



บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้มีบทบัญญัติรับรองและคุ้มครองหลักสากลในเรื่อง "ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์" ซึ่งรวมถึง "สิทธิส่วนบุคคล" ประกอบกับการพัฒนาเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และสื่อสารสนเทศ ทำให้การเก็บข้อมูลเป็นเรื่องง่าย และสามารถเก็บข้อมูลต่างๆ ไปได้เป็นจำนวนมาก ซึ่งรวมถึงข้อมูลส่วนบุคคล (personal data) ที่มีการเก็บทั้งที่ได้รับอนุญาตและไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล ข้อมูลเหล่านี้สามารถรวบรวมตรวจสอบ วิเคราะห์ และเรียกดูได้อย่างรวดเร็วโดยไม่ต้องยุ่งยากหรือเสียค่าใช้จ่ายมาก นอกจากนั้นข้อมูลส่วนบุคคลเหล่านี้ยังสามารถเชื่อมโยงจากแหล่งอื่นๆ ได้ง่ายขึ้น และเรียกดูได้จากทุกสถานที่ที่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ รวมทั้งสามารถจัดทำสำเนาได้ง่าย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับโลกในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางเศรษฐกิจที่จำเป็นต้องอาศัยความรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก็มีอันตรายและส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อความเป็นส่วนตัวของบุคคลของปัจเจกชน ยิ่งในสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง หรือด้านเศรษฐกิจก็ตาม ข้อมูลและสารสนเทศส่วนบุคคลนั้นจึงเป็นสิทธิส่วนบุคคลที่ได้มีการล่วงละเมิดมากขึ้นเรื่อยๆ

ดังนั้น แนวคิดเรื่องการให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (personal data protection) จึงถูกพัฒนาขึ้น โดยได้เริ่มขึ้นครั้งแรกในกลุ่มประเทศภาคพื้นยุโรปเป็นแห่งแรก โดยเห็นว่า การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลนั้นเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของประชาชนซึ่งควรได้รับความคุ้มครองอย่างจริงจัง โดยให้ความคุ้มครองความเป็นส่วนตัวไว้ในลักษณะของอนุสัญญาต่างๆ อาทิ อนุสัญญาชาติยุโรปว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน ในปี ค.ศ. 1950 (European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms) ตลอดจนปฏิญญาว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานของสหภาพยุโรป (Charter of Fundamental Rights of the European Union) เป็นต้น รวมทั้ง องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา The Organization for Economic

Co-operation and Development (OECD) ได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับ Protection of Privacy and Transborder Flow of Personal Data (1981) และ European Council ได้กำหนดแนวทางที่เรียกว่า Directive 95/46/EC on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data ในปี ค.ศ. 1995 ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนาโดยการออกพระราชบัญญัติและกฎหมายที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการเฉพาะ ที่เรียกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (The Data Protection Act 1998) และพระราชบัญญัติความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคล (Privacy Act) โดยคุ้มครองทั้งข้อมูลทั่วไปของบุคคล (non-sensitive data) เช่น ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ อายุ ฯลฯ เป็นต้น ไปจนถึงข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อน (sensitive data) เช่น ประวัติ พฤติการณ์ทางวินัย ประวัติทางอาชญากรรม ประวัติทางการแพทย์ ตลอดจนจนถึงความเชื่อทางการเมืองและศาสนา ฯลฯ เป็นต้น

