DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปัญหาแรงงานแพลตฟอร์มที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย

ทรงพล ชาญศิริไพบูลย์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์
คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปีการศึกษา 2566

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

PROBLEM WORKERS PLATFORMS IS NOT TO PROTECT BY LABOUR LAW
A CASE STUDY IN FOOD DELIVERY BUSINESS IN THAILAND

SONGPHON CHANSIRIPAIBUL

A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Law
Department of Law,
Pridi Banomyong Faculty of Law
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2023

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ใบรับรองสารนิพนธ์

คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ ปัญหาแรงงานแพลตฟอร์มที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย

เสนอโดย ทรงพล ชาญศิริไพบูลย์

สาขาวิชา นิติศาสตร์

หมวดวิชา กฎหมายเอกชน

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.จิรวุฒิ ลิปิพันธ์)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรีกานต์ อยู่เรือง)

คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ รับรองแล้ว

..... คณบดีคณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์

(อาจารย์ ดร. สุทธิพล ทวีชัยการ)

วันที่ 11 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัญหาแรงงานแพลตฟอร์มที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย
ชื่อผู้เขียน	ทรงพล ชาญศิริไพบูลย์
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี
หลักสูตร	นิติศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัญหาแรงงานแพลตฟอร์มที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน กรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย และเพื่อให้ทราบถึงความเป็นมาความสำคัญของปัญหา โดยศึกษาถึงแนวคิด ความเป็นมาและความหมายของแรงงานเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม รวมถึงการศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศกับประเทศไทย คือ มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกาและราชอาณาจักรสเปน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ให้มีความเท่าทันกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเป็นธรรมกับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งถือเป็นการจ้างแรงงานรูปแบบใหม่ในปัจจุบันให้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิแรงงานต่างๆมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ยังมีปัญหาในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม เนื่องจากพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับดังกล่าวไม่ได้คุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มให้มีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่เหมาะสม

ผลการศึกษาพบว่ามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มที่ถูกต้องและเหมาะสมที่สุด คือ การแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 เกี่ยวกับบทนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” โดยบัญญัติบทกฎหมายให้หมายความรวมถึงผู้ที่ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มดิจิทัล และให้บทนิยามของคำว่า “นายจ้าง”โดยบัญญัติบทกฎหมายให้หมายความรวมถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลทุกประเภท หรือควรบัญญัติเพิ่มเติมบทสันนิษฐานทางกฎหมายให้แรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นลูกจ้างและให้แพลตฟอร์มดิจิทัลมีสถานะเป็นนายจ้างและมีภาระหน้าที่ในการพิสูจน์ความสัมพันธ์ดังกล่าว และควรแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 40 โดยบัญญัติบทกฎหมายให้ขยายความคุ้มครองแก่บุคคลที่ไม่ใช่ลูกจ้าง ตามมาตรา 33 ว่ามีสิทธิสมัครเป็นผู้ประกันตนเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย เพื่อที่แรงงานแพลตฟอร์มจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างครอบคลุมครบถ้วนต่อไป

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

คำสำคัญ : แรงงานแพลตฟอร์ม, ธุรกิจรับส่งอาหาร, มาตรการทางกฎหมาย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Thematic Paper Title	PROBLEM WORKERS PLATFORMS IS NOT TO PROTECT BY LABOUR LAW A CASE STUDY IN FOOD DELIVERY BUSINESS IN THAILAND
Author	Songphon Chansiripaibul
Thematic Paper Advisor	Associate professor Pinit Tipmanee
Program	Master of Laws
Academic Year	2023

ABSTRACT

This study aimed to examine the problems faced by platform workers who are not protected by labor laws, focusing on the food delivery business in Thailand. It investigated the root causes of these issues by considering the principles, backgrounds, and perspectives of workers in the platform economy. This included a comparison of the legal measures for the protection of platform workers in California, United States of America, and Spain with those in Thailand. The data were analyzed to identify problems and solutions for amending the Labor Protection Act B.E. 2541 and the Social Security Act B.E. 2533 to better reflect the constantly changing state of society and economy. These amendments would ensure equality for platform workers, improving their legal status and providing them with greater protection of their rights.

The results revealed shortcomings in the Labor Protection Act B.E. 2541 and the Social Security Act B.E. 2533 in safeguarding platform workers, as these acts currently do not offer any protection to them. Consequently, they are inadequately protected under labor laws.

The study concluded that the most effective legal measure to protect platform workers would be to amend the Labor Protection Act B.E. 2541, specifically section 5, to redefine the term “employee” to include platform workers.

Additionally, the definition of “employer” should encompass all types of digital platforms, or a presumption of law should be established that treats platform workers as employees and digital platforms as employers, with the latter bearing the burden of proof. Furthermore, Section 40 of the Social Security Act B.E. 2533 should be amended to extend

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

protections and benefits to those not classified as employees under Section 33, thereby ensuring that platform workers are protected in accordance with labor laws.

Keywords: Platform Workers, Food Delivery Business, Legal

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี ที่ท่านได้ให้เกียรติเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาการดำเนินงานสารนิพนธ์ ตลอดจนได้ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆอันเป็นประโยชน์อย่างมากในการจัดทำสารนิพนธ์ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งดำเนินการเสร็จสมบูรณ์ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

และขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษาเป็นอย่างมาก ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงด้วย

ขอขอบคุณ คุณจรรยา ชาญศิริไพบูลย์ มารดาของข้าพเจ้าและครอบครัวตลอดจนบุคคลใกล้ชิดอันเป็นที่รัก ที่คอยเป็นกำลังใจสนับสนุนในการศึกษาเล่าเรียนครั้งนี้จนสำเร็จการศึกษา

ขอขอบคุณแหล่งรวมข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่างๆตลอดจนบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความขัดแย้งระหว่างแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลกับบริษัทผู้ประกอบการแพลตฟอร์มที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทยจากนักวิชาการทุกท่าน รวมถึงเพื่อนพ้องน้องพี่ทั้งในที่ทำงาน และสถานศึกษาแห่งนี้ที่คอยช่วยเหลือในการค้นคว้าและเก็บรวมรวมข้อมูลต่างๆอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยได้เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาบุพการี บูรพาจารย์ และผู้ที่ให้กำลังใจสนับสนุนการศึกษาเล่าเรียนครั้งนี้ที่มีส่วนสำคัญส่งเสริมให้ผู้ศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน

ทรงพล ชาญศิริไพบูลย์

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ..... ช

สารบัญ..... ฌ

สารบัญตาราง..... ฎ

บทที่

1. บทนำ..... 1
   - 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
   - 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... 6
   - 1.3 สมมติฐานของการศึกษา..... 7
   - 1.4 ขอบเขตของการศึกษา..... 7
   - 1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา..... 7
   - 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 7
2. ความหมายและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานแนวคิด ทฤษฎี ความสำคัญและ..... 9
   วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานทั่วไปและแนวคิด ความเป็นมา และความหมาย
   ของแรงงานเศรษฐกิจดิจิทัล
   - 2.1 ความหมายและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน..... 9
   - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีของกฎหมายแรงงานและการคุ้มครองแรงงานทั่วไป..... 14
   - 2.3 ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงาน..... 21
   - 2.4 แนวคิดความเป็นมาและความหมายของแรงงานเศรษฐกิจดิจิทัล..... 23
3. มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศ..... 27
   และในประเทศไทย
   - 3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหาร..... 27
     จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
   - 3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหาร..... 28
     ตามกฎหมายของต่างประเทศ
   - 3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหาร..... 35
     ตามกฎหมายของประเทศไทย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหาร..... 62
ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
4.1 ปัญหาเรื่องสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม..... 65
4.2 ปัญหาเรื่องความชัดเจนในสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม..... 74
4.3 ปัญหาการตีความกฎหมาย..... 75
4.4 ปัญหาเรื่องเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานไทยและในต่างประเทศ..... 77
5. บทสรุป และข้อเสนอแนะ..... 85
5.1 บทสรุป..... 85
5.2 ข้อเสนอแนะ..... 92
บรรณานุกรม..... 95
ประวัติผู้เขียน..... 102

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 แสดงความแตกต่างของสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ..... 39
3.2 ความแตกต่างของสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปกับสัญญาจ้างแรงงานแพลตฟอร์ม..... 44
3.3 ตารางแสดงให้เห็นว่าแรงงานแพลตฟอร์มทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มอันเป็นลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน 46

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมทุกสังคมในโลกย่อมมีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มีการหยุดนิ่งสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ ก็เปลี่ยนไปตามความเคลื่อนไหวของสังคม ประเทศด้อยพัฒนาก็จะค่อยๆเปลี่ยนเป็นประเทศกำลังพัฒนาแล้วกลายเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในที่สุด บางประเทศเปลี่ยนแปลงจากประเทศเกษตรกรรมมาสู่ประเทศอุตสาหกรรม ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปมากแต่การที่สังคมจะเปลี่ยนแปลงไป ประเทศจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งหนึ่งที่ไม่อาจปฏิเสธได้ก็คือ “แรงงาน” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม เพราะแรงงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของสังคม เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในสังคมและประเทศ เพราะการประกอบการงานทุกชนิดนั้นจะเกิดขึ้นมิได้เลยถ้าปราศจากเสียซึ่ง “แรงงาน”

ดังนั้น การใช้แรงงานไม่ว่าจะเพื่อการผลิตหรือบริการจะต้องกระทำอย่างรอบคอบและมีหลักเกณฑ์ เพราะถ้าใช้แรงงานอย่างไม่เหมาะสม ไม่เอาใจใส่ทำนุบำรุงไม่มีการคุ้มครองหรือพัฒนาเท่าที่ควรแล้ว ก็ย่อมจะเกิดปัญหาต่างๆ มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างแน่นอน แต่ถ้าได้มีการใช้แรงงานอย่างถูกต้อง มีการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานอย่างดีแล้ว ผลผลิตของประเทศก็จะสูงขึ้น มีคุณภาพ เศรษฐกิจเจริญอย่างรวดเร็วและสังคมมีความมั่นคงมากอย่างยั่งยืนขึ้นด้วย เพราะแรงงาน คือ ปัจจัยที่สำคัญของเศรษฐกิจและสังคมนั่นเอง

คำว่า “งาน” หรือ “แรงงาน” นั้นหมายความถึง แรงงานของบุคคลหรือแรงงานของมนุษย์เท่านั้น มิใช่แรงงานจากเครื่องจักรหรือสัตว์ พลังงาน หรือกำลังแรงงานที่เราได้รับจากสัตว์นั้น มิได้จัดว่าเป็น “แรงงาน” เพราะนั่นคือ “แรงงานทดแทน” เท่านั้น เนื่องจากว่าหากขาดเสียซึ่งแรงงานของมนุษย์แล้ว แรงงานทดแทนจากเครื่องจักรและสัตว์จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย เพราะปราศจากผู้ที่จะควบคุมบังคับบัญชาให้เครื่องจักรหรือสัตว์ทำงานได้ ลำพังแต่เพียงเครื่องจักรเครื่องยนต์ทั้งหลาย ย่อมไม่สามารถที่จะเดินเครื่องได้เลยถ้าปราศจากคนที่จะกดปุ่มเปิดสวิตช์ หรือบังคับเครื่องจักรนั้นๆด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ตามประเภทของเครื่องจักร เช่นเดียวกับช้างจะลากซุงไม่ได้ถ้าไม่มีคนคอยบังคับสั่งการหรือฝึกช้างเพื่อทำงาน ดังนั้น แรงงานที่สำคัญและเป็นบ่อเกิดแห่งเศรษฐทรัพย์ทั้งหลายนั้นก็คือ แรงงานของมนุษย์นั่นเอง และการที่มนุษย์ได้ใช้แรงงานของตนไปนั้นก็ย่อมจะต้องมีความมุ่งหวังที่จะได้รับผลตอบแทนแรงงานของตนที่ได้กระทำไป เพื่อที่จะได้นำเอาค่าจ้างหรือสินจ้างนั้นๆมาใช้สนองความต้องการของตนสุดแล้วแต่ว่าค่าจ้างหรือสินจ้างนั้นจะเป็นเงินหรือสิ่งของตามแต่จะตกลงกัน[1]

---

[1] สุดาศิริ วศวงศ์, *คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3 สำนักพิมพ์นิติบรรณการ 2551) 2-3.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ในยุคปัจจุบันการพัฒนาเทคโนโลยีระบบการสื่อสารอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความพลิกผันของโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นสาเหตุให้เกิดอาชีพใหม่ๆเติบโตขึ้นตามมาเป็นจำนวนมาก และมีรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างไปจากเดิม โดยเน้นความเป็นอิสระ ไม่มีสถานประกอบกิจการที่ชัดเจน นิติสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงานไม่ได้อยู่ในลักษณะของ “นายจ้าง-ลูกจ้าง” เหมือนแต่ก่อน ที่ลูกจ้างต้องเดินทางมาทำงานตามวันและเวลา ณ สถานที่ใดที่หนึ่งอันเป็นหลักแหล่งที่ทำการงานของนายจ้างเป็นสำคัญแต่กลายเป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานที่ผูกโยงกับเทคโนโลยีแพลตฟอร์มดิจิทัลแทน ทำให้การสั่งงานหรือการควบคุมบังคับบัญชาเพื่อให้งานเป็นไปดังที่นายจ้างต้องการ ลูกจ้างนั้นไม่จำต้องรับคำสั่งดังกล่าวโดยตรง ณ สถานที่ทำการงานอีกต่อไป โดยนายจ้างสามารถสั่งการงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสื่อสารผ่านสังคมออนไลน์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การสั่งงานผ่านแอปพลิเคชันไลน์ หรือเฟซบุ๊ก เป็นต้นงานแพลตฟอร์มดิจิทัลดังกล่าว ได้พัฒนาสู่วงกว้าง จนสามารถเข้าถึงหรือได้รับการจัดการโดยแพลตฟอร์มดิจิทัลด้วยวิธีการจับคู่แรงงานกับลูกค้าผ่านแพลตฟอร์มอินเทอร์เน็ตหรือทางแอปพลิเคชัน ทั้งนี้งานแพลตฟอร์มเป็นส่วนหนึ่งของงานออนดีมานด์หรืองานตามความต้องการ (On-demand Work) ซึ่งหมายถึงงานในตลาดแรงงานที่มีอยู่ตามอุปสงค์[2] องค์การแรงงานระหว่างประเทศระบุว่าการทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นมีศักยภาพที่จะเป็นกระแสหลักของการทำงานในโลกอนาคต[3] จากโครงสร้างของหน่วยทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นเหตุให้ระบบกฎหมายหรือกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานที่มีอยู่ก่อนหน้านี้ ล้าสมัยและไม่สามารถถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อจัดการกับปัญหาที่มีต้นตอมาจากการพัฒนาของเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพด้านขนส่งในแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ไรเดอร์”ผู้ต้องเผชิญหน้ากับชีวิตที่ไร้หลักประกัน และการถูกด้อยสิทธิแรงงานในหลายๆด้าน[4] รวมถึงการไร้อำนาจในการเจรจาต่อรอง ทั้งๆที่สภาพการทำงานอยู่ในสภาวะที่เสี่ยงอันตรายอยู่ตลอดเวลา จนกลายเป็นความขัดแย้งที่สะท้อนให้เห็นถึงวิกฤตการณ์ด้านสิทธิแรงงานของแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างชัดเจน[5] แต่ถึงแม้ว่าเศรษฐกิจแพลตฟอร์มจะช่วยนำเสนอทางเลือกใหม่ให้แก่สังคมและผู้บริโภคให้ได้รับความสะดวกสบายมากขึ้นก็ตาม แต่สิ่งที่มาควบคู่กันคือข้อถกเถียงที่ว่าด้วย “สิทธิแรงงาน” ที่มากับการให้บริการในแพลตฟอร์มเหล่านั้น[6] เนื่องจากการทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลไม่ได้มีรูปแบบการทำงานในลักษณะเดียวกัน

---

[2] The State of Victoria, *Report of Inquiry in to the Victorian On-Demand Workforce* (Melbourne: Department of Premier and Cabinet 2020) 11.

[3] International Labour Organisation, ‘Origins and history’ <http://www.ilo.org/global/about-theilo/history/lang--en/index.htm> สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2566.

[4] ชฤทธิ์ มีสิทธิ์, ‘คลินิกกฎหมายด้านแรงงาน (22) คนทำงานขับรถส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์ม’ < https://citly.me/2pHWk> สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2565.

[5] ภาสกร ญี่นาง, ‘วิกฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล: ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง “ไรเดอร์” กับแพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย’ 1 CMU Journal of Law and Social Sciences 14 (กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2564) 86-87.

[6] อรรถภูมิ อองกุลนะ, ‘มองโลกไม่สวยของ “แรงงานแพลตฟอร์ม” แรงงานโลกใหม่ที่ยังไร้การคุ้มครอง’ กรุงเทพธุรกิจ <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/1001462> สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2566.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

กับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป เพราะการเป็นแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น ต้องมีองค์ประกอบสำคัญหลักอยู่ด้วยกัน 4 กรณี ดังนี้

1) นิติสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กล่าวคือ การได้รับค่าตอบแทนตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน และแรงงานจะต้องลงแรงทำงานตามระยะเวลาทำงานปกติที่ตกลงกันไว้ในสัญญา[7]

2) เป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะตัวลูกจ้างเท่านั้น

3) เป็นสัญญาที่นายจ้างต้องร่วมรับผิดในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำการไปในทางการที่จ้าง (Vicarious Liability)

4) เป็นสัญญาที่นายจ้างมี “อำนาจควบคุมบังคับบัญชา” ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นสัญญาจ้างแรงงาน เพราะการพิจารณาความเป็นนายจ้างลูกจ้างจะต้องมีลักษณะการทำงานที่นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างดังที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 กำหนดว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณก็ดี นายจ้างสามารถไล่ลูกจ้างออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือสินไหมทดแทนก็ได้

ซึ่งการทำงานของคนทำงานในรูปแบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะธุรกิจรับ-ส่งอาหาร ได้มีบทบาทสำคัญกับกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นธุรกิจที่สามารถเข้าถึงระบบบริการได้ง่ายและมีความจำเป็นต่อชีวิตประจำวันของยุคสมัยนี้ แต่เนื่องจากรูปแบบการทำงานของคนทำงานแพลตฟอร์มขนส่งในธุรกิจรับส่งอาหาร กลับมีองค์ประกอบสำคัญหลายประการที่ไม่ชัดเจน ที่จะถือได้ว่ามีลักษณะความเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานข้างต้นได้ เพราะสภาพการทำงานของแรงงานบนแพลตฟอร์ม มีความเป็นอิสระในการทำงาน (Independence) หมายความว่า แรงงานแพลตฟอร์มไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลแต่อย่างใด ค่าตอบแทนที่จะได้รับนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงาน คือ การรับส่งอาหารให้ตรงเวลาและตรงตามความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ จากลักษณะในการทำงานดังกล่าว จึงเป็นการทำงานในรูปแบบของสัญญาจ้างทำของภายใต้นิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้รับจ้างโดยค่าตอบแทนที่คนทำงานบนแพลตฟอร์มจะได้รับ ย่อมขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของงาน และผู้รับจ้างหรือไรเดอร์จะไม่ถูกควบคุมหรือทำงานภายใต้การบังคับบัญชาอย่างเด็ดขาดจากผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นเจ้าของแพลตฟอร์มดิจิทัลรวมถึงลูกค้าผู้ใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มแต่อย่างใด อุปกรณ์ในการทำงานก็เป็นของผู้รับจ้าง ต้นทุนและความเสี่ยงของรายได้และผลกำไรหรือขาดทุนตกเป็นของฝ่ายผู้รับจ้างแต่เพียงผู้เดียว ผู้รับจ้างมีหน้าที่ทำงานให้สำเร็จตามขอบเขตของงานและตามกำหนดเวลาเท่านั้น แต่ในขณะเดียวกัน ผู้ว่าจ้างก็ไม่จำต้องรับผิดเพื่อความเสียหายอันผู้รับจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้นแก่บุคคลภายนอกในระหว่างทำการงานที่ว่าจ้าง เว้นแต่ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้ผิดในส่วนการงานที่สั่งให้ทำหรือในคำสั่งที่ตนให้ไว้หรือในการเลือกหาผู้รับจ้าง และเมื่อแรงงานแพลตฟอร์มมีลักษณะการทำงานไปในทางสัญญาจ้างทำของ สิทธิและหน้าที่ระหว่างคู่สัญญาจึงเป็นไปตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติไว้ในเอกเทศสัญญาว่าด้วยจ้าง

[7] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 20 สำนักพิมพ์วิญญูชน 2556) 31-32.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ทำของ ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มย่อมไม่ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆตามที่กฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ ได้กำหนดไว้

ปัญหาของไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารที่ในมุมมองของกฎหมายที่ไม่มีสถานะเป็นลูกจ้าง ส่งผลให้ไรเดอร์ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆสิทธิแรงงานและสวัสดิการในการทำงานจึงขาดหายไป ทำให้ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มอื่นๆเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางในการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะต้องทำงานโดยปราศจากการคุ้มครองตามกฎหมายและต้องถูกเอารัดเอาเปรียบด้วยอำนาจการต่อรองในเชิงเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า ซึ่งถือเป็นการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างที่ยั่งยืนในสังคม ดังเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goal: SDG)[8]

ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้สรุปประเด็นปัญหาเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มไว้ใน ILO Flagship Report 2021 ได้แก่ สถานะทางกฎหมาย ค่าตอบแทน จำนวนชั่วโมงการทำงาน การประสบอันตรายจากการทำงาน การระงับข้อพิพาทการประกันสังคมและสิทธิในการรวมกลุ่ม

ปัจจุบันกฎหมายแรงงานที่คุ้มครองลูกจ้างฉบับสำคัญๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2535, และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 โดยกฎหมายแรงงานที่กล่าวมาข้างต้นล้วนแต่ยังไม่ครอบคลุมหรือให้ความคุ้มครองไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มให้มีสถานะทางกฎหมายว่าเป็นลูกจ้างและควรได้รับสิทธิต่างๆตามกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้อยู่ สาเหตุสำคัญที่ทำให้ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มไม่ได้ถูกนิยามในทันทีเมื่อมีการตกลงรับจ้างทำงานบนระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้น เพราะในระบบกฎหมายแรงงานไทยที่มีมาแต่เดิมนั้น นักกฎหมายจะตีความคำว่า “ผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้าง” ในลักษณะเคร่งครัด กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานต้องเท่ากับลูกจ้างในระบบอุตสาหกรรมแบบดั้งเดิมเท่านั้น การจ้างงานกันในลักษณะอื่นผู้ใช้แรงงานจึงถูกเรียกในชื่อที่แตกต่างออกไป เช่น ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา หุ้นส่วนธุรกิจ หรือฟรีแลนซ์ เป็นต้น

สำหรับกรณีผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา หรือฟรีแลนซ์ ล้วนเป็นการทำงานในลักษณะตามสัญญาจ้างทำของ โดยค่าตอบแทนจากการทำงานจะขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ผู้รับจ้างจะไม่ถูกควบคุมหรืออยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้าง ผู้ว่าจ้างไม่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อื่นๆตามกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด โดยผู้รับจ้างจะถูกรัฐจัดวางให้มีสถานะทางกฎหมายเป็นเพียงแค่ “แรงงานนอกระบบ” หรือผู้ประกอบการแทน

[8] United Nations Sustainable Development Goal: (SDG), ข้อ 8 กำหนดเป้าหมาย คือ “งานที่มีคุณค่าและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Decent Work and Economic Growth)” ซึ่งหมายถึง การพัฒนาที่มุ่งส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน ส่งเสริมการจ้างงานประจำอย่างมีศักยภาพและเป็นงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ทว่า รูปแบบการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะผู้ทำงานรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในฐานะที่เป็นสื่อกลางในการนำอาหารหรือสินค้าจากผู้ขายไปสู่ผู้บริโภคนั้น กลับมีลักษณะที่ไม่สามารถจัดประเภทให้เป็นการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างชัดเจนว่าจะเป็นการทำงานตามสัญญาแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ เพราะสภาพการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะไรเดอร์จะได้รับค่าตอบแทนก็ต่อเมื่อได้รับส่งอาหารตรงเวลาและตรงตามความต้องการของผู้บริโภคด้วย แต่ไรเดอร์ก็มิได้มีความเป็นอิสระจากการอยู่ภายใต้ความสัมพันธ์ในเชิงควบคุมบังคับบัญชาจากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างเด็ดขาดเสียทีเดียวไม่ เพราะการที่ระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลมีการติดตั้ง GPS ไว้ในระบบ ย่อมทำให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลสามารถรู้ถึงตำแหน่งการทำงานของไรเดอร์ได้ตลอดเวลา แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้ทำงานอันเป็นลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

สำหรับกรณีหุ้นส่วนธุรกิจ เป็นการทำงานในลักษณะของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ตกลงนำสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาลงทุนเพื่อกระทำกิจการร่วมกัน ด้วยประสงค์จะแบ่งปันผลกำไรจากกิจการที่ทำนั้นเป็นสำคัญ โดยผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นผู้ลงทุนด้วยทรัพย์สินในการสร้างระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลขึ้นมาเพื่อให้แรงงานในรูปแบบดั้งเดิมย้ายเข้ามาเป็นแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มอื่นๆได้ใช้แรงงานของตนผ่านทางแพลตฟอร์มดิจิทัลซึ่งถือว่าเป็นการลงหุ้นด้วยแรงงานนั่นเอง เพราะเมื่อไรเดอร์ส่งอาหารให้แก่ผู้บริโภคและได้รับเงินค่าบริการจากลูกค้าแล้ว ก็มีหน้าที่ต้องนำเงินเข้าบัญชีของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลตามกำหนดเวลา หลังจากนั้นผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลก็จะโอนเงินรายได้คืนกลับมาให้กับไรเดอร์ต่อไป ค่าตอบแทนที่ไรเดอร์ได้รับดังกล่าวจะถือว่าเป็นค่าจ้างหรือถือว่าเป็นผลกำไรจากการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล เหตุผลที่เจ้าของแพลตฟอร์มดิจิทัลมักเรียกไรเดอร์ซึ่งเป็นผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มดิจิทัลว่า “พาร์ทเนอร์” เพราะต้องการหลีกเลี่ยงการตีความนิติสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงาน เนื่องจากหากตีความสภาพการจ้างงานระหว่างเจ้าของแพลตฟอร์มดิจิทัลกับไรเดอร์ว่ามีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้างเหมือนแรงงานในระบบทั่วไปแล้ว เจ้าของแพลตฟอร์มดิจิทัลก็จะมีหน้าที่และความรับผิดผูกพันตามกฎหมายเรื่องการคุ้มครองแรงงานและตามกฎหมายแรงงานฉบับอื่นๆทันที เมื่อเจ้าของแพลตฟอร์มดิจิทัลกำหนดว่าไรเดอร์ไม่ใช่ลูกจ้างของบริษัท จึงไม่มีข้อผูกพันตามกฎหมายที่จะต้องไปดูแลคนที่ทำงานให้แก่แพลตฟอร์มดิจิทัลแต่อย่างใด

ดังนั้น การที่นักกฎหมายตีความสถานะทางกฎหมายของผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานในลักษณะที่เคร่งครัดดังกล่าว จึงเป็นช่องว่างของกฎหมายอย่างหนึ่งที่ทำให้เจ้าของแพลตฟอร์มดิจิทัลอาศัยช่องว่างนี้ในการเอารัดเอาเปรียบทางธุรกิจจากไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มในทุกประเภท การที่ไรเดอร์มิได้ถูกนิยามสถานะทางกฎหมายว่าเป็นลูกจ้าง โดยสภาพของบทบัญญัติแห่งกฎหมายแรงงานต่างๆที่ใช้บังคับอยู่เสียเอง จึงเปรียบเสมือนกับภาครัฐได้ให้การส่งเสริมให้เจ้าของแพลตฟอร์มดิจิทัลมีโอกาสซ้ำเติมแรงงานกลุ่มนี้ให้มีสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมและไม่ไปตามมาตรฐานสากลว่าด้วยการจ้างงาน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

อย่างไรก็ตาม แม้ไรเดอร์จะมีการออกมาเรียกร้องเพื่อสภาพการจ้างที่ดีขึ้น รวมถึงนักวิชาการบางกลุ่มที่พยายามจะผลิตงานทางด้านวิชาการเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาข้างต้นสู่สังคมก็ตาม แต่ดูเหมือนว่าปัญหาดังกล่าวกลับไม่ได้รับความสำคัญสักเท่าไรนักโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของนักกฎหมายที่ดูจะไม่ยินดียินร้ายกับเรื่องนี้เลยแม้แต่น้อยแม้แต่จะหยิบยกนิยามของคำว่าลูกจ้างมาถกเถียงหรืออภิปรายแลกเปลี่ยนแนวคิดและความเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การพิจารณาว่า “ไรเดอร์” ที่เป็นแรงงานบนแพลตฟอร์มนั้น มีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างและสมควรได้รับสิทธิต่างๆตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ เพียงใด ทั้งที่ประเด็นสำคัญดังกล่าวนี้ กำลังเป็นที่ถกเถียงกันอย่างกว้างขวางในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเด็นที่ว่าภายใต้รูปแบบการจ้างงานบนแพลตฟอร์มควรถือให้ไรเดอร์เป็นผู้รับจ้างอิสระหรือลูกจ้างดี ซึ่งแน่นอนว่าคำตอบของคำถามข้อนี้สำหรับนักกฎหมายไทยจะตอบว่าเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ” เพราะเป็นการจ้างงานแบบจบเป็นครั้ง (Self-employed) ซึ่งหากพิจารณาลักษณะการทำงานของไรเดอร์ ย่อมเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นการทำงานทั้งที่อยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมบังคับบัญชาและมีความเป็นอิสระในเวลาเดียวกัน เนื่องจากงานแพลตฟอร์ม (Platform) ยังคงเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานของไรเดอร์ที่กำหนดว่าต้องทำอะไรบ้าง เช่น ก่อนจะส่งอาหารให้แก่ลูกค้าไรเดอร์ต้องถ่ายรูปอาหารและใบเสร็จชำระราคาค่าอาหารหรือเซลฟี่ให้เห็นว่าไรเดอร์ทำงานโดยใส่เครื่องแบบและบรรจุอาหารลงในกล่องของเจ้าของแพลตฟอร์มดิจิทัล สิ่งเหล่านี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งนอกจากการติดตั้ง GPS เพื่อให้รู้ถึงตำแหน่งการทำงานของไรเดอร์ ที่แสดงให้เห็นได้ว่าเจ้าของแพลตฟอร์มดิจิทัลล้วนเข้าไปมีส่วนในการควบคุมบังคับบัญชาการทำงานของไรเดอร์ตลอดเวลา จึงมีประเด็นที่มีความยากในการพิจารณาสถานะและมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

งานค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการรับส่งอาหารหรือไรเดอร์ของสหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรสเปน ประกอบกับหลักการของกฎหมาย แนวคิด และทฤษฎีทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยมุ่งเน้นถึงปัญหาเรื่องนิยามสถานะทางกฎหมายของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารหรือไรเดอร์ผ่านทางแพลตฟอร์มดิจิทัลเท่านั้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงความเป็นมาของธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลในต่างประเทศและในประเทศไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และวิวัฒนาการของการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลในต่างประเทศและในประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล กรณีธุรกิจรับส่งอาหารในกฎหมายต่างประเทศและในประเทศไทย

1.2.4 เพื่อศึกษาถึงปัญหากฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม กรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1.2.5 เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม กรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

โดยที่การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม กรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 นั้น ไม่ได้ให้การคุ้มครองครอบคลุมถึงแรงงานแพลตฟอร์มไว้แต่อย่างใดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา และราชอาณาจักรสเปน จึงสมควรแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวต่อไป

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

สารนิพนธ์ฉบับนี้ มุ่งศึกษาถึงความหมาย แนวคิดและทฤษฎีตลอดจนวิวัฒนาการของการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลตามกฎหมายแรงงานในต่างประเทศและในประเทศไทย รวมถึงความสำคัญของปัญหาและผลกระทบของการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เพื่อที่จะได้นำมาวิเคราะห์และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและนำมาปรับปรุงกฎหมายแรงงานของประเทศไทยเพื่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลได้อย่างถูกต้องเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพทัดเทียมนานาอารยประเทศต่อไป

1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ศึกษาด้วยวิธีการค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศจากตำรากฎหมาย บทความวารสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย ตลอดจนข้อมูลในเว็บไซต์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Data) เพื่อนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายแรงงานของไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารของไทย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงความเป็นมาของธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลในต่างประเทศและในประเทศไทย

1.6.2 ทำให้ทราบถึงความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และวิวัฒนาการของการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลในต่างประเทศและในประเทศไทย

1.6.3 ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลกรณีธุรกิจรับส่งอาหาร ในต่างประเทศและในประเทศไทย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

1.6.4 ทำให้ทราบถึงปัญหากฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์มที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน กรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย

1.6.5 ทำให้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มตามกฎหมายแรงงานในประเทศไทยให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทที่ 2
ความหมายและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน แนวคิด ทฤษฎี ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานทั่วไป และแนวคิด ความเป็นมา และความหมายของแรงงานเศรษฐกิจดิจิทัล

ในการศึกษาปัญหาการกำหนดคำนิยาม คำว่า “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แก่ผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารหรือไรเดอร์ซึ่งถือเป็นแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลให้มีสถานะเป็นลูกจ้าง และให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นนายจ้าง เพื่อให้ไรเดอร์ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะกฎหมายฉบับที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 จำเป็นต้องศึกษาถึงความหมาย วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน แนวคิด ทฤษฎีความสำคัญและวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานทั่วไป ตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลเสียก่อน เพื่อเป็นแนวทางให้ทราบและนำมาประกอบการวิเคราะห์ถึงปัญหาในการตีความและการบังคับใช้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อให้ได้มาซึ่งบทสรุปและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา ในอันที่จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้มีความครอบคลุมครบถ้วนสมบูรณ์และสามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.1 ความหมายและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน

เพื่อให้เข้าใจถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน ผู้ค้นคว้าจะดำเนินการวิจัยถึงความหมายและวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของกฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงานกำหนดขึ้นมาก็โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมผู้ใช้แรงงาน ให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยอันดีในระหว่างการทำงานมีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีในระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อที่การใช้แรงงานจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศชาติ

“กฎหมายแรงงาน” จึงหมายถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นมาเป็นมาตรฐานให้นายจ้างกับลูกจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน เพื่อที่จะคุ้มครองและส่งเสริมสภาพการทำงานของคนงานเกี่ยวกับเรื่องกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนการทำงาน ความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน รวมทั้งการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่ายดูแลส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการหารือ การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท และกำหนดวิธีการในการจัดตั้งและดำเนินการองค์กรของลูกจ้างและนายจ้าง รวมตลอดถึงการดำเนินการในด้านการจัดหางานและความมั่นคงในการทำงานด้วย หรือหากจะกล่าวอย่างง่ายๆแล้ว กฎหมาย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แรงงานก็คือ กฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และความสัมพันธ์กันในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างและการทำงานนั่นเอง

2.1.2 ความหมายของการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection) หมายถึง การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (minimum standards) ในการใช้แรงงานของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างใช้งานจนเกินสมควร เพื่อขจัดความเดือดร้อนของคนงานในระบบอุตสาหกรรม จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานขึ้น เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานได้ผลและลดปัญหาในด้านแรงงานลง เพราะปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้ ส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นเนื่องมาจากปัญหาในด้านการคุ้มครองแรงงานที่ไม่ได้ผล

2.1.3 ความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) หมายถึง การที่รัฐได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานขึ้น ส่วนใหญ่เป็นข้อปฏิบัติที่นายจ้างจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง เป็นสภาพการจ้างงานขั้นต่ำสุด ซึ่งหมายความว่ามาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานต่างๆ ที่รัฐกำหนดไว้นี้ เป็นมาตรฐานที่ต่ำที่สุดที่นายจ้างทั้งหลายจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างไม่อาจจะตกลงกันกำหนดเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงานที่กฎหมายได้กำหนดไว้แล้วให้น้อยกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ได้ ถ้านายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกำหนดกันเอาไว้น้อยกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายจะต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งมีโทษจำคุก โทษปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับมากน้อยตามความหนักเบาของการกระทำผิด[9]

ถึงแม้ว่านายจ้างและลูกจ้างจะได้ทำสัญญาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อยกเว้นจากกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ในระดับที่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ นิติกรรมหรือสัญญานั้นๆ ก็มิได้มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย เพราะนิติกรรมหรือสัญญานั้น ได้ทำขึ้นโดยขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน นิติกรรมหรือสัญญานั้น จึงตกเป็นโมฆะ ไม่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยทำนิติกรรมนั้นๆมาก่อนเลย[10] เช่นเดียวกับกฎหมายแรงงานของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ลักษณะ 1 สัญญาการบริการ ว่าด้วยเงื่อนไขสัญญาบริการที่ผิดกฎหมาย ข้อ.8 ได้กำหนดไว้ว่าทุกเงื่อนไขของสัญญาการให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ซึ่งมีสภาพการจ้างน้อยหรือต่ำกว่าที่กฎหมายได้กำหนดเอาไว้ ให้ถือว่าเป็นโมฆะและไม่มีผลบังคับใช้แต่อย่างใด

แต่ถ้าการตกลงหรือทำนิติกรรมสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างจากมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายได้กำหนดไว้ในลักษณะที่เหนือกว่าหรือดีกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ย่อมกระทำได้เสมอ เพราะเป็นการกระทำที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง กระทำได้ไม่ถือว่าเป็นการผิดกฎหมาย เนื่องจากกฎหมายแรงงาน

[9] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวด 16 มาตรา 144-153 และมาตรา 155/1-156

[10] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 283/2516, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4301-4302/2548

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำสุดในการใช้แรงงานจะตกลงกันให้ต่ำไปกว่านี้อีกไม่ได้ แต่ถ้าตกลงกันให้สูงกว่าเหนือกว่าดีกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ย่อมกระทำได้[11]

สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ ประกอบไปด้วยกฎหมายแรงงานที่สำคัญอยู่หลายฉบับ เป็นต้นว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานกฎหมายที่เกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเกี่ยวกับการจัดหางาน กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนงานต่างด้าว และกฎหมายเกี่ยวกับศาลแรงงาน โดยกฎหมายเหล่านี้จะใช้บังคับเฉพาะกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น

ในส่วนของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งจัดว่าเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2 ของประเทศไทยเพราะนับตั้งแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2499 เป็นต้นมา ยังไม่ได้มีการตราพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาบังคับใช้อีกเลย ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเนื้อหาสาระสำคัญไปแล้วทั้งสิ้นรวม 8 ฉบับ ทั้งนี้ เพื่อให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีความทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยได้กำหนดลักษณะของการจ้างแรงงานไว้ในมาตรา 5 ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นสัญญาจ้างแรงงานไว้ตั้งแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับแรกมีผลบังคับใช้ ความว่า

“มาตรา 5 “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และให้หมายความรวมถึง

(1) ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการ แทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ฯลฯ

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ฯลฯ

---

[11] ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 151

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

นั่นหมายความว่า สัญญาจ้างทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ระบุไว้ชัดเจนว่าสัญญาจ้างนั้นอาจจะกระทำกันเป็นหนังสือหรือไม่ได้กระทำกันเป็นหนังสือก็ถือว่าเป็นสัญญาจ้างทั้งนั้น ถ้าเป็นการตกลงกันว่าจ้างให้ทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ทำงานให้ แม้ว่าจะเป็นการตกลงกันด้วยวาจาหรือโดยปริยายก็ถือว่าเป็นสัญญาจ้างตามกฎหมายฉบับนี้แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติให้ใช้บทบัญญัติแห่งบรรพ 1 และ 2 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ได้ตรวจชำระใหม่ พ.ศ.2535 มาตรา 575ที่กำหนดว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

ต่อมา ได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 มาตรา 3 ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย”

และนับตั้งแต่มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 เป็นต้นมา ยังไม่ได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่แก้ไขเกี่ยวกับคำนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” อีกเลย แม้จะมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแก้ไขเพิ่มเติมต่อมาอีก 6 ครั้ง คือ ครั้งที่ 3 ถึงครั้งที่ 8 ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบันก็ตาม แต่ก็เป็นการแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายในเรื่องอื่นที่ได้มีการประกาศใช้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไปก่อนหน้านี้แล้วเท่านั้น

จากนิยามความหมายของคำว่านายจ้าง และลูกจ้างในมาตรา 5 ข้างต้น มีข้อพึงสังเกต โดยเฉพาะในส่วนของคำว่า “ลูกจ้าง” ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารหรือไรเดอร์ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน อันเป็นผลโดยตรงมาจากการที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มจงใจมองว่าตนเองมิใช่นายจ้างของไรเดอร์เพราะรูปแบบการจ้างงานในลักษณะนี้ มักมีการจ้างงานกันเป็นการชั่วคราว หรือฟรีแลนซ์ หรือสัญญาจ้างระยะสั้น ซึ่งรู้จักกันภายใต้คำว่า “Gig Economy” เมื่อไรเดอร์ไม่ใช่แรงงานที่มีลักษณะเป็นการจ้างงานประจำเท่ากับลูกจ้างในระบบแรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปที่มีมาแต่ดั้งเดิมแล้ว จึงไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในลักษณะต่างๆของกฎหมายแรงงานได้ ผู้ค้นคว้ามีความเห็นว่า ถึงแม้ปัจจุบันไรเดอร์อาจถูกมองว่าไม่เป็นลูกจ้างตามคำนิยามทั่วไปในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังกล่าวก็ตาม แต่เมื่อบทบัญญัติแห่งกฎหมายในมาตรา 5 นั้น ลูกจ้างให้หมายความถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ดังนั้น ขอบเขตพื้นที่ที่ใช้บังคับกฎหมายก็ดี ขนาดของกิจการที่ใช้บังคับก็ดี รวมถึงประเภทกิจการที่ใช้บังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้ก็ดี จึงควรตีความถ้อยคำของกฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่แท้จริงมากกว่าถ้อยคำสำนวนหรือตัวอักษรแห่งกฎหมายที่ปรากฏ[12] โดยเฉพาะอย่าง

[12] ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 171

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ยิ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองลูกจ้างที่ถือเป็นแรงงานในระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้เพราะ “เจตนารมณ์ของกฎหมาย” (The Spirit of the law) ถือเป็นความมุ่งหมายของกฎหมายที่นำมาใช้บังคับในแต่ละเรื่องแต่ละกลุ่มบุคคล ในเมื่อเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มุ่งหมายที่จะควบคุมมิให้นายจ้างกระทำความผิดใดๆเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ด้วยการฉกฉวยโอกาสเพื่อเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างจนเกินสมควรไปกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่รัฐได้กำหนดกรอบและกฎเกณฑ์ในการใช้แรงงานไว้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว เมื่อพิจารณาลักษณะงานของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มย่อมเห็นได้ชัดเจนว่าการจ้างงานบนแพลตฟอร์ม ก็คือ การที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมอบหมายให้ไรเดอร์ทำงานแทนโดยเป็นตัวกลางเชื่อมโยงกับลูกค้าหรือสมาชิกในการให้บริการรับส่งอาหาร ส่วนไรเดอร์ก็ตกลงทำงานแทนผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดังกล่าวซึ่งเป็นนายจ้าง โดยได้รับค่าจ้างเป็นค่ารอบในการส่งอาหารให้แก่ลูกค้าเป็นการตอบแทนนั่นเอง อีกทั้งผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีอำนาจสั่งการไรเดอร์ รวมถึงมีการเช็คเวลาเข้าทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างชัดเจน[13] ซึ่งมีลักษณะการทำงานไม่แตกต่างไปจากลูกจ้างของบริษัทขนส่งอย่างเคอรี่ (Kerry Express) แฟลช (Flash Express) หรืออื่นๆที่พนักงานส่งของเหล่านี้ถือเป็นลูกจ้างและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน แล้วเหตุใดไรเดอร์ที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน จึงจะไม่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานบ้าง สำหรับประเด็นสำคัญนี้ผู้ค้นคว้าจะขอกล่าวไว้ในบทที่ 4 ซึ่งเป็นเรื่องปัญหาและการวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคของกฎหมายเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายในการเป็นลูกจ้างของไรเดอร์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อไป

2.1.4 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน

แต่เดิมนั้นการใช้แรงงานมักจะใช้ในภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ต่อเมื่อหันมาสนใจและดำเนินการด้านอุตสาหกรรมกันขึ้น การใช้แรงงานจึงเปลี่ยนจากการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียวมาเป็นการใช้แรงงานในงานอุตสาหกรรมด้วยการเปลี่ยนระบบแรงงานจากภาคเกษตรกรรมมาเป็นระบบแรงงานภาคอุตสาหกรรมก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานขึ้นมาก เพราะการใช้แรงงานเกษตรกรรมเป็นไปอย่างง่ายๆไม่มีระบบกฎเกณฑ์ หรือระเบียบแบบแผนที่จะต้องปฏิบัติต่อกันอย่างไร ความสัมพันธ์ในระหว่างผู้ใช้แรงงานก็มิได้เป็นไปในลักษณะของนายจ้างและลูกจ้าง แต่เป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวเดียวกัน หรือระหว่างญาติมิตรเพื่อนฝูง ปัญหาต่างๆในการใช้แรงงานจึงมักไม่เกิดขึ้น เมื่อแรงงานเริ่มเปลี่ยนรูปแบบมาสู่ระบบอุตสาหกรรม ซึ่งมีระเบียบแบบแผนและวิธีดำเนินการที่แตกต่างไปจากงานเกษตรกรรม แต่ผู้ใช้แรงงานยังคงมีความเคยชินกับระบบการใช้แรงงานในงานเกษตรกรรมอยู่ จึงทำให้เกิดปัญหาในการใช้แรงงานในงานอุตสาหกรรมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกำหนดเวลาในการทำงาน ค่าจ้างวันหยุด ฯลฯ อันเป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเสื่อมถอยลง ถ้าปล่อยให้ปัญหาเหล่านี้ดำเนินต่อไปอาจจะก่อให้เกิดความไม่สงบขึ้นในสังคมและประเทศชาติได้ จึงควรที่จะกำหนดมาตรการในการใช้แรงงานขึ้นเพื่อให้ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน

