสารเกี่ยวกับประกันสังคมควรเก็บไว้ไม่เกิน 12 เดือน²⁰⁰

(4) การเก็บข้อมูลการลงทะเบียนทำงานและช่วงเวลาพัก ข้อมูลแฟ้มบุคลากร บันทึกการฝึกอบรม บันทึกวินัยและเวลาทำงาน เกี่ยวข้องกับฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย และฐานปฏิบัติตามกฎหมาย โดยในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ 6 ปี²⁰¹ ในประเทศไทย เนื่องจากข้อมูลการลงทะเบียนและช่วงเวลาพักเกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับกำหนดการเก็บเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹⁹⁴ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

¹⁹⁵ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

¹⁹⁶ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

¹⁹⁷ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

¹⁹⁸ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

¹⁹⁹ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

²⁰⁰ "พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533." มาตรา 38

²⁰¹ CIPD, "Cipd Retention of Hr Records."

มาตรา 115 ให้เก็บเอกสารเกี่ยวกับการลงทะเบียนทำงาน รายการวันและเวลาทำงาน ไม่น้อยกว่า 2 ปี และอายุความสิทธิเรียกร้องเงินค่าจ้างในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มีอายุความ 5 ปี²⁰² จึงควรเก็บไว้ 5 ปี กรณีมีการฟ้องคดีควรเก็บข้อมูลไว้จนกว่าศาลจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว²⁰³

(5) การเก็บข้อมูลการประเมินลูกจ้างและการสัมภาษณ์เพื่อประเมิน เกี่ยวข้องกับฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ 6 ปี²⁰⁴ บันทึกการประเมินการปฏิบัติงานในสิงคโปร์เก็บไว้ 7 ปี²⁰⁵ ในประเทศไทยควรเก็บไว้ 10 ปี ตามอายุความฟ้องคดีที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 กรณีมีการฟ้องคดีควรเก็บไว้จนกว่าศาลจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว²⁰⁶

(6) การเก็บเอกสารเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ไฟล์ทางการแพทย์เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ข้อมูลการตรวจสุขภาพการทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุอันตราย การเก็บรายชื่อลูกจ้างที่ทำงานภายใต้สภาวะที่เป็นอันตรายหรือมีสุขภาพที่อยู่ในภาวะคุกคาม เกี่ยวข้องกับฐานความยินยอม ฐานปฏิบัติตามสัญญา ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย ฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล และฐานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ โดยบันทึกการสัมผัสสารพิษของลูกจ้างในสหรัฐอเมริกาเก็บไว้ 30 ปี²⁰⁷ บันทึกที่เกี่ยวข้องกับการลาป่วยของลูกจ้าง บันทึกอาชีวอนามัย เอกสารเกี่ยวกับความเหมาะสมในการทำงาน รวมถึงการฟื้นฟูสภาพ ในสิงคโปร์เก็บไว้ 7 ปี ส่วนในประเทศไทยควรเก็บไว้ 2 - 10 ปี โดยการเก็บไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563²⁰⁸ หากผลการตรวจสุขภาพมีความเสี่ยงที่

²⁰² "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/33

²⁰³ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

²⁰⁴ legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

²⁰⁵ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

²⁰⁶ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

²⁰⁷ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

²⁰⁸ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, "กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563 " [ออนไลน์].

อาจเกิดโรคมะเร็ง จากการทำงานตามประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดชนิดของโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ให้เก็บไว้ไม่น้อยกว่า 10 ปี²⁰⁹ และเก็บไว้ 10 ปี ตามอายุความฟ้องคดีในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กรณีละเมิด²¹⁰ และตามอายุความฟ้องคดีที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น มาตรา 193/30 กรณีมีการฟ้องคดีควรเก็บข้อมูลไว้จนกว่าศาลจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว²¹¹

(7) การเก็บข้อมูลของลูกจ้างที่มีเหตุเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน และได้กลับมาทำงาน ข้อมูลสำหรับการดูแลสุขภาพฉุกเฉิน แผนการกลับคืนสู่สังคมส่วนบุคคล ข้อตกลงการรักษาส่วนบุคคล ระดับความสามารถในการทำงาน การปรับตัวในสถานที่ทำงานที่จำเป็น เกี่ยวข้องกับฐานความยินยอม ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย ฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล และฐานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ ในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ 6 ปี²¹² ในประเทศไทยควรเก็บไว้ 2 - 10 ปี โดยการเก็บไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563²¹³ หากผลการตรวจสอบสุขภาพมีความเสี่ยงที่อาจเกิดโรคมะเร็ง จากการทำงานตามประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยการกำหนดชนิดของโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน ให้เก็บไว้ไม่น้อยกว่า 10 ปี²¹⁴ และเก็บไว้ 10 ปี ตามอายุความฟ้องคดีในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กรณีละเมิด²¹⁵ และอายุความที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น มาตรา 193/30 กรณีมีการฟ้องคดีควรเก็บข้อมูลไว้จนกว่าศาลจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว²¹⁶

²⁰⁹ เรื่องเดียวกัน,

²¹⁰ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 448

²¹¹ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

²¹² legislation.gov.uk, "Limitation Act 1980 "

²¹³ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, "กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563 " [ออนไลน์].

²¹⁴ เรื่องเดียวกัน,

²¹⁵ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 448

²¹⁶ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

(8) การเก็บข้อมูลบันทึกการเลิกจ้าง เช่น การแจ้งและยินยอมจากหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการเลิกจ้าง คำตัดสินของศาลเกี่ยวกับการเลิกจ้าง การโต้ตอบกับหน่วยงานที่มีอำนาจเกี่ยวกับการเลิกจ้าง บันทึกการเลิกจ้าง การคำนวณเงินค่าเลิกจ้าง เกี่ยวข้องกับฐานประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยในเยอรมนีเก็บไว้ตราบเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง²¹⁷ บันทึกการลาออก การเลิกจ้าง การเกษียณอายุก่อนกำหนด หรือเสียชีวิตในหน้าที่ ในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ 6 ปี²¹⁸ บันทึกการจ้างงานของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในสหรัฐอเมริกาเก็บไว้ 1 ปี²¹⁹ กรณีมีการฟ้องคดีในสหรัฐอเมริกาเก็บไว้จนกว่าการดำเนินคดีจะสิ้นสุดลง²²⁰ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างลูกจ้าง เช่น เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางวินัย จดหมายเลิกจ้าง ข้อตกลงตั้งถิ่นฐาน ในสิงคโปร์เก็บไว้ 7 ปี ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานการบาดเจ็บ เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดอุบัติเหตุหรือการเสียชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในสิงคโปร์เก็บไว้ 3 ปี นับจากวันที่ทำรายการสุดท้าย²²¹ ในประเทศไทยควรเก็บไว้ 10 ปี ตามอายุความการฟ้องคดีในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กรณีละเมิด²²² และอายุความที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น มาตรา 193/30 กรณีมีการฟ้องคดีควรเก็บข้อมูลไว้จนกว่าศาลจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว²²³

