

ด่วนที่สุด!

ประกาศกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม  
เรื่องมาตรฐานรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2563  
บังคับใช้ 25 มิถุนายน พ.ศ.2563 ถึง 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2564

# เทคนิค การเขียนและปรับปรุง ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแรงงาน

ให้สอดคล้องกับ **กฎหมายข้อมูลส่วนบุคคล**  
บังคับใช้ 1 มิถุนายน 2565

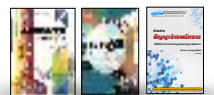
- ★ **กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล** มีความเกี่ยวข้องกับระเบียบข้อบังคับและสัญญาจ้าง  
ในแง่มุมมองของกฎหมายแรงงาน และส่งผลกระทบต่ออะไรบ้าง? หากไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง
- ★ **ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และ สัญญาจ้าง** นั้น เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับ  
สถานประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง ต้องจัดทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- ★ ในการเขียนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานย่อมต้องมีการระบุรายละเอียดตามที่กฎหมาย  
แรงงานบังคับไว้ และ หากพิจารณาความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันไปกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน  
และลูกจ้างแล้ว การบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานย่อมหนีไม่พ้นที่จะต้อง**มีการนำ  
ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานลูกจ้างมาใช้ในการบริหารจัดการ**

ให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ  
เกี่ยวกับการทำงาน

**Promotion**  
เข้าอบรม 2 ท่าน หรือ 2 หลักสูตร ลด 500 บาท  
เข้าอบรม 3 ท่าน หรือ 3 หลักสูตร ลด 1,000 บาท  
(เฉพาะหลักสูตรราคา 3,900 บาทขึ้นไป (ไม่รวม VAT)  
/ ใบเสร็จรับเงินใบเดียวกัน / ไม่รวมโปรโมชั่นอื่น)

**รับฟรี!**

- 1.ระเบียบข้อบังคับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 2.แนวปฏิบัติว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3.ตัวอย่าง สัญญาจ้างพนักงาน
- 4.นส.บทสรุป PDPA กฎหมายข้อมูลส่วนบุคคล
- 5.สมุดโน้ตพกแข็ง
- 6.กระเป๋าใส่พายเป็น



## กำหนดการสัมมนา

รุ่นที่ 7

วันพฤหัสบดีที่ 28 เมษายน 2565

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมเจ ดับบลิว แมริออท กรุงเทพฯ

ช.สุขุมวิท 2 ถ.สุขุมวิท (รถไฟฟ้า BTS สถานีเพลินจิต)

SCAN เพื่อจองสัมมนา



## อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

9,000 + VAT 630 = 9,630 บาท

บุคคลทั่วไป

10,000 + VAT 700 = 10,700 บาท

(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

## หัวข้อสัมมนา

1. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และสัญญาจ้างแรงงานในบริบทของกฎหมายแรงงาน และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
  - กรณีไม่ต้องส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่แรงงาน ตามกฎหมายใหม่ (อันตราย!!! กรณีมีการตรวจสอบเกิดขึ้น)
2. ประเด็นสำคัญกฎหมายข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเชื่อมโยงกับระเบียบข้อบังคับและสัญญาจ้างแรงงาน ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์
  - การเก็บ รวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล
  - บุคคลใดบ้าง? ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายข้อมูลส่วนบุคคล
  - บทลงโทษตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
3. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีกี่ประเภท และมีข้อพิจารณาอย่างไร? เชื่อมโยงการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปเก็บ รวบรวม ใช้และเปิดเผย ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลอย่างไรบ้าง
  - ประวัติพนักงาน ข้อมูลต่างๆ ที่นำมาจัดทำสัญญาจ้าง แต่ละประเภทชนิดการจ้าง
  - ข้อมูลครอบครัวพนักงานในการให้สวัสดิการ
  - ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ อันเป็นสภาพการจ้างหนึ่ง
  - สิทธิฝ่ายจัดการอะไรบ้างที่ข้อมูลส่วนบุคคลต้องได้รับความยินยอม หรือไม่ต้องขอความยินยอมก็มีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมาย
  - ทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประเภทต่างๆ
  - ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างกำหนดขึ้นฝ่ายเดียว เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้าง ประกาศ คำสั่งต่างๆ หากมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล แล้วจะมีวิธีในการเขียนอย่างไรให้มีผลบังคับใช้ได้จริง เช่น ระเบียบให้ออกจากงานด้วยเหตุสุขภาพไม่ดี (ข้อมูลส่วนบุคคลประเภทอ่อนไหว) คำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย ถอดถอนพนักงานผู้ดำรงตำแหน่ง ข้อตกลง การขึ้นค่าจ้างเงินเดือนโดยนำข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถิติการทำงาน ขาด ลา มาสาย ผลงานมาประมวลผล เป็นต้น
4. การเขียนข้อบังคับเกี่ยวกับการโอนย้าย (Transfer) การโยกย้าย (Rotation) ลูกจ้าง การย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง (Move Location)
  - ความแตกต่างที่ต้องกำหนดไว้ในข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติ
  - รูปแบบและวิธีการเปลี่ยนตัวลูกจ้าง/เปลี่ยนตัวนายจ้าง
  - รูปแบบและวิธีการโยกย้ายและโอนย้าย
5. ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างจากการโอนย้าย (Transfer) การโยกย้าย (Rotation) และการย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง (Move Location) จะต้องโอนย้ายตามไปด้วยหรือไม่เพียงใด และมีวิธีการโอนข้อมูลส่วนบุคคลอย่างไรไม่ให้ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปต่างประเทศ ต้องทำอย่างไร
6. การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

