

รายงานสืบเนื่อง

จากงานประชุมวิชาการระดับชาติ
พินุลสงครามวิจัย ประจำปี 2566



PROCEEDINGS 8

พินุลสงครามวิจัย

" การวิจัยและนวัตกรรมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน(SDGs) "

วันอังคารที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566

ณ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพินุลสงคราม(ส่วนทะเลแก้ว)



[http://conference.psrุ.ac.th/pbr2023/](http://conference.psrु.ac.th/pbr2023/)



สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพินุลสงคราม
156 หมู่ 5 ถนนเสด็จเมืองพินุลโลก
ตำบลพลาชัยชุมพล อำเภอเมือง จังหวัดพินุลโลก
รหัสไปรษณีย์ 65000



055-267-000 , 055-267-038



pibulresearch@psru.ac.th

**การคุ้มครองสิทธิในการให้ความยินยอมของลูกจ้างจากกรณีนายจ้างขอความยินยอมในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลชีวภาพเพื่อวัตถุประสงค์บันทึกเวลาและตรวจสอบการทำงาน**

**THE PROTECTION OF RIGHT TO CONSENT OF EMPLOYEE FOR PROCESSING OF PERSONAL DATA
UNDER PURPOSE OF RECORDING ATTENDANCE AND MONITORING OF WORK PERFORMANCE**

คณาธิป ทองรวีวงศ์

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

corresponding author e-mail: kanathip.tho@kbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิเคราะห์แนวปฏิบัติของนายจ้างเกี่ยวกับการบันทึกเวลาและตรวจสอบการทำงานที่ต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 2) ศึกษาวิเคราะห์การขอความยินยอมจากลูกจ้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพ เพื่อวัตถุประสงค์บันทึกเวลาทำงานและตรวจสอบการทำงาน ภายใต้กรอบหลักความยินยอมโดยอิสระ (Freely given consent) ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 3) จัดทำข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติแก่นายจ้างเพื่อดำเนินการขอความยินยอมจากลูกจ้างให้สอดคล้องกับหลักความยินยอมโดยอิสระตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์เนื้อหา เปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 กับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสหภาพยุโรป

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า 1) แนวปฏิบัติของนายจ้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลลูกจ้างเพื่อบันทึกเวลาและตรวจสอบการทำงานนำไปสู่การอ้างฐานทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันตามวิธีการและประเภทข้อมูล หากใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพ จะอยู่ภายใต้มาตรา 26 ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างต้องขอความยินยอม 2) แนวปฏิบัติของนายจ้างในการกำหนดให้ลูกจ้างใช้ข้อมูลชีวภาพเพื่อบันทึกเวลาทำงานโดยไม่มีทางเลือกอื่นไม่สอดคล้องกับหลักความเป็นอิสระ 3) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนวปฏิบัติของนายจ้างโดยเปลี่ยนวิธีการบันทึกเวลาหรือขอความยินยอมโดยจัดให้มีทางเลือกอื่นในการบันทึกเวลาทำงาน

คำสำคัญ: พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลส่วนบุคคล ความยินยอม ข้อมูลชีวภาพ ลูกจ้าง บันทึกเวลาทำงาน

Abstract

The objectives of this research are 1) Study and analyze the practices of employers regarding time recording and inspection of work requiring consent from employees under the Personal Data Protection Law. 2) Analyze the consent of employees for the collection of biometric data by employers for the purpose of recording work time and inspecting of work performance by using the framework of freely given consent designated by Personal Data Protection Law. 3) Propose recommendations for employers to obtain consent from employees in accordance with the principle of freely given consent according to the Personal Data Protection Law. 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) Employer's practice of collecting employee personal data for time recording and work monitoring leads to different legal basis pursuant to the Personal Data Protection Act

depending on method and type of data. In case of collecting biometric data, employer shall be subject to Section 26, which generally requires the employer's consent. 2) The employer's practice of requiring employers to provide biometric data to record working time without alternative is inconsistent with the principle of freely given consent. 3) The researcher therefore proposed the guidance for employer to adapt the method of recording time or obtaining consent by providing an alternative to record work time.

keywords: personal data protection act, personal data, biometric data, consent employee work, attendance record

