

การวิเคราะห์แนวปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง
The Analysis of employer's practice of obligations in the Occupational Safety, Health and
Environment Act B.E. 2554 relating to the personal data of employee

คณาธิป ทองรวีวงศ์*

รองศาสตราจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*

Corresponding author Email address: kanathip.tho@kbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาวิเคราะห์การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้ขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 2.ศึกษาวิเคราะห์การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่อยู่ภายใต้ขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการตีความปรับใช้ข้อยกเว้นของความยินยอมตามมาตรา 26 (5) (ค) พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์เนื้อหา เปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 กับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสหภาพยุโรป

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า 1.การที่นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งเข้าข่ายแนวปฏิบัติที่จำแนกได้ 2 กลุ่มจะไม่อยู่ในขอบเขตกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 2.การที่นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และอยู่ในขอบเขตบังคับของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล แต่จะสามารถอ้างข้อยกเว้นของความยินยอมตามมาตรา 26 (5) (ค) ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงตามกรอบการจำแนกแนวปฏิบัติเป็น 2 กลุ่ม ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะแก่นายจ้างผู้ประกอบการเพื่อปรับปรุงแนวปฏิบัติในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

คำสำคัญ :พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562, ข้อมูลส่วนบุคคล, ความยินยอม, พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554.

Abstract

The objectives of this research are 1. Study and analyze the practices of employer's obligations to comply with the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E. 2554 which were not under the scope of the Personal Data Protection Act. 2. Analyze the practices of employer's obligations to comply with the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E. 2554 which were under the scope of the Personal Data Protection Act , and analyze the application of the exceptions to consent pursuant to section 26 (5) (c) of Personal Data Protection Act. The research methodology is qualitative research by

conducting comparative analysis of Personal Data Protection Act B.E.2562 , General Data Protection Regulation of EU (GDPR).

The results indicate that 1.The employer's practice in compliance with the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E. 2554 which could be categorized in two groups of practices does not fall within the scope of Personal Data Protection Act B.E.2562. 2. The employer's practice in compliance with the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E. 2554 which fall within the scope of Personal Data Protection Act B.E.2562, could refer to exception of consent according to section 26 (5) (c) of Personal Data Protection Act but it depends on details of practices which could be categorized in two groups. The researcher therefore proposed the guidance for employer to adapt the practice relating to the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E. 2554 in accordance with Personal Data Protection Act B.E.2562.

Keywords :Personal Data Protection Act, Personal data, Consent, the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E. 2554

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในเดือน พฤษภาคม ค.ศ. 2018 กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฉบับใหม่ของสหภาพยุโรป (General Data Protection Regulation หรือ GDPR) มีผลใช้บังคับแทนที่ กฎหมายเดิม (Directive 95/46/EC) ส่งผลกระทบต่อหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลระบุตัวตนของบุคคล (Personal data) ทั้งผู้ประกอบการขนาดใหญ่ กลางและย่อม ผู้เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Kuner, 2018) กฎหมายนี้มีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองความเป็นส่วนตัว (Right to privacy) แต่มีขอบเขตจำกัดเฉพาะในด้านข้อมูลของบุคคล (Solove, 2006) โดยแนวคิดและหลักการปรากฏในความตกลงระหว่างประเทศหลายฉบับ (Voss, 2017) ในส่วนของประเทศไทย ก่อนปี พ.ศ. 2562 ไม่มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการเฉพาะ แต่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล เช่น กฎหมายคุ้มครองข้อมูลเฉพาะบางภาคส่วนของธุรกิจ เช่น ธุรกิจการเงินข้อมูลส่วนบุคคลในความครอบครองของภาครัฐตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ (คณาธิป ทองรวีวงศ์, 2559) อย่างไรก็ตามในเดือนกุมภาพันธ์ปี พ.ศ. 2562 สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ลงมติเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลก่อนการเลือกตั้งทั่วไปในเดือนมีนาคมเพียงไม่ถึงหนึ่งเดือนและประกาศในราชกิจจานุเบกษาในเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2562 แม้ว่ากฎหมายนี้ร่างขึ้นโดยอาศัยตัวแบบของกฎหมายสหภาพยุโรปแต่ก็มีหลายประเด็นที่แตกต่างกันรวมทั้งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการในหลายแง่มุม เช่น การสร้างต้นทุนในการปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆให้สอดคล้องกับกฎหมาย (Compliance cost) (คณาธิป ทองรวีวงศ์, 2564:1) เนื่องจากกฎหมายนี้มีผลบังคับใช้ในเดือนมิถุนายน 2565 และยังมีคำพิพากษาหรือแนววินิจฉัย อีกทั้งตัวบทที่แปลจากกฎหมายสหภาพยุโรปในหลายมาตรายังมีความไม่ชัดเจน ซึ่งเมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 พบว่ากำหนดหลักการที่สำคัญสองส่วนที่อยู่บนแนวคิดแตกต่างกัน (คณาธิป ทองรวีวงศ์, 2564) คือ 1. กำหนดหน้าที่ให้ผู้ควบคุมข้อมูลต้องจัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัย ซึ่งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลหรือความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information security) 2. กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลต้องอ้างอิง “ฐานทางกฎหมาย” (Legal or lawful basis of processing personal data) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานการคุ้มครองสิทธิของเจ้าของข้อมูล เช่น การขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล หรืออำนาจทางกฎหมายอันเป็นข้อยกเว้นของความยินยอม สำหรับงานวิจัยนี้จะศึกษาหลักการส่วนที่สอง ในกรณีที่นายจ้างดำเนินการต่างๆ เพื่อปฏิบัติตาม

