มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณีไรเดอร์ส่งอาหาร

LEGAL MEASURES TO PROTECT PLATFORM WORKERS: A CASE STUDY OF FOOD RIDER

อภิลณาภรณ์ อภิวัน

นิติศาสตรมหาบัณฑิต

สำนักวิชานิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2567

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณีไรเดอร์ส่งอาหาร

LEGAL MEASURES TO PROTECT PLATFORM WORKERS: A CASE STUDY OF FOOD RIDER

อภิลณาภรณ์ อภิวัน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

สำนักวิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
2567

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณีไรเดอร์ส่งอาหาร

LEGAL MEASURES TO PROTECT PLATFORM WORKERS: A CASE STUDY OF FOOD RIDER

อภิลณาภรณ์ อภิวัน

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมินทร์ บุตรอินทร์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัชมน พิเชฐวรกุล)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรรค์ ตันติจัตตานนท์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤทธิภัฏ กัลยาณภัทรศิษฏ์)

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ประสบผลสำเร็จโดยการได้รับความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการสอบทุกท่าน ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤทธิภัฏ กัลยาณภัทรศิษฏ์ ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาท่านแรกของข้าพเจ้าที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งสละเวลาอันมีค่าในการตรวจทานช่วยเหลือข้าพเจ้าจนถึง ณ วันสอบ ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัชมน พิเชฐวรกุล ที่รับข้าพเจ้าเป็นนักศึกษาในที่ปรึกษาในระยะเวลาต่อมา รวมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ นอกจากนี้ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ภูมินทร์ บุตรอินทร์ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งมีความเมตตาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และข้าพเจ้าขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรรค์ ตันติจัตตานนท์ ในการแนะนำและข้อคิดที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งกรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้

ขอขอบพระคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโททุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือ คอยให้กำลังใจตลอดการศึกษา และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ในสำนักวิชานิติศาสตร์ที่คอยให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาของการศึกษา รวมทั้งครอบครัวของข้าพเจ้าที่คอยสนับสนุน เป็นกำลังใจที่สำคัญของข้าพเจ้าในการเขียนวิทยานิพนธ์จนประสบผลสำเร็จได้

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด และหากมีความผิดพลาดประการใดที่เกิดขึ้นจากงานเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อภิลณาภรณ์ อภิวัน

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณี ไรเดอร์ส่งอาหาร
ชื่อผู้เขียน	อภิลณาภรณ์ อภิวัน
หลักสูตร	นิติศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัชมน พิเชฐวรกุล

บทคัดย่อ

ปัจจุบันการทำงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นการทำงานรูปแบบแพลตฟอร์มออนไลน์มีการเพิ่มจำนวนของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มมากขึ้นในทุกปี โดยการทำงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มมีความแตกต่างไปจากรูปแบบการทำงานของกลุ่มคนทำงานทั่วไป ทำให้ยังไม่มีการกำหนดสถานะหรือคำนิยามเกี่ยวกับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้อย่างชัดเจน อีกทั้งการทำงานที่ไม่มีข้อกำหนดเวลาของการทำงานที่แน่ชัด ค่าตอบแทนหรือรายได้และรวมถึงสิทธิและสวัสดิการเกี่ยวกับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย

ผู้เขียนจึงเลือกทำการศึกษา หัวข้อ มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ศึกษากรณี ไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทย โดยการศึกษาด้านแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ศึกษาคำนิยาม สภาพการจ้างงานและปัญหาแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย พบว่า ในปัจจุบันกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย ยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายที่บังคับใช้เพื่อคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ทั้งนี้ กฎหมายที่จะดำเนินการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มอยู่ระหว่างการร่างกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ กล่าวคือ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ ซึ่งในร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวนี้ แม้จะนิยามให้ ไรเดอร์ส่งอาหารเป็นผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ตลอดถึงสัญญาการทำงาน ค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการ โดยการออกกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติมีการตรวจสอบหลายขั้นตอนทำให้แก้ไขปัญหาไม่ทันต่อสถานการณ์ ผู้เขียนจึงเลือกศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศ สหราชอาณาจักร มลรัฐแคลิฟอร์เนีย

ประเทศสหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรสเปนและสหภาพยุโรปเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของต่างประเทศ ซึ่งสามารถนำมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศมาปรับใช้กับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ศึกษากรณี ไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทย ได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่ามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ศึกษากรณี ไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทยที่เหมาะสม ในรูปแบบการเสนอแก้ไขเพิ่มเติมภายใต้กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ซึ่งเพิ่มเติมในส่วนของพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหารโดยเป็นการแก้ไขมาตรการในระยะสั้นเพื่อทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และการออกกฎหมายระดับพระราชกฤษฎีกาเสนอเป็นมาตรการระยะยาวภายใต้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ ซึ่งทั้งสองรูปแบบให้เป็นการดำเนินการในกฎหมายลำดับรองที่สามารถแก้ไขได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคตเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO และมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของกฎหมายต่างประเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในประเทศไทยได้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ธุรกิจแพลตฟอร์ม, แรงงานแพลตฟอร์ม, มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม, ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ, ไรเดอร์ส่งอาหาร

Thesis Title	Legal Measures to Protect Platform Workers: A Case Study of Food Rider
Author	Apinnaporn Apiwan
Degree	Master of Law
Advisor	Asst. Prof. Arachamon Pichetworakoon, Ph. D.

ABSTRACT

Currently, work in the platform economy, which operates in an online platform format, has seen an increase in the number of platform workers each year. The work of the platform workers is different from the work style of the general worker, leading to an unclear status or definition of platform workers. In addition, the work does not have a clear time limit for working, compensation, rights, and benefits for platform workers in Thailand.

The author investigated legal measures to protect platform workers: a case study of food rider in Thailand. This involved studying relevant concepts and theories related to the platform economy, definition of platform workers, and employment conditions and platform worker problems in Thailand. It was found that currently, there are no legal measures to protect platform workers in Thailand. However, the law that will protect platform workers is currently being drafted at the legislative level, namely the Independent Labour Protection Act. Thus, the author studied legal measures from other countries such as the United Kingdom, California, the United States, Spain, and the European Union to adapt and apply legal measures, specifically in a case of food riders in Thailand.

Consequently, the author is of the opinion that legal measures to protect platform workers: A case study of food rider in Thailand, In the form of proposed amendments under the Labour Protection Act B.E. 2541, Article 22. Which is additional to the Royal Decree Specify work that has labour protection that is different from the Labour Protection Act. B.E. 2541 and issue ministerial regulations regarding legal measures to platform workers: A case study of food rider in Thailand. It is a short-term legal measure to keep up with the current situation, and enacting long-term legal or measures under the draft Independent Labour Protection Act. However, both of these forms are actions in secondary legal that can be amended to keep up with the current and future situations regarding platform workers. The analysis compares and contrasts measures from the International Labour Organization (ILO) and legal measures from other countries to maximize effectiveness and efficiency in Thailand.

Keywords: Platform Business, Platform Workers, Legal Measures to Protect Platform Workers, Semi-independent, Food Rider

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	**(3)**
บทคัดย่อภาษาไทย	**(4)**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	**(6)**
สารบัญตาราง	**(10)**
บทที่	
1 บทนำ	**1**
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
1.3 สมมติฐานของการศึกษา	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	5
1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มและสภาพการจ้างงงานแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย	**7**
2.1 ข้อความเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานในธุรกิจแพลตฟอร์ม	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม	12
2.3 สภาพการจ้างงานและปัญหาของแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย	23
3 มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในกฎหมายต่างประเทศ	**29**
3.1 มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law)	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่	
3.2 มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law)	45
3.3 บทวิเคราะห์แนวทางของต่างประเทศ	60
4 บทวิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของไทย	**71**
4.1 วิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย	71
4.2 หลักการคุ้มครองแรงงานของกฎหมายแรงงานไทย	101
4.3 มาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย	108
5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	**121**
5.1 บทสรุป	121
5.2 ข้อเสนอแนะ	130
รายการอ้างอิง	**136**

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในกฎหมายต่างประเทศ	61
4.1 กฎกระทรวงฉบับที่ ... (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	112
4.2 พระราชกฤษฎีกา ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระในการคุ้มครองด้านสิทธิและสวัสดิการเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหาร ตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ	117

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy) เป็นรูปแบบเศรษฐกิจลักษณะการทำงานออนไลน์ ซึ่งถือเป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้นใหม่ทั่วโลก โดยการทำงานที่ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มเปิดบริการให้แก่กลุ่มคนทำงานหรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มเข้าสมัครงานผ่านระบบการทำงานของธุรกิจแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น ธุรกิจแพลตฟอร์มขนส่งสาธารณะ ธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร ทั้งนี้รูปแบบการทำงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มมีการเจริญเติบโตในระบบเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วทำให้เกิดกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่เกิดเป็นกลุ่มคนทำงานรูปแบบใหม่แตกต่างจากการทำงานที่มีอยู่ตามสถานะทางกฎหมาย ณ ปัจจุบัน ตลอดถึงความสัมพันธ์รูปแบบการจ้างงานที่ทั่วโลกเห็นถึงความสำคัญแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม

แรงงานแพลตฟอร์ม เป็นแรงงานที่ทำงานผ่านระบบงานธุรกิจแพลตฟอร์ม โดยการจับคู่การทำงานของระบบอัลกอริทึม ทั้งนี้การทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มจะเป็นการทำงานที่รับงานผ่านระบบแพลตฟอร์ม ซึ่งกลไกการทำงานนั้น แรงงานแพลตฟอร์มรับงานผ่านการจับคู่หรือเชื่อมโยงอันเริ่มจาก ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม กล่าวคือ Grab[1], Lineman และ Foodpanda ซึ่งเป็นผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มการทำงานที่ต้องการลดต้นทุนและสามารถให้แรงงานเข้ามาทำงานโดยการสมัครเป็นพาร์ทเนอร์ผ่านเว็บไซต์ของแพลตฟอร์ม รวมถึงผู้ประกอบการร้านค้าที่เข้าร่วมกับผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม การทำโฆษณาผ่านธุรกิจแพลตฟอร์มทำให้ผู้บริโภคหรือผู้ซื้อเข้าทำการสั่งซื้อหรือคำสั่งใช้บริการกับทางแพลตฟอร์ม

จะเห็นได้ว่า การทำงานเริ่มขึ้นเมื่อผู้บริโภคหรือผู้ซื้อเข้าใช้บริการกดคำสั่งซื้อผ่านแพลตฟอร์ม เมื่อแพลตฟอร์มได้รับคำสั่งการใช้บริการทางระบบ การทำงานจะเปิดให้ทางแรงงานแพลตฟอร์มหรือผู้รับส่งสินค้าหรือรับส่งอาหารในบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงร้านค้าจากคำสั่งใช้บริการจาก

---

[1] Grab Driver Thailand, *ข้อกำหนดและเงื่อนไขสำหรับผู้ให้บริการขนส่งในการให้บริการประเภทแกร็บฟู้ดในประเทศไทย*, (2562), https://grabdriverth.com/terms-conditions#GF

ผู้บริโภคหรือผู้ซื้อสามารถกดรับงานและนำสินค้านั้น ๆ ไปส่งให้แก่ผู้ซื้อหรือผู้บริโภคโดยดำเนินการรับส่งตามขั้นตอนของบริษัทแพลตฟอร์ม