บทนำ

ในเดือน พฤษภาคม ค.ศ. 2018 กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฉบับใหม่ของสหภาพยุโรป (General Data Protection Regulation หรือ GDPR) มีผลใช้บังคับแทนที่ กฎหมายเดิม (Directive 95/46/EC) ส่งผลกระทบต่อหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลระบุตัวตนของบุคคล (Personal data) ทั้งผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ กลางและย่อม ผู้เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Kuner, 2018) กฎหมายนี้มีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการคุ้มครองความเป็นอยู่ส่วนตัว (Right to privacy) แต่มีขอบเขตจำกัดเฉพาะในด้านข้อมูลของบุคคล (Solove, 2006) โดยแนวคิดและหลักการปรากฏในความตกลงระหว่างประเทศหลายฉบับ ในส่วนของประเทศไทย ก่อนปี พ.ศ. 2562 ไม่มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการเฉพาะ แต่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล เช่น กฎหมายคุ้มครองข้อมูลเฉพาะบางภาคส่วนของธุรกิจ เช่น ธุรกิจการเงิน อย่างไรก็ตามในเดือนกุมภาพันธ์ปี พ.ศ. 2562 สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ลงมติเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลก่อนการเลือกตั้งทั่วไปในเดือนมีนาคมเพียงไม่ถึงหนึ่งเดือนและประกาศในราชกิจจานุเบกษาในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2562 แม้ว่ากฎหมายนี้ร่างขึ้นโดยอาศัยตัวแบบของกฎหมายสหภาพยุโรปแต่ก็มีหลายประเด็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการในหลายแง่มุม เช่น การสร้างต้นทุนในการปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆให้สอดคล้องกับกฎหมาย (Compliance cost) (คนธธิป ทองรวีวงศ์, 2564) เนื่องจากกฎหมายนี้มีผลบังคับใช้ในเดือนมิถุนายน 2565 และยังไม่มีความพิพากษาหรือแนววินิจฉัย อีกทั้งตัวบทที่แปลจากกฎหมายสหภาพยุโรปในหลายมาตรายังมีความไม่ชัดเจน ซึ่งเมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 พบว่ากำหนดหลักการที่สำคัญสองส่วนที่อยู่บนแนวคิดแตกต่างกัน (คนธธิป ทองรวีวงศ์, 2564) คือ 1. กำหนดหน้าที่ให้ผู้ควบคุมข้อมูลต้องจัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัย ซึ่งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลหรือความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information security) 2. กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลต้องอ้างอิงฐานทางกฎหมาย (Legal or lawful basis of processing personal data) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานการคุ้มครองสิทธิของเจ้าของข้อมูล เช่น การขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล หรืออ้างอิงฐานทางกฎหมายอันเป็นข้อยกเว้นของความยินยอม สำหรับงานวิจัยนี้จะศึกษาหลักการส่วนที่สอง โดยศึกษาบริบทความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างอย่างไรก็ตาม ในบริบทนี้มีประเด็นทางกฎหมายหลายประการ เช่น การตีความสถานะลูกจ้างว่าจะมีสถานะอื่นนอกจากเจ้าของข้อมูลหรือไม่ เช่น การตีความว่าลูกจ้างเป็นผู้ประมวลผลข้อมูล (คนธธิป ทองรวีวงศ์, 2565) อย่างไรก็ตามในบทความนี้ศึกษากรณีที่ลูกจ้างมีสถานะเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Data subject) และ นายจ้างอยู่ในสถานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล (Data controller) นายจ้างจึงมีหน้าที่อ้างอิงฐานทางกฎหมาย โดยศึกษาเฉพาะในส่วนกิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลลายนิ้วมือ ภาพจำลองใบหน้า หรือม่านตา ที่กฎหมายเรียกว่า ข้อมูลชีวภาพ (Biometric) ตามมาตรา 26 ซึ่งมีประเด็นปัญหาที่สำคัญคือ 1. การบันทึกเวลาและตรวจสอบการทำงานต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 วางหลักว่าก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลต้องขอความยินยอมก่อนตามมาตรา 24 โดยมาตรานี้มีข้อยกเว้น เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการปฏิบัติตามสัญญาตามมาตรา 24 (3) ซึ่งอาจปรับใช้กับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อบันทึกเวลางาน อย่างไรก็ตาม หากข้อมูลที่เก็บรวบรวมนั้นเป็นข้อมูลชีวภาพ เช่น