---

[13] เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, ‘เครือข่ายคืออำนาจเข้าใจอิทธิพลของแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างรอบด้าน’ <https://citly.me/rgOB8> สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2566.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2.2 แนวคิด ทฤษฎีของกฎหมายแรงงานและการคุ้มครองแรงงานทั่วไป

2.2.1 จากความหมายของ “กฎหมายแรงงาน” ดังที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ผู้ใช้แรงงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ประเทศเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกับประเทศต่างๆและทันกับเหตุการณ์ของโลก เพราะการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นไปในรูปแบบใดก็หนีไม่พ้นที่จะต้องใช้แรงงานทั้งสิ้น ถึงแม้จะมีการเกรงว่าในปัจจุบันนี้ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สูงมาก มีการคิดค้นเครื่องจักรต่างๆมาใช้แทนแรงงานกันมาก จนแรงงานอาจจะหมดความสำคัญไปในที่สุด กล่าวคือ เครื่องจักรเครื่องกลต่างๆอาจจะเข้ามาแทนแรงงานคนได้ แต่อย่างไรก็ตาม เครื่องจักรและเครื่องมือเหล่านั้นก็เกิดขึ้นมาได้จากแรงงานคน ทั้งนั้น ดังนั้น แรงงานจึงยังคงมีความสำคัญอยู่อย่างแน่นอน

ถึงแม้จะเห็นความสำคัญของแรงงาน แต่แรงงานก็ถูกเอารัดเอาเปรียบและตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบนายจ้างอยู่เสมอมา เพราะนายจ้างส่วนมากร่ำรวยมีเงินทองจับจ่ายใช้สอย แต่คนงานหรือกรรมกรเกือบทั้งหมดอยู่ในฐานะที่ยากจน หารายได้พอเลี้ยงชีพไปวันๆ นายจ้างจึงมีโอกาสที่จะเอารัดเอาเปรียบคนงานได้ทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ หากคนงานเรียกร้อง นายจ้างก็มีวิธีจัดหาคนงานอื่นหรือเครื่องจักรมาทำงานแทน หรือปิดการประกอบการเป็นการชั่วคราว ทำให้คนงานต้องตกอยู่ในภาวะการณ์ที่เป็นคนว่างงาน จากการที่แรงงานถูกเอาเปรียบและบีบคั้นมากเช่นนี้ จึงทำให้บรรดาผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย โดยเฉพาะในภาคพื้นยุโรปได้ร่วมแรงร่วมใจ รวมตัวกันขึ้นเป็นสมาคมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาวิธีการต่างๆ ในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ของตนไม่ต้องให้เสียเปรียบแก่ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายนายจ้างก็ได้มีการติดต่อรวมตัวกันอยู่แล้วในการที่จะดำเนินการปรึกษาหารือเพื่อรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตน ซึ่งกระทำได้ง่ายกว่าฝ่ายลูกจ้างเพราะมีจำนวนน้อยกว่า ไม่ต้องจัดตั้งเป็นรูปสมาคมก็สามารถดำเนินการหาวิธีการในการรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตนได้เป็นอย่างดี เมื่อต่างฝ่ายต่างก็มุ่งหาวิธีการในการที่จะรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่สวนทางกันเช่นนี้ กล่าวคือ ฝ่ายผู้ใช้แรงงานก็มีความประสงค์ที่จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูง โดยไม่ต้องมีระยะเวลาทำงานที่ยาวนานเกินไป มีสภาพการทำงานที่ดีมีสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ในขณะเดียวกันฝ่ายนายจ้างก็มีความประสงค์ที่จะได้แรงงานที่มีประสิทธิภาพในอัตราค่าแรงที่ต่ำเพื่อผลกำไรที่สูง จึงเป็นการแน่นอนที่ว่าโอกาสที่จะกระทบกระทั่งกันระหว่าง 2 ฝ่าย จะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน รัฐจึงต้องเข้ามาทำหน้าที่เป็นคนกลางไกล่เกลี่ยจัดให้ทั้ง 2 ฝ่าย ได้มีโอกาสดำเนินการเจรจากัน โดยสันติเสมอภาค ประสานความเข้าใจอันดีต่อกัน แทนที่จะตั้งหน้าต่อสู้และเป็นศัตรูกัน เพราะในระบบการจ้างงานหรือในสังคมแรงงานนั้น นายจ้างและลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานจะต้องอยู่ร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย จะขาดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ เปรียบดังหุ้นส่วนที่ฝ่ายหนึ่งลงทุนด้วยแรง อีกฝ่ายหนึ่งลงทุนด้วยทรัพย์ จึงจำเป็นที่จะต้องมีมาตรการออกมากำหนดบังคับใช้กับทั้ง 2 ฝ่าย วางระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ระยะเวลาทำงาน และเงื่อนไขการทำงานต่างๆ เงื่อนไขการเจรจาต่อรอง จัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิตให้ดียิ่งขึ้น ให้ลูกจ้างเกิดความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานอันจะก่อให้เกิดสันติสุขและความมั่นคงในสังคมแรงงาน นั่นคือการตรากฎหมายแรงงานขึ้นมาใช้บังคับ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แต่ถึงแม้ว่าจะยังไม่ได้มีการตรากฎหมายแรงงานขึ้นมาใช้บังคับเป็นพิเศษโดยเฉพาะทุกประเทศในโลกต่างก็ใช้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะจ้างแรงงานเป็นกฎหมายที่บังคับและรับรองความสัมพันธ์กันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอยู่แล้ว แต่ในศตวรรษที่ 19 ก็ได้เกิดแนวความคิดที่ว่า ลำพังแต่การมีกฎหมายแพ่งและพาณิชย์รับรองความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่เพียงอย่างเดียวไม่เป็นการเพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง เพราะกฎหมายแพ่งในสมัยนั้นไม่ว่าจะเป็นของประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Anglo Saxon หรือประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายภาคพื้นยุโรปต่างก็ยึดถือหลักเสรีนิยม (Liberalism) คู่กรณีมีเสรีภาพในการทำสัญญา นายจ้างและลูกจ้างจึงมีเสรีภาพที่จะตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานกันได้เองตามใจชอบ แต่เมื่อเป็นความตกลงทำสัญญากันในระหว่างบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่เสมอภาคกัน แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงเช่นนี้ แน่นอนว่าจะต้องเกิดการได้เปรียบเสียเปรียบเกิดขึ้น และเป็นที่เห็นได้อย่างชัดเจนว่าผู้ที่ตกอยู่ในฐานะเสียเปรียบอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ก็คือลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานนั่นเอง เพราะนายจ้างจะเป็นผู้กำหนดเรื่องการใช้แรงงานและค่าจ้างได้ตามใจชอบ แม้ลูกจ้างจะมีเครื่องมือที่ใช้บีบบังคับนายจ้างได้ก็คือ การนัดหยุดงาน (Strike) ซึ่งเป็นเครื่องมือเดียวที่มีอยู่ ก็มิได้ทำให้นายจ้างยอมโอนอ่อนผ่อนตามเสมอไป ทั้งนี้ เป็นเพราะคนว่างงานยังมีอยู่เป็นจำนวนมาก นายจ้างจึงเป็นฝ่ายที่ได้เปรียบในการที่จะรับคนงานใหม่เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่างแทนได้ทันที นายจ้างมีโอกาสที่จะเลือกคนงานเข้ามาทำงานโดยกำหนดเงื่อนไขในการจ้างและการทำงานได้เองตามใจชอบ เพราะการมีงานทำแม้จะไม่ใช่งานที่ดีที่สุดก็ยังดีกว่าเป็นคนว่างงาน ลูกจ้างที่ทำงานอยู่แล้วก็ไม่อยากจะออกจากงาน เกรงว่าถ้าออกไปแล้วจะไม่สามารถหางานใหม่ทำได้ จึงทนทำงานอยู่แม้ว่าจะมีระยะเวลาทำงานที่ยาวนาน ค่าตอบแทนต่ำ ไม่มีสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานก็ตาม

จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายว่าด้วยแรงงานไว้เป็นพิเศษนอกเหนือจากกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งมีอยู่เดิมแล้ว เพื่อเป็นมาตรการบังคับในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้มากยิ่งขึ้น[14]

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีในการคุ้มครองแรงงาน

ในการคุ้มครองแรงงานเป็นการบริหารสมดุลระหว่างทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหลัก คือ เสรีนิยม (Liberalism) และมาร์กซิส (Marxism) ซึ่งล้วนแต่เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดยนักคิดตะวันตกที่มีมุมมองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงยุคสมัยนั้นๆ เริ่มจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial revolution) ในอังกฤษไปจนถึงการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ที่แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนได้รับความสนใจมากขึ้น ทั้งนี้ทฤษฎีทั้ง 2 สาย ได้รับการพัฒนามาควบคู่กันและมีอิทธิพลต่อแนวคิดทฤษฎีอีกสายด้วย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเริ่มได้รับการสนใจจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรปที่ก่อตัวขึ้นตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 18 ที่นำไปสู่การผลิตจำนวนมาก (Mass production) และการขยายตัวของเมืองจากการที่แรงงานจากพื้นที่อื่นถูกดึงเข้าไปทำงานในโรงงานผลิตสินค้าที่ตั้งอยู่ในเมือง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานทั้งในด้านความปลอดภัยและสุขภาพจากสถานที่ทำงานและที่อยู่อาศัยในเมืองที่มีความหนาแน่นและแออัดมากขึ้น ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 19 ทฤษฎีเสรีนิยมคลาสสิค (classical liberalism) เริ่มได้รับความสนใจจากการนำเสนองานเขียนของ Adam Smith และ David Ricardo เรื่อง

[14] สุดาศิริ วศวงศ์ (เชิงอรรถ 1) 5-7.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Labour Theory of Value ซึ่งอาจสรุปใจความสำคัญได้ว่า มูลค่าของสินค้าจะถูกกำหนดจากแรงงานที่ผลิตสินค้านั้น[15] ในอีกแง่หนึ่งก็คือ แรงงานมีมูลค่าในการแลกเปลี่ยนสินค้า ซึ่งแม้ว่าทฤษฎีดังกล่าวจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องของสิทธิแรงงานหรือการคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเชื่อมโยงแรงงานเข้ากับการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ และนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอีกมากมาย หนึ่งในนั้นก็คือ ทฤษฎีมาร์กซิส (Marxism) ของ Karl Marx ซึ่งนำเอาทฤษฎีของ Smith และ Ricardo มาต่อยอดในแง่ที่ว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิต (factor of production) ที่สำคัญและให้ผู้ใช้แรงงานนั้นเป็นผู้มีอำนาจในการสร้างสรรค์สินค้าและสังคม แต่มาร์กเห็นว่าแรงงานที่ผู้ใช้แรงงานจะใช้ในการผลิตสินค้าและบริการนั้นควรจะมีมูลค่า (Value) ตามจำนวนชั่วโมงที่สังคมต้องการใช้ในการเลี้ยงดูผู้ใช้แรงงานนั้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงอาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัย[16] และความไม่ยุติธรรมในสังคมเกิดจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่มีที่สิ้นสุดของนายทุนที่เอาเปรียบผู้ใช้แรงงานด้วยเหตุนี้ ทฤษฎีมาร์กซิสได้กลายเป็นจุดเริ่มต้นของทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่สิทธิและสวัสดิการของแรงงาน และเป็นสัญลักษณ์แห่งการต่อสู้กับความไม่เท่าเทียมในสังคมระหว่างชนชั้นนายทุนและชนชั้นผู้ใช้แรงงาน ในเวลาต่อมาได้เกิดทฤษฎีเสรีนิยมใหม่ (Neoliberalism) ซึ่งมีแนวคิดว่าหากกลไกตลาดสามารถทำงานได้อย่างอิสระแล้ว ปัจเจกชนจะสามารถทำงานค้าขาย หรือลงทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการพิจารณาจุดคุ้มทุนของแต่ละคน เช่น แรงงานจะย้ายไปทำงานในพื้นที่ที่ให้ค่าแรงมากที่สุด ในขณะที่ทุนจะย้ายไปลงทุนในที่ที่ให้ผลตอบแทนสูงสุด เป็นต้น ในช่วงเวลาดังกล่าว การค้าขายระหว่างประเทศเริ่มมีความเข้มข้นขึ้นจากการขยายตลาดสินค้าและวัตถุดิบเพื่อตอบสนองการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจในประเทศตะวันตก ทฤษฎีเสรีนิยมใหม่เรียกร้องให้รัฐเข้ามากำกับควบคุมตลาดให้น้อยที่สุด โดยเชื่อว่าการค้าเสรีจะช่วยเพิ่มระดับการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจซึ่งจะช่วยป้องกันความขัดแย้งระหว่างประเทศและนำไปสู่สันติสุขของโลกในที่สุด[17] แม้ว่าแนวคิดดังกล่าวดูเหมือนจะขัดกับการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากต้องการให้รัฐแทรกแซงตลาดให้น้อยที่สุด แต่ก็สนับสนุนสิทธิของปัจเจกบุคคลซึ่งก็รวมถึงสิทธิของแรงงานในการทำงานอย่างเสรีด้วย

ในเวลาต่อมา ทฤษฎีเสรีนิยมได้แตกแขนงออกเป็นอีก 2 ทฤษฎี กล่าวคือ ทฤษฎีแรกได้แก่เสรีนิยมสถาบัน (Liberal institutionalism) ซึ่งนำเอาแนวพึ่งพิงทางการค้าระหว่างประเทศมาต่อยอดว่า เนื่องจากรัฐแต่ละรัฐมีอธิปไตย (sovereignty) เป็นของตนและไม่สามารถถูกรัฐอื่นสั่งการได้ จึงควรมีองค์กรที่เป็นตัวกลางระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวก สนับสนุน และควบคุมดูแลความร่วมมือระหว่างประเทศด้านต่างๆ

---

[15] Albert C.Whitaker, 'History and Criticism of the Labor Theory of Value in English Political Econamy' อ้างถึงใน ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, *เอกสารคำสอนวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labor Economic)* (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2558) 39-41.

[16] David L.Prychitko, 'The Concise Encyclopedia of Economics: Marxism' <http://www.econlib.org/library/Enc/Marxism.html> สืบค้าเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2566.

[17] Scott Burchill, *'Liberalism' In Theories of International Relations, ed. Scott Burchill et. al* (Palgrave 2001) 37-39.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เช่น เศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และแรงงาน[18] แนวคิดดังกล่าวจึงสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรระหว่างประเทศเพื่อช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ (United Nations-UN) สหภาพยุโรป (European Union-EU) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization-ILO) ผลจากสงครามโลกครั้งที่ 1 ทำให้เกิดสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก นานาประเทศได้เริ่มมีความพยายามให้ความคุ้มครองแก่แรงงานอย่างเป็นทางการมากขึ้น นำไปสู่การจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศในปี ค.ศ.1919 จากปรัชญาความเชื่อที่ว่าสันติภาพและความสงบสุขของโลกจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีความยุติธรรม ซึ่งก่อนหน้านั้นเพียงไม่นาน การบังคับและการค้าแรงงานทาส (slavery) ยังคงมีการปฏิบัติอยู่ในหลายประเทศจากการแพร่ขยายอำนาจทางเศรษฐกิจของจักรวรรดิยุโรป ประเทศไทยเองในขณะนั้นก็เพิ่งมีการประกาศเลิกทาส โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงโปรดเกล้าฯให้ตราประมวลกฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ.127 ในปี พ.ศ.2452 (ค.ศ.1909) ซึ่งถือเป็นการยกเลิกแรงงานทาสในประเทศไทยหรือสยามในขณะนั้นอย่างเป็นทางการ[19] นอกจากนี้ ยังมีอีกหลายประเทศที่ยังคงมีระบบแรงงานทาสอยู่ภายหลังจาก ILO ก่อตั้งแล้วซึ่งการมีอยู่ของแรงงานทาสนั้น สะท้อนความไม่เท่าเทียมของมนุษย์และความอยุติธรรมในสังคมที่เริ่มไม่เป็นที่ยอมรับโดยประชาคมโลก อย่างไรก็ดี ILO เพิ่งได้รับความสนใจจากประเทศต่างๆอย่างจริงจังหลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 โดย ILO ถูกตั้งให้เป็นองค์การชำนัญพิเศษขององค์การสหประชาชาติในช่วงนี้เองที่ทฤษฎีเสรีนิยมสถาบันได้เข้ามาสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรระหว่างประเทศให้มีลักษณะเป็นทางการมากขึ้น

ส่วนทฤษฎีสายเสรีนิยมอีกแขนงหนึ่ง คือ ทฤษฎีสิทธิมนุษยชน (Theory of Human Right) ซึ่งผสมผสานกับแนวคิดแบบมาร์กซิสในแง่ที่สนับสนุนให้รัฐต้องรับประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อให้ปัจเจกชนสามารถดำเนินชีวิต ทำงานหรือประกอบธุรกิจตามกลไกตลาดได้อย่างอิสระ ทฤษฎีดังกล่าวเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยในหลายประเทศ โดยปฏิญญาสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติปี ค.ศ.1948 (Universal Declaration of Human Right-UDHR) ได้ถูกตราขึ้น โดยมีสาระสำคัญ คือ ให้การคุ้มครองสิทธิของบุคคลอย่างเท่าเทียมในหลายด้าน และยังมีบทบัญญัติหลายข้อที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น มาตรา 23 (1) ให้บุคคลมีสิทธิที่จะทำงาน มีอิสรภาพในการเลือกงาน ได้รับเงื่อนไขในการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์และได้รับความคุ้มครองจากการว่างงาน[20] มาตรา 23 (4) บุคคลมีสิทธิจะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตน[21] และมาตรา 24 บุคคลมีสิทธิที่จะ

---

[18] Burchill, 'Liberalism,' 41-44; James Mensch, 'A Theory of Human Right, <http://www.opendemocracy.net/james-r-memsch/theory-of-human-right> สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566.

[19] International Labour Organisation (เชิงอรรถ 3).

[20] Article 23(1) Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment

[21] Article 23(4) Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พักผ่อน ซึ่งรวมถึงการจำกัดชั่วโมงการทำงานและการมีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง[22] เป็นต้น สิทธิของแรงงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่บุคคลทุกคนพึงได้รับอย่างเท่าเทียมกัน โดยสรุปทฤษฎีเสรีนิยมและมาร์กซิส เห็นตรงกันว่า สิทธิของแรงงานเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการส่งเสริมและรับประกันเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานส่งผลให้การคุ้มครองแรงงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐ หรือที่เรียกกันว่าไตรภาคีนั่นเอง อย่างไรก็ดี ขอบเขตบทบาทของรัฐในการเข้ากำกับควบคุมการคุ้มครองสิทธิของแรงงานนั้นยังเป็นที่ถกเถียงกันระหว่างสองทฤษฎี โดยฝ่ายเสรีนิยมนั้น เห็นว่ารัฐควรมีบทบาทที่จำกัด แยกเรื่องการจ้างงานออกจากการคุ้มครองแรงงาน โดยการจ้างงานควรเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จะเจรจาทำความเข้าใจถึงผลประโยชน์ร่วมกัน โดยสิทธิของแรงงานนอกเหนือจากที่เป็นสิทธิพื้นฐานภายใต้กฎหมาย ซึ่งไม่ควรมีมากเกินไปจนแทรกแซงกลไกตลาด ควรเป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างเจรจาตกลงกันเอง เนื่องจากการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการของนายจ้างเอง ยกตัวอย่างเช่นชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันไม่ควรยาวนานเกินไป เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานเหนื่อยล้าจนทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะมีอุบัติเหตุหรือทำงานผิดพลาด และการอนุญาตให้แรงงานมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนหรือลางานเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานที่เกี่ยวข้องก็สามารถช่วยยกระดับประสิทธิภาพของบริษัทได้ เป็นต้น ในขณะที่มาร์กซิส เห็นว่า การคุ้มครองแรงงานไม่สามารถเกิดขึ้นเองได้หากไม่มีกลไกคอยควบคุมพฤติกรรมการแสวงหากำไรโดยการเอาเปรียบแรงงานโดยนายทุน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องให้ความคุ้มครองสิทธิของแรงงานไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากนายทุนซึ่งมีอำนาจเหนือกว่าแรงงาน

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐกิจในระบบและเศรษฐกิจนอกระบบ

แนวคิดนี้มองว่า “เศรษฐกิจนอกระบบ” เป็นเศรษฐกิจของกลุ่มที่เป็นเจ้าของกิจการ (Self-employment) ส่วนเศรษฐกิจในระบบเป็นเศรษฐกิจของกลุ่มคนรับจ้างคนอื่น (Wage-labour) ซึ่งการแยกความแตกต่างระหว่างเศรษฐกิจนอกระบบกับเศรษฐกิจในระบบ ในกรณีนี้จะเห็นว่าเป็นการถือลักษณะของการจ้างงานเป็นสำคัญแต่มีผู้กล่าวว่าแนวความคิดนี้ทำให้ไม่สามารถที่จะแยกแยะความแตกต่างระหว่างคนรับจ้างที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจนอกระบบกับคนรับจ้างที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจในระบบและคนที่ทำงานส่วนตัวในระบบของเศรษฐกิจในระบบที่มีอยู่จริงในสังคมว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร ทั้งที่คนงานดังกล่าวไม่ได้เป็นคนงานในกลุ่มเดียวกันเช่นเดียวกับที่สก็อต[23] เห็นว่าเป็นการยากที่จะแบ่งประเภทของแรงงานออกเป็นเพียงสองประเภทตามเงื่อนไขของการจ้างงานและรูปแบบของค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานแต่เพียงเท่านั้น แต่สิ่งที่จะต้องนำมาประกอบพิจารณาเพื่อให้เห็นถึงคุณลักษณะและความแตกต่างของแรงงานประเภทต่างๆคือ “ความอิสระ” โดยความอิสระให้ดูถึงโครงสร้างของกิจการว่ามีความเป็นเจ้าของทรัพย์สินของกิจการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การรับผลกำไรโดยตรง และการตัดสินใจในการควบคุมกระบวนการผลิตมีมากน้อยเพียงใด แม้ว่า

---

[22] Article 24 Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay

[23] Alison Maceneen Scoott, *Who are the self – Employed. In Ray Bromley and Chris Gerry* (Eds). Casual Work and Poverty in Third World Cities. 1979 p. 105.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

การดำเนินกิจการจะถูกจำกัดด้วยกลไกของตลาดที่อยู่เหนืออุปสงค์และอุปทานของสินค้าหรือบริการและปัจจัยของการผลิตก็ตาม แต่ภายในความจำกัดนั้น ก็ยังมีอิสระในการกำหนดกระบวนการผลิตได้ด้วยตนเอง ในขณะที่แรงงานรับจ้างต้องพึ่งพาผู้อื่นทั้งที่อยู่ในฐานะผู้ผลิตเช่นเดียวกัน เนื่องจากไม่มีกรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิต ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการผลิตและในการดำเนินการผลิตและส่งมอบสินค้า ภายหลังการผลิตถูกควบคุมอย่างเข้มงวด แต่สก็อตก็ไม่ได้กำหนดหรือกล่าวไว้อย่างชัดเจนว่ารูปแบบของแรงงานควรจะเป็นเช่นไร

บรอมเล่ย์และเกอร์รี่[24] มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า ในความเป็นจริงแล้วไม่สามารถที่จะแบ่งแรงงานออกเป็นสองพวกได้อย่างชัดเจน เพราะยังเป็นแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งที่อยู่ระหว่างแรงงานที่เป็นลูกจ้างประจำ (Stable- Wage Work) กับเจ้าของกิจการหรืองานอิสระส่วนตัวอย่างแท้จริง (True Self-employment) โดยแรงงานกลุ่มนั้นบรอมเล่ย์และเกอร์รี่ เรียกว่า งานนอกระบบหรืองานชั่วคราว (Casual Work) โดยงานชั่วคราวทั้งในส่วนที่เป็นเจ้าของกิจการหรือการทำงานเพื่อคนอื่น ทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย ทั้งที่มีและไม่มีประสิทธิภาพ ในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าคนงานเหล่านั้นมีการเปลี่ยนแปลงงานอยู่เป็นประจำ แต่ในความหมายที่ว่าพวกเขาเหล่านั้นต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของงานจนต้องเปลี่ยนงานเพื่อความอยู่รอด เนื่องจากขาดความมั่นคงในการมีงานทำและขาดความมั่นคงในเรื่องของรายได้และสวัสดิการต่างๆ ที่จะได้รับจากผู้ว่าจ้างในระดับที่พึงมีพึงได้จากการจ้างงานระยะยาวโดยแรงงานกลุ่มนี้ถูกแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม กล่าวคือ

1) งานที่จ้างแรงงานระยะสั้น (Shot-term wage work) เป็นงานที่จ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน สัปดาห์ เดือน หรืองวด หรือจ่ายค่าจ้างตามปริมาณงาน โดยปกติจะมีปริมาณงานและกำหนดเวลาที่แน่นอน แต่บางครั้งก็ไม่อาจกำหนดระยะเวลาและปริมาณงานได้อย่างชัดเจน อาจทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจา และนายจ้างอาจเป็นผู้จัดหาเครื่องมือ วัตถุดิบ และปัจจัยอื่นที่จำเป็นในการผลิตหรือบริการให้แก่ผู้รับจ้างก็ได้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะได้รับสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการใดๆเท่ากับคนงานที่เป็นลูกจ้างประจำที่มีสภาพการทำงานที่มั่นคงกว่า และไม่มีหลักประกันใดๆว่าจะได้รับการจ้างงานต่อหรือไม่ โดยกฎหมายเรียกแรงงานกลุ่มนี้ว่า แรงงานรับจ้าง

2) งานที่เป็นงานรับจ้างแฝง (Disguised wage work) หมายถึง งานที่ผลผลิตของงานที่ผู้รับจ้างรับจ้างผลิตเครื่องมือเครื่องจักรของผู้รับจ้างหรือบริการนั้น เป็นส่วนหนึ่งของกิจการที่จ้างโดยตรง แต่ผู้รับจ้างไม่ได้เป็นลูกจ้างของกิจการนั้นโดยตรงอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยงานในลักษณะนี้เป็นงานในลักษณะของการจ้างช่วงเหมาการผลิตหรือการขายสินค้าที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเปอร์เซ็นต์การขาย (Commission) แทนค่าจ้าง

3) งานที่เป็นงานพึ่งพา (Dependent work) เป็นงานที่มีลักษณะคล้ายกับงานในกลุ่มที่สอง แต่ผู้รับจ้างยังต้องพึ่งพาปัจจัยในการผลิตจากกิจการที่ว่าจ้าง ไม่ว่าในด้านสินเชื่อ เครื่องจักร เครื่องมือ วัตถุดิบในการผลิต หรือการรับซื้อสินค้าคืนจากกิจการที่ว่าจ้าง ซึ่งแรงงานในกลุ่มนี้จะถูกเอารัดเอาเปรียบและเป็นการผูกขาดจากกิจการที่ว่าจ้างในกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน

---

[24] เพิ่งอ้าง.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

4) งานที่เป็นงานส่วนตัวหรืองานอิสระ (True Self-employment) เป็นงานที่ผู้ทำงานมีอิสระในกระบวนการผลิต การขายสินค้าหรือบริการ รวมทั้งมีความเป็นเจ้าของในกระบวนการผลิตการขายหรือบริการโดยอิสระอย่างแท้จริง โดยที่รายได้ที่ได้รับไม่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างแรงงานและไม่เป็นการรับจ้างในลักษณะของงานในกลุ่มที่สองและสาม โดยการผลิตและการบริการขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมและอุปสงค์อุปทานของตลาดในขณะนั้นๆไม่ขึ้นต่อกิจการใดๆจากแนวคิดดังกล่าว จึงก่อให้เกิดทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐกิจในระบบและเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พยายามกำหนดลักษณะของเศรษฐกิจที่เป็นทางการกับเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ โดยถือเอาการจ้างงานเป็นตัวกำหนดโดยเห็นว่า “เศรษฐกิจนอกระบบเป็นเศรษฐกิจของกลุ่มที่เป็นเจ้าของกิจการ” (Self-employment) ส่วนเศรษฐกิจในระบบเป็นเศรษฐกิจของกลุ่มที่รับจ้างคนอื่น (Wage-labour) ทำให้ไม่สามารถแยกแยะถึงความแตกต่างระหว่างคนรับจ้างที่อยู่ในระบบของเศรษฐกิจนอกระบบกับคนรับจ้างที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจในระบบ และคนทำงานส่วนตัวว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร ทั้งที่คนงานดังกล่าวไม่ได้เป็นคนงานในกลุ่มเดียวกัน โดยทฤษฎีนี้จะให้ความสนใจในประเด็นของเศรษฐกิจนอกระบบที่เชื่อมโยงกับแรงงานนอกระบบ โดยพยายามที่จะแยกแยะความแตกต่างของลักษณะของการจ้างงานในรูปแบบต่างๆและได้จัดแบ่งงานนอกระบบตามเงื่อนไขของการมีงานทำ รูปแบบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานตามลักษณะของโครงสร้างของกิจการ รวมถึงความมั่นคงของรายได้และสวัสดิการต่างๆ

2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบทุนนิยม

แนวคิดนี้มองว่า เศรษฐกิจนอกระบบเกิดจากการกระทำโดยจงใจของเศรษฐกิจในระบบไม่ได้เกิดขึ้นจากการดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อการเลี้ยงชีพของแรงงานที่ว่างงาน แต่เกิดจากโดยธรรมชาติของการผลิตหรือบริการแบบทุนนิยมจะมุ่งให้มีต้นทุนที่ต่ำสุด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแข่งขันทางการค้าและเพื่อให้มีผลกำไรสูงสุด ดังนั้นหากสามารถลดต้นทุนในการผลิตและบริการได้มากเท่าไร ย่อมส่งผลให้แข่งขันทางการค้าและกำไรสูงสุดได้มากเท่านั้น แต่เนื่องจากในการบริหารและการจัดการด้านแรงงานภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายแรงงาน ไม่ว่าในเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำ และสวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่คนงาน กับทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถที่จะลดต้นทุนหรือกดต้นทุนทางด้านแรงงานให้ต่ำลงได้ และยิ่งกฎหมายให้อำนาจคนงานมีการจัดตั้งและรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเพื่อปกป้องและเรียกร้องผลประโยชน์ของตนเองได้ ก็ยิ่งเป็นอุปสรรคต่อนายจ้างที่รักษาระดับค่าจ้างแรงงานให้ต่ำ เพื่อเป็นการลดต้นทุนในการผลิตได้มากเท่านั้น ด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นตัวกระตุ้นให้นายจ้างหันไปใช้แรงงานนอกระบบเพิ่มมากขึ้น เพื่อเลี่ยงที่ต้องจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมายให้แก่คนงาน อีกทั้งยังเป็นการทำลายความแข็งแกร่งของสหภาพแรงงานด้วย เพราะถ้าสหภาพแรงงานเรียกร้องผลประโยชน์มากเกินไป นายจ้างอาจบอกเลิกจ้างได้ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้เกิดเศรษฐกิจนอกระบบตามขึ้นมา ในบางประเทศรัฐบาลเป็นฝ่ายสนับสนุนให้เกิดแรงงานนอกระบบเสียเอง เพื่อให้สินค้าที่ผลิตเพื่อการส่งออกมีต้นทุนค่าแรงงานที่ถูก สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้มากขึ้นในตลาดโลกและบางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกาและสเปน อุตสาหกรรมในระบบบางแห่งเปลี่ยนตนเองเป็นนอกระบบแทน เนื่องจากไม่สามารถจะแข่งขันกับสินค้านำเข้าจากประเทศโลกที่กำลังพัฒนาที่มีราคาถูกกว่าได้ จากแนวคิดนี้ก่อให้เกิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบทุนนิยมขึ้น โดยทฤษฎีนี้เห็น

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ว่าเศรษฐกิจนอกระบบเกิดจากการกระทำโดยจงใจของเศรษฐกิจในระบบ ไม่ได้เกิดจากการดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อการเลี้ยงชีพของแรงงานที่ว่าง เนื่องจากโดยธรรมชาติของการผลิตหรือบริการแบบทุนนิยมจะมุ่งให้มีต้นทุนต่ำที่สุด ทั้งนี้เพื่อระโยชน์ในการแข่งขันทางการค้าเพื่อให้มีกำไรสูงสุด ดังนั้นหากสามารถลดต้นทุนในการผลิตและบริการได้มากเท่าไรย่อมส่งผลให้แข่งขันทางการค้าและทำกำไรสูงสุดได้มากเท่านั้น ด้วยเหตุผลนี้จึงเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ประกอบธุรกิจรายใหญ่หันไปใช้บริการนอกระบบเสียเอง เพื่อให้สินค้าที่ผลิตและส่งออกมีต้นทุนค่าแรงที่ถูกจะสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้มากขึ้นในตลาดโลก เช่น สหรัฐอเมริกาและสเปน อุตสาหกรรมบางแห่งเปลี่ยนตัวเองเป็นนอกระบบแทน เนื่องจากไม่สามารถแข่งขันกับสินค้านำเข้าจากประเทศโลกที่กำลังพัฒนาที่มีราคาสูงกว่าได้ ดังนั้น ตามทฤษฎีนี้จึงกล่าวได้ว่าแรงงานนอกระบบเกิดการจากพยายามลดต้นทุนการผลิตของแรงงานในระบบ ที่มีปัจจัยของการถูกควบคุมด้านกฎหมายและสหภาพแรงงานที่จัดสรรสวัสดิการต่างๆให้แรงงาน ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่เพิ่มเป็นต้นทุนการผลิตที่ไม่จำเป็นให้แก่ผู้ประกอบธุรกิจขนาดใหญ่หรือธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ทำให้ผู้ประกอบการในระบบดังกล่าวหันไปใช้แรงงานนอกระบบแทน

2.3 ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงาน

2.3.1 ความสำคัญของกฎหมายแรงงาน

ปัญหาในเรื่องแรงงานที่ว่าสิทธิแรงงานของคนทำงานควรได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานมากน้อยเพียงใดหรือไม่ เป็นประเด็นที่มีการถกเถียงกันมาอย่างยาวนาน เนื่องจากแนวคิดและหลักกฎหมายเรื่องนี้เป็นสิ่งที่พัฒนามาจากหลักกฎหมายเอกชน จึงมีแนวคิดเช่นเดียวกับสัญญาทางแพ่งทั่วไป ซึ่งเป็นกระแสความคิดหลักในสัญญาจ้างแรงงานที่มีมาแต่เดิม ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาโดยมีหลักกฎหมายอื่นเข้ามาเสริมให้เกิดความเป็นธรรมเหมาะสมกับสังคมยุคใหม่แล้วก็ตาม แต่แนวคิดดังกล่าวยังคงมีอิทธิพลและถูกนำมาใช้อยู่จนถึงปัจจุบัน หลักการสำคัญที่พัฒนาจากแนวคิดทางแพ่ง คือ “หลักความสมัครใจและความยินยอมของคู่สัญญา” (Voluntary and consensual parties to the contract) และ “หลักสุจริต” (good faith) ซึ่งเป็นหลักการที่ประสงค์ให้คู่สัญญาจ้างแรงงานต้องปฏิบัติต่อกันอย่างสร้างสรรค์และรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างกัน รวมทั้งต้องมีการสื่อสารและตอบสนองกันด้วยดี หลักสุจริตถือเป็นข้อกฎหมาย (matter of law) ซึ่งมิได้มีที่มาจากแนวคิดว่าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีความต้องการที่จะกระทำการใดอย่างเป็นธรรมแก่อีกฝ่ายหนึ่ง แต่มาจากแนวคิดในการกำหนดบรรทัดฐานของสังคมให้การกระทำที่เป็นธรรมถือเป็นเงื่อนไขของความตกลงระหว่างคู่สัญญา

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของกฎหมายแรงงาน จะพบว่ากฎหมายแรงงานมีลักษณะพิเศษมาตั้งแต่อดีตจนกระทั่งถึงปัจจุบัน กล่าวคือ โดยปกติกฎหมายต่างๆ จะต้องตราขึ้นโดยฝ่ายนิติบัญญัติเป็นพระราชบัญญัติเสมอ แต่กฎหมายแรงงานโดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานบางช่วงของประเทศไทยได้ประกาศขึ้นโดยคณะปฏิวัติ ได้แก่ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ซึ่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ได้ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาท พ.ศ.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2508 ลักษณะพิเศษของกฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้ จึงออกมาในรูปของประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีผลใช้บังคับเป็นกฎหมาย การกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยนี้ มีข้อดี คือ กฎหมายแรงงานได้ออกโดยกระทรวงมหาดไทยซึ่งรับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับปัญหาแรงงานอาจเข้าใจถึงความต้องการหรือข้อเรียกร้องของลูกจ้างและนายจ้างได้ดี สามารถประกาศยกเลิกแล้วออกประกาศใหม่ภายในเวลาอันสั้น ปัญหาข้อพิพาทแรงงานอาจเกิดขึ้นโดยฉับพลันและจะต้องแก้ไขโดยเร็ว หากต้องตราขึ้นเป็นพระราชบัญญัติแล้วจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงทีเพราะต้องใช้เวลาเนิ่นนาน ความสำคัญของกฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองประโยชน์ของลูกจ้างเป็นสำคัญ และเป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย เพราะหากปล่อยให้การแสดงเจตนาของนายจ้างในการทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างเป็นไปตามหลักความสมัครใจและความยินยอมของคู่สัญญาโดยสุจริตตามแนวความคิดเดิมดังกล่าว โดยที่ไม่มีกฎหมายมาควบคุมแล้ว กฎหมายแรงงานก็จะไร้ผลบังคับ เพราะลูกจ้างผู้ซึ่งตกอยู่ในฐานะทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่านายจ้าง ย่อมจำใจต้องตกลงทำสัญญาจ้างตามเงื่อนไขของนายจ้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะความจำเป็นเรื่องปากท้องทั้งของตนเองและครอบครัว

ในอดีตที่ผ่านตั้งแต่ก่อนมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ.2475 กฎหมายแรงงานที่ตราขึ้นเป็นพระราชบัญญัติรวมถึงประกาศคณะปฏิวัติ ได้ผ่านการอนุมัติของรัฐสภาและประกาศในราชกิจจานุเบกษาบังคับใช้เป็นกฎหมายมาแล้วหลายฉบับซึ่งภายหลังจากประกาศใช้ได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานเรื่อยมา โดยเฉพาะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติดังกล่าวในแต่ละครั้งนั้น ใจความสำคัญโดยรวมก็คือกฎหมายแรงงานที่ประกาศใช้อยู่เดิม มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันของสังคมและเศรษฐกิจของประเทศในแต่ละช่วงที่เปลี่ยนแปลงไป แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญความจริงจังและความมุ่งมั่นของรัฐบาลและผู้ตรากฎหมายที่ปรารถนาจะให้กฎหมายแรงงานของประเทศสามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้างนายจ้าง และสังคมโดยรวมตลอดมา

2.3.2 วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงาน

เพื่อให้เกิดหลักความเป็นธรรมในการทำงาน (The Principle of Fairness) ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ กล่าวคือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Pay) ที่จะกำหนดให้ใครก็ตาม “คนทำงาน” ไม่ว่าจะอยู่ในสัญญาประเภทใดก็ตาม ควรได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมหลังจากที่ได้คำนวณเอาจากความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงเวลาชั่วโมงการทำงานที่ได้ทำลง คนทำงานทุกคนจะต้องได้รับค่าตอบแทนอย่างตรงเวลาและเพื่องานทุกชิ้นที่ได้ทำลงจนเป็นผลสำเร็จ

2. สภาพการทำงานที่เป็นธรรม (Fair Conditions) นายจ้างควรกำหนดหน้าที่ให้กับลูกจ้างโดยมีนโยบายจัดให้มีการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของการทำงานที่อาจมีความเสี่ยงอันเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานและควรใช้มาตรการเพื่อป้องกันและส่งเสริมความปลอดภัยของแรงงานทุกคนในสถานประกอบการรวมถึงการออกไปทำงานยังสถานที่อื่นๆตามคำสั่งของนายจ้างด้วย เพื่อให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยอันดีในระยะยาว

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

3. สัญญาที่เป็นธรรม (Fair Contract) โดยมุ่งเน้นกำกับและควบคุมข้อตกลงในสัญญาระหว่างนายจ้างลูกจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมายและเข้าใจได้ง่าย หากมีการเปลี่ยนแปลงข้อสัญญาอันถือว่ามีลักษณะเป็นการเปลี่ยนสภาพการจ้างงาน นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามข้อบังคับการทำงานโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย ข้อสัญญาต้องไม่มีข้อยกเว้นความรับผิดที่กฎหมายได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้ในกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน ย่อมมุ่งหวังให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมโดยมีกฎหมายเป็นเครื่องมือในการจัดระเบียบการใช้แรงงานโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้ เพื่อให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยอันดีในระยะยาวในระหว่างการทำงาน มีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีในระหว่างนายจ้างลูกจ้าง เพื่อที่การใช้แรงงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศชาติต่อไป

2.4 แนวคิดความเป็นมาและความหมายของแรงงานเศรษฐกิจดิจิทัล

เศรษฐกิจดิจิทัล หมายถึง เศรษฐกิจที่อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออินเทอร์เน็ตมาสร้างอาชีพหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและโทรคมนาคมไปพัฒนาธุรกิจหรืออุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลมีความสำคัญและส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมในหลายด้าน ได้แก่ การลดต้นทุนในการประกอบการทั้งด้านการผลิตและการขาย ด้วยการติดต่อสื่อสาร การส่งข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบแอปพลิเคชันในโทรศัพท์มือถือนำข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ จากอินเทอร์เน็ตมาช่วยต่อยอดการผลิตสินค้าและบริการใหม่ออกสู่ตลาดเพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างทันท่วงที ลดต้นทุนในการดำเนินการขายสินค้า เนื่องจากการขายสินค้าผ่านทางอินเทอร์เน็ตโดยไม่ต้องมีร้านค้า ไม่ต้องสต็อกสินค้า ผู้ซื้อก็มีความสะดวกที่ไม่ต้องเดินทางไปซื้อสินค้า ขยายและสร้างการจ้างงานในลักษณะใหม่ที่เป็นผลจากการเกิดสินค้าตลาดและรูปแบบการขายใหม่ผ่านโซเชียลมีเดีย ก่อให้เกิดการลงทุนธุรกิจข้ามแดนมากยิ่งขึ้น[25]

เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform economy) หรือ ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital platform) หรือเศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing economy) หรือ เศรษฐกิจชั่วคราว (Gig economy) เป็นการดำธุรกิจบนแพลตฟอร์มที่ใช้ประโยชน์จากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและระบบอินเทอร์เน็ตมาสร้างอาชีพหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยมีรูปแบบการดำเนินธุรกิจเป็นการจับคู่ความต้องการของผู้เสนอขายสินค้าและบริการกับความต้องการเสนอซื้อสินค้าหรือบริการ โดยผ่านแอปพลิเคชันของแพลตฟอร์ม กล่าวคือแพลตฟอร์มดิจิทัลหรือผู้ประกอบการจะทำหน้าที่นายหน้าซื้อขายสินค้าและบริการที่รวดเร็วทันเวลา ลักษณะที่สำคัญของธุรกิจแพลตฟอร์มคือผู้ประกอบการแพลตฟอร์มส่วนใหญ่จะไม่มีสินค้าหรือคลังสินค้าเป็นของตนเอง แต่ในกรณีบาง

---

[25] ปิยวรรณ ปนิทานเต, ‘มาช่วยกันขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลกันเถอะ’ วารสารเทคโนโลยีวัสดุ (MTEC), 81 (เมษายน – มิถุนายน 2559) 61-71. อ้างถึงใน นิภาพรรณ เจนสันติกุล, ‘แรงงานแพลตฟอร์มในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล’ 1 ควารสารวิชาการแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 1 (มกราคม - มิถุนายน 2564) 5.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แพลตฟอร์มก็จะมีการขายสินค้าของตนเอง หรืออย่าง Grab ก็มี Central กำกับอยู่[26] ภายหลังเมื่อเกิดวิกฤตการณ์เศรษฐกิจครั้งร้ายแรงขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงประมาณปี 2552 (ค.ศ.2009) ที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “วิกฤตแฮมเบอร์เกอร์”หรือวิกฤตสินเชื่อซับไพรม์ภาคธุรกิจทั่วโลกจึงมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการในการประกอบธุรกิจและการจ้างแรงงานไปจากเดิมเป็นอย่างมากมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้ธุรกิจที่ทำอยู่นั้นมีความคล่องตัวและสามารถอยู่รอดและแข่งขันกับผู้ประกอบการนายจ้างรายอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้แนวโน้มในการจ้างแรงงานมีลักษณะเปลี่ยนไปจากเดิมที่ลูกจ้างจะต้องเข้ามาทำงาน ณ สถานประกอบกิจการของนายจ้างแบบพนักงานประจำ (Full-Time Work) มาเป็นการจ้างงานกันเป็นครั้งคราว (Gig Economy) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงมีการสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลขึ้นมาใช้ในชีวิตประจำวัน โดยช่วงแรกจะเป็นแพลตฟอร์มที่ใช้เพื่อการสื่อสารและสังคมออนไลน์เป็นหลักเท่านั้น เช่น Facebook, Line, Blackberry, WhatsApp เป็นต้น โดยยังไม่มีผู้ประกอบกิจการรายใดนำแพลตฟอร์มดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งของการจ้างแรงงานเหมือนดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ภายหลังปี 2552 เป็นต้นมา จึงมีการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการซื้อขายสินค้าและบริการขึ้นมาอย่างมากมาย เช่น แพลตฟอร์มจองตั๋วเครื่องบิน แพลตฟอร์มจองโรงแรม แพลตฟอร์มการซื้อขายสินค้าหรือห้างสรรพสินค้าออนไลน์ แพลตฟอร์มเกี่ยวกับการธนาคาร แพลตฟอร์มเพื่อการศึกษา และแพลตฟอร์มเพื่อการทำงานธุรกิจต่างๆ เช่น แท็กซี่, งานรับส่งอาหาร, งานทำความสะอาด เป็นต้น วิถีการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว ทำให้แพลตฟอร์มดิจิทัลในมุมมองของเศรษฐกิจแพลตฟอร์มนี้จึงมีฐานะเป็นผู้ประกอบการซึ่งให้บริการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ดิจิทัลโดยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ใช้บริการตั้งแต่ 2 ผู้ใช้ขึ้นไปซึ่งเป็นอิสระต่อกัน ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลที่ใช้บริการผ่านทางอินเทอร์เน็ตซึ่งอาจเป็นการซื้อขายแลกเปลี่ยนด้านแรงงาน สินค้า(อีคอมเมิร์ซ) หรือซอฟต์แวร์ก็ได้[27]

งานแพลตฟอร์ม (Platform Work) คือ งานที่เข้าถึงหรือได้รับการจัดการโดยแพลตฟอร์มดิจิทัลโดยจับคู่แรงงานกับลูกค้าผ่านแพลตฟอร์มอินเทอร์เน็ตหรือทางแอปพลิเคชัน ทั้งนี้งานแพลตฟอร์มเป็นส่วนหนึ่งของงานออนดีมานด์หรืองานตามความต้องการ (On-demand Work) ซึ่งหมายถึงงานในตลาดแรงงานที่มีอยู่ตามอุปสงค์[28] องค์การแรงงานระหว่างประเทศระบุว่าการทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นมีศักยภาพที่จะเป็นกระแสหลักของการทำงานในโลกอนาคต (Future of Work)[29]

---

[26] สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, ‘เศรษฐกิจแพลตฟอร์มกับมาตรฐานแรงงาน’ <https://tdri.or.th/2020/09/socialsecurity-for-digital-platform-workers/> สืบค้นเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2565).

