

Personal Data Protection, Preventive Measurement, Strategies for Consent and Due Process of Law, 2020

พ.ร.บ.ข้อมูลส่วนบุคคล (ลูกจ้าง ลูกค้า) พ.ร.บ.มั่นคงไซเบอร์ และสัญญาที่มีผลทางกฎหมาย

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการให้ความยินยอม และสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล อย่างไร? (มีตัวอย่าง)

- พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จะส่งผลกระทบต่อเห็นได้ชัดอย่างไร?

โดยเฉพาะกับผู้ประกอบการ ?

- โพสต์ต้องห้ามที่ Admin เจ้าของกิจการ และบริษัทพึงระวัง
- ผู้เก็บข้อมูลส่วนบุคคล ต้อง บริหารจัดการอย่างไร ตามกฎหมาย
- พ.ร.บ.จึงมีผลกำหนดให้ทุกบริษัททุกองค์กรต้องมี ผู้ควบคุม (Data Controller), ผู้ประมวลผล (Data processing) ดังนั้น

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

With over 30 years of experience in his practice area, he has successfully represented clients in numerous cases before the Court. He obtained LL.B (Honors) from Ramkhamhaeng University, Graduate Diploma In Business, Law LL.M (Business and IP Law) From Thammasat University and also Diploma In U.S. Business Law from Michigan Campus, U.S.A.

ประโยชน์ที่ได้รับและประเด็นเด่นสัมมนา

พ.ร.บ.ข้อมูลส่วนบุคคล พ.ร.บ.มั่นคงไซเบอร์ และ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อการบริหารงานปี 2563

- หน้าที่ และความรับผิดชอบของ HR นายจ้าง ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (HR Duties and Responsibilities)
- ความรับผิดชอบ HR + HR Manager /IT ในฐานะ ผู้แทนนิติบุคคล ภายใต้ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูล (ลูกจ้าง ลูกค้า) ฯ
- หน้าที่และความรับผิดชอบ Chief Information Officer (CIO) / IT Manager และองค์กร ในฐานะ “ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล” (Data Controller) ตาม กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล : จัดเก็บ-ใช้-เปิดเผย ความยินยอม (Consent)
- **นโยบายคุ้มครองลูกจ้าง / ลูกค้า + หนังสือขอความยินยอมลูกจ้าง / ลูกค้า ในการ จัดเก็บ-ใช้-เปิดเผยข้อมูล : ร่างนโยบายฯ อย่างไร ให้ครอบคลุมการกระทำผิดของลูกจ้าง จากการใช้โซเชียลมีเดีย Facebook, Line ฯลฯ**
- นโยบายการตรวจสอบการใช้งานอินเทอร์เน็ต / คอมพิวเตอร์คอมพิวเตอร์ ของลูกจ้าง (Employee Computer / Internet Monitoring Policy) : ความเชื่อมโยง พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์ฯ ระเบียบข้อบังคับการทำงาน พ.ร.บ.แรงงาน และ พ.ร.บ.ข้อมูลฯ
- HR กักับการใช้ Computer & Internet Usage Policy เพื่อลดความเสี่ยงทางแพ่ง และอาญา (จำคุก) ตาม พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์, พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, พ.ร.บ.มั่นคงไซเบอร์ และ พ.ร.บ.ความลับทางการค้า
- HR กับบทบาทการจัดเตรียม “สัญญาจ้าง + ข้อบังคับ + เอกสารงานบุคคล” ให้สอดคล้องกับ กม.คุ้มครองข้อมูลฯ
- เทคนิคปรับใช้ พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์ฯ เพื่อเจรจาต่อรอง การเลิกจ้าง / ค่าชดเชย ลูกจ้างที่กระทำผิดทางดิจิทัล
- ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (ม.11/1) ฟ้องร้องตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ
- ข้อปฏิบัติ IT ตาม กฎหมายคุ้มครองข้อมูลฯ เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูลละเอียดอ่อน (Sensitive Data) ของลูกจ้าง ส่งหรือโอน ข้อมูลส่วนบุคคลไปยังต่างประเทศ บริษัทในเครือในต่างประเทศ เปิดเผย ความลับ ข้อมูลนายจ้าง (Non-Disclosure / Confidentiality Agreement)
- เทคนิคการป้องกันการโจรกรรมทางคอมฯ กับความสำคัญของ พ.ร.บ.การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ มาตรการป้องกันตามกฎหมาย (Legal measurement)
- **กลยุทธ์การตลาดออนไลน์ที่ Admin เจ้าของกิจการ และบริษัทต้องระวังไม่ให้ เป็นการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติ**
- **การจัดการธุรกิจซื้อขายข้อมูลจากระบบออนไลน์จากผู้ประกอบการ กิจการธุรกิจออนไลน์ทั้งหลาย (It is prohibited to sell personal data from the online system**
- ประเด็นที่ลูกจ้าง นำมาต่อรอนายจ้าง HR “ค่าชดเชย เลิกจ้าง” โดยปรับใช้ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 มั่นคงไซเบอร์ เป็นต้น