ลายนิ้วมือ ม่านตา จะไม่อยู่ในขอบเขตมาตรา 24 เนื่องจากมีมาตรา 26 วางหลักเฉพาะว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพต้องขอความยินยอม โดยมาตรานี้มีข้อยกเว้นที่ไม่ต้องขอความยินยอมแต่เป็นข้อยกเว้นที่แตกต่างจากมาตรา 24 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่มีข้อยกเว้นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสัญญา อย่างไรก็ตาม กฎหมายไม่ได้กำหนดชัดเจนถึงกรณีการเก็บรวบรวมข้อมูลลูกจ้าง จึงนำไปสู่ประเด็นการตีความว่า ในการที่นายจ้างจะเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพเพื่อบันทึกเวลางานนั้น นายจ้างจะต้องขอความยินยอมหรือสามารถอ้างข้อยกเว้นข้อใดข้อหนึ่ง ตามมาตรา 26 และ 2. ในกรณีที่นายจ้างขอความยินยอมจากลูกจ้าง สอดคล้องกับหลักความยินยอมโดยอิสระหรือไม่ ทั้งนี้แม้ว่านายจ้างจะไม่อ้างข้อยกเว้น และขอความยินยอมจากลูกจ้างสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพเพื่อบันทึกเวลางานแล้ว ยังมีประเด็นทางกฎหมายที่ต้องวิเคราะห์ต่อไปว่าความยินยอมดังกล่าวสอดคล้องกับหลักความอิสระตามมาตรา 19 หรือไม่ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงศึกษาประเด็นดังกล่าวโดยวิเคราะห์เนื้อหาแนวทางตีความตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายสหภาพยุโรป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาวิเคราะห์แนวปฏิบัติของนายจ้างเกี่ยวกับการบันทึกเวลาและตรวจสอบการทำงานที่ต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
2. ศึกษาวิเคราะห์การความยินยอมจากลูกจ้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพ เพื่อวัตถุประสงค์บันทึกเวลางานและตรวจสอบการทำงาน ภายใต้องค์ประกอบของความยินยอมโดยอิสระ (Freely given consent) ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
3. จัดทำข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติแก่นายจ้างเพื่อดำเนินการขอความยินยอมจากลูกจ้างให้สอดคล้องกับหลักความยินยอมโดยอิสระตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดทฤษฎี

หัวข้อนี้จะทบทวนกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการให้ความยินยอมของเจ้าของข้อมูลอันเป็นพื้นฐานหลักการของ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ซึ่งมีหลักสำคัญสองส่วนที่อยู่บนแนวคิดแตกต่างกัน (คณาธิป ทองรวีวงศ์, 2564) คือ 1. กำหนดหน้าที่ให้ผู้ควบคุมข้อมูลต้องจัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัย ซึ่งอยู่บนแนวคิดความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลหรือความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information security) ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิเคราะห์ในบทความนี้ 2. กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลต้องอ้างอิง “ฐานทางกฎหมาย” (Legal or lawful basis of processing personal data) เช่น การขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล หรือการอ้างฐานอันเป็นข้อยกเว้นของความยินยอม หลักการส่วนนี้อยู่บนพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด “สิทธิในความเป็นส่วนตัว” (Right to privacy) ซึ่งจัดเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Arendt Hannah, 1973) กล่าวคือ เป็นสิทธิที่ติดตัวคนมาตั้งแต่กำเนิด จึงอยู่ในกลุ่มของสิทธิมนุษยชน (Jack Donnelly, 1982) บางตำราเรียกว่า สิทธิที่จะอยู่ตามลำพัง (Right to be let alone) กล่าวคือ ปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก (Warren D Samuel, Brandies D, 1890) แต่การพิจารณาในแง่ปราศจากการแทรกแซงหรือความลับอาจทำให้สิทธินี้กว้างเกินไป โดยเฉพาะในสภาพสังคมที่มีการติดต่อระหว่างบุคคล ทำให้การไม่ถูกแทรกแซงเป็นไปได้ยาก (Alan F Westin, 1967) ต่อมามีการพัฒนาแนวคิดว่าหมายถึง การจำกัดการเข้าถึงปัจเจกชนโดยบุคคลอื่น (Jed Rubenfield, 1989) ในทางวิชาการ สิทธิดังกล่าวยังคงมีความหมายและขอบเขตกว้าง (Schoeman, 1984) โดยจำแนกได้หลายมิติ รวมถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Solove Daniel, 2006) ตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา สิทธิในความเป็นส่วนตัวปรากฏในกฎหมายคอมมอนลอว์และกฎหมายอื่น เช่นกฎหมายลักษณะละเมิด (Bloustein Edward, 1984) เมื่อพิจารณาในระดับกฎหมายระหว่างประเทศ พบว่า กติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและการเมืองของสหประชาชาติ (International Covenant on Civil and Political Rights ค.ศ. 1966) รับรองสิทธินี้ไว้ในข้อ 17 สำหรับกฎหมายต่างประเทศที่กำหนดหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อหลายประเทศ ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสหภาพยุโรป (Directive 95/46/EC) ซึ่งมีผลผูกพันตามกฎหมายต่อประเทศสมาชิก