[27] International Labour Organization, *ILO Flagship Report: The Role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Geneva: International Labour Organization 2021) 33.

[28] The State of Victoria (เชิงอรรถ 2) 11.

[29] International Labour Organization (เชิงอรรถ 27) 75.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แรงงานแพลตฟอร์ม (Platform Worker)[30] หมายถึง ผู้ทำงานแพลตฟอร์มดิจิทัลโดยได้รับงานจากแพลตฟอร์มที่ทำหน้าที่จ่ายงานเมื่อมีลูกค้าสั่งงานผ่านทางแพลตฟอร์มแรงงานแพลตฟอร์มอาจเรียกว่าแรงงานกิ๊ก (Gig Worker) หรือแรงงานคลาวด์ (Cloud Worker) ก็ได้[31]

การทำงานในยุคดิจิทัลจึงมีผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเข้ามามีบทบาทสำคัญในโลกแห่งการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์รูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากการจ้างแรงงานแบบดั้งเดิมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีเพียงนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น และแตกต่างจากวิธีบริหารจัดการที่ใช้การ จ้างเหมาบริการซึ่งเป็นการจ้างทำของหรือการใช้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจากบริษัทรับเหมาค่าแรงต่างๆอีกด้วย ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้แบ่งประเภทของแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการทำงาน (Digital Labour Platform) ไว้ 2 ประเภท ได้แก่ แพลตฟอร์มทำงานออนไลน์ทางเว็บไซต์และแพลตฟอร์มทำงานออนไลน์เฉพาะพื้นที่[32]

ลักษณะสำคัญของแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการทำงาน มีดังนี้[33]

1. มีการนำระบบอัลกอริทึม (Algorithm) มาใช้ในการบริหารจัดการ

2. มีการจัดองค์กรธุรกิจที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มทำการให้บริการต่างๆ โดยไม่จำเป็นต้องลงทุนในอุปกรณ์หรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

3. มีการจัดโครงสร้างแรงงานใน 2 รูปแบบ ได้แก่ แรงงานกลุ่มเล็กๆที่เป็นลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม และแรงงานกลุ่มใหญ่ซึ่งทำงานโดยได้รับงานผ่านแพลตฟอร์ม

แพลตฟอร์มรับส่งอาหาร คือ แพลตฟอร์มให้บริการจัดส่งอาหารโดยเก็บค่าบริการเมื่อผู้ใช้บริการสั่งอาหารผ่านทางแพลตฟอร์ม เมื่อแพลตฟอร์มได้รับคำสั่งซื้อแล้วจะส่งคำสั่งซื้อไปยังร้านอาหารพร้อมกับจัดหาผู้ขับขี่หรือไรเดอร์เพื่อจัดส่งอาหารให้แก่ผู้ใช้บริการ นอกจากหน้าที่ในการจัดการแล้วแพลตฟอร์มยังทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์และจัดโปรโมชั่นส่วนลดค่าอาหารหรือค่าขนส่งเพื่อกระตุ้นการใช้บริการ โดยมีการใช้ระบบแรงจูงใจ (Incentive) แก่ไรเดอร์และร้านอาหาร ทั้งนี้ เพื่อดึงดูดร้านอาหาร ไรเดอร์ และผู้ใช้บริการเพื่อให้เข้ามาในแพลตฟอร์ม[34]

ดังนั้น เมื่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีด้านการสื่อสารมีความก้าวหน้าอย่างมากอันเป็นช่องทางให้เกิดธุรกิจเกิดใหม่ (Startups) ด้วยเหตุนี้เอง จึงทำให้มีปริมาณงานที่มากขึ้นและทำให้ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานเพื่อเข้าทำงานในระบบธุรกิจรูปแบบใหม่นี้มากขึ้นตามไปด้วย แต่อย่างไร

---

[30] คำว่า “แรงงาน (Worker)” หมายถึง ลูกจ้าง ผู้จ้างงานตนเอง ผู้รับจ้างอิสระด้วยตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

[31] The State of Victoria (เชิงอรรถ 2).

[32] International Labour Organization (เชิงอรรถ 27) 73-74.

[33] เพิ่งอ้าง.

[34] Economic Intelligence Center, ‘อินไซต์ธุรกิจ Food delivery: เดินหน้าขยายตลาดพร้อมบริการที่หลากหลาย’ <http//www.scbeic.com/th/detail/file/product/7906/g3uws-6soy7/EIC_Note_Food-delivery_20211102.pdf> สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2565.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ก็ตาม แรงงานบางกลุ่มอาจทำงานได้โดยไม่มีนิติสัมพันธ์กับบุคคลอื่นก็ได้[35] กล่าวคือ เป็นผู้จ้างงานตนเอง (Self-employment) เช่น หาบเร่แผงลอยที่ไม่มีลูกจ้าง หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ แต่สิ่งที่สำคัญ คือ การพิจารณาในเชิงลึกเพื่อแยกแยะนิติสัมพันธ์ (Legal Relationship) ที่เกิดขึ้น เพราะนิติสัมพันธ์แต่ละประเภทย่อมส่งผลถึงสิทธิหน้าที่และความรับผิดรวมถึงการบังคับใช้กฎหมายที่แตกต่างกันไป

[35] แต่อาจมีนิติสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกได้ เช่นการซื้อขายสินค้ากับบุคคลภายนอก เป็นต้น

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทที่ 3
มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ในต่างประเทศและในประเทศไทย

3.1 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ The International Labour Organisation (The ILO) ก่อตั้งในปี พ.ศ.2462 เป็นหน่วยงานไตรภาคีแห่งเดียวขององค์การสหประชาชาติ (The United Nations) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของรัฐบาล นายจ้าง และผู้ทำงานจาก 187 ประเทศสมาชิก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนด มาตรฐานแรงงาน พัฒนานโยบาย และจัดทำโครงการส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม[36]เนื่องจากองค์การ แรงงานระหว่างประเทศเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งโดยมีจุดมุ่งหมายในการกำหนดมาตรฐานแรงงาน แนวทางการดำเนินการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงมักถูกใช้เป็นแนวทางสำคัญในการพิจารณาดำเนินการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานให้แก่ประเทศสมาชิกและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาโดยตลอด[37]

สำหรับประเด็นเรื่องสถานะทางกฎหมายของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มนั้น ถึงแม้ว่าประเด็นนี้จะเป็นเรื่องสำคัญที่มีการถกเถียงกันเป็นวงกว้างในหลายประเทศทั่วโลก แต่เป็นที่น่าเสียดายว่า ในปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังไม่มีการกำหนดหรือมีคำตัดสินที่ชัดเจนที่ระบุว่าผู้ทำงาน ให้บริการรับส่งขนส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีสถานะทางกฎหมายอย่างไร ถึงแม้องค์การแรงงานระหว่าง ประเทศจะยังไม่มีคำตัดสินหรือคำตอบที่ชัดเจนในเรื่องนี้แต่เมื่อพิจารณาจากรายงานหลายฉบับขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศที่ได้มีการเผยแพร่ในประเด็นนี้จะเห็นได้ว่า รายงานดังกล่าวได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างน่าสนใจเป็นไปในทิศทางที่คล้ายกัน[38]กล่าวคือ การพิจารณาสถานะของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มต้องพิจารณาโดยอาศัยอาศัยหลัก Primacy of fact[39] ที่ปรากฏใน Article 9 ของ The Employment Relationship Recommendation 2006 (No. 198)[40]

---

[36] International Labour Organisation (เชิงอรรถ 3).

[37] The International Labour Organization, Membership in the International Labour Organization (Information Guideline) (Document, 2014)

[38] Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, 'Platform work and the employment relationship' The International Labour Organisation (Working paper, March 2021)

[39] Valerio De Stefano, 'The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»' The International Labour Organisation (Document, 2016)

[40] The International Labour Organisation, The Employment Relationship Recommendation 2006 (No. 198)

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Article 9 ของ The Employment Relationship Recommendation 2006 (No. 198) ได้กำหนดว่า “...การพิจารณาถึงการมีอยู่ของความสัมพันธ์ควรได้รับการพิจารณาโดยอาศัยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนของผู้ทำงานเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงลักษณะความสัมพันธ์ที่ได้มีการตกลงกันระหว่างคู่สัญญาที่ปรากฏในข้อตกลง ข้อสัญญา หรืออย่างอื่นซึ่งอาจมีความแตกต่างกันได้....” [41] จะเห็นได้ว่ามาตรานี้ ได้วางแนวทางในการพิจารณานิติสัมพันธ์ในการทำงานของผู้ทำงานว่าการจะพิจารณาว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ทำงานกับคู่สัญญาอีกฝ่ายมีลักษณะเช่นใดต้องพิจารณาโดยอาศัยลักษณะการทำงานที่ผู้ทำงานได้ทำจริง โดยห้ามพิจารณาถึงสถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานใดโดยยึดเพียงจากแค่สถานะที่กำหนดไว้ในข้อสัญญา หรือสถานะหรือลักษณะความสัมพันธ์ตามที่คู่สัญญาได้ตกลงกันไว้เท่านั้น

3.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารตามกฎหมายของต่างประเทศ

ปัจจุบันในหลายประเทศที่มีการดำเนินธุรกิจให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มได้มีการเผชิญหน้ากับข้อถกเถียงกันในเรื่องของสถานะผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารหรือไรเดอร์กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องรวมถึงผู้ทำงานประเภทนี้ในแต่ละประเทศดังกล่าว ได้มีความพยายามที่จะปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องนี้ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทของสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ เนื่องจากการทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ที่มีความผูกพันกับผู้คนเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเรื่องของสถานะของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลและกลุ่มผู้ทำงาน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในวงกว้าง ทำให้การจะดำเนินการใดๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้น จึงต้องกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปและด้วยความระมัดระวังเป็นพิเศษ โดยในหลายประเทศได้มีการดำเนินการเรื่องนี้หรือมีนโยบายในการแก้ไขปัญหามาโดยตลอดในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ซึ่งหนึ่งในวิธีการสำคัญที่มักถูกนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้คือ การพยายามแก้ไขบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมถึงการนำข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากการทำงานในลักษณะนี้เป็นคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาล เพราะเมื่อศาลได้มีคำพิพากษาในประเด็นเรื่องสถานะของผู้ทำงานรับส่งอาหารหรือไรเดอร์แล้ว คำพิพากษาของศาลดังกล่าวก็จะเป็นแนวทางสำคัญที่ใช้

---

[41] Article 9 of the The Employment Relationship Recommendation 2006 (No. 198) provides that for the purposes of the national policy of protection for workers in an employment relationship, the determination of the existence of such a relationship should be guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterized in any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ในการดำเนินการในเรื่องนี้ต่อไป ดังจะเห็นได้จากประเทศตัวอย่างที่ได้ดำเนินการแก้ไขบทบัญญัติแห่งกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องสถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ที่น่าสนใจ ดังนี้

3.2.1 รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา[42]

1) กฎหมาย California Assembly Bill 5 (AB5)

ในปี ค.ศ.2019 (พ.ศ.2562) รัฐแคลิฟอร์เนียมีการออกกฎหมาย California Assembly Bill 5 (AB5) เพื่อแก้ไขมาตรา 3351 และเพิ่มเติมมาตรา 2750.3 ในประมวลกฎหมายแรงงาน (Labor Code) และมาตรา 606.5 และมาตรา 621 ในประมวลกฎหมายประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance Code)

จุดเริ่มต้นของการออกกฎหมาย California Assembly Bill 5 นั้น มาจากคำพิพากษาในคดี Dynamex Operation West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903 (Dynamex) ที่ศาลให้เหตุผลว่าการออกแบบนิติสัมพันธ์ในคดีดังกล่าว มีการจัดให้แรงงานอยู่ในกลุ่มที่ผิดประเภท (Misclassification) กล่าวคือ มีการออกแบบนิติสัมพันธ์ให้การจ้างแรงงานเป็นจ้างทำของ ทำให้เกิดความเสียหายต่อแรงงานที่ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มที่ผิดประเภทที่จะไม่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อนายจ้างอื่นๆ ที่ต้องแข่งขันกับนายจ้างที่ใช้วิธีการจัดกลุ่มแรงงานให้อยู่ในกลุ่มที่ผิดประเภท และเกิดความเสียหายต่อรายได้ของรัฐจากบริษัทที่ใช้วิธีดังกล่าวเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายภาษี การจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม[43] นอกจากนี้ การจัดกลุ่มแรงงานให้อยู่ในนิติสัมพันธ์ที่ผิดประเภทยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลเสียต่อชนชั้นกลางและก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ในสังคมอีกด้วย[44]

ในคดี Dynamex ศาลจึงได้วางหลักที่เป็นบทสันนิษฐานของกฎหมายว่า แรงงานที่ทำงานตามสัญญาจ้างทำของ[45] จะถือเป็น “ลูกจ้าง” เพื่อวัตถุประสงค์ในการได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆตามกฎหมายแรงงาน โดยใช้หลัก “ABC Test” ในการพิจารณา ซึ่งหลักดังกล่าวเป็นแบบทดสอบเพื่อแยกแยะระหว่างการเป็นพนักงานและการเป็นผู้รับจ้างอิสระ โดยการทดสอบนี้จะมองข้ามข้อกำหนดเนื้อหาในสัญญาระหว่างบริษัทและพนักงานที่กำหนดสถานะของพนักงานไว้ ซึ่งต่อมาหลัก ABC Test จึงได้นำมาบัญญัติอยู่ในมาตรา 2750.3[46] (a) (1) ของ Labor Code ที่บัญญัติว่า“เพื่อวัตถุประสงค์ของประมวลกฎหมายนี้และประมวลกฎหมายประกันการว่างงานและเพื่อเป็นไปตามคำสั่งเกี่ยวกับค่าจ้างของคณะกรรมการ Industrial Welfare Commission บุคคลซึ่งใช้กำลังแรงงานหรือจัดทำบริการต่างๆเพื่อแลกกับค่าตอบแทนจะถูก

---

[42] สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศต้นกำเนิดของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มหลายบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐแคลิฟอร์เนียนั้นเป็นที่ตั้งของภูมิภาคที่จัดว่าเป็นศูนย์กลางของเทคโนโลยีของโลก คือ ซิลิคอนวัลเลย์ (Silicon Valley) ที่มีบริษัทแพลตฟอร์มรวมทั้งบริษัทเทคโนโลยีชั้นนำของโลกตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก.

[43] California Assembly Bill 5, Section 1 (b).

[44] California Assembly Bill 5, Section 1 (c).

[45] เพราะแรงงานถูกจัดให้ทำสัญญาจ้างทำของแทนที่สัญญาจ้างแรงงาน.

[46] แก้ไขเพิ่มเติมโดย California Assembly Bill 5, Section 2.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สันนิษฐานว่าเป็นลูกจ้าง (Employee) มากกว่าเป็นผู้รับจ้าง (Independent Contractor) เว้นแต่ “บุคคลซึ่งว่าจ้าง” จะสามารถพิสูจน์ได้ถึงเงื่อนไข 3 ประการ ดังต่อไปนี้

(A) บุคคลซึ่งทำงานมีความเป็นอิสระจากการควบคุมและคำสั่งของบุคคลที่ว่าจ้าง (Hiring Entity) ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งภายใต้ข้อสัญญาและการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง

(B) บุคคลซึ่งทำงานได้ทำงานที่อยู่นอกเหนือจากธุรกิจหลัก (Usual Course) ของผู้ว่าจ้างหรือไม่

(C) บุคคลซึ่งทำงานได้จัดทำการค้า อาชีพ หรือธุรกิจในลักษณะเดียวกับงานที่ผู้ว่าจ้างให้ทำโดยมีความเป็นอิสระและมีลักษณะเฉพาะเจาะจงอยู่ก่อนแล้ว

ซึ่งทั้งสามปัจจัยนี้ เป็นหลักการทดสอบ ABC ที่ศาลใช้เพื่อตัดสินว่าผู้ทำงานจะถือว่าเป็นพนักงานที่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายภายใต้กฎหมายการจ้างงานของรัฐและรัฐบาลกลาง เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลาทำงานและผลประโยชน์อื่นๆหรือไม่ ภายใต้การทดสอบ ABC ศาลจะถือว่าคนงานเป็นลูกจ้างขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่จ้างหรืออ้างว่าเป็นนายจ้างในการพิสูจน์สามปัจจัยนี้ด้วยตนเองว่าผู้ทำงานจะถือเป็นผู้รับจ้างอิสระก็ต่อเมื่อบริษัทสามารถพิสูจน์ให้ศาลเห็นได้ครบถ้วนทั้งสามปัจจัย หากบริษัททำไม่ได้แสดงว่าผู้ทำงานย่อมเป็นพนักงานหรือลูกจ้างตามกฎหมายนั่นเอง

มาตรา 2750.3 ของ Labor Code จึงเป็นบทสันนิษฐานของกฎหมายและกำหนดภาระการพิสูจน์ (Burden of Proof) ให้ตกอยู่กับผู้ว่าจ้าง หากพิสูจน์ไม่ได้ก็จะถือว่าแรงงานดังกล่าวเป็น “ลูกจ้าง” ทันที และมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ ดังนั้น มาตรา 2750.3 จึงส่งผลถึงนิติสัมพันธ์ในสัญญาระหว่างแรงงานแพลตฟอร์มและผู้ประกอบการแพลตฟอร์มในมลรัฐแคลิฟอร์เนียเป็นอย่างมาก เพราะกฎหมายให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าแรงงานแพลตฟอร์มรวมทั้งไรเดอร์ในธุรกิจรับส่งอาหารเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

วันที่10 สิงหาคม ค.ศ.2020 (พ.ศ.2563) ศาล Superior Court of San Francisco พิพากษาว่า ผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม คือ บริษัท Uber และบริษัท Lyft ทำผิดกฎหมาย California Assembly Bill 5 ด้วยการจัดแรงงานให้อยู่ในกลุ่มที่ผิดประเภท วันที่ 22 ตุลาคม ค.ศ.2020 (พ.ศ.2563) ศาล California First District Court of Appeal พิพากษายืนและมีคำสั่งให้บริษัท Uber และบริษัท Lyft แก้ไขการจัดแรงงานที่ผิดประเภทดังกล่าว ภายใน 30 วัน เว้นแต่กฎหมาย California Proposition 22 ผ่านความเห็นชอบ[47]

2) กฎหมาย California Proposition 22

หลังจากที่กฎหมาย California Assembly Bill 5 มีผลบังคับใช้ บริษัทแพลตฟอร์มได้โต้ตอบด้วยการรณรงค์ให้รัฐแคลิฟอร์เนียเสนอร่างกฎหมาย California Proposition 22 เพื่อให้ประชาชนในรัฐ

[47] Ballotpedia Logo, ‘California Proposition 22, App-Based Driver as Contractors and Labor Policies Initiative (2020)’<https://ballotpedia.org/california Proposition_22_App-Based_Drivers_as_Contrators_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)> สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2565.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แคลิฟอร์เนียลงคะแนนโหวต โดยบัญญัติให้แรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจขนส่ง (Delivery) มีสถานะเป็นผู้รับจ้างอิสระ ไม่เป็นลูกจ้างและกฎหมายแรงงานไม่บังคับใช้กับแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจขนส่งแต่จะได้รับความคุ้มครองในลักษณะเฉพาะ

วันที่ 3 พฤศจิกายน ค.ศ.2020 (พ.ศ.2563) ร่างกฎหมาย California Proposition 22 ผ่านความเห็นชอบด้วยคะแนนร้อยละ 58.63 ส่วนคะแนน ไม่เห็นชอบร้อยละ 41.37[48] อย่างไรก็ตาม วันที่ 20 สิงหาคม ค.ศ.2021 (พ.ศ.2564) ศาล Alameda County Superior Court พิพากษาให้บทบัญญัติจำนวน 2 มาตรา ในกฎหมาย Proposition 22 ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เป็นผลให้กฎหมาย Proposition 22 ไม่สามารถบังคับใช้ได้ทั้งหมด[49]

กฎหมาย California Proposition 22 บัญญัติการคุ้มครองสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจขนส่งไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งรวมถึงการคุ้มครอง ดังต่อไปนี้[50]

(1) การจ่ายส่วนต่างในรายได้ที่แท้จริงของแรงงานผู้ขนส่งกับรายได้ขั้นต่ำซึ่งคิดจากฐานร้อยละ 120 ของค่าแรงขั้นต่ำของเวลาที่แรงงานผู้ขนส่งใช้ (ไม่รวมทิป) และ 30 cents ที่ปรับตามอัตราเงินเฟ้อหลังจากปี ค.ศ.2021 (พ.ศ.2564) เป็นต้นไปต่อระยะทาง 1 ไมล์ที่วิ่ง

(2) จำกัดชั่วโมงการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลในธุรกิจขนส่งไม่ให้เกินวันละ 12 ชั่วโมง เว้นแต่แรงงานผู้ขนส่งได้ออกจากระบบโดยไม่มีการรบกวนเป็นเวลาอย่างน้อย 6 ชั่วโมง

(3) แรงงานผู้ขนส่งที่ทำงานเฉลี่ยอย่างน้อย 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในหนึ่งไตรมาส ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มจะจ่ายเงินค่าเบี้ยประกันสุขภาพเป็นจำนวนร้อยละ 82 ของเบี้ยประกันที่ต้องส่งเข้า California Covered (CC) แต่ละเดือน

(4) แรงงานผู้ขนส่งที่ทำงานเฉลี่ยอย่างน้อย 15-25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในหนึ่งไตรมาส ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มจะจ่ายเงินค่าเบี้ยประกันสุขภาพเป็นจำนวนร้อยละ 41 ของเบี้ยประกันที่ต้องส่งเข้า California Covered (CC) แต่ละเดือน

(5) ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มต้องจัดหาประกันอุบัติเหตุในการรักษาพยาบาลวงเงินไม่ต่ำกว่า 1 ล้านเหรียญสหรัฐ และค่าชดเชยการขาดรายได้จากการประสบอันตรายของผู้ขับขี่ระหว่างที่ออนไลน์ แต่ไม่รวมถึงขณะทำกิจกรรมส่วนตัว

(6) กำหนดให้มีประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งต้องจ่ายเมื่อพิการเป็นจำนวนร้อยละ 66 ของรายได้เฉลี่ยต่อสัปดาห์ของผู้ขับขี่ในช่วง 4 สัปดาห์ก่อนที่จะประสบอันตราย (ขณะที่ผู้ขับขี่ออนไลน์บนแพลตฟอร์มและไม่ได้ทำกิจกรรมส่วนตัว) เป็นระยะเวลาสูงสุด 104 สัปดาห์ หรือประมาณ 2 ปี

(7) กำหนดให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มต้องจัดหาหรือจัดให้มีประกันชีวิตเพื่อประโยชน์ของคู่สมรสของผู้ขับขี่ บุตรธิดาหรือผู้อยู่ในปกครอง เมื่อผู้ขับขี่เสียชีวิตขณะใช้งานแอปพลิเคชันแพลตฟอร์มดังกล่าว

---

[48] เพิ่งอ้าง.

[49] เพิ่งอ้าง.

[50] เพิ่งอ้าง.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

นอกจากนี้กฎหมาย California Proposition 22 ยังกำหนดให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มต้องจัดให้มีแนวนโยบายในการจัดการที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ การคุกคามทางเพศ หลักสูตรอบรมเกี่ยวกับการขับขี่ การจราจร การหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุ การรายงานการคุกคามทางเพศและความประพฤติ นโยบายปราศจากการใช้ยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์อย่างเด็ดขาด รวมถึงการตรวจเช็คประวัติการกระทำผิดอาญาของไรเดอร์และกำหนดโทษอาญาสำหรับการแจ้งข้อมูลเท็จของไรเดอร์อีกด้วย[51]

3.2.2 ราชอาณาจักรสเปน[52]

ราชอาณาจักรสเปน ถือเป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีความก้าวหน้าเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารกว่าประเทศอื่นๆ โดยระบบกฎหมายแรงงานในราชอาณาจักรสเปน แบ่งสถานะของแรงงานออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน ได้แก่ ลูกจ้าง (Employee) ผู้รับจ้างอิสระ/ผู้จ้างงานตนเอง (Self-employed) และผู้รับจ้างอิสระซึ่งพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ (Economically Dependent Self-employed) โดยการแบ่งแยกระหว่างลูกจ้าง และผู้รับจ้างอิสระนั้นเป็นไปในแนวทางเดียวกับประเทศอื่นๆ แต่ประเภท “ผู้รับจ้างอิสระซึ่งพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ” เป็นประเภทที่ไม่พบโดยทั่วไป[53]

ผู้รับจ้างอิสระซึ่งพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ (TRADEs) หมายถึง แรงงานที่ทำงานโดยปกติด้วยตนเองและทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อสร้างรายได้แก่ตนหรือโดยวิชาชีพ โดยทำงานด้วยตนเองโดยตรงให้แก่บุคคลหรือองค์กรใดเพียงรายเดียว (ลูกค้า) และมีรายได้อย่างน้อยร้อยละ 75 ที่ขึ้นอยู่กับลูกค้ารายดังกล่าวซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นประเภทที่อยู่ตรงกลางระหว่างลูกจ้างกับผู้รับจ้างอิสระ โดยผู้รับจ้างอิสระซึ่งพึ่งพิงทางเศรษฐกิจมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 15 วันต่อปี สิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือจัดตั้งสมาคมวิชาชีพและจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้[54]

แรงงานที่เป็นลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเต็มรูปแบบ แต่ถ้าเป็นผู้รับจ้างอิสระจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยผู้รับจ้างอิสระ/ผู้จ้างงานตนเอง (Self-Employed Workers’ Statute) ซึ่งจะได้รับการคุ้มครองบางอย่างและมีสิทธิในการรวมกลุ่มด้วย ส่วนถ้าเป็นผู้รับจ้างอิสระซึ่งพึ่งพิงทางเศรษฐกิจจะได้รับการคุ้มครองที่อยู่ตรงกลางระหว่างลูกจ้างและผู้รับจ้างอิสระ ดังนั้น การคุ้มครองแรงงาน

---

[51] เพิ่งอ้าง.

[52] ราชอาณาจักรสเปน เป็นประเทศที่มีจำนวนแรงงานแพลตฟอร์มสูงที่สุดในยุโรปจากการสำรวจข้อมูลใน 16 ประเทศ ในปี ค.ศ.2018 (พ.ศ.2561) โดย COLLEEM II Survey อ้างใน Digital Future Society (2020) (พ.ศ. 2563).

[53] Eurofound, *Exploring self-employment in the European Union* (Luxemburg: Office of the European Union 2017) 40.

[54] Daniel Perez del Prado, ‘The Legal Framework of Platform Work in Spain: The New Spanish “Riders” Law” in Collective Bargaining and Gig Economy: New Perspectives’ <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No-36.pdf> 20 เมษายน 2565.

แพลตฟอร์มจะต้องพิจารณานิติสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม การคุ้มครองประเภทผู้รับจ้างอิสระซึ่งพึ่งพิงทางเศรษฐกิจก็ไม่ได้แตกต่างจากการเป็นผู้รับจ้างอิสระอย่างมีนัยสำคัญ[55]

เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม ค.ศ.2021 (พ.ศ.2564) ราชอาณาจักรสเปนได้มีการออกกฎหมาย Royal Decree Law 9/2021 หรืออาจเรียกว่า กฎหมายไรเดอร์ (Rider's Law) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 สิงหาคม ค.ศ.2021 (พ.ศ.2564) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ออกโดยฝ่ายบริหารอันเป็นผลมาจากการเจรจาทางสังคม (Social Dialogue)[56] ที่ประสบความสำเร็จระหว่างรัฐบาลสเปนโดยกระทรวงแรงงานและเศรษฐกิจสังคม สหภาพแรงงาน (CCOO, UGT) และสมาคมนายจ้าง (CEOE, CEPYME) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้[57]

1) จัดให้มีบทสันนิษฐานสถานะความเป็นลูกจ้างของแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจขนส่ง (ไม่จำกัดเฉพาะธุรกิจรับส่งอาหาร) และ

2) กำหนดให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม มีหน้าที่รายงานเกี่ยวกับการทำงานของระบบอัลกอริทึม หรือสิทธิในความโปร่งใสของระบบอัลกอริทึม (Right to Algorithm Transparency)

กฎหมาย Royal Decree Law 9/2021 (พ.ศ.2564) มาตรา 2 แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายแรงงาน Workers' Statute มาตรา 23 ซึ่งบัญญัติว่า "ภายใต้บังคับมาตรา 8.1 กิจกรรมของบุคคล ซึ่งจัดทำบริการที่ได้รับค่าตอบแทนเกี่ยวกับการขนส่ง หรือกระจายสินค้าเพื่อการบริโภคหรือเพื่อการค้า โดยนายจ้างที่ใช้อำนาจในการบริหารจัดการธุรกิจ การจัดการ และอำนาจควบคุมบังคับบัญชาทั้งโดยตรง โดยอ้อม และโดยปริยาย โดยวิธีการใช้อัลกอริทึมในการจัดการ การให้บริการหรือเงื่อนไขในการทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มดิจิทัล ได้รับการสันนิษฐานว่าอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายฉบับนี้"

กฎหมาย Royal Decree Law 9/2021 (พ.ศ.2564) มีพัฒนาการมาจากคดี Glovo (ECLI: ES: TS: 2020: 2924) ที่ศาลฎีกาของราชอาณาจักรสเปนได้พิพากษาไว้ในวันที่ 25 กันยายน ค.ศ.2020 (พ.ศ.2563) ว่าแรงงานแพลตฟอร์มของบริษัท Glovo ที่ทำงานในธุรกิจรับส่งอาหารมีสถานะเป็น "ลูกจ้าง" โดยศาลได้ให้เหตุผลไว้ในคำพิพากษา ดังนี้[58]

1) แรงงานแพลตฟอร์มได้ทำงานภายใต้เครื่องหมายการค้าของ Glovo

2) ปัจจัยสำคัญในการประกอบธุรกิจ ไม่ใช่โทรศัพท์มือถือของแรงงาน หรือรถจักรยานยนต์แต่เป็นตัวแพลตฟอร์มที่ใช้

---

[55] เพิ่งอ้าง.

[56] องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ให้ความหมายของ "การเจรจาทางสังคม (Social Dialogue)" หมายถึง การเจรจาการปรึกษาหารือ หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลทุกรูปแบบระหว่างผู้แทนของรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันและเกี่ยวกับนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตาม ความหมายและแนวคิดของการเจรจาทางสังคมมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศและแต่ละภูมิภาค ส่วนหลักการเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองซึ่งสำคัญกว่านั้นมีลักษณะเป็นสากลเหมือนกันในทุกประเทศ.

[57] Willem Waeyaert, Karolien Lenaerts, and Dirk Gillis, SPAIN: The Riders' Law', New Regulation on Digital Platform Work (European Agency for Safety and Health at Work, 2022) 3.

[58] Daniel Perez del Prado (เชิงอรรถ 54).

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

3) ระบบการให้คะแนน (Rating) ถือเป็นการสอดส่องและควบคุมกำลังแรงงานแพลตฟอร์มทั้งหมด จึงถือเป็นการจำกัดเสรีภาพในการเลือกงานในส่วนที่เกี่ยวกับกำหนดการทำงาน/แนวทางในการทำงาน

4) Glovo ไม่ได้ประกอบกิจการเพียงแค่คนกลาง (Intermediary) แต่เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการขนส่ง

5) Glovo เป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมดเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ

6) ราคา วิธีการจ่ายเงิน และค่าตอบแทน ถูกกำหนดไว้ชัดแจ้งโดยอำนาจของ Glovo แต่เพียงผู้เดียว

7) แรงงานแพลตฟอร์มไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเจรจาใดๆระหว่าง Glovo และบริษัทอื่นๆที่จัดส่งสินค้า ทั้งยังไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในความสัมพันธ์ระหว่าง Glovo และลูกค้าที่สั่งสินค้า

8) แรงงานแพลตฟอร์มถูกควบคุมโดยระบบที่ระบุตำแหน่งการทำงาน (Geolocation) และแรงงานแพลตฟอร์มต้องทำงานตามคำสั่งที่ชัดเจน (Instructions)[59]

นับเป็นครั้งแรกที่ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานส่งอาหารกับผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลว่าแรงงานที่ทำงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มมีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้าง ซึ่งจากผลของคำพิพากษาดังกล่าวทำให้ “ไรเดอร์” ในราชอาณาจักรสเปน มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย Royal Decree Law 9/2021 (พ.ศ.2564) อันจะทำให้ไรเดอร์มีสิทธิต่างๆตามกฎหมายแรงงานและยังรวมถึงกฎหมายในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตาม Law No.31/1995 (พ.ศ.2538) อีกด้วย ซึ่งผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีหน้าที่ต้องจัดทำการประเมินความเสี่ยง มาตรการป้องกัน การปรึกษาและให้ความรู้แก่แรงงานแพลตฟอร์มเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

นอกเหนือจากบทบัญญัติที่ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าไรเดอร์เป็นลูกจ้างแล้ว กฎหมาย Royal Decree Law 9/2022 (พ.ศ.2564) ยังได้บัญญัติให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีหน้าที่รายงานเกี่ยวกับระบบอัลกอริทึมที่นำมาใช้ โดยมาตรา 1 ได้บัญญัติเพิ่มเติมตามมาตรา 64.4 (d) ของกฎหมาย Workers’ Statute Law ดังนี้

“สภาการลูกจ้าง (Works Council) ของแต่ละบริษัทแพลตฟอร์มมีสิทธิในการได้รับข้อมูลจากบริษัทฯ เกี่ยวกับพารามิเตอร์ กฎระเบียบ และคำสั่งต่างๆ อัลกอริทึมหรือระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบต่อเงื่อนไขในการทำงาน การเข้าถึงงาน และการได้รับงาน รวมทั้งข้อมูลโปรไฟล์ต่างๆ”

กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า กฎหมาย Royal Decree Law 9/2022 (พ.ศ.2564) เป็นการเปิดเผยกล่องดำของระบบอัลกอริทึม ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวยังใช้บังคับไปถึงงานแพลตฟอร์มทุกประเภทโดยมิได้จำกัดเฉพาะธุรกิจรับส่งอาหารเท่านั้น[60]

---

[59] เพิ่งอ้าง.

[60] Willem Waeyaert (เชิงอรรถ 57) 7.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

3.3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารตามกฎหมายของประเทศไทย[61]

ด้วยลักษณะการประกอบธุรกิจรับส่งอาหารทางแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้นมีลักษณะการทำงานที่ทับซ้อน (Overlap) กล่าวคือ การทำงานของไรเดอร์บางส่วนเข้าลักษณะของการจ้างแรงงาน และบางส่วนเข้าลักษณะของการจ้างทำของ มาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะสถานะทางกฎหมายยังเป็นที่ถกเถียงกันอยู่ทางวิชาการประกอบกับการที่ธุรกิจแพลตฟอร์มมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามพัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งในประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์อย่างชัดเจนดังเช่นในต่างประเทศ มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองไรเดอร์จึงสามารถพิจารณาได้เพียงตัวบทกฎหมายและแนวคำพิพากษาที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น

3.3.1 สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นรูปแบบดั้งเดิมของการจ้างทำงาน ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ก่อหนี้ให้แก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย โดยฝ่ายลูกจ้างมีหนี้ในอันที่จะต้องทำงานให้นายจ้างและนายจ้างมีหนี้จะต้องจ่ายสินจ้างให้เป็นการตอบแทนตลอดเวลาที่ทำงานให้[62] และถึงแม้ผู้ว่าจ้างจะไม่เรียกตัวเองว่า “นายจ้าง” และผู้รับจ้างจะไม่เรียกตัวเองว่า “ลูกจ้าง” แต่เรียกอย่างอื่นแทน เช่น เรียกว่าพนักงาน ผู้ร่วมงาน ผู้เสนอขาย ตัวแทน ฯลฯก็ไม่สำคัญถ้าฝ่ายหนึ่งทำงานให้อีกฝ่ายหนึ่งเพื่อประสงค์ค่าจ้าง และอีกฝ่ายหนึ่งตกลงจะให้ค่าจ้างแก่อีกฝ่ายหนึ่งแล้ว ถือว่ามีสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้ว[63] ซึ่งในเรื่องดังกล่าวนี้ เคยมีคำวินิจฉัยของศาลฎีกาวางหลักไว้ว่า “ผู้ที่ทำงานให้จำเลยไม่ว่าจะเรียกว่าพนักงานหรือลูกจ้าง ล้วนแต่ตกลงทำงานให้จำเลยเพื่อรับค่าจ้างหรือเงินเดือน และเงินที่เรียกว่าเงินเดือน แม้จะไม่เรียกว่าค่าจ้างและเป็นเงินที่กำหนดไว้ในงบประมาณประเภทเงินเดือน ก็เป็นเงินที่จำเลยตกลงจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงาน จึงถือว่าเป็นค่าจ้าง พนักงานของจำเลยก็คือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้จำเลยเพื่อรับค่าจ้าง แม้ไม่เรียกว่าลูกจ้างที่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน การที่มิได้มีสัญญาจ้างต่อกัน หาเป็นเหตุให้ไม่เป็นลูกจ้างไม่[64] โดยสัญญาจ้างแรงงานนั้น กฎหมายก็ไม่ได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงาน หรือแบบของนิติกรรมไว้ว่าจะต้องกระทำอย่างไรคู่สัญญาจึงไม่จำต้องทำเป็นหนังสือหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือแต่อย่างใด เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผิดสัญญาก็สามารถที่จะฟ้องร้องต่อศาลบังคับคดีกันได้

---

[61] นันทพล พุทธพงษ์, ‘มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย’ วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 1.

[62] สุดาศิริ วศวงศ์ (เชิงอรรถ 1) 25.

[63] เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *สัญญาจ้างแรงงาน* (สำนักพิมพ์นิติบรรณการ 2533) 1-2.

[64] คำพิพากษาฎีกาที่ 1446-1449/2525.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ลักษณะที่สำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน มีดังนี้[65]

1) เป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะตัวลูกจ้าง

2) เป็นสัญญาที่นายจ้างต้องร่วมรับผิดในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำการไปในทางการที่จ้าง (Vicarious Liability)

3) เป็นสัญญาที่นายจ้างมี “อำนาจควบคุมบังคับบัญชา” ลูกจ้าง

ในการพิจารณาแบ่งแยกสัญญาจ้างแรงงานจากสัญญาประเภทอื่นๆ นอกเหนือจากลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 แล้ว ยังมีหลักในการพิจารณาว่า นิติสัมพันธ์ใดๆจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่นั้นต้องพิจารณาจาก “อำนาจควบคุมบังคับบัญชา” ด้วย กล่าวคือ ในการพิจารณาความเป็นนายจ้างลูกจ้าง จะต้องมีลักษณะการทำงานที่นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง ดังที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583[66] ได้กำหนดไว้ว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี นายจ้างสามารถไล่ลูกจ้างออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

เมื่อเป็นสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เดิมกฎหมายฉบับนี้ถือเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับแรกของประเทศไทย นอกจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะจ้างแรงงานดังที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว โดยได้ถูกกำหนดขึ้นในปี 2499 ซึ่งตราไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 กำหนดถึงการใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนการดูแลเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย ตลอดจนการเลิกจ้าง แต่ต่อมาในปี พ.ศ. 2501 พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ก็ได้ถูกยกเลิกไปเพราะมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมและยังบกพร่องอยู่หลายประการและได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ใช้บังคับแทน มีสาระสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเป็นธรรมในเรื่องการใช้แรงงานของลูกจ้างซึ่งเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างทั้งมวลเพิ่มมากขึ้น ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ได้ใช้ตลอดมาจนถึงปี 2515 จึงได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เป็นเรื่องของการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งในประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้เองได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยที่จะกำหนดประกาศกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้องขึ้นมาใช้บังคับ และกระทรวงมหาดไทยก็ได้กำหนดประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานและเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับ เมื่อวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 จนถึงวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีผลใช้บังคับ เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งออกตามความในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 นั้นได้ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลานานแล้วบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปควร

---

[65] ไผทชิต เอกจริยกร, *คำอธิบายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน* (พิมพ์ครั้งที่ 16 สำนักพิมพ์วิญญูชน 2564) 40-42.

[66] คำพิพากษาฎีกาที่ 6067/2545.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ที่จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาใช้บังคับ และได้มีพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง กำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานบางประเภทให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปขึ้นเป็นพิเศษอีกด้วย เช่น งานในกิจการปิโตรเลียม งานเร่ขาย หรือชักชวนซื้อสินค้า กิจการประมงทะเล งานขนถ่ายสินค้าในเรือเดินทะเล งานขนส่งทางบก ฯลฯ[67] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันรวมแล้ว 8 ฉบับด้วยกัน โดยฉบับที่ 8 พ.ศ. 2566 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2566 โดยสาระสำคัญของทุกฉบับได้กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างในประเด็นที่สำคัญและเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) เช่น หลักประกันการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด สิทธิในวันหยุด วันลา การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การเลิกจ้าง ค่าชดเชย การร้องทุกข์ เป็นต้น

2) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 และฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการเยียวยา (Compensation) โดยได้รับเงินทดแทนจากนายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทน เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตายหรือสูญหายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง การป้องกันรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง หรือการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

3) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เป็นกฎหมายที่กำหนดวิธีการในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ให้ลูกจ้างมีสิทธิรวมกลุ่มเพื่อแจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างได้ หรือจัดตั้งองค์กรแรงงานของลูกจ้าง เช่น สหภาพแรงงาน (Union) โดยบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining Agreement) โดยมีเจตนารมณ์เพื่อรักษาแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยสามารถตกลงกันถึงสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน รวมถึงวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงด้วยความยินยอมพร้อมใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของไทย คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 แต่ต่อมาในปี พ.ศ.2501 ก็ได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 และในปี พ.ศ.2508 ก็ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ.2508ขึ้นมาใช้บังคับ และทั้งหมดได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ประกอบด้วยประกาศกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์ แต่ในที่สุดก็ได้ถูกยกเลิกไปโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ซึ่งได้ใช้มาจนถึงปัจจุบัน[68]

4) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 เป็นกฎหมายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อที่จะสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอด

---

[67] สุดาศิริ วศวงศ์ (เชิงอรรถ 1) 43.