สนใจสำรองที่นั่งได้ที่



SEMINAR CO., LTD.

Tel: 02-5213349-50 Fax: 02-5211347

Hotline: 08-4944-1200

Website: www.rsbsseminar.com

E-mail: rsbsseminar@gmail.com

กำหนดการสัมมนา

สัมมนาวันอังคารที่ 24 มีนาคม 2563

ณ โรงแรม ไอบิส สไตล์ รัชดา กทม.

เวลา 09.00น. -16.45 น.



หัวข้อการสัมมนา (วันอังคารที่ 24 มีนาคม 2563)

- หน้าที่และความรับผิดชอบของ HR นายจ้าง ตาม พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 (HR Duties and Responsibilities)
- ความรับผิดชอบ HR + HR Manager ในฐานะ “ผู้แทนนิติบุคคล” ภายใต้ พรบ.คุ้มครองข้อมูล (ลูกจ้าง ลูกค้า)ฯ
- นโยบายคุ้มครองลูกจ้าง / ลูกค้า + หนังสือขอความยินยอมลูกจ้าง / ลูกค้า ในการ จัดเก็บ-ใช้-เปิดเผยข้อมูล : ร่างนโยบายฯ อย่างไร ให้ครอบคลุมการกระทำผิดของลูกจ้าง จากการใช้โซเชียลมีเดีย Facebook, Line ฯลฯ
- นโยบายการตรวจสอบการใช้งานอินเทอร์เน็ต / คอมพิวเตอร์คอมพิวเตอร์ ของลูกจ้าง (Employee Computer / Internet Monitoring Policy) : ความเชื่อมโยง พรบ.คอมพิวเตอร์ฯ ระเบียบข้อบังคับการทำงาน พรบ.แรงงาน และ พรบ.ข้อมูลฯ
- สอดส่องและตรวจสอบการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต (IT and Computer Surveillance) : HR รับมืออย่างไร กรณี ลูกจ้าง ฟ้อง คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน + คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลฯ
- Monitoring Policy : ความเชื่อมโยง พรบ.คอมพิวเตอร์ฯ ระเบียบข้อบังคับการทำงาน พรบ.แรงงาน และ พรบ.ข้อมูลฯ
- HR / Employer (Criminal) Liability ความรับผิด (ทางอาญา) ของฝ่ายบุคคลและนายจ้างกรณีลูกจ้างกระทำผิดทางคอมพิวเตอร์ / ดิจิทัล / ไลน์ (Line) / โซเชียลมีเดีย Social Media / Facebook ฯลฯ : HR นายจ้าง บริหารความเสี่ยงอย่างไร
- Human Resource Information System : HRIS เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล - ความเชื่อมโยง พรบ.คอมพิวเตอร์ฯ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และ HRM

• แกรมฟรี ตัวอย่าง ข้อมูล (ปรับใช้ได้เลย)

