

เทคนิค **การเขียนและปรับปรุง** **ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน** **และสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแรงงาน**

ให้สอดคล้องกับ **กฎหมายข้อมูลส่วนบุคคล**
บังคับใช้ 1 มิถุนายน 2565

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

ให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงาน



หลักสูตรเดือนเมษายน 2566

เข้าอบรม 2 ท่าน ลด **500** บาท

เข้าอบรม 3 ท่าน ลด **1,000** บาท

เฉพาะหลักสูตร Onsite ราคา 3,900 บาทขึ้นไป
หรือ หลักสูตร Online ราคา 2,700 บาทขึ้นไป (ยังไม่รวม VAT)
(หลักสูตรเดี่ยวกัน / ไม่เสร็จรับเงินฉบับเดียวกัน / ไม่ร่วมโปรโมชั่นอื่น)

รับฟรี!

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



กำหนดการสัมมนา

รุ่นที่ 8

วันพฤหัสบดีที่ 27 เมษายน 2566

(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
 - กรณีไม่ต้องส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่แรงงานตามกฎหมายใหม่ (อันตราย!!! กรณีมีการตรวจสอบเกิดขึ้น)
2. ประเด็นสำคัญกฎหมายข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเชื่อมโยงกับระเบียบข้อบังคับและสัญญาจ้างแรงงานในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์
 - การเก็บ รวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล
 - บุคคลใดบ้าง? ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายข้อมูลส่วนบุคคล
 - บทลงโทษตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
3. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีกี่ประเภท และมีข้อพิจารณาอย่างไร? เชื่อมโยงการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปเก็บ รวบรวม ใช้และเปิดเผยในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลอย่างไรบ้าง
 - ประวัติพนักงาน ข้อมูลต่างๆ ที่นำมาจัดทำสัญญาจ้าง แต่ละประเภทชนิดการจ้าง
 - ข้อมูลครอบครัวพนักงานในการให้สวัสดิการ
 - ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ อันเป็นสภาพการจ้างหนึ่ง
 - สิทธิฝ่ายจัดการอะไรบ้างที่ข้อมูลส่วนบุคคลต้องได้รับความยินยอม หรือไม่ต้องการความยินยอมก็มีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมาย
 - ทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประเภทต่างๆ
 - ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างกำหนดขึ้นฝ่ายเดียว เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้าง ประกาศ คำสั่งต่างๆ หากมีประเด็นที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล แล้วจะมีวิธีการเขียนอย่างไรให้มีผลบังคับใช้ได้จริง เช่น ระเบียบให้ออกจากงานด้วยเหตุสุขภาพไม่ดี (ข้อมูลส่วนบุคคลประเภทอ่อนไหว) คำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย ถอดถอนพนักงานผู้ดำรงตำแหน่ง ข้อตกลงการขึ้นค่าจ้างเงินเดือนโดยนำข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถิติการทำงาน ขาด ลา มาสาย ผลงานมาประมวลผล เป็นต้น
4. การเขียนข้อบังคับเกี่ยวกับการโอนย้าย (Transfer) การโยกย้าย (Rotation) ลูกจ้าง การย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง (Move Location)
 - ความแตกต่างที่ต้องกำหนดไว้ในข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติ
 - รูปแบบและวิธีการเปลี่ยนตัวลูกจ้าง/เปลี่ยนตัวนายจ้าง
 - รูปแบบและวิธีการการโยกย้ายและโอนย้าย
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-ข้อเสียในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ กรณีมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายแรงงานและนโยบายบริษัท
 - มีหลักเกณฑ์ ข้อพิจารณา ควรระวังและคำนึงถึงอะไรบ้าง ในกรณีที่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไข เพิ่มเติม ยกเลิกการนำระเบียบข้อบังคับการทำงานไปใช้ประมวลผล
 - วันลา และหลักเกณฑ์วันลา ต้องมีการนำข้อมูลส่วนบุคคลประเภทใด อย่างไรของลูกจ้างไปใช้บ้าง
 - กรณีเกษียณอายุถือเป็นการเลิกจ้าง จะต้องจ่ายค่าชดเชย อย่างไร? ข้อมูลอายุตัวกับอายุงานเป็นข้อมูลที่จำเป็นต้องขอความยินยอม ก่อนหรือไม่ หรือใช้ฐานกฎหมายอื่นๆ ได้อย่างไร
 - ขั้นตอนในการปรับปรุง และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น
 - * กรณีไม่มีสภาพแรงงาน * กรณีมีสภาพแรงงาน
9. เกณฑ์การพิจารณาสำคัญ ในการจัดทำแนวปฏิบัติหรือแก้ไข แนวปฏิบัติเดิมที่ไม่จำเป็น และไม่ถูกต้องเฉพาะอย่างยิ่งแนวปฏิบัติ ที่มีการนำข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยนั้น จะมีมาตรการในการป้องกันมิให้เกิดการละเมิดหรือรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างนั้นอย่างไรบ้าง
10. ระเบียบการเกษียณอายุหรือ Early retirement ต้องทำข้อตกลงการจ้างอย่างไร? อาศัยข้อมูลส่วนบุคคลที่ชุด อะไรบ้าง ตามความจำเป็นและเหมาะสม "ค่าชดเชย" มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการนำข้อมูลส่วนบุคคลประเภทใดของลูกจ้างมาใช้บ้าง
 - เมื่อลูกจ้างเกษียณอายุต้องจ่ายเงินอะไรบ้าง
 - ไม่เคยมีแต่เป็นแนวปฏิบัติกันมายาวนาน
 - เกษียณแต่ไม่จ่ายเงินชดเชย
 - จ่ายแต่ไม่ครบตามกฎหมาย
- 11.ถาม-ตอบปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

รายการที่น่าสนใจในการปรับใช้กับการเขียนระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

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

วิทยากร

อาจารย์กฤษฎ ฤทธิรัตน์

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