สหภาพยุโรป (Cate, F. H. , 1995) โดยหลักสำคัญประการหนึ่งของกฎหมายนี้คือ การวางเงื่อนไขการใช้ การเปิดเผย การโอน ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงข้อจำกัดด้านการโอนข้อมูลออกนอกประเทศ (Fromholz J.M., 2000) ต่อมา ค.ศ. 2018 กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฉบับใหม่ของสหภาพยุโรป (General Data Protection Regulation หรือ GDPR) มีผลใช้ บังคับแทนกฎหมายเดิม (Directive 95/46/EC) โดยมีหลักการสำคัญเช่นเดิมคือ การเก็บรวบรวมใช้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้อื่นต้องอ้างอิงฐานทางกฎหมาย ซึ่งโดยหลักต้องอาศัยฐานความยินยอม เว้นแต่เข้าองค์ประกอบฐานอื่นที่กฎหมาย กำหนด ในส่วนของประเทศไทย ในเดือนกุมภาพันธ์ปี พ.ศ. 2562 สภานิติบัญญัติแห่งชาติลงมติเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลก่อนการเลือกตั้งทั่วไปในเดือนมีนาคมเพียงไม่ถึงหนึ่งเดือนและประกาศในราชกิจจานุเบกษาในเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2562 กฎหมายนี้มีองค์ประกอบและโครงสร้างหลักตามตัวแบบกฎหมายสหภาพยุโรป ดังนั้น การคุ้มครอง สิทธิในการให้ความยินยอมของเจ้าของข้อมูลจึงมีหลักการเฉพาะตามพระราชบัญญัติดังกล่าว

วิธีดำเนินการวิจัย

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

1. ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ประกอบด้วยเอกสาร 3 กลุ่มคือ (1) วรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีทางกฎหมาย เกี่ยวกับการยินยอมในข้อมูลส่วนบุคคล จากงานวิชาการ งานวิจัย บทความวิชาการ (2) ตัวบทกฎหมาย ศึกษาข้อมูลจากตัว บทกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายสหภาพยุโรป รวมถึงศึกษาเนื้อหาของแนวปฏิบัติของ หน่วยงานกำกับหรือบังคับใช้กฎหมาย (3) วรรณกรรมทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความยินยอมจากงานวิจัย บทความ วิชาการ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลมาจากแหล่งเอกสาร หอสมุด ในส่วนของแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เก็บรวบรวมจาก เว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบัญญัติและตีความกฎหมาย เช่น เว็บไซต์สหภาพยุโรป คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคลสหราชอาณาจักร เว็บไซต์ของสถาบันการศึกษารัฐบาลวิจัยออนไลน์ต่างประเทศ เช่น SpingerLink , EBSCO, ProQuest เป็นต้น

3. การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันที่มาจากแหล่งต่างกัน รวมทั้งรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันจากบุคคลหลายคน กล่าวคือ รวบรวมงานวิชาการ ของนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษา ประเด็นความยินยอมในกรอบกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) นำบทกฎหมายไทยและยุโรปมาวิเคราะห์ เนื้อหาเชิงเปรียบเทียบ (Comparative analysis) ประกอบกับ ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาวรรณกรรมทางกฎหมายเกี่ยวกับ ประเด็นการตีความหลักความยินยอมและข้อยกเว้นตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและแนวทางปรับใช้กับกรณี การ เก็บรวบรวมข้อมูลลูกจ้างเพื่อบันทึกเวลางาน การศึกษาวิจัยนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ตีความเนื้อหาตัวบทกฎหมายโดยไม่ได้ใช้วิธี เชิงปริมาณและสถิติ

ผลการวิจัย

1. นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลลูกจ้างเพื่อวัตถุประสงค์ในการบันทึกเวลางานและตรวจสอบการทำงานของ ลูกจ้าง มีความเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่เนื่องจากแนวปฏิบัติของนายจ้างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน ส่งผลในการอ้างอิงฐานทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ตามวิธีการและประเภทข้อมูล ประกอบกับการที่พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมาตรา 24 และ มาตรา 26 วาง หลักเกี่ยวกับการขอความยินยอมก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลและข้อยกเว้นโดยไม่ได้ระบุเฉพาะถึงกรณีความสัมพันธ์ระหว่าง

นายจ้างและลูกจ้าง จึงทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการบางราย มีแนวปฏิบัติเพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัตินี้แตกต่างกันไป เช่น (1) นายจ้างใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปเพื่อบันทึกเวลางาน เช่น ใช้บัตรอิเล็กทรอนิกส์ลงเวลาด้วยการสแกนเข้าออก กรณีเช่นนี้สามารถอ้างฐานการปฏิบัติตามสัญญามาตรา 24 (3) เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างและอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง (2) นายจ้างใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพ เช่น ติดตั้งเครื่องสแกนลายนิ้วมือและ/หรือภาพจำลองใบหน้า จะไม่อยู่ภายใต้มาตรา 24 โดยต้องพิจารณาหลักการและข้อยกเว้นตามอยู่มาตรา 26 ซึ่งไม่ได้กำหนดข้อยกเว้นสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อบันทึกเวลางานหรือปฏิบัติตามสัญญาจ้าง อีกทั้งไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพของลูกจ้างเพื่อบันทึกเวลางาน ทำให้นายจ้างต้องขอความยินยอม