- “นโยบายในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียของพนักงาน” (Employee Social Medial Policy)
- ร่างนโยบายฯ อย่างไร ให้ครอบคลุมการกระทำผิดของลูกจ้าง จากการใช้โซเชียลมีเดีย Facebook, Line ฯลฯ
- นโยบายการใช้โซเชียลมีเดีย กับความเชื่อมโยง พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ, พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- การลงโทษ พนักงานที่ฝ่าฝืน นโยบายการใช้โซเชียลมีเดีย
- ความเชื่อมโยง “ระเบียบข้อบังคับการทำงาน” และ “การบริหารงานบุคคล” (HRM)
- สัญญาจ้างงาน(ข้อความ keyword) ที่ระบุ ข้อกฎหมาย พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลบริษัท
- หนังสือขอความยินยอม การเก็บ,การใช้,การเปิดเผย” ข้อมูลส่วนบุคคล

หัวข้อการสัมมนา (วันอังคารที่ 24 มีนาคม 2563)

- ศาลไทยยอมรับ Password Protection Policy + Employee Social Media Policy : การเตรียมความพร้อมของ นายจ้าง HR
- HR กับการใช้ Computer & Internet Usage Policy เพื่อลดความเสี่ยงทางแพ่ง และอาญา (จำคุก) ตาม พรบ. คอมพิวเตอร์, พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, พรบ.มั่นคงไซเบอร์ และ พรบ.ความลับทางการค้า
- กลยุทธ์การตลาดออนไลน์ที่ Admin เจ้าของกิจการ และบริษัทต้องระวังไม่ให้เป็นการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติ
- การซื้อขายข้อมูลจากระบบออนไลน์จากผู้ประกอบกิจการธุรกิจออนไลน์ทั้งหลาย (It is prohibited to sell personal data from the online system)
- EU GDPR ที่ใช้กันในต่างประเทศ ข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป พรบ.คอมพิวเตอร์ฯ : CIO / IT Manager ควรรู้
 - ◇ สิทธิตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR)
 - ◇ สิทธิพื้นฐาน (Primary Right)
 - ◇ สิทธิส่วนบุคคล (Personal Right)
 - ◇ สิทธิของพลเมือง (Civil Right)
- New Types of Fraud & Corruption- รูปแบบของการเข้าถึงข้อมูล และใช้ในการกระทำอันเป็นการทุจริตและฉ้อโกงในยุคคอมพิวเตอร์ ภัยคุกคามทางไซเบอร์
- ลักษณะของการโจรกรรม
 - ◇ Cyber crime
 - ◇ Computer crime
 - ◇ Internet or electronic crime
 - ◇ Hacking or skimming
- ขโมยเงินในระบบ e-banking
 - ◇ หลอกหลวงขายสินค้า และให้บริการที่เป็นเท็จ
 - ◇ เอาภาพหลุดของดาราไปเผยแพร่
 - ◇ ตัดต่อภาพ หรือสร้างภาพลามก สร้างสื่ออนาจาร
 - ◇ ละเมิดลิขสิทธิ์ (Copyright Infringement)
 - ◇ คัดลอกเอกสาร ข้อมูล หรือ กอปปี้สินค้าลิขสิทธิ์
 - ◇ หลอกหลวง และขายสินค้าผิดกฎหมายทางอินเทอร์เน็ต
 - ◇ เผยแพร่ข้อมูลต้องห้าม
 - ◇ เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นความลับ (Confidential Information)
 - ◇ เผยแพร่ความลับทางการค้า (Trade Secret)
 - ◇ ใส่ร้าย ป้ายสี ดูหมิ่น หลอกหลวงทางอินเทอร์เน็ต
 - ◇ ติดตั้งโปรแกรมละเมิดลิขสิทธิ์ในคอมพิวเตอร์

หัวข้อการสัมมนา (วันอังคารที่ 24 มีนาคม 2563)