ทั้งนี้ แรงงานตามกฎหมายแรงงานไทยได้จัดประเภท กลุ่มแรงงาน ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงงานในระบบกับแรงงานนอกระบบ ซึ่งแรงงานในระบบเป็นแรงงานที่ได้รับ ค่าจ้าง ประกันสังคม เงินทดแทน รวมทั้งสวัสดิการด้านแรงงานตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน ส่วนแรงงานนอกระบบเป็นแรงงานอิสระ ฟรีแลนซ์ หรือแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากประกันสังคมตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533[2] ทั้งนี้ แรงงานนอกระบบที่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรในระบบกรมสวัสดิการ คุ้มครองแรงงานของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ (1) กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน อยู่ภายใต้กฎกระทรวงฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567)[3] (2) กลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรม อยู่ภายใต้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557[4] และ (3) กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน อยู่ภายใต้การบังคับใช้ของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553[5] อันเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ทางกฎหมายให้การคุ้มครอง กำหนดสิทธิการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง สิทธิวันลาต่าง ๆ ได้ชัดเจน[6] ซึ่งแตกต่างกับแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหาร (Food Rider) อันเป็นแรงงานที่มีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจ แต่ไม่อาจได้รับสิทธิได้เทียบเท่ากับกลุ่มแรงงานได้อย่างเป็นธรรม[7]

ปัจจุบัน แรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหาร (Food Rider) ประสบปัญหา คือ การทำงานที่แม้จะเป็นอิสระแต่ชั่วโมงการทำงานที่ไม่ได้กำหนดในเรื่องของการพัก หรือลา กรณีหากประสบ

---

[2] พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 107 ตอนที่ 161 ฉบับพิเศษ, (1 กันยายน 2533), หน้า 1-42.

[3] กฎกระทรวงฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 141 ตอนที่ 26 ก, (30 เมษายน 2567).

[4] กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 131 ตอนที่ 81 ก, (22 ธันวาคม 2557), หน้า 1-3.

[5] พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553, *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 127 ตอนที่ 70 ก, (16 พฤศจิกายน 2553), หน้า 1-15.

[6] ทศพล ทรรศนกุลพันธ์ และคณะ, *โครงการ การพัฒนาระบอบกฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำกับกลุ่มแรงงานรับจ้างอิสระ ที่ได้รับผลกระทบจากความท้าทายในศตวรรษที่ 21,* (คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2562). https://www.law.cmu.ac.th/law2011/journal/e1574917801.pdf

[7] ภาสกร ญี่นาง, วิกฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล: ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง “ไรเดอร์” กับแพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย, *วารสารนิติสังคมศาสตร์, 14,* 1(2564), หน้า 84-113. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CMUJLSS/article/view/246455/167194

อุบัติเหตุจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการในกรณีใดบ้างหรือได้รับความช่วยเหลือมากน้อยเพียงใด[8] ซึ่งความไม่ชัดเจนในสถานะของแรงงานส่งผลทำให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือเป็นสัญญาจ้างทำของตามกฎหมายแรงงานไทย และหากกำหนดให้สถานะเป็นแรงงานตามกฎหมายแรงงานไทย การกำหนดสถานะนั้นกำหนดได้ถูกลักษณะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ถูกต้องมากน้อยเพียงใด ตลอดถึงค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ จะเป็นไปตามกรอบของกลุ่มแรงงานในระบบหรือกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ใช้กำหนดแก่แรงงานแพลตฟอร์ม ทั้งนี้กลุ่มบริษัทแพลตฟอร์มกำหนดสถานะไรเดอร์ส่งอาหารหรือแรงงานแพลตฟอร์มเป็นเพียงพาร์ทเนอร์ (Partner) ในลักษณะของสัญญาจ้างทำของที่ทำงานรับส่งอาหารและรับงานส่งงานให้สำเร็จเป็นงาน ๆ ไป ซึ่งการตีความเช่นนี้ทำให้ ไรเดอร์ส่งอาหารที่แม้จะเป็นแรงงานที่มีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม แต่กลับได้ความคุ้มครองหรือสวัสดิการน้อยกว่าแรงงานนอกระบบ ซึ่งไม่เป็นธรรมต่อไรเดอร์รับส่งอาหารอย่างมาก

ความไม่ชัดเจนในสถานะทางกฎหมายของไรเดอร์ส่งอาหารทำให้ไรเดอร์ไม่ได้รับความเป็นธรรมหากเปรียบเทียบกับระบบการคุ้มครองแรงงานทั่วไปหลายประการ ได้แก่ ประการแรก ปัญหาการไม่ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน เช่น กรณีไรเดอร์ประสบอุบัติเหตุระหว่างการทำงานรับส่งอาหาร การทำงานที่ไม่ได้กำหนดเวลาการทำงานชัดเจน เป็นการทำงานที่สามารถทำได้มากกว่า 8 ชั่วโมงตามระยะเวลามาตรฐานการทำงาน ประการที่สอง ปัญหาการไม่ได้รับสวัสดิการตามมาตรฐานแรงงาน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำหรือเวลาการทำงาน ตลอดถึงการเข้าถึงการรักษาพยาบาลหากเกิดการเจ็บป่วยระหว่างการทำงานและค่าชดเชย และประการที่สาม ปัญหาการไม่สามารถรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับบริษัทแพลตฟอร์มที่เป็นนายจ้าง เช่น กรณีค่าแรงรับส่งอาหารในแต่ละครั้งที่รับงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดระยะเวลาของการทำงานและข้อบังคับต่าง ๆ ที่ทางบริษัทแพลตฟอร์มกำหนดให้ทางไรเดอร์ต้องปฏิบัติตามระหว่างการทำงาน หากฝ่าฝืนจะมีบทลงโทษซึ่งทางบริษัทแพลตฟอร์มเป็นผู้กำหนดเพียงฝ่ายเดียว เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดการชุมนุมประท้วงของไรเดอร์ส่งอาหารหลายครั้งเพื่อเรียกร้องให้รัฐดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ในต่างประเทศหลายประเทศก็ได้ประสบปัญหาด้านแรงงานแพลตฟอร์มเช่นเดียวกัน ซึ่งมีหลายประเทศได้ดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยแยกแนวทางการแก้ไขปัญหาเป็น 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางแรกในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ ที่ยึดถือคำพิพากษาของศาลเป็นกฎหมายได้อาศัยการตีความของศาลฎีกาในการกำหนดสถานะทางกฎหมายของไรเดอร์ว่าให้เป็นแรงงานที่มีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งทำให้รัฐบาลต้องดำเนินการปรับใช้หรือตรากฎหมาย

---

[8] อินทรชัย พาณิชกุล, *ชีวิตที่ถูกกดขี่ของเหล่า "ไรเดอร์"*, (2564), https://themomentum.co/fromthedesk-riders/

ที่มีอยู่เพื่อคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มให้รองรับแนวคำพิพากษาดังกล่าว เช่น สหราชอาณาจักร กรณีศาลได้ตัดสินให้คนขับอูเบอร์มีสถานะและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน โดยคำตัดสินของศาลฎีกา และมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ศาลได้มีคำพิพากษาให้มีการกำหนดสถานะให้ชัดเจน สถานะของกลุ่มไรเดอร์ส่งอาหารให้มีสถานะทางกฎหมาย แนวทางที่สอง ในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายซีวิลลอว์ ซึ่งแก้ไขปัญหาโดยการตรากฎหมายขึ้นมาใหม่เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะ

สำหรับประเทศไทย ที่ใช้ระบบซีวิลลอว์ ได้มีความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวในหลายทาง เช่น การร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...[9] และการตราพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565[10] ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า ยังมีประเด็นปัญหาในหลายประการ ดังนั้น ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ จะได้ศึกษาเพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาการคุ้มครองสิทธิและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานแพลตฟอร์ม ศึกษาเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหาร โดยจะศึกษาทั้งแนวคิดและทฤษฎีในการคุ้มครองแรงงาน แนวทางของกฎหมายการคุ้มครองสิทธิและจัดสวัสดิการให้แก่ไรเดอร์ส่งอาหารในต่างประเทศ และศึกษาแนวทางกฎหมายของไทยในการคุ้มครองแรงงาน โดยนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับแนวทางของต่างประเทศ เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม แรงงานแพลตฟอร์ม การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม และปัญหาของแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย

1.2.2 เพื่อศึกษานิยามเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม และแนวทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศและของประเทศไทย

1.2.3 วิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทยเปรียบเทียบกับของต่างประเทศ และเสนอแนะแนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

---

[9] *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...* , ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา วาระที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565-วันที่ 7 ธันวาคม 2565

[10] พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 139 ตอนที่ 38, (23 ธันวาคม 2565), หน้า 17-35.

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

แนวทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทยปัจจุบันยังไม่เหมาะสมและไม่สามารถให้การคุ้มครองแรงงานไรเดอร์ส่งอาหารได้อย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มตามหลักสากล ดังนั้น จึงควรนำแนวทางที่เป็นหลักการและแนวทางของต่างประเทศในการกำหนดสถานะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มทางกฎหมาย รวมทั้งสิทธิและสวัสดิการ อันเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน การประกันอุบัติเหตุ ค่าชดเชย วันลาสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มมาปรับใช้ให้เหมาะสม เพื่อจัดทำกฎหมายคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

1.4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม แรงงานแพลตฟอร์ม การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) และรวมถึงศึกษาสภาพปัญหาของแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทย

1.4.2 ศึกษาความหมายหรือนิยามเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม และแนวทางหรือมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของสหราชอาณาจักร มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรสเปน และสหภาพยุโรป เนื่องจากประเทศหรือกลุ่มประเทศเหล่านี้มีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับหลักการคุ้มครองไรเดอร์ส่งอาหารที่เหมาะสมกับประเทศไทย

1.4.3 ศึกษาแนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทยจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... และพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565 โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายของสหราชอาณาจักร มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรสเปน และสหภาพยุโรปที่เกี่ยวกับหลักการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มเพื่อเสนอแนะแนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหารที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา

การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการใช้วิธีการศึกษาจากกฎหมายไทย และกฎหมายต่างประเทศ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากในหนังสือ และข้อมูลบนอินเตอร์เน็ต

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ภาครัฐและบริษัทเอกชนสามารถนำแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนแนวทางที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มไปปรับปรุงมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในปัจจุบัน

1.6.2 ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายของสหราชอาณาจักร มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรสเปน และสหภาพยุโรป รวมถึงมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในเรื่องของการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหาร

1.6.3 นำผลการศึกษาผลักดันให้เกิดการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะอย่างยิ่งไรเดอร์ส่งอาหาร

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มและสภาพการจ้างงานแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย

2.1 ข้อความเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานในธุรกิจแพลตฟอร์ม

ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจทั่วโลกเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ทำให้การทำงานในกลุ่มแรงงานสามารถเลือกที่จะเข้าสมัครหรือทำงานผ่านระบบการทำงานแบบออนไลน์ ตลอดถึงการทำงานที่มีความเป็นอิสระ เลือกรับงานและทำงานโดยไม่ยึดหลักใบประกอบวิชาชีพในการประกอบการสมัครงาน จึงเกิดการทำงานในกลุ่มธุรกิจออนไลน์หรือธุรกิจแพลตฟอร์มที่ผู้สนใจทำงานสามารถเข้าสมัครทำงานผ่านระบบงานของแพลตฟอร์มผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม เช่น ธุรกิจแพลตฟอร์มด้านขนส่งสาธารณะ ธุรกิจแพลฟอร์มด้านบริการขนส่งของ ธุรกิจแพลตฟอร์มด้านรับส่งอาหาร เป็นต้น