จากพัฒนาการของการให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลอันเป็นการทั่วไป ก็เริ่มมีการให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลที่มีความสัมพันธ์บางประการต่อกัน อาทิเช่น หมอกับคนไข้ ทนายความกับลูกความ ซึ่งรวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชน แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะเกิดความตกลงโดยบุคคลทั้งสองฝ่ายอันเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะของเอกชนที่ถือว่าทั้งสองฝ่ายมีอำนาจต่อรองที่เท่าเทียมกันก็ตาม แต่โดยสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันพบว่านายจ้างมักจะเป็นผู้ที่มีอำนาจต่อรองสูงกว่าลูกจ้างเสมอ ทำให้ลูกจ้างจำต้องปฏิบัติหรือยินยอมให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยเหตุผลข้างต้น รัฐจึงจำเป็นต้องเข้าแทรกแซงเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม ในลักษณะของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้นมีลักษณะเป็นกฎหมายมหาชนด้วย เนื่องจากการกำหนดเอาไว้แต่ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สมาคมนายจ้าง ฯลฯ รวมทั้งการทำข้อตกลงในการจ้างงานและการทำงานของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างก็มีไม่ว่าจะกระทำได้ตามความพอใจของคู่กรณี จะกระทำได้อีกแต่ในขอบเขตที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดเอาไว้ในกฎหมาย ทำให้นายจ้างต้องถูกบังคับให้ปฏิบัติตามโดยห้ามมิให้มีการตกลงกันเป็นอื่นแม้ว่าลูกจ้างจะให้ความยินยอมก็ตาม ถ้าฝ่าฝืนจากที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ คือ ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ข้อตกลงนั้นก็จะเป็นโมฆะ ไม่มีผลทางกฎหมายและยังจะต้องได้รับโทษทางอาญาด้วย

จากที่ได้สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องของประกอบการศึกษาวิจัยพบว่ากรณีที่นายจ้างนำเอาเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาใช้ในสถานประกอบการเอกชนนั้นอาจเป็นการล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างได้ ไม่ว่าจะเป็นการดักฟังการสนทนาทางโทรศัพท์ของลูกจ้าง การใช้

กล้องโทรทัศน์วงจรปิด CCTV ในสถานที่ทำงานเพื่อตรวจสอบพฤติกรรมของลูกจ้างหรือการเข้าตรวจสอบและดูข้อมูลการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) ซึ่งรวมไปถึงการที่นายจ้างเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างทั้งที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการของนายจ้าง ซึ่งข้อมูลที่ถูกนายจ้างเก็บรวบรวมไว้นั้นข้อมูลอาจเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างโดยแท้ เช่น ประวัติการทำงาน ประวัติสุขภาพ การศึกษาหรือฐานะทางการเงิน ฯลฯ เป็นต้น

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าการให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลนั้นมีพัฒนาการมาจากประเทศตะวันตก โดยผู้วิจัยได้เลือกทำการศึกษากฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศแคนาดา ตามรายละเอียดที่ได้กล่าวถึงในบทที่ 3 นั้น จะเห็นว่าการให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชนนั้นสามารถกระทำได้เป็น 2 รูปแบบใหญ่ๆ ได้แก่

1. การบัญญัติกฎหมายกลาง (comprehensive laws) โดยประมวลเอากฎหมายและหลักเกณฑ์วิธีการที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคล อันรวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลไว้ในกฎหมายฉบับเดียว ดังเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (The Data Protection Act 1998) ของประเทศอังกฤษ หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ Personal Information Protection and Electronic Documents Act (PIPEDA) ของประเทศแคนาดา เป็นต้น

2. การบัญญัติกฎหมายเป็นการเฉพาะเรื่อง (sectoral laws) เพื่อให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชน ดังเช่น พระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลใบขับขี่รถยนต์ The Drivers Privacy Protection Act, พระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเก็บบันทึกข้อมูลการเข้ายืมวีดีโอ The Video Privacy Protection Act, พระราชบัญญัติสิทธิส่วนบุคคลในการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ The Electronic communications Privacy Act of 1986 (ECPA) ของประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาในบทที่ 4 ผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยยังไม่มีบัญญัติของกฎหมายใดที่ให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชนเป็นการเฉพาะ มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลเป็นการทั่วไป เช่น รัฐธรรมนูญ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประมวลกฎหมายอาญา แต่เมื่อพิจารณาถึงกฎหมายดังกล่าวแล้วพบว่าการให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลตามรัฐธรรมนูญนั้นพบว่ามีเพียงหลักการแห่งสิทธิในความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคลเท่านั้น ยังไม่มีกฎหมายที่กำหนดขอบเขต วิธีการ ตลอดจนมาตรการ