(9) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของลูกจ้าง ข้อมูลเกี่ยวกับเงินบำนาญและการเกษียณอายุก่อนกำหนด เกี่ยวข้องกับฐานประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยในเยอรมนีเก็บไว้ 6 ปี หรือเก็บไว้เท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญในสหราชอาณาจักรเก็บไว้ 6 ปี²²⁴ บันทึกเงินบำนาญในสหราชอาณาจักรเก็บไว้เป็นระยะเวลา 12 ปี หลังจากผลประโยชน์สิ้นสุดลง²²⁵ ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่อดีตลูกจ้างจะได้รับหลังเกษียณ

²¹⁷ Privacy Office GXO, "Guidelines for Data Retention."

²¹⁸ CIPD, "Cipd Retention of Hr Records."

²¹⁹ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Recordkeeping Requirements "

²²⁰ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Summary of Selected Recordkeeping Obligations in 29 Cfr Part 1602."

²²¹ MINISTRY OF MANPOWER, "Employment Records."

²²² "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 448

²²³ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

²²⁴ legislation.gov.uk, "The Retirement Benefits Schemes (Information Powers) Regulations 1995 "

²²⁵ CIPD, "Cipd Retention of Hr Records."

ในอเมริกาเก็บไว้ 6 ปี หลังจากครบกำหนดเวลาที่จะได้รับผลประโยชน์²²⁶ บันทึกเกี่ยวกับเงินสมทบ และเงินบำนาญในสิงคโปร์เก็บไว้ 7 ปี นับจากปีการเงินที่เกี่ยวข้อง²²⁷ ในประเทศไทยควรเก็บไว้ 10 ปี โดยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อายุความเรียกร้องเงินบำนาญมีอายุความ 5 ปี²²⁸ อายุความที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น 10 ปี²²⁹ และสิทธิเรียกร้องภาษีอากรของรัฐมีอายุความ 10 ปี²³⁰ หากมีการฟ้องคดีควรเก็บข้อมูลไว้จนกว่าศาลจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุด เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว²³¹

²²⁶ Hillary A. Daecher, "Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees."

²²⁷ Garrett, A., "Aspen Singapore– Records Retention Schedule."

²²⁸ "ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์." มาตรา 193/33

²²⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/30

²³⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 193/31

²³¹ "พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541." มาตรา 115

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

5.1.1 การกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรา 23 (3) กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องแจ้งระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ หากไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้อย่างชัดเจน ให้กำหนดระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม นอกจากนี้จะต้องแจ้งระยะเวลาแล้ว ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลยังต้องแจ้งวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมเพื่อนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้หรือเปิดเผยอีกด้วย โดยกฎหมายบัญญัติให้การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้เท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ดังนั้น ระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล จึงขึ้นอยู่กับความจำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายและมีฐานทางกฎหมายรองรับ จะเห็นได้ว่ากฎหมายถูกบัญญัติโดยอาศัยถ้อยคำที่ยืดหยุ่นโดยทำหน้าที่เพียงวางหลักการในการกำหนดระยะเวลาและขอบเขตเอาไว้เท่านั้น

การที่กฎหมายบัญญัติเพียงหลักการนั้นสอดคล้องกับแนวทางการบัญญัติกฎหมายในต่างประเทศ กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรปและสหราชอาณาจักรได้มีข้อกำหนดให้แจ้งระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้เช่นกัน ส่วนระยะเวลาที่ไม่สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจน ตาม GDPR ของสหภาพยุโรปให้แจ้งเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และตาม DPA ของสหราชอาณาจักรให้แจ้งเกณฑ์ในการกำหนดช่วงเวลาของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยทั้ง GDPR ของสหภาพยุโรปและ DPA ของสหราชอาณาจักร ได้พิจารณาระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลจากความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนในสหรัฐอเมริกาซึ่งยังไม่มี การออกกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลระดับสหรัฐ (Federal law) จึงได้ศึกษาจากกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภค (California Consumer Privacy Act of 2018 (CCPA)) และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสิงคโปร์คือ PDPA สิงคโปร์ ซึ่งทั้งสหรัฐอเมริกาและสิงคโปร์ไม่ได้มีการกำหนดให้แจ้งระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ โดยให้พิจารณา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมจากความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้เช่นกัน ดังนั้น นายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องกำหนดระยะเวลาหรือหากไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้อย่างชัดเจน ควรแจ้งเกณฑ์ที่ใช้หรือเกณฑ์ในการกำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อมีความยืดหยุ่นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงานที่มีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้างได้ ซึ่งเมื่อพ้นระยะเวลาดังกล่าวและหมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างแล้ว ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลหรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้

5.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างจะทำให้สามารถกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม คือ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้างได้ โดยวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องมีหลายประการ เช่น ลักษณะของกิจกรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ ตลอดจนการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายจ้าง โดยต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลเพียงเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมาย ไม่น้อยเกินไปจนไม่สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของนายจ้างได้และไม่มากเกินไปจนเกินกว่าที่จำเป็น และมีฐานทางกฎหมายรองรับ โดย GDPR และแนวปฏิบัติของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรปให้จำกัดขอบเขตของการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในอนาคตเพื่อให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้อย่างน้อยที่สุดไม่เกินความจำเป็น และเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ เกี่ยวเนื่องกับวัตถุประสงค์ และอยู่ในขอบเขตที่จำเป็นสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความเฉพาะ ชัดเจน และชอบธรรม ในส่วนการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ หรือเปิดเผยนั้น ต้องมีการจำกัดการนำไปใช้ คือ ต้องไม่มีการเปิดเผยทำให้มี หรือปรากฏในลักษณะอื่นใด ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้โดยชัดแจ้งในวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย²³²

²³² อริยพร โพธิ์สี, "หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" [ออนไลน์].

ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในการจ้างงาน เช่น

5.1.2.1 ลักษณะการประกอบธุรกิจตลอดจนกระบวนการดำเนินการกิจการของนายจ้าง

ลักษณะการประกอบธุรกิจของนายจ้างตลอดจนกิจกรรมและการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายจ้างจะทำให้ทราบความจำเป็นและวัตถุประสงค์ที่ต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างได้ ซึ่งจะสามารถกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

5.1.2.2 การคัดเลือกลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตามตำแหน่งงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบจากข้อมูลส่วนบุคคล

ในการประกอบธุรกิจของนายจ้างจำเป็นต้องมีลูกจ้างเข้ามาทำงานเพื่อให้ธุรกิจของนายจ้างดำเนินการไปได้ โดยนายจ้างต้องกำหนดตำแหน่งงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติที่ต้องการ จึงจะสามารถกำหนดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานเพื่อให้นายจ้างพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้เข้ามาทำงานกับนายจ้างได้ เพื่อให้การประกอบธุรกิจของนายจ้างและการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ได้

5.1.2.3 ประโยชน์ในการจ้างงานของแต่ละช่วงเวลาของการจ้างงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 ช่วง คือ ช่วงการรับสมัครงานสำหรับผู้สมัครงาน ช่วงระหว่างการจ้างงานสำหรับลูกจ้างในปัจจุบัน และช่วงหลังการจ้างงานสำหรับอดีตลูกจ้าง ย่อมมีประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน ซึ่งโดยหลักแล้วประโยชน์ในการจ้างงานของแต่ละช่วงเวลาการจ้าง ในช่วงการรับสมัครงานสำหรับผู้สมัครงานเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกลูกจ้างให้เข้ามาทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงาน ในช่วงระหว่างการจ้างงานสำหรับลูกจ้างในปัจจุบันเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายจ้างและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และช่วงหลังการจ้างงานสำหรับอดีตลูกจ้างเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลหลังพ้นสภาพการจ้างหรือเกษียณ เพื่อจัดการการลาออก จ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ หรือการดำเนินคดี และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

5.1.2.4 มีความจำเป็นตามกฎหมายที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล

นอกจากนายจ้างจะการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตามวัตถุประสงค์ในการจ้างงานเพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการของนายจ้างเองแล้ว ข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวยังมีกฎหมายกำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลนั้นด้วย นายจ้างจึงอ้างฐานทางกฎหมายสำหรับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวได้

5.1.3 ฐานทางกฎหมายตามวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

นายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง เพียงเท่าที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงานและมีฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องรองรับความจำเป็นตามวัตถุประสงค์นั้น จึงจะเป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมาย โดยฐานทางกฎหมายมีข้อควรคำนึงดังนี้

5.1.3.1 วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างมีวัตถุประสงค์ของการจ้างงานจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะการประกอบธุรกิจตลอดจนกระบวนการดำเนินกิจการของนายจ้าง ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างประโยชน์ในการจ้างงาน ความจำเป็นตามกฎหมายเพื่อประกอบธุรกิจและดำเนินกิจกรรมตลอดจนการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว จึงจะทราบข้อมูลส่วนบุคคลและระยะเวลาเท่าที่จำเป็นในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่ต้องการ และสามารถอ้างอิงฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการเก็บได้ โดยข้อมูลส่วนบุคคลในแต่ละช่วงเวลาของการจ้างงาน คือ ช่วงการรับสมัครงานสำหรับผู้สมัครงาน ช่วงระหว่างการจ้างงานสำหรับลูกจ้างในปัจจุบัน และช่วงหลังการจ้างงานสำหรับอดีตลูกจ้าง ย่อมมีวัตถุประสงค์ ระยะเวลา และฐานทางกฎหมายในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อที่ 4.2 4.3 และ 4.6 โดยข้อมูลส่วนบุคคลมีทั้งที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจนจึงอ้างฐานปฏิบัติ

ตามกฎหมายได้ และข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจน นายจ้างจึงต้องกำหนดระยะเวลาหรือเกณฑ์ที่ใช้หรือเกณฑ์ในการกำหนดช่วงเวลาตามวัตถุประสงค์เท่าที่จำเป็นโดยอ้างฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น โดยข้อมูลส่วนบุคคลเดียวกันอาจอ้างฐานทางกฎหมายได้มากกว่าหนึ่งฐาน

5.1.3.2 ฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล จะทำให้กำหนดฐานทางกฎหมายรองรับได้ และข้อมูลส่วนบุคคลเดียวกันอาจอ้างฐานทางกฎหมายได้มากกว่าหนึ่งฐาน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่จำเป็นเช่นกัน โดยข้อมูลส่วนบุคคลในแต่ละช่วงเวลาของการจ้างงาน คือ ช่วงการรับสมัครงานสำหรับผู้สมัครงาน ช่วงระหว่างการจ้างงานสำหรับลูกจ้างในปัจจุบัน และช่วงหลังการจ้างงานสำหรับอดีตลูกจ้าง ย่อมอ้างฐานทางกฎหมายที่แตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ในแต่ละช่วงเวลาของการจ้าง นอกจากนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลมีทั้งที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจนจึงอ้างฐานปฏิบัติตามกฎหมายได้ และข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจน นายจ้างจึงต้องกำหนดระยะเวลาหรือเกณฑ์ที่ใช้หรือเกณฑ์ในการกำหนดช่วงเวลาตามวัตถุประสงค์เท่าที่จำเป็นโดยอ้างฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น โดยฐานทางกฎหมายมีดังนี้

(1) ฐานปฏิบัติตามสัญญา (Contract) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการตามคำขอของผู้สมัครงานในขั้นก่อนทำสัญญา หรือการดำเนินการเพื่อเข้าทำสัญญาจ้างงานระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง หรือการปฏิบัติตามสัญญาจ้างและที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรืออดีตลูกจ้าง ฐานปฏิบัติตามสัญญาจึงเกิดขึ้นกับการจ้างงานตั้งแต่ช่วงการรับสมัครงานสำหรับผู้สมัครงานและช่วงระหว่างการจ้างงานสำหรับลูกจ้างในปัจจุบัน และช่วงหลังการจ้างงานกับอดีตลูกจ้างเมื่อมีข้อสัญญาเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนหรือสิทธิสวัสดิการของอดีตลูกจ้างภายหลังการเลิกจ้างได้