เมื่อระบบการทำงานด้านเทคโนโลยี การทำงานของกลุ่มผู้ประกอบกิจการธุรกิจแพลตฟอร์มและกลุ่มแรงงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน อีกทั้งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจธุรกิจแพลตฟอร์ม จึงได้ทำการศึกษาในส่วนของ 2.1 ข้อความอันเกี่ยวกับธุรกิจแพลตฟอร์ม 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม และ2.3 สภาพการจ้างงานและปัญญาหาของแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย ซึ่งสามารถศึกษาได้ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายและลักษณะของธุรกิจแพลตฟอร์ม

ธุรกิจแพลตฟอร์ม เป็นการทำงานในรูปแบบธุรกิจออนไลน์ ซึ่งผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม ร้านค้า คนทำงานสามารถติดต่อเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบอัลกอริทึม[11] โดยที่ธุรกิจแพลตฟอร์ม

---

[11] วัชรพัฒน์ ศรีคำเวียง, *อัลกอริทึมและผังงานเบื้องต้น*, (2563), https://www.scimath.org/lesson-technology/item/8809-2018-09-21-02-51-34

ราชบัณฑิตยสถาน ได้บัญญัติศัพท์คำว่า “Algorithm” ใช้คำว่า “ขั้นตอนวิธี” หมายถึง ขั้นตอนวิธีการแก้ปัญหาเชิงคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ อัลกอริทึม (Algorithm) คือ กระบวนการแก้ปัญหาที่สามารถอธิบายออกมาเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน เมื่อนำเข้าอะไร แล้วจะต้องได้ผลลัพธ์เช่นไร กระบวนการนี้ประกอบด้วย วิธีการเป็นขั้น ๆ และมีส่วนที่ต้องทำแบบวนซ้ำอีกจนกระทั่งเสร็จสิ้นการทำงาน

ถือได้ว่า เป็นส่วนหนึ่งในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล เนื่องจากว่า ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล เป็นระบบที่อยู่บนพื้นฐานของการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารทั้งด้านการศึกษา การขนส่ง การบริการ ตลอดการทำธุรกรรมทางด้านการเงินการลงทุนที่จะเห็นได้ในปัจจุบัน เช่น การทำธุรกรรมออนไลน์ การสั่งของผ่านแอปพลิเคชันออนไลน์ และการสั่งอาหารออนไลน์ ที่มีผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มหลากหลายเข้ามาลงทุนจนเกิดเป็นระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยระบบเศรษฐกิจดิจิทัลในประเทศไทยได้เติบโตอย่างรวดเร็วในส่วนของระบบงานออนไลน์ ธุรกิจแพลตฟอร์มขนส่งสาธารณะ ธุรกิจแพลตฟอร์มรับส่งอาหาร จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์รูปแบบใหม่เกิดขึ้นในระบบการทำงานของกลุ่มแรงงานและตลอดถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มกับคนทำงาน เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับคำนิยามหรือความหมายเกี่ยวกับธุรกิจแพลตฟอร์มจะสามารถศึกษาข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

“ธุรกิจแพลตฟอร์ม (Platform Business)” เป็นรูปแบบการทำธุรกิจบนโลกออนไลน์เพื่อเพิ่มมูลค่าและอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการระหว่างกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ผู้บริโภคและผู้ผลิตที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยธุรกิจแพลตฟอร์มมีหลากหลายประเภทบนโลกออนไลน์ที่ดำเนินกิจการและเกิดเป็นธุรกิจแพลตฟอร์ม ซึ่งจะสามารถศึกษาประเภทของธุรกิจแพลตฟอร์มได้ดังนี้

2.1.2 ประเภทของธุรกิจแพลตฟอร์ม

ธุรกิจแพลตฟอร์ม (Platform Business)[12] ถือได้ว่า เป็นกลุ่มธุรกิจในยุคดิจิทัลที่เติบโตอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน โดยธุรกิจแพลตฟอร์มสามารถเชื่อมกลุ่มบุคคลที่ต้องการใช้บริการและทำงานเข้าด้วยกันได้ด้วยระบบการทำงานของเทคโนโลยี ทำให้เกิดการพัฒนาเชื่อมโยงในด้านธุรกิจแพลตฟอร์มได้หลากหลายประเภทมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จาก Grab ที่เริ่มต้นจากการเปิดให้ใช้บริการรับส่งผู้โดยสารแต่ปัจจุบันได้มีการขยายการเปิดบริการรับส่งอาหาร รับขนส่งของ เป็นต้น

ซึ่งธุรกิจแพลตฟอร์ม ณ ปัจจุบันจะสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทได้ดังนี้

1. Transaction Platform คือ เป็นธุรกิจแพลตฟอร์มที่เป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มผู้บริโภคและกลุ่มผู้ขายสินค้าหรือบริการที่มีความต้องการขายและความต้องการซื้อที่ตรงกัน เช่น ธุรกิจแพลตฟอร์มขนส่ง คือ รับส่งผู้โดยสารจาก Grab บริการส่งอาหาร บริการห้องพัก Airbnb ซึ่งธุรกิจแพลตฟอร์มประเภทนี้จะสามารถเชื่อมโยงผู้ที่ต้องการสินค้ากับผู้ต้องการขายได้ผ่านตัวกลาง กล่าวคือ ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มทำให้เกิดเป็นธุรกิจแพลตฟอร์มขึ้นมาในยุคปัจจุบัน

---

[12] Awanafan, *ทำความรู้จัก Platform Business Model คืออะไร? เริ่มทำธุรกิจแพลตฟอร์มควรดูอะไรบ้าง?*, (ม.ป.ป.), สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2567, จาก https://thewisdom.co/content/what-is-platform-business/

2. Innovation Platform คือ เป็นแพลตฟอร์มที่ทำให้บุคคลทั่วไปหรือบริษัทต่าง ๆ สามารถสร้างผลงานหรือรายได้ผ่านแพลตฟอร์มจนเกิดเป็นสินค้าและบริการให้ผู้ที่สนใจเข้ามาใช้บริการและสินค้านั้น ๆ เช่น Netflix เป็นธุรกิจแพลตฟอร์มที่สามารถเปิดให้ผู้ที่สนใจเข้าใช้งานในระบบเลือกใช้บริการเป็นรายเดือน หรือบริษัทใดสามารถส่งผลงานด้านสื่อ ภาพยนตร์ การท่องเที่ยว และกีฬาผ่านช่องทาง Netflix ได้ และตลอดถึง Playstation ที่ถือได้ว่า เป็นธุรกิจแพลตฟอร์มในรูปแบบเทคโนโลยีด้านวิดีโอเกม ที่ผลิตให้แก่ผู้ที่สนใจเข้าใช้บริการ เป็นต้น

3. การผสมผสานระหว่าง Transaction Platform และ Innovation Platform คือ เป็นแพลตฟอร์มในรูปแบบสร้างขึ้นเพื่อการเข้าถึงข้อมูลหรือซอฟต์แวร์ที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นแพลตฟอร์มที่มีระบบการควบคุมการทำงาน เช่น Apple Google หรือ Microsoft ซึ่งเป็นการทำงานทางแพลตฟอร์มในการเข้าถึงข้อมูลและสามารถพัฒนาซอฟต์แวร์ให้ทันสมัย โดยการควบคุมการทำงานจากระบบของผู้ผลิตข้อมูลหรือซอฟต์แวร์นั้น

จากข้อมูลข้างต้นเกี่ยวกับประเภทธุรกิจแพลตฟอร์ม[13] จะเห็นได้ว่า ธุรกิจแพลตฟอร์มเป็นรูปแบบธุรกิจที่มีความหลากหลาย โดยเป็นการเชื่อมกลุ่มผู้ที่มีความสนใจหรือสร้างความดึงดูดให้ผู้ที่เห็นเข้าใช้บริการผ่านระบบการทำงานด้านเทคโนโลยีออนไลน์เพื่อสร้างมูลค่าให้แก่กลุ่มธุรกิจแพลตฟอร์มได้เจริญเติบโตและพัฒนาต่อไปในโลกออนไลน์ ทั้งนี้สิ่งสำคัญของกลุ่มธุรกิจแพลตฟอร์มที่ส่งผลให้มีการเกิดรูปแบบสินค้าหรือบริการในโลกออนไลน์นั้นทางธุรกิจแพลตฟอร์มมีความโดนเด่นหรือลักษณะที่สำคัญโดยจะสามารถศึกษาลักษณะที่สำคัญของธุรกิจแพลตฟอร์มได้ดังต่อไปนี้

2.1.3 ลักษณะที่สำคัญของธุรกิจแพลตฟอร์ม

ธุรกิจแพลตฟอร์ม เป็นธุรกิจประกอบการออนไลน์โดยเน้น รูปแบบการให้บริการ เชื่อมโยงโดยระบบการทำงานที่เรียกว่า “ระบบอัลกอริทึม”ของธุรกิจแพลตฟอร์ม ทั้งนี้ธุรกิจแพลตฟอร์มสามารถอำนวยความสะดวกและรวดเร็วให้แก่กลุ่มผู้ใช้บริการ โดยลักษณะสำคัญของธุรกิจแพลตฟอร์มในปัจจุบันที่สร้างแรงจูงใจแก่กลุ่มคนทำงานและผู้ใช้บริการ กล่าวคือ (1) ธุรกิจที่ใช้การจัดการอัลกอริทึมในการจับคู่ระหว่างผู้ให้บริการ ผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน (2) การใช้กลยุทธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่กลุ่มผู้ใช้บริการและผู้ปฏิบัติงาน และ (3) ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มจะเป็น

[13] เต็มเดือน พัฒจันจุน, *Platform Business เทรนด์ธุรกิจยุคดิจิทัล*, (2565), https://www.posttoday.com/columnist/672263

ผู้กำหนดกฎระเบียบการใช้บริการ[14] โดยลักษณะการทำงานที่สำคัญของกลุ่มธุรกิจแพลตฟอร์มจะสามารถศึกษา ได้ดังนี้

2.1.3.1 ธุรกิจที่ใช้การจัดการอัลกอริทึมในการจับคู่ระหว่างผู้ให้บริการ ผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน

ธุรกิจที่ใช้ระบบการจัดการอัลกอริทึม ถือได้ว่า เป็นลักษณะสำคัญของธุรกิจแพลตฟอร์ม เนื่องจากธุรกิจแพลตฟอร์มเริ่มต้นจากการจับคู่ในการให้บริการ เช่น ธุรกิจรับส่งอาหารผู้ให้บริการ คือ ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม เช่น Grab Lineman Foodpanda ผู้ใช้บริการ คือ กลุ่มผู้บริโภคหรือกลุ่มร้านค้าที่เข้าร่วมเปิดระบบการบริการของผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม และผู้ปฏิบัติงาน คือ กลุ่มแรงงานที่เข้าสมัครรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม

โดยระบบการทำงานของอัลกอริทึมจะเริ่มจับคู่ได้ต้องเกิดจากผู้ใช้บริการ กล่าวคือ ผู้บริโภคเรียกใช้บริการซื้ออาหารร้านหนึ่งในแพลตฟอร์มของผู้ประกอบธุรกิจ เมื่อระบบอัลกอริทึมได้รับการเรียกใช้บริการจะดำเนินการจับคู่ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่บริเวณร้านค้าและใกล้ที่อยู่ของผู้บริโภค คำนวณระยะทาง กำหนดเส้นทางหรือกำหนดเวลาเบื้องต้นผ่านแพลตฟอร์มให้แก่ผู้บริโภคได้ทราบ ตลอดถึงการคิดค่าบริการคำนวณจากระยะทางหรือการกำหนดค่าบริการขั้นต่ำ และเมื่อดำเนินการจัดส่งเป็นที่เรียบร้อยอัลกอริทึมจะกำหนดให้ทางผู้ใช้บริการประเมินการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งระบบการจัดการอัลกอริทึมเป็นส่วนที่สำคัญของธุรกิจแพลตฟอร์ม เนื่องจากการคำนวณระยะทาง เวลา ค่าบริการในกลุ่มธุรกิจแพลตฟอร์มดังกล่าวต้องมีความรวดเร็ว สะดวกทำให้ทางธุรกิจแพลตฟอร์มดำเนินการจัดการให้บริการโดยระบบอัลกอริทึม[15]

2.1.3.2 การใช้กลยุทธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่กลุ่มผู้ใช้บริการและผู้ปฏิบัติงาน

การใช้กลยุทธ์การกำหนดอัตราค่าบริการหรือค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการและผู้ปฏิบัติงาน โดยในส่วนผู้ปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดค่ารอบจัดส่งที่เพิ่มขึ้นในช่วงแรกของการเปิดตัวธุรกิจแพลตฟอร์ม รางวัลและผลประโยชน์ที่เป็นไปได้รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษที่สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสนใจที่จะเข้าร่วมทำงาน ซึ่งการกำหนดกลยุทธ์นี้จะสามารถใช้ได้กับธุรกิจแพลตฟอร์มประเภท Transaction Platform[16] คือ เป็นธุรกิจแพลตฟอร์มที่

---

[14] International Labour Organization (ILO), *World employment social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, (2021), https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-2021#introduction

[15] วัชรพัฒน์ ศรีคำเวียง, อัลกอริทึมและผังงานเบื้องต้น.

[16] ธนชาติ นุ่มนนท์, *Digital Transformation คือการพัฒนา Platform มิใช่แค่การสร้าง Product หรือ Service (ตอนที่ 1)*, (2561), https://thanachart.org/2018/03/24/digital-transformation-

เป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มผู้บริโภคและกลุ่มผู้ขายสินค้าหรือบริการที่มีความต้องการขายและความต้องการซื้อที่ตรงกัน เป็นต้น

ในส่วนของผู้ใช้บริการ เช่น ร้านค้าที่เข้าร่วมเปิดระบบใช้งานบนแพลตฟอร์ม กลยุทธ์ที่ทางด้านธุรกิจแพลตฟอร์มใช้กับทางร้านค้าด้านการโฆษณาหรือการกำหนดว่าร้านใดเป็นที่นิยมโดยเป็นการการันตีจากผู้บริโภคที่กดสั่งโดยอาจจะไม่ต้องเสียค่าบริการ หรือ ผู้บริโภคที่ต้องการความสะดวกสบาย จึงใช้บริการแพลตฟอร์มรับส่งอาหาร ซึ่งผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มจัดการกำหนดราคาสินค้า ค่าบริการหรือโปรโมชั่นที่ทำให้ผู้บริโภคสนใจเข้าใช้บริการ เป็นต้น การใช้กลยุทธ์ดังที่กล่าวมาจึงถือเป็นกลยุทธ์หรือลักษณะที่สำคัญในโมเดลธุรกิจแพลตฟอร์มที่สามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใช้บริการเข้าใช้บริการและปฏิบัติงานร่วมกับธุรกิจแพลตฟอร์มเป็นจำนวนมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน

2.1.3.3 ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มจะเป็นผู้กำหนดกฎระเบียบการใช้บริการ[17]

ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มจะเป็นผู้กำหนดกฎระเบียบการใช้บริการแพลตฟอร์มเพียงฝ่ายเดียว ทั้งนี้ยังครอบคลุมถึง ข้อผูกขาด การยอมรับหรือการปฏิเสธงาน การปิดใช้งานบัญชี การระงับข้อพิพาทและการใช้ข้อมูล โดยผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มมีสิทธิควบคุมเสรีภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและสามารถกำหนดความสามารถของผู้บริโภคและร้านค้าที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจแพลตฟอร์มนั้นด้วย

ทั้งนี้กฎระเบียบระหว่างผู้ใช้บริการ ผู้ปฏิบัติงานและร้านค้าผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มจะมีข้อกำหนดกฎระเบียบแตกต่างกัน เช่น ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะสามารถเปิดระบบงานเลือกเวลาทำงานได้ มีความเป็นอิสระในการทำงานแต่ทางผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มก็สามารถกำหนดกฎระเบียบให้ทางผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามเงื่อนไขไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขการรับส่งอาหารที่หากเกิดอบัติเหตุต้องปฏิบัติตามในกฎเกณฑ์ข้อบังคับใด หรือกรณีปฏิเสธงานจะต้องมีบทลงโทษเป็นอย่างไร สิ่งที่เป็นลักษณะสำคัญของการกำหนดกฎระเบียบการใช้บริการผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มมุ่งในส่วนของการกำหนดราคาขั้นต่ำของการใช้บริการ หรือข้อกำหนดที่หากเกิดจากที่ทางผู้ปฏิบัติงานและผู้ใช้บริการตกลงกันเองนอกเหนือจากข้อกำหนดของผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มจะต้องตกลงหรือระงับเหตุการณ์โดยผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดถึงหากเกิดเหตุรับส่งหรือให้บริการล่าช้าทางผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มจะมีส่วนลดพิเศษในการเข้าใช้บริการในรอบถัดไป เป็นต้น

---

[17] อรรถภูมิ อองกุลนะ, *มองโลกไม่สวยของ "แรงงานแพลตฟอร์ม" แรงงานโลกใหม่ที่ยังไร้การคุ้มครอง*, (2565) https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/1001462

จึงถือได้ว่า การกำหนดกฎระเบียบเป็นลักษณะที่สำคัญของธุรกิจแพลตฟอร์ม คือ ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มสามารถแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา โดยเป็นการกำหนดเพียงฝ่ายเดียวอันเกี่ยวกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้บริการธุรกิจแพลตฟอร์ม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม

แรงงานแพลตฟอร์ม ถือได้ว่า เป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญในระบบธุรกิจแพลตฟอร์ม เนื่องจากการทำงานผ่านแพลตฟอร์มไม่มีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานหรือแรงงานสามารถเลือกวัน เวลา และสถานที่ปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ แรงงานในระบบจำนวนมากยังทำงานเป็นรายได้เสริมจากการให้บริการผ่านแพลตฟอร์มอีกด้วย จะเห็นได้ชัดเจนในช่วงที่เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงานในวงกว้างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แรงงานจำนวนมากได้เปลี่ยนมาเป็นแรงงานให้บริการผ่านแพลตฟอร์มเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานระดับกลางและระดับล่างที่เข้ามาเป็นผู้ให้บริการ

ทั้งนี้ เมื่อกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญและเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทำให้ระบบกฎหมายภายในของแต่ละประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเกิดเป็นประเด็นปัญหาด้านความสัมพันธ์ สถานะกลุ่มแรงงานตลอดถึงสิทธิการคุ้มครองทางด้านกฎหมายที่อาจไม่มีความชัดเจน ทำให้ประเทศทั่วโลกและองค์การแรงงานประหว่างประเทศ หรือ ILO ศึกษาและจัดให้มีการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มบนพื้นฐานมาตรฐานแรงงานสากลตามลักษณะการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มและแรงงานแพลตฟอร์ม โดยศึกษาได้จากลักษณะดังนี้ต่อไปนี้

2.2.1 ความหมายและลักษณะของแรงงานแพลตฟอร์ม

2.2.1.1 ความหมายแรงงานแพลตฟอร์ม

แรงงานแพลตฟอร์ม ความหมาย เป็นการทำงานผ่านระบบงานออนไลน์[18] โดยผู้ที่ทำงานถูกเรียกได้ว่าเป็น “พาร์ทเนอร์” ระหว่างผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มและแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นการจับคู่คู่สัญญาที่ต่างยอมรับตกลงในผลประโยชน์ร่วมกันในทางอิสระ หรือเรียกว่าเป็นพันธมิตรกัน ทั้งนี้ลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่นในด้านเวลา สถานที่ทำงานทำให้แรงงาน

[18] โสรญา วิกสุวรรณ, *แรงงานในยุคธุรกิจแพลตฟอร์ม,* (2563), https://library.parliament.go.th/sites/default/files/assets/files/works/academic%20office/radio%20scripts/pdf/2563-11/NALT-radioscript-rr2563-nov5.pdf

แพลตฟอร์มมีลักษณะที่แตกต่างจากแรงงานในระบบ ซึ่งจะสามารถศึกษาลักษณะของแรงงานแพลตฟอร์มได้ดังต่อไปนี้

2.2.1.2 ลักษณะของแรงงานแพลตฟอร์ม

ลักษณะของแรงงานแพลตฟอร์ม เป็นการทำงานเลือกเวลาทำงานได้ การทำงานที่เป็นอิสระ หรือเลือกเป็นงานพาร์ทไทม์ อันมีลักษณะที่เรียกว่า เป็นการทำงานแบบแรงงานตามความต้องการเฉพาะคราว (On Demand Labor) หรือในลักษณะ “Gig “Worker”

ลักษณะงานแบบ “Gig Worker”[19] หมายความว่า กลุ่มคนที่ไม่อยากทำงานประจำ ไม่อยากทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง แต่ใช้วิชาชีพของตนเองในการทำงานให้กับหลาย ๆ องค์กรที่ต้องการความชำนาญในการทำงานของพนักงานคนนั้น ซึ่งการทำงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มนั้นมีหลากหลายประเภท เช่น แรงงานแพลตฟอร์มด้านขนส่งสาธารณะ แรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร หรือที่เรียกว่า ไรเดอร์ส่งอาหารของผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม Grab Foodpanda Lineman เป็นต้น ซึ่งลักษณะการทำงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มระหว่างผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มและแรงงานแพลตฟอร์มมีลักษณะการทำงานดังนี้

1. แรงงานแพลตฟอร์มปฏิบัติตามคำสั่งของอัลกอริทึม การทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มจะสามารถเริ่มต้นการทำงานผ่านระบบแพลตฟอร์มได้ต้องเริ่มจาก ทางผู้บริโภคกดคำสั่งใช้บริการ เมื่อมีคำสั่งใช้บริการระบบการทำงานที่เรียกว่าอัลกอริทึมของแพลตฟอร์มจะดำเนินการประมวลผลระยะทางการจัดส่ง และคำนวณอัตราค่าบริการ

ทั้งนี้ อัลกอริทึมของแพลตฟอร์มจะเปิดการรับส่งข้อมูลหรือส่งงานให้แก่แรงงานแพลตฟอร์มในบริเวณใกล้เคียงกับร้านค้าหรือใกล้เคียงกับสถานที่จัดส่งของผู้บริโภคหรืออาจกำหนดให้แก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งสามารถได้รับข้อมูลของคำสั่งใช้บริการนั้น โดยเป็นระบบการทำงานที่ต้องดำเนินการตามระบบอัลกอริทึมและการทำงานภายใต้การควบคุมของผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม

2. อิสระในการเลือกรับงาน การทำงานอันเกี่ยวกับความเป็นอิสระของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มขึ้นอยู่กับกฎระเบียบหรือเงื่อนไขของแต่ละผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มที่กำหนดเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งแรงงานแพลตฟอร์มบางกลุ่มเลือกทำงานกับผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มภายหลังเลิกงานประจำเรียกว่าแบบครั้งคราวหรือพาร์ทไทม์ หรือแรงงานแพลตฟอร์มบางกลุ่มทำในลักษณะอาชีพประจำที่อาจจะทำงานตั้งแต่ 8 ชั่วโมงเป็นต้นไป

---

[19] ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร, *GIG Worker คืออะไร และจะมีผลอย่างไรในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร*, (ม.ป.ป.), สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://prakal.com/2020/06/16/gig-worker-

การทำงานที่เรียกว่ามีความเป็นอิสระ เนื่องจากแรงงานแพลตฟอร์มสามารถเลือกสถานที่การทำงาน เปิดระบบงานเวลาใดก็อาจทำได้ หรือกรณีการกดปฏิเสธงาน เนื่องจากเหตุผลในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ซึ่งความเป็นอิสระขึ้นอยู่กับผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มแต่ละประเภท โดยความเป็นอิสระของแพลตฟอร์มทำให้เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มเข้ามาทำงานในจำนวนที่มากขึ้น ณ ปัจจุบัน

3. อำนาจในการกำหนดค่าตอบแทน การกำหนดค่าตอบแทนผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มจะเป็นผู้กำหนดเพียงฝ่ายเดียวและสามารถแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงค่าตอบแทนได้ตลอดเวลา ซึ่งผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มแต่ละประเภทจะกำหนดระยะเวลาที่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มยอมรับในการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงนั้นแตกต่างกัน

ค่าตอบแทนจะเป็นการคำนวณจากระยะทางของการจัดส่ง และการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งที่ทางผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขให้ทางแรงงานแพลตฟอร์มได้ทราบเพื่อที่จะสามารถทำงานแล้วได้รับค่าตอบแทนพิเศษนั้น

ดังนั้น ลักษณะของแรงงานแพลตฟอร์มนั้นมีความสัมพันธ์ที่ขึ้นอยู่กับการกำหนดเงื่อนไขหรือข้อตกลงของผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม การทำงานที่มีความอิสระด้านการทำงาน การกำหนดค่าตอบแทนและตลอดถึงระบบอัลกอริทึม ซึ่งผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มมีอำนาจเพียงฝ่ายเดียว

2.2.2 มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO

มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ภายใต้หลักการมาตรฐานแรงงาน สำหรับกลุ่มผู้ทำงานตามมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ภายใต้หลักการมาตรฐานแรงงาน สำหรับกลุ่มผู้ทำงานตาม

ทั้งนี้ หลักการต่าง ๆ กลุ่มประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) สามารถนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศและเกิดประโยชน์ในการแก้ไขประเด็นปัญหาด้านสถานะ ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ตลอดถึงการจัดให้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มได้อย่างเป็นธรรม

2.2.2.1 อนุสัญญาพื้นฐานสำหรับการคุ้มครองแรงงานทั่วไปขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization)[20] เกิดขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1919 มีวัตถุประสงค์ เกี่ยวกับการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างของประเทศสมาชิกโดยที่ทั้งสามฝ่ายในแต่ละประเทศสมาชิกจะเป็นตัวแทนประเทศในการรับหลักการหรือนำหลักกฎหมายหรืออนุสัญญาที่ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดเพื่อให้ประเทศสมาชิกที่ทำการให้สัตยาบันกำหนดหลักเกณฑ์ หรือแก้ไขข้อบังคับใดให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO ซึ่งอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO[21] แบ่งได้เป็น 4 หมวดพื้นฐาน คือ

1. หมวดว่าด้วยแรงงานบังคับ ว่าด้วยการทำงานของกลุ่มแรงงานที่บัญญัติขอบเขตอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานรัฐ ผู้มีอำนาจ ใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอย่างถูกต้องยุติธรรมมิได้เป็นกรณีบังคับให้ทำงานในทางที่ผิดกฎหมายและเกินมาตรฐานแรงงาน ซึ่งจะมีอนุสัญญาฉบับที่ 29 และ 105

1) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 ซึ่งเป็นกรณีกำหนดรูปแบบแรงงานที่ต้องมีการจัดการดูแลในเรื่องของการทำงาน โดยไม่รวม กลุ่มที่เกณฑ์ทหาร เป็นต้น

2) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 ห้ามบังคับการใช้แรงงานหรือเกณฑ์แรงงานเพื่อให้ร่วมกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในทางการเมือง ตลอดถึงห้ามเป็นการลงโทษกลุ่มแรงงานที่แสดงความเห็นในด้านของการลงโทษแรงงานอันเนื่องมาจากการกระทำต่อการเลือกปฏิบัติ

2. หมวดว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติในกลุ่มคนงานที่มีลักษณะสัญญาจ้างหรือกลุ่มแรงงานที่เหมือนกันแตกต่างกัน ต้องปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นชาย หญิง กลุ่มเพศ ภาษา ศาสนา เชื้อชาติและสีผิว ทุกคนควรได้รับเลือกอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะมีอนุสัญญาฉบับที่ 100 และ 111

---

[20] อังคณา เตชะโกเมนท์, *ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ ILO, กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน*, (ม.ป.ป.), สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565, จาก http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf

[21] กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, *อนุสัญญาพื้นฐานของ ILO*, (ม.ป.ป.), สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2565, จาก http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=8

1) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 สิ่งที่สำคัญของอนุสัญญาฉบับนี้คือ แม้จะเป็นเพศที่ต่างกัน แต่หากเป็นงานที่มีอยู่ในลักษณะเดียวกันค่าตอบแทนจึงต้องเท่าเทียมกันอย่างมีคุณค่าของงานที่ทำนั้น

2) อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในกาจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 การกำหนดนโยบายที่ทุกอาชีพ ไม่ว่าจะเชื้อชาติ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง เพศ สีผิว รสนิยมทางเพศ แรงงานทุกคนทุกกลุ่มอาชีพก็ต้องได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง เพื่อนร่วมงานและทางด้านกฎหมายอย่างเท่าเทียมโดยไม่เป็นการเลือกปฏิบัติหากเป็นเพียงความต่างในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่ไม่เหมือนกันดังกล่าวมาข้างต้น

3. หมวดว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองว่าด้วยการมีสิทธิ์ในการรวมตัวกันของกลุ่มลูกจ้าง เพื่อเจรจาในผลประโยชน์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งจะมีอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98

1) อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948

2) อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949

4. หมวดว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก ว่าด้วยการจ้างแรงงานเด็กที่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ด้านอายุ สภาพการจ้างงาน ชั่วโมงการทำงาน และการห้ามใช้แรงงานเด็กในการทำงานที่เป็นอัตรายต่อสภาพร่างและจิตใจ ซึ่งจะมีอนุสัญญาฉบับที่ 138 และ 182

1) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973 เป็นข้อกำหนดอายุของเด็กที่สถานประกอบกิจการ นายจ้าง สามารถจ้างงานได้ตามมาตรฐานสากล

2) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการปฏิบัติโดยฉับพลันเพื่อการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 เป็นอนุสัญญาที่ส่งเสริมและป้องกันให้รัฐสมาชิกมีมาตรการในการป้องกันการใช้แรงงานเด็กในด้านที่เกิดความรุนแรง เช่นกรณีการค้ามนุษย์ การค้าประเวณี หรือการใช้แรงงานเด็กที่เป็นอันตรายแก่ร่างกายและจิตใตเด็ก

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นอนุสัญญาพื้นฐานที่ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO มีเพื่อความเป็นมาตรฐานแรงงานและเคารพต่อสิทธิขั้นพื้นฐาน ไม่ว่าแรงงานจะเป็นเพศต่างกัน เชื้อชาติ ศาสนา หรือแม้กระทั่งสีผิว แรงงานทุกคนบนโลกก็ควรที่จะได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานแรงงานสากลได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยผ่านการไตร่ตรองจากตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างของรัฐสมาชิกในแต่ละประเทศจะสามารถนำไปบังคับใช้หรือนำไปเป็นแนวปฏิบัติให้สอดคล้อง

มากที่สุดได้อย่างเป็นธรรมตามระบบกฎหมายภายในของแต่ละประเทศสมาชิกนั้น ๆ ซึ่งปัจจุบันอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO มีทั้งหมดจำนวน 198 ฉบับ

ทั้งนี้ เพื่อสามารถมีระบบกฎหมายที่สามารถเข้ามาควบคุมระหว่างตัวสัญญาการทำงาน สิทธิแรงงาน ค่าจ้าง ทำให้ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ทำการสำรวจระบบธุรกิจแพลตฟอร์มทั่วโลก เพื่อที่จะสามารถมีมาตรการหรือแนวนโยบายที่ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะสามารถกำหนดและประเทศสมาชิกในองค์การแรงงานระหว่างประเทศนำไปปรับแก้ไขในประเทศเพื่อมาตรฐานแรงงานและเกิดเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานแก่แรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งการศึกษาต่อไปนี้จะเป็นการเลือกศึกษาในส่วนของธุรกิจดิจิทัลหรือธุรกิจแพลตฟอร์มด้านการขนส่งเดริเวอรี่ หรือเรียกว่า แรงงานแพลตฟอร์ม “ไรเดอร์ส่งอาหาร” โดยจะเลือกศึกษาได้ดังต่อไปนี้

2.2.2.2 มาตรการสำหรับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหาร[22]

ปัจจุบันแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศทั่วโลกเจริญเติบโตและเพิ่มจำนวนมากขึ้นในทุก ๆ ปี ซึ่งถือได้ว่า แรงงานแพลตฟอร์มเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม เมื่อการทำงานเป็นระบบการทำงานที่แตกต่างจากรูปแบบการทำงานภายใต้กฎหมายที่บังคับใช้ ณ ปัจจุบันทำให้เกิดเป็นประเด็นหาที่แรงงานแพลตฟอร์มไม่สามารถเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงานได้ เช่น สถานะ ค่าจ้างขั้นต่ำ และสิทธิประโยชน์ตามมารตฐานกลุ่มแรงงาน

แรงงานแพลตฟอร์ม (Delivery Platforms)[23] จากการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) แพลตฟอร์มการขนส่งเดริเวอรี่ อัตราค่าตอบแทนสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มถูกกำหนดโดยผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม ซึ่งอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ตามความต้องการ อาหารแต่ละประเภทและระยะทาง เป็นต้น โดยการทำงานขนส่งแบบเดลิเวอรี่ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อความสะดวกในการใช้บริการของผู้ใช้งาน

ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)[24] เป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ เกี่ยวกับการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นมาตรฐานสากลเห็นถึงความสำคัญของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีสิทธิจะได้รับการคุ้มครองแรงงานตามอนุสัญญาหรือภายใต้มาตรฐานแรงงาน โดยปราศจากข้อยกเว้นสถานะความสัมพันธ์การทำงานและเพื่อให้กลุ่มแรงงาน

---

[22] De Stefano, V., et al., *Platform work and the employment relationship*, International Labour Organization, ILO Working Paper 27, (ILO, 2021).