[68] เพิ่งอ้าง, 44.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพและว่างงานด้วย[69] โดยสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตน ซึ่งผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จะได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองใน 7 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน รวมถึงการประกันตนตามมาตรา 39 และมาตรา 40 (สำหรับแรงงานนอกระบบ) ด้วย

5) กฎหมายแรงงานฉบับอื่นๆ

ทั้งนี้ในการตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ให้ตีความไปในทางหรือนัยที่จะ “ให้การคุ้มครองลูกจ้าง และสร้างปทัสถานที่ดีแก่สังคมแรงงาน” ยิ่งกว่าที่จะตีความไปในทางหรือนัยที่จะให้ประโยชน์แก่นายจ้างหรือปัจเจกบุคคล

3.3.2 สัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างทำของเป็นนิติสัมพันธ์อีกประเภทหนึ่งของการใช้แรงงานในการทำงาน ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 587 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญา ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น”ดังนั้น สัญญาจ้างทำของจึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ก่อหนี้ให้แก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย โดยฝ่ายผู้รับจ้างมีหนี้ในอันที่จะต้องทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างและผู้ว่าจ้างมีหนี้จะต้องจ่ายสินจ้างให้เป็นการตอบแทนเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น อย่างไรก็ตาม สัญญาจ้างทำของ ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาผู้รับจ้างในการทำการงานแต่อย่างใด ซึ่งแตกต่างจากสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างมีอำนาจในการบังคับบัญชาลูกจ้างได้ตลอดเวลาที่ทำงานให้

จะเห็นได้ว่าสัญญาจ้างทำของนี้ มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับสัญญาจ้างแรงงานอย่างมาก กล่าวคือ สัญญาทั้งสองนี้ต่างก็เป็นสัญญาต่างตอบแทน และค่าตอบแทนซึ่งลูกจ้างหรือผู้รับจ้างให้แก่นายจ้างหรือผู้ว่าจ้างมีลักษณะเป็นบริการหรือการทำงานเช่นเดียวกัน นอกจากนั้น สัญญาทั้งสองยังคล้ายกันในข้อที่ว่า เป็นสัญญาที่สมบูรณ์โดยการแสดงเจตนาไม่จำต้องทำตามแบบและไม่จำเป็นจะต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ[70] เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผิดสัญญาก็สามารถที่จะฟ้องร้องต่อศาลเพื่อบังคับคดีกันตามกฎหมายได้

เมื่อสัญญาจ้างทำของมุ่งถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยผู้รับจ้างไม่ต้องทำงานภายใต้บังคับบัญชาของผู้ว่าจ้างผู้รับจ้างจึงมีความเป็นอิสระในการทำงาน (Independence) เพราะวัตถุประสงค์แห่งสัญญาจ้างทำของนั้น ผู้รับจ้างต้องทำงานจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้ว่าจ้างต้องการแต่ผลของงานเท่านั้น ผู้รับจ้างจะทำงานมากน้อยเท่าใดไม่เป็นข้อสำคัญของสัญญา ผู้รับจ้างไม่จำเป็นต้องทำตามคำสั่ง ไม่มีหัวหน้างานคอยกำกับดูแล อุปกรณ์ในการทำงานก็เป็นของผู้รับจ้างเอง ต้นทุนและความเสี่ยงในการได้กำไรหรือขาดทุนเป็นของผู้รับจ้างแต่เพียงผู้เดียว ไม่มีกฎระเบียบข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม ไม่มีการลงโทษเมื่อฝ่าฝืนกฎระเบียบหรือข้อบังคับในการทำงานไม่มีการเตือนด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ ผู้รับจ้างมีหน้าที่ทำการงานให้สำเร็จตาม

---

[69] เพิ่งอ้าง, 46.

[70] มานะ พิทยาภรณ์, *คำบรรยายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะเช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของและรับขน* (พิมพ์ครั้งที่ 13 สำนักพิมพ์ บริษัท พับลิคบิสเนสพริ้นท์ จำกัด 2531) 301.

ขอบเขตของงานและตามกำหนดเวลาที่ได้ตกลงกันไว้เท่านั้น ดังนั้น แรงงานที่รับทำงานให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งตามสัญญาจ้างทำของ สิทธิและหน้าที่ต่างๆระหว่างคู่สัญญาจึงต้องไปบังคับกันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งเป็นไปตามหลักนิติกรรมสัญญาและเอกเทศสัญญาว่าด้วย “จ้างทำของ” เป็นการเฉพาะ จึงเป็นผลทำให้ผู้รับจ้างซึ่งลงแรงงานทำงานให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานกลับไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ นั่นเอง

3.3.3 การแบ่งแยกสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้อธิบายถึงการพิจารณาว่านิติสัมพันธ์ใดจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของไว้ว่า “การพิจารณาว่า นิติสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของนั้น ไม่ได้อยู่ที่การเรียกชื่อสัญญาหรือเรียกคู่สัญญา หากอยู่ที่ความเป็นจริงที่คู่สัญญาได้ปฏิบัติต่อกันอันต้องนำสืบพยานให้ข้อเท็จจริงต่อศาล มิใช่เพียงถือตามถ้อยคำที่ระบุไว้ในสัญญาเท่านั้น” [71] นอกจากนี้ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ยังได้อธิบายถึง ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ ไว้ดังนี้[72]

ตารางที่ 3.1 แสดงความแตกต่างของสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างแรงงาน	สัญญาจ้างทำของ
1. คู่สัญญาเรียกว่านายจ้าง กับ ลูกจ้าง 2. ลูกจ้างตกลงทำงานให้ตลอดไปจนเลิกสัญญา 3. ถือระยะเวลาที่ทำงานให้เป็นสำคัญ 4. นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ 5. ลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้างมีการควบคุมบังคับบัญชากันได้ 6. ลูกจ้างไม่ต้องจัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระในการทำงาน เว้นแต่มีข้อตกลงพิเศษ 7. ลูกจ้างไม่ต้องส่งมอบงานที่ทำให้นายจ้าง เพราะอยู่ในความควบคุมดูแลของนายจ้างอยู่แล้ว 8. นิติบุคคลเป็นนายจ้างได้แต่เป็นลูกจ้างไม่ได้	1. คู่สัญญาเรียกว่า ผู้ว่าจ้าง กับ ผู้รับจ้าง 2. ผู้รับจ้างตกลงรับจะทำการงานให้จนงานนั้นสำเร็จ 3. ถือความสำเร็จของการงานเป็นสำคัญ 4. ผู้ว่าจ้างต้องจ่ายสินจ้างตามความสำเร็จของการงานที่ตกลงกัน 5. ผู้รับจ้างไม่ต้องทำงานตามคำสั่ง เพียงแต่ทำงานให้เสร็จเรียบร้อยตามสัญญาเท่านั้น 6. ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหาเครื่องมือในสำหรับใช้ทำการงานและบางครั้งอาจต้องหาสัมภาระด้วย 7. ผู้รับจ้างต้องส่งมอบการงานที่ทำให้ทันเวลาต่อผู้ว่าจ้าง 8. นิติบุคคลเป็นผู้ว่าจ้างได้และเป็นผู้รับจ้างได้

ที่มา : คำอธิบายกฎหมายสัญญาจ้างแรงงาน และที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานประเภทต่างๆ เกษมสันต์ วิลาวรรณ สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ พ.ศ.2533

[71] เกษมสันต์ วิลาวรรณ (เชิงอรรถ 63) 36-37.

[72] เพิ่งอ้าง, 37.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

3.3.4 สัญญาที่หลบเลี่ยงสัญญาจ้างแรงงาน/การจัดกลุ่มแรงงานที่ผิดประเภท

ต้นทุนด้านแรงงาน (Labour Cost) เป็นสิ่งสำคัญในการประกอบธุรกิจที่ส่งผลถึงความสามารถในการแข่งขันผู้ประกอบการหรือนายจ้างบางรายจึงหาวิธีการที่จะหลีกเลี่ยงกฎหมายแรงงานเพื่อลดต้นทุนให้กับธุรกิจ เพราะการจ้างงานประจำแบบเดิมย่อมตามมาซึ่งเงื่อนไขสวัสดิการต่างๆทั้งประกันสุขภาพ วันลา วันหยุด เงินสมทบการประกันสังคม ค่าศึกษาอบรมพนักงาน ที่ล้วนแต่เป็นต้นทุนทางธุรกิจที่นอกเหนือไปจากค่าจ้างหรือค่าแรงที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามสัญญาอยู่ก่อนแล้ว จากเงื่อนไขต้นทุนทางธุรกิจดังกล่าว ผู้ประกอบการนายจ้าง จึงพยายามจัดทำสัญญาที่มุ่งหลบเลี่ยงลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน โดยจัดทำสัญญาให้เป็นสัญญาจ้างประเภทอื่นๆไม่ว่าจะด้วยการใช้ถ้อยคำเรียกชื่อของสัญญา เช่น สัญญาจ้างเหมาบริการ เป็นต้น ถึงแม้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 5 ที่ได้แก้ไขใหม่ พ.ศ.2558 ได้ให้บทนิยาม “นายจ้าง”“ลูกจ้าง” โดยมีนิติสัมพันธ์ในลักษณะเดียวกับ “สัญญาจ้างแรงงาน” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 และมาตรา 583 อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายจะบัญญัตินิยามที่มีความหมายเพียงพอและชัดเจนเพียงใด แต่ในทางปฏิบัติยังมีผู้ประกอบการนายจ้างซึ่งรวมถึงหน่วยงานราชการได้มีการกำหนดรายละเอียดหรือสภาพการจ้างงานหลากหลายลักษณะ ดังเช่น กรณีหน่วยงานราชการตกลงจ้างบุคคลภายนอกเข้าปฏิบัติงานในสังกัดของหน่วยราชการนั้น โดยการทำสัญญาจ้างเหมาบริการซึ่งเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนจากหมวดเงินค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.2535 ซึ่งจะถือว่าบุคคลภายนอกดังกล่าวเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และที่แก้ไขใหม่ พ.ศ.2558 หรือไม่ เพียงใด ในเรื่องนี้ศาลปกครองสูงสุดได้เคยวินิจฉัยไว้ว่า มาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดสาระสำคัญของการจ้างแรงงานว่า เป็นสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ผลสำเร็จของงานจึงไม่เป็นสาระสำคัญในการจ่ายค่าจ้างและระหว่างการทำงานนายจ้างมีอำนาจสั่งการหรือบังคับบัญชาลูกจ้างได้ ส่วนการจ้างทำของตามมาตรา 587แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับจ้างทำการงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้แก่ผู้ว่าจ้างและผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแก่การงานที่ทำนั้น ผลสำเร็จของการงานที่รับจ้างจึงเป็นสาระสำคัญในการรับสินจ้าง และระหว่างทำงานผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจสั่งการหรือบังคับบัญชาได้ ข้อเท็จจริงปรากฏตามสัญญาจ้างเหมาบริการนาย ก.จะต้องปฏิบัติงานขับรถยนต์ ยังต้องปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ผู้แทนของส่วนราชการ (ผู้ว่าจ้างตามสัญญา) มอบหมาย โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนทุกวันสิ้นเดือน แต่การจ่ายค่าจ้างในการทำงานมิใช่เพียงเพื่อผลแห่งความสำเร็จของการงานที่ทำ คือการขับรถยนต์เท่านั้น แต่เป็นการจ่ายค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ใดโดยนาย ก.ต้องมาปฏิบัติงานตามวันเวลาราชการ และต้องปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้แทนของส่วนราชการ หาใช่เป็นการปฏิบัติงานโดยมีอิสระเพียงเพื่อให้ได้ผลสำเร็จของงานเท่านั้น ทั้งข้อเท็จจริงมิได้มีการตรวจรับงาน สัญญาจ้างเหมาบริการดังกล่าว จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงานไม่ใช่เป็นสัญญาจ้างทำของ และเมื่อเป็นสัญญาจ้างแรงงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างนาย ก.กับส่วนราชการ (ผู้ว่าจ้างตามสัญญา) จึงเป็นนิติสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างกับนายจ้าง ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ดังนั้น การที่ส่วนราชการ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ไม่ได้ขึ้นทะเบียนลูกจ้างเพื่อให้นาย ก.มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 จึงเป็นการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติดังกล่าว[73] สัญญาจ้างเหมาบริการจึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของที่อำพรางสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นนิติสัมพันธ์ที่แท้จริงที่ปรากฏขึ้นในทางปฏิบัติ[74] การระบุโดยชัดแจ้งว่าสัญญาที่ตกลงทำกันนั้นมิใช่เป็นการจ้างแรงงานในข้อสัญญาข้อใดข้อหนึ่ง ทั้งๆที่ลักษณะการทำงานที่แท้จริงแล้ว เห็นได้ชัดเจนว่ามีลักษณะเป็นนิติสัมพันธ์ในแบบการจ้างแรงงาน

แต่หากพิจารณามาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์[75] ประกอบมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541[76] “สัญญาจ้างแรงงาน” คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่อีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” โดยนายจ้างตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ตลอดระยะเวลาที่ทำงาน ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม จากนิยามของสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อพิจารณาสัญญาระหว่างผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์และผู้ประกอบการแพลตฟอร์มจะเห็นได้ว่า ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มได้มีการเรียกชื่อคู่สัญญาในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้หลักเกณฑ์ในเรื่องชื่อที่ใช้เรียกยังไม่มีความแน่ชัดนัก ซึ่งหากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเรียกตัวเองว่านายจ้างและเรียกผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ว่าลูกจ้าง ก็จะเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาได้ว่าไรเดอร์กับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีความสัมพันธ์กันในรูปแบบสัญญาจ้างแรงงานได้ ดังนั้น มาตรการทางกฎหมายที่สำคัญเป็นลำดับ ที่จะให้ความคุ้มครองผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ควรมีดังต่อไปนี้

(1) สถานะทางกฎหมายของไรเดอร์

เนื่องจากปัจจุบันไรเดอร์ยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฉบับที่ให้ความคุ้มครองในสาระสำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เป็นต้น เพราะผู้ประกอบการแพลตฟอร์มอ้างว่านิติสัมพันธ์และลักษณะการทำงานของไรเดอร์มิใช่นิติสัมพันธ์แบบจ้างแรงงานไรเดอร์ จึงไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างและไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานดังกล่าว

สถานะที่แท้จริงของไรเดอร์คืออะไร นิติสัมพันธ์ระหว่างแพลตฟอร์มและไรเดอร์เป็นนิติกรรมประเภทใด ลักษณะการทำงานที่แท้จริงของไรเดอร์เป็นอย่างไร ไรเดอร์เป็นลูกจ้างของแพลตฟอร์มหรือไม่ ไรเดอร์เป็นผู้รับจ้างอิสระหรือไม่ ไรเดอร์เป็นหุ้นส่วนหรือไม่ คำถามเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการ
คุ้มครองไรเดอร์ว่าควรเป็นเช่นไรเป็นอย่างมาก

---

[73] คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.349/2556.

[74] คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.531/2557.

[75] ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575

[76] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ก่อนที่จะพิจารณาสถานะทางกฎหมายของไรเดอร์ จำต้องพิจารณาประเด็นสำคัญ 2 ประการ คือ

1) ความเปราะบางในการทำงานของไรเดอร์

2) เจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน

ประการที่หนึ่ง เหตุที่กฎหมายแรงงานคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่กฎหมายแรงงานไม่คุ้มครองผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของในทางทฤษฎีนั้นพิจารณาจาก “ความเปราะบาง (Vulnerabilities)” ของลูกจ้างที่มาจากการอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชา (Subordination) และการพึ่งพิง (Dependency) ที่ลูกจ้างมีต่อนายจ้างในนิติสัมพันธ์การจ้างแรงงาน ประกอบกับความล้มเหลวของตลาด (Systematic Market Failures) และอำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียม (Inequalities of Bargaining Power)[77] ความเปราะบางเป็นเหตุให้ลูกจ้างถูกเอาเปรียบจากนายจ้างและเป็นเหตุให้จำเป็นต้องมีการบัญญัติกฎหมายแรงงาน ในหลายเรื่องที่สำคัญ เช่น ค่าจ้าง การจำกัดจำนวนชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา สภาพแวดล้อมในการทำงาน[78] การใช้แรงงานเด็ก[79] เป็นต้น ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น ประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน จึงได้รับการบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆดังเช่นในปัจจุบัน

ความเปราะบางจากการอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชา จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้กฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างแต่ไม่คุ้มครองผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของ เพราะผู้รับจ้างทำการงานที่รับจ้างโดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้รับจ้างมีความเป็นอิสระในการทำงานโดยแท้ เช่น การที่ผู้รับจ้างไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือข้อบังคับในการทำงาน เป็นต้น ผู้รับจ้างจึงไม่มีความเปราะบางเหมือนดังเช่นลูกจ้าง เพราะผู้รับจ้างมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองในการทำงานต่างๆตามสัญญา

เมื่อพิจารณาลักษณะการทำงานของไรเดอร์จัดได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางในการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้าง เพราะมีลักษณะการทำงานที่อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาและการพึ่งพิงแพลตฟอร์มประกอบกับอำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียมเช่นเดียวกัน

ความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจการต่อรองอาจแบ่งได้เป็น 2 ระดับ ระดับแรกคือ อำนาจในการกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานหรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงาน ระดับที่สอง คือ อำนาจควบคุมบังคับบัญชา (Control/Subordination) อันเป็นส่วนที่แยกออกจากความสัมพันธ์แบบจ้างแรงงานไม่ได้[80]

Adam Smith อธิบายว่า ความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจการต่อรองในตลาดแรงงานมาจากการที่โดยทั่วไปแรงงานมีความจำเป็นต้องหางานให้ได้ทันทีเพื่อที่จะมีรายได้ ในขณะที่นายจ้างสามารถชะลอ

---

[77] Guy Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law* (Oxford University Press 2018) 34-54.

[78] พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554.

[79] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก.

[80] Guy Davidov (เชิงอรรถ 77) 52.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

การจ้างแรงงานจนกว่าราคา (ค่าจ้าง)จะอยู่ในระดับที่เหมาะสมในมุมของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างมีความเสี่ยงเพียงแค่อาจได้กำไรลดลงเท่านั้น[81] ต่างจากลูกจ้างซึ่งหากไม่ได้งานอาจจะไม่มีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพในแต่ละวัน ลูกจ้างหรือแรงงานจึงมีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อความอยู่รอด และมีแนวโน้มที่จะตกลงทำงานแม้ว่าสภาพการจ้างหรือเงื่อนไขการทำงานจะไม่เป็นธรรมก็ตาม และยังอธิบายอีกว่า บุคคลทุกคนควรที่จะมีอิสระในการจัดหาผลประโยชน์ของตนเองด้วยวิถีทางของตนเอง โดยสิทธิของบุคคลที่รัฐต้องยอมรับรองให้บุคคลแต่ละคนว่าบุคคลทุกคนมีเสรีภาพที่จะทำสัญญาขึ้นผูกมัดตนเองได้[82]

นอกจากนี้ นายจ้างมีอำนาจต่อรองที่สูงกว่า เพราะสามารถยื่นข้อเสนอในรูปแบบ “Take it or leave it” กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างไม่ตกลงตามเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนด ก็ไม่ทำสัญญาจ้างด้วยโดยเด็ดขาด (ซึ่งนายจ้างสามารถกระทำได้ เพราะมีสถานะทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่า) ซึ่งนอกเหนือจากการต่อรองเกี่ยวกับค่าจ้าง เงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานต่างๆ ส่วนใหญ่มักถูกกำหนดโดยนายจ้างโดยการใช้สัญญามาตรฐาน (Standard Form Contract) ซึ่งไม่ต้องสงสัยเลยว่า นายจ้างได้ใช้โอกาสดังกล่าวในการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจของตนโดยนายจ้างมีทนายความด้านแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นผู้ช่วยเหลือในการร่างสัญญาเหล่านั้น[83]

ประการที่สอง เจตนารมณ์ในการบัญญัติกฎหมายแรงงาน คือ การรักษาและคงไว้ซึ่งหลักการที่เป็นคุณค่า ได้แก่ หลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Rights/Human Dignity) หลักความมีส่วนร่วมในสังคม/ความเป็นพลเมือง (Social Inclusion/Citizenship) หลักเสถียรภาพและความมั่นคง (Stability/Security) หลักความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักเสรีภาพของมนุษย์และความสามารถ (Human Freedom and Capabilities) หลักการกระจายรายได้ (Redistribution) หลักการปลดปล่อยและความยุติธรรมทางสังคม (Emancipation/Social Equality) และหลักประชาธิปไตย (Democracy) (ผ่านสิทธิในการรวมกลุ่มตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์)[84] เจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานยังแบ่งเป็นเจตนารมณ์เฉพาะเรื่องได้อีก อาทิเจตนารมณ์ของบทบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำย่อมแตกต่างกับเจตนารมณ์ในบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการรวมกลุ่ม (Collective Bargaining)[85] ดังนั้น ในทางทฤษฎีนั้นการบัญญัติกฎหมาย การตีความ และการบังคับใช้กฎหมายแรงงานจึงต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์ดังกล่าวด้วย

เจตนารมณ์เหล่านี้ได้พัฒนามาเป็นหลักการทำงานที่มีคุณค่า อันเป็นแนวทางการพัฒนาแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่บัญญัติไว้อนุสัญญาฉบับต่างๆ โดยปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรม

---

[81] Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of The Wealth of Nations, 1970 ed.* (Penguin 1776).169.

[82] จำปี โสตถิพันธ์, *คำอธิบายหลักกฎหมายนิติกรรมสัญญา* (พิมพ์ครั้งที่ 5 สำนักพิมพ์วิญญูชน 2543) 197.

[83] Hugh Collins, *Employment Law* (2nd ed Oxford University Press 2010) 7.

[84] Guy Davidov (เชิงอรรถ 77) 55-68.

[85] เพิ่งอ้าง, 23.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ทางสังคม เพื่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม (Declaration on Social Justice for Fair Globalization) ข้อ 1A วางแนวทางการพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งจะทำให้เกิด “งานที่มีคุณค่า (Decent Work) ไว้ 4 ประการ ดังนี้[86]

1) ส่งเสริมการจ้างงานโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีลักษณะถาวรมั่นคง

2) พัฒนาและยกระดับมาตรการของการคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ การประกันสังคม และการคุ้มครองแรงงานที่มีความยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละประเทศ

3) ส่งเสริมการเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) และระบบไตรภาคี (Tripartism) ในฐานะที่เป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุด

4) ให้การยอมรับการส่งเสริม และตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Principles and Rights at Work)

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ทั้ง 4 ประการข้างต้น ไม่สามารถแยกจากกันได้ แต่มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความล้มเหลวในข้อใดข้อหนึ่งใน 4 ประการดังกล่าว จะทำให้เกิดความเสียหายในกระบวนการของข้ออื่นๆ[87] นอกจากนี้ แนวคิดที่มีคุณค่ายังได้ถูกนำมาบัญญัติไว้ในเป้าหมายที่ 8 ของเป้าหมายแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (Goal 8, the Sustainable Development Goals: SDG) อีกด้วย

ประเด็นที่สำคัญ คือ ไรเดอร์เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเป็นผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของ จำเป็นต้องพิจารณาจากลักษณะการทำงานของไรเดอร์เปรียบเทียบกับลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ความแตกต่างของสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปกับสัญญาจ้างแรงงานแพลตฟอร์ม

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน[88]	นิติสัมพันธ์/ลักษณะการทำงาน ระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มและไรเดอร์
1. เรียกคู่สัญญาว่า นายจ้าง-ลูกจ้าง	เรียกไรเดอร์ว่า พาร์ทเนอร์/หุ้นส่วน/คนขับ/ พนักงาน/ผู้ว่าจ้าง-ผู้รับจ้าง
2. ลูกจ้างทำงานตลอดไปจนเลิกสัญญา	ไม่มีข้อกำหนดให้ไรเดอร์ต้องทำงานไปตลอดสัญญา ไรเดอร์ทำงานเมื่อตนประสงค์จะรับงาน
3. ถือตามระยะเวลาการทำงาน	ไม่มีกำหนดระยะเวลาทำงาน
4. จ่ายสินจ้างตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน	ค่าตอบแทนเป็นรายวัน/รายชิ้นงาน (ตามผลงานที่ทำได้)
5. นายจ้างมี “อำนาจควบคุมบังคับบัญชา” ลูกจ้าง	แพลตฟอร์มสามารถควบคุมไรเดอร์ผ่านทางกฎ ระเบียบข้อบังคับ การแต่งกายและวิธีปฏิบัติงานโดยละเอียด ผ่านการ

[86] International Labour Organization, *Declaration on Social Justice for Fair Globalization* (Geneva: International Labour Office 2008) 9-11.

[87] เพิ่งอ้าง.

[88] เกษมสันต์ วิลาวรรณ (เชิงอรรถ 63) 36-37.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน[88]	นิติสัมพันธ์/ลักษณะการทำงาน ระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มและไรเดอร์
	จัดการโดยระบบอัลกอริทึม การใช้ระบบการประเมินคะแนน (Rating) และคะแนนจะส่งผลถึงความสามารถในการรับงานครั้งต่อไปหรืองานที่มีมูลค่าสูงขึ้น การใช้ระบบจูงใจ (Incentive) และการให้สิทธิประโยชน์เมื่อรับงานถึงจำนวนที่กำหนด
6. นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้	แพลตฟอร์มสามารถลงโทษทางวินัยแก่ไรเดอร์ได้ด้วยการตัดคะแนน การเตือน การปิดระบบชั่วคราว การปิดระบบถาวร การตัดสิทธิไม่ให้สมัครเป็นไรเดอร์อีก เป็นต้น
7. ลูกจ้างไม่ต้องจัดหาเครื่องมือในการทำงาน	ไรเดอร์จัดหาและออกค่าใช้จ่ายในอุปกรณ์การทำงานเอง เช่น รถจักรยานยนต์ รถยนต์ โทรศัพท์มือถือ ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าเชื้อเพลิงยานพาหนะ ค่าสึกหรอ และค่าเสื่อมราคาของอุปกรณ์และยานพาหนะที่ใช้
8. ลูกจ้างไม่ต้องส่งมอบงาน	เมื่องานแล้วเสร็จในงานหนึ่งๆ ไรเดอร์ต้องกดจบงาน
9. นายจ้างเป็นคนธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ ส่วนลูกจ้างต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น	แพลตฟอร์มเป็นนิติบุคคล ส่วนไรเดอร์ต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น
10. นายจ้างและลูกจ้างอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงาน	ณ ปัจจุบัน สถานะของแพลตฟอร์มและไรเดอร์ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงาน

การทำงานของไรเดอร์ที่เข้าลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ได้แก่ การที่แพลตฟอร์มมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาไรเดอร์ผ่านทางแพลตฟอร์มด้วยกฎระเบียบ การแต่งกาย ข้อบังคับในการจัดส่งอาหาร มีการประเมินคะแนนส่งผลถึงความสามารถในการรับงานครั้งต่อไปหรืองานที่มีมูลค่าสูงขึ้นและมีการลงโทษเมื่อทำผิดกฎระเบียบ อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงลักษณะของอำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาต่อไรเดอร์โดยตรงของแพลตฟอร์มซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

อำนาจควบคุมบังคับบัญชายังหมายความรวมถึงการที่แพลตฟอร์มสามารถเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการทำงานตลอดเวลาโดยไรเดอร์ไม่มีสิทธิต่อรองแต่ประการใด ซึ่งตามกฎหมายแรงงานถือเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณต่อลูกจ้าง ที่โดยหลักของกฎหมาย หากแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นนายจ้างตามกฎหมายแรงงานแล้ว จะกระทำการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงานโดยไม่ได้รับความยินยอมจากไรเดอร์ที่เป็นลูกจ้างไม่ได้ แต่เมื่อกฎหมายแรงงานไทยยังมิได้รับรองสถานะของไรเดอร์ว่ามีสถานะเป็นลูกจ้าง ในความเป็นจริงของแรงงานประเภทนี้ แพลตฟอร์มจึงสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการทำงานตลอดเวลา แต่เหตุที่ไรเดอร์จำเป็นต้องรับเงื่อนไขการทำงานในลักษณะที่เสียเปรียบนี้ เนื่องจากด้วยอำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกัน และสภาวะทางเศรษฐกิจของไรเดอร์ที่ต่ำกว่ากลุ่มผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม ไรเดอร์

จึงอยู่ในสภาวะ “กลืนไม่เข้าคายไม่ออก”[89] และจำเป็นต้องพึ่งพิงแพลตฟอร์มดังกล่าวเป็นแหล่งที่มาของรายได้ของตนและครอบครัว หากไรเดอร์ไม่ยินยอมรับเงื่อนไขของแพลตฟอร์มก็จะไม่สามารถรับงานชิ้นต่อไปได้และไม่มีรายได้หรืออาจเรียกว่า เป็นภาวะการณ์พึ่งพิงทางเศรษฐกิจ (Economic Dependence)[90] รวมถึงการที่ไรเดอร์ได้ลงทุนในอุปกรณ์หรือใช้สิทธิประโยชน์ที่แพลตฟอร์มเสนอให้ ซึ่งเสมือนเป็นการผูกมัดไรเดอร์ไปในตัว[91] ดังนั้น ไรเดอร์จึงถือว่าอยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมบังคับบัญชาในลักษณะของการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจอย่างชัดเจน ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นการควบคุมบังคับบัญชาทางอ้อมหรือโดยปริยายด้านแรงงาน (Implied Command and Control) ก็ได้

ตัวอย่างลักษณะการทำงานที่แสดงถึงการอยู่ภายใต้การควบคุมหรือคำสั่งของแพลตฟอร์ม

ตารางที่ 3.3 ตารางแสดงให้เห็นว่าแรงงานแพลตฟอร์มทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มอันเป็นลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

ลักษณะการทำงานที่แสดงถึงการอยู่ใต้การควบคุมหรือคำสั่งของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม	บทลงโทษ
1.ไม่สวมเสื้อของบริษัทแพลตฟอร์มในขณะรับงานให้แก่ลูกค้า	ปิดระบบชั่วคราว 7 วัน และหัก 3 คะแนน
2. แต่งกายไม่ถูกระเบียบในขณะปฏิบัติงาน เช่น สวมรองเท้าแตะหรือใส่กางเกงขาสั้นหรือขาสามส่วน เป็นต้น	ปิดระบบชั่วคราว 7 วัน และหัก 3 คะแนน
3. ไม่ใช้กระเป๋าของแพลตฟอร์มสำหรับจัดส่งอาหารในขณะปฏิบัติงาน	ปิดระบบชั่วคราวไม่มีกำหนด และหัก 3 คะแนน
4. ลูกค้าติดต่อไรเดอร์ไม่ได้ ภายใน 15 นาทีนับจากเวลาที่ลูกค้าติดต่อครั้งแรก	ปิดระบบชั่วคราวไม่มีกำหนด
5. ไม่ปฏิบัติตามการบริการแบบ 3 ท.ขณะปฏิบัติงาน (คือ ทักทาย ทบทวน แท้งกิ้ว)	ตักเตือนให้ทราบและหัก 1 คะแนน
6.ใช้กิริยาวาจาไม่สุภาพ ละเมิดสิทธิในความเป็นส่วนตัวของลูกค้า ร้านค้า เจ้าหน้าที่บริษัท	ปิดระบบชั่วคราว 7 วัน และหัก 3 คะแนน
7. ปฏิเสธการแก้ไขงานให้ลูกค้า กรณีงานต้องมีการแก้ไข	หัก 3 คะแนน ไม่ได้รับค่าจัดส่งอาหารและปิดระบบชั่วคราว 3 วัน
8. กดรับงานแล้วแต่ไม่ไปรับอาหาร เครื่องดื่ม หรือสินค้าและไม่ทำการจัดส่งให้ลูกค้า	ปิดระบบชั่วคราว 7 วัน และหัก 3 คะแนน
9. ขับขี่รถผิดกฎจราจร ย้อนศร ฝ่าฝืนสัญญาณ เป็นต้น	ปิดระบบชั่วคราว 7 วัน และหัก 3 คะแนน

[89] สำนวนไทย “กลืนไม่เข้าคายไม่ออก” หมายถึง รู้สึกกระอักกระอ่วนใจเพราะเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้จริงๆ, ไม่รู้จะทำอย่างไรดี. สืบค้นจาก http//www.สำนวนไทย.com.

[90] เช่น หากไรเดอร์ไม่ยอมรับงานจะกระทบต่อการดำรงชีพตนเองและครอบครัวในแต่ละวัน.

[91] เช่น การกู้ยืมเงินหรือการได้รับสินเชื่อจากแพลตฟอร์ม อันเป็นวิธีหนึ่งในการรักษาไรเดอร์ให้ทำงานอยู่กับแพลตฟอร์มในระยะยาว.

ลักษณะการทำงานที่แสดงถึงการอยู่ใต้การควบคุมหรือคำสั่งของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม	บทลงโทษ
10. กรณีอื่นๆ หรือกรณีมีการกระทำผิดซ้ำจะมีการเพิ่มโทษที่รุนแรงขึ้น	ปิดระบบชั่วคราว/หักคะแนน/ระงับการจ่ายค่าตอบแทน/ปิดระบบถาวร/ปิดระบบถาวร และตัดสิทธิในการสมัครเป็นไรเดอร์อีก

ที่มา : ข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับในการเป็นคนขับโรบินฮู้ด (บังคับใช้ตั้งแต่ 1 มีนาคม 2565 เป็นต้นไป)[92]

ข้อบังคับเหล่านี้ เป็นเพียงบางส่วนที่ยกมาเท่านั้น แต่เป็นข้อบ่งชี้ที่ชัดเจนว่าในการจัดส่งอาหารนั้น ไม่ใช่ไรเดอร์จะจัดส่งอาหารอย่างไรก็ได้ แต่การทำงานของไรเดอร์อยู่ในภายใต้ข้อบังคับกฎระเบียบในการจัดส่งอาหารที่ส่งผลถึงมาตรฐานการทำงานที่ดี การทำงานของไรเดอร์คือการบริการในนามของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม ซึ่งส่งผลถึงภาพลักษณ์และความประทับใจของลูกค้าในการใช้บริการแพลตฟอร์ม และเป็นเหตุโดยตรงต่อจำนวนลูกค้าที่จะใช้บริการให้มากขึ้นหรือน้อยลงได้ เมื่อการทำงานของไรเดอร์อยู่ภายใต้กฎระเบียบในการทำงาน ซึ่งรวมถึงคำสั่งของลูกค้าที่ไรเดอร์ต้องปฏิบัติตามภายใต้กฎระเบียบของแพลตฟอร์มที่กำกับควบคุมไว้อีกชั้นหนึ่งด้วยแล้ว ดังนั้น นอกเหนือจากอำนาจในการต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกันและภาวะพึ่งพิงทางเศรษฐกิจที่มีต่อแพลตฟอร์ม การทำงานของไรเดอร์จึงถือว่าอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของแพลตฟอร์มอันเป็นหนึ่งในสี่องค์ประกอบสำคัญของการเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว

โดยสถานะทางกฎหมายของไรเดอร์ ในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่า การคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยตามระบบกฎหมายแรงงานสามารถแบ่งกลุ่มการคุ้มครองออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ ด้วยกัน กล่าวคือ

1. การคุ้มครองแรงงานในระบบ
2. การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

แรงงานในระบบ (Formal Workers) หมายถึง แรงงานที่ทำงานในระบบการจ้างงานที่มีรายได้ประจำ มีเงินเดือนที่แน่นอน หรืออาจจะเรียกด้วยภาษาที่ผู้คนทั่วไปคุ้นชินว่า “มนุษย์เงินเดือน” ก็ได้ หัวใจสำคัญที่สุดของการเป็นแรงงานประเภทนี้ คือ การได้รับการคุ้มครองสวัสดิการต่างๆตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ แรงงานในระบบยังมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและได้รับสิทธิคุ้มครองตามหลักประกันสังคม การประกันชราภาพ และประกันสุขภาพ เป็นต้น

แรงงานนอกระบบ (Informal Workers) ตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organizations : ILO) หมายถึง แรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (Informal sector) ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็ก ตั้งได้ง่าย มีลักษณะเป็นธุรกิจในครัวเรือน มักใช้วัตถุดิบในประเทศมีการใช้แรงงานเป็นหลัก และมีการดัดแปลงเทคโนโลยีง่ายๆมาใช้เป็นแรงงานอิสระที่ทำงานเพื่อความอยู่รอดเช่น หาบเร่ริมถนน คนขัดรองเท้า คนเก็บขยะ คนเก็บเศษกระดาษและโลหะ

[92] Robinhood, ‘ข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับในการเป็นคนขับโรบินฮู้ด’ <http://www.robinhood.in.th/rider/rider-condition> 20 เมษายน 2565.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แรงงานรับใช้ในบ้านที่รับค่าจ้างจากครัวเรือน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และคนงานในโรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็นลูกจ้างแอบแฝง (disguised wage workers) ในเครือขายการผลิต และเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระในสถานประกอบการขนาดเล็กมาก ซึ่งทำงานด้วยตนเองหรือมีสมาชิกในครอบครัวหรือมีผู้ฝึกงานหรือมีลูกจ้างช่วยบ้างเล็กน้อย แรงงานนอกระบบ ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2555-2559 หมายถึง “ผู้มีงานทำที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน”[93]

โดยหลักในการพิจารณาเบื้องต้นของแรงงานทั้งสองระบบนี้ คือ หากมีการตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานกันเป็นหลักฐาน แม้กฎหมายจะไม่ได้กำหนดให้การจ้างแรงงานนั้นต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือระหว่างคู่สัญญาก็ตาม แต่การทำหลักฐานเป็นหนังสือนั้นย่อมเป็นเครื่องบ่งชี้ในเบื้องต้นให้เห็นถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้เป็นอย่างดี นายจ้างมีการกำหนดให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับการทำงานหรือระเบียบอันมีลักษณะเป็นสภาพการจ้างงานที่ชัดเจน นายจ้างมีอำนาจในการควบคุมบังคับบัญชา มีการกำหนดเวลาการทำงาน กำหนดวันลา วันหยุด ในแต่ละวันที่แน่นอน และงานที่ทำนั้นนายจ้างเป็นผู้ได้ประโยชน์จากงานที่ลูกจ้างทำเพียงฝ่ายเดียวโดยลูกจ้างเพียงรับเงินค่าจ้างจากการทำงานให้แก่นายจ้างเท่านั้น ซึ่งหากข้อเท็จจริงปรากฏตามเงื่อนไขดังกล่าวเหล่านี้แล้ว บุคคลที่รับทำการงานให้แก่นายจ้างย่อมถูกจัดให้เป็นแรงงานในระบบหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “ลูกจ้าง” ซึ่งจะได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ทุกประการ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เป็นต้น ตรงกันข้าม หากข้อเท็จจริงไม่ปรากฏตามหลักการเบื้องต้นดังกล่าว กล่าวคือ คู่สัญญาไม่มีการทำสัญญาจ้างแรงงานกันเป็นหลักฐาน ไม่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชา ผู้ใช้แรงงานมีอิสระในการทำงานตามความสะดวกและความพึงพอใจของตนเอง แรงงานในลักษณะนี้จึงถูกจัดให้เป็นแรงงานนอกระบบ[94] หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “ผู้รับจ้าง” “ผู้รับเหมา” เป็นต้น โดยจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอื่นแทน

โดยทั่วไปแล้วธุรกิจประเภทขนส่งอาจทำกันในรูปแบบของการจ้างแรงงานหรือในรูปแบบการจ้างทำของก็ได้ แต่ในการพิจารณาลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานในทางตำรา[95]

นักกฎหมายได้อธิบายถึงลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ความเป็นสัญญาเฉพาะตัว (INTUITUS PERSONAL) นักกฎหมายบางส่วนเห็นว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาเฉพาะตัวนายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอก หรือลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนโดยไม่ได้รับความยินยอมจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งไม่ได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

---

[93] บทนิยาม “แรงงานนอกระบบ” สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

[94] ตะวัน วรรณรัตน์, ‘ระบบคุ้มครองแรงงานนอกระบบ’ CU Journal of Social Research Institute Vol.31, No.1-2 (2551) 35-40.

[95] วินัย ลู่วิโรจน์, *หลักวินิจฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน* (สำนักพิมพ์ครีเอทีฟ คอร์เนอร์ 2546) 52.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

มาตรา 577[96] แต่ลักษณะสำคัญนี้ยังไม่อาจใช้เป็นหลักวินิจฉัยที่แน่นอนได้ เพราะสัญญาประเภทอื่นๆเช่น สัญญาจ้างทำของ ที่สาระสำคัญของสัญญาอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้รับจ้าง ก็มีลักษณะเป็นสัญญาเฉพาะตัวเช่นเดียวกัน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 606[97]

2. วัตถุแห่งสัญญา นักกฎหมายบางส่วนเห็นว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้น นายจ้างมีความต้องการที่จะใช้แรงงานของลูกจ้างเป็นสำคัญ มิได้มุ่งหวังในผลสำเร็จของงานเมื่อลูกจ้างทำงานตามระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว งานจะสำเร็จหรือไม่เพียงใดก็ตาม นายจ้างคงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเสมอ แต่ในสัญญาจ้างทำของนั้น ผู้ว่าจ้างมีความต้องการผลสำเร็จของงานที่ว่าจ้างกันเป็นสำคัญ ผู้รับจ้างจะต้องทำงานให้สำเร็จจึงจะเรียกเอาค่าจ้างได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 587[98] แต่ลักษณะสำคัญนี้ยังไม่อาจใช้เป็นหลักวินิจฉัยที่แน่นอนได้เช่นกัน เพราะความประสงค์ของคู่สัญญาที่ต้องการแต่งงานหรือต้องการผลสำเร็จของงานเป็นสิ่งที่อยู่ในใจของคู่สัญญายากที่จะหยั่งรู้ได้ นอกจากนี้ ในกรณีสัญญาจ้างแรงงานที่มีการคิดคำนวณค่าจ้างเป็นรายชิ้นหรือต่อหน่วย ก็มีลักษณะใกล้เคียงกับสัญญาจ้างทำของที่คำนึงถึงผลสำเร็จของงานมากเช่นกัน เช่น การมีข้อตกลงว่าหากสามารถชักจูงลูกค้าให้ซื้อหุ้นในตลาดหลักทรัพย์เป็นมูลค่า 5 ล้านบาท จะได้ค่าตอบแทน 2 หมื่นบาท เป็นต้น[99]

3. วิธีการจ่ายค่าจ้าง นักกฎหมายบางส่วน[100] เห็นว่าโดยทั่วไปค่าจ้างในสัญญาจ้างแรงงานนั้นคำนวณตามระยะเวลา เช่น ให้ค่าจ้างเป็นรายวัน รายสัปดาห์หรือรายเดือน เป็นต้น แต่ถ้าหากมีวิธีคำนวณค่าจ้างตามผลงานที่ทำสำเร็จ เช่น ให้ค่าจ้างในการขุดดินต่อตารางเมตรหรือลูกบาศก์ฟุต เป็นต้น ก็ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน แต่อาจเป็นสัญญาจ้างทำของ แนวความคิดนี้มาจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575[101] ที่บัญญัติว่า “นายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” และมาตรา 587[102] ที่

---

[96] มาตรา 577 นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย คู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้

[97] มาตรา 606 ถ้าสาระสำคัญแห่งสัญญาอยู่ที่ความรู้ความสามารถของตัวผู้รับจ้างและผู้รับจ้างตายก็ดี หรือตกเป็นผู้ไม่สามารถทำการที่รับจ้างนั้นต่อไปได้ด้วยมิใช่เพราะความผิดของตนก็ดี ท่านว่าสัญญานั้นย่อมเป็นอันสิ้นลง

ฯลฯ ฯลฯ

[98] มาตรา 587 อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น

[99] วินัย ลู่วิโรจน์ (เชิงอรรถ 95) 53.

[100] กมล สนธิเกษตริน, *ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยแรงงาน จ้างทำของ และรับขน* (พิมพ์ครั้งที่ 4 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2521) 7.

[101] มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

[102] มาตรา 587 อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บัญญัติว่า “ผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำ” แต่ลักษณะสำคัญนี้ก็ยังไม่อาจถือเป็นหลักวินิจฉัยที่แน่นอนได้เช่นกัน เพราะตามข้อเท็จจริงในสัญญาจ้างแรงงานก็อาจมีการคำนวณค่าจ้างมากน้อยแล้วแต่ผลงานที่ลูกจ้างทำได้ โดยเฉพาะสัญญาจ้างแรงงานที่คำนวณค่าจ้างตามผลงานหรือคำนวณค่าจ้างเป็นรายชิ้นหรือคำนวณค่าจ้างต่อหน่วย เช่น มีข้อตกลงว่าหากสามารถหาประกันชีวิตได้ในวงเงินประกัน 1 ล้านบาท จะได้ค่าตอบแทน 1 หมื่นบาท เป็นต้น และบางครั้งสัญญาจ้างแรงงานก็อาจมีการกำหนดจำนวนค่าจ้างอย่างแน่นอนตายตัว สำหรับให้ลูกจ้างทำงานตามสัญญาจนครบระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ โดยไม่จำเป็นต้องกำหนดค่าจ้างตามระยะเวลาเสมอไป เช่น ทำสัญญาจ้างแรงงานให้ลูกจ้างทำงานเป็นคนใช้ตลอดเวลาที่นายจ้างเดินทางจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างเป็นจำนวนเงินเท่านั้นเท่านี้บาทเมื่องานนั้นลูกจ้างได้ทำสำเร็จแล้ว ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 580[103]

4. ผู้รับผลจากความวินาศในการจ้าง นักกฎหมายบางส่วน[104] เห็นว่าตามสัญญาจ้างแรงงาน ถ้าการที่จ้างนั้นพังทลายหรือบุบสลายลง ความวินาศนั้นตกเป็นพับแก่นายจ้าง แม้การที่ทำนั้นจะยังไม่สำเร็จตามความต้องการของนายจ้างก็ตาม นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง แต่ในสัญญาจ้างทำของ ความวินาศนั้นตกเป็นพับแก่ผู้รับจ้าง ในเมื่อสัมภาระนั้นผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหามาและผู้ว่าจ้างไม่ต้องให้สินจ้างแก่ผู้รับจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งละพาณิชย์มาตรา 603[105] เห็นได้ว่าลักษณะสำคัญนี้เป็นการกำหนดตัวบุคคลผู้ต้องรับผลจากความวินาศที่เกิดจากการที่ทำนั้นพังทลายหรือบุบสลาย โดยพิจารณาจากประเภทของสัญญา ซึ่งหมายถึงว่าจะสามารถกำหนดตัวบุคคลได้ ก็ต่อเมื่อได้รับทราบว่าสัญญานั้นเป็นสัญญาประเภทใดแล้ว จึงยังไม่อาจช่วยในการวินิจฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาได้[106]

5. ความรับผิดในละเมิดต่อบุคคลภายนอก นักกฎหมายบางส่วน[107] เห็นว่าตามสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างจะต้องร่วมกันรับผิดกับลูกจ้างต่อบุคคลภายนอกในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำไปในทาง

---

[103] มาตรา 580 ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไรท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานได้ทำแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลาก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป

[104] จินดา บุณยอาคม, *คำบรรยายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ* (โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2512) 2.