- เทคนิคการป้องกันการโจรกรรมทางคอมฯ กับความสำคัญของ พ.ร.บ.การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์
มาตรการป้องกันตามกฎหมาย (Legal measurement)
 - ◇ การตรวจค้น ยึด และอายัด คอมพิวเตอร์ และข้อมูลในคอมพิวเตอร์ (Examine, seize and attach computers and device as well as all infringed material and information)
 - ◇ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (กปช)
 - ◇ (Authority and duty of the cyber security commission)
 - ◇ การนำข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้มา หรืออยู่ในความครอบครองไปใช้ หรือเปิดเผย ทำให้เจ้าของข้อมูลได้รับความเสียหาย
 - ◇ ภัยจากการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลในลักษณะต่างๆ รวมถึงการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลในปัจจุบันเกิดขึ้นมากมาย
 - ◇ การละเมิดสิทธิโดยรู้ตัว หรือ ไม่รู้ตัว : Infringement or violation without knowledge(ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ประมาทเลินเล่อ)
 - ◇ การละเมิดสิทธิโดยเจตนา หรือ ไม่เจตนา : Infringement or violation with intention(ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล ผ่าฝืนกฎหมาย)
 - ◇ การให้ข้อมูลโดยตั้งใจ หรือไม่ตั้งใจ (Providing personal data intentionally and unintentionally and its effect) มีผลอย่างไร และผู้ที่ได้รับข้อมูลไปสามารถนำไปใช้ได้เพียงใด
 - ◇ ผู้ควบคุมดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย ได้แก่ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (IT ministry) กับ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล(The office of the Commission of Personal Data Protection)
- Update คำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน (Labor Law) เกี่ยวกับ ลูกจ้างกระทำผิดทางดิจิทัล คอมพิวเตอร์, ไลน์ (Line) โซเชียลมีเดีย (Social Media) Facebook
- Employee Digital Fraud Prevention การป้องกันการทุจริตทางดิจิทัลของพนักงาน
- HR กับบทบาทการจัดเตรียม “สัญญาจ้าง + ข้อบังคับ + เอกสารงานบุคคล” ให้สอดคล้องกับ กม.คุ้มครองข้อมูลฯ
- HR กับการใช้ มาตรการทางสัญญา (Contract Measures) เพื่อปกป้องผลประโยชน์ ข้อมูล ความลับ และทรัพย์สินของบริษัทนายจ้าง
- ร่างและจัดเตรียม สัญญาจำกัดสิทธิประกอบอาชีพภายหลังสิ้นสุดการจ้าง (Non-Competition Agreement) สัญญาห้ามเปิดเผยความลับ ข้อมูลนายจ้าง (Non-Disclosure / Confidentiality Agreement)

หัวข้อการสัมมนา (วันอังคารที่ 24 มีนาคม 2563)

- การปฏิบัติตาม พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับ HR นายจ้าง : ตัวอย่างต่างๆ และสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ HR นายจ้าง ต้องเตรียมพร้อม
 - ◇ (Sample) Employee Data Protection Policy / Employee Privacy Notice (ตัวอย่าง) นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับพนักงาน ตาม พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ
 - ◇ (Sample) Consent for Employee (ตัวอย่าง) ความยินยอมพนักงานในการเก็บ-ใช้-เปิดเผย ข้อมูลลูกจ้าง
 - ◇ (Sample) Consent for Employee's /Customers Sensitive Data (ตัวอย่าง) ความยินยอมข้อมูลละเอียดอ่อนของลูกจ้าง ลูกค้า
 - ◇ (Sample) Consent for Job Applicant (ตัวอย่าง) หนังสือขอความยินยอมผู้สมัครงาน
 - ◇ นโยบายในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ของเครื่องจักรหรือเครื่องธุรกิจเดียวกัน กับการ โอนข้อมูล
 - ◇ Contractual Measures การใช้มาตรการทางสัญญาในการบริหารงานบุคคล เพื่อลดความเสี่ยง พรบ.คุ้มครอง
 - ◇ แก้ไขสัญญา/เอกสารฝ่ายบุคคล เช่น สัญญาจ้างแรงงาน, ใบสมัครงาน ฯลฯ รับมือ พรบ.ข้อมูลฯ
- ผู้บริหาร HR เทคนิคปรับใช้ พรบ.คอมพิวเตอร์ฯ เพื่อเจรจาต่อรอง การเลิกจ้าง / ค่าชดเชย ลูกจ้างที่กระทำผิด ทางดิจิทัล
- ประเด็นที่ลูกจ้าง นำมาต่อรองนายจ้าง HR “ค่าชดเชย เลิกจ้าง” โดยปรับใช้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 มั่นคงไซเบอร์ฯ
 - ◇ ค่าปรับ 5 ล้านบาท พรบ.คุ้มครองข้อมูลฯ แตกกับ ค่าชดเชย ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ : HR + นายจ้างรับมืออย่างไร
 - ◇ นายจ้าง ไม่ได้ขอความยินยอม (Consent) จากลูกจ้างเพื่อ“เก็บรวบรวม-ใช้-เปิดเผย” ข้อมูลส่วนบุคคลนายจ้าง ไม่ขอความยินยอมจาก ผู้อ้างอิง (Reference) ที่นำมาใส่ในใบสมัครออนไลน์
 - ◇ นายจ้าง ไม่ขอความยินยอมจาก ญาติ ทายาท ของลูกจ้าง ที่นายจ้างกำหนดให้ระบุในใบสมัครงาน
 - ◇ นายจ้างใช้ประโยชน์ในการขอความยินยอมที่คลุมเครือ ใช้ภาษาที่ไม่เข้าใจง่าย
 - ◇ การแปลสัญญาและความตกลงไทย-อังกฤษ กับประเด็นปัญหา ความยินยอมที่ อยู่ในรูปแบบภาษาที่เข้าใจง่าย
 - ◇ ลูกจ้างให้ความยินยอมในสัญญาจ้างแรงงาน ถือว่าเป็น ความยินยอมโดยการหลอกลวง
 - ◇ ลูกจ้างให้ความยินยอมในสัญญาจ้างแรงงาน ถือว่าอยู่ภายใต้แรงกดดันและอำนาจต่อรองที่เหนือกว่าของนายจ้าง จึงผิดหลัก ความยินยอมโดยอิสระ ตาม พรบ. ข้อมูลส่วนบุคคลฯ
 - ◇ ลูกจ้างร้องว่า ระเบียบข้อบังคับของนายจ้างเขียนไม่ชัดเจนถึงความยินยอม โดยไม่แยกส่วนจากข้อตกลงอื่น ทำให้ขัดต่อ หลักความยินยอมต้องแยกส่วน ตาม พรบ.ข้อมูลส่วนบุคคลฯ
 - ◇ ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพร้องว่า เก็บข้อมูลตนในฐานะสมาชิกสหภาพ ไม่ชอบ แม้ว่าจะยินยอมในใบสมัครก็ตาม เพราะเป็น ข้อมูลละเอียดอ่อน (Sensitive Data) ตามมาตรา 26
 - ◇ ลูกจ้างในบริษัท ทำข้อมูลเพื่อนร่วมงานอีกคนหนึ่งในบริษัทรั่วไหล นายจ้างต้องรับผิดชอบหรือไม่
 - ◇ ภายใต้อ พรบ.ข้อมูลฯ : วิเคราะห์เปรียบเทียบตามแนวคำพิพากษาฎีกาศีแรงงานล่าสุด
 - ◇ กระบวนการคัดเลือกและสรรหา (Recruitment and Selection)บุคคลากรของบริษัท เข้าข่ายผิด พรบ.ข้อมูลฯ

หัวข้อการสัมมนา (วันอังคารที่ 24 มีนาคม 2563)

- ◇ HR ไปสืบเสาะข้อมูลผู้สมัครจากสื่อสังคมออนไลน์ เสี่ยงถูกปรับตามกฎหมายข้อมูลหรือไม่
 - ◇ HR ร่วมมือกับฝ่าย IT สอดส่องพฤติกรรมการทำงานลูกจ้างในระบบคอมพิวเตอร์ ส่งผลให้ ทั้ง HR และ IT กลายเป็นผู้ควบคุมข้อมูลที่ถูกปรับ
 - ◇ HR ยังคงมีสิทธิโทร ไปถามบุคคลผู้อ้างอิงที่ผู้สมัครให้ไว้ได้หรือไม่ หรือต้องส่งหนังสือ ไปถามพร้อมแบบยินยอม
 - ◇ ข้อมูลยาเสพติดของลูกจ้าง ผิดหลัก เก็บรวบรวม-ใช้-เปิดเผย
 - ◇ ข้อมูลสุขภาพที่ HR ส่งให้บริษัทประกัน (Insurance Company) เพื่อทำประกันกลุ่ม เสี่ยงทำให้ HR ถูกปรับอย่างไร
 - ◇ ข้อมูลประวัติอาชญากร HR มีสิทธิไปขอจากสำนักงานตำรวจฯ หรือไม่
 - ◇ HR จะทำอย่างไรกับข้อมูลประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครที่ไม่ได้รับเลือกเข้าทำงาน
 - ◇ HR จัดเก็บข้อมูล “บุตร” ลูกจ้าง โดยไม่ได้ขอความยินยอมผิดทั้ง พรบ.คุ้มครองเด็ก และ พรบ.ข้อมูลฯ
 - ◇ HR จัดเก็บข้อมูลบิดามารดา ผู้สมัครหรือลูกจ้าง ที่เป็นผู้สูงอายุ นอกจาก พรบ. ข้อมูลแล้วขัดต่อกฎหมายผู้สูงอายุหรือไม่
 - ◇ HR Manager เก็บข้อมูลผู้สมัครงานที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเอาไว้ เป็นการผิดกฎหมายคุ้มครองข้อมูลหรือไม่ ข้อมูลการพา ลูกจ้างไปท่องเที่ยวเชิง “Incentive” หรือทำกิจกรรม “CSR” กลายเป็นความเสี่ยงของการเก็บข้อมูลเชื้อชาติ ศาสนา ฯลฯ
 - ◇ การสื่อสารในกลุ่มไลน์ (Line) กับลูกจ้างเรื่องงาน แต่มีบางคนพูดหรือแชร์ข่าวการเมือง จะทำให้นายจ้างเป็นผู้ควบคุมข้อมูล ความเห็นทางการเมืองตาม พรบ. ข้อมูลฯหรือไม่
- ประเด็นหน้าที่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ IT ปรับใช้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
 - ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (ม.11/1) ฟ้องร้องตาม พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ
 - ◇ ประเด็น “ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง” ตามมาตรา 11/1 พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ ถึงอยู่ภายใต้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ
 - ◇ สิทธิของ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ม.11/1
 - ◇ แนวโน้ม ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ปรับใช้ พรบ.ข้อมูลฯ
 - ◇ “ผู้ประมวลข้อมูลส่วนบุคคล” (Data Processor) กับ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง : ความเชื่อมโยงที่น่าสนใจ
 - HR จัดสวัสดิการพนักงาน อย่างไรเสี่ยงตาม พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ
 - ◇ ให้สวัสดิการ บุตร พนักงาน กรณีใดเสี่ยง พรบ.ข้อมูลฯ
 - ◇ การขอความยินยอมพนักงานในการจัดเก็บข้อมูลบุตรพนักงาน (Parental Consent) : ประเด็นใหม่ที่ HR ต้องรู้
 - ◇ แชรข้อมูลสุขภาพพนักงาน เพื่อประโยชน์ ด้าน สวัสดิการอย่างไร ไม่เสี่ยง ค่าปรับ พรบ.ข้อมูลฯ
 - ◇ บันทึกผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อการจ่าย โบนัส(Bonus) อย่างไรไม่เสี่ยง พรบ.ข้อมูลฯ

หัวข้อการสัมมนา (วันอังคารที่ 24 มีนาคม 2563)

- **HR ปรับใช้ พรบ.คอมพิวเตอร์ฯรับมือ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง**
 - ◇ เลิกจ้างลูกจ้าง แล้วลูกจ้าง โพสต์คำ นายจ้าง ฝ่ายบุคคลและ HR Manager ใน Social Media (Facebook / Line)
 - ◇ เลิกจ้าง แล้วลูกจ้าง โพสต์คำ ลูกค้า : HR ควรรับมือ และปรับใช้ พรบ.คอมฯ อย่างไร
 - ◇ Update คำพิพากษาศาลฎีกา เลิกจ้าง ผู้บริหารระดับสูง แล้วHR ส่ง Email เวียนทั่วบริษัท ถึงสาเหตุ การเลิกจ้าง : ศาลตัดสินอย่างไร
 - ◇ **เลิกจ้างแล้วลูกจ้างไม่พอใจเอาคืน ทางคอมพิวเตอร์ในรูปแบบต่างๆ : HR ควรรับมือ อย่างไร**
 - ◆ ลูกจ้างทุจริต แอบนำข้อมูลในคอมพิวเตอร์ของบริษัทออกไป (Save / Copy)
 - ◆ ลูกจ้างขโมยข้อมูลดิจิทัลโดยส่ง Email ออกไป
 - ◆ โจรกรรม ข้อมูลในคอมพิวเตอร์ของนายจ้าง (Theft)
 - ◆ การเข้าถึงระยะไกล (Remote Access) คอมพิวเตอร์ของนายจ้าง
 - ◆ ใช้คอมพิวเตอร์ของนายจ้าง เพื่อประโยชน์ส่วนตัวของลูกจ้าง (Time Theft)
 - ◆ พนักงานโดยทุจริต เข้ารหัสข้อมูลคอมพิวเตอร์ของนายจ้าง (Encrypt)
 - ◆ พนักงานโดยทุจริต โดยการ เข้าถึงข้อมูลคอมพิวเตอร์ทางกายภาพ (Physical)
 - ◆ พนักงานโดยทุจริต ทำให้ระบบคอมพิวเตอร์นายจ้างล่ม (Denial of Service Attack)
 - ◆ หลอกเพื่อนร่วมงาน เพื่อทราบรหัสผ่าน
 - ◆ พนักงานโดยทุจริต ลบและทำลายข้อมูลในคอมพิวเตอร์ของนายจ้าง

ประเด็นถาม - ตอบ

พ.ร.บ.ข้อมูลส่วนบุคคล (ลูกจ้าง ลูกค้า) พ.ร.บ.มั่นคง ไซเบอร์ และสัญญาที่มีผลทางกฎหมาย

➔ ข้อมูลที่อยู่และเบอร์ติดต่อในการออกใบแจ้งหนี้ / ใบเสร็จรับเงิน (กรุณาเขียนตัวบรรจง ขอบพระคุณครับ)

Registration form/ ใบลงทะเบียน

ชื่อบริษัท :

เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร : () สำนักงานใหญ่ () สาขา :

ที่อยู่ออกใบกำกับภาษี :

..... รหัสไปรษณีย์ :

กรุณากำหนดข้อมูล (กรณีท่านประสานงานแทนผู้เข้าร่วมอบรม)

ชื่อ / นามสกุล : เบอร์โทรศัพท์ : เบอร์ต่อ :

เบอร์แฟกซ์ : เบอร์มือถือ : อีเมลล์ :

➔ ข้อมูลของผู้เข้าร่วมสัมมนา (ติดต่อกรณีฉุกเฉิน)

ชื่อ / นามสกุล : ตำแหน่ง :

เบอร์มือถือ : อีเมลล์ :

ชื่อ / นามสกุล : ตำแหน่ง :

เบอร์มือถือ : อีเมลล์ :

ชื่อ / นามสกุล : ตำแหน่ง :

เบอร์มือถือ : อีเมลล์ :

ค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนหลักสูตรอบรมสัมมนา : วันอังคารที่ 24 มีนาคม 2563 เวลา 9.00-17.00 น.