[23] ILO, *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, p. 88.

[24] อังคณา เตชะโกเมนท์, *ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ ILO, กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน*

แพลตฟอร์มได้การคุ้มครองด้านต่าง ๆ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO จึงเสนอมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหาร ภายใต้ขอบเขตอนุสัญญามาตรฐานแรงงานสำหรับแรงงาน ได้ดังต่อไปนี้

1. หลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน[25] เป็นการนำหลักการการทำงานที่เหมาะสมของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสำหรับกลุ่มแรงงานทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสถานะสัญญาการทำงาน ซึ่งหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เสนอแนะให้แรงงานแพลตฟอร์มได้รับมีดังนี้

1) เสรีภาพในการรวมกลุ่ม กล่าวคือ เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองว่าด้วยการมีสิทธิ์ในการรวมตัวกันของกลุ่มลูกจ้าง เพื่อเจรจาในผลประโยชน์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งจะมีอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ให้การรองรับสำหรับกลุ่มแรงงานทุกคน

ทั้งนี้ แรงงานแพลตฟอร์ม ถือว่า เป็นแรงงานหรือคนทำงานแม้จะอยู่ในสถานะแรงงานแบบใดก็สามารถมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อที่จะสามารถเจรจาต่อรอง กรณีเกิดการเปลี่ยนแปลงของลักษณะการทำงาน ค่าจ้างหรือส่วนที่ทำให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้รับผลกระทบ และการรวมกลุ่มหรือการจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องไม่ถูกแทรกแซงการดำเนินการของผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มรวมถึงการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO

2) การไม่เลือกปฏิบัติ กล่าวคือ การไม่เลือกปฏิบัติในกลุ่มคนงานที่มีลักษณะสัญญาจ้างหรือกลุ่มแรงงานที่เหมือนกันแตกต่างกัน ต้องปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นชาย หญิง กลุ่มเพศ ภาษา ศาสนา เชื้อชาติและสีผิว ทุกคนควรได้รับเลือกอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะมีอนุสัญญาฉบับที่ 100 และ 111 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO

ในประเด็นที่สามารถนำมาปรับหรือปฏิบัติแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มนั้น ในส่วนที่ต้องคำนึงถึงกลุ่มผู้ที่มีความบกพร่องด้านสายตา เสียงหรือทุพพลภาพที่จะได้รับการคุ้มครองภายใต้หลักการไม่เลือกปฏิบัติ และกลุ่มแรงงานที่เป็นชาวต่างชาติหรือต่างชาติพันธุ์ควรได้รับการปฏิบัติและสิทธิพื้นฐานแรงงานได้เท่าที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอแนะไว้

3) การเลิกจ้าง กล่าวคือ หน้าที่นายจ้างและสิทธิของลูกจ้างกรณีเลิกจ้างภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 158 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการทำงานที่เป็นประเด็นสำคัญของกลุ่ม

---

[25] ILO, *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, p. 204.

แรงงานแพลตฟอร์มเกี่ยวรับระบบอัลกอริทึมที่อาจเกิดการประเมินผลของการทำงานผู้ปฏิบัติงานผิดพลาดหรือบกพร่องจนทำให้เกิดการเลิกจ้างงานผู้ปฏิบัติงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เห็นถึงความสำคัญในสิทธิของแรงงานแพลตฟอร์มอันเป็นคนทำงานที่จะได้รับการคุ้มครองแรงงานตามสิทธิพื้นฐาน เช่น สิทธิที่จะทราบถึงเหตุของการเลิกจ้าง สิทธิที่จะได้ชี้แจงเกี่ยวกับประเด็นหรือสาเหตุของการถูกเลิกจ้างภายใต้อนุสัญญา 158 ต่อไป

2. มาตรการแรงงานที่สำคัญ[26] เป็นมาตรการแรงงานสำหรับการทำงานทั่วไปภายใต้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO สามารถบังคับใช้ได้กับคนทำงานได้ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงสถานะการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มาตรการแรงงานที่สำคัญได้แก่ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ด้านประกันสังคม ด้านนโยบายการจ้างและการสร้างงานตลอดถึงการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เสนอแนะมาตรการดังกล่าวเกี่ยวกับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้ดังนี้

1) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย กล่าวคือ การรับรองข้อเสนอเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขภาพและสภาพแวดล้อมสำหรับแรงงานภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 155 ซึ่งเป็นการรับรองความปลอดภัยจากการทำงาน สถานที่ประกอบการและการดูแลสุขภาพและสภาพแวดล้อมที่ดีแก่กลุ่มแรงงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานให้ปราศจากอันตราย

ทั้งนี้ แรงงานแพลตฟอร์ม ถือได้ว่า เป็นแรงงานที่ต้องได้รับความปลอดภัยสุขภาพและสิ่งแวดล้อมจากอันตราย เช่น ความเสี่ยงภัยในการส่งอาหารบนท้องถนน แรงงานแพลตฟอร์มที่ทำงานหนักมากเกินเวลาทำงานทั่วไปและความเสี่ยงภัยด้านความรุนแรงหรือการถูกคุกคาม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO จึงเสนอให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้รับมาตรการแรงงานด้านความปลอดภัยและอาชีวะอนามัยภายใต้ขอบเขตอนุสัญญาฉบับที่ 155

2) ประกันสังคม กล่าวคือ การรับรองหรือเสนอเกี่ยวกับการประกันค่าชดเชย ค่าทดแทน ค่าจ้าง สุขภาพ เป็นต้น ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 102 เกี่ยวกับประกันสังคมสำหรับกลุ่มแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO กำหนดไว้

การทำงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในบางกลุ่มประเทศได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายหรือตามสถานะกลุ่มแรงงานที่ถูกกำหนดไว้สามารถได้รับการประกันสุขภาพด้านความเสี่ยงภัยที่เกิดจากการทำงานได้ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้เสนอแนะขอบเขตการกำหนดสิทธิที่จะได้รับประสังคมของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไว้ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 102 ทั้งนี้

---

[26] ILO, *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, p. 205-206.

ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานหรือข้อตกลงระหว่างแรงงานแพลตฟอร์ม รัฐ และผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มในการดำเนินการภายใต้ข้อเสนอดังกล่าวนี้

3) นโยบายการจ้างและการสร้างงาน กล่าวคือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO รับรองและเสนอเกี่ยวกับความสัมพันธ์การทำงาน เศรษฐกิจ คนงาน โดยการคำนึงถึงสภาพการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจ การประกันการว่างงานหรือการทำงานที่สามารถเลือกที่จะปฏิบัติงานโดยปราศจากข้อบังคับมากเกินควรภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 122

ทั้งนี้ แรงงานแพลตฟอร์มเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจและเพื่อที่สามารถสร้างงานได้ถูกต้ององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO จึงเสนอแนะการคุ้มครองภายใต้ขอบเขตลักษณะนโยบายการจ้างงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่ได้รับประกันการทำงาน สามารถเลือกงานได้อย่างเป็นธรรมภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 122

4) การคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ การคุ้มครองแรงงานภายใต้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ด้านความสัมพันธ์การจ้างงานภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 198 รวมทั้งค่าตอบแทนและเวลาการทำงาน ซึ่งในทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เสนอแนะขอบเขตของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไว้

3. องค์ประกอบเพิ่มเติมสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม[27] กล่าวถึงองค์ประกอบที่แรงงานแพลตฟอร์มจะต้องปฏิบัติตามผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม ขั้นตอนการชำระเงิน เงื่อนไขการทำงานตลอดถึงประเด็นการร้องทุกข์และระงับข้อพิพาท ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ได้เสนอแนวทางเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มภายใต้กรอบอนุสัญญา ทั้งนี้องค์ประกอบเพิ่มเติมสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มสามารถศึกษาได้ดังต่อไปนี้

การทำงานแรงงานแพลตฟอร์มที่มีลักษณะความสัมพันธ์ที่ต้องกำหนดให้ชัดเจนถูกต้อง การกำหนดค่าตอบแทน เวลาการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานความเป็นมาตรฐานแรงงานสากลเพื่อให้แรงงานแพลตฟอร์มได้รับการคุ้มครองที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป็นสิทธิแรงงานทุกคนจะได้รับภายใต้ขอบเขตกฎหมายภายในประเทศตนและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO

1) ระบบการชำระเงิน กล่าวคือ ภายใต้กรอบอนุสัญญาฉบับที่ 95 เกี่ยวกับการคุ้มครองด้านค่าจ้างสำหรับกลุ่มแรงงานทุกคนที่สามารถจะได้รับค่าจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามอนุสัญญาฉบับที่ 95

---

[27] ILO, *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, p. 211.

ในส่วนของ แรงงานแพลตฟอร์มที่ทำงานผ่านระบบงานผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มได้รับค่าตอบแทนเป็นไปตามจำนวนครั้งที่รับส่งงานสำเร็จเรียบร้อย ทั้งนี้ระบบชำระเงินของแพลตฟอร์มจะมีค่าตอบแทนพิเศษในบางกรณีและเพื่อป้องกันให้ทางแรงงานแพลตฟอร์มได้รับค่าตอบแทนได้อย่างถูกต้องและไม่ถูกหักค่าธรรมเนียมที่ต้องจ่ายแก่ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มในการทำงานทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO จึงเสนอแนวทางในส่วนขององค์ประกอบการชำระเงินให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 95 แก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มต่อไป

2) การเลิกจ้างอย่างเป็นธรรม กล่าวคือ ความสัมพันธ์การจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงเหตุแห่งการเลิกจ้างได้อย่างโปร่งใสเป็นธรรมและจะไม่เกิดการถูกเลิกจ้างโดยไม่ทราบข้อเท็จจริงหรือเลิกจ้างโดยพลการ ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 158 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO

การทำงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่มีระบบอัลกอริทึมจัดการด้านรูปแบบการประเมินงาน หรือการที่ผู้ปฏิบัติงานปฏิเสธงานใดงานหนึ่ง ทั้งนี้อาจเกิดเหตุการณ์ที่แรงงานแพลตฟอร์มถูกปิดระบบการทำงานหรือถูกปิดบัญชีผู้ใช้งาน โดยไม่ทราบถึงเหตุของการปิดระบบการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มนั้น ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ที่เห็นถึงความสำคัญอันเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ควรเลิกจ้างอย่างเป็นธรรมจึงเสนอแนวทางขอบเขตของการเลิกจ้างอย่างเป็นธรรมภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 158

3) การเข้าถึงข้อมูลและความเป็นส่วนตัว กล่าวคือ การคุ้มครองข้อมูลของกลุ่มแรงงานทุกคนและสามารถเข้าถึงข้อมูลของตนได้สำหรับกลุ่มแรงงาน โดยที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO กำหนดลักษณะถึงการเข้าถึงข้อมูลและความเป็นส่วนตัวภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 181

แรงงานแพลตฟอร์ม เป็นกลุ่มแรงงานที่ต้องใช้ระบบการทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ข้อมูลและการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้อมูลส่วนตัวอาจเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้การกำหนดให้เปิดเผยหรือยืนยันตัวตนผู้ปฏิบัติงานต้องโปร่งใสอยู่ภายใต้กฎหมายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลด้วยเช่นกัน เมื่อการทำงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มสามารถแก้ไขข้อมูลส่วนตัวหรือการเข้าถึงข้อมูลทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เสนอแนะแนวทางการคุ้มครองข้อมูลหรือสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 181