ประพันธ์ ทรัพย์แสง และสุวรรณา ชมเชย, *คู่มือกฎหมายว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน กู้ยืม ฝากทรัพย์ ตัวแทนและนายหน้า* (สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ 2516) 2.

[105] มาตรา 603 ถ้าผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหาสัมภาระ และการที่จ้างทำนั้นพังทลายหรือบุบสลายลงก่อนได้ส่งมอบกันถูกต้องไซร้ ท่านว่าความวินาศอันนั้นตกเป็นพับแก่ผู้รับจ้าง หากความวินาศนั้นไม่ได้เป็นเพราะการกระทำของผู้ว่าจ้าง

[106] วินัย ลูวิโรจน์ (เชิงอรรถ 95) 55.

[107] กมล สนธิเกษตริน (เชิงอรรถ 100) 8.

จินดา บุณยอาคม (เชิงอรรถ 104) 3.

ประพันธ์ ทรัพย์แสง และสุวรรณา ชมเชย (เชิงอรรถ 104) 2.

มนูภาณวิมลศาสตร์, พระ, กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยเช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน (โรงพิมพ์อักษรนิติ 2477) 60.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ที่จ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 425[108] แต่ตามสัญญาจ้างทำของ ผู้ว่าจ้างไม่ต้องรับผิดในผลแห่งการละเมิดที่ผู้รับจ้างได้กระทำต่อบุคคลภายนอก เว้นแต่ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้ผลิตในส่วนการงานที่สั่งให้ทำหรือในคำสั่งที่ตนให้ไว้ หรือในการเลือกหาผู้รับจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 428[109] ซึ่งเห็นได้ว่าลักษณะสำคัญนี้ก็เช่นเดียวกับข้อ.4 ไม่อาจช่วยในการวินิจฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานได้[110]

6. อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง นักกฎหมายส่วนใหญ่[111] เห็นว่าตามสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามวิธีที่ตนต้องการได้ ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลต้องเชื่อคำสั่งของนายจ้างอยู่ตลอดเวลา แต่ตามสัญญาจ้างทำของ ผู้รับจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้สำเร็จโดยไม่ต้องอยู่ภายใต้คำสั่งหรือการควบคุมดูแลของผู้ว่าจ้างและอาจใช้ดุลยพินิจในการวางแผนการทำงานได้อย่างอิสระ[112]

สปัน พูลพัฒน์, *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน* (สำนักพิมพ์ศูยน์การพิมพ์ 2516) 180.

[108] มาตรา 425 นายจ้างต้องร่วมกันรับผิดกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น

[109] มาตรา 428 ผู้ว่าจ้างทำของไม่ต้องรับผิดเพื่อความเสียหายอันผู้รับจ้างได้ก่อให้เกิดขึ้นแก่บุคคลภายนอกในระหว่างทำการงานที่ว่าจ้าง เว้นแต่ผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้ผิดในส่วนการงานที่สั่งให้ทำ หรือในคำสั่งที่ตนให้ไว้ หรือในการเลือกหาผู้รับจ้าง

[110] วินัย ลูวิโรจน์ (เชิงอรรถ 95) 56.

[111] กมล สนธิเกษตริน (เชิงอรรถ 100) 78.

จินดา บุณยอาคม (เชิงอรรถ 104) 3.

ประพันธ์ ทรัพย์แสง และสุวรรณา ชมเชย (เชิงอรรถ 104) 2.

ไพจิตร ปุญญพันธ์, *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยความรับผิดแห่งการละเมิดของลูกจ้าง* (โรงพิมพ์อิสาณการพิมพ์ 2507) 22-23.

มนูภาณวิมลศาสตร์ (เชิงอรรถ 107) 50-60.

มานะ พิทยาภรณ์ (เชิงอรรถ 70) 270-272.

รังสรรค์ แสงสุข, *คู่มือละเมิด จัดการงานนอกสั่ง ลาภมิควรได้* (หน่วยพิมพ์และจำหน่ายศาสนภัณฑ์โรงพิมพ์การศาสนา, 2518) 68.

วงษ์ วีระพงศ์, *คำอธิบายลักษณะละเมิด* (พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์อักษรการพิมพ์ 2514) 201.

วรภักดิพิบูลย์, พระ, *คำอธิบายกฎหมายลักษณะละเมิด (ชุดเรียนง่าย)* (โรงพิมพ์รุ่งเรืองรัตน์ 2513) 45.

วารี นาสกุล, *คำบรรยายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยละเมิด จัดการงานนอกสั่ง ลาภมิควรได้* (พิมพ์ครั้งที่ 5 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522) 122.

วิชา มหาคุณ, *หลักกฎหมายละเมิด ศึกษาจากคำพิพากษาฎีกา* (โรงพิมพ์แสวงสุทธิการพิมพ์ 2523) 60.

[112] วินัย ลูวิโรจน์ (เชิงอรรถ 95) 56.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานตามแนวคำพิพากษา[113] จากการศึกษาคำพิพากษาฎีกาส่วนใหญ่พบว่า ศาลฎีกาได้วินิจฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานโดยพิจารณาถึงองค์ประกอบต่างๆที่สำคัญประกอบกัน ดังนี้

(1) บทวิเคราะห์ศัพท์ของสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติของกฎหมาย

บางคดีศาลฎีกาวินิจฉัยโดยพิจารณาถึงลักษณะสำคัญจากข้อเท็จจริงที่ว่าลูกจ้างตกลงที่จะทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างตกลงที่จะจ่ายค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ซึ่งเป็นการวินิจฉัยตามบทวิเคราะห์ศัพท์ของสัญญาจ้างแรงงานในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 และคำว่านายจ้างและลูกจ้างของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฯ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ โดยอาจพิจารณาได้จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ดังต่อไปนี้

คำพิพากษาฎีกาที่ 1698/2526 “....พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ หรือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ให้ความหมายของคำว่าลูกจ้างว่าหมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง มิได้กำหนดว่าการเป็นลูกจ้างจะต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ผู้ที่ทำงานเป็นครูในโรงเรียนของจำเลยเพื่อรับค่าจ้างมิใช่เป็นการฝึกสอนโดยไม่คิดค่าตอบแทน จึงเป็นลูกจ้างเมื่อจำเลยซึ่งเป็นเจ้าของโรงเรียนจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำย่อมมีความผิด ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ.2,8....”

คำพิพากษาฎีกาที่ 7433/2560 “....ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ให้ความหมายของสัญญาจ้างไว้ในทำนองเดียวกันว่าสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้....”

(2) อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง

บางคดีศาลฎีกากำหนดหลักวินิจฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานที่สำคัญ คือ ตามสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ภายใต้อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างเป็นหลัก ทั้งนี้อาจเป็นอำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาตามความเป็นจริง หรือโดยชัดแจ้ง หรือโดยปริยายก็ได้

ดังนั้น แนวคำพิพากษาของศาลฎีกาส่วนใหญ่ จึงได้ให้น้ำหนักไปในทิศทางของเรื่องการใช้หลักอำนาจควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างตามความเป็นจริงโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายเป็นลักษณะสำคัญที่สุดของการเป็นสัญญาจ้างแรงงานในการวินิจฉัยมาตั้งแต่ในอดีตจนกระทั่งปัจจุบัน โดยอาจพิจารณาได้จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ดังต่อไปนี้

คำพิพากษาฎีกาที่ 1628-1630/2494 ซึ่งวางบรรทัดฐานไว้ว่า “....คนขับรถยนต์ต้องปฏิบัติงานในความควบคุมหรือตามคำสั่งของเจ้าของรถ....”

คำพิพากษาฎีกาที่ 316-318/2500 “....ผู้เช่าเรือเป็นผู้มีอำนาจสั่งบังคับบัญชาคนเรือ....”

---

[113] เพิ่งอ้าง, 60.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

คำพิพากษาฎีกาที่ 2502/2523 “....ยามที่รับจ้างล้างและเฝ้ารถ โดยไม่ต้องทำตามคำสั่งหรืออยู่ในความควบคุมของเจ้าของรถยนต์....”

คำพิพากษาฎีกาที่ 352/2524 “....เจ้าของร้านตัดผมไม่มีอำนาจสั่งการเกี่ยวกับการทำงานของช่างตัดผม....”

คำพิพากษาฎีกาที่ 449/2530 “....อาจารย์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของเจ้าของโรงเรียนอาจถูกลงโทษถึงขั้นเลิกจ้าง....”

คำพิพากษาฎีกาที่ 1352/2542 “....คำตักเตือนเป็นหนังสือตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ 47(4) ไม่ได้กำหนดแบบไว้ว่าจะต้องมีรูปแบบและข้อความเป็นอย่างไร แต่หนังสือตักเตือนนั้นจะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างตักเตือนลูกจ้างที่ได้กระทำผิดฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างมิให้กระทำผิดเช่นว่านั้นซ้ำอีก หากกระทำจะต้องถูกลงโทษ แต่ตามใบเตือนของจำเลยคงระบุแต่เพียงว่าโจทก์กระทำผิดมาทำงานสายเป็นการกระทำที่ผิดระเบียบข้อบังคับของจำเลยเท่านั้น มิได้มีข้อความที่เป็นคำตักเตือนของนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างกระทำผิดเช่นว่านั้นซ้ำอีก และหากกระทำผิดอีกต้องถูกลงโทษไว้ ใบเตือนของจำเลยจึงถือไม่ได้ว่าเป็นหนังสือตักเตือนตามกฎหมาย กรณีจึงไม่เข้าข้อยกเว้นที่จำเลยจะไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและค่าชดเชยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ.45,47(4) เพราะเหตุที่โจทก์กระทำผิดซ้ำ โจทก์กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยมาทำงานสายหลายครั้งและหลังจากจำเลยมีใบเตือนแล้ว โจทก์ก็ยังคงมาสายอยู่เป็นประจำอีก ทั้งยังกระทำการฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของจำเลยเรื่องอื่นๆเช่นนี้ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงเป็นการเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร ถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายในส่วนนี้และโจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583....”

คำพิพากษาฎีกาที่ 3753-3756/2547 “....ก่อนที่จำเลยจะออกคำสั่งให้โจทก์ทั้งสี่ไปปฏิบัติงานที่สาขาโพนพิสัย จำเลยได้เสนอทางเลือกให้โจทก์ทั้งสี่ก่อนแล้ว คือให้ไปทำงานกับบริษัทที่รับซื้อกิจการและรับโอนพนักงานของจำเลยที่กรุงเทพมหานครทั้งหมดโดยให้โจทก์ได้รับตำแหน่งเดิม รายได้เท่าเดิม และปฏิบัติงานอยู่สถานที่เดิม หรือย้ายไปประจำที่สาขาโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นกิจการเพียงแห่งเดียวของจำเลยที่เหลืออยู่ หรือลาออกจากบริษัทจำเลย แต่โจทก์ทั้งสี่ไม่เลือกทางใดทางหนึ่ง จำเลยจึงมีความจำเป็นต้องสั่งให้โจทก์ทั้งสี่ไปทำงานที่สาขาอำเภอโพนพิสัยในตำแหน่งเดิม อัตราเงินเดือนเดิม คำสั่งของจำเลยดังกล่าวมิได้เป็นการเลือกปฏิบัติหรือแกล้งโจทก์ทั้งสี่ เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม เมื่อโจทก์ทั้งสี่ไม่ยอมไปทำงานตามคำสั่งดังกล่าว จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119(5) และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 17 วรรคท้าย”

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

คำพิพากษาฎีกาที่ 5469/2555 “....การจ้างทนายความ/จ้างที่ปรึกษา หรืองานที่ทำได้โดยอิสระ ไม่ต้องลา ไม่ต้องเข้ามาบริษัทก็ได้ ถ้าไม่ว่างก็สามารถเลื่อนนัดได้ งานถือเอาความสำเร็จเป็นงานๆไป งานประเภทเหล่านี้แม้จะได้ค่าจ้างทุกเดือนก็ไม่ใช่ลูกจ้าง....”

คำพิพากษาฎีกาที่ 13825/2555

“....จำเลยจ้างโจทก์ขับรถขนส่งสินค้าโดยโจทก์ต้องมีรถบรรทุกสินค้าของตนเอง จำเลยจ่ายค่าจ้างให้เฉพาะวันที่ปฏิบัติงานส่งสินค้าให้จำเลยเท่านั้น จึงบ่งบอกถึงจำเลยมุ่งผลสำเร็จของงานให้มีการขนส่งสินค้าไปให้ลูกค้าตามช่วงเวลานั้นจนสำเร็จเสร็จสิ้นไปเป็นสำคัญ อีกทั้งโจทก์จะมาทำงานวันใดก็ได้ตามความสมัครใจ ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้โจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยหากฝ่าฝืนจำเลยมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่โจทก์ แสดงว่าจำเลยไม่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาโจทก์สัญญาจ้างระหว่างจำเลยกับโจทก์จึงเป็นสัญญาจ้างทำ....”

คำพิพากษาฎีกาที่ 13163/2558 “....นิติสัมพันธ์ที่จะเป็นจ้างแรงงานนั้นเป็นไปตามบทบัญญัติประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 คือ นายจ้างว่าจ้างอีกฝ่ายหนึ่งเป็นลูกจ้างเพื่อทำการงานให้ นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานอะไรเป็นกิจจะลักษณะ ไม่ต้องเข้าทำงานทุกวัน ย่อมแสดงว่าโจทก์มิได้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารของบริษัทจำเลย นอกจาก อ.ซึ่งเป็นบิดาโจทก์เท่านั้น โจทก์จึงไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นลูกจ้างของจำเลย เพราะไม่ได้ทำงานให้จำเลยและไม่ได้อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและการบังคับบัญชาตามสายงานปกติของจำเลย การที่โจทก์เข้ามาทำงานในบริษัทจำเลยก็เพื่อช่วยเหลืองานของบิดาเท่านั้น ย่อมเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และเมื่อว่า อ.จ้างโจทก์แทนจำเลยโดยชอบ จึงไม่ผูกพันจำเลยซึ่งเป็นนิติบุคคลแยกต่างหาก....”

ดังนั้น จากแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาดังกล่าวมาข้างต้น หากเป็นการจ้างทำของไรเดอร์ย่อมมีอิสระที่จะจัดส่งอาหารอย่างไรก็ได้ ดังเช่นคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13825/2555 เพียงแต่ต้องคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน คือ การที่อาหารได้ถูกจัดส่งถึงมือลูกค้าเท่านั้นเป็นพอ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติหาได้เป็นเช่นนั้นไม่ เพราะจากลักษณะการทำงานของไรเดอร์ในความเป็นจริงแล้ว ยังต้องทำงานอยู่ภายใต้ข้อบังคับการทำงาน กฎและระเบียบการทำงานที่กำหนดไว้โดยละเอียด เรียกว่า อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของแพลตฟอร์มดังที่ได้กล่าวมาแล้วอย่างชัดเจน และหากไรเดอร์คนใดฝ่าฝืนผู้ประกอบการแพลตฟอร์มย่อมมีอำนาจลงโทษทางวินัยแก่ไรเดอร์คนนั้นได้ ลักษณะการทำงานของไรเดอร์จึงแตกต่างจากข้อเท็จจริงในคำพิพากษาฎีกาที่ 13825/2555 ตรงที่แพลตฟอร์มมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผ่านกฎระเบียบและมีการลงโทษทางวินัยต่อไรเดอร์ได้

ประเด็นสำคัญอีกประเด็นหนึ่ง คือ ความเป็นอิสระในการทำงาน การที่ไรเดอร์สามารถเลือกเวลาทำงานได้ ไม่ต้องมาทำงานทุกวัน จะถือว่าไรเดอร์มีอิสระในการทำงานได้หรือไม่ อาจพิจารณาได้จากแนวคำพิพากษาฎีกาที่ 6067/2545 ประกอบดังนี้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

“....การพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยเป็นลูกจ้างและนายจ้างหรือไม่นั้น นอกจากจะพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยมีความสัมพันธ์กันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 แล้ว ยังต้องปรากฏว่าโจทก์อยู่ในอำนาจควบคุมบังคับบัญชา โดยต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 ด้วย คดีนี้ โจทก์รับจ้างจำเลยทำงานตำแหน่งมัคคุเทศก์อิสระ อัตราค่าจ้างขึ้นกับการทำงานแต่ละครั้ง โดยนำนักท่องเที่ยวไปตามตารางทัวร์ที่กำหนดไว้ หากไม่มาทำงานก็จะไม่ได้ค่าจ้าง กำหนดวันทำงานไม่แน่นอน ไม่มีการกำหนดวันหยุด วันลา และสวัสดิการสำหรับโจทก์ แสดงว่าโจทก์มีอิสระในการทำงานกับจำเลย ไม่อยู่ในอำนาจบังคับบัญชา ไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงไม่ใช่การจ้างแรงงานหรือเป็นลูกจ้างและนายจ้างกันตามบทกฎหมายข้างต้น โจทก์ไม่เป็นลูกจ้างของจำเลย”

คำพิพากษาฎีกาที่ 6067/2545 ดังกล่าว วางหลักในการพิจารณาความเป็นนายจ้างลูกจ้างไว้ชัดเจน ซึ่งคดีนี้ข้อเท็จจริงของการทำงานที่มีมัคคุเทศก์จะมาทำงานวันใดก็ได้ โดยจะได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงานเท่านั้น ซึ่งคล้ายกับการทำงานของไรเดอร์ แต่ความแตกต่างอยู่ที่ไรเดอร์ทำงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับที่ลักษณะเป็นการควบคุมอันเป็นการให้บริการภายใต้มาตรฐานของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มโดยไรเดอร์ต้องแต่งกาย ต้องรอรับอาหาร ต้องรอรับโทรศัพท์ ต้องจัดส่งอาหารภายในเวลาที่กำหนด ไม่สามารถจัดส่งอาหารได้ตามอำเภอใจได้ หากไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงานจะถูกผู้ประกอบการแพลตฟอร์มลงโทษทางวินัยตั้งแต่ตัดคะแนนไปจนถึงปิดระบบของไรเดอร์

ไรเดอร์อาจมีอิสระบางส่วนในการเลือกรับงานหรือเลือกเวลาทำงาน ซึ่งเข้าลักษณะของการเป็นจ้างทำของเช่นเดียวกัน แต่ก็เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น อย่างไรก็ตาม อิสระในการเลือกของไรเดอร์แตกต่างจากความเป็นอิสระของผู้รับจ้างทำของ (Independence Contractor) ในการที่จะต่อรองขอบเขตงาน ราคา หรือกำหนดเวลาส่งมอบกับผู้ว่าจ้างได้ ประกอบกับไรเดอร์เป็นผู้มีอำนาจต่อรองที่ต่ำกว่า การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อสัญญากระทำโดยแพลตฟอร์มได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยใช้สัญญามาตรฐาน (Standard Form Contract) และส่งผลกระทบต่อไรเดอร์จำนวนมาก โดยไรเดอร์ไม่อาจต่อรองกับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มได้เลย ดังนั้น อาจจะเรียกว่าไรเดอร์มีอิสระในการทำงานดังเช่นผู้รับจ้างทำของก็คงจะไม่ถูกต้องนัก

นอกจากนี้ไรเดอร์ก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็นหุ้นส่วนหรือพาร์ทเนอร์ ดังที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มกล่าวอ้างแต่อย่างใด เพราะการเป็นหุ้นส่วนนั้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 1012 บัญญัติว่า “สัญญาจัดตั้งหุ้นส่วนหรือบริษัทนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปตกลงเข้ากันเพื่อกระทำกิจการร่วมกันด้วยประสงค์จะแบ่งปันกำไรอันจะพึงได้แต่กิจการนั้น” ซึ่งหมายความว่า ต้องมีการตกลงได้เสีย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ร่วมกัน หากไม่มีการร่วมรับผิดชอบในการชำระหนี้ กำไร หรือขาดทุนด้วยกัน ก็ไม่ใช่หุ้นส่วน[114] กัน หรือถ้าเพียงแต่เอาทุนมาร่วมกันแต่ไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานแต่อย่างใดก็ไม่ใช่สัญญาจัดตั้งห้างหุ้นส่วน[115]

อย่างไรก็ตาม โดยลักษณะการประกอบธุรกิจหลักของผู้ประกอบการ คือ ธุรกิจขนส่งโดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการจัดการ การบริหาร และการกระจายงาน แต่ไรเดอร์มิได้ร่วมลงทุนกับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มแต่อย่างใด เพราะไม่มีส่วนในกำไรหรือขาดทุนของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม และการให้ไรเดอร์จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานเอง ก็มิใช่การที่ไรเดอร์ลงทุนในส่วนที่เป็นทรัพย์สินร่วมกันกับผู้ประกอบกิจการแพลตฟอร์มด้วย เพราะหากอุปกรณ์เสียหายผู้ประกอบการแพลตฟอร์มก็ไม่ได้ร่วมรับผิดชอบกับไรเดอร์ หรือเมื่อเกิดความรับผิดต่อบุคคลภายนอกผู้ประกอบการแพลตฟอร์มก็ไม่ได้ร่วมรับผิดกับไรเดอร์ในฐานะหุ้นส่วน[116] ตามกฎหมาย ดังนั้น ไรเดอร์จึงไม่ใช่หุ้นส่วนหรือพาร์ทเนอร์ของแพลตฟอร์มดังที่ผู้ประกอบการกล่าวอ้างแต่อย่างใด

(3) ค่าตอบแทน

ไรเดอร์ได้รับค่าตอบแทนจากการจัดส่งอาหารเริ่มต้น 20-30 บาท และเพิ่มขึ้นตามระยะทางและจะได้รับเงินจูงใจ (Incentive) เมื่อทำจำนวนรอบได้ถึงกำหนด[117] หรือมีการรับงานในชั่วโมงเร่งด่วนหรือรับงานในช่วงเวลาที่แพลตฟอร์มกำหนด เช่น ช่วงวันหยุดเทศกาลที่มีคำสั่งซื้อจำนวนมาก อัตราค่ารอบยังแตกต่างกันไปแต่ละจังหวัด ทั้งยังมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาโดยแพลตฟอร์มเป็นผู้กำหนดอัตราค่าตอบแทนแต่เพียงผู้เดียว แพลตฟอร์มอาจใช้กุลยุทธ์ให้ค่าตอบแทนสูงในช่วงแรกของการเปิดให้บริการ เช่น เริ่มต้นที่ 50-60 บาท และเพิ่มขึ้นตามระยะทาง (ต่อหนึ่งงาน) เพื่อดึงดูดไรเดอร์เข้ามาในระบบของแพลตฟอร์มจำนวนมากพอที่จะให้บริการ จากนั้นก็จะค่อยๆเก็บเกี่ยวรายได้และผลกำไรในภายในหลัง[118]

ภายหลังจากที่ไรเดอร์ผ่านขั้นตอนการสมัครและได้รับการเปิดระบบแล้วไรเดอร์ต้องเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานเอง เช่น รถจักรยานยนต์ รถยนต์ ค่าน้ำมัน โทรศัพท์มือถือที่มีคุณภาพ กล่องใส่อาหารและเสื้อคนขับที่ซื้อจากแพลตฟอร์ม ค่าอินเตอร์เนต ค่าซ่อมบำรุงรถ ฯลฯ ทั้งนี้ในการทำงานนายจ้างอาจทำสัญญาหรือมีข้อตกลงให้ลูกจ้างเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานเองก็ได้ เพราะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน[119] มิได้มีบทบัญญัติอย่างชัดแจ้งเลยว่าให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้ลูกจ้างแต่อย่างใด เพียงแต่ในทางปฏิบัติของการจ้างแรงงานนั้น มักเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องเป็นฝ่ายจัดหาอุปกรณ์ต่างๆในการทำงานให้แก่ลูกจ้างเสมอ โดยข้อตกลงเกี่ยวกับเรื่องนี้ ก็มิใช่เรื่องที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแต่อย่างใดด้วย

---

[114] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1165/2521

[115] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 427/2495

[116] ทั้งหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดและหุ้นส่วนจำกัดความรับผิด.

[117] Economic Intelligence Center (เชิงอรรถ 34).

[118] เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และวรดุลย์ ตุลารักษ์ (เชิงอรรถ 13) 6.

[119] ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575-586

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

เมื่อไรเดอร์ได้รับสถานะเป็นลูกจ้างแล้ว การคิดค่าตอบแทนหรือค่าจ้างในแต่ละวัน จึงควรได้รับรายได้อย่างน้อยไม่ต่ำกว่าค่าจ้างที่เป็นมาตรฐานในธุรกิจว่าด้วยการขนส่ง ซึ่งการคิดค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยนั้น สามารถทำได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541[120] อยู่แล้ว ทั้งนี้ต้องคำนวณค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับรายจ่ายที่ไรเดอร์ต้องเสียไปด้วย

(4) การประสบอันตรายจากการทำงาน

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) เปิดเผยผ่านรายงาน GLOBAL STATUS REPORT ROAD SAFETY 2018 (พ.ศ.2561) ประเทศไทยมีอัตราการเสียชีวิตบนท้องถนนสูงสุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยอยู่ที่ 32.7 คน ต่อประชากร 1 แสนคน รองลงมาคือเวียดนาม 26.4 คน, มาเลเซีย 23.6 คน, เมียนมา 19.9 คน, กัมพูชา 17.8 คน,ลาว 16.6 คน, ปาปัวนิวกินี 14.2 คน, ติมอร์เลสเต 12.7 คน, ฟิลิปปินส์ 12.3 คน, อินโดนนีเซีย 12.3 คน, และสิงคโปร์ 2.8 คน ต่อประชากร 1 แสนคน[121] โดยประเทศไทยติดอันดับ 1 ใน 10 ของโลกอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

ดังนั้น เมื่อไรเดอร์ทำงานบนท้องถนนการประสบอันตรายแก่ร่างกายหรือเสียชีวิตย่อมเกิดขึ้นได้เป็นประจำ เพราะไรเดอร์ส่วนใหญ่แล้วมักขับขี่รถจักรยานยนต์ฝ่าฝืนต่อกฎหมายจราจรไม่ว่าจะเป็นการขับขี่ด้วยความเร็วในอัตราที่เกินกว่ากฎหมายได้กำหนดไว้ ขับขี่โดยไม่สวมหมวกนิรภัยที่มีคุณภาพดีเพียงพอ ขับขี่บนทางที่กฎหมายกำหนดห้ามไว้ รวมถึงยานพาหนะที่ไม่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน เป็นต้น และด้วยความที่ไรเดอร์ต้องทำงานแข่งขันกับเวลาจึงยิ่งมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุได้ง่ายมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ สสส.-กทม.-ศวปถ.จึงสานพลังภาคีเครือข่าย สร้างการขับขี่ที่ปลอดภัยในกลุ่มรถจักรยานยนต์รับจ้าง-ไรเดอร์ หลังพบอุบัติเหตุเพิ่มขึ้นจากธุรกิจส่งอาหาร พร้อมยกระดับการทำงานพัฒนาทักษะผู้ขับขี่-สร้างกลไกการเฝ้าระวังป้องกันที่ประสิทธิภาพ

โดยเมื่อวันที่ 18 ม.ค.2566 ณ ห้อง 201 ศูนย์การเรียนรู้สุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ศูนย์วิชาการเพื่อความปลอดภัยทางถนน (ศวปถ.) มูลนิธินโยบายถนนปลอดภัย (มนป.) ร่วมกับ สสส.โรงเรียนทักษะพิพัฒน์ บริษัทโดยเอสซีจี สกิลส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด ศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนนกรุงเทพมหานคร (ศปถ.กทม.) บริษัท กลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด ผู้แทนกลุ่มผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างและไรเดอร์ และภาคีเครือข่าย จัดแถลงข่าว “ความร่วมมือเพื่อสร้างการขับขี่ที่ปลอดภัยในกลุ่มรถจักรยานยนต์รับจ้างและกลุ่มไรเดอร์”

นายณรงค์ เรืองศรี รองปลัดกรุงเทพมหานคร และประธานคณะอนุกรรมการด้านการจัดการความปลอดภัยทางถนนในกลุ่มรถจักรยานยนต์รับจ้างและกลุ่มไรเดอร์ กล่าวในงานว่าจากสถานการณ์

---

[120] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด.

[121] SDG MOVE, WHO เผยรายงาน “ไทย” เสียชีวิตบนท้องถนนสูงสุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แม้มีกฎหมายจราจรในเกณฑ์ดี (April, 20). <https://www.sdgmove.com/2022/08/19/who-global-sttus-report-on-road-safety-2018/2022> สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

โควิด-19 ในประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2562 จนถึงปัจจุบันมีการเติบโตอย่างรวดเร็วของอาชีพใหม่ๆในการตอบสนองการดำเนินชีวิตรูปแบบใหม่ หนึ่งในนั้น คือรถจักรยานยนต์รับส่งอาหารหรือไรเดอร์ (Rider) ซึ่งเป็นกลุ่มอาชีพที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่สิ่งที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วยคือการเกิดอุบัติเหตุทางถนน โดยกลุ่มผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างและรับส่งอาหารมีพฤติกรรมเสี่ยง อาทิ การขับขี่ที่ต้องรีบเร่งทำรอบในการรับส่งอาหารให้ทันตามความต้องการของลูกค้า การดูหน้าจอโทรศัพท์ขณะขับขี่ การไม่ชินเส้นทาง สภาพอากาศและความเหนื่อยล้า รวมถึงเกิดจากพฤติกรรมขับขี่รถจักรยานยนต์ที่ไม่ปลอดภัย ขาดทักษะขับขี่เชิงป้องกันอุบัติเหตุ โดยเฉพาะทักษะคาดการณ์ประเมินความเสี่ยงเมื่อขับขี่ที่อาจจะเกิดอุบัติเหตุ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่างๆ ถึงเวลาแล้วที่ต้องบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน แพลตฟอร์มต่างๆ และภาคประชาสังคม ในการยกระดับการทำงานสู่กลไกการขับเคลื่อน โดยมีอนุกรรมการด้านการจัดการความปลอดภัยภายใต้ ศปถ.กทม.ขับเคลื่อนความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ มีระบบข้อมูลที่สามารถสะท้อนความเสี่ยงของอุบัติเหตุ ตลอดจนจัดให้มีการเรียนรู้เรื่องทักษะขับขี่ที่ปลอดภัย รวมถึงสื่อสารสาธารณะในเรื่องความเสี่ยง เพื่อเผยแพร่ความรู้การขับขี่ที่ปลอดภัย และสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในกลุ่มรถจักรยานยนต์รับจ้างและกลุ่มไรเดอร์

นางสาวรุ่งอรุณ ลิ้มพหะภัณ รักษาการผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนการควบคุมปัจจัยเสี่ยงทางสังคม สสส.กล่าวในงานเช่นเดียวกันว่า สสส.ตระหนักดีถึงอุบัติเหตุในกลุ่มรถจักรยานยนต์รับจ้างและไรเดอร์ จึงได้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ดังนี้[122]

1.แผนขับเคลื่อนการจัดการความปลอดภัยทางถนนในกลุ่มรถจักรยานยนต์ ผ่านยุทธศาสตร์ไตรพลัง ร่วมกับภาคีเครือข่าย

2.จัดการระบบสารสนเทศ เครื่องมือความรอบรู้เฉพาะสุขภาพ (Persona Health) นวัตกรรมกลไกสู่การดูแลสุขภาพในยุคดิจิทัล โดยใช้ AI มาวิเคราะห์ ประมวลผล ความแตกต่างในแต่ละบุคคล

3.นโยบายและแนวทางสนับสนุนการขับเคลื่อนความปลอดภัยทางถนนในกลุ่มรถจักรยานยนต์รับจ้างและกลุ่มไรเดอร์ อาทิ สนับสนุนโครงการการสืบสวนสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์ในเชิงลึก สนับสนุนโครงการหน่วยเฝ้าระวังและสะท้อนสถานการณ์ความปลอดภัยทางถนน สร้างการขับขี่ที่ปลอดภัยในกลุ่มรถจักรยานยนต์รับจ้างและกลุ่มไรเดอร์ สนับสนุนแผนงานสนับสนุนการป้องกันอุบัติเหตุจราจรในระดับจังหวัด (สอจร.) เพื่อมุ่งการสวมหมวกนิรภัย 100% ลดความเสี่ยง ลดการเจ็บตายจาก การขับขี่รถจักรยานยนต์ โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุสูง

ในส่วนของบริษัทแพลตฟอร์มนั้น อาจมีประกันอุบัติเหตุที่จัดให้แก่ไรเดอร์ โดยควรจัดให้แบบไม่มีเงื่อนไขใดๆเกี่ยวกับงานที่ไรเดอร์ทำให้แก่แพลตฟอร์ม ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดอุปสรรคในทางปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง โดยปัจจุบัน เมื่อไรเดอร์ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานรับส่งอาหาร ผู้ประกอบการ

---

[122] สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ‘สร้างขับขี่ที่ปลอดภัย หลังพบอุบัติเหตุเพิ่มขึ้นจากธุรกิจส่งอาหาร ยกระดับการทำงาน เพิ่มทักษะการขับขี่’ <https://www.thaihealth.or.th/สร้างขับขี่ที่ปลอดภัยกลุ่มไรเดอร์/> สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2566.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แพลตฟอร์มก็ไม่ได้เข้ามารับผิดชอบดูแลความเสียหายในส่วนนี้ให้แก่ไรเดอร์ เพราะแพลตฟอร์มให้เหตุผลว่าไรเดอร์มิใช่ลูกจ้างของแพลตฟอร์ม จึงไม่มีนิติสัมพันธ์กันตามกฎหมายแรงงานที่แพลตฟอร์มจะต้องเข้าไปดูแลแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้ ไรเดอร์ส่วนใหญ่จึงจำเป็นต้องทำประกันสุขภาพ ประกันชีวิต รวมถึงประกันอุบัติเหตุด้วยค่าใช้จ่ายของไรเดอร์เองมาโดยตลอด และน้อยรายนักที่แพลตฟอร์มจะยินยอมทำประกันอุบัติเหตุให้แก่ไรเดอร์ ซึ่งเป็นเพียงกรมธรรม์ที่ให้ความคุ้มครองอุบัติเหตุในเบื้องต้นเท่านั้น แต่ในส่วนของอุบัติที่เหตุที่ไรเดอร์ไปก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลภายนอกในเบื้องต้นนั้น ย่อมไม่มีปัญหาแต่อย่างใด เพราะพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ.2535 บังคับให้ผู้ขับขี่รถทุกประเภทต้องซื้อประกันภาคบังคับนี้อยู่แล้ว

อนึ่ง แต่หนึ่งสิทธิที่ขาดหายไปของไรเดอร์ คือ สิทธิในเงินทดแทน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล[123] ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ และค่าทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องเยียวยา (Compensation) ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง หรือทำตามคำสั่งของนายจ้าง[124] หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายจากการไปทำงานให้นายจ้าง และด้วยเหตุที่นายจ้างได้รับประโยชน์จากการทำงานดังกล่าวด้วย นายจ้างจึงมีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน และลูกจ้างสามารถใช้สิทธิเบิกจากกองทุนเงินทดแทนได้ ด้วยเหตุผลเดียวกันนี้เอง ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มก็ได้รับประโยชน์จากไรเดอร์ในการจัดส่งอาหารรวมถึงรับค่าบริการค่าธรรมเนียมต่างๆ ที่เรียกเก็บจากร้านอาหารและไรเดอร์เช่นเดียวกัน จึงเป็นการทำงานในลักษณะที่ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาและควบคุมของแพลตฟอร์มอันมีลักษณะเป็นการจ้างแรงงานแล้ว ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดสถานะของไรเดอร์ให้มีฐานะเป็นลูกจ้าง เพื่อให้ไรเดอร์ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 รวมถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน โดยรัฐควรออกมาตรการคุ้มครองทางกฎหมายให้แก่ไรเดอร์ในเรื่องอุบัติเหตุนี้ โดยการบังคับให้แพลตฟอร์มทุกแพลตฟอร์ม ต้องจัดทำประกันอุบัติเหตุและประกันการขาดรายได้ในระหว่างที่ไรเดอร์นอนพักรักษาอาการบาดเจ็บอยู่ในสถานพยาบาล รวมถึงกลับมาพักฟื้นร่างกายที่บ้านของไรเดอร์เองในทำนองเดียวกันกับการได้รับเงินทดแทนของลูกจ้างในระบบ

(5) สิทธิประกันสังคม

ไรเดอร์สมควรมีสถานะเป็นลูกจ้างและควรได้รับสิทธิประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 33 เนื่องจากลักษณะงานที่ไรเดอร์ทำให้แก่แพลตฟอร์มยังคงทำงานภายใต้อำนาจการควบคุมและบังคับบัญชาของแพลตฟอร์มดังที่ผู้เขียนได้กล่าวมาแล้ว ลักษณะงานเช่นนี้ ไรเดอร์จึงไม่ควรถูกมองว่าเป็นแรงงานนอกระบบอีกต่อไป เพราะไรเดอร์ทำงานโดยยังมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่นเดียวกับแรงงานลูกจ้างทั่วไป กล่าวคือ ไรเดอร์ทำงานให้แก่แพลตฟอร์มซึ่งเป็นนายจ้างและให้บริหารแก่ลูกค้าของนายจ้างผู้เป็นสมาชิกของแพลตฟอร์มนั้นๆ จึงมิใช่เป็นการทำงานอย่างมีอิสระที่ไม่มีนิติสัมพันธ์ใดๆกับ

---

[123] ตามกฎกระทรวงค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ.2563 (ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537).

[124] พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537, มาตรา 5.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บุคคลภายนอกอย่างเด็ดขาด ดังเช่น งานขับรถรับจ้างทั่วไปที่คนขับไม่ต้องขึ้นตรงต่อคำสั่งของบุคคลใด คนขับรถแท็กซี่ เป็นต้น ทั้งนี้ ภาระในการดูแลคุณภาพชีวิตของแรงงานไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดก็ตาม ย่อมเป็นหน้าที่ของรัฐโดยตรงตามแนวทางการพัฒนาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและการพัฒนาที่ยั่งยืนอีกด้วย

(6) สิทธิในการรวมกลุ่ม

สิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองกับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเป็นสิทธิที่น่าจะถือได้ว่าสำคัญที่สุดประการหนึ่งเลยก็ว่าได้ เพราะสามารถทำให้ไรเดอร์หรือแรงงานที่เรียกในชื่ออื่นที่ต่างทำงานให้แก่แพลตฟอร์มผู้เป็นนายจ้าง สามารถรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานต่างๆได้โดยชอบ[125] ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีกระบวนการกำหนดไว้ชัดเจน ตั้งแต่การแจ้งข้อเรียกร้อง กำหนดเวลาเริ่มเจรจา การจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อพิพาทแรงงานและการประนอมข้อพิพาท การตั้งผู้ชี้ขาด การใช้สิทธิหยุดงานและปิดงาน บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำใดๆที่เป็นการแทรกแซงการใช้สิทธิดังกล่าวมาทั้งหมด

ปัจจุบัน ไรเดอร์มีการใช้วิธีการรวมกลุ่มอันเป็นความพยายามที่จะเจรจากับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มซึ่งเป็นเสรีภาพในการชุมนุมที่สามารถกระทำได้ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐[126] อย่างไรก็ตาม เมื่อไม่มีกฎหมายบังคับให้มีการเริ่มเจรจาข้อเรียกร้อง ภายใน 3 วัน ดังเช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518[127] เป็นเหตุให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มไม่จำเป็นเป็นต้องเจรจาจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining) กับกลุ่มไรเดอร์ เมื่อผู้ประกอบการแพลตฟอร์มไม่เจรจา หมายถึง ไม่มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอหรือไม่เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วม การไม่มีส่วนร่วมจากแรงงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นเหตุให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งอาจส่งผลให้เป็นความขัดแย้งทางแรงงานที่ขยายวงกว้างออกไปในอนาคตและอาจเกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศได้

ด้วยเหตุนี้ มาตรการทางกฎหมายที่จำเป็นคือ ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในบทนิยามของคำว่าลูกจ้างให้หมายความรวมถึงแรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ให้สถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างหรือควรบัญญัติเพิ่มเติมบทสันนิษฐานทางกฎหมายให้แรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้าง และผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นนายจ้างและมีหน้าที่ภาระการพิสูจน์นิติสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อให้แรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิแรงงานที่สำคัญ โดยเฉพาะสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งอาจเป็นวิธีที่เหมาะสมกับทุกฝ่ายมากกว่าตามแนวทฤษฎี Collective Laissez-faire เพื่อให้การทำงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารเป็นการทำงานที่มีคุณค่าและความยั่งยืน สิทธิในการรวมกลุ่มมีความสำคัญมากจนได้ถูกบัญญัติให้เป็นหลักการ

---

[125] ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เรียกว่า สภาพการจ้าง.

[126] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560, มาตรา 44.

[127] พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 16.

และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน Fundamental Principles and Rights at Work) ที่มีลักษณะเป็นสากล (Universal) ตามคำปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอีกด้วย

จากมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศและในประเทศไทยข้างต้น จะเห็นได้ว่าแม้การทำงานของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์จะเติบโตอย่างรวดเร็วเพียงใดก็ตาม แต่ก็เห็นได้ว่ายังคงมีปัญหาอยู่ในหลายประการ โดยเฉพาะในเรื่องของกฎหมาย เมื่อภาครัฐไม่ได้ปรับปรุงบทบัญญัติแห่งกฎหมายตามความเป็นไปของโลก ฟันเฟืองสำคัญสำหรับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารซึ่งขาดไม่ได้อย่าง “ไรเดอร์” จึงกลายมาเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่ได้รับผลกระทบจากการเติบโตอย่างรวดเร็วของธุรกิจนี้ที่ข้อกฎหมายยังวิ่งตามมาคุ้มครองไม่ทันและเป็นประเด็นที่ถกเถียงกันอยู่ในปัจจุบัน ทั้งประเด็นเรื่องคุณภาพชีวิต การทำงาน สวัสดิการ และโดยเฉพาะเรื่องสถานะทางกฎหมายที่ยังคลุมเครือไม่ชัดเจน ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวทั้งหมดสามารถพิจารณาเปรียบเทียบสถานะทางกฎหมายของไรเดอร์ในต่างประเทศกับสถานะทางกฎหมายของไรเดอร์ในประเทศไทยได้ ดังนี้

Rocket Media Lab

#สภาพพพพ ไรเดอร์ทั่วโลก

		สถานะของไรเดอร์			สวัสดิการจากแพลตฟอร์ม					
		เป็นลูกจ้างตามกฎหมาย	มีกฎหมายเฉพาะคุ้มครอง	มีสหภาพแรงงาน	การเป็นลูกจ้าง	ประกันสุขภาพ	ประกันอุบัติเหตุ	ชดเชยรายได้เมื่อเกิดอุบัติเหตุ	ประกันรายได้ขั้นต่ำ	แพลตฟอร์มยอดนิยม
เอเชียตะวันออก	จีน[1]	X	X	X	X	✓	✓	X	X	Ele.me Meituan Waimai
	ไต้หวัน[2]	X	X	X	X	✓	✓	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	Uber Eats foodpanda
	เกาหลีใต้[3]	X	X	X	X	X	X	X	X	Coupang Eats
	ญี่ปุ่น	X	X	✓	X	X	X	X	X	Uber Eats
เอเชียตะวันออกเฉียงใต้	ไทย	X	X	X	X	✓[4]	✓	X	X	Grab, foodpanda LINE MAN
	เวียดนาม	X	X	X	X	X	✓	X	X	Grab
	สิงคโปร์	X	X	X	X	X	X	X	X	Grab
	มาเลเซีย	X	X	X	X	✓	✓	X	X	foodpanda
	ฟิลิปปินส์	X	X	X	X	✓	✓	X	X	foodpanda
ยุโรป	สหราชอาณาจักร[5]	X	X	✓	X	X	✓	X	X	Uber Eats
	เนเธอร์แลนด์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	X	Just Eat
	นอร์เวย์	X	X	✓	X	X	X	X	X	Uber Eats Thuisbezorgd.nl
	สเปน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	foodora Wolt
	ฝรั่งเศส	✓	X	✓	✓	✓	✓	X	X	Just Eat deliveroo
อเมริกา	สหรัฐอเมริกา[6]	X	X	✓	X	✓	✓	X	X	Uber Eats

[1] การเป็นลูกจ้างแพลตฟอร์มและมีประกันรายได้ขั้นต่ำได้เฉพาะไรเดอร์ที่บริการส่งแบบพิเศษ
[2] การเป็นลูกจ้างแพลตฟอร์มมีเฉพาะบางแพลตฟอร์ม
[3] การเป็นลูกจ้างตามกฎหมายมีกฎหมายเฉพาะคุ้มครองและมีสหภาพแรงงานเฉพาะในกรุงโซลเท่านั้น
[4] ส่วนใหญ่เป็นประกันภัยโควิด-19
[5] การเป็นลูกจ้างแพลตฟอร์มและมีประกันรายได้ขั้นต่ำมีเฉพาะบางแพลตฟอร์ม
[6] มีเพียงรัฐแคลิฟอร์เนียที่ได้ผ่านร่างกฎหมายให้แพลตฟอร์มปฏิบัติกับไรเดอร์เหมือนลูกจ้าง

ที่มา : https://rocketmedialab.co/world-rider/

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทที่ 4
ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม ในธุรกิจรับส่งอาหารที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยระบบกฎหมายแรงงานแบ่งการคุ้มครองออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ด้วยกัน กล่าวคือ การคุ้มครองแรงงานในระบบกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ[128] จากการศึกษาพบว่าสาเหตุที่ทำให้ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลถูกมองว่าไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ เนื่องจากปัจจุบันผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลได้มีการทำข้อตกลงหรือข้อกำหนดการจ้างแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งมีผลบังคับใช้อยู่ณ เดือนพฤษภาคม 2565 จำนวน 6 บริษัท[129] ได้แก่ บริษัท เดลิเวอรี่ ฮีโร่ (ประเทศไทย) จำกัด (Foodpanda) บริษัท แกร็บแท็กซี่ (ประเทศไทย) จำกัด (Grab) บริษัท ไลน์แมน (ประเทศไทย) จำกัด (Lineman) บริษัท ลาลามูฟ อีซี่แวน (ประเทศไทย) จำกัด (Lalamove) บริษัท เพอร์เพิล เวนเจอร์ส จำกัด (Robinhood) และบริษัท ช้อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด (Shopee Food) ซึ่งข้อตกลงหรือข้อกำหนดที่ก่อให้เกิดการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลเหล่านั้นต่างมีความหลากหลายและแตกต่างกันไปทั้งในเรื่องของอัตราค่าตอบแทน ช่วงเวลาการทำงาน การให้ความคุ้มครองและสวัสดิการแก่ผู้ขนส่งอาหารหรือสิ่งของ โดยสาระสำคัญของข้อตกลงหรือข้อกำหนดการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลดังกล่าวต่างมีลักษณะร่วมกัน ดังนี้

1. มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องหลักอยู่ 4 ฝ่าย ได้แก่ ผู้บริโภคผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล และร้านค้าหรือผู้จำหน่ายอาหารและสิ่งของ ซึ่งในการทำงานนั้นไรเดอร์จะรับงานจากผู้บริโภคผ่านระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลโดยมีผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานงานและเรียกเก็บเงินจากผู้บริโภคและดำเนินการหักค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ก่อนจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ไรเดอร์

2. สัญญาระหว่างผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลและไรเดอร์จะกำหนดว่าไรเดอร์ไม่ได้เป็นลูกจ้างของผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มดังกล่าว และไม่ตัดสิทธิไรเดอร์ในการสมัครเป็นสมาชิกเพื่อรับงานกับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลรายอื่น

---

[128] ตะวัน วรรณรัตน์, *การศึกษาแรงงานนอกระบบในประเทศไทย* (คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2558) 19.