Fee For one Delegate (Fee include lunch, refreshments and Materials) ค่าธรรมเนียมสำหรับหนึ่งท่าน (ค่าบริการรวมอาหารกลางวัน เครื่องดื่ม และวัสดุ)	Payment Before ชำระเงินก่อน 23 มีนาคม 2563	Normal (Baht) Payment within ราคาปกติ (บาท) การชำระเงินภายใน 24 มีนาคม 2563	Group Registration (2 persons up) Payment Before ลงทะเบียนกลุ่ม (2 ท่านขึ้นไป) ลงทะเบียน เป็นกลุ่ม ราคาพิเศษ ติดต่อ ชำระเงินก่อน 23 มีนาคม 2563
Registration Fee (ค่าเข้าอบรมสัมมนา)	5,500.00	5,900.00	5,000.00
VAT 7% (+)	385.00	413.00	350.00
Withholding Tax (-3%) (ภาษีหัก ณ ที่จ่าย -3%)	(165.00)	(177.00)	(150.00)
TOTAL PAID (จำนวนเงินทั้งสิ้น)	5,720.00	6,136.00	5,200.00

4 easy ways to register / ลงทะเบียน 4 ช่อง

TELTEPHONE : (02) 521-3349, (02) 521-3350

MOBILE PHONE : 084-944-1200

FAX: (02) 521-1347

ADDRESS: 137 Phahon Yothin Rd., Anusawari Sub-District,
BangKhen District, Bangkok, 10220



Website: www.rsbseminar.com

E-mail: rsbseminar@gmail.com

หมายเหตุ: - กรุณาพิมพ์รายละเอียดและส่งข้อมูลตาม 4 ช่องทางนี้ และทีมงานจะติดต่อกลับไป

- ค่าฝึกอบรม สามารถหักค่าใช้จ่ายทางภาษีนิติบุคคลได้ 200% ของค่าใช้จ่ายจริง

- ค่าฝึกอบรม รวม เอกสาร ซา กาแฟ อาหารกลางวัน และ อาหารว่าง

INCORRECT MAIL INFORMATION:

It is possible that you will receive multiple mailings of this event or incorrect company details on the labels, for which we apologize. If this happens, please let us know so that we can update our database immediately.

If you do not wish to have your name on our mailing list, please let us know and we will remove it. Remark: Speakers and programs are subject to be changed without notice.

กรุณาทำการชำระเงินชื่อบัญชีบริษัท "บริษัท อาร์เอสบี เซมินา จำกัด" (หลังทำการชำระเงิน หรือการโอนเรียบร้อยแล้ว รบกวนส่งหลักฐานใบเสร็จการชำระเงิน Paid-in Slip ทางแฟกซ์มาที่เบอร์: +66 [2] 521-1347)

กรุณาใส่เครื่องหมาย / สำหรับธนาคารที่ท่านเลือกในการชำระเงินค่าอบรมสัมมนา

Cheque under name of "RSB SEMINAR CO., LTD"

- ◇ ธนาคารกสิกรไทย สาขาเซ็นทรัลรามอินทรา เลขที่บัญชี 797-2-24750-7
 - ◇ ธนาคารกรุงเทพ สาขาเซ็นทรัลรามอินทรา เลขที่บัญชี 930-0-10759-7
 - ◇ ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาเซ็นทรัลรามอินทรา เลขที่บัญชี 292-2-18521-3
- ชื่อบัญชี: RSB Seminar Co., Ltd. ประเภทบัญชี: ออมทรัพย์

ที่อยู่ในการออกใบภาษีหัก ณ ที่จ่าย

บริษัท อาร์เอสบี เซมินา จำกัด

เลขที่ 137 ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220

เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร: 0-1055-56152-70-4