(2) ฐานจำเป็นเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate Interest) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงาน เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล การรักษาความปลอดภัย การใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมาย หากข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวไม่อาจอาศัยฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นสามารถอ้างฐานนี้ภายใต้ความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมายได้ โดยต้องชี้แจงน้ำหนักระหว่างประโยชน์อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างกับสิทธิขั้นพื้นฐานในข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ฐานทางกฎหมายนี้เกี่ยวข้องตั้งแต่ช่วงการรับสมัครงานสำหรับผู้สมัครงาน ช่วงระหว่างการจ้างงานสำหรับลูกจ้างในปัจจุบัน และช่วงหลังการจ้างงานกับอดีตลูกจ้าง

(3) ฐานปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal Obligations) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับฐานปฏิบัติตามกฎหมาย ได้แก่ ประมวลรัษฎากร ประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ ประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563 เป็นต้น โดยการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในฐานนี้เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในช่วงระหว่างการจ้างงานของลูกจ้างในปัจจุบันและภายหลังการจ้างงานของอดีตลูกจ้างในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่กฎหมายกำหนด

(4) ฐานป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของบุคคล (Vital Interest) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่มีความสำคัญและจำเป็นเพื่อประโยชน์ต่อการปกป้องชีวิต ป้องกันหรือระงับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือสุขภาพของลูกจ้างและบุคลากรในการจ้างงาน เช่น โรคประจำตัว กรู๊ปเลือด ภาวะความเสี่ยงทางสุขภาพ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตของลูกจ้างหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ฐานนี้จึงเกี่ยวข้องกับการจ้างงานตั้งแต่ในช่วงระหว่างการจ้างงานสำหรับลูกจ้างในปัจจุบันและช่วงหลังการจ้างงานสำหรับอดีตลูกจ้างเพื่อพิจารณาสวัสดิการหรือประกันสุขภาพภายหลังการเลิกจ้างได้

(5) ฐานภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Task) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่จำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของนายจ้าง และเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจรัฐที่ได้มอบหมายให้แก่ นายจ้าง และต้องเป็นหน้าที่หรือการใช้อำนาจตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ฐานนี้จึงเกี่ยวข้องกับการจ้างงานตั้งแต่ในช่วงระหว่างการจ้างงานสำหรับลูกจ้างในปัจจุบันและช่วงหลังการจ้างงานสำหรับอดีตลูกจ้าง

(6) ฐานเอกสารประวัติศาสตร์ วิจัย สถิติ (Research) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างเพื่อวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงกระบวนการทำงาน การให้สิทธิสวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทน ลูกจ้าง สาเหตุที่ออกจากงานและแนวโน้มที่ลูกจ้างจะออกจากงาน เช่น ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการทำงาน การติดต่อกับองค์กรอื่น และข้อมูลสุขภาพ เป็นต้น ฐานนี้จึงเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ตั้งแต่ในช่วงระหว่างการจ้างงานสำหรับลูกจ้างในปัจจุบันและช่วงหลังการจ้างงานสำหรับอดีตลูกจ้าง

(7) ฐานความยินยอม (Consent) เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่มีความอ่อนไหวเพื่อวัตถุประสงค์ในการพิจารณาคุณสมบัติในขั้นตอนการสมัครงาน เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดสิทธิสวัสดิการ ผลประโยชน์ การรักษาความปลอดภัยแก่ลูกจ้างในระหว่างการจ้างงานสำหรับลูกจ้างในปัจจุบัน และเพื่อการบริหารจัดการสิทธิสวัสดิการ การรักษาพยาบาล การจัดกิจกรรมส่งเสริมในช่วงหลังการจ้างงานสำหรับอดีตลูกจ้าง ฐานนี้จึงเกี่ยวข้องกับการจ้างงานตั้งแต่ในช่วงการสมัครงานสำหรับผู้สมัครงาน ช่วงระหว่างการจ้างงานสำหรับลูกจ้างในปัจจุบัน และช่วงหลังการจ้างงานสำหรับอดีตลูกจ้าง

5.1.4 การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง ข้อมูลส่วนบุคคลนั้นต้องหมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยแล้ว โดยผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับคัดเลือกให้เข้าทำงาน ผู้รับสมัครงานควรเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานไว้เท่าที่จำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ในการจ้างงาน หากไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงานและไม่มีเหตุอื่นใดอันจะอ้างฐานความยินยอมหรือฐานจำเป็น

เพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของผู้รับสมัครงาน หรือกฎหมายอื่นใดได้ ย่อมถือว่าข้อมูลของผู้สมัครงานหมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมไว้ และผู้รับสมัครงานต้องดำเนินการลบหรือทำลาย หรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งไม่สามารถระบุตัวผู้สมัครงานได้ ส่วนลูกจ้างในปัจจุบันอาจมีข้อมูลส่วนบุคคลในระหว่างการจ้างงานบางประการที่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ในการจ้างงานและมีฐานทางกฎหมายรองรับในช่วงระยะเวลาหนึ่งของการจ้างงาน และต่อมาได้หมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์และไม่มีฐานทางกฎหมายจะอ้างได้แล้ว ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเสีย ส่วนอดีตลูกจ้าง หากพ้นกำหนดตามข้อสัญญาหรือพ้นอายุความ สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายกับอดีตนายจ้างและไม่มีฐานทางกฎหมายจะรองรับได้อีกแล้ว ต้องลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเช่นกัน

ทั้งนี้ การจะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลใดนั้น จะต้องมีการตรวจสอบอยู่เสมอว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง มีข้อมูลใดที่หมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์และไม่มีฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เก็บรวบรวมได้อีกต่อไปแล้ว เพื่อให้ นายจ้างดำเนินการลบหรือทำลายหรือทำให้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่สามารถระบุเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้เสีย หากหมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์แล้วยังคงเก็บรวบรวมไว้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นไม่อาจจะอ้างกฎหมายได้ นายจ้างในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลย่อมมีความรับผิดชอบในทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้