[129] บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องการยกร่างกฎกระทรวงตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล เรื่องเสร็จที่ 676/2565 เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ....." ข้อตกลง ข้อกำหนด และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้บริการของผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม Grab Lineman Foodpanda Lalamove Robinhood Shopee Food ซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ในเดือนพฤษภาคม 2565" รวบรวมโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

3. ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลส่วนใหญ่จะมีการคำนวณอัตราค่าตอบแทนจากปัจจัยแวดล้อมต่างประกอบกันหลายประการ เช่น ปริมาณการสั่งซื้อของผู้บริโภคในแต่ละพื้นที่ การแข่งขันในพื้นที่ ระยะทางการจัดรับอาหารหรือร้านค้าไปยังสถานที่ที่ผู้บริโภคกำหนด สภาพการจราจรและช่วงเวลาการสั่งซื้ออาหารหรือสิ่งของเป็นต้น โดยส่วนใหญ่ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลจะมีการจ่ายเงินอุดหนุนค่าขนส่งให้แก่ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมทั้งมีการกำหนดแรงจูงใจอื่นๆเพิ่มเติมเพื่อรักษารายได้เฉลี่ยของไรเดอร์ไว้ให้อยู่ในระดับที่สามารถเลี้ยงชีพได้โดยไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามที่ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลกำหนดและผู้ประกอบการแพลตฟอร์มสามารถเปลี่ยนแปลงค่าธรรมเนียม ค่าบริการที่จะเรียกเก็บจากผู้บริโภค อัตราค่าตอบแทนและเงินตอบแทนพิเศษที่จะจ่ายให้แก่ไรเดอร์ในเวลาใดก็ได้โดยการแจ้งอัตราค่าตอบแทนในแต่ละครั้งให้ไรเดอร์ทราบก่อนล่วงหน้าเพื่อประกอบการตัดสินใจในการรับงาน

4. ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขหรือข้อตกลงในการทำงานให้แก่ไรเดอร์ต้องยึดถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวกับการขนส่งอาหารหรือสิ่งของไปยังสถานที่ของผู้บริโภค หากไรเดอร์ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงานดังกล่าว ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลมีสิทธิและอำนาจในการระงับการใช้บัญชีของไรเดอร์รายนั้นได้ตามเงื่อนไขที่มีการกำหนดไว้ ซึ่งการระงับการใช้บัญชีของไรเดอร์ หรือการเลิกจ้าง เป็นดุลพินิจของผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มส่วนใหญ่จะมีการตักเตือนก่อนมีการระงับการใช้บัญชีของไรเดอร์รายนั้นๆที่ได้กระทำผิดข้อตกลง

ดังนั้น เมื่อพิจารณาข้อตกลงหรือข้อกำหนดร่วมกันของการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลของผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลดังกล่าวข้างต้นแล้ว พบว่าการทำงานจะมีลักษณะผสมผสานกันทั้งลักษณะที่เป็นสัญญาจ้างแรงงานโดยผู้ให้บริการแพลตฟอร์มมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาการทำงานผ่านทางกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้วยระบบการให้คะแนน (Rating) การควบคุมตำแหน่งการทำงานผ่านระบบที่ระบุตำแหน่งการทำงาน (Geolocation) หรือ GPS หากไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มฝ่าฝืนกฎระเบียบการทำงานจะมีการลงโทษตามความร้ายแรงของการกระทำความผิด และในส่วนที่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของบางส่วน โดยไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มตกลงจะขนส่งอาหารหรือสิ่งของให้แก่ผู้บริโภคตามที่ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลส่งคำเสนอมาในแพลตฟอร์มดิจิทัลและผู้ประกอบการแพลตฟอร์มตกลงจะให้ค่าตอบแทนเพื่อการขนส่งอาหารหรือสิ่งของไปยังผู้บริโภคสำเร็จเรียบร้อยแล้ว โดยไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มสามารถเลือกรับงานหรือเลือกช่วงเวลาในการทำงานได้ นอกจากนี้ เครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงาน เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ยานพาหนะที่ใช้ในการขนส่ง กล่องบรรจุอาหารหรือสิ่งของ ค่าใช้จ่ายของเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Internet) ค่าเชื้อเพลิง ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ยานพาหนะที่ใช้ในการขนส่ง ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเองทั้งสิ้น อันเป็นลักษณะของสัญญาจ้างทำของ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 588 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พาณิชย์[130] ข้อตกลงหรือข้อกำหนดการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล จึงเป็นสัญญาที่มิได้มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของประเภทใดประเภทหนึ่งโดยตรงเสียทีเดียว หากแต่เป็นสัญญาที่มีรูปแบบพิเศษที่ผสมผสานกันระหว่างสองสัญญาดังกล่าว ซึ่งถือเป็นลักษณะสัญญาแบบใหม่ที่เกิดขึ้นมาเพื่อรองรับวิถีชีวิตแบบปกติใหม่ (New Normal) ที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในชีวิตประจำวันที่เพิ่มมากขึ้นไปตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน

จากการที่ได้ศึกษามาแล้วในบทที่ 3 ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย ณ ปัจจุบันนั้น ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลในธุรกิจรับส่งอาหารหรือสิ่งของต่างๆ ยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายให้มีสถานะเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบธุรกิจให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ส่งผลให้ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ เป็นเหตุให้สิทธิแรงงานและสวัสดิการในการทำงานขาดหายไป ทำให้ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มต้องทำงานโดยที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมโดยปราศจากความคุ้มครองและต้องถูกเอารัดเอาเปรียบด้วยอำนาจต่อรองที่ต่ำกว่าซึ่งถือเป็นการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนในสังคมดังเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ

อนึ่ง ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้มีเนื้อหาสาระที่สอดคล้องเพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงไปของสังคมและเศรษฐกิจของประเทศอยู่เสมอมาโดยตลอดก็ตาม โดยมีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาแล้วหลายครั้ง ครั้งล่าสุดเมื่อปี พ.ศ.2566 แต่ก็ไม่เคยมีครั้งใดที่ผู้มีอำนาจในการพิจารณาและตราเป็นบทบัญญัติให้มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมายจะได้มีการหยิบยกเรื่องสถานะทางกฎหมายของไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มขึ้นมาพิจารณาอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมเลยว่าการจ้างแรงงานระหว่างผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลกับไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มซึ่งมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันนั้นว่ามีความสัมพันธ์กันในฐานะเป็นนายจ้างลูกจ้างกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่ เพื่อให้แรงงานประเภทนี้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเฉกเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไปที่ทำงานอยู่ในระบบแรงงานที่มีมาตั้งแต่ดั้งเดิม เพราะไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่าในสภาพความเป็นจริงของสังคมปัจจุบัน ปัญหาเรื่องไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มว่าควรได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้กันอยู่ในปัจจุบันหรือไม่สภาพปัญหาของแรงงานแพลตฟอร์มในปัจจุบันต้องประสบปัญหาจากการทำงานหลายประการ โดยในที่นี้สามารถพิจารณาสภาพปัญหาที่สำคัญออกเป็น 2 ประการ ดังนี้

ประการแรก สภาพปัญหาทั่วไป

สภาพปัญหาทั่วไปที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่ ความไม่มั่นคงจากรายได้ที่ไม่แน่นอน ไม่ได้สิทธิขั้นพื้นฐาน ไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ไม่ได้รับความคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ได้รับสวัสดิการในการทำงาน ต้องรับผิดชอบความเสียหายจากการทำงาน ประสบปัญหาจากอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มผู้รับส่งอาหาร หรือไรเดอร์ที่จะต้องมีความเสี่ยงจากการขับขี่รถบนท้องถนน

[130] มาตรา 588 เครื่องมือต่างๆ สำหรับใช้ทำการงานให้สำเร็จนั้น ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

กรณีตัวอย่างสภาพปัญหาจากการทำงานของไรเดอร์ เช่น ไรเดอร์ของบริษัทแห่งหนึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนนโยบายเกี่ยวกับค่าแรงและสวัสดิการของคนขับรถส่งอาหาร ทำให้ไรเดอร์ต้องทำงานหนักขึ้น รับภาระความเสี่ยงมากขึ้นแต่กลับได้รับค่าตอบแทนน้อยลงกว่าเดิม หรือกรณีของบริษัทอีกแห่งหนึ่ง ไรเดอร์ได้รับความเดือดร้อนจากการที่บริษัทปรับลดค่ารอบ ระบบจีพีเอสของบริษัทที่มักขัดข้องทำให้เกิดความลำบากในการจัดส่งอาหาร ความไม่เป็นธรรมในการลงโทษไรเดอร์ที่มักลงโทษทันที (ตัดสัญญา) โดยไม่มีการสอบถามเรื่องราวและการไม่ได้รับสวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสภาพปัญหาทั่วไปดังกล่าวสามารถจำแนกตามสภาพของปัญหาได้ดังนี้

4.1 ปัญหาเรื่องสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม

การพัฒนาเทคโนโลยีระบบการสื่อสารและโทรคมนาคมแบบก้าวกระโดดที่กระตุ้นให้เกิดการจ้างแรงงานในรูปแบบใหม่อย่างการทำงานเป็น “ไรเดอร์” (Rider) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เกี่ยวกับการส่งอาหารผ่านระบบแพลตฟอร์มของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม จะเป็นการเพิ่มโอกาสให้แก่ผู้คนในการประกอบอาชีพเพื่อหารายได้แต่เมื่อระบบกฎหมายด้านแรงงานของประเทศไทยยังคงไม่สามารถที่จะบังคับให้เป็นไปตามหลักสภาพการทำงานที่เป็นธรรมแก่ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มได้อย่างสอดคล้องเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างที่ควรจะเป็น ทำให้ไรเดอร์ต้องตกอยู่ในสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรมหรือ Unfair Work มากกว่า ไม่ว่าจะด้วยเรื่องการถูกละเลยสถานะความเป็นแรงงานตามกฎหมายแรงงาน ส่งผลให้ไรเดอร์และแรงงานแพลตฟอร์มต่างไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ทำงานในสภาวะที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่อการประสบอันตรายต่อการทำงาน ไร้หลักประกัน ไม่มีความมั่นคงขาดเสรีภาพในการรวมตัวต่อรอง หรือได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำงานอย่างเป็นธรรมจนต้องถอยห่างออกจากการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานขั้นต่ำ (minimum standard) ขณะที่บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เป็นอยู่ยังคงเปิดช่องให้ผู้ประกอบการให้บริการแพลตฟอร์มสามารถผลักความรับผิดชอบในการคุ้มครองแรงงานและอำพรางนิติสัมพันธ์ที่แท้จริงของลักษณะการจ้างงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลในลักษณะของความเป็นนายจ้างลูกจ้างให้อยู่เบื้องหลังของความทันสมัยและความสะดวกสบายของเทคโนโลยีแบบดิจิทัลแทน[131]

พฤติการณ์ดังกล่าวนับเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่การลุกขึ้นประท้วงเรียกร้องของกลุ่มคนทำงานรับส่งอาหาร (ไรเดอร์) ให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำงานที่เป็นธรรม ได้แก่

4.1.1 รายได้หรือค่าตอบแทน

ไรเดอร์ได้รับค่าตอบแทนจากการจัดส่งอาหารหรือสิ่งของเริ่มต้น 20-30 บาท และเพิ่มขึ้นตามระยะทางและจะได้รับเงินจูงใจ (Incentive) เมื่อทำจำนวนรอบได้ถึงกำหนด[132] หรือมีการรับงานในระบบแรงด่วนหรือรับเงินในช่วงเวลาที่แพลตฟอร์มกำหนด เช่น ช่วงวันหยุดเทศกาลที่มีคำสั่งซื้อจำนวนมาก อัตราค่ารอบก็จะแตกต่างกันไปมากขึ้นในแต่ละจังหวัดทั้งยังมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยผู้ประกอบการ

---

[131] เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และวรดุลย์ ตุลารักษ์ (เชิงอรรถ 13) 14.

[132] California Assembly Bill Section 1 (b).

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ให้บริการแพลตฟอร์มจะเป็นผู้กำหนดอัตราค่าตอบแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มจะได้รับค่าตอบแทนเมื่อส่งอาหารหรือสิ่งของให้แก่ลูกค้าเรียบร้อยแล้วเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายเดือนแล้วแต่กรณีในฐานะลูกจ้าง ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มจึงได้ค่าตอบแทนที่ต่ำจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เมื่อพิจารณาถึงความไม่แน่นอนของจำนวนงานที่ได้รับ เวลาที่ใช้ และต้นทุนของอุปกรณ์ในการทำงาน เพราะเมื่อไรเดอร์ผ่านขั้นตอนการสมัครและได้รับการเปิดระบบแล้ว ไรเดอร์ต้องเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานเอง เช่น รถจักรยานยนต์ รถยนต์ ค่าน้ำมัน โทรศัพท์มือถือที่คุณภาพที่สามารถเชื่อมต่อกับระบบอินเทอร์เน็ตได้ กล่องใส่อาหาร เสื้อคนขับขี่ที่ซื้อจากผู้ประกอบการให้บริการแพลตฟอร์ม ค่าอินเทอร์เน็ตค่าซ่อมบำรุงอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการทำงานดังกล่าว ฯลฯ สำหรับไรเดอร์ค่าตอบแทนได้รับในแต่ละวันมีความไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน อาทิ จำนวนเงินที่ได้รับจากระบบแพลตฟอร์มจำนวนไรเดอร์ที่ออนไลน์รองานในขณะนั้นการรับสมัครไรเดอร์ไม่จำกัดจำนวนซึ่งเป็นเหตุให้ไรเดอร์ได้รับค่าตอบแทนน้อยลง[133] ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ค่าน้ำมัน ค่าเสื่อมสภาพของอุปกรณ์ เวลาที่ใช้ในการทำงานความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ ผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว สภาพการจราจรที่ติดขัด โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครหรือในเมืองใหญ่ หรือในจังหวัดเล็กที่ระยะทางระหว่างร้านอาหารและร้านค้ากับสถานที่จัดส่งมีระยะไกล การปักหมุดที่ผิดพลาดของผู้ซื้อ ระบบนำทางที่ผิดพลาด การยกเลิกคำสั่งซื้อฯ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จึงควรนำมาคำนวณเป็นรายได้หรือค่าตอบแทนของไรเดอร์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมด้วย หากไรเดอร์ได้รับสถานะเป็นลูกจ้างแล้ว การคิดค่าตอบแทนหรือค่าจ้างในแต่ละวันควรได้รับรายได้อย่างน้อยไม่ต่ำกว่าค่าจ้างที่เป็นมาตรฐานในธุรกิจขนส่ง ซึ่งการคิดค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยนั้นสามารถทำได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[134] อยู่แล้ว ทั้งนี้ต้องคำนวณค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับรายจ่ายที่ไรเดอร์ต้องเสียไปด้วย

สิ่งที่น่าแปลกใจอย่างยิ่ง คือ การดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการให้บริการแพลตฟอร์มกลับสามารถขยายตัวของกิจการและมีผลประกอบการที่รุ่งเรืองโดยเฉพาะในสภาวะการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (Covid) ในช่วงเวลาตั้งแต่ต้นปี 2563 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน แต่ผู้ประกอบการให้บริการแพลตฟอร์มกลับมีการปรับลดสิทธิประโยชน์ของไรเดอร์อยู่เรื่อยๆจนนำมาสู่การประท้วงของไรเดอร์แกร็บ (Grab) ที่ปรากฏขึ้นตามหน้าสื่อต่างๆ เป็นการเรียกร้องถึงค่าตอบแทนรายเดือนที่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมามีจำนวนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ไรเดอร์แกร็บจึงมีการเรียกร้องให้กำหนดค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐานที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพของไรเดอร์

---

[133] หากไรเดอร์มีจำนวนมากเกินไปก็อาจต้องแข่งขันกันเองในการรับงาน ซึ่งย่อมกระทบต่อรายได้ของไรเดอร์แต่ละคน แต่หากไรเดอร์มีจำนวนน้อยเกินไปก็อาจกระทบต่อความต่อเนื่องของการให้บริการของผู้ประกอบการแพลฟอร์ม.

[134] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตัวอย่างเช่น นายณรงค์ศักดิ์ สุขสงวน ไรเดอร์แกร็บที่ขับขี่รับส่งอาหารอยู่บริเวณเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เปิดเผยขณะประท้วงหยุดงานว่า[135] ที่มารวมตัวกันเพื่อเรียกร้องให้บริษัทปรับเปลี่ยนค่ารอบ.. ซึ่งเราเห็นว่าน้อยมาก และที่ผ่านมาเราเข้าใจบริษัทที่มีผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ เช่น การแพร่ระบาดของโควิด-19 พวกเราก็อดทนทำมาตลอด แต่ปัจจุบันสิ่งที่พวกเราได้รับตอบแทนกลับมามันน้อยลงไปทุกที ล่าสุดที่ชุมนุมประมาณเดือนพฤศจิกายน 2562 ปรับจาก 50 กว่าบาท หรือ 30 กว่าบาท และมาให้เราเก็บสะสมคะแนนเพื่อจะได้โบนัสมากขึ้น แต่ปัจจุบันลดต่ำลงไปเรื่อยๆซึ่งยอมรับว่าไม่ไหวกับค่าตอบแทน โดยเมื่อเก็บสะสมเพชรได้ 250 ขึ้นไป จะได้เพชรเม็ดละ 30 สตางค์ตีเป็นเงิน 75 บาท รวมกับค่ารอบที่ได้ 30 บาท ซึ่งบางคนเคยได้ 1,000 กว่าบาท เหลือ 300-400 บาท ซึ่งรายได้ก็พออยู่ได้ แต่มันไม่คุ้มในการที่เอารถเรามาวิ่ง ไหนจะค่าสึกหรอของรถ ค่าน้ำค่าไฟ ค่ากิน ค่าโรงเรียนลูก..”

หลังจากที่ผู้ประกอบการให้บริการแพลตฟอร์มปรับเปลี่ยนค่ารอบ ผลลัพธ์ คือ ไรเดอร์กลุ่มนี้มีรายได้ลดลงมากกว่าร้อยละ 50 จากค่าตอบแทนที่ได้อยู่เดิม และเมื่อมีการหันมาสร้างแรงจูงใจผ่านการสร้างระบบเก็บคะแนนสะสมเพชรให้ครบตามเป้าหมายที่ฝ่ายผู้ประกอบการให้บริการแพลตฟอร์มกำหนดไว้[136] เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น ไรเดอร์ก็จะต้องทำงานเข้มข้นขึ้นตามไปด้วย ขณะที่สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ตามที่ไรเดอร์ได้ตกลงไว้กับผู้ประกอบการให้บริการแพลตฟอร์มไว้ ก็ไม่ได้ให้ความมั่นคงหรือสร้างหลักประกันให้คุ้มกับความเสี่ยงที่ไรเดอร์ต้องเผชิญอยู่อย่างเพียงพอ[137]

4.1.2 จำนวนชั่วโมงการทำงาน

เมื่อไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มได้รับค่าตอบแทนต่ำและไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพเป็นเหตุให้ต้องทำงานในจำนวนชั่วโมงที่ยาวนานขึ้นในแต่ละวันเพื่อให้มีรายได้หรือค่าตอบแทนคงเหลือหลังหักค่าใช้จ่ายอย่างน้อยเป็นจำนวนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การรับเงินหนึ่งๆอาจใช้เวลาตั้งแต่ 15 นาที ไปจนถึง 1-3 ชั่วโมงก็เป็นได้ โดยเฉพาะคำสั่งซื้อมีจำนวนมากหรือต้องรออาหารหรือสิ่งของจากร้านค้าเป็นเวลานานหรือเกิดการปัญหาการจราจรหรือสภาพอากาศเป็นต้น อย่างไรก็ตามการใช้เวลาเพิ่มขึ้นในงานหนึ่งๆ จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มแต่อย่างใด เพราะค่าตอบแทนคิดจากระยะทางในการจัดส่งอาหารหรือสิ่งของเท่านั้น แม้ผู้ประกอบการให้บริการแพลตฟอร์มจะจ่ายค่ารออาหารให้ไรเดอร์เพิ่มเติมตามระยะเวลาที่ใช้ในการรอ แต่จำนวนเงินดังกล่าวก็ยังถือว่าต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ใช้ไปและเงื่อนไขในการเบิกค่ารออาหารก็มีขั้นตอนยุ่งยากมาก เช่น ต้องถ่ายรูปภาพคนยืนต่อแถว ถ่ายภาพหน้าจอแสดงตำแหน่งปัจจุบัน ใบเสร็จรับเงิน บัตรคิว ฯลฯ ดังนั้น ในหนึ่งวันของไรเดอร์อาจต้องทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อให้มีรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายคงเหลือเพียงพอเป็นรายได้ในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว

---

[135] บัญชา ชุมชัยเวทย์, ‘แกร็บพัทยากว่า 100 คน ประท้วงหยุดงาน ร้องค่าตอบแทนไม่เหมาะสม มิสเตอร์บัน’ <https://misterban.com/whatsup/แกร็บพัทยากว่า-100-คนประท้วง/> สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2564.

[136] เว็บไซต์ทางการของแกร็บ, ‘รายได้จากงาน GrabFood แกร็บ’ https://help.grab.com/driver/th-th/115014804427-รายได้จากงาน- GrabFood สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2564.

[137] เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และวรดุลย์ ตุลารักษ์ (เชิงอรรถ 13) 43-45.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

การทำงานในจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานโดยเฉพาะในวันขับขี่รถจักรยานยนต์กับสภาพการจราจรที่ติดขัดในเมืองใหญ่ดังเช่นในปัจจุบันนี้ การเร่งรีบเพื่อจะทำรอบในการรับลูกค้า เพื่อจัดส่งอาหารหรือสิ่งของไปยังสถานที่ที่ผู้ซื้อหรือลูกค้าได้กำหนดไว้ให้ทันภายในระยะเวลาเป็นเหตุให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ฝุ่น ควัน แสงแดด ความร้อน ฝนตก น้ำท่วมรถเสีย รวมถึงเหตุจำเป็นอื่นที่ทำให้ไรเดอร์ประสบปัญหาในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานเหล่านี้เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานได้ การทำงานล่วงเวลาปกติของการทำงานนั้นตามกฎหมายแรงงานแล้วต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นกรณีๆไป[138] แสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ในการบัญญัติกฎหมายว่า ลูกจ้างควรมีเวลาที่จะพักผ่อนในวันแต่ละวันที่เพียงพอ ชั่วโมงการทำงานในวันทำงานปกติของลูกจ้างในแต่ละวันจึงไม่ควรเกินวันละ 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยเฉพาะอย่างยิ่งไรเดอร์ซึ่งถือเป็นงานที่มีอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย เวลาในการทำงานปกติของแรงงานประเภทนี้ กฎหมายกำหนดให้ต้องทำงานไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งหมดแล้ว จะต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมงสัปดาห์[139]

สำหรับกฎกระทรวงฉบับที่ 12 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22[140] กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในการขนส่งทางบกไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง[141] เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกิน 2 ชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุหรือปัญหาการจราจร[142] ต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้างวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง[143] และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะเริ่มต้นทำงานในวันถัดไปก่อนครบระยะเวลา 10 ชั่วโมง หลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว[144]

กฎหมาย California Proposition 22 จำกัดจำนวนชั่งโมงการทำงานของแรงงานในธุรกิจขนส่งไม่ให้เกินวันละ 12 ชั่วโมง เว้นแต่แรงงานผู้ขนส่งจะได้ออออย่าละกจากระบบโดยไม่มีการรบกวนเป็นเวลาอย่างน้อย 6 ชั่วโมง[145]

---

[138] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 24

[139] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 23

[140] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 22 บัญญัติว่า “งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้.”

[141] กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, ข้อ 2

[142] กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, ข้อ 3

[143] กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, ข้อ 4

[144] กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, ข้อ 5

[145] Ballotpedia Logo (เชิงอรรถ 47).

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

มาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสม นอกเหนือจากสถานะความเป็นลูกจ้างของไรเดอร์แล้ว ควรกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดในแต่ละวันของไรเดอร์ไว้ให้ชัดเจนเพื่อลดความเสี่ยง ในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป เพื่อให้การทำงานจัดส่ง อาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นงานที่มีคุณค่าและให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีควบคู่ไปกับการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม

4.1.3 การประสบอันตรายต่อการทำงาน

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ระบุในรายงานฉบับล่าสุด Global Status Report on Road Safety 2018 (พ.ศ. 2561) จัดอันดับให้ประเทศไทยมีอัตราการเสียชีวิตบนถนนเป็นอันดับ 1 ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้[146] และติดอันดับ 1 ใน 10 ของโลกมาอย่างต่อเนื่อง

รายงานสถิติผู้ประสบภัยจากรถทั่วประเทศ โดยศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ความปลอดภัยทางถนน ปี พ.ศ.2564 มีจำนวนอุบัติเหตุสะสมทั้งสิ้น 897,131 ครั้ง แบ่งเป็นอุบัติเหตุ จากรถยนต์ร้อยละ 52.56 และจากรถจักรยานยนต์ร้อยละ 47.44 มีผู้เสียชีวิตสะสม 13,657 คน และปี พ.ศ.2565 ช่วงเดือนมกราคม-มีนาคม มีอุบัติเหตุสะสมทั้งสิ้น 231,534 ครั้ง มาจากรถยนต์ ร้อยละ 46.06 และรถจักรยานยนต์ร้อยละ 53.94[147]

โรงพยาบาลอุดรธานีได้เก็บข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์ในปี พ.ศ. 2564 ช่วงเดือนมกราคม-กรกฎาคม 2564 มีผู้บาดเจ็บจากรถจักรยานยนต์จำนวน 6,163 คน เป็นไรเดอร์ 110 คน ในปี พ.ศ. 2563 มีผู้บาดเจ็บ 6,649 คน เป็นไรเดอร์ 61 คน และปี พ.ศ.2562 มีผู้บาดเจ็บ 6,432 คน เป็นไรเดอร์ 44 คน[148] อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุของไรเดอร์ จากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มหรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ไรเดอร์ทำงานบนท้องถนนการประสบอันตรายแก่ร่างกายหรือเสียชีวิตเกิดขึ้นเป็นประจำ ไรเดอร์ทำงานด้วยความรีบเร่งทำให้มีโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุสูงมากขึ้น นายแพทย์วิทยา ชาติบัญชาชัย ผู้เชี่ยวชาญในคณะที่ปรึกษาขององค์การอนามัยโลก กล่าวในงานสัมมนาของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ถึงมาตรการที่ควรกระทำเพื่อป้องกันอุบัติเหตุทางถนนที่เกิดกับไรเดอร์ดังนี้[149]

1) ต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด เช่น ขับขี่เร็วเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด ย้อนศร ฝ่าไฟแดง

2) ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มต้องร่วมรับผิดชอบในการควบคุมพฤติกรรมการขับขี่ ควรมีระบบอบรมเรื่องขับขี่ปลอดภัยก่อนเข้ามาทำงาน

---

[146] SDG MOVE (เชิงอรรถ 121).

[147] ศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางถนน <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZjBiZDQ3MGItYmJlMC00MWQ3LWE1ODctN2U0NDY3MDI0ZDAyIiwidCI6IjBiNTRkMTRlLTMyYTktNGEyMC1iOTVhLTgzMWQ0ZTQ5MmE5NyIsImMiOjEwfQ%3D%> สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2566.

[148] ibid

[149] สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ‘แนะฟู้ดเดลิเวอรี่ขับขี่ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ ทางถนน’ <https://www.thaihealth.or.th/Content/55090-แนะฟู้ดเดลิเวอรี่ขับขี่ ปลอดภัย%20ป้องกันอุบัติเหตุทางถนน.html> สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2566.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

3) ควรจำกัดระยะทางในการให้บริการรวมถึงการรับผิดชอบ ดูแล เยียวยาหลังเกิดเหตุ

4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งจัดระเบียบการขึ้นทะเบียนและระเบียบการให้บริการ ต้องอบรมเน้นความปลอดภัย

5) สื่อประชาพันธ์ควรรายงานสถานการณ์ความเสี่ยงโดยส่งเสริมให้ประชาคมร่วมกัน ตรวจสอบดูแล ให้ความเป็นธรรมกลุ่มคนทำงานในอาชีพนี้

6) ส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การถ่ายรูปหรือรายงานพฤติกรรมการขับขี่ที่ไม่ปลอดภัย

การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานอาจเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย เช่น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานในจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป สภาพการจราจร สภาพอากาศ อาจเกิดจากความประมาทเลินเล่อ หรือแม้จะได้ใช้ความระมัดระวังในการขับขี่อย่างสูงสุดแล้วก็อาจเกิดอุบัติเหตุที่มาจากบุคคลภายนอกได้ หรืออาจถูกสุนัขไล่กัด เป็นต้น การเกิดอุบัติเหตุไม่กระทบแต่เพียงตัวไรเดอร์ แต่กระทบถึงระบบสาธารณสุขของประเทศ สภาพการจราจรที่ติดขัด และกระทบต่อสังคมโดยทั่วไป ทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ตำรวจ อาสาสมัครกู้ภัยแพทย์และพยาบาล เป็นต้น

ในส่วนบริษัทแพลตฟอร์มนั้นอาจมีประกันอุบัติเหตุที่จัดให้ไรเดอร์แต่กำหนดเงื่อนไข ที่ปฏิบัติได้ยากจนแทบจะเป็นไปไม่ได้ เช่น ไรเดอร์ต้องวิ่งให้ได้ 500 งานในหนึ่งเดือนจึงจะได้รับประกันภัยอุบัติเหตุที่แพลตฟอร์มจัดให้ ซึ่งไรเดอร์อาจไม่ได้รับประกันดังกล่าวเพราะจำนวนงาน ที่แท้จริงที่ไรเดอร์ได้รับมีจำนวนไม่ถึงเกณฑ์ที่ตั้งไว้ซึ่งอาจเกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น มีคำสั่งซื้อน้อย ในพื้นที่ที่ไรเดอร์ประจำอยู่ ระบบจ่ายงานให้ไม่เพียงพอ ไรเดอร์อื่นกดงานได้ก่อน หรือไรเดอร์ทำงาน กับแพลตฟอร์มเป็นงานเสริมเฉพาะช่วงเวลาเป็นต้น อย่างไรก็ตาม อุบัติเหตุสามารถเกิดขึ้นได้ตลอด เวลาโดยเฉพาะการขับขี่ยานพาหนะบนท้องถนน

เมื่อไรเดอร์ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานรับส่งอาหาร ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มไม่ได้เข้ามารับผิดชอบด้วยเพราะแพลตฟอร์มอ้างว่าไรเดอร์มิใช่ลูกจ้างไม่สามารถใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 จึงไม่ได้มีการส่งเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน ไรเดอร์จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน ด้วยเหตุนี้ไรเดอร์จึงต้องรักษาตัวเองซึ่งเป็นไปตามสิทธิของไรเดอร์แต่ละคนที่มีอยู่ บางรายอาจมีประกันอุบัติเหตุที่แพลตฟอร์มจัดให้หรือซื้อประกันอุบัติเหตุจากแพลตฟอร์มหรือบริษัทประกันในเครือ อย่างไรก็ตาม หากค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินประกันไรเดอร์ ก็ต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลเอง ซึ่งไรเดอร์อาจต้องทดรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน รวมถึงความเสียหายที่เกิดต่ออุปกรณ์ในการทำงาน เช่น รถจักรยานยนต์และโทรศัพท์มือถือเป็นต้น[150]

[150] ในส่วนความเสียหายต่อบุคคลภายนอก ผู้ประสบภัยสามารถใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 เรียกร้องต่อบริษัทประกันภัยได้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

อย่างไรก็ตาม ไรเดอร์หลายรายไม่มีประกันอุบัติเหตุของบริษัทประกันภัยเอกชน แต่ต้องใช้สิทธิบัตรทองซึ่งเป็นสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งเป็นการใช้สิทธิที่ผิดวัตถุประสงค์เนื่องจากการอุบัติเหตุนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานทั้งยังเป็นภาระต่อกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ อีกด้วย[151]

อนึ่ง สิทธิที่ขาดหายไปของไรเดอร์คือ สิทธิในเงินทดแทน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล[152] ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ และค่าทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นายจ้างมีหน้าที่เยียวยา (Compensation) ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายจากการ ทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้างหรือทำตามคำสั่งของนายจ้าง[153] หรือเจ็บป่วย ถึงแก่ความตายหรือสูญหายจากการทำงาน ด้วยเหตุที่นายจ้างได้รับประโยชน์จากการทำงานดังกล่าว ด้วยนายจ้างจึงมีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนและลูกจ้างสามารถใช้สิทธิเบิกจากกองทุน เงินทดแทนได้ด้วยเหตุผลเดียวกันนี้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มก็ได้รับประโยชน์จากไรเดอร์ในการ จัดส่งอาหารเช่นเดียวกันทั้งค่าบริการ ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ที่เรียกเก็บจากร้านอาหารและไรเดอร์ อีกทั้ง ลักษณะการทำงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชา ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดสถานะให้ไรเดอร์เป็นลูกจ้างเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 หรือควรออกมาตรการทางกฎหมายโดยกำหนดให้แพลตฟอร์มต้องจัดหาประกันอุบัติเหตุและประกันค่าขาดรายได้ทำนองเดียวกับเงินทดแทนสำหรับไรเดอร์ทุกคนโดยคิดตามสัดส่วนของเวลาทำงานเฉลี่ยของไรเดอร์ในแต่ละสัปดาห์

4.1.4 การระงับข้อพิพาท

ปัญหาจากการทำงาน เช่น การยกเลิกคำสั่งซื้อ/ยกเลิกออเดอร์การจัดส่งล่าช้า การทำผิดกฎระเบียบต่าง ๆ การฝ่าฝืนกฎจราจร เช่น ขับขี่รถย้อนศร ขับขี่รถจักรยานยนต์บนทางเท้าปัญหาจากร้านอาหารที่ไรเดอร์ควบคุมไม่ได้ การรอรับอาหารเป็นเวลานาน การกดจบงานก่อนการที่ไรเดอร์ทะเลาะกับร้านค้า ร้านค้าไม่เช็คคำสั่งซื้ออาหารเกิดความเสียหายระหว่างการขนส่ง การปรับแต่งโทรศัพท์หรือใช้โปรแกรมช่วยเหลือในการรับงาน รถจักรยานยนต์เสียระหว่างการขนส่ง เหตุฉุกเฉิน อุบัติเหตุ ลูกค้าปักหมุด (ที่อยู่ในการจัดส่ง) ผิดพลาด เส้นทางการขนส่งตามแผนที่ของระบบไม่สามารถผ่านได้ เช่น ประตูปิด น้ำท่วม สะพานขาด ลูกค้าฝากซื้อของอย่างอื่นหรือให้ขึ้นไปส่งหน้าห้องในกรณีเป็นคอนโดมิเนียมหรืออาคารต่างๆ หากไม่ทำตามก็จะยกเลิกคำสั่งซื้อหรือให้คะแนนต่ำ การหักเงินประกัน ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้หลายครั้งไรเดอร์ไม่ได้รับความเป็นธรรมมีการลงโทษไรเดอร์โดยไม่มีการสอบสวนหรือไม่เปิดโอกาสให้ไรเดอร์ได้โต้แย้ง ทั้งการตัดคะแนนหรือถูกลงโทษด้วยการลดคะแนน/ดาว (Rating) ซึ่งส่งผลต่อการจ่ายงานให้ไรเดอร์ในอนาคต หรือลงโทษการปิดระบบ (Ban) เป็นระยะเวลา 1-7 วัน ปิดระบบชั่วคราวไม่มีกำหนด หรือปิดระบบถาวร (Deactivation) เป็นเหตุให้ไรเดอร์ไม่สามารถรับงานและไม่มีรายได้ ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวสมควรได้รับการ

---

[151] ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 หมวด 4.

[152] ตามกฎกระทรวงค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2563 (ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537).

[153] พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 5.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แก้ไขโดยระบบการระงับข้อพิพาทที่เป็นธรรมต่อไรเดอร์ควรมีการสอบสวนข้อเท็จจริงและให้ความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายก่อนที่จะลงโทษโดยการตัดคะแนนหรือการปิดระบบการกำหนดให้บุคคลที่สามเป็นคนกลางในการชี้ขาด (Adjudicator) หรือการใช้อนุญาโตตุลาการ (Arbitration) อาจเป็นมาตรการที่เลือกใช้ได้ อย่างไรก็ตามวิธีการระงับข้อพิพาทควรออกแบบอย่างเป็นระบบมีความรวดเร็วและเป็นธรรม เช่น การใช้อนุญาโตตุลาการ (Arbitrator) คนเดียว เป็นต้น

4.1.5 สิทธิในการรวมกลุ่มในการเจรจาต่อรอง

องค์กรสหพันธ์สหภาพแรงงานระหว่างประเทศ (International Trade Union Confederation) หรือ ITUC ได้ลดอันดับสถานการณ์การเคารพสิทธิด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานของประเทศไทย จากระดับ 4 คือ มีการละเมิดสิทธิแรงงานอย่างเป็นระบบในปี 2561 เป็นระดับ 5 หรือไม่มีหลักประกันสิทธิด้านแรงงานในปี 2562 ในภาพรวมเสรีภาพในการรวมกลุ่มของคนงานในสถานประกอบการที่ลดลง นำไปสู่ปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานอย่างเป็นระบบ เมื่อคนงานขาดตัวแทนในการเจรจาเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ย่อมหมายถึงการละเมิดสิทธิคนงานในระดับสถานประกอบการสามารถเกิดขึ้นได้ง่าย นอกจากนี้ สัดส่วนของการรวมกลุ่มและสมาชิกภาพของสหภาพแรงงานในระดับของอุตสาหกรรมที่อยู่ในระดับต่ำ ปรากฏเป็นรูปธรรมว่าคนขาดงานต้นแบบของงานประจำที่ดี และไม่สามารถจินตนาการถึงตัวอย่างของงานที่มีคุณค่า (decent work) ได้ ยิ่งไปกว่านั้นงานประจำที่มั่นคงก็ไม่ได้รับการปกป้องและมักถูกแทนที่ด้วยงานที่ไม่มีความมั่นคงง่ายขึ้น ทำให้คนงานเหลือทางเลือกที่ดีน้อยลงไปเรื่อยๆในขณะเดียวกันเมื่อคนงานจำนวนมากเคลื่อนย้ายจากงานที่เป็นทางการที่มีการจ้างงานที่มั่นคงไปสู่รูปแบบงานที่ไม่มีความมั่นคงบนแพลตฟอร์มมากขึ้น ทำให้เกิดคำถามตามมาว่ารัฐบาลและองค์กรที่สนับสนุนสิทธิแรงงานจะปรับบทบาท หน้าที่ และการทำงานของแต่ละองค์กรอย่างไร เพื่อให้สามารถทำงานส่งเสริมและคุ้มครองกลุ่มคนงานบนแพลตฟอร์มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นบนเงื่อนไขรูปแบบการจ้างงานแบบใหม่ ที่มีความซับซ้อน มีพลวัตร และไม่ตรงไปตรงมาเช่นในอดีต สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้กำหนดนโยบายและองค์กรปกป้องสิทธิแรงงาน คือ ศึกษาและทำความเข้าใจกลยุทธ์และรูปแบบการจ้างงานใหม่ของแพลตฟอร์มให้ถ่องแท้[154] เพื่อจัดการกับปัญหาและผลกระทบที่แรงงานบนแพลตฟอร์มจะได้รับจากการทำงาน

การจ้างงานโดยทั่วไปในระบบจะมีการรวมตัวกันของกลุ่มลูกจ้างเพื่อจุดมุ่งหมายในการต่อรองรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนการทำงาน เงื่อนไขหรือสภาพการจ้างงาน รวมถึงผลประโยชน์อื่นใดที่จะตกได้แก่ลูกจ้างจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ความสามารถในการรวมกลุ่มของลูกจ้างเพื่อต่อรองกับนายจ้างนั้น เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียกร้องค่าจ้างและสวัดิการแรงงานขั้นพื้นฐานข้างต้น การรวมกลุ่มของแรงงานยังหมายความรวมไปถึงการต่อรองผลประโยชน์จากรัฐ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการทางกฎหมายในเรื่องของการจ้างงาน การรวมกลุ่มของแรงงานเกิดขึ้นได้ทั้งในทางพฤตินัยและนิตินัย อาจเป็นการรวมกลุ่มภายใต้นายจ้างเดียวกัน ประเภทกิจการเดียวกัน รูปแบบการทำงานเดียวกัน หรือเป็นไป

---

[154] เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และวรดุลย์ ตุลารักษ์, *รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซต์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม* (มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ร่วมกับสถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม 2563) 24.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตามวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกัน โดยมีกรณีตัวอย่างเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากผลกระทบในการรวมกลุ่มของผู้ทำงานในระบบแพลตฟอร์มเพื่อเรียกร้องสวัสดิการจากเจ้าของแพลตฟอร์มและหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2564 ไรเดอร์จากบริษัทไลน์แมน (Lineman) ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนนโยบายค่าแรงและสวัสดิการของคนขับรถส่งอาหารได้รวมตัวการประท้วงโดยยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม เพื่อให้แก้ไขนโยบายการรับค่าตอบแทน เนื่องจากการปรับเปลี่ยนนโยบายใหม่ของบริษัทดังกล่าวทำให้ไรเดอร์ต้องทำงานหนักมากยิ่งขึ้น มีความเสี่ยงและคุณภาพชีวิตในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่กลับได้รับค่าตอบแทนน้อยลงกว่าที่เคยได้รับ การกระทำของเจ้าของแพลตฟอร์มทำให้ไรเดอร์รู้สึกถึงความไม่เป็นธรรม จึงได้รวมตัวกันประท้วงเพื่อหาข้อยุติและทางออกที่ดีที่สุดร่วมกัน[155]

การประท้วงของไรเดอร์ต่อเจ้าของแพลตฟอร์มส่งอาหารในประเทศไทยมีมาอย่างต่อเนื่อง โดยก่อนที่จะเกิดการรวมตัวกันของไรเดอร์แอปไลน์แมนดังกล่าวในปี 2563 ไรเดอร์จากบริษัทแกร็บ (Grab) มีการยื่นข้อเรียกร้องไปยังต้นสังกัดเจ้าของแพลตฟอร์มเช่นเดียวกัน โดยเนื้อหาของการเรียกร้องนั้น มีสาระสำคัญไปในทิศทางเดียวกับการเรียกร้องของกลุ่มไรเดอร์จากแอปไลน์แมน คือ การขอเพิ่มค่ารอบที่บริษัทได้ปรับลดลงจาก 50 บาท มาเป็น 62 บาทต่อรอบเท่าเดิม การขอให้ปรับปรุงระบบจีพีเอส (GPS) ของบริษัทที่มักมีปัญหาขัดข้องอยู่บ่อยครั้งทำให้เกิดอุปสรรคในการรับคำสั่งซื้ออาหารรวมไปถึงการจัดส่งอาหารให้แก่ลูกค้า ความไม่เป็นธรรมต่อบทลงโทษต่อไรเดอร์ที่มีมักมีการลงโทษในลักษณะทันที (ตัดสัญญาณ) โดยไม่มีการสืบสวนหรือสอบสวนเพื่อให้ได้ความกระจ่างชัดเสียก่อนว่าความเสียหายที่ลูกค้าได้รับจากบริการของไรเดอร์นั้น แท้จริงแล้วเกิดขึ้นจากสาเหตุใด ลูกค้ามีส่วนร่วมทำให้เกิดความเสียหายขึ้นหรือไม่ หรือเพราะมีปัจจัยอื่นแทรกแซงที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของไรเดอร์ หรือเป็นเพราะระบบปฏิบัติงานของเจ้าของแพลตฟอร์มเอง รวมถึงการขอสวัสดิการต่างๆ โดยเฉพาะสวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นต้น ซึ่งการกระทำของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มข้างต้น ล้วนเป็นสิ่งที่กระทบต่อชีวิตของไรเดอร์ผู้ให้บริการรับส่งอาหารและกลุ่มผู้ทำงานในระบบแพลตฟอร์มเป็นอย่างมาก

สิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองกับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเป็นสิทธิที่สำคัญ เพราะสามารถทำให้แรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์สามารถรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานต่างๆได้[156] ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ.2518 มีกระบวนการกำหนดไว้ชัดเจน ตั้งแต่การแจ้งข้อเรียกร้องกำหนดเวลาเริ่มเจรจาการจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อพิพาทแรงงานและการประนอมข้อพิพาทการตั้งผู้ชี้ขาดการใช้สิทธิหยุดงานและปิดงาน บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำใดๆ ที่เป็นการแทรกแซงการใช้สิทธิดังกล่าว

ในปัจจุบันไรเดอร์มีการใช้วิธีการรวมกลุ่มอันเป็นความพยายามที่จะเจรจากับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มซึ่งเป็นเสรีภาพในการชุมนุมที่สามารถกระทำได้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

---

[155] ประชาไท, บริษัทไลน์แมนฯ รับจะนำข้อเรียกร้อง 5 ข้อ ของไรเดอร์แอปพลิเคชัน(ไลน์แมน) ไปพิจารณาและจะให้คำตอบภายใน 5 วัน <http://prachatai.com/journal/2021/03/92285> สืบค้นเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2565.