ทางกฎหมายและรายละเอียดที่จำเป็นเพื่ออนุญาตให้มีผลบังคับใช้เหมือนต่างประเทศ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องละเมิดนั้นมีข้อจำกัดสิทธิที่ทำให้ไม่สามารถนำมาปรับใช้กับการให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชน คือ กรณีที่ไม่มีความเสียหายเกิดขึ้น กล่าวคือ ในการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์นั้นไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ตัวลูกจ้างโดยตรงและในขณะเดียวกันนั้น นายจ้างก็ใช้สิทธิในฐานะเจ้าของกรรมสิทธิ์กระทำกับตัวทรัพย์สินของตนนั้น ซึ่งการที่นายจ้างแทรกแซงการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์นั้นสามารถอ้างหลักกรรมสิทธิ์ได้ ดังนั้น จึงไม่สามารถนำมาปรับใช้ในความผิดฐานละเมิดได้ ในขณะเดียวกันประมวลกฎหมายอาญาก็มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถนำมาปรับใช้กับการให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชนได้ คือ ในกรณีที่มีการดักฟังการสนทนาทางโทรศัพท์ การใช้กล้องโทรทัศน์วงจรปิด CCTV และการเข้าดูการใช้อินเทอร์เน็ตและการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์(อีเมล) ของลูกจ้างนั้น จะเป็นการกระทำความผิดทางอาญาก็ต่อเมื่อ มีการเปิดเผยข้อความที่มีต่อบุคคลอื่น ดังนั้น หากนายจ้างกระทำการแทรกแซงการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์แล้ว แต่นายจ้างยังไม่ได้เปิดเผยข้อความนั้น ก็ยังไม่ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางอาญา

ส่วนการให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทยนั้น ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการเฉพาะ จึงส่งผลให้มีความจำเป็นที่รัฐจะต้องออกกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการทั่วไป เพื่อกำหนดมาตรฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูล รักษาข้อมูล ทำลายข้อมูล ฯลฯ เป็นต้น ในระดับที่มีมาตรฐานตามแนวทางที่กำหนดโดยกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป คือ Directive 95/46/EC on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data และลูกจ้างในฐานะที่เป็นปัจเจกชนคนหนึ่งก็จะได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายฉบับดังกล่าว

อีกทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่และความสัมพันธ์กันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างและการทำงานนั้น ยังไม่มีบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างในการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ไว้อย่างชัดเจน

5.2 ข้อเสนอแนะ

แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดจากสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นเรื่องระหว่างเอกชนกับเอกชนก็ตาม แต่โดยที่ในบริบทของกฎหมายมหาชน รัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองประชาชนในสังคม รวมทั้งดำเนินการให้สังคมดำเนินการไปได้อย่างถูกต้อง ซึ่งในกรณีนี้ รวมถึงการให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชนมิให้ถูกเอาเปรียบโดยนายจ้าง อันเกิดมาจากสถานะและอำนาจต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคม ดังนั้นเพื่อให้ลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชนได้รับความคุ้มครองและเพื่อให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชนมีความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ผู้วิจัยเห็นควรที่จะนำรูปแบบการให้ความคุ้มครองทั้ง 2 รูปแบบมาปรับใช้กับประเทศไทย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด กล่าวคือ

1. นำเอารูปแบบของการบัญญัติกฎหมายกลาง (comprehensive laws) มาใช้ บังคับกับการให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญและมีรายละเอียดมาก ซึ่งผู้วิจัยได้นำเอาร่างพระราชบัญญัติข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. มากล่าวไว้แล้วในบทที่ 4

2. นำเอารูปแบบของการบัญญัติกฎหมายเฉพาะ (sectoral laws) มาปรับใช้กับการ ให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างในการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การที่ นายจ้างดักฟังการสนทนาทางโทรศัพท์ของลูกจ้าง หรือการที่นายจ้างได้ติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจร ปิด CCTV ในสถานที่ทำงาน ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติใน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่กำหนดซึ่งสิทธิและหน้าที่ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน แต่ยังไม่มีความคุ้มครอง สิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างไว้โดยตรง