5.1.5 ขอบเขตของการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง

ขอบเขตของการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้างนั้น ในส่วนผู้สมัครงานจะเริ่มต้นตั้งแต่ผู้สมัครงานให้ข้อมูลส่วนบุคคลกับผู้รับสมัครงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการสมัครงาน และสิ้นสุดลงเมื่อผู้สมัครงานไม่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน หรือผู้รับสมัครงานได้รับผู้สมัครงานเข้าทำงาน ทำให้ผู้สมัครงานมีฐานะเป็นลูกจ้าง และทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานได้โอนย้ายไปเป็นข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างการจ้างงานของลูกจ้างในปัจจุบัน ในส่วนลูกจ้างในปัจจุบันเริ่มตั้งแต่การเก็บข้อมูลส่วนบุคคลในการทำสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งนายจ้างย่อมมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตั้งแต่ช่วงการรับสมัครงาน แต่เมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ข้อมูลส่วนบุคคลในขั้นตอนการสมัครงานที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการจ้างงานจึงเริ่มเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในช่วงระหว่างการจ้างงานตั้งแต่ทำสัญญาจ้างแรงงาน

และสิ้นสุดลงเมื่อลูกจ้างพ้นสภาพจากการจ้างงาน และในส่วนอดีตลูกจ้างเริ่มตั้งแต่อดีตลูกจ้างได้พ้นสภาพจากการจ้างงานแล้ว และสิ้นสุดลงเมื่อพ้นระยะเวลาความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่อาจอ้างฐานทางกฎหมายใดได้แล้ว

5.1.6 กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างตามวัตถุประสงค์และฐานทางกฎหมาย

การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมของลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สมัครงาน ลูกจ้างในปัจจุบัน และอดีตลูกจ้าง ซึ่งมีวัตถุประสงค์และฐานทางกฎหมายที่แตกต่างกันจึงย่อมมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยที่แตกต่างกันตามไปด้วย การกำหนดระยะเวลาได้ ข้อสำคัญคือ นายจ้างจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่จำเป็นต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างอย่างชัดเจน ซึ่งมีปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ เช่น ลักษณะการประกอบธุรกิจตลอดจนกระบวนการดำเนินการกิจการของนายจ้าง ตำแหน่งหน้าที่และคุณสมบัติของลูกจ้าง ประโยชน์ในการจ้างงานของแต่ละช่วงเวลาของการจ้างงาน และฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการจ้างงาน การบริหารทรัพยากร และการดำเนินการกิจการของนายจ้าง เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ โดยวัตถุประสงค์ที่จำเป็นของการจ้างงานไม่เพียงแต่เพื่อประโยชน์ของฝ่ายนายจ้างเองเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ฝ่ายลูกจ้างจะได้รับด้วย และข้อสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การมีฐานทางกฎหมายรองรับความจำเป็นตามวัตถุประสงค์นั้น หากขาดวัตถุประสงค์ที่จำเป็นและฐานทางกฎหมายรองรับแล้ว ย่อมเป็นการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยหากไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้อย่างชัดเจน ควรแจ้งเกณฑ์ที่ใช้หรือเกณฑ์ในการกำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง โดยอาจกำหนดเป็นช่วงเวลา หรือกำหนดระยะเวลาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ลูกจ้างทราบขอบเขตของระยะเวลาของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของตน เช่น ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานจะถูกเก็บเมื่อพ้น 6 เดือน นับแต่ปฏิเสธการจ้างงาน ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในปัจจุบันตามสัญญาจ้างงานจะเก็บไว้ตลอดระยะเวลาของการจ้างงาน หรือจะเก็บข้อมูลจำลองลายนิ้วมือหรือภาพจำลองใบหน้าหรือข้อมูลจำลองม่านตาของลูกจ้างในปัจจุบันไว้ตลอดระยะเวลาของการจ้างงานและลบเมื่อสิ้นสุดการจ้างงาน ข้อมูลส่วนบุคคลของอดีตลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานจะเก็บไว้ 10 ปี หลังการจ้างงานสิ้นสุดลง หรือในกรณีที่มีการฟ้องคดีจะเก็บไว้จนกว่าศาลจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เป็นต้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

(1) เมื่อมีกฎหมายกำหนดระยะเวลาไว้ นายจ้างจึงสามารถกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้ แต่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลหนึ่งมีหลายฉบับซึ่งกฎหมายแต่ละฉบับกำหนดระยะเวลาที่เกี่ยวข้องไว้ต่างกัน อาจทำให้นายจ้างไม่สามารถทราบระยะเวลาตามที่กฎหมายทุกฉบับกำหนดไว้ได้ ซึ่งจะทำให้กำหนดระยะเวลาไม่สอดคล้องกฎหมาย จึงขอเสนอแนะให้มีการจัดทำกฎหมายลำดับรองหรือแนวปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์ของการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีการอ้างอิงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ นายจ้างสามารถกำหนดระยะเวลาได้อย่างครอบคลุมกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้ และไม่ขัดต่อกฎหมายอื่น

(2) นายจ้างกำหนดระยะเวลาตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงานได้ แต่อาจมีการกำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์นานเกินกว่าที่จำเป็นที่แท้จริงของการประกอบธุรกิจประเภทนั้น ๆ และลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้างย่อมเกรงผลกระทบต่อการจ้างงานจึงไม่กล้าปฏิเสธการให้ข้อมูลส่วนบุคคลหรือไม่กล้าคัดค้านการประมวลผลหรือไม่กล้าถอนความยินยอมแม้เป็นสิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายของลูกจ้างก็ตาม จึงขอเสนอแนะให้มีการจัดทำกฎหมายลำดับรองหรือแนวปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์ในการกำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับการจ้างงานประเภทต่าง ๆ เพื่อให้ นายจ้างใช้วัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างอย่างไม่เกินไปกว่าขอบเขตที่เหมาะสม และสามารถกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการจ้างงานของนายจ้างและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างอีกทางหนึ่ง