4) ข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ชัดเจนของการทำงาน กล่าวคือ หลักการที่เกี่ยวข้องสำหรับคนทำงานทุกคน อันเป็นหลักการที่คนทำงานจะสามารถรับรู้ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขในการทำงานได้อย่างชัดเจนหรือการทำงานสามารถตรวจสอบและเข้าใจในส่วนของเงื่อนไขต่าง ๆ ได้ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 189 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

จะเห็นได้ว่า แรงงานแพลตฟอร์มทำงานในลักษณะที่ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มสามารถที่จะแก้ไขข้อมูลหรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงานได้ตลอดเวลาในการทำงาน ทั้งนี้การแก้ไขเปลี่ยนแปลงผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มมีอำนาจในการกำหนดเงื่อนไขได้เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เสนอแนวทางหรือมาตรการเกี่ยวกับข้อกำหนดและเงื่อนไขของการทำงานกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มภายใต้ขอบเขตอนุสัญญาฉบับที่ 189 ในส่วนที่แรงงานแพลตฟอร์มสามารถตรวจสอบหรือสามารถเข้าถึงการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงานได้อย่างโปร่งใสเป็นธรรมและเหมาะสมกับลักษณะของการทำงานได้

5) ความอิสระในการทำงาน กล่าวคือ หลักการเกี่ยวกับกลุ่มแรงงานจะสามารถปฏิบัติงานโดยการเลือกรับงานหรือปฏิบัติงานอื่นได้มากกว่า 1 งาน ซึ่งในทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO กำหนดการทำงานในลักษณะดังกล่าวภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 122

การทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มที่สามารถเข้าเลือกรับงานกับธุรกิจแพลตฟอร์มได้มากกว่า 1 ธุรกิจแพลตฟอร์ม สามารถเลือกรับงานมีความอิสระในการเข้าร่วมทำงานกับธุรกิจแพลตฟอร์มอื่น ๆ ได้อย่างเป็นธรรม ตลอดถึงสามารถเลือกสถานที่ปฏิบัติงานได้ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เห็นถึงความสำคัญในส่วนที่เป็นองค์ประกอบด้านอิสระของการทำงานกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่ควรจะได้รับสิทธิภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 122 ได้อย่างถูกต้องเป็นธรรม

6) การร้องทุกข์และระงับข้อพิพาท กล่าวคือ การดำเนินการร้องทุกข์และระงับข้อพาทที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือกรณีลูกจ้างร้องทุกข์ในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งในทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO กำหนดลักษณะการร้องทุกข์และระงับข้อพิพาทสำหรับการทำงานขอบเขตภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 130

จะเห็นได้ว่า แรงงานแพลตฟอร์มที่ทำงานบนธุรกิจแพลตฟอร์มจะถูกประเมินการทำงานผ่านระบบอัลกอริทึมของแพลตฟอร์ม ซึ่งในส่วนของการถูกประเมินการทำงานดังกล่าวของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มมีความจำเป็นที่ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เสนอการดำเนินการโดยอยู่ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 130 เพื่อที่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มจะสามารถเข้าถึงกระบวนการร้องทุกข์และระงับข้อพิพาท เช่น กรณีการโต้แย้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลคะแนนที่ต่ำจากการปฏิเสธงานบนแพลตฟอร์มและการปิดใช้งานชั่วคราวของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.3 สภาพการจ้างงานและปัญหาของแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย

แรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย ณ ปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มขึ้นและเติบโตในส่วนของธุรกิจแพลตฟอร์มอย่างรวดเร็วทำให้แรงงานแพลตฟอร์มมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งแรงงานแพลตฟอร์มที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจเป็นกลุ่มแรงงานที่มีสภาพการจ้างงานที่เป็นระบบการจ้างงานแตกต่างจากการจ้างงานทั่วไป

ทั้งนี้ สภาพการจ้างงานที่เป็นระบบการทำงานผ่านระบบงานบนแพลตฟอร์มที่ทางกฎหมายไม่สามารถครอบคลุมหรือแก้ไขประเด็นปัญหาดังกล่าวได้ จึงส่งผลทำให้เกิดเป็นผลกระทบต่อกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มนำไปสู่ปัญหาของแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เลือกศึกษาถึงสภาพการจ้างงานและปัญหาของแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหาร ในประเทศไทย โดยสามารถศึกษาสภาพการจ้างงานและสภาพปัญหาแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหารได้ดังนี้

2.3.1 สภาพการจ้างงานแพลตฟอร์มส่งอาหารในประเทศไทย

สภาพการจ้างงานแพลตฟอร์มส่งอาหารในประเทศไทย ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มทำการเปิดระบบการทำงานบนแพลตฟอร์ม โดยสามารถให้บุคคลผู้ที่สนใจเข้าร่วมทำงานผ่านแพลตฟอร์มสมัครงานผ่านเว็บไซต์ส่วนกลางของธุรกิจแพลตฟอร์มอาหารการทำงานที่สามารถเข้าถึงการทำงานได้สะดวก หรือไม่กำหนดชั่วโมงการทำงาน ตลอดถึงสถานะการทำงานที่ทางผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มกำหนดให้สถานะกับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหารเป็น “พาร์ทเนอร์” ซึ่งจากการศึกษาผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มหรือบริษัทที่ให้บริการแพลตฟอร์มสั่งอาหาร มีลักษณะสภาพการจ้างงานแรงงานแพลตฟอร์มที่คล้ายกัน ดังนี้

1. สถานะการจ้างงาน[28] กล่าวถึง สถานะจ้างงานแรงงานแพลตฟอร์มโดยผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มหรือบริษัทที่ให้บริการแพลตฟอร์มสั่งอาหารให้สถานะแก่ผู้ปฏิบัติงานแรงงานแพลตฟอร์ม

2. การรับสมัครหรือคุณสมบัติของไรเดอร์ส่งอาหาร กล่าวถึง การรับสมัครผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหาร บุคคลผู้ที่สนใจสามารถเข้าสมัครผ่านระบบเว็บไซต์ส่วนกลางของผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มกำหนดไว้

---

[28] ธร ปีติดล, *เศรษฐกิจแพลตฟอร์มกับความท้าทายของเศรษฐกิจไทย: สู่โลกเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม*, (2565), https://www.the101.world/platform-econ-challenge-thai/

ทั้งนี้ คุณสมบัติของไรเดอร์ส่งอาหาร ได้แก่

1) ไม่จำกัดเพศและวุฒิการศึกษา อายุ 18 ปีขึ้นไป

2) มีใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ และเอกสารคู่มือรถจักรยานยนต์

3) บัญชีธนาคารที่ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มกำหนด

4) การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครทุกราย

ซึ่งการรับสมัครและคุณสมบัติของไรเดอร์ส่งอาหารที่กล่าวมาข้างต้นเป็นลักษณะที่ทางผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มกำหนดไว้เบื่องต้นที่มีลักษณะที่คล้ายกัน แต่ในบางลักษณะคุณสมบัติที่แตกต่างกันในบางกรณีอาจจะเป็นลักษณะเฉพาะเพียงในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่บางผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มกำหนดไว้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ เช่น สมาร์ทโฟนที่กำหนดรุ่น iPhone 4S (หรือใหม่กว่า) หรือแอนดรอยด์ 4.2 (หรือใหม่กว่า) เป็นต้น

3. การคำนวณค่าตอบแทน[29] กล่าวคือ การคำนวณค่าตอบแทนที่อ้างอิงจาก ระยะทางการส่งอาหาร ราคาอาหาร ที่คำนวณจากระบบอัลกอริทึมบนแพลตฟอร์ม ซึ่งจะเห็นได้ว่า ไรเดอร์ส่งอาหารแต่ละรายอาจได้รับค่าตอบแทนในจำนวนที่ต่างกัน โดยเกิดจากระยะทางจัดส่งที่ต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มที่จะกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำที่แตกต่างกันได้

4. ข้อกำหนดการทำงาน กล่าวคือ ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหาร

1) การทำงานที่สามารถเลือกเปิดระบบงานได้ตลอดเวลา โดยเลือกทำแบบพาร์ทไทม์ หรือประกอบเป็นอาชีพประจำได้

2) อิสระในการทำงาน คือ แรงงานแพลตฟอร์มสามารถร่วมงานกับผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มได้มากกว่า 1 แพลตฟอร์ม เช่น กรณีปฏิบัติงานกับแพลตฟอร์ม A ช่วงเช้า ในส่วนของช่วงเย็นปฏิบัติงานกับแพลตฟอร์ม B เป็นต้น ทั้งนี้การทำงานสามารถเลือกรับงานหรือปฏิเสธงานได้ตามที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ

3) อุปกรณ์การทำงาน เช่น เสื้อ กระเป๋า ที่ทางผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มกำหนดให้แรงงานแพลตฟอร์มกำหนดว่าต้องมีเพื่อแสดงว่าทำงานกับแพลตฟอร์มนั้น โดยแรงงานแพลตฟอร์มชำระเงินด้วยตนเองสามารถสั่งซื้อผ่านช่องทางออนไลน์ที่จำหน่ายหรือสั่งซื้อผ่านเว็บไซต์ส่วนกลางของผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มได้

4) การสำรองจ่ายเงินก่อน เป็นกรณีที่แรงงานแพลตฟอร์มต้องชำระเงินให้ผู้บริโภคก่อน เนื่องจากผู้บริโภคเลือกชำระเงินปลายทางหรือชำระเป็นเงินสด ซึ่งแรงงานแพลตฟอร์ม

---

[29] เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, *โอกาสหรือวิกฤตของแรงงานแพลตฟอร์มกับ ระยะห่าง ระหว่างหยาดเหงื่อกับความเป็นธรรม*, (2564), https://waymagazine.org/labor-welfare-for-platform-labor/

จะต้องมีเงินสำรองตามจำนวนเงินที่ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มกำหนดก่อนจะเปิดเข้าระบบการทำงานในแต่ละครั้ง

5) ความเสียหายระหว่างการขนส่ง การกำหนดค่าความเสียหายต้องพิจารณาเป็นกรณี หากเกิดจากผู้ปฏิบัติงานเองไม่ระมัดระวังทำให้สินค้าเกิดความเสียหายอาจจะต้องรับผิดชอบความเสียหายนั้นด้วยตนเอง หรือกรณีที่เกิดจากผู้บริโภคเอง ทางผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มจะดำเนินการแก้ไขเบื้องต้น เช่น ผู้บริโภคสั่งซื้อแล้วไม่ชำระเงินทางแพลตฟอร์มจะชดใช้แก่ผู้ปฏิบัติงานเอง เป็นต้น

ทั้งนี้ ข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงานผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม สามารถเปลี่ยนแปลงข้อมูลได้ตลอดระยะเวลาเพียงฝ่ายเดียว

5. ค่าตอบแทนหรือการจ่ายเงิน และสวัสดิการ กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่มีทั้งค่าตอบแทนพิเศษ และการจ่ายเงินผ่านระบบงานในแต่ละครั้งที่ดำเนินส่งอาหารสำเร็จ และสวัสดิการหรือที่เรียกได้ว่าเป็นค่าคอมมิชชั่น ได้แก่