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งกำหนดหน้าที่หลายประการ ทำให้ต้องมีการปฏิบัติในลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล มาตรา 26 (5) (ก) กำหนดข้อยกเว้นของความยินยอมไว้ว่า “เป็นการจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับเวชศาสตร์ป้องกันหรืออาชีวเวชศาสตร์” จึงนำไปสู่ประเด็นคำถามว่า 1. การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ ทำให้นายจ้างต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตการบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลทุกกรณีหรือไม่ 2. ในกรณีที่การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 นั้นอยู่ภายใต้ขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล นายจ้างจะสามารถอ้างข้อยกเว้นของความยินยอมตามมาตรา 26 (5) (ค) พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้ในทุกกรณีหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากตัวบทกฎหมายปัจจุบันยังไม่มีข้อความชัดเจนอาจทำให้นายจ้างตีความว่าการดำเนินการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติฯ ความปลอดภัยจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในทุกกรณี และสามารถอ้างข้อยกเว้นของความยินยอมได้ในทุกกรณี ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงศึกษาประเด็นดังกล่าวโดยวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางตีความปรับใช้หลักและข้อยกเว้นตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายสหภาพยุโรป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยมีดังนี้

2.1 ศึกษาวิเคราะห์การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่ไม่อยู่ภายใต้ขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

2.2 ศึกษาวิเคราะห์การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่อยู่ภายใต้ขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการตีความปรับใช้ข้อยกเว้นของความยินยอมตามมาตรา 26 (5) (ค) พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

3. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 และข้อ 2 มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ประกอบด้วยเอกสาร 3 กลุ่มคือ (1) วรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีทางกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จากงานวิชาการ งานวิจัย บทความวิชาการ (2) ตัวบทกฎหมาย ศึกษาข้อมูลจากตัวบทกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายสหภาพยุโรป รวมถึงศึกษาเนื้อหาของแนวปฏิบัติของหน่วยงานกำกับหรือบังคับใช้กฎหมาย (3) วรรณกรรมทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัย บทความวิชาการ

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลมาจากแหล่งเอกสาร ห้องสมุด ในส่วนของแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เก็บรวบรวมจากเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบัญญัติและตีความกฎหมาย เช่น เว็บไซต์สหภาพยุโรป คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสหราชอาณาจักร เว็บไซต์ของสถาบันการศึกษา ฐานข้อมูลวิจัยออนไลน์ต่างประเทศ เช่น SpringerLink , EBSCO, ProQuest เป็นต้น