(3) การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้หรือเกณฑ์ในการกำหนดช่วงเวลาเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการกำหนดระยะเวลากรณีที่ไม่สามารถระบุระยะเวลาได้อย่างชัดเจน จึงขอเสนอแนะให้มีการจัดทำกฎหมายลำดับรองหรือแนวปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์หรือข้อแนะนำในการกำหนดลักษณะของข้อมูลที่ใช้เกณฑ์ในการกำหนดระยะเวลา และเกณฑ์นั้นอ้างอิงจากกฎหมายใด เพื่อให้ นายจ้างสามารถกำหนดเกณฑ์ที่ใช้หรือเกณฑ์ในการกำหนดช่วงเวลาในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้อย่างชัดเจนได้อย่างเหมาะสม

(4) การลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีความจำเป็นตามวัตถุประสงค์โดยชอบด้วยกฎหมายในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ขอเสนอแนะให้นายจ้างมีระบบตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าตลอดระยะเวลาที่เก็บรวบรวม เพื่อลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลที่หมดความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว และเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลต้องสามารถตรวจสอบการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลนั้นได้ และนายจ้างต้องมีมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อป้องกันการละเมิด โดยเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตและความปลอดภัยของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมากกว่าข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ซึ่งนอกจากจะทำให้นายจ้างไม่มีความรับผิดชอบแล้ว ยังเป็นการปกป้องคุ้มครองสิทธิของลูกค้าอีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากข้อเสนอแนะข้างต้นแล้ว ควรมีการจัดทำคำอธิบายสำหรับกฎหมายลำดับรอง หรือแนวปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์ หรือช่องทางสอบถามปัญหา ปรัชญา หรือร้องเรียน เพื่อให้นายจ้าง และลูกค้ามีความรู้ความเข้าใจกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างไม่ขัดต่อกฎหมาย นอกจากนี้ สมาคมนายจ้างผู้ประกอบการประเภทเดียวกัน ควรหาแนวทางในการกำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์และความจำเป็นเพื่อกำหนดระยะเวลาการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าร่วมกัน ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการจัดทำกฎหมายลำดับรองหรือแนวปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์ซึ่งออกโดยภาครัฐต่อไป และในการจัดทำกฎหมายลำดับรองหรือแนวปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์ดังกล่าว ควรมีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นตามวัตถุประสงค์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า จากแต่ละประเภทธุรกิจ จากแต่ละอาชีพ ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ทั้งในฐานะผู้บังคับใช้กฎหมาย นายจ้างและลูกค้า เช่น ร้านอาหาร โรงแรม บริษัทรักษาความปลอดภัย แม่บ้าน ธุรกิจการศึกษา การประกอบรถยนต์ การอุตสาหกรรม เป็นต้น เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายและมีแนวปฏิบัติที่เหมาะสมต่อไป

บรรณานุกรม

ตัวบทกฎหมาย

"The California Consumer Privacy Act."

- . Einkommensteuergesetz (Estg) § 41 Aufzeichnungspflichten Beim Lohnsteuerabzug [Online]. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/estg/_41.html [20 May 2023].
- . German Civil Code [Online]. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p3093. [14 May 2023].
- . Limitation Act 1980 [Online]. Available from: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1980/58/section/5> [28 May 2023].
- . Sozialgesetzbuch (Sgb) Viertes Buch (Iv) - Gemeinsame Vorschriften Für Die Sozialversicherung - (Artikel I Des Gesetzes Vom 23. Dezember 1976, Bgbl. I S. 3845) § 28p Prüfung Bei Den Arbeitgebern [Online]. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_28p.html [20 May 2023].
- . The Federal Data Protection Act [Online]. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bds/englisch_bds.html. [14 May 2023].
- . The Retirement Benefits Schemes (Information Powers) Regulations 1995 [Online]. CHULALONGKORN UNIVERSITY Available from: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1995/3103/regulation/15/made> [28 May 2023].
- . The Working Time Regulations 1998 [Online]. Available from: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/regulation/9/made> [28 May 2023].
- . United Kingdom General Data Protection Regulation [Online]. Available from: <https://www.legislation.gov.uk/eur/2016/679> [27 May 2023].
- Bundesministerium der Justiz. Arbeitszeitgesetz (Arbzg) § 16 Aushang Und Arbeitszeitznachweise [Online]. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/_3.html [26 August 2023].
- Data Protection Act 2018 [Online]. Available from: <https://ico.org.uk/for->

organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/individual-rights/individual-rights/right-to-erasure/ [23 May 2023].

Data Protection Act 2018. [Online]. Available from: https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/data-protection-principles/a-guide-to-the-data-protection-principles/the-principles/storage-limitation/#retention_periods [23 May 2023].

Data Protection Act 2018. [Online]. Available from: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2018/12> [21 May 2023].

Employment Act 1968. [Online]. Available from: <https://sso.agc.gov.sg/Act/EmA1968?ProvsIds=P1XII->

Federal Ministry of Justice Federal Office of Justice. Commercial Code [Online]. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_hgb/englisch_hgb.html#p0843. [14 May 2023].

Federal Ministry of Justice. The Fiscal Code of Germany [Online]. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_ao/englisch_ao.html#p1434. [14 May 2023].

ISB. Data Protection Act 2018 [Online]. Available from: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2018/act/7/enacted/en/print#sec28> [21 June 2023].

Justiz, B. d. Sozialgesetzbuch (Sgb) Viertes Buch (Iv) - Gemeinsame Vorschriften Für Die Sozialversicherung - (Artikel I Des Gesetzes Vom 23. Dezember 1976 Bgbl. I S. 3845) § 28f Aufzeichnungspflicht, Nachweise Der Beitragsabrechnung Und Der Beitragszahlung [Online]. Available from: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_28f.html [20 May 2023].

legislation.gov.uk. The Income Tax (Employments) Regulations 1993 [Online]. Available from: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1993/744/made> [28 May 2023].

Personal Data Protection Commission. [Online]. Available from: <https://www.pdpc.gov.sg/FAQ-Listing?persona=individual&topic=care-of-personal-data> [5 June 2023].

Singapore Statutes Online. Personal Data Protection Act 2012 [Online]. Available

from: <https://sso.agc.gov.sg/Act/PDPA2012> [4 June 2023].

The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002 [Online]. Available

from: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2677/made> [28 May 2023].

The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002. [Online]. Available

from: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2677/made> [28 May 2023].

The Employment Practices Code [Online]. Available from:

<https://ico.org.uk/media/for->

organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf [20 July

2021.

"ประกาศกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เรื่อง มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของ
ข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2563 ".

"ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดแบบรายการ และวิธีการยื่นแบบขึ้นทะเบียนนายจ้าง
แบบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนและแบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริง พ.ศ. 2562 ".

"ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์."

"ประมวลรัษฎากร พ.ศ. 2481."

"พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537."

"พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 ".

"พระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ".

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562.

"พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533."

"รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560."

หนังสือภาษาไทย

คณาธิป ทองรวีวงศ์. คำอธิบายหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1, บรรณาธิการ.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2564.

บทความภาษาไทย

businessplus. PDPA กับ การจ้างงาน [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<https://www.businessplus.co.th/Activities/%E0%B8%82%E0%B9%88%E0%B8%B>

2%E0%B8%A7%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3-hrm-c021/pdpa-
%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%
E0%B8%88%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0
%B8%99-v7700 [เข้าถึงเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566]

HR Consultant by Wimolmas. EP.2 หลักการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล-กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA [ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา : <https://www.hrconsultant.training/post/lawful-basis-for-processing>. [เข้าถึงเมื่อ 4 ธันวาคม 2565]

KIDO EDUCARE CENTER. ร่วมงานกับเรา [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.kidothailand.com/index.php/th/career> [เข้าถึงเมื่อ 21 ตุลาคม 2566]

LEARN CORPORATION. นโยบายความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคล ประกาศความเป็นส่วนตัวส่วนตัว (Privacy Notice)
สำหรับพนักงาน [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://www.learn.co.th/privacy-notice-
 %E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%AB%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A
 %E0%B8%9E%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%87%E0%B8%B2%
 E0%B8%99/](https://www.learn.co.th/privacy-notice-%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%AB%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%9E%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/) [เข้าถึงเมื่อ 17 มิถุนายน 2566]

PDPA PRO. นายจ้างต้องรู้! เก็บข้อมูลอย่างไรให้ถูกกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <https://pdpa.pro/blogs/how-to-store-personal-data-legally> [เข้าถึงเมื่อ
15 พฤศจิกายน 2566 วันที่ 20 กันยายน 2564]

PDPACore. เปรียบเทียบกฎหมาย PDPA ของ 3 ประเทศในเอเชีย แต่ละประเทศมีข้อกำหนดแตกต่างกันอย่างไร [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://pdpacore.com/th/blogs/get-to-know-the-difference-between-PDPA-of-3-countries-in-asia> [เข้าถึงเมื่อ 4 มิถุนายน 2566]

Prosofthrmi. ประเภทการจ้างงาน [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.prosofthrmi.com>
[เข้าถึงเมื่อ 3 ธันวาคม 2565]

Thaiwah Global Law Office. สรุปสาระสำคัญ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.
2521 [อ อ น ไ ล น์] . แ ห ล่ ง ที่ ม า :
<http://www.twglawoffice.com/TH/workpermit.php?type=2> [เข้าถึงเมื่อ 18 มิถุนายน
 2566]

wikiHow. วิธีการเปิดสถานรับเลี้ยงเด็กที่บ้าน [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://th.wikihow.com>
[เข้าถึงเมื่อ 22 ตุลาคม 2566]

Wimolmas, H. C. b. EP.2 หลักการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล-กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.hrconsultant.training/post/lawful-basis->

- for-processing วันที่ 11 ธันวาคม 2564]
- WORK, D. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.daywork.co/blog/worker/employment-types-and-what-is-the-diference> [เข้าถึงเมื่อ 3 ธันวาคม 2565]
- ไสว ปาระมี. พนักงานรับเหมาค่าแรง ตามมาตรา 11/1 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.parameelaw.com> [เข้าถึงเมื่อ 4 ธันวาคม 2565]
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คำศัพท์ด้านแรงงาน Casual Workers,Casual Labour [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.labour.go.th/index.php/component/seoglossary/1-dictionary/casual-workers-casual-labour> [เข้าถึงเมื่อ 4 ธันวาคม 2565]
- กระทรวงแรงงาน. สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://nongkhai.mol.go.th/sites/nongkhai.mol.go.th/files/eyrmnii_0.pdf [เข้าถึงเมื่อ 26 สิงหาคม 2566]
- กรุงเทพธุรกิจ. กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในสหรัฐเป็นอย่างไร [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/tech/1039742> [เข้าถึงเมื่อ 28 พฤษภาคม 2566]
- ค้นหาคำพิพากษาศาลฎีกา. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5907/2533 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://deka.in.th/view-68857.html> [เข้าถึงเมื่อ 18 มิถุนายน 2566]
- จूरिมาศ, ร. ข้อพิจารณาการได้รับยกเว้นตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล : กรณีศึกษากฎหมายของสหราชอาณาจักร. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง 10, 3 (12/31 2021): 149-163.
- ทีมงานฝ่ายบริการความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. ร่วมสร้างสรรค์แบ่งปันความรู้เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้ – Knowledge Sharing Skip to content, การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง GDPR กับ PDPA [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.thailibrary.in.th/2020/11/04/gdpr-pdpa-comparison/> [เข้าถึงเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566]
- ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด มหาชน. กฎหมายการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (GDPR) กับข้อกำหนดเรื่องการเก็บ cookie บนเว็บไซต์ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/tips-for-you/gdpr.html> [เข้าถึงเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566]
- นคร เสรีรักษ์ ณรงค์ ใจหาญ ประสิทธิ์ ปิวาวัฒนพานิช ศุภเกียรติ ศุภศักดิ์ศึกษากร และนิชานันท์ นันทศิริศรีธรณ์. General Data Protection Regulation ฉบับภาษาไทย [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.senate.go.th/assets/portals/185/fileups/348/files/Publication%20->