[156] ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เรียกว่า สภาพการจ้าง

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พุทธศักราช 2560[157] อย่างไรก็ตาม เมื่อไม่มีกฎหมายบังคับให้มีการเริ่มเจรจาข้อเรียกร้องภายใน 3 วัน ดังเช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518[158] เป็นเหตุให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มไม่จำเป็นต้องเจรจาจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining) กับกลุ่มไรเดอร์ เมื่อผู้ประกอบการแพลตฟอร์มไม่เจรจา หมายถึง ไม่มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอหรือไม่เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วม การไม่มีส่วนร่วมจากแรงงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นเหตุให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งอาจส่งผลให้เป็นความขัดแย้งทางแรงงานที่ขยายใหญ่ขึ้นและเกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศได้ การรวมกลุ่มของไรเดอร์ในปัจจุบันจึงแตกต่างจากการรวมกลุ่มในการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ตามมาตรา 13 หรือแจ้งข้อเรียกร้องโดยสหภาพแรงงานตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กระบวนการในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ในรูปแบบการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่เกิดขึ้น ทำให้ไรเดอร์ต้องไปร้องเรียนต่อหน่วยงานราชการต่างๆ เช่น กระทรวงแรงงาน ศูนย์ดำรงธรรม หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ซึ่งอาจไม่ได้ผลหรือใช้เวลานานเกินสมควร ด้วยเหตุนี้มาตรการทางกฎหมายที่จำเป็นคือ การบัญญัติบทสันนิษฐานให้ไรเดอร์มีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองในสิทธิแรงงานที่สำคัญ โดยเฉพาะสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งอาจเป็นวิธีที่เหมาะสมกับทุกฝ่ายมากกว่าตามแนวทฤษฎี Collective Laissez-faire เพื่อให้การทำงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารเป็นการทำงานที่มีคุณค่าและมีความยั่งยืน สิทธิในการรวมกลุ่มมีความสำคัญมากจนได้ถูกบัญญัติให้เป็นหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Principles and Rights at Work) ที่มีลักษณะเป็นสากล (Universal) ตามคำปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอีกด้วย

ประการที่สอง สภาพปัญหาการไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

สาเหตุที่ทำให้แรงงานที่ให้บริการผ่านแพลตฟอร์มไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเป็นผลมาจากแรงงานดังกล่าวไม่ได้ถูกนิยามให้เป็นลูกจ้างเมื่อไม่เป็นลูกจ้างจึงไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในลักษณะต่างๆของกฎหมายแรงงานได้ การจ้างงานในลักษณะอื่นผู้ใช้แรงงานจึงถูกเรียกในชื่อที่แตกต่างกันออกไป เช่น เป็นผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา หุ้นส่วน หรือฟรีแลนซ์ ซึ่งสภาพปัญหาการไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานดังกล่าวเกิดจากปัจจัยสำคัญอยู่หลายประการด้วยกันดังนี้

4.2 ปัญหาเรื่องความชัดเจนในสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม

ในปัจจุบันประเทศไทยและอีกหลายประเทศทั่วโลกกำลังประสบกับประเด็นปัญหาเรื่องความชัดเจนของสถานะของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ ซึ่งมีการถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัญหาจะเห็นได้ว่า ลักษณะข้อเรียกร้องจำนวนมากของผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มคือ ความสัมพันธ์ของแรงงานและผู้ประกอบการแพลตฟอร์มว่าเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะใด เพราะทั้งในประเทศไทยและอีกหลายประเทศทั่วโลกยังไม่มีกฎหมายแรงงานที่เหมาะสมกับแรงงานที่มี

---

[157] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, มาตรา 44

[158] พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 16

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ลักษณะการทำงานแบบใหม่นี้ ขณะที่บางประเทศเริ่มมีความพยามจะให้สถานะทางกฎหมายแก่ผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์รวมถึงกฎหมายในด้านอื่นๆ เพื่อรองรับระบบสวัสดิการให้แก่แรงงานแพลตฟอร์มกันบ้างแล้ว แต่เนื่องจากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มและผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ยังถูกมองว่าเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบสัญญาจ้างทำของมากกว่าการเป็นสัญญาจ้างแรงงานและยังไม่เคยมีกรณีพิพาทระหว่างผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์และผู้ประกอบการแพลตฟอร์มขึ้นสู่การพิจารณาของศาลออกมาเป็นคำตัดสินหรือกำหนดแนวทางที่ชัดเจนเป็นการเฉพาะ เพราะเนื่องจากแรงงานแพลตฟอร์มยังไม่มีกฎหมายที่ระบุถึงสถานะทางกฎหมายของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ชัดเจนเหมือนกับกฎหมาย California Assembly Bill 5 (AB5) และ California Proposition 22 ของรัฐแคลิฟอร์เนียประเทศสหรัฐอเมริกา ทำให้ในปัจจุบันปัญหาเรื่องสถานะทางกฎหมายของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์สามารถพิจารณาได้เพียงจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 เอกเทศสัญญาว่าด้วยจ้างแรงงานเท่านั้น

4.3 ปัญหาการตีความกฎหมาย

ปัญหาต่างๆ ที่ปรากฏในข้อเรียกร้องของไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มนั้น วิธีการแก้ไขปัญหาหรือบรรเทาปัญหาได้อย่างง่ายที่สุดก็คือการออกกฎหมายขึ้นใหม่เพื่อช่วยเหลือแรงงานกลุ่มนี้ หรือดึงแรงงานกลุ่มนี้เข้าสู่การคุ้มครองของระบบกฎหมายแรงงาน ดังที่มีนักวิชาการหลายคนพยายามเสนอแนวคิดว่าไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มสมควรได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม เพราะหากพิจารณาจากลักษณะงานดังกล่าวก็จะเห็นได้ว่าการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มนี้มีลักษณะของการจ้างแรงงานมากกว่าลักษณะของการเป็นหุ้นส่วนกัน (Partner) บริษัทมีอำนาจสั่งการไรเดอร์รวมถึงมีการเช็คเวลาเข้าทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างชัดเจน ซึ่งลักษณะการทำงานก็ไม่แตกต่างจากลูกจ้างของบริษัทขนส่งอย่างกรณีของผู้ประกอบธุรกิจรับส่งสินค้ารายอื่นๆ เช่น เคอรี่ (Kerry Express) แฟลช (Flas Express) เป็นต้น ที่พนักงานส่งของเหล่านี้ถือเป็นลูกจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงานและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เช่นนี้ทำไมไรเดอร์ที่ทำงานในลักษณะเดียวกันถึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เหตุผลมาจากกหลักการพิจารณาของระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยว่าการที่บุคคลใดทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งที่จะถือว่าแรงงานประเภทนั้นเป็นลูกจ้างหรือไม่ จะต้องพิจารณาในเบื้องต้นเสียก่อนว่า หากมีการกำหนดให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับการทำงานหรือระเบียบของนายจ้าง นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชา มีกำหนดเวลาการเข้าออกงาน และงานที่ลูกจ้างทำนั้นนายจ้างได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการจ้างแรงงานไม่ว่าผลของงานจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม หากเข้ากรณีทั้งหมดนี้คนที่ทำงานในลักษณะนั้นๆก็จะถูกเรียกว่าเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน และมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตาม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

กฎหมายแรงงานทุกประการ[159] ตรงกันข้าม หากนายจ้างไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาลูกจ้าง ลูกจ้างมีอิสระในการทำงานและไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานตามข้อบังคับการทำงานหรือระเบียบของนายจ้างแล้ว คนที่ทำงานในลักษณะนี้จะไม่ถูกเรียกว่าเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน แต่จะถูกเรียกว่าเป็นผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา หรือในชื่ออื่นใดตามแต่ลักษณะของสัญญาจ้างประเภทนั้น โดยจะได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องแทน ซึ่งเหตุผลเหล่านี้ไม่ได้มาจากการค้นหาหรืออธิบายความหมายของถ้อยคำที่ปรากฏในตัวบทกฎหมายเท่านั้น แต่เป็นการตีความกฎหมายในลักษณะของการขยายความเพื่อที่จะนำมาเป็นหลักในการพิจารณาลักษณะความเป็นสัญญาจ้างแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องของอำนาจควบคุมบังคับบัญชา ซึ่งถูกมองว่าเป็นหัวใจสำคัญในความเป็นสัญญาจ้างแรงงานทั้งที่บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 อันเป็นบทนิยามความหมายของจ้างแรงงาน ก็มิได้บัญญัติชัดเจนลงไปว่าการทำงานของลูกจ้างจะต้องอยู่ในอำนาจควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำการงานได้แต่อย่างไร ซึ่งเมื่อได้พิจารณาถึงลักษณะการทำงานของไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มแล้วย่อมเห็นได้ชัดว่าไรเดอร์ตกลงทำงานให้แก่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มด้วยการรับออเดอร์ผ่านแอปพลิเคชันซึ่งเป็นตัวกลางระหว่างผู้ประกอบธุรกิจให้บริการแพลตฟอร์มกับไรเดอร์หรือผู้ประกอบการแพลตฟอร์มตกลงจะให้เงินภายหลังจากที่ไรเดอร์จัดส่งอาหารให้แก่ลูกค้าเรียบร้อยแล้ว นิติสัมพันธ์ระหว่างไรเดอร์กับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าว จึงเป็นไปตามทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานแล้ว แต่เมื่อนักกฎหมายตีความว่าการจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานได้นั้นองค์ประกอบสำคัญผู้ประกอบการแพลตฟอร์มจะมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาไรเดอร์ได้ตลอดเวลา จึงทำให้ลักษณะการทำงานระหว่างไรเดอร์กับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มไม่อาจถือได้ว่าบริษัทเป็นนายจ้างของไรเดอร์ ด้วยเหตุผลเพียงว่าไรเดอร์มีอิสระในการรับงานผ่านแอปพลิเคชันของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มได้นั่นเอง แน่นอนว่าภายใต้ข้อเท็จจริงที่คลุมเครือดังกล่าว นักกฎหมายย่อมไม่สามารถที่จะให้คำตอบที่ชัดเจนออกมาได้ เพราะไม่ว่าจะตีความไปในทิศทางใดก็ตาม ก็ดูเหมือนว่าจะสามารถอธิบายโดยอาศัยหลักกฎหมายเรื่องจ้างแรงงานกับจ้างทำของได้ทั้งหมด และเมื่อประสบกับเหตุการณ์เช่นนี้นักกฎหมายจึงมักเลือกที่จะปฏิบัติตามธรรมเนียมที่นักกฎหมายเชื่อถือและยึดมั่นมาโดยตลอดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งได้แก่การแสวงหาคำตอบผ่านการศึกษาจาก "แนวคำพิพากษาของศาลฎีกา" ที่เคยวินิจฉัยและตัดสินเป็นบรรทัดฐานไว้และจะถือให้แนวคำตัดสินดังกล่าวที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นเป็นข้อยุติไป กล่าวได้ว่าการยึดหลักการตีความในการอธิบายบทบัญญัติแห่งกฎหมายตลอดจนแนวคำพิพากษาของศาล คือกติกาที่สังคมนักกฎหมายไทยให้การยอมรับและเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม ถึงแม้จะมีการท้วงติงจากนักวิชาการอยู่บ้างว่าคำพิพากษาของศาลหาใช่บทบัญญัติแห่งกฎหมายไม่และควรกลับไปพิจารณาหาคำตอบของปัญหาที่ตัวบทบัญญัติของกฎหมายมากกว่าก็ตาม แต่นักกฎหมายส่วนใหญ่ก็ยังคงยึดมั่นในธรรมเนียมเดิมมาโดยตลอด คืออาศัยคำอธิบายจากการตีความกฎหมายและคำพิพากษาของศาลเป็นแนวทางในการอธิบายคำตอบในเรื่องนี้ แม้กระทั่งปัญหาเรื่องไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มว่ามีฐานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน

---

[159] สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา, *กฎหมายแรงงาน ถามจริง-ตอบตรง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา* (ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์ 2553) 47.

หรือไม่ ซึ่งล้วนเป็นผลโดยตรงมาจากกรอบความคิดและธรรมเนียมปฏิบัติของนักกฎหมายทั้งสิ้น ดังเช่นคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ 5469/2555 ซึ่งวางบรรทัดฐานไว้ว่า

"การจ้างทนายความ/จ้างที่ปรึกษา หรืองานที่ทำได้โดยอิสระ ไม่ต้องลาไม่ต้องเข้ามาบริษัทก็ได้ ถ้าไม่ว่างก็สามารถเลื่อนนัดได้ งานถือเอาความสำเร็จเป็นงานๆไปงานประเภทเหล่านี้แม้จะได้ค่าจ้างทุกเดือนก็ไม่ใช่ลูกจ้าง"[160]

อาชีพขนส่งอาหารของไรเดอร์เป็นงานอิสระที่อยากทำหรือไม่อยากทำในวันหนึ่งๆก็ได้แล้วแต่ความสะดวกของไรเดอร์ อีกทั้งงานดังกล่าวยังไม่จำเป็นต้องเข้าบริษัทและสามารถหยุดได้โดยไม่จำเป็นต้องลา ซึ่งถือเป็นลักษณะงานที่ตรงตามหลักของคำพิพากษาศาลฎีกา อีกทั้งศาลฎีกายังมองว่าการรับส่งของตามออเดอร์ที่มีลูกค้าสั่งนั้นต่อให้ลักษณะของงานจะดูเป็นการจ้างแรงงานเพียงใด แต่ก็ต้องถือว่าคนที่ทำงานประเภทนี้ไม่ใช่ลูกจ้าง และไม่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน ดังคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ 13825/2555 ที่ได้ตัดสินว่า "การไปรับ-ไปส่งสินค้าตามใบจ่ายงานนั้นเป็นเรื่องข้อตกลงในการว่าจ้างไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เจ้าของรถจึงไม่ใช่ลูกจ้างไม่มีอำนาจฟ้องคดีแรงงาน"[161]

คำพิพากษาทั้งสองกรณีข้างต้น สะท้อนถึงกรอบความคิดและวิธีการอธิบายของนักกฎหมายได้อย่างชัดเจนว่า ในสังคมของนักกฎหมายนั้น หากมีการตีความบทบัญญัติแห่งกฎหมายไว้อย่างไรก็จะถือเป็นสิ่งสูงสุดสำหรับใช้ตัดสินหรืออธิบายข้อพิพาทและปรากฏการณ์ต่างๆ ซึ่งหากเกิดความไม่ชัดเจนหรือความคลุมเครือขึ้น นักกฎหมายจะอาศัยการตีความกฎหมายและแนวคำพิพากษาศาลฎีกาเพื่อแสวงหาทางออกของปัญหานั้น ดังนั้น ต่อให้งานขนส่งอาหารของไรเดอร์จะมีความคลุมเครือหรือเป็นงานที่ควรได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานมากเพียงใด แต่สำหรับนักกฎหมายแล้ว ถือว่ากรณีดังกล่าวย่อมเป็นที่ยุติตามหลักการตีความกฎหมายและที่ได้จากคำพิพากษาของศาลฎีกาไปแล้วว่าไรเดอร์ไม่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด เพราะแทนที่นักกฎหมายจะพยายามตีความกฎหมายเพื่อพิเคราะห์ถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นหลักว่าไรเดอร์ควรถือเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานประเภทหนึ่งที่ควรได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่นักกฎหมายไทยกลับยึดผู้ประกอบการแพลตฟอร์มคำอธิบายจากการตีความกฎหมายและแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาเป็นสำคัญ ปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นนี้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลกับไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มนั้น คำว่า "นายจ้าง" และ "ลูกจ้าง" จึงดูเป็นเรื่องที่ไม่อาจเป็นไปได้เลยในมุมมองของนักกฎหมายไทย

4.4 ปัญหาเรื่องเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานไทยและในต่างประเทศ

ดังที่ผู้ศึกษาได้กล่าวไปก่อนหน้านี้แล้วว่าการกำหนดนิยามคำว่า "ลูกจ้าง" ในกฎหมายเสียใหม่ รวมถึงการสร้างกฎหมายเฉพาะกลุ่มแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลขึ้นมาบังคับใช้เอง ดูจะเป็นวิธีที่จะแก้ไข

---

[160] คำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานที่ 5469/2555

[161] คำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานที่ 13825/2555

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปัญหาเรื่องสถานะของไรเดอร์ได้ตรงจุดที่สุด แต่การบัญญัติบทกฎหมายขึ้นมาใหม่เพื่อบังคับใช้ ย่อมเป็นเรื่องที่ค่อนข้างต้องใช้ระยะเวลามากพอสมควร กฎหมายบางฉบับต้องใช้เวลานานนับเป็นปีๆกว่าจะสามารถประกาศใช้บังคับได้ ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า ในระหว่างที่ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายฉบับใดให้ความคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมนั้น ทางเลือกหนึ่งที่สำคัญคือการที่กระบวนการยุติธรรมที่ขับเคลื่อนโดยศาลควรจะวินิจฉัยหรือตัดสินคดีไปตามเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมายแรงงาน โดยมุ่งเน้นพิจารณาถึงลักษณะข้อตกลง หรือข้อกำหนดที่ก่อให้เกิดการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นสำคัญว่าการจ้างงานระหว่างผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลและไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดๆก็ตามให้ถือว่าเป็น “สัญญาจ้าง” ตามความหมายในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อให้ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ และให้ถือว่าไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในระบบการจ้างแรงงานเดิมจะดูมีความเป็นไปได้และรวดเร็วกว่าวิธีการบัญญัติกฎหมายขึ้นใหม่ เพราะอย่างน้อยคำตัดสินของศาลแรงงานภายใต้สโลแกนที่ว่า "สะดวก ประหยัด รวดเร็ว เป็นธรรม" อาจสามารถการันตีได้ในระดับหนึ่งว่า ไรเดอร์จะเข้าถึงสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานได้เร็วขึ้น

สำหรับประเทศไทย เนื่องจากยังไม่เคยมีการฟ้องร้องคดีในลักษณะนี้สู่ศาลมาก่อนความน่าจะเป็นจึงสามารถเกิดได้ทั้งสองด้าน แต่หากพิจารณาจากบรรทัดฐานของคำพิพากษาศาลฎีกาในเรื่องการทำงานของลูกจ้างอิสระและข้อถกเถียงกรณีความหมายของคำว่าลูกจ้างดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ก็พอจะอนุมานถึงแนวคำตัดสินของศาลได้ แต่เหนือสิ่งอื่นใดผู้ศึกษาเห็นว่าต้นตอของปัญหาทั้งหมดล้วนมาจากตัวกฎหมายแรงงานของไทยที่เป็นกรอบกำหนดทิศทางความคิดให้แก่นักกฎหมายไทยรวมถึงผู้พิพากษาด้วย ดังนั้น การที่ศาลจะตัดสินว่าไรเดอร์เป็นลูกจ้างหรือไม่ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้เลยที่จะต้องพูดถึงกฎหมายแรงงานและเจตนารมณ์ที่อยู่เบื้องหลังของตัวบทกฎหมายดังกล่าว ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานปรากฏสิ่งที่น่าสนใจอย่างมากว่า แท้จริงแล้วกฎหมายแรงงานไทยอาจเป็นกฎหมายที่ไม่ได้มีผู้ใช้แรงงานอยู่ในสายตามาตั้งแต่ต้น กฎหมายแรงงานของไทยไม่ได้มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริง เพราะเมื่อพิจารณาจากบริบททางประวัติศาสตร์จุดเริ่มต้นของกฎหมายแรงงานไทยที่เกิดขึ้นอย่างจริงจังภายหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะในปี พ.ศ.2499 ซึ่งถูกผลักดันในสมัยของรัฐบาล จอมพล ป.พิบูลสงคราม ที่หวังใช้กฎหมายแรงงานเป็นเครื่องมือในการเพิ่มแรงสนับสนุนจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานในประเทศเพื่อให้ตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของตนมีความมั่นคงขึ้น การวิเคราะห์สภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นแก่แรงงาน เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ควรจะเป็นคือความชัดเจนของตัวบทกฎหมายที่กำหนดถึงสิทธิต่างๆรวมถึงนิยามความหมายของคำว่าลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน อย่างไรก็ตาม แม้ต่อมากฎหมายฉบับดังกล่าวจะถูกยกเลิกภายหลังจากการทำรัฐประหารของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ก็ตาม แต่เนื้อหาสาระและหลักการต่างๆ รวมถึงวิธีการคุ้มครองแรงงานกลับกลายเป็นมรดกต้นแบบของกฎหมายแรงงานฉบับอื่นๆ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันโดยเฉพาะในช่วง พ.ศ. 2530 ซึ่งเป็นช่วงที่มีการบัญญัติกฎหมาย

แรงงานฉบับสำคัญๆขึ้นหลายฉบับเช่น กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็ไม่มีการพูดถึงเรื่องเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานอย่างจริงจัง เช่นเดิม ประกอบกับในห้วงเวลาดังกล่าวยังมีการผลิตตำราและคำอธิบายเนื้อหาของกฎหมายแรงงานขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งตำราหรือคำอธิบายข้างต้นได้สร้างผลกระทบต่อกฎหมายแรงงานไทยอย่างมหาศาล โดยการทำให้เจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานชัดเจนขึ้น แต่เป็นไปในทิศทางที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานเท่าใดนัก กล่าวคือ ตำราเหล่านั้นได้ให้คำอธิบายว่ากฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายแพ่งประเภทหนึ่งที่มุ่งให้ประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้างไปพร้อมๆกันและโดยเท่าเทียมกัน

คำอธิบายของตำราเหล่านั้นได้ทำงานอย่างต่อเนื่องและฝังรากลึกในระบบวิธีคิดและการตีความในระบบกฎหมายแรงงานไทย ซึ่งตัวอย่างหนึ่งที่สะท้อนเรื่องดังกล่าวได้เป็นอย่างดี คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3001/2560 ที่พิพากษาว่า "ศาลแรงงานสามารถรับฟังพยานคลิปเสียงหรือเทปบันทึกเสียงสนทนาได้เพราะคดีแรงงานเป็นคดีแพ่งตามกฎหมายแรงงาน" และตำรากฎหมายในปัจจุบันก็ยังคงอธิบายในลักษณะเช่นนี้อยู่คือ การพิจารณาหรือใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานควรกระทำบนพื้นฐานของสัญญาทางแพ่งที่กำหนดให้ต้องปฏิบัติต่อคู่สัญญาอย่างเท่าเทียมกัน หรือก็คือแม้ตัวกฎหมายจะชื่อว่ากฎหมายแรงงานแต่การใช้และตีความจะต้องไม่เน้นเข้าข้างฝ่ายลูกจ้างในฐานะที่เป็นผู้ใช้แรงงานเป็นอันขาด ดังนั้น เมื่อมีการอธิบายว่าคดีแรงงานเป็นคดีแพ่ง การพิจารณาหรือตีความกฎหมายแรงงานจึงต้องกระทำโดยคำนึงถึงทั้งประโยชน์ของฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างไปพร้อมๆกัน ในขณะที่หากเปรียบเทียบหลักการข้างต้นกับคำอธิบายกฎหมายของต่างประเทศแล้วจะพบว่าในเรื่องเดียวกันนี้ กลับปรากฏคำอธิบายในทิศทางที่ตรงกันข้ามเนื่องด้วยเจตนารมณ์อันเป็นสากลที่ประเทศอื่นๆให้การยอมรับนั้นจะอธิบายว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่เข้าใจถึงความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้น การกำหนดหลักการหรือสิทธิประโยชน์จึงต้องเน้นที่ฝ่ายลูกจ้างเป็นสำคัญ ความเป็นธรรมจึงจะเกิดขึ้นจริง คำอธิบายของตำราต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นตัวอย่างชั้นดีที่แสดงให้เห็นถึงมุมมองในการตีความและการพิจารณากฎหมายแรงงานของต่างประเทศเกี่ยวกับประเด็นทั้งหมดในหัวข้อนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่าปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มไม่ถูกมองว่าเป็นลูกจ้างก็คือตัวเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานไทยนั่นเอง เพราะการใช้และตีความกฎหมายไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริง เนื่องจากผู้ใช้กฎหมายไม่ได้ให้ความสนใจในเชิงลึกว่าความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะเป็นอย่างไรก็ตาม หากเป็นไปตามหลักการและธรรมเนียมปฏิบัติของนักกฎหมายที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาแล้ว ก็จะมีการอธิบายและปฏิบัติซ้ำอย่างต่อเนื่องเรื่อยมาจนกระทั่งเกิดเป็นกับดักทางความคิดขนาดใหญ่ที่ดักนักกฎหมายไทยรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนเอาไว้ ทำให้ไม่สามารถคิดไปได้ไกลเกินกว่าหลักการตัวบทกฎหมายและคำพิพากษาของศาลฎีกา เมื่อไม่สามารถคิดไปไกลกว่านั้นได้ การถกเถียงหรือการตีความนิยามของคำว่าลูกจ้างใหม่โดยให้ครอบคลุมไปถึงการจ้างแรงบนแพลตฟอร์มดิจิทัลจึงไม่เกิดขึ้น ทำให้นักกฎหมายส่วนใหญ่ยังคงมองว่าไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานที่จะมีสิทธิได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างๆอยู่เช่นเดิม ไม่ว่าลักษณะของงานจะดูเป็นการจ้างแรงงานมากเพียงใดก็ตาม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ซึ่งปัญหานี้มิใช่เพียงแค่เกิดขึ้นในประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังเกิดปัญหาขึ้นในอีกหลายๆประเทศทั่วโลก จากการศึกษาพบว่าในต่างประเทศก็ประสบปัญหาในเรื่องการตีความของแรงงานประเภทนี้เช่นเดียวกันว่าไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลมีสถานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ ดังนี้

สาธารณรัฐฝรั่งเศส มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา L.7341-1 และมาตรา L.7342-1 ถึง L.7342-11 แห่งประมวลกฎหมายแรงงาน โดยรัฐบัญญัติฉบับที่ 2016-1088 ลงวันที่ 8 สิงหาคม ค.ศ.2016 และรัฐบัญญัติฉบับที่ 2019-1428 ลงวันที่ 24 ธันวาคม ค.ศ.2019 กำหนดว่า หากบริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขในการคิดค่าบริการหรือราคาสินค้า บริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้นมีหน้าที่ต้องจัดให้มีความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำให้กับผู้ใช้แรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมทั้งสิทธิในการรวมกลุ่มกันจัดตั้งหรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ดูแลผลประโยชน์ให้แก่กลุ่มผู้ใช้แรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล อย่างไรก็ดี สาธารณรัฐฝรั่งเศสยังมิได้บัญญัติให้ผู้ใช้แรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลมีสถานะเป็นลูกจ้าง

หลังจากมีการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวในปี ค.ศ.2018 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้มีคำพิพากษาในคดี Take Eat Easy เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน ค.ศ.2018 ว่าคนขับรถรับส่งสินค้าอาหาร หรือผู้โดยสารผ่านแอปพลิเคชันกับบริษัทแอปพลิเคชันมีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งคดีดังกล่าวเป็นคดีบรรทัดฐานที่ศาลชั้นต้นของสาธารณรัฐฝรั่งเศสใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาแต่ล่าสุดศาลอุทธรณ์กรุงปารีสได้มีคำพิพากษาลงวันที่ 7 เมษายน ค.ศ.2021 ตัดสินว่าสัญญาการใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ผู้ขนส่งฯ สมัครใช้บริการไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เพราะเมื่อพิจารณาจากเนื้อหาของสัญญาและวิธีการปฏิบัติตามสัญญาแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบังคับบัญชาระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัลกับผู้ขนส่งฯ แต่อย่างใด

สหราชอาณาจักร ไม่มีการแก้ไขกฎหมายเป็นการเฉพาะแต่ในปี ค.ศ.2021ได้มีคำพิพากษาของศาลฎีกาสหราชอาณาจักร คดี Uber BV and Otser (Attellants) V.Aslam and Otsers (Respondents) [2021], UKSC5 ว่าแม้ว่าคนขับรถผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลจะไม่ใช่ "ลูกจ้าง" (employees) แต่มีสถานะเป็น "แรงงาน" (workers) แม้ว่าจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เต็มที่เช่นเดียวกับลูกจ้าง แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างในวันหยุดและเงินเกษียณอายุเป็นต้น โดยศาลเห็นว่าช่วงเวลาที่คนขับรถ "ทำงาน" (working time) เริ่มตั้งแต่ที่คนขับเปิดระบบแอปพลิเคชันเพื่อรองานและอยู่สภาวะที่พร้อมจะทำงานได้ทันทีที่มีงานเข้ามาจนกระทั่งคนขับปิดระบบแอปพลิเคชัน จึงจะถือว่าเป็นเวลาเลิกทำงาน

ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ ยังไม่มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลการเป็นการเฉพาะ แต่ปรากฏตามคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์กรุงอัมสเตอร์ดัมได้ตัดสินคดี Deliveroo Netherlands B.V. v. Federatie nederlandse Vakbeweging, Gerechtshof Amsterdam (2021) ในปี ค.ศ.2021 ว่าคนขับรถผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นลูกจ้าง (employees) มิใช่ผู้รับจ้างอิสระ (contractors) จึงมีสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งบริษัท Deliveroo Netherlands B.V. ไม่เห็นด้วยกับคำตัดสินและได้ดำเนินการยื่นฎีกา ขณะนี้คดีดังกล่าวอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ราชอาณาจักรสวีเดน ไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะแต่ให้สิทธิแรงงานนอกระบบในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง และสามารถร่วมกันเรียกร้องเจรจาต่อรองข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เหมาะสมได้

สาธารณรัฐสิงค์โปร์ ยังไม่มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นการเฉพาะ แรงงานเหล่านี้ถือเป็นแรงงานรับจ้างอิสระ (Self-Employed Persons: SEP) ที่ไม่ใช่ลูกจ้างและไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งขณะนี้สาธารณรัฐสิงค์โปร์ได้แต่งตั้งคณะที่ปรึกษาแรงงานแพลตฟอร์ม (The Advisory Committee on Platform Workers) ขึ้นปี ค.ศ.2021 เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จากหลักการของกฎหมายและคำพิพากษาของศาลต่างประเทศตามที่ผู้ศึกษาได้กล่าวมาแล้ว ย่อมเห็นได้ว่า ในต่างประเทศนั้นล้วนประสบปัญหาการตีความเรื่องสถานะของแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของบนแพลตฟอร์มดิจิทัลเช่นเดียวกับประเทศไทย และยังไม่มีการตีความชัดเจนอยู่ในหลายๆประเทศ โดยบางประเทศได้มีการยกร่างแก้ไขกฎหมายให้ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลมีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานที่มีสิทธิและสวัสดิการคุ้มครองแรงงานครบถ้วนเช่นเดียวกับแรงงานตามกฎหมายทั่วไป แต่ในหลายประเทศก็ยังอยู่ในขั้นตอนของการยกร่างแก้ไขกฎหมายเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานประเภทนี้ให้ได้รับความคุ้มครองที่เพียงพอและเป็นธรรมเช่นเดียวกันกับของประเทศไทย

สำหรับบริบทของต่างประเทศ ผู้ใช้แรงงานภายใต้การจ้างงานผ่านระบบแพลตฟอร์มก็มีลักษณะเช่นเดียวกับประเทศไทย โดยเริ่มต้นจากบริษัทนำระบบแพลตฟอร์มเข้ามา จากนั้นก็จ้างคนเข้ามาทำงานในลักษณะของ "ผู้รับจ้างอิสระ" (self-employed) เพื่อเป็นไรเดอร์โดยจูงใจด้วยจำนวนรายได้ที่สูงและเริ่มปรับลดลง เมื่อทุกอย่างลงตัว เมื่อรายได้สูงที่เป็นความคุ้มหนึ่งเดียวของไรเดอร์ลดลง[162] แรงงานกลุ่มนี้ก็จะรวมกันต่อสู้เรียกร้องและฟ้องคดีเพื่อปรับให้ขึ้นรายได้ที่ลดลงหรือขอสวัสดิการในลักษณะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน[163] แต่สิ่งที่แตกต่างไปจากประเทศไทยคือภายหลังการฟ้องคดีศาลในต่างประเทศได้ตัดสินว่าไรเดอร์คือลูกจ้างและบังคับให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยจุดเริ่มต้นของคำตัดสินเช่นนี้มาจากการฟ้องร้องคดีของไรเดอร์ในราชอาณาจักรสเปนที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลอ้างว่าแรงงานที่รับเข้ามานั้น ในสัญญากำหนดว่าเป็นการว่าจ้าง ผู้รับจ้างอิสระไม่ได้ตกลงกันว่าให้มาเป็นลูกจ้างของบริษัทแต่อย่างใด ซึ่งเมื่อศาลสูงได้พิจารณาสัญญาและข้อเท็จจริงทั้งหมดก็มีคำตัดสินออกมาว่า ไรเดอร์

---

[162] Charlene Li, "Review of Online Food Delivery Platforms and their Impacts on Sustainability", MDIP Journal. Sustainability (2020).

[163] James Muldoon, ‘App-Based Corporations Can't Just Ignore Labor Law’ <http://jacobinmag.com/2021/08/spain-delivery-platforms-glovo-gig-economy-employees.> สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2564.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

คือ "ลูกจ้าง" พร้อมมีคำสั่งให้บริษัทต้องส่งชื่อไรเดอร์ให้สำนักงานประกันสังคมเพื่อให้ไรเดอร์สามารถเข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย และต้องจ่ายค่าปรับย้อนหลังให้แก่ไรเดอร์ด้วย[164]

การพิพากษาในแนวทางดังกล่าวศาลในประเทศอื่นๆก็มีคำตัดสินไปในทิศทางเดียวกันตามมา เช่น ศาลสูงแห่งราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์ ที่ตัดสินข้อพิพาทระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัล "เดลิเวอร์โร่ (Deliveroo Platform) กับสหภาพแรงงานวีไรเดอร์ (FNV Rider Union) โดยศาลเห็นด้วยกับข้อต่อสู้ของฝั่งสหภาพแรงงานว่าไรเดอร์ไม่ใช่ผู้รับจ้างอิสระ แต่เป็นลูกจ้างของบริษัทต่างหาก ดังนั้น เมื่อไรเดอร์คือลูกจ้างบริษัทจึงต้องปฏิบัติต่อไรเดอร์ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้[165] อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่แต่เพียงสองประเทศที่กล่าวไปข้างต้นเท่านั้น คำตัดสินของศาลในลักษณะเช่นนี้ยังมีการตัดสินของศาลในประเทศสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ราชอาณาจักรสวีเดน ราชอาณาจักรเดนมาร์ก และราชอาณาจักรนอร์เวย์ ที่ตัดสินไปในทิศทางเดียวกันว่าไม่ว่าสัญญาจ้างจะกำหนดกันไว้อย่างไรก็ตาม ก็ให้ถือว่าไรเดอร์คือลูกจ้างของผู้ประกอบการให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลเสมอ บริษัทผู้ประกอบการดังกล่าวจึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและต้องจ่ายเงินชดเชยในรูปแบบต่างๆให้แก่ไรเดอร์ เช่น ค่าเครื่องมือ ค่ารถจักรยานยนต์ ค่าเสื้อ หรือค่าสมาร์ทโฟน เป็นต้น [166]

จากคำตัดสินของศาลต่างประเทศในคดีต่างๆข้างต้น เห็นได้ว่า ถึงแม้จะมีสัญญากำหนดกันไว้อย่างชัดแจ้งว่างานที่ว่าจ้างกันนั้นมิได้มีลักษณะของการจ้างแรงงานแต่อย่างใดก็ตาม แต่ศาลได้หยิบยกข้อเท็จจริงอื่นๆระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ปฏิบัติต่อกันในการทำงานมาใช้ประกอบในการพิจารณาตัดสินคดีด้วย ดังนั้น ถึงแม้หลักการและธรรมเนียมของนักกฎหมายจะดูเป็นอุปสรรคต่อไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มว่ามีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ก็ตาม แต่หากศาลไทยจะนำแนวคำวินิจฉัยของศาลในต่างประเทศดังกล่าวมาปรับใช้ในการวินิจฉัยหรือตัดสินคดีว่าไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มถือเป็นลูกจ้างตามกฎหมายให้มีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน โดยนำข้อเท็จจริงอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนอกเหนือไปจากเรื่องของอำนาจในการบังคับบัญชา เรื่องของกำหนดเวลาเข้าออกงาน รวมถึงเรื่องของผลประโยชน์ของงานที่นายจ้างจะได้รับประโยชน์แล้ว ย่อมทำให้นักกฎหมายโดยเฉพาะนักกฎหมายไทยเปลี่ยนมุมมองความคิดไปจากหลักการและธรรมเนียมปฏิบัติที่เคยยึดถือปฏิบัติมาแต่เดิมอย่างมั่นคงว่าหากลักษณะของงานจ้างมีความเป็นอิสระไม่มีข้อจำกัดเรื่องเวลาเข้าออกงาน รวมถึงเรื่องการถือเอาความสำเร็จของงานนั้นเป็นสำคัญในการได้รับค่าตอบแทนแล้ว ศาลให้ถือว่าการทำงานของไรเดอร์หรือแรงงาน

---

[164] Manuel V. Gomez, ‘Spanish Supreme Court rules food-delivery riders are employees, not self-employed’ <http://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/ spanish supreme court rules food-delivery riders are employees.html> สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2564.

[165] FNV Rider Union, ‘The FNV Rider Union was founded on the initiaitve of the Deliveroo riders’ <http://www.riversunion.nl/en-us/over-de-riders-union> สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2564.