2. ในกรณีนายจ้างขอความยินยอมจากลูกจ้างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพสำหรับการบันทึกเวลางานนั้น ต้องพิจารณาความชอบด้วยกฎหมายตามหลักความยินยอมโดยอิสระด้วย ซึ่งผลการศึกษาเปรียบเทียบพบว่ากฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของไทยและของสหภาพยุโรปมีหลักความยินยอมโดยอิสระ เมื่อนำเกณฑ์ความไม่สมดุลเชิงอำนาจต่อรองและเกณฑ์ผลกระทบทางลบมาวิเคราะห์ พบว่า แนวปฏิบัติของนายจ้างในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ คำสั่ง ให้ลูกจ้างใช้ข้อมูลชีวภาพเพื่อบันทึกเวลางานโดยไม่มีทางเลือกอื่น แม้จะขอความยินยอมแต่เกิดจากสภาพความไม่เท่าเทียมเชิงอำนาจต่อรองและอาจเกิดผลกระทบทางลบหากไม่ยินยอม ความยินยอมที่ได้จึงไม่สอดคล้องกับหลักความเป็นอิสระ

3. จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวปฏิบัติในการดำเนินการของนายจ้างสถานประกอบการต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย เช่น ใช้วิธีการอื่นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การบันทึกเวลางานโดยไม่เก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพ หรือ การปรับแนวทางการขอความยินยอมเพื่อให้สอดคล้องกับหลักความยินยอมโดยอิสระ

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาหลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า มาตราที่เกี่ยวข้องกับฐานทางกฎหมายคือมาตรา 24 และ มาตรา 26 โดยทั้งสองมาตรามีข้อเปรียบเทียบความคล้ายคลึงและความแตกต่างดังนี้

-หลักการที่คล้ายคลึงกัน มาตรา 24 และมาตรา 26 กำหนดหลักการห้ามเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่นเว้นแต่จะได้รับความยินยอม รวมทั้งกำหนดข้อยกเว้นตามอนุมาตราย่อย

-หลักการที่แตกต่างที่สำคัญมีสองประการคือ (1) มาตรา 24 ใช้กับการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปตามนิยามมาตรา 6 กล่าวคือ ข้อมูลที่ระบุตัวบุคคลได้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยไม่เข้าข่ายข้อมูลที่ระบุในมาตรา 26 อย่างไรก็ตามมาตรา 26 ใช้กับการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลชนิดพิเศษที่ระบุเจาะจงไว้โดยอาจเรียกว่าข้อมูลละเอียดอ่อน (Sensitive personal data) เช่น เชื้อชาติ ศาสนา สุขภาพ ข้อมูลชีวภาพ ฯลฯ (2) มาตรา 24 กำหนดข้อยกเว้นของความยินยอม ในการดำเนินการตามความสัมพันธ์ของเอกชน เช่น การปฏิบัติตามสัญญาในมาตรา 24 (3) และเพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลตามมาตรา 24 (5) อย่างไรก็ตาม ข้อยกเว้นของความยินยอมตามมาตรา 26 แตกต่างจากมาตรา 24 โดยไม่มีข้อยกเว้นเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามสัญญา สำหรับข้อยกเว้นของมาตรานี้ส่วนใหญ่เป็นการอ้างประโยชน์สาธารณะ และการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยในส่วนที่อาจเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็คือการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างตามมาตรา 26 (5)

เมื่อพิจารณากรณีของนายจ้างที่เก็บรวบรวมข้อมูลลูกจ้างเพื่อบันทึกเวลาและตรวจสอบการทำงาน พบว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์นี้มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งโดยหลักแล้วเข้าข้อยกเว้นที่ไม่ต้องขอความยินยอม คือ ฐานการปฏิบัติตามสัญญาในมาตรา 24 (3) รวมทั้งอาจอ้างว่าเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการของนายจ้างตามมาตรา 24 (5) อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกำหนดหลักการขอความยินยอมก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลและข้อยกเว้นโดยไม่ได้ระบุเฉพาะถึงกรณีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการบางราย มีแนวปฏิบัติเพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัตินี้แตกต่างกันไป

นอกจากนั้น แนวปฏิบัติของนายจ้างเกี่ยวกับการบันทึกเวลาและตรวจสอบการทำงานแตกต่างกันในแง่ของวิธีการและประเภทข้อมูลที่เก็บรวบรวม อันส่งผลให้การอ้างฐานทางกฎหมายแตกต่างกันด้วย โดยจำแนกได้สองกรณีคือ