- %20PT%20-%20GDPR%20Thai%20Version.pdf. [เข้าถึงเมื่อ 18 สิงหาคม 2564]
- บริษัท เจเนอราลี่ ไทยแลนด์. นโยบายข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้สมัครและพนักงาน [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <https://general.co.th/privacy-employee>. [เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม 2564]
- บริษัท เนทติเซนต์ จำกัด. นโยบายความเป็นส่วนตัวของผู้สมัคร [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
<https://www.netizen.co.th/th/policy-for-candidates/> [เข้าถึงเมื่อ 10 มิถุนายน 2566]
- บริษัท สยามคูโบต้า ลีสซิ่ง จำกัด. นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้สมัครงาน [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: https://skl.co.th/career_privacy_policy [เข้าถึงเมื่อ 15 เมษายน 2565]
- บริษัท อีสเทิร์นโพลีเมอร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). ประกาศความเป็นส่วนตัว (สำหรับผู้สมัครงาน)
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.epg.co.th/th/privacy-notice-for-recruitment/>
[เข้าถึงเมื่อ 10 มิถุนายน 2566]
- รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. ผลการศึกษาสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศต้นแบบ
ด้านสวัสดิการแรงงาน [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
<http://164.115.44.81/attachments/article/50/20.pdf>. [เข้าถึงเมื่อ 13 พฤษภาคม 2566]
- ศุภวัชร มอลานนท์. หน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <https://www.kaohoon.com/column/321761> [เข้าถึงเมื่อ 13 มกราคม 2566]
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบคุณภาพของลูกจ้างซึ่งทำงาน
เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/A/080/T_0030.PDF [เข้าถึงเมื่อ 19 มิถุนายน 2566]
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. วารสารกฎหมายเปรียบเทียบ Digital edition ปีที่ 1 vol.1
september 2021 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
https://www.krisdika.go.th/data/ebook/Comparative_Law_Journal_OCS/Comparative_Law_Journal_OCS-No.1.pdf. [เข้าถึงเมื่อ 14 พฤษภาคม 2566]
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) DGA. ประกาศเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวสำหรับผู้สมัครงานและผู้ปฏิบัติงาน (ตัวอย่าง) ปรับปรุงล่าสุด 3 กรกฎาคม 2564 [ออนไลน์].
แหล่งที่มา : <https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2021/05/15-%....docx>
[เข้าถึงเมื่อ 17 มิถุนายน 2566]
- อริยพร โพธิใส. หลักเกณฑ์ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
https://www.senate.go.th/assets/portals/93/fileups/272/files/S%E0%B9%88ub_J

un/11all/all74.pdf [เข้าถึงเมื่อ 29 เมษายน 2566]

บทความต่างประเทศ

Advisory Guidelines on Key Concepts in the Personal Data Protection Act [Online].

Available from: <https://www.pdpc.gov.sg/-/media/Files/PDPC/PDF-Files/Advisory-Guidelines/AG-on-Key-Concepts/Advisory-Guidelines-on-Key-Concepts-in-the-PDPA-17-May-2022.pdf> [5 June 2023].

CIPD. [Online]. Available from: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/people/hr/keeping-records-factsheet#gref>

———. Cipd Retention of Hr Records [Online]. Available from: <https://www.cipd.org/uk/knowledge/factsheets/keeping-records-factsheet/#Statutoryretention> [28 May 2023].

Garrett, A. Aspen Singapore– Records Retention Schedule [Online]. Available from: <https://cdn.aspen.co/wp-content/uploads/2021/05/HR-Retention-Singapore-May-2018.pdf> [5 June 2023].

GULLANS SOLICITORS. [Online]. Available from: <https://www.gullands.com/news-events/news/how-long-should-we-be-keeping-employee-records/> [28 May 2023].

Hillary A. Daecher. Federal Record Retention Requirements and Relevant Laws by Number of Employees [Online]. Available from: <https://www.macpas.com/wp-content/uploads/2019/02/Federal-Record-Retention-Requirements.pdf> [28 May 2023].

Ico Information Commissioner'Office. An Overview of the Data Protection Act 2018 [Online]. Available from: <https://ico.org.uk/media/2614158/ico-introduction-to-the-data-protection-bill.pdf> [22 May 2023].

itgovernance. [Online]. Available from: <https://www.itgovernance.co.uk/dpa-2018> [22 May 2023].

JDSUPRA. [Online]. Available from: <https://www.jdsupra.com/post/contentViewerEmbed.aspx?fid=3be6faf5-48c9-4f0e-9a90-c8ae46988c4f>

Louis-Philippe Gratton, G. T. Article 13 Gdpr. Information to Be Provided Where

- Personal Data Are Collected from the Data Subject [Online]. Available from: https://gdpr-text.com/read/article-13/#links_gdpr-a-13_2a. [14 May 2023].
- MINISTRY OF MANPOWER. Employment Records [Online]. Available from: <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-records> [5 June 2023].
- OneTrust DataGuidance. Singapore - Data Protection Overview [Online]. Available from: <https://www.dataguidance.com/notes/singapore-data-protection-overview> [5 June 2023].
- Privacy Office GXO. Guidelines for Data Retention [Online]. Available from: https://ethics.gxo.com/wp-content/uploads/2021/07/GXO_EU_Data_Retention_Policy_8.2.21.pdf [14 May 2023].
- ROB BONTA Attorney General. California Consumer Privacy Act (Ccpa) [Online]. Available from: <https://oag.ca.gov/privacy/ccpa#heading5d> [3 June 2023].
- securiti. The Uk Gdpr & Data Protection Act (Dpa) 2018: Explained [Online]. Available from: <https://securiti.ai/uk-gdpr-and-data-protection-act-2018/> [21 May 2023].
- The UK GDPR & Data Protection Act (DPA) 2018: Explained. [Online]. Available from: <https://securiti.ai/uk-gdpr-and-data-protection-act-2018/> [21 May 2023].
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Recordkeeping Requirements [Online]. Available from: <https://www.eeoc.gov/employers/recordkeeping-requirements> [3 June 2023].
- . Summary of Selected Recordkeeping Obligations in 29 Cfr Part 1602 [Online]. Available from: <https://www.eeoc.gov/employers/summary-selected-recordkeeping-obligations-29-cfr-part-1602> [3 June 2023].
- Wage and Hour Division. Fact Sheet #21: Recordkeeping Requirements under the Fair Labor Standards Act (Flsa) [Online]. Available from: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/21-flsa-recordkeeping> [3 June 2023].



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวนพภััสสรณ์ ชีระชาติ
วัน เดือน ปี เกิด	15 กรกฎาคม 2534
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโพธิสารพิทยากร พ.ศ. 2556 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2558 สำเร็จหลักสูตรวิชาว่าความของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2562 เข้าศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต หมวดวิชากฎหมาย เอกชนและธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	