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) นำบทกฎหมายไทยและยุโรปมาวิเคราะห์เนื้อหาเชิงเปรียบเทียบ (Comparative analysis) ประกอบกับ ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาวรรณกรรมทางกฎหมายเกี่ยวกับประเด็นการตีความหลักความยินยอมและข้อยกเว้นตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและแนวทางปรับใช้กับกรณีการเก็บรวบรวมข้อมูลลูกจ้างเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 การศึกษาวิจัยนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ตีความเนื้อหาของตัวบทกฎหมายโดยไม่ได้ใช้วิธีเชิงปริมาณและสถิติ

4. กรอบแนวคิดทฤษฎี

กรอบแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญอันเกี่ยวกับการศึกษานี้ ได้แก่ การคุ้มครองสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคล อันเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด “สิทธิในความเป็นส่วนตัว” (Right to Privacy) ซึ่งจัดเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Arendt, 1973). กล่าวคือ เป็นสิทธิที่ติดตัวคนมาตั้งแต่กำเนิด จึงอยู่ในกลุ่มของสิทธิมนุษยชน (Donnelly, 1982) บางตำราเรียกว่า สิทธิที่จะอยู่ตามลำพัง (Right to be let alone) กล่าวคือ ปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก (Warren and Brandeis, 1890) แต่การพิจารณาในแง่ปราศจากการแทรกแซงหรือความลับอาจทำให้สิทธินี้กว้างเกินไป โดยเฉพาะในสภาพสังคมที่มีการติดต่อระหว่างบุคคล ทำให้การไม่ถูกแทรกแซงเป็นไปได้ยาก (Alan, 1967) ต่อมามีการพัฒนาแนวคิดว่าหมายถึง การจำกัดการเข้าถึงปัจเจกชนโดยบุคคลอื่น (Rubenfield., 1989) ในทางวิชาการ สิทธิดังกล่าวยังคงมีความหมายและขอบเขตกว้าง (Schoeman, 1984) โดยจำแนกได้หลายมิติ รวมถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Solove, 2006) ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา สิทธิในความเป็นส่วนตัวปรากฏในกฎหมายคอมมอนลอว์และกฎหมายอื่น เช่นกฎหมายลักษณะละเมิด (Bloustein, 1984) สิทธินี้เป็นแนวคิดหลักของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเมื่อพิจารณาในระดับกฎหมายระหว่างประเทศ พบว่า ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN’s Universal Declaration of Human Rights ค.ศ. 1948) ข้อ 12 กำหนดรับรองสิทธิในความเป็นส่วนตัวไว้อย่างชัดเจน อันเป็นหลักการเดียวกับ กติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและการเมืองของสหประชาชาติ (International Covenant on Civil and Political Rights ค.ศ. 1966) ซึ่งรับรองสิทธินี้ไว้ในข้อ 17 สำหรับกฎหมายต่างประเทศที่กำหนดหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อหลายประเทศ ได้แก่กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสหภาพยุโรป (Directive 95/46/EC) ซึ่งมีผลผูกพันตามกฎหมายต่อประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป (Cate, 1995) โดยหลักสำคัญประการหนึ่งของกฎหมายนี้คือ การวางเงื่อนไขการเก็บรวบรวม ใช้ การเปิดเผย การโอนข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงข้อจำกัดด้านการโอนข้อมูลออกนอกประเทศ (Fromholz, 2000) ต่อมา ค.ศ. 2018 กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฉบับใหม่ของสหภาพยุโรป (General Data Protection Regulation ซึ่งต่อไปในที่นี้จะเรียกว่า GDPR) มีผลใช้บังคับแทนกฎหมายเดิม (Directive 95/46/EC) โดยมีหลักการสำคัญเช่นเดิม คือ การเก็บรวบรวม ใช้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่นต้องอ้างอิงฐานทางกฎหมาย ซึ่งโดยหลักต้องอาศัยฐานความยินยอม เว้นแต่เข้าองค์ประกอบฐานอื่นที่กฎหมายกำหนด ในส่วนของประเทศไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยมีผลบังคับใช้ทุกมาตราในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565 มีองค์ประกอบและโครงสร้างหลักตาม GDPR เมื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจะพบข้อยกเว้นที่ระบุใน มาตรา 26 (5) (ก) ว่า “เป็นการจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับเวชศาสตร์ป้องกันหรืออาชีวเวชศาสตร์” จึงเห็นได้ว่ากรอบแนวคิดการกำหนดหลักการคุ้มครองข้อมูลโดยให้ลูกจ้างยินยอมก่อนและการกำหนดข้อยกเว้นเพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นหลักการของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่มีพื้นฐานจากกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิในความเป็นส่วนตัวและสิทธิมนุษยชนดังกล่าว