(1) นายจ้างกำหนดแนวปฏิบัติในการบันทึกเวลางานโดยเก็บรวบรวม ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปเช่น ให้ลงลายมือชื่อใช้บัตรสมาร์ตการ์ด ฯลฯ เมื่อข้อมูลที่เก็บรวบรวมไม่อยู่ในขอบเขตข้อมูลตามมาตรา 26 แล้วจะอยู่ภายใต้หลักของมาตรา 24 ซึ่งกรณีนี้สามารถเข้าองค์ประกอบมาตรา 24 (3) กล่าวคือ การปฏิบัติตามสัญญาจ้างที่ผู้จ้างที่เป็นเจ้าของข้อมูล เนื่องจากการดำเนินการดังกล่าวเกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างจึงไม่ต้องขอความยินยอมจากลูกจ้าง

(2) นายจ้างกำหนดแนวปฏิบัติในการบันทึกเวลางานด้วย ลายนิ้วมือ ภาพจำลองใบหน้า(Face scan, Facial recognition) หรือ ม่านตา เหล่านี้จัดเป็น ข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรา 26 ของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ที่เรียกว่า “ข้อมูลชีวภาพ” (Biometrics) จึงไม่เข้าข่ายมาตรา 24 และต้องพิจารณาฐานทางกฎหมายที่ระบุในมาตรา 26 ซึ่งพบว่า ข้อยกเว้นที่กำหนดตามมาตรา 26 (1)-(5) ไม่ได้กำหนดข้อยกเว้นการปฏิบัติตามสัญญาไว้ดังเช่นมาตรา 24 (3) รวมทั้งไม่มีข้อยกเว้นเกี่ยวกับประโยชน์โดยชอบของนายจ้างตามมาตรา 24 (5) สำหรับข้อยกเว้นที่อาจเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานคือมาตรา 26 (5) คือการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งมีการระบุถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาหลักการของกฎหมายในกลุ่มแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติประกันสังคม ไม่พบหลักการกำหนดให้นายจ้างต้องเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพของลูกจ้าง การเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพเพื่อบันทึกเวลางานจึงไม่เข้าองค์ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้นายจ้างไม่สามารถอาศัยข้อยกเว้นเฉพาะของมาตรา 26 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลลายนิ้วมือหรือภาพจำลองใบหน้าในการบันทึกเวลางาน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของมาตรา 26 นายจ้างจึงอาจต้องปรับแนวปฏิบัติเป็นการขอความยินยอม แต่ก็ยังมีประเด็นต่อไปว่า ความยินยอมนั้นสอดคล้องกับหลักความอิสระตามมาตรา 19 หรือไม่ ซึ่งนำไปสู่ประเด็นการศึกษาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 ของการวิจัยนี้

2. ในกรณีนายจ้างขอความยินยอมจากลูกจ้างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพสำหรับการบันทึกเวลางานมีประเด็นว่า ความยินยอมสอดคล้องกับเงื่อนไขของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายพบว่า องค์ประกอบสำคัญคือ ความยินยอมโดยอิสระ (Freely given consent) ซึ่งปรากฏในกฎหมายไทย มาตรา 19 วรรคสี่ว่า “ในการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลต้องคำนึงอย่างถึงที่สุดในความเป็นอิสระของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการให้ความยินยอม...” องค์ประกอบนี้เป็นเช่นเดียวกับกฎหมายสหภาพยุโรป (GDPR, recital 32 and 43) อย่างไรก็ตาม กฎหมายไทยไม่ได้กำหนดเกณฑ์พิจารณาความเป็นอิสระ ในขณะที่กฎหมายสหภาพยุโรปกำหนดเกณฑ์สำคัญสองประการคือ ความไม่สมดุลของอำนาจต่อรอง และ ผลกระทบทางลบจากการไม่ยินยอม (คณาธิป ทองรวีวงศ์, 2564) โดยผู้วิจัยจะนำเกณฑ์ทั้งสองประการมาวิเคราะห์ความยินยอมของลูกจ้างเพื่อให้นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพสำหรับบันทึกเวลางาน โดยแยกตามเกณฑ์ดังนี้

2.1 เกณฑ์ความไม่สมดุลเชิงอำนาจต่อรอง (Imbalance of power) ปรากฏในกฎหมายสหภาพยุโรป (GDPR, recital 43) กล่าวคือ หากเจ้าของข้อมูลและผู้ควบคุมข้อมูลอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่มีอำนาจต่อรองไม่เท่าเทียมกันจะส่งผลให้ความยินยอมที่ได้รับจากความสัมพันธ์เช่นนี้ไม่สอดคล้องกับหลักความอิสระ (Article 29 Working party of The European Union, 2011:12) โดยการศึกษากฎหมายสหภาพยุโรปยกตัวอย่าง กรณีผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเป็นหน่วยงานรัฐ (Public authority) และเจ้าของข้อมูลเป็นประชาชน กับ กรณีผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลเป็นนายจ้างและเจ้าของข้อมูลเป็นลูกจ้าง (European Data Protection Board, 2021)