ดังนั้น เพื่อให้การให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างในสถานประกอบการ เอกชนมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. พยายามผลักดันให้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ให้มีผล บังคับใช้โดยเร่งด่วน เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลนี้จะเป็นกลไกสำคัญ ในการให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างในข้อมูลข่าวสาร เพื่อไม่ให้นายจ้างล่วงละเมิด หรือนำไปใช้หาประโยชน์โดยมิได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และเพื่อป้องกันการหาประโยชน์

จากข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ซึ่งอาจเกิดจากการเอาัดเอาเปรียบหรือขาดความชอบธรรมในการใช้หรือครอบครองข้อมูลส่วนบุคคลนั้น

2. เพิ่มบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยบัญญัติข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้รวมถึงเรื่อง "การติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์" โดยกำหนดให้นายจ้างสามารถกระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับความยินยอม ซึ่งการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์รวมถึงการติดตั้งโทรทัศน์วงจรปิด CCTV การดักฟังการสนทนาทางโทรศัพท์และการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นต้องไม่เป็นการรบกวนต่อสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างหรือกีดกันต่อสภาพการทำงานของลูกจ้างอันทำให้ลูกจ้างรู้สึกอึดอัดใจในการทำงาน เนื่องจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 กำหนดไว้ให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องนำส่งเจ้าพนักงานแรงงาน รวมทั้งต้องประกาศให้ลูกจ้างทราบถึงสิทธิและหน้าที่ทั้งของลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งนายจ้างไม่อาจที่จะกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้เป็นการขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติของกฎหมายและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ แม้ลูกจ้างจะให้ความยินยอมก็ตาม จึงเป็นการประกันสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างว่านายจ้างจะไม่ล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ดังนี้

มาตรา 108 "ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (๔) วัน และสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ
- (๙) การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างโดยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์จะกระทำมิได้ เว้นแต่มีเหตุผลสมควรเนื่องจากลักษณะของงานที่ทำหรือสภาพของงาน

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลาและให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้าง แก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก"

3. การควบคุมตรวจตราการติดต่อสื่อสารลูกจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ในสถานที่ทำงานนั้น ได้ให้น้ำหนักระหว่างเหตุผลของนายจ้างที่เพื่อประโยชน์ทางธุรกิจและการให้ความคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้าง แต่ทั้งนี้ เพื่อเป็นพยานหลักฐานในการกระทำความผิดหรือลดปัญหาการกล่าวอ้างของลูกจ้างที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต นายจ้างควรที่จะกำหนดนโยบายบริษัท ทั้งนี้ กำหนดนโยบายบริษัทที่กำหนดนั้นควรมีแนวทางปฏิบัติของบริษัทให้ลูกจ้างปฏิบัติตามดังนี้

- กำหนดนโยบายบริษัทว่าในสถานที่ทำงานอาจจะมีการสอดส่องพฤติกรรมของลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานทางธุรกิจ
- การควบคุมตรวจตรานั้น รวมถึง จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) ข้อความเสียงและข้อมูลในคอมพิวเตอร์ที่ถูกเก็บไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ของนายจ้าง
- กำหนดนโยบายบริษัทว่าอีเมล, ข้อความเสียง, ข้อมูลในคอมพิวเตอร์และรวมถึงการติดต่อสื่อสารที่ถูกเก็บไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ เป็นทรัพย์สินของนายจ้าง
- กำหนดนโยบายบริษัทว่านายจ้างสามารถที่จะอ่านข้อความในจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) ข้อความเสียง ข้อมูลในคอมพิวเตอร์เมื่อใดก็ได้ และสามารถที่จะควบคุมการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อเหตุผลทางธุรกิจ รวมถึงรายละเอียดของขอบเขตของการควบคุมตรวจตราลูกจ้าง

อย่างไรก็ตามการกำหนดกฎหมายไม่ควรเปิดกว้างให้นายจ้างสามารถควบคุมหรือตรวจตราลูกจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ในสถานประกอบการเอกชน ซึ่งรวมถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ แต่ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า วัตถุประสงค์ของ

การประกอบธุรกิจจะต้องควบคู่ไปกับการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน