



HR จะทำอะไร ? กรณีมีบริษัทตรวจประวัติ มาขอข้อมูลพนักงาน ที่ลาออกไปแล้ว



ผู้เขียน อ.ดิศกุล ถือกกล้า

ในการคัดเลือกสรรหาพนักงานในปัจจุบัน
องค์กรได้ใช้เครื่องมือและแนวทางหลายอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูล
มาประกอบการพิจารณาเพื่อให้มั่นใจได้ว่า องค์กรได้คัดกรอง
คัดเลือกคนที่มีความเหมาะสมที่สุด มีคุณสมบัติที่ถูกต้อง
เป็นทั้งคนดี คนเก่งในแบบที่องค์กรต้องการ

เครื่องมือหนึ่งที่มีการปรับใช้กับในเกือบทุกองค์กร คือ
การตรวจสอบประวัติการทำงานย้อนหลังในที่ทำงานเดิมของ
ผู้สมัครงาน ซึ่งมีทั้งหน่วยงาน HR ขององค์กรที่ทำการ
คัดเลือกสรรหาพนักงานดำเนินการเอง และมีทั้งองค์กรที่
คัดเลือกสรรหาว่าจ้างให้บริษัทข้างนอกช่วยตรวจสอบประวัติ
ให้กับพนักงาน

ในบทบาทของ DPO ผมเคยให้ความเห็นต่อหน่วยงาน
HR ที่ได้รับคำร้องขอจากบริษัทตรวจสอบประวัติที่มีลักษณะ
เป็นข้อมูลส่วนบุคคลว่า ควรจะดำเนินการอย่างไรจากการที่
มีบริษัทตรวจสอบประวัติพนักงานส่งอีเมลและโทรศัพท์มา
ตรวจสอบประวัติพนักงานที่ลาออกไปแล้วท่านหนึ่งตามที่
ลูกค้าที่กำลังเตรียมการจ้างงานพนักงานท่านนี้แจ้งมา ผมจึง
ขอแนะแนวทางที่ได้ดำเนินการไปมาแบ่งปันประสบการณ์ดังนี้
ครับ



ขั้นตอนแรก HR ตรวจสอบรายละเอียดว่า บริษัทตรวจสอบประวัตินั้นได้ขอข้อมูลอะไรไป

เพื่อจะได้ทราบว่า การขอตรวจสอบประวัตินั้น
มีการขอให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว
อยู่ด้วยหรือไม่ หรือมีเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป เพราะ
การดำเนินการขั้นต่อไปจะมีรายละเอียดที่แตกต่างกันอยู่บ้าง





**ขั้นตอนที่สอง HR ตรวจสอบว่า การขอเก็บรวบรวมของ
ต้นทางทั้งสองบริษัทคือ บริษัทที่คัดเลือกสรรหาพนักงาน และบริษัท
ที่ถูกว่าจ้างให้ช่วยตรวจสอบประวัติผู้สมัครงาน ทำถูกต้องตาม PDPA
หรือไม่**

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล
จะต้องแจ้ง Privacy Notice แก่ผู้สมัครงานหากเก็บข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป
หรือทำหนังสือขอความยินยอมจากผู้สมัครงานหากมีการเก็บข้อมูล
ส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว โดยต้องแจ้งหรือขอความยินยอมใน “ขณะ” หรือ
“ก่อน” การเก็บรวบรวม

ดังนั้น HR ก็จะต้องสอบถามบริษัทตรวจสอบประวัติว่า บริษัทลูกค้า
ที่ทำการคัดเลือกพนักงานได้มีการแจ้ง Privacy Notice ไว้แล้วหรือไม่ และ
หากมีการขอข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวจากผู้สมัครที่เป็นเจ้าของ
ข้อมูลส่วนบุคคล ได้มีการขอความยินยอมแล้วหรือไม่ โดยขอให้บริษัท
ตรวจสอบประวัติส่งสำเนา Privacy Notice และหนังสือขอความยินยอม
มาให้ HR ได้สอบทาน

เหตุผลที่ HR จะต้องสอบทานดังข้างต้นก็เพราะผู้สมัครที่เป็นเจ้าของ
ข้อมูลส่วนบุคคลได้พ้นสภาพพนักงานไปแล้ว เป็นบุคคลภายนอกที่บริษัทเดิม
จะเปิดเผยข้อมูลให้กับบุคคลภายนอกไม่ได้ หากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล
ไม่ยินยอม แต่บริษัทเดิมเปิดเผยออกไปก็มีความผิดทางอาญาต้องระวาง
โทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 500,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



**ขั้นตอนที่สาม พิจารณาดัดสินใจว่าควรให้
ข้อมูลหรือไม่**

เมื่อได้ข้อมูลดังขั้นตอนที่สองมาแล้ว ให้ HR
พิจารณาว่า Privacy Notice และหนังสือขอความยินยอม
นั้นมีเนื้อหาที่ครบถ้วนถูกต้องตาม PDPA หรือไม่ หากมี
DPO ควรปรึกษา DPO เพื่อให้ได้รายละเอียดที่ครบถ้วน

ถ้าครบถ้วนก็เปิดเผยข้อมูลตามที่ร้องขอ พร้อม
บันทึกรายละเอียดการเปิดเผยข้อมูลเอาไว้

ถ้าไม่ครบถ้วนถูกต้องตาม PDPA แล้ว HR
ควรปฏิเสธการให้ข้อมูลเพื่อปิดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น
จากการเปิดเผยข้อมูลอย่างไม่ถูกต้อง

ซึ่งกรณีของตนเองในบทบาทของ DPO ผมได้แจ้ง
หน่วยงาน HR ไม่ให้แจ้งเปิดเผยข้อมูลต่อบริษัทตรวจสอบ
ประวัติ เพราะหนังสือขอความยินยอมที่บริษัทตรวจสอบ
ประวัติพนักงานให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลลงนามยินยอม
ไม่ได้มีเนื้อหาที่ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ใน PDPA ซึ่งจะ
ทำให้การเปิดเผยข้อมูลของเรามีความเสี่ยงที่จะเกิดการ
คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้



**ถ้าไม่ครบถ้วนถูกต้องตาม PDPA แล้ว HR ควรปฏิเสธการให้ข้อมูล
เพื่อปิดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการเปิดเผยข้อมูลอย่างไม่ถูกต้อง**