เมื่อนำเกณฑ์นี้มาวิเคราะห์กรณีการเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพลูกจ้างเพื่อบันทึกเวลางานและตรวจสอบการทำงานพบว่า ในกรณีทั่วไปของแนวปฏิบัติที่นายจ้างกำหนดวิธีการบันทึกเวลา จะเป็นการกำหนดให้ใช้วิธีการเดียวกันทั้งองค์กรหรือเป็นระเบียบข้อปฏิบัติของลูกจ้าง สำหรับข้อมูลชีวภาพ อาจกำหนดให้เก็บรวบรวมลายนิ้วมืออย่างเดียวหรือลายนิ้วมือร่วมกับข้อมูลชีวภาพอื่น เช่น ภาพจำลองใบหน้า ม่านตา กรณีเช่นนี้แสดงถึงสถานะอำนาจต่อรองของนายจ้างที่เหนือกว่าลูกจ้างที่

เป็นเจ้าของข้อมูล เพราะนายจ้างเป็นผู้ตัดสินใจเลือกวิธีการและประเภทข้อมูลที่จะเก็บรวบรวม ในลักษณะของคำสั่งหรือระเบียบ แม้จะขอความยินยอมแต่ความยินยอมที่ได้เกิดจากสภาพความสัมพันธ์ที่ฝ่ายนายจ้างอยู่ในสถานะมีอำนาจต่อรองเหนือกว่า ความยินยอมเช่นนี้จึงไม่สอดคล้องกับหลักความเป็นอิสระ อย่างไรก็ตาม ไม่อาจสรุปได้ทุกกรณีว่าเมื่อนายจ้างขอความยินยอมจากลูกจ้างจะขัดต่อหลักความเป็นอิสระ เพราะเกณฑ์อำนาจต่อรองต้องพิจารณาประกอบกับเกณฑ์ประการที่สองด้วย

2.2 เกณฑ์ผลกระทบทางลบจากการไม่ยินยอมให้เก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์นี้มีหลักการว่าความยินยอมจะสอดคล้องกับหลักความเป็นอิสระต้องอยู่บนพื้นฐานการมีทางเลือกที่แท้จริง (Real choice) (Article 29 Working party of The European Union, 2011) หากเจ้าของข้อมูลต้องยอมทน (Endure) กับผลกระทบทางลบ (Negative consequences) อันอาจเกิดขึ้นหากไม่ยินยอมจะถือว่าเกิดผลกระทบทางลบ ซึ่งมีหลายมิติ เช่น การข่มขู่ บังคับ กีดกัน ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คุณภาพหรือการบริการที่ลดลง (Downgrade) (European Data Protection Board, 2021)

เมื่อนำเกณฑ์นี้มาวิเคราะห์กรณีการเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพลูกจ้างเพื่อบันทึกเวลาและตรวจสอบการทำงาน จะเห็นได้ว่า แนวปฏิบัติที่นายจ้างกำหนดวิธีการบันทึกเวลาโดยใช้ข้อมูลชีวภาพ ที่กำหนดในลักษณะคำสั่ง ระเบียบ นโยบาย แต่มีการขอความยินยอมโดยอ้างกฎหมายควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลนั้น หากตามสภาพข้อเท็จจริงปรากฏว่าไม่มีทางเลือกอื่นให้ลูกจ้างที่ไม่ยินยอมได้เลือกเพื่อบันทึกเวลา ก็ถือว่าการไม่ยินยอมส่งผลกระทบทางลบ เช่น การไม่สามารถทำงานต่อไปได้ หรือการถูกดำเนินการทางวินัยหรือเลิกจ้าง หรือ ความกดดันทำให้ต้องลาออกไปเอง ดังนั้น ความยินยอมที่ได้มาในสถานการณ์เช่นนี้ จึงไม่สอดคล้องกับหลักความยินยอมโดยอิสระ

สรุปผลการวิจัย

แนวปฏิบัติของนายจ้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลลูกจ้างเพื่อบันทึกเวลาและตรวจสอบการทำงานนำไปสู่การอ้างฐานทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันตามวิธีการและประเภทข้อมูล หากใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพ จะอยู่ภายใต้มาตรา 26 ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างต้องขอความยินยอมจากลูกจ้าง

เมื่อนำเกณฑ์ความไม่สมดุลเชิงอำนาจต่อรองและเกณฑ์ผลกระทบทางลบมาวิเคราะห์ พบว่า แนวปฏิบัติของนายจ้างในการกำหนดให้ลูกจ้างใช้ข้อมูลชีวภาพเพื่อบันทึกเวลาโดยไม่มีทางเลือกอื่นไม่สอดคล้องกับหลักความเป็นอิสระ