[166] International Transport Worker's Federation, ‘Union win! Historic agreement for food delivery workers’ <http://www.itfglobal.org/en/news/union-win-historic-agreement-food-delivery-workers.> สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2564.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แพลตฟอร์มทุกประเภท แม้จะมีความเป็นอิสระในการทำงานอยู่บ้าง แต่เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของงานในส่วนอื่นๆประกอบกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องอำนาจบังคับบัญชาต่อไรเดอร์ของผู้ให้บริการประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลก็ดี การกำหนดบทลงโทษเมื่อไรเดอร์ฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงานก็ดี การได้รับค่าจ้างทุกครั้งในจำนวนที่เท่ากันเป็นประจำก็ดีเหล่านี้ เป็นต้น ย่อมเป็นแรงผลักดันให้ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มมีฐานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานได้และส่งผลให้ไรเดอร์สามารถเข้าสู่ระบบความคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานได้อย่างถูกต้องเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป

จากสภาพปัญหาทั่วไปและสภาพปัญหาการไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ภาครัฐสามารถเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของแรงงานแพลตฟอร์มได้อย่างน้อย 2 ช่องทาง

ช่องทางแรก คือการแสวงหาสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจนให้กับแรงงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม โดยในปัจจุบันประเทศไทยและอีกหลายประเทศทั่วโลกยังไม่มีกฎหมายแรงงานที่เหมาะสมกับแรงงานที่มีลักษณะการทำงานแบบใหม่นี้ ขณะที่บางประเทศเริ่มมีความพยายามจะให้สถานะทางกฎหมาย รวมถึงกฎหมายในด้านอื่นเพื่อรองรับบ้างแล้ว แต่ยังไม่ได้เห็นความพยายามนี้เกิดขึ้นเท่าไรนักในประเทศไทย

ช่องทางที่สอง คือการสร้างระบบสวัสดิการเพื่อรองรับแรงงานแพลตฟอร์ม แม้ว่าในปัจจุบันปัญหาการขาดหายไปของสวัสดิการที่จะสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตแรงงานจะถูกจัดการเองผ่านการที่แพลตฟอร์มเองเข้ามีบทบาทให้การประกันภัยและสิทธิประโยชน์อื่นกับแรงงานที่ทำงานได้ปริมาณมาก แต่การจัดการเช่นนี้ยังอาจเกิดขึ้นผ่านสมดุลทางอำนาจที่ไม่ทัดเทียมและขาดความยั่งยืน การเข้ามามีบทบาทของภาครัฐเพื่อช่วยแก้ปัญหานี้ผ่านการหาช่องทางให้แรงงานในแพลตฟอร์มได้เข้าถึงระบบสวัสดิการได้จึงยังเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นอย่างไรก็ตาม การจะให้สถานะทางกฎหมายรวมไปถึงการออกแบบนโยบายสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของแพลตฟอร์มได้นั้น จำเป็นต้องเข้าใจถึงสภาพการทำงานของแรงงานในแพลตฟอร์มที่แตกต่างไปจากแรงงานแบบดั้งเดิม เช่น

แรงงานแพลตฟอร์มไม่ได้มีชั่วโมงการทำงานชัดเจน การได้รับผลตอบแทนจึงมักจะวิธีการคิดที่ต่างไปจากแรงงานแบบดั้งเดิม

แรงงานแพลตฟอร์มมีการเคลื่อนย้ายเข้าออกและข้ามแพลตฟอร์มเกิดขึ้นอยู่เสมอ

แรงงานแพลตฟอร์มมักจะมีประเภทที่ทำงานแบบสากล รับการจ้างงานแบบข้ามประเทศ

แรงงานแพลตฟอร์มมักจะไม่ได้มีที่ทำงานเป็นหลักแหล่ง

แรงงานแพลตฟอร์มอาจเจอสภาพปัญหาที่คล้ายกับแรงงานแบบดั้งเดิมอย่างการขาดความมั่นคงและการขาดอำนาจการต่อรอง แต่เมื่อมองลึกลงไปยังรายละเอียดแล้วจะเห็นว่าแรงงานที่ทำงานแพลตฟอร์มต่างกันก็เผชิญสภาพการทำงานและสภาพปัญหาที่แตกต่างกันไปเช่นกัน ส่งผลให้ลักษณะการแก้ปัญหานั้นต้องแตกต่างกันไปด้วย แนวทางการแก้ปัญหาจึงต้องมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรองรับความแตกต่างนี้ ตัวอย่างเช่น แรงงานแพลตฟอร์มการบริการรับส่งอาหารมักจะมีความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุสูง ในขณะที่แพลตฟอร์มในลักษณะการให้บริการแม่บ้านทำความสะอาด อาจประสบปัญหามากกว่าจากการถูกตัดส่วนแบ่งค่าตอบแทน เป็นต้น

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

การสร้างช่องทางให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานระหว่างแพลตฟอร์มกับภาครัฐจะช่วยสร้างความเข้าใจกับสภาพปัญหาต่างๆได้ เช่น ตัวเลขของแรงงานที่เข้าสู่แพลตฟอร์มเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ตัวเลขอุบัติเหตุการมีข้อมูลเหล่านี้มีความจำเป็นแต่ภาครัฐก็ยังเข้าถึงได้ยาก และต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มในการยินยอมเพื่อแชร์ข้อมูล ทั้งนี้ หากภาครัฐปล่อยให้สภาพการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มต้องเผชิญกับสภาพปัญหาทั่วไปและต้องจำยอมรับกับสภาพปัญหาการไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานดังที่กล่าวมาข้างต้นอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน และผลักภาระให้แก่แรงงานในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ก็จะไม่เป็นผลดีกับทั้งผู้ประกอบการแพลตฟอร์มและแรงงานแพลตฟอร์ม เนื่องจากแรงงานแพลตฟอร์มอาจถูกผลักดันให้หาทางแก้ปัญหาด้วยการพยายามหาช่องทางที่ไม่ถูกต้องในการทำงานเกี่ยวกับระบบการควบคุมกำกับการทำงานของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลเสียกับคุณภาพการให้บริการแก่ผู้ที่ใช้บริการแพลตฟอร์มตามที่ควรจะได้รับ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บทที่ 5
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหากฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์มที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ศึกษากรณีผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารในประเทศไทยผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงประวัติความเป็นมา ความหมาย วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและคุ้มครองแรงงาน ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงาน มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศและในประเทศไทย ในกรณีธุรกิจผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ รวมถึงปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อการทำงาน การจ้างงานและแรงงานสัมพันธ์ที่ในปัจจุบันมีการพัฒนาของเทคโนโลยีและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริโภคที่นำไปสู่การใช้บริการออนไลน์เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้การประกอบอาชีพมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ เกิดธุรกิจใหม่ๆ ที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้เกิดเป็นธุรกิจแพลตฟอร์ม ซึ่งในปัจจุบันธุรกิจแพลตฟอร์มเกี่ยวกับผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์กลายเป็นที่นิยมอย่างมากในกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่ เนื่องจากผู้บริโภคต่างได้รับความสะดวกสบายจากการใช้บริการ โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่ไม่นิยมออกไปเลือกหาซื้อสินค้าตามร้านค้าหรือตามห้างสรรพสินค้าชั้นนำทั่วไปด้วยตนเองเหมือนดังเช่นในสมัยก่อนอีกต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากสภาพการณ์จราจรที่ติดขัด ความแออัดของผู้คน และสภาพอากาศที่ไม่บริสุทธิ์เต็มไปด้วยมลพิษทางกาศ ยิ่งช่วงหลังจากมีการระบาดของโรค COVID19ด้วยแล้ว ธุรกิจให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ซึ่งเป็นตัวกลางในการให้บริการขนส่งอาหารยิ่งทวีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้คนในสังคม เพราะเป็นช่วงเวลาที่ผู้คนในทุกภาคส่วนต่างจำเป็นต้องใช้ชีวิตจำกัดอยู่แต่ภายในเคหสถานของตนเองหรือในสถานที่ใดสถานที่หนึ่งเพื่อลดการเดินทางและการรวมกลุ่มของผู้คนในสังคมโดยไม่จำเป็นอันเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาการติดเชื้อของโรคไวรัสดังกล่าวตามนโยบายของภาครัฐในขณะนั้น จากวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้ ทำให้ธุรกิจการใช้บริการผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วโดยมีมูลค่าทางธุรกิจในระดับหลายพันล้านบาท โดยมีแรงงานทั้งจากในระบบและนอกระบบต่างหลั่งไหลเข้าสู่แรงงานแพลตฟอร์มประเภทนี้จำนวนมาก เนื่องจากมีลักษณะการจ้างงานแบบยืดหยุ่น (Flexible) กล่าวคือ ผู้ทำงานสามารถเลือกเวลาที่จะทำงานตามความสะดวกของตนเองได้ อย่างไรก็ดี ระบบเศรษฐกิจแรงงานแพลตฟอร์มก็นำมาซึ่งความเสี่ยงและต้นทุนต่อคนกลุ่มต่างๆ เช่น ปฏิสัมพันธ์ใหม่ที่ถูกสร้างขึ้นด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ยังขาดความชัดเจน การซื้อขายหรือจ้างงานผ่านระบบแพลตฟอร์มมิได้มีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ทำให้แรงงานในธุรกิจนี้ต้องเผชิญหน้ากับปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการในหลายส่วน ทั้งปัญหาทั่วไปที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ได้แก่ ความไม่มั่นคงจากรายได้ที่

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ไม่แน่นอน การไม่ได้รับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน การไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน การไม่ได้รับความคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การไม่ได้รับสวัสดิการในการทำงาน โดยผู้ทำงานแรงงานแพลตฟอร์มต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายจากการทำงานเอง รวมถึงต้องประสบปัญหาจากอุบัติเหตุจากการทำงาน และปัญหาของการไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ ส่งผลให้ผู้ทำงานจำนวนมากที่ได้รับความเดือดร้อนได้รวมกลุ่มกันเพื่อเรียกร้องต่อผู้ประกอบการแพลตฟอร์มและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ผู้ทำงานได้รับสิทธิและความคุ้มครองตามกฎหมายที่เหมาะสมและควรจะเป็น เช่น กรณีเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2564 กลุ่มไรเดอร์บริษัท LINE MAN ได้รวมตัวกันเรียกร้องให้บริษัทมีการกำหนดมาตรการในเรื่องค่าจ้างที่เหมาะสมกับการทำงาน โดยบริษัทต้องปรับอัตราค่าตอบแทนของผู้ทำงานในต่างจังหวัดให้ไม่ต่ำกว่า 40 บาทต่อรอบ[167] หรือกรณีเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2564 ผู้แทนกลุ่มไลน์เดอร์ได้มีการยื่นหนังสือถึงกรรมาธิการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ให้ภาครัฐดำเนินการจัดให้มีมาตรการในการคุ้มครองผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ในเรื่องสิทธิต่างๆที่ควรได้รับให้มีความเหมาะสมขึ้นกว่าที่เป็นอยู่[168] ซึ่งปัญหาทั้งหมดนี้ล้วนสืบเนื่องมาจากการที่ภาครัฐยังไม่มีการกำหนดมาตรการในการควบคุมดูแลแรงงานแพลตฟอร์มที่ถูกต้องและเหมาะสมซึ่งเป็นกลไกทางกฎหมายสำคัญที่ช่วยปกป้องและคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมเช่นเดียวกับแรงปกติโดยทั่วไป

จากการศึกษาค้นคว้าปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ศึกษากรณีธุรกิจผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ ผู้ศึกษาพบว่ากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานยังมีความไม่ครอบคลุมด้วยกันหลายประการ

ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ประเด็นปัญหาแรก ซึ่งถือเป็นประเด็นปัญหาหลักของแรงงานหลุ่มนี้ คือ เรื่องสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์มของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ พบว่าในปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปเท่านั้น แต่กฎหมายดังกล่าวมิได้ให้ความคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มแต่อย่างใด โดยปัจจุบันผู้ทำงานยังไม่สามารถระบุถึงสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจนได้ เป็นเหตุให้แรงงานกลุ่มนี้ต่างถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มที่เรียกว่าแอปพลิเคชันซึ่งบริษัทมักอ้างว่าตนเองทำหน้าที่เป็นเพียงสื่อกลางในการให้บริการขนส่งอาหารระหว่างลูกค้ากับแรงงานแพลตฟอร์มเท่านั้น จึงทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ว่ามีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานหรือไม่หรือเป็นเพียงผู้รับจ้างทำของในสัญญาจ้างทำของเท่านั้น เพราะนิติสัมพันธ์และลักษณะการ

---

[167] ‘ไลน์แมน สรุปข้อเรียกร้อง เตรียมปรับค่ารอบใหม่ ภายในเที่ยงคืนนี้’ ประชาชาติธุรกิจออนไลน์ (Online, 4 June 2021) <https://www.prachachat.net/news-684267>

[168] ‘สหภาพไรเดอร์’ ร้อง กมธ.แรงงาน-พาณิชย์ หลังถูกลดค่าจีพี’, มติชนออนไลน์ (Online, 10 June 2021) <https://www.matichon.co.th/economy/news_2768711>

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ทำงานของผู้ทำงานนี้เป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ที่มิใช่นิติสัมพันธ์แบบจ้างแรงงานอย่างที่ในอดีตที่ผ่านมา จึงไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างและไม่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ทั้งๆที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มในฐานะผู้ประกอบการยังสามารถที่จะกำหนดเงื่อนไขการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มได้อันถือเป็นหัวใจและองค์ประกอบสำคัญของการจ้างแรงงาน จึงควรต้องพิจารณาถึงนิติสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มกับผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ว่าเป็นนิติสัมพันธ์ในลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 หรือไม่ กล่าวคือ

1. นายจ้างว่าจ้างอีกฝ่ายหนึ่งเป็นลูกจ้างเพื่อทำการงานให้

2. นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

มิใช่เพียงพิจารณาจากข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอ้างหรือพิจารณาจากข้อความที่ระบุในเอกสารเท่านั้น และถึงแม้ลักษณะการทำงานของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ ไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาการทำงาน ไม่มีการกำหนดชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ไม่ได้กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวัน ผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์มีอิสระที่จะทำงาน และสามารถเลือกเวลาทำงานของตนเองได้ตามเวลาที่สะดวก ลักษณะการทำงานดังกล่าวจึงคล้ายคลึงกับลักษณะของสัญญาจ้างทำของมากกว่าที่จะเป็นสัญญาจ้างแรงงานก็ตาม อย่างไรก็ดี การที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มยังมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ผ่านทางแพลตฟอร์มด้วยกฎระเบียบต่างๆไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการแต่งกาย ข้อบังคับในการทำงาน มีการประเมินคะแนนให้แก่ผู้ทำงานแต่ละคนที่แตกต่างกัน อันเป็นคุณลักษณะสำคัญหนึ่งที่นายจ้างมักปฏิบัติต่อลูกจ้างในการพิจารณาถึงผลการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป ซึ่งมีผลต่อการปรับเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรและรายได้ของลูกจ้างรายนั้นๆและหากลูกจ้างรายใดปฏิบัติงานบกพร่องหรือผิดพลาด นายจ้างก็จะไม่พิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งรวมถึงรายได้ให้แก่ลูกจ้างรายนั้นเช่นกัน ดังนั้น การประเมินคะแนนการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มก็เช่นเดียวกัน ย่อมส่งผลถึงความสามารถในการรับงานครั้งต่อไปหรืองานที่มีมูลค่าสูงขึ้น หากผู้ทำงานทำหน้าที่บริการไม่ดีหรือไม่ถูกต้องตามข้อบังคับการทำงานหรือกฎระเบียบของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม บริษัทก็มีอำนาจในการลงโทษผู้ทำงานรายนั้นได้ทันที ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะของอำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาทางตรงของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มที่มีต่อผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ ที่เห็นได้อย่างชัดเจนถึงสภาพการจ้างหากเปรียบเทียบกับการจ้างแรงงานทั่วไป คือ การที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีอำนาจเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการทำงานได้ตลอดเวลา โดยผู้ทำงานนั้น ไม่มีสิทธิในการทัดทานหรือต่อรองแต่ประการใดทั้งสิ้น โดยผู้ทำงานจำเป็นต้องก้มหน้ายอมรับการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงานเหล่านั้นตลอดมาเพราะด้วยอำนาจต่อรองที่ไม่เท่าเทียมและสภาวะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า ผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์จำเป็นต้องพึ่งพิงผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดังกล่าวเพื่อเป็น

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แหล่งที่มาของรายได้ในการดำรงชีพ หากไม่ยอมรับเงื่อนไขก็จะไม่สามารถรับงานต่อได้และไม่มีรายได้รวมถึงการที่ผู้ทำงานได้ลงทุนไปกับอุปกรณ์หรือใช้สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเสนอให้ซึ่งเสมือนหนึ่งเป็นการผูกมัดผู้ทำงานไปในตัว ดังนั้นผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ จึงตกอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาด้วยการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจจากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นการควบคุมบังคับบัญชาทางอ้อมหรือโดยปริยายอีกทางหนึ่งของบริษัทนั่นเอง ปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงบางส่วนที่ผู้ศึกษาได้หยิบยกขึ้นมาเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบให้เห็นถึงลักษณะของการหลบเลี่ยงกฎหมายแรงงาน ซึ่งหมายถึงการที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มได้ปฏิบัติต่อผู้ทำงานโดยจัดให้แรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นผู้รับจ้างแทนที่จะมีสถานะเป็นลูกจ้าง ทำให้บริษัทสามารถหลีกเลี่ยงการจ่ายภาษีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน รวมถึงการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายสำคัญๆที่ผู้ทำงานควรมีสิทธิได้รับหากมีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานโดยอาศัยความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความสะดวกสบายของผู้ใช้บริการหรือลูกค้าเป็นตัวตั้งเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เมื่อพิจารณาถึงคุณลักษณะและองค์ประกอบสำคัญที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มปฏิบัติต่อผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ข้างต้นแล้ว ย่อมชี้ชัดว่าในการทำงานของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์นั้นต่างตกอยู่ภายใต้ข้อบังคับและกฎระเบียบของบริษัทอย่างชัดเจน และส่งผลถึงมาตรฐานการทำงานที่ดีของผู้ทำงานคือการให้บริการในนามของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม หากผู้ทำงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาพลักษณ์และความประทับใจย่อมเกิดแก่ลูกค้า ทำให้มีลูกค้าสมัครเข้ามาใช้บริการแพลตฟอร์มของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดักล่าวเป็นจำนวนมากยิ่งขึ้นในการใช้บริการแพลตฟอร์มนั้นๆในระยะยาวต่อไป

จึงสรุปได้ว่า ผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ควรมีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน โดยผู้ประกอบการแพลตฟอร์มซึ่งต่างเป็นผู้คัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของการเข้ามาเป็นผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ รวมทั้งกำหนดข้อบังคับและกฎระเบียบในการทำงาน เช่น กำหนดให้ผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ใส่เครื่องแบบของแพลตฟอร์ม การประเมินผลการทำงาน และมีบทลงโทษสำหรับกรณีปฏิบัติงานฝ่าฝืนข้อบังคับและกฎระเบียบของบริษัท ลักษณะดังกล่าวจึงเป็นการควบคุมบังคับบัญชาของบริษัทที่มีต่อลูกจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยการจ้างแรงงานอย่างชัดเจน

ประเด็นปัญหาที่สอง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เนื่องจากลักษณะการทำงานระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มและผู้ทำงานแพลตฟอร์มไม่มีข้อกำหนดให้ต้องทำงานไปตลอดสัญญาแต่จะทำงานเมื่อผู้ทำงานประสงค์จะรับงาน โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนกันรายวัน หรือรายชิ้นงาน รวมไปถึงการที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มด้วยกฎระเบียบและข้อบังคับในการให้บริการต่างๆย่อมแสดงให้เห็นถึงลักษณะของอำนาจควบคุมบังคับบัญชาทางตรง แต่มุมมองสังคมและทางกฎหมายกลับไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานทำให้ผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์มไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งปัจจุบัน ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดที่ให้ความคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม เนื่องจากตาม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 ได้ให้คำนิยามของคำว่าลูกจ้าง หมายความว่าผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร และยังให้คำนิยามของคำว่าผู้ว่าจ้าง หมายความว่าผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น เป็นเหตุให้เกิดปัญหาในเรื่องของการคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ในธุรกิจแรงงานแพลตฟอร์มว่า หากผู้ทำงานมิได้มีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างตามนิยามความหมายของสัญญาจ้างแรงงานแล้วนั้น ผู้ทำงานก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่กลับถูกมองว่าเป็นแรงงานนอกระบบหรือแรงงานอิสระแทนซึ่งตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) หมายถึง แรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (informal sector) ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็กตั้งขึ้นได้ง่าย มีลักษณะเป็นธุรกิจในครัวเรือน มักใช้วัตถุดิบในประเทศมีการใช้แรงงานเป็นหลัก และมีการดัดแปลงเทคโนโลยีง่ายๆ มาใช้เป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เช่น หาบเร่ริมถนน คนขัดรองเท้าคนเก็บขยะคนเก็บเศษกระดาษและโลหะ แรงงานรับใช้ในบ้านที่รับค่าจ้างจากครัวเรือนผู้รับงานไปทำที่บ้าน และคนงานในโรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็นลูกจ้างแอบแฝง (disguised wage workers) ในเครือข่ายการผลิตและเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระในสถานประกอบการขนาดเล็กมากซึ่งทำงานด้วยตนเอง หรือมีสมาชิกในครอบครัว หรือมีผู้ฝึกงานหรือมีลูกจ้างช่วย อีกทั้งแรงงานนอกระบบยังหมายถึงผู้ใช้แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาการจ้างงานอย่างเป็นทางการหรือเป็นลายลักษณ์อักษรตามกฎหมาย ส่วนใหญ่เป็นการจ้างแบบปากเปล่า รวมทั้งอาจไม่มีนายจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานด้วย นอกจากนี้ ยังเป็นกลุ่มคนที่ไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ไม่มีการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนที่แน่นอน รวมทั้งยังหมายรวมถึงกลุ่มคนผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือผู้ที่ทำงานชั่วคราวและที่สำคัญแรงงานกลุ่มนี้ไม่ยังไม่รับความคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคมจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่น ทั้งยังไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประกันสังคม ทำให้ไม่มีหลักประกันด้านความมั่นคงและการชดเชยต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่แน่นอน ไม่ตรงเวลา ไม่มีประกันความปลอดภัยในการทำงานใดๆไม่มีเงินออมยามเกษียณ และไม่มีเงินชดเชยหลังเลิกจ้าง เมื่อปัจจุบันกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังไม่ครอบคลุมไปถึงแรงงานแพลตฟอร์มซึ่งถูกมองว่าอยู่ในกลุ่มของแรงงานนอกระบบ หรือแรงงานอิสระ จึงทำให้ผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ประเด็นปัญหาประการสุดท้าย เป็นปัญหากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสวัสดิการด้านแรงงานแพลตฟอร์ม ดังที่ผู้ศึกษาได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าตราบใดที่ผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ ยังไม่มีสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจนว่าเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย ผู้ทำงานภายใต้ธุรกิจแรงงานแพลตฟอร์ม จึงย่อมไม่มีทางได้รับการคุ้มครองด้านสวัสดิการแรงงานต่างๆตามกฎหมายที่เกี่ยวของได้แก่ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 33 เป็นต้น กล่าวคือ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มีขึ้นเพื่อกำหนด

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

หน้าที่ของนายจ้างที่ต้องรับผิดชอบต่อสุขภาพของลูกจ้างจากแนวคิดของ Duty of Care ในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ ซึ่งกำหนดเป็นหน้าที่โดยปริยายที่นายจ้างต้องดำเนินการให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งป้องกันไม่ให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายรวมทั้งหยุดยั้งการล่วงเกิน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพแก่ลูกจ้าง ซึ่งในส่วนของกฎหมายเงินทดแทนได้กำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างโดยตรงโดยไม่ต้องพิสูจน์ความผิดของนายจ้าง โดยกฎหมายเงินทดแทนนี้มีขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตาย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างผู้ได้รับประโยชน์จากลูกจ้างโดยตรง ซึ่งกำหนดให้จัดตั้งเป็นกองทุนเงินทดแทนขึ้นในสำนักประกันสังคมและให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนแล้วให้กองทุนเงินทดแทนจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้างแทนนายจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือตายหรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ซึ่งผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ภายใต้ธุรกิจแรงงานแพลตฟอร์ม จึงสมควรที่จะได้รับการคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวเช่นเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างงานทั่วไปเช่นเดียวกัน

ในส่วนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีขึ้นเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดจ้างองค์กรของตนเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย อีกทั้งให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้นายจ้างได้หารือในกิจการต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน ซึ่งมีการตกลงในเรื่องสภาพการจ้าง หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือ การทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการการเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือทำงาน ซึ่งในส่วนของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ภายใต้ธุรกิจแรงงานแพลตฟอร์มนั้น ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผู้ทำงานแพลตฟอร์มผ่านทางแพลตฟอร์มด้วยกฎระเบียบและข้อบังคับในการให้บริการ มีการประเมินคะแนนซึ่งส่งผลถึงความสามารถในการรับงานครั้งต่อไปหรืองานที่มีมูลค่าสูงขึ้นและมีการลงโทษเมื่อทำผิดกฎระเบียบ จึงสมควรที่จะได้รับความคุ้มครองในด้านสวัสดิการแรงงานต่างๆตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เช่นเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างงานทั่วไปเช่นกัน

ในส่วนของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มีขึ้นเพื่อสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นโดยจัดตั้งเป็นกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ อีกทั้งในมาตรา 33 ยังได้บัญญัติให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ มีคุณสมบัติเป็นผู้ประกันตนได้ สำหรับในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วและเมื่อมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นยังเป็นผู้ประกันตนต่อไป ซึ่งในส่วนของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ภายใต้ธุรกิจแรงงานแพลตฟอร์มนั้น เมื่อต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต ก็ไม่มีบทบัญญัติกฎหมายในเรื่องดังกล่าวที่ให้ความคุ้มครองหรือช่วยเหลือแต่อย่างใด ดังนั้นแรงงานแพลตฟอร์มประเภทผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์นี้ เมื่อ

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ยังมีสถานะที่คลุมเครืออยู่ในทางกฎหมาย ผลพวงอันไม่ควรเกิดขึ้นนั้นก็คือการที่ผู้ทำงานต้องถูกผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเอารัดเอาเปรียบจากความสัมพันธ์ที่เหลื่อมล้ำกันในทางสังคมเศรษฐกิจ สัญญาที่ไม่เป็นธรรม และการผลักภาระเกือบทั้งหมดให้แก่แรงงานแพลตฟอร์มต้องแบกรับไว้เพียงฝ่ายเดียว เช่น เรื่องความเสี่ยงในด้านสุขภาพ อาการเจ็บป่วย และการเข้าไม่ถึงหลักประกันสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน

ซึ่งหากนำบทบัญญัติของกฎหมาย California Assembly Bill 5 (AB5) หรือ กฎหมาย California Proposition 22 ของรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา มาพิจารณาแล้วจะพบว่าผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์นั้น เป็นการจัดกลุ่มแรงงานที่ผิดประเภทมาโดยตลอด เนื่องจากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มนั้นมีความต้องการที่จะลดต้นทุนด้านแรงงานของตนเอง (Labour Cost) อันเป็นส่วนสำคัญในการประกอบธุรกิจที่ส่งผลถึงความสามารถในการแข่งขัน ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มบางรายจึงพยายามหาวิธีการที่จะหลบเลี่ยงกฎหมายแรงงานเพื่อลดต้นทุนในการประกอบธุรกิจให้ได้ ทั้งๆที่ลักษณะการทำงานที่แท้จริงระหว่างบริษัทกับผู้ทำงานเป็นนิติสัมพันธ์แบบจ้างแรงงาน เป็นเหตุให้ผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ไม่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงาน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ทำงานแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งควรมีฐานะเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มผู้เป็นนายจ้าง โดยผู้ประกอบการแพลตฟอร์มย่อมจะได้รับประโยชน์จากการหลีกเลี่ยงการจ่ายภาษี หลีกเลี่ยงการจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคมให้แก่ผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ ทำให้ผู้ทำงานถูกเอารัดเอาเปรียบเพราะแทนที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของบริษัท และมีสิทธิขั้นพื้นฐานและการคุ้มครองแรงงานตามที่ควรได้รับภายใต้กฎหมายแรงงาน ซึ่งรวมถึงค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าชดเชย การประกันการว่างงาน การลาป่วยที่ได้รับค่าจ้าง และวันลากิจเพื่อครอบครัวโดยได้รับค่าจ้างเช่นกัน โดยหากนำมาตรา 2750.3 (a)(1) มาใช้พิจารณาประกอบเพื่อเป็นการประกันว่าผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์นั้น ได้ทำงานอย่างอิสระจากการควบคุมของบริษัทในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งภายใต้ข้อสัญญาและการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง หรือทำงานนอกเหนือจากธุรกิจหลักของบริษัทหรือได้จัดทำการค้า อาชีพ หรือธุรกิจในลักษณะเดียวกับงานที่บริษัทให้ทำ โดยมีความเป็นอิสระและมีลักษณะเฉพาะเจาะจงอยู่ก่อนแล้ว โดยหากพิสูจน์ไม่ได้ต้องถือว่าแรงงานดังกล่าวเป็น “ลูกจ้าง” ที่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

หรือการนำบทบัญญัติของกฎหมาย Royal Decree Law 9/2021 หรืออาจเรียกได้ว่า กฎหมายไรเดอร์ (Rider’s Law) ของราชอาณาจักสเปน มาพิจารณาแล้ว จะพบว่าผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์นั้น กฎหมายนี้ให้สันนิษฐานสถานะความเป็นลูกจ้างของแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจขนส่ง (ไม่จำกัดแต่เฉพาะธุรกิจรับส่งอาหาร) ว่ามีสถานะเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม อันทำให้ไรเดอร์มีสิทธิต่างๆตามกฎหมายแรงงานทุกประการเหมือนแรงงานในระบบทั่วไปและยังรวมถึงกฎหมายในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตาม Law No.31/1995 ด้วย

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าปัญหากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย ผู้ศึกษาพบว่าประเด็นสถานะของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากสถานะทางกฎหมายย่อมนำมาซึ่งการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่ถูกต้องและเหมาะสมแต่ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายเฉพาะในเรื่องนี้ออกมาเพื่อให้การรับรองคุ้มครองและให้หลักประกันในการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบทั่วไป โดยเบื้องต้นผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ยังคงสามารถใช้สิทธิเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายได้ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

มาตรา 40 กำหนดว่า

“บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศการแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็นหรือเป็นประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา”

มาตรา 42 กำหนดว่า

“บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

อันเป็นการกำหนดแนวนโยบายแห่งรัฐ เพื่อเป็นแนวทางให้รัฐดำเนินการตรากฎหมายและกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน อันเป็นการให้ความคุ้มครอง ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนและพัฒนาประเทศในทุกสาขาอาชีพเป็นการทั่วไป

สำหรับในส่วนของมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม เป็นการเฉพาะนั้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.2.1 ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 5 เกี่ยวกับบทนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” โดยบัญญัติบทกฎหมายให้ขยายความคุ้มครองโดยให้หมายความรวมถึงบุคคลผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์รวมถึงแรงงานแพลตฟอร์มประเภทอื่นๆด้วย ให้มีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้าง และให้บทนิยามของคำว่า “นายจ้าง” โดยบัญญัติบทกฎหมายให้ขยายความให้หมายความรวมถึงผู้ประกอบการแพลตฟอร์มทุกประเภท ให้มีสถานะทางกฎหมายเป็นนายจ้างเช่นเดียวกับนายจ้างของแรงงานในระบบ หรือควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายในนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” โดยให้

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สันนิษฐานไว้ก่อนว่าแรงงานแพลตฟอร์มผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์มีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้าง และให้เป็นหน้าที่ของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีภาระในการพิสูจน์ความสัมพันธ์ดังกล่าว

5.2.2 ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาตรา 40 ให้ขยายความคุ้มครองให้กับบุคคลที่ไม่ใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 ว่ามีสิทธิสมัครเป็นผู้ประกันตนเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายได้

จากการศึกษาพบว่ามีอยู่ 4 แนวทางที่จะช่วยปรับให้ระบบประกันสังคมรองรับแรงงานแพลตฟอร์มได้ ดังนี้

(1) แนวทางลดเกณฑ์ขั้นต่ำ

เนื่องจากการทำงานเป็นแรงงานแพลตฟอร์มส่งผลให้ลักษณะงานมีความผันผวน ไม่มีความแน่นอนในกรอบระยะเวลา ในขณะที่ระบบประกันความคุ้มครองทางสังคมถูกออกแบบมาให้สอดรับกับลักษณะของงานประจำ ส่งผลให้เกณฑ์ที่สำคัญบางประการในการเข้าสู่ระบบประกันความคุ้มครองทางสังคมบางประการเป็นตัวกีดขวางการเข้าได้รับประโยชน์จากระบบของแรงงานแพลตฟอร์ม การแก้ไขเกณฑ์ชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำ การสร้างความยืดหยุ่นช่วงเวลานำส่งเงินสมทบ จะส่งผลให้ระบบประกันความคุ้มครองทางสังคมลดการตกหล่นของกลุ่มแรงงานที่ทำงานยืดหยุ่นได้

(2) แนวทางการปรับแก้รูปแบบในประกันสังคมเพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มแรงงานจ้างตัวเอง (self-employment) รูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้นในระบบแรงงานแพลตฟอร์มมักจะถูกนิยามว่าเป็น กลุ่มแรงงานจ้างตัวเองซึ่งมักไม่อยู่ในความคุ้มครองของระบบประกันสังคม รูปแบบหนึ่งในการสร้างระบบประกันสังคมเพื่อรองรับกลุ่มแรงงานจ้างตัวเองนี้ สามารถทำได้โดยการขยับฐานของการเก็บเงินสมทบจากเดิมที่เก็บบนฐานค่าจ้างในความสัมพันธ์การจ้างงานประจำไปสู่การเก็บจากรายได้ของบริษัทที่มีการจ้างแรงงานจ้างตัวเองอีกทีหนึ่งโดยตรง ทั้งนี้การปรับรูปแบบให้ระบบประกันความคุ้มครองทางสังคม นอกจากจะต้องครอบคลุมแรงงานไม่สังกัดผู้ว่าจ้างเพื่อให้ครอบคลุมแรงงานแพลตฟอร์มแล้ว จะต้องทำให้สิทธิประกันของแรงงาน แพลตฟอร์มติดตัวไปด้วยเมื่อแรงงานแพลตฟอร์มนั้นมีการโยกย้ายข้ามแพลตฟอร์มหรือย้ายข้ามสายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับแรงงานแพลตฟอร์มด้วย เพื่อไม่ให้แรงงานสูญเสียสิทธิประโยชน์ที่สะสมไว้เมื่อมีการเปลี่ยนย้ายข้ามสายงานหรือเมื่อกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานแพลตฟอร์มในอนาคต

(3) แนวทางการสร้างสถาบันระบบประกันสังคมเฉพาะกลุ่ม

เนื่องจากการที่ธุรกิจมีแนวโน้มพึงพอใจต่อรูปแบบของการจ้างงานแบบ แรงงานจ้างตัวเองในด้านหนึ่งเป็นผลมาจากความพยายามในการลดต้นทุนในการสมทบประกันสังคม ในการแก้ปัญหานี้ภาครัฐจำเป็นต้องทำให้แรงงานจ้างตัวเองได้รับสิทธิเทียบเคียงกับลูกจ้างประจำ โดยการสร้างเกณฑ์ที่เปิดกว้างในการให้กลุ่มแรงงานจ้างตัวเองสามารถเข้าถึงประกันสังคมได้ หรือในอีกทางหนึ่งก็สามารถสร้างกองทุนประกันสังคมแยกออกมาเพื่อรองรับรูปแบบลักษณะงานเช่นนี้โดยเฉพาะ ข้อเสนอในการสร้าง Digital Social Security Fund (DSS) เป็นการสร้างระบบกองทุนประกันสังคมเพื่อรองรับกับแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะ โดยกองทุน DSS เป็นองค์กรระหว่างประเทศที่ทำหน้าที่เก็บเงินสมทบเป็นอัตราส่วนร้อยละจากรายได้ของทุก

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แพลตฟอร์มที่แรงงานได้รับค่าตอบแทน และจัดสรรประโยชน์จากกองทุน DSS เหล่านั้นเข้ากับสถาบันกองทุนประกันสังคมในประเทศสังกัดของแรงงานแพลตฟอร์ม โดยสามารถปรับรูปแบบการจัดสรรเงินสมทบเพื่อสิทธิประโยชน์ตามความเหมาะสม เช่น หากในประเทศ A รัฐบาลมีนโยบายจัดทำประกันสุขภาพให้กับทุกคน กองทุน DSS จะจัดสรรเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการเกษียณ และกองทุนเพื่อการว่างงานแทน

(4) แนวทางการใช้ประกันสังคมที่เป็น tax-financed เข้าส่งเสริมถึงแม้จะมีความพยายามปรับกฎเกณฑ์ประกันสังคมให้ยืดหยุ่นเพียงพอที่จะครอบคลุมแรงงานแพลตฟอร์มจำนวนมากแล้ว ก็อาจจะยังมีแรงงานบางกลุ่มที่ตกหล่นไม่อยู่ในข่ายความครอบคลุมของระบบประกันสังคมที่ปรับปรุงแล้วอยู่ดี ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวเพื่อทำให้แรงงานทุกคนอยู่ในระบบประกันสังคมขั้นต่ำตามเกณฑ์ Social Protection Floors Recommendation, 2012 ของ ILO แต่ละประเทศสามารถผลักดันกองทุนประกันสังคมที่ภาครัฐเป็นผู้แบกรับค่าใช้จ่ายเพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มแรงงานที่ไม่สามารถสมทบเข้ากองทุนได้ โดยในประเทศออสเตรเลียและแอฟริกาใต้ ภาครัฐจะเป็นผู้จัดสรรสิทธิกองทุนเพื่อการเกษียณอายุให้กับกลุ่มแรงงานที่มีรายได้ไม่ถึงขั้นต่ำของเกณฑ์ในการได้รับสิทธิจากกองทุนประกันสังคมตามระบบ การผลักดันให้มีระบบสวัสดิการของรัฐเพื่อลดความเสี่ยงให้กับแรงงานแพลตฟอร์มเป็นแนวทางที่ดีกว่าการปล่อยให้ภาระการดูแลความเสี่ยงเป็นหน้าที่ของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเอง เนื่องจากรัฐสามารถดึงความเสี่ยงของแรงงานมารวมกันวางเป้าหมายเป็นการลดความเสี่ยงเช่นความเสี่ยงด้านสุขภาพให้กับแรงงานในวงกว้าง รวมไปถึงให้สวัสดิการในมิติอื่นๆ เช่น สวัสดิการการเลี้ยงดูบุตร การลาคลอดบุตร เป็นต้น ถ้าหากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเป็นผู้จัดการประกันความเสี่ยงด้วยตนเอง เป้าหมายของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มก็อาจแคบกว่า เช่น ชดเชยต้นทุนให้แก่เฉพาะแรงงานที่ประสบปัญหาจากการทำงานเท่านั้น อย่างไรก็ตาม การจัดระบบสวัสดิการให้กับแรงงานแพลตฟอร์มก็ไม่ควรเป็นหน้าที่เฉพาะของรัฐเพียงฝ่ายเดียวแต่รัฐจำเป็นจะต้องดึงผู้ประกอบการแพลตฟอร์มให้เข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยสนับสนุนระบบสวัสดิการสำหรับแรงงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองโดยตรงด้วย นอกจากนี้ ในระยะยาวยังควรพิจารณาแนวทางการให้ระบบสวัสดิการที่เป็นสิทธิพื้นฐานและไม่จำเป็นต้องโยงกับการจ้างงาน ตัวอย่างเช่น การการันตีรายได้ขั้นต่ำ หรือนโยบายในทิศทางของรายได้ขั้นต่ำถ้วนหน้า

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณานุกรม

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณานุกรม

กมล สนธิเกษตริน, *ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยแรงงาน จ้างทำของ และรับขน* (พิมพ์ครั้งที่ 4 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2521).

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 20 สำนักพิมพ์วิญญูชน 2556).

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *สัญญาจ้างแรงงาน* (สำนักพิมพ์นิติบรรณการ 2533).

เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, 'เครือข่ายคืออำนาจเข้าใจอิทธิพลของแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างรอบด้าน' <https://citly.me/rgOB8> สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2566.

เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และ วรดุล ตุลารักษ์, *รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม*, (สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม 2563).

จินดา บุณยอาคม, *คำบรรยายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ* (โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2512).

จำปี โสตถิพันธ์, *คำอธิบายหลักกฎหมายนิติกรรมสัญญา* (พิมพ์ครั้งที่ 5 สำนักพิมพ์วิญญูชน 2543).

ชฤทธิ์ มีสิทธิ์, 'คลินิกกฎหมายด้านแรงงาน (22) คนทำงานขับรถส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์ม' <https://citly.me/2pHWk> สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2565.

ตะวัน วรรณรัตน์, *การศึกษาแรงงานนอกระบบในประเทศไทย* (คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2558).

ตะวัน วรรณรัตน์, 'ระบบคุ้มครองแรงงานนอกระบบ' CU Journal of Social Research Institute Vol.31, No.1-2 (2551).

ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, เอกสารคำสอนวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labor Economic) (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2558).

นันทพล พุทธพงษ์, 'มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย' วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 1.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 'แรงงานแพลตฟอร์มในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล' 1ควารสารวิชาการแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 1 (มกราคม - มิถุนายน 2564).

บัญชา ชุมชัยเวทย์, 'แกร็บพัทยากว่า 100 คน ประท้วงหยุดงาน ร้องค่าตอบแทนไม่เหมาะสม มิสเตอร์บัน' <https://misterban.com/whatsup/แกร็บพัทยากว่า-100-คนประท้วง/> สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2564.

ประชาไท, บริษัทไลน์แมนฯ รับจะนำข้อเรียกร้อง 5 ข้อ ของไรเดอร์แอปพลิเคชัน(ไลน์แมน) ไปพิจารณาและจะให้คำตอบภายใน 5 วัน <http://prachatai.com/journal/2021/03/92285> สืบค้นเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2565.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณานุกรม (ต่อ)

ประพันธ์ ทรัพย์แสง และสุวรรณา ชมเชย, *คู่มือกฎหมายว่าด้วยจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน กู้ยืม ฝากทรัพย์ ตัวแทนและนายหน้า* (สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ 2516).

ปิยวรรณ ปนิทานเต, 'มาช่วยกันขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลกันเถอะ' วารสารเทคโนโลยีวัสดุ (MTEC), 81 (เมษายน – มิถุนายน 2559).

ไผทชิต เอกจริยกร, *คำอธิบายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน* (พิมพ์ครั้งที่ 16 สำนักพิมพ์วิญญูชน 2564).

ไพจิตร ปุญญพันธ์, *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยความรับผิดแห่งการละเมิดของลูกจ้าง* (โรงพิมพ์อิสาณการพิมพ์ 2507).

ภาสกร ญี่นาง, 'วิกฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล: ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง "ไรเดอร์" กับแพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย' 1 CMU Journal of Law and Social Sciences 14 (กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2564)

มนูภาณวิมลศาสตร์, พระ, *กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยเช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน* (โรงพิมพ์อักษรนิติ 2477).

มานะ พิทยาภรณ์, *คำบรรยายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะเช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของและรับขน* (พิมพ์ครั้งที่ 13 สำนักพิมพ์ บริษัท พับลิคบิสเนสพริ้นท์ จำกัด 2531).

รังสรรค์ แสงสุข, *คู่มือละเมิด จัดการงานนอกสั่ง ลาภมิควรได้* (หน่วยพิมพ์และจำหน่ายศาสนภัณฑ์โรงพิมพ์การศาสนา, 2518).

'ไลน์แมน สรุปข้อเรียกร้อง เตรียมปรับค่ารอบใหม่ ภายในเที่ยงคืนนี้' ประชาชาติธุรกิจออนไลน์ (Online, 4 June 2021) <https://www.prachachat.net/news-684267>

วงษ์ วีระพงศ์, *คำอธิบายลักษณะละเมิด* (พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์อักษรการพิมพ์ 2514).

วรภักดิพิบูลย์, พระ, *คำอธิบายกฎหมายลักษณะละเมิด (ชุดเรียนง่าย)* (โรงพิมพ์รุ่งเรืองรัตน์ 2513).

วารี นาสกุล, *คำบรรยายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยละเมิด จัดการงานนอกสั่ง ลาภมิควรได้* (พิมพ์ครั้งที่ 5 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522).

วิชา มหาคุณ, *หลักกฎหมายละเมิด ศึกษาจากคำพิพากษาฎีกา* (โรงพิมพ์แสวงสุทธิการพิมพ์ 2523).

วินัย ลู่วิโรจน์, *หลักวินิจฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน* (สำนักพิมพ์ครีเอทีฟ คอร์เนอร์ 2546)

เว็บไซต์ทางการของแกร็บ, 'รายได้จากงาน GrabFood แกร็บ' <https://help.grab.com/driver/th-th/115014804427-รายได้จากงาน- GrabFood> สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2564.

ศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางถนน <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZjBiZDQ3MGItYmJlMC00MWQ3LWE1ODctN2U0NDY3MDI0ZDAyIiwidCI6IjBiNTRkMTRlLTMyYTktNGEyMC1iOTVhLTgzMWQ0ZTQ5MmE5NyIsImMiOjEwfQ%3D%> สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2566.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณานุกรม (ต่อ)

สปัน พูลพัฒน์, *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน* (สำนักพิมพ์ศูนย์การพิมพ์ 2516).

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 'เศรษฐกิจแพลตฟอร์มกับมาตรฐานแรงงาน' <https://tdri.or.th/2020/09/socialsecurity-for-digital-platform-workers/> สืบค้นเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2565).

'สหภาพไรเดอร์' ร้อง กมธ.แรงงาน-พาณิชย์ หลังถูกลดค่าจีพี', มติชนออนไลน์ (10 June 2021) <https://www.matichon.co.th/economy/news_2768711>

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา, *กฎหมายเรงงาน ถามจริง-ตอบตรง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา* (ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์ 2553).

สำนวนไทย,"กลืนไม่เข้าคายไม่ออก" หมายถึง รู้สึกกระอักกระอ่วนใจเพราะเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้จริงๆ ไม่รู้จะทำอย่างไรดี, <http//www.สำนวนไทย.com>.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 'สร้างขับขี่ที่ปลอดภัย หลังพบอุบัติเหตุเพิ่มขึ้นจากธุรกิจส่งอาหาร ยกระดับการทำงาน เพิ่มทักษะการขับขี่' <https://www.thaihealth.or.th/สร้างขับขี่ที่ปลอดภัยกลุ่มไรเดอร์/> สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2566.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 'แนะฟู้ดเดลิเวอรี่ขับขี่ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ ทางถนน' <https://www.thaihealth.or.th/Content/55090-แนะฟู้ดเดลิเวอรี่ขับขี่ ปลอดภัย%20ป้องกันอุบัติเหตุทางถนน.html> สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2566.

สุดาศิริ วศวงศ์, *คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3 สำนักพิมพ์นิติบรรณการ 2551).

อรรถภูมิ อองกุลนะ, 'มองโลกไม่สวยของ "แรงงานแพลตฟอร์ม" แรงงานโลกใหม่ที่ยังไร้การคุ้มครอง' กรุงเทพธุรกิจ <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/1001462> สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2566.

ภาษาต่างประเทศ

Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of The Wealth of Nations*, 1970 ed. (Penguin 1776).

'About the ILO', The International Labour Organisation (Web page) <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> 29 สิงหาคม 2564.

Alison Maceneen Scoott, *Who are the self – Employed. In Ray Bromley and Chris Gerry* (Eds). Casual Work and Poverty in Third World Cities. 1979.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณานุกรม (ต่อ)

Ballotpedia Logo, ‘California Proposition 22, App-Based Driver as Contractors and Labor Policies Initiative (2020)’<https://ballotpedia.org/california Proposition_22_App-Based_Drivers_as_Contrators_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)> สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2565.

Burchill, ‘Liberalism,’ 41-44; James Mensch, ‘A Theory of Human Right, <http://www.opendemocracy.net/james-r-memsch/theory-of-human-right> สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566.

Charlene Li, ‘Review of Online Food Delivery Platforms and their Impacts on Sustainability’ MDIP Journal. Sustainability (2020).

David L.Prychitko, ‘The Concise Encyclopedia of Economics: Marxism’ <http://www.econlib.org/library/Enc/Marxism.html> สืบค้าเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2566.

Daniel Perez del Prado, ‘The Legal Framework of Platform Work in Spain: The New Spanish “Riders” Law” in Collective Bargaining and Gig Economy: New Perspectives’ <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No-36.pdf> 20 เมษายน 2565.

Economic Intelligence Center, ‘อินไซด์ธุรกิจ Food delivery: เดินหน้าขยายตลาด พร้อมบริการที่หลากหลาย’ <http//www.scbeic.com/th/detail/file/product/7906/g3uws-6soy7/EIC_Note _Food-delivery_20211102.pdf> สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2565.

FNV Rider Union, ‘The FNV Rider Union was founded on the initiaitve of the Deliveroo riders’ <http://www.riversunion.nl/en-us/over-de-riders-union> สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2564.

Eurofound, *Exploring self-employment in the European Union* (Luxemburg: Office of the European Union 2017).

Guy Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law* (Oxford University Press 2018).

Hugh Collins, *Employment Law* (2nd ed Oxford University Press 2010).

International Transport Worker's Federation, ‘Union win! Historic agreement for food delivery workers’ <http://www.itfglobal.org/en/news/union-win-historic-agreement-food-delivery-workers.> สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2564.

International Labour Organisation, ‘Origins and history’ <http://www.ilo.org/global/about-theilo/history/lang--en/index.htm> สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2566.

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณานุกรม (ต่อ)

International Labour Organization, *Declaration on Social Justice for Fair Globalization* (Geneva: International Labour Office 2008).

International Labour Organization, *ILO Flagship Report: The Role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Geneva: International Labour Organization 2021).

James Muldoon, 'App-Based Corporations Can't Just Ignore Labor Law' <http://jacobinmag.com/2021/08/spain-delivery-platforms-glovo-gig-economy-employees.> สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2564.

Kari Paul, 'Uber and Lyft 'likely broke law' by classifying drivers as contractors, court rules' The guardian (Online, 23 October 2020) <https://www.theguardian.com/us-news/2020/oct/22/uber-lyft-california-courtruling-contractors-ab5> 29 สิงหาคม 2564.

Manuel V. Gomez, 'Spanish Supreme Court rules food-delivery riders are employees, not self-employed' <http://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/ spanish supreme court rules food-delivery riders are employees.html> สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2564.

Robinhood, 'ข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับในการเป็นคนขับโรบินฮู้ด' <http://www.robinhood.in.th/rider/rider-condition> 20 เมษายน 2565.

Scott Burchill, *'Liberalism' In Theories of International Relations*, *ed. Scott Burchill et. al* (Palgrave 2001).

SDG MOVE, WHO เผยรายงาน "ไทย" เสียชีวิตบนท้องถนนสูงสุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แม้มีกฎหมายจราจรในเกณฑ์ดี (April, 20). <https://www.sdgmove.com/2022/08/19/who-global-sttus-report-on-road-safety-2018/2022> สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566.

The International Labour Organization, Membership in the International Labour Organization (Information Guideline) (Document, 2014).

Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, 'Platform work and the employment relationship' The International Labour Organisation (Working paper March 2021).

Valerio De Stefano, 'The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»' The International Labour Organisation (Document, 2016).

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

บรรณานุกรม (ต่อ)

Willem Waeyaert, Karolien Lenaerts, and Dirk Gillis, SPAIN: The Riders' Law', New Regulation on Digital Platform Work (European Agency for Safety and Health at Work, 2022).

DPU DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล ทรงพล ชาญศิริไพบูลย์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2543 - 2547 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2549 - 2554 ผู้ช่วยนายทะเบียนพาณิชย์ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

พ.ศ. 2554 - ปัจจุบัน ทนายความ บจ.พรีเมียร์ลอว์เยอร์