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดหน้าที่หลายประการซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลในลักษณะแตกต่างกัน จึงไม่อาจสรุปรวมว่าการที่นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายนี้จะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง และต้องอ้างอิงข้อยกเว้นมาตรา 26 (5) (ค) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้ทุกกรณี จึงต้องเริ่มจากการจำแนกว่าการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ กรณีใดที่ไม่อยู่ภายใต้ขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งผลการศึกษานี้จำแนกการปฏิบัติตามกฎหมาย 2 กลุ่ม ที่ไม่อยู่ในขอบเขตกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

5.2 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดหน้าที่แก่นายจ้างหลายประการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งโดยหลักแล้วต้องขอความยินยอมจากลูกจ้าง แต่มาตรา 26 (5) (ก) กำหนดข้อยกเว้นว่าในการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ต้องขอความยินยอม อย่างไรก็ตาม ไม่อาจสรุปเป็นการทั่วไป (Generalization) ว่าการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวจะสามารถอ้างข้อยกเว้นมาตรา 26 (5) (ค) ในทุกกรณี เพราะพระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ กำหนดหน้าที่หลายประการซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลในลักษณะแตกต่างกัน ผลการศึกษาจึงจำแนกการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่สามารถอ้างข้อยกเว้นความยินยอมตามมาตรา 26 (5) (ค) และกลุ่มที่ไม่อยู่ภายใต้ มาตรา 26 (5) (ค)

6. อภิปรายผล

6.1 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดหน้าที่หลายประการซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลในลักษณะแตกต่างกัน จึงไม่อาจสรุปรวมว่าการที่นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลลูกจ้างที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ จะอาศัยข้อยกเว้นมาตรา 26 (5) (ค) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้ทุกกรณี แต่ต้องตีความปรับใช้กฎหมายแตกต่างกันตามข้อเท็จจริงและลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พบว่ากฎหมายนี้ใช้บังคับกับกรณีที่มีการเก็บรวบรวมใช้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบกับนิยามของข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 6 ที่ให้ความหมายว่า ข้อมูลของบุคคลที่ระบุตัวตนได้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม จึงจำแนกหน้าที่ของนายจ้างที่กำหนดตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ออกเป็นกลุ่มที่ไม่อยู่ในขอบเขตกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลคือ

6.1.1 กลุ่มที่ 1 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจัดให้มีมาตรการความปลอดภัยในการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับข้อมูล (Data/Information) กล่าวคือหน้าที่ในกลุ่มนี้กำหนดให้นายจ้างหน้าจัดให้มีมาตรการป้องกันความปลอดภัยทางกายภาพหรือสุขภาพ และไม่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในแง่ข้อมูล เช่น กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับ เครื่องจักร ปั้นจั่น และหม้อน้ำ พ.ศ. 2552 ข้อ 97 กำหนด หน้าที่ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมกับประเภทและชนิดของงาน เช่น งานเชื่อมหรือตัดชิ้นงานด้วยไฟฟ้า ก๊าซ หรือพลังงานอื่น ให้สวมกระบังหน้าลดแสงหรือแว่นตาลดแสง ฯลฯ ดังนั้น การปฏิบัติตามหน้าที่ซึ่งกำหนดโดยกฎหมายกลุ่มนี้จึงไม่มีการเก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลและไม่อยู่ภายใต้ขอบเขตบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