ข้อเสนอแนะ

1. นายจ้างปรับปรุงแนวปฏิบัติ ระเบียบ นโยบายเกี่ยวกับการบันทึกเวลาและตรวจสอบการทำงาน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอื่นที่มีใช้ข้อมูลชีวภาพหรือข้อมูลตามมาตรา 26 ของลูกจ้าง เช่น ใช้การบันทึกข้อมูลโดยบัตรอิเล็กทรอนิกส์ ใช้บันทึกข้อมูลจากบัตรประจำตัวพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้นายจ้างเข้าช้อยกเว้นที่ไม่ต้องขอความยินยอม เช่น การปฏิบัติตามสัญญาจ้างตามมาตรา 24 (3)

2. สำหรับนายจ้างที่ยังคงใช้นโยบายเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพเพื่อบันทึกเวลาและตรวจสอบการทำงาน มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักความเป็นอิสระ เช่น การจัดให้มีทางเลือกอื่นเพื่อบันทึกเวลาสำหรับลูกจ้างที่ไม่ยินยอมให้เก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพ ซึ่งเป็นการลดผลกระทบทางลบอันเกิดจากการไม่ยินยอม แนวปฏิบัติของนายจ้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลลูกจ้างเพื่อบันทึกเวลาและตรวจสอบการทำงานนำไปสู่การอ้างฐานทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันตามวิธีการและประเภทข้อมูล หากใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลชีวภาพ จะอยู่ภายใต้มาตรา 26 ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างต้องขอความยินยอมจากลูกจ้าง

3. องค์กร/หน่วยงานที่สามารถดำเนินงานวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ (1) สมาคมและองค์กรเกี่ยวกับนายจ้าง-ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สภาองค์กรนายจ้าง เพื่อประกอบการเสนอแก้ไขหรือปรับปรุงแนวปฏิบัติของสถานประกอบการ (2) สถาบันการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิจัยด้านกฎหมายแรงงานและกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- คณาธิป ทองรวีวงศ์. (2564). *หลักกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- คณาธิป ทองรวีวงศ์. (2564). ผลกระทบทางลบอันเกิดจากกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสหภาพยุโรปและพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 15(38). มกราคม-กุมภาพันธ์ 2564. น 42-56.
- คณาธิป ทองรวีวงศ์. (2565). *การคุ้มครองลูกจ้างจากความรับผิดในฐานะผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล : ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสหภาพยุโรปและพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562*. รายงานสืบเนื่อง การประชุมวิชาการระดับชาติทางศิลปศาสตร์ประยุกต์ ครั้งที่ 11 (The 11th National Conference on Applied Liberal Arts NCAA2022). มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Alan F., Westin. (1967). *Privacy and Freedom*. New York: Atheneu.
- Arendt Hannah. (1973). *The Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Article 29 Working party of The European Union. (2011). *Opinion 15/2011 on the definition of consent*. (Online) Retrieved November 15 2020. from <https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/>.
- Article 29 Working party of The European Union. (2018). *Guidelines on consent under Regulation 2016/679*. (Online) Retrieved November 15 2020 from <https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/>.
- Bloustein Edward. (1984). *Privacy as an Aspect of Human Dignity*. "Philosophical Dimensions of privacy: An Anthology". Schoeman. Ferdinand (ed.). UK: Cambridge University Press.
- Cate F. H. (1995). "The EU Data Protection Directive. Information Privacy and the Public Interest". *Iowa L. Rev*, 80. 431 - 443.
- European Data Protection Board (EDPB). (2021). Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR. Version 2.0. 7 July 2021. pp 25-26
- Fromholz, J. M. (2000). "The European Union data privacy directive". *Berkeley technology law journal*, 15(1) : 460 - 484. *Hall Law Review*, 47,4(2). Pp 512-535.
- Information Commissioner's Office (ICO), UK. (2018). Guide to the General Data Protection Regulation (GDPR) (Online) Retrieved November 12 2020. from www.ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection.
- Jack Donnelly. (1982). "Human Rights and Human Dignity". *The American Law Review*, 76(2), 303-316.
- Jed Rubenfield. (1989). "The Right of Privacy". *Harvard Law Review*, 102(4), 737-807. *Journal of Communication & Strategy*, 97, 1st quarter. p. 41-58.
- Kuner, Christopher. (2018). International Organizations and the EU General Data Protection Regulation. *International Organisations Law Review*, 75. pp780-798.

Schoeman. (1984). *Ferdinand, Privacy: Philosophical Dimensions of literature*. “Philosophical Dimensions of privacy: An Anthology”. Schoeman Ferdinand (ed.). UK: Cambridge University Press.

Solove Daniel. (2006). “A Taxonomy of Privacy”. *University of Pennsylvania Law Review*. 154(3), 477 - 560.

Warren D Samuel, Brandies D. (1890). “The Right to Privacy”. *Harvard Law Review*, 4(5), 193 - 220.