7. กลยุทธ์การเจรจาต่อรองในการขอความยินยอม การเปลี่ยนแปลง ข้อบังคับการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาที่ลูกจ้างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
8. รายละเอียดสำคัญที่ต้องปรับปรุง เช่น การใส่หลักเกณฑ์ วิธีการในการนำข้อมูลส่วนบุคคลมาประมวลผลได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย การเลือกใช้ฐานกฎหมายทั้งเจ็ด (7 Lawful Basis) และ ข้อดี-ข้อเสียในการปรับปรุง ระเบียบข้อบังคับ กรณีมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายแรงงานและนโยบายบริษัท
  - มีหลักเกณฑ์ ข้อพิจารณา ควรระวังและคำนึงถึงอะไรบ้างในกรณีที่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไข เพิ่มเติม ยกเลิกการนำระเบียบข้อบังคับการทำงานไปใช้ประมวลผล
  - วันลา และหลักเกณฑ์วันลา ต้องมีการนำข้อมูลส่วนบุคคลประเภทใด อย่างไรของลูกจ้างไปใช้บ้าง
  - กรณีเกษียณอายุถือเป็นการเลิกจ้าง จะต้องจ่ายค่าชดเชย อย่างไร? ข้อมูลอายุตัวกับอายุงานเป็นข้อมูลที่จำเป็นต้องขอความยินยอม ก่อนหรือไม่ หรือใช้ฐานกฎหมายอื่นๆ ได้อย่างไร
  - ขั้นตอนในการปรับปรุง และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น
    - \* กรณีไม่มีสหภาพแรงงาน
    - \* กรณีมีสหภาพแรงงาน
9. เกณฑ์การพิจารณาสำคัญ ในการจัดทำแนวปฏิบัติหรือแก้ไข แนวปฏิบัติเดิมที่ไม่จำเป็น และไม่ถูกต้องเฉพาะอย่างยิ่งแนวปฏิบัติ ที่มีการนำข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยนั้น จะมีมาตรการในการป้องกันมิให้เกิดการละเมิดหรือรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างนั้นอย่างไรบ้าง
10. ระเบียบการเกษียณอายุหรือ Early retirement ต้องทำข้อตกลงการจ้างอย่างไร? อาศัยข้อมูลส่วนบุคคลที่ชุด อะไรบ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม "ค่าชดเชย" มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำข้อมูลส่วนบุคคลประเภทใดของลูกจ้างมาใช้บ้าง
  - เมื่อลูกจ้างเกษียณอายุต้องจ่ายเงินอะไรบ้าง
  - ไม่เคยมีแต่เป็นแนวปฏิบัติกันมายาวนาน
  - เกษียณแต่ไม่จ่ายเงินชดเชย
  - จ่ายแต่ไม่ครบตามกฎหมาย
- 11.ถาม-ตอบปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

### รายการที่น่าสนใจในการปรับใช้กับการเขียนระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

- ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
  - ประกณพนักงาน การจ้าง และการประกับบัตรบันทึกเวลา
  - การจ้าง และการบรรจุพนักงาน
  - สวัสดิการ และเงินช่วยเหลือ
  - วินัยพนักงาน มาตราการ และบทกำหนดโทษทางวินัย

## วิทยากร

## อาจารย์กฤษฎ์ อุทัยรัตน์

- นักวิทยุศิลป์ | ผู้เชี่ยวชาญกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกฎหมายแรงงานทุกฉบับ
- PDPAG (Personal Data Protection Act GURU)