6.1.2 กลุ่มที่ 2 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนดว่าข้อมูลส่วนบุคคลคือข้อมูลที่ระบุตัวบุคคลได้ ดังนั้น หน้าที่ของนายจ้างบางประการจึงไม่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล เช่น กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2559 ข้อ 14 กำหนด หน้าที่ตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่างหรือเสียงภายในสถานประกอบกิจการ ดังนั้น การปฏิบัติตามหน้าที่ซึ่งกำหนดโดยกฎหมายกลุ่มนี้แม้ว่าเป็นการจัดทำรายงานและมีการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ไม่ใช่ข้อมูลส่วนบุคคล จึงไม่อยู่ภายใต้ขอบเขตบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 2 กลุ่มข้างต้น นายจ้างไม่ต้องขอความยินยอมหรืออ้างข้อยกเว้นความยินยอมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

6.2 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดหน้าที่แก่นายจ้างหลายประการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง ซึ่งโดยหลักแล้วต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล แต่มาตรา 26 (5) (ก) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กำหนดข้อยกเว้นว่าในการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ต้องขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล อย่างไรก็ตาม ไม่อาจสรุปเป็นการทั่วไป (Generalization) ว่าการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวจะสามารถอ้างข้อยกเว้นจากความยินยอมตามมาตรา 26 (5) (ค) ในทุกกรณี เพราะพระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ กำหนดหน้าที่หลายประการซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลในลักษณะแตกต่างกัน จึงสามารถจำแนกการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างเป็นสองกลุ่มที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล แต่อ้างอิงแนวทางกฎหมายแตกต่างกัน ดังนี้

6.2.1 กลุ่มที่ 1 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอันเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของลูกจ้าง อันเป็นข้อมูลที่อยู่ภายใต้มาตรา 26 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งต้องขอความยินยอมหรืออ้างข้อยกเว้นที่ระบุในมาตรานี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 26 (5) (ค) เห็นได้จากมาตรา 8 พระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ ให้นายจ้างบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยมีกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ. 2563 กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง ตามระยะเวลา โดยตรวจครั้งแรกภายในสามสิบวันนับแต่รับลูกจ้างเข้าทำงาน และจัดให้มีการตรวจสุขภาพลูกจ้างครั้งต่อไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือ ตามระยะเวลาอื่น เช่น กรณีเปลี่ยนงานที่มีปัจจัยเสี่ยงของลูกจ้างแตกต่างจากเดิมให้ตรวจภายในสามสิบวันนับแต่เปลี่ยนงาน โดยการตรวจต้องทำโดยแพทย์ที่มีคุณสมบัติตามที่กระทรวงสาธารณสุขรับรอง ซึ่งแพทย์จะบันทึกผลการตรวจสุขภาพและ ข้อ 6 กำหนดให้ นายจ้างจัดให้มีสมรรถภาพประจำตัวลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงและต้องบันทึกผลตรวจสุขภาพในสมุดนั้น ทุกครั้งที่มีการตรวจสุขภาพ ทั้งนี้ผลการตรวจของแพทย์และสมรรถภาพอาจทำเป็นรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

นอกจากนี้ พระราชบัญญัตินี้ยังให้อำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสุขภาพของลูกจ้าง ตามประเภทงานความเสี่ยง เช่น “กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริการ จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับที่อับอากาศ พ.ศ. 2562” ข้อ 18 กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีหนังสืออนุญาตให้ลูกจ้างทำงานในที่อับอากาศทุกครั้ง โดยหนังสือดังกล่าวต้องมีรายละเอียด เช่น วันเวลาในการทำงาน งานที่ลูกจ้างเข้าไปทำ ชื่อลูกจ้างที่อนุญาตให้เข้าไปทำงาน อันตรายที่ลูกจ้างอาจได้รับ ชื่อและลายมือชื่อผู้ขออนุญาต ผลการตรวจสุขภาพของลูกจ้างที่ทำงานในที่อับอากาศโดยมีใบรับรองแพทย์ นอกจากนี้ กฎกระทรวงฯ ข้อ 19 กำหนดให้นายจ้างเก็บหนังสืออนุญาตตามกฎกระทรวงฯ ข้อ 18 ณ สถานประกอบกิจการเพื่อให้พนักงานตรวจความปลอดภัยตรวจสอบได้ และ ปิดหรือแสดงสำเนาหนังสือดังกล่าวไว้บริเวณทางเข้าที่อับอากาศให้เห็นชัดเจนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน ดังนั้น การที่นายจ้างจัดทำ เก็บรักษา ปิดประกาศ และอาจส่งให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบซึ่งหนังสืออนุญาตอันมีข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว เป็นการเก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผย ข้อมูลระบุตัวลูกจ้าง และข้อมูลสุขภาพตามมาตรา 26 แต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายนี้ ซึ่งเข้าองค์ประกอบ “การจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับเวชศาสตร์ป้องกันหรืออาชีวเวชศาสตร์” ตามมาตรา 26 (5) (ก) นายจ้างจึงไม่ต้องขอความยินยอมจากลูกจ้าง

6.2.2 กลุ่มที่ 2 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดหน้าที่บางประการซึ่งไม่ได้ระบุชัดเจนว่าให้นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง แต่นายจ้างอาจมีแนวปฏิบัติที่ส่งผลให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งจำแนกเป็นสองกรณีย่อยคือ

6.2.2.1 แนวปฏิบัติของนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น กฎหมายกำหนดหน้าที่จัดฝึกอบรมให้ลูกจ้างตามหลักสูตรเกี่ยวกับความปลอดภัยตามตำแหน่งงาน ดังจะเห็นได้จาก กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับไฟฟ้า พ.ศ. 2558 กำหนดหน้าที่นายจ้างให้จัดฝึกอบรมลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้า แต่กฎหมายไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการรับส่งข้อมูลส่วนบุคคล ดังนั้นในทางปฏิบัติของการจัดอบรม นายจ้างอาจส่งข้อมูลลูกจ้างให้สถาบันจัดฝึกอบรมภายนอก รวมทั้งรับข้อมูลรายงานผลการฝึกอบรม กรณีนี้ตีความว่าแม้กฎหมายไม่ได้ระบุเจาะจงให้นายจ้างรับส่งข้อมูล แต่การกระทำดังกล่าวจำเป็นและเกี่ยวเนื่องกับหน้าที่นายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการฝึกอบรม จึงยังคงสามารถอ้างข้อยกเว้นมาตรา 26 (5) (ค) แต่หากแนวปฏิบัติของนายจ้างเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสุขภาพก็จะอยู่ภายใต้ข้อยกเว้นของความยินยอมตามมาตรา 24 (6)

6.2.2.2 แนวปฏิบัติของนายจ้างที่ไม่เกี่ยวเนื่องและไม่จำเป็นกับวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น กฎหมายกำหนด หน้าที่จัดให้ลูกจ้างฝึกซ้อมดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานประกอบการ เช่น “กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2555” กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ รวมทั้งส่งแผนการฝึกซ้อมและจัดทำรายงานผลการฝึกซ้อม โดยแบบการรายงานผลตามกฎหมายไม่ได้กำหนดให้กรอกข้อมูลระบุตัวลูกจ้าง แต่นายจ้างอาจดำเนินการต่างๆ ในทางปฏิบัติที่เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การถ่ายภาพการฝึกซ้อมหรือรายงานผลที่ปรากฏว่ามีข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 26 การดำเนินการเหล่านี้กฎหมายไม่ได้กำหนด และนายจ้างสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายในการฝึกซ้อมโดยไม่ต้องถ่ายภาพหรือนำคลิปไปเผยแพร่ จึงไม่เข้าข้อยกเว้นมาตรา 26 (5) (ค) แต่หากแนวปฏิบัติของนายจ้างดังกล่าวไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสุขภาพจะอยู่ภายใต้มาตรา 24 ซึ่งก็จะไม่เข้าข่ายของข้อยกเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายมาตรา 24 (6) อีกด้วย

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

7.1.1 ข้อเสนอแนะต่อผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ในการปรับปรุงแนวปฏิบัติ ระเบียบ นโยบายในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งมีข้อเสนอ ดังนี้

7.1.1.1 ปรับปรุงการแจ้งรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy notice) โดยไม่ระบุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อย่างกว้าง แต่ควรระบุจำแนกกลุ่มของกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ตามผลการศึกษาข้อ 1

7.1.1.2 ปรับปรุงการแจ้งรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy notice) โดยไม่ระบุอ้างข้อยกเว้น มาตรา 26 (5) (ค) เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อย่างกว้าง แต่ควรระบุจำแนกกลุ่มของกิจกรรมที่เข้าข่ายมาตรา 26 (5) (ค) ตามผลการศึกษาข้อ 2

7.1.1.3 ดำเนินการขอความยินยอมในกรณีที่นายจ้างกำหนดแนวปฏิบัติในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่ไม่จำเป็นหรือเกี่ยวข้องเนื่องกับการปฏิบัติหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ตามแนวทางผลการศึกษาคำ 2

7.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการปรับปรุงพัฒนากฎหมาย เนื่องจากพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีผลบังคับใช้ก่อน พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยในส่วนการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างหลายประการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีความชัดเจนหรือไม่ได้ระบุเจาะจงเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมใช้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง จึงมีข้อเสนอต่อฝ่ายนิติบัญญัติในการปรับปรุงกฎหมายในส่วนหน้าที่ของนายจ้างซึ่งในการปฏิบัติจะเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลให้มีความชัดเจน ส่งผลให้นายจ้างทราบถึงสิทธิและหน้าที่ว่าแนวปฏิบัติกรณีใดที่อยู่ภายใต้ขอบเขตของพระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ของผู้ประกอบการอาจเกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการ (Service provider) เช่น ผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายนอก ซึ่งบุคคลหรือนิติบุคคลเหล่านี้อาจทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างด้วย แต่การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตเฉพาะในส่วนการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบการเท่านั้น จึงควรทำการศึกษาต่อยอดในการวิเคราะห์การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้บริการดังกล่าว

7.2.2 เนื่องจากหน้าที่ของนายจ้างผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีหลายส่วน โดยในการวิจัยนี้มีขอบเขตศึกษาเฉพาะหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาฐานทางกฎหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ว่าจะต้องขอความยินยอมหรือเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 24 และ 26 จึงควรมีการศึกษาต่อไปเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของนายจ้างในการรักษาความปลอดภัย (Data security) ของข้อมูลลูกจ้างที่เก็บรวบรวมเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ

8. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้

9. รายการอ้างอิง

คมาริป ทองรวีวงศ์. (2564). หลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. สำนักพิมพ์นิติธรรม.

_____. (2564:1). ผลกระทบทางลบอันเกิดจากกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสหภาพยุโรปและพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15 (38), 42-56

_____. (2559). *การปฏิรูปกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน*. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

Alan, W. (1967). *Privacy and Freedom*. Atheneu.

Arendt, H. (1973). *The Human Condition*. University of Chicago Press.

Bloustein, E. (1984). *Privacy as an Aspect of Human Dignity*. “Philosophical Dimensions of privacy: An Anthology”, Schoeman, Ferdinand (ed.), (UK: Cambridge University Press.

Cate, H. (1995). “*The EU Data Protection Directive, Information Privacy, and the Public Interest*”. *Iowa Law Review*, 80 (1), 431-443.

Donnelly, J. (June 1982). “*Human Rights and Human Dignity*”. *The American Law Review*, 76(2), 303-316.

- Fromholz, M. (2000). "The European Union data privacy directive". *Berkeley technology law journal*, 15(1). 460-484.
- Information Commissioner's Office (ICO), UK (2018, 10 June). *Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR)*. <http://www.ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-Protection>.
- Kuner, C. (2018). *International Organizations and the EU General Data Protection Regulation*, *International Organizations Law Review*, 75 (2),780-798.
- Rubinfeld,J. (1989). "*The Right of Privacy*". *Harvard Law Review*, 102(4), 737- 807
- Schoeman, F. (1984). *Privacy: Philosophical Dimensions of literature*. "Philosophical Dimensions of privacy: An Anthology", Schoeman, Ferdinand (ed.), Cambridge University Press.
- Solove, D. (2006). "*A Taxonomy of Privacy*". *University of Pennsylvania Law Review*. 154(3), 477-560.
- Voss, W. (2017). First the GDPR, Now the Proposed ePrivacy Regulation. *Journal of Internet Law*. 21 (1), 3-11
- Warren D & Brandies D. (1890). "*The Right to Privacy*". *Harvard Law Review*, 4(5), 193-220.