1) ค่าตอบแทน คือ ค่าตอบแทนจากการส่งสินค้าในแต่ละจำนวนครั้งตามที่ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มกำหนด ในส่วนของค่าตอบแทนพิเศษอาจจะเป็นกรณีที่ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มกำหนดเป็นช่วงระยะเวลา เช่น ช่วงเวลา 12.00 น.-13.00 น. ที่มีผู้กดคำสั่งซื้อเป็นจำนวนมากจึงต้องมีการกำหนดค่าคอบแทนพิเศษแก่แรงงานแพลตฟอร์ม หรือ กรณีฝนตกที่จะมีค่าตอบแทนพิเศษแก่แรงงานแพลตฟอร์ม เป็นต้น

2) การจ่ายเงิน คือ การจ่ายเงินที่ได้รับเงินทันทีจากการจัดส่งอาหารสำเร็จในแต่ละครั้ง ทั้งนี้ บางกลุ่มแรงงานอาจจะมีเก็บเงินไว้ในกระเป๋าเงินบนแพลตฟอร์มแล้วกำหนดจ่ายเงินเป็นรายวัน รายสัปดาห์ เป็นต้น

3) สวัสดิการ หรือเรียกอีกชื่อว่า ค่าคอมมิชชั่น ซึ่งเป็นกรณีที่ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มกำหนดเงื่อนไขพิเศษเพื่อที่แรงงานแพลตฟอร์มจะทำตามเงื่อนไขเพื่อให้ได้มาซึ่งสวัสดิการหรือกรณีที่สวัสดิการพิเศษเกี่ยวกับการได้รับสินเชื่อของแรงงานแพลตฟอร์ม ตลอดถึงสวัสดิการพิเศษการสมัครประกันอุบัติเหตุในราคาพิเศษของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม เป็นต้น

6. การคุ้มครองอื่น ๆ[30] กล่าวคือ การคุ้มครองที่ได้รับจากการเกิดอุบัติเหตุ เบื้องต้นได้รับการคุ้มครองจากพระราชบัญญัติรถจักรยานยนต์ หรือกรณีที่ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มมีประกัน

---

[30] ศูนย์ประสานงานวิจัยแรงงานแห่งชาติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, *'ไรเดอร์-ฮีโร่-โซ่ตรวน สภาพการทำงานและหลักประกันทางสังคมของของแรงงานส่งอาหารบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19'*, (2564), https://www.cu-collar.org/event-details/ri-de-xr-hiro-so-trwn

อุบัติเหตุคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในระหว่างการทำงานจัดส่งอาหาร ทั้งนี้ในส่วนของจำนวนเงินคุ้มครองอาจะแตกต่างกันในแต่ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม

2.3.2 สภาพปัญหาแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารในประเทศไทย

สภาพปัญหาแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหาร เนื่องจากแรงงานแพลตฟอร์เป็นกลุ่มแรงงานที่ถือได้ว่าเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญในระบบธุรกิจแพลตฟอร์มและเป็นแรงงานที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้แรงงานแพลตฟอร์มมีจำนวนที่มากขึ้น ระบบการจัดการภายใต้การดูแลของผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มและภาครัฐตลอดถึงการคุ้มครองด้านกฎหมายที่ไม่สามารถครอบคลุมกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้

จึงส่งผลกระทบเป็นประเด็นปัญหาแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหาร ในส่วนของสถานะการทำงานสภาพการจ้างงานที่ไม่ชัดเจน เมื่อสถานะที่ควรจัดกลุ่มแรงงานให้ถูกประเภทการทำงานเพื่อนำไปสู่การคุ้มครองแรงงานที่จะสามารถได้รับสิทธิประโยชน์ได้ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้นการศึกษาสภาพปัญหาแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารในประเทศไทยเกิดเป็นประเด็นปัญหาโดยมีปัญหาดังต่อไปนี้

1. ปัญหาสถานการณ์จ้างงาน[31] เนื่องจากผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มให้สถานะแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหาร เรียกว่า “พาร์ทเนอร์” ซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างที่สามารถจะได้รับการคุ้มครองที่เป็นไปตามสถานะแรงงานได้ อีกทั้งตามกฎหมายยังไม่มีข้อบัญญัติที่ชัดเจนที่จะกล่าวถึงสถานะการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม จึงทำให้เกิดเป็นปัญหาด้านสถานการณ์จ้างงานกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ณ ปัจจุบันที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

2. ปัญหาการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงาน การกำหนดค่าตอบแทนในส่วนของการทำงานกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มจะสามารถได้รับเงินตามอัตราการคำนวณของระบบอัลกอริทึมของแพลตฟอร์มขึ้นอยู่กับระยะทางการขนส่งอาหารและยอดรวมค่าอาหารในแต่ละครั้งของการกดรับงาน ซึ่งค่าตอบแทนของแรงงานแพลตฟอร์มจะมีประเด็นปัญหาที่สำคัญ กล่าวคือ

1) การกำหนดค่าตอบแทน[32] ไรเดอร์ไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าบริการได้ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มเพียงฝ่ายเดียวที่จะสามารถกำหนดอัตราค่าตอบแทนได้ ทั้งนี้ฝ่ายผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มสามารถแก้ไขเปลี่ยนอัตราค่าตอบแทนได้ตลอดระยะเวลาของการทำงานและกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไม่สามารถเจรจาต่อรองได้

---

[31] Thematter, *เป็นแรงงานหรือไม่เป็นแรงงาน?: ปัญหาการจ้างงานระหว่างบริษัทกับไรเดอร์ที่ยังไร้คำตอบ*, (2563), https://thematter.co/social/are-food-delivery-driver-be-employee/141758

[32] Voice Online, *"ขับรถส่งอาหาร" อาชีพเหมือนเงินดี แต่เหนื่อยแทบขาดใจ-ไร้คนดูแล*, (2563), https://voicetv.co.th/read/Bp0x97uT2

2) ปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียม[33] ไรเดอร์ในแต่ละพื้นที่จะไม่สามารถได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำหรือค่าจัดส่งที่เท่าเทียมกันผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มจะกำหนดในส่วนที่ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความขยันในการรับส่งงาน หากทำงานในจำนวนชั่วโมงที่มากก็จะได้รับค่าตอบแทนที่มาก ไม่ได้มีค่าตอบแทนขั้นต่ำที่สามารถรับรองได้สำหรับไรเดอร์ส่งอาหาร

3. ปัญหาสวัสดิการหรือการประกันอุบัติเหตุ[34] เนื่องจากการทำงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหารต้องทำงานบนท้องถนนที่มีความเสี่ยงสามารถเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานจากการส่งอาหารที่ต้องทำงานตามระยะเวลาที่แพลตฟอร์มประมาณการไว้ และตลอดถึงในบางพื้นที่ไรเดอร์ไม่มีความชำนาญในเส้นทางของการขับรถส่งอาหาร จึงเกิดเป็นปัญหาที่จะเห็นได้ว่าไรเดอร์ประสบอุบัติเหตุบนท้องถนนเพิ่มมากขึ้น เมื่อเกิดอุบัติเหตุไรเดอร์จะสามารถได้รับความช่วยเหลือในส่วนใดได้บ้าง

1) กรณีไรเดอร์ประสบอุบัติเหตุ ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อไรเดอร์ไม่ใช่ลูกจ้างที่จะสามารถได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตลอดถึงการเจ็บป่วยจากการทำงาน ไรเดอร์ไม่อาจจะได้รับสวัสดิการจากผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มหรือหน่วยงานของรัฐได้

2) กรณีการประกันอุบัติเหตุ การเกิดอุบัติเหตุในกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหาร ที่แม้อาจจะมีการประกันอุบัติเหตุจากผู้ประกอบธุรกิจก็ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่ทางผู้ประกอบธุรกิจได้แจ้งทางไรเดอร์จึงจะสามารถได้รับความช่วยเหลือ

4. ปัญหาข้อพิพาทแรงงานหรือการรวมกลุ่ม[35] เนื่องจากกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหารเป็นกลุ่มแรงงานที่มีประเด็นปัญหาที่ต้องมีการเจรจาต่อรองกับผู้ประกอบธุรกิจในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงาน อีกทั้งทางกฎหมายยังไม่มีข้อกำหนดที่ชัดเจนแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม เมื่อเกิดประเด็นปัญหาการรวมกลุ่มเพื่อประโยชน์ของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มจึงควรที่จะมีการแก้ไขและสามารถรวมกลุ่มได้อย่างอิสระเป็นมาตรฐานสากล

---

[33] ภวินทร์ เตวียนันท์ และกัลป์ กรุยรุ่งโรจน์, *ความเหลื่อมล้ำในอาชีพไรเดอร์ส่งอาหาร นิวนอร์มอลของความไม่เท่าเทียมในสังคม*, ศูนย์วิจัยความเหลื่อมล้ำและนโยบายสังคม คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, (2564), https://www.the101.world/platform-rider-inequality/

[34] TCIJ, *แนวโน้มอุบัติเหตุไรเดอร์ และประเด็นที่เกี่ยวข้อง ข้อสรุปจากประมวลข่าวย้อนหลัง 10 ปี โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการรูปแบบการสร้างอำนาจต่อรองเพื่อสุขภาวะของแรงงานนอกระบบ กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารและกลุ่มแรงงานส่งสินค้าในกิจการขนส่ง*, (2566), https://www.tcijthai.com/news/2023/7/article/13113

[35] Thai PBS, *กลุ่มไรเดอร์ Grab รวมตัวร้องแก้ปัญหาปรับระบบทำงาน*, (2565), https://www.thaipbs.or.th/news/content/321133

5. ปัญหาประเมินการทำงาน[36] เนื่องจากการทำงานกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหาร หากดำเนินการส่งอาหารในแต่ละครั้งได้สำเร็จ ทางแพลตฟอร์มจะมีระบบการประเมินงานของไรเดอร์โดยจะถูกประเมินจากผู้ใช้บริการในแต่ละครั้ง ทั้งนี้ในส่วนของการเลือกรับงานหรือการปฏิเสธการทำงานในบางกรณีที่เป็นประเด็นปัญหา ซึ่งปัญหาที่เกิดจากการประเมินงานส่วนใหญ่เกิดจากกรณีดังนี้

1) การประเมินงานที่ทางไรเดอร์ไม่สามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือโต้แย้งได้หากถูกประเมินได้คะแนนไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่แพลตฟอร์มกำหนดไว้

2) การถูกปิดระบบการทำงานชั่วคราว ซึ่งผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มจะสามารถกำหนดเงื่อนไขหรือบทลงโทษในส่วนที่ไรเดอร์จะถูกปิดระบบงาน ทั้งนี้ไรเดอร์ไม่สามารถโต้แย้งหรือตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม

ดังนั้น จากการศึกษาสภาพปัญหาที่แรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย กรณีศึกษาไรเดอร์ส่งอาหารที่เกิดเป็นประเด็นปัญหา กล่าวคือ สภาพการจ้างงานเกี่ยวกับข้อกำหนดเงื่อนไขสัญญา ค่าตอบแทน สิทธิแรงงานแพลตฟอร์มหรือสวัสดิการที่แรงงานแพลตฟอร์มควรจะได้รับ

ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยมิได้มีกฎหมายที่สามารถนำมาปรับแก้ไขในประเด็นปัญหาที่แรงงานแพลตฟอร์มไทยได้รับผลกระทบได้อย่างชัดเจน อีกทั้งกฎหมายแรงงานไทย ณ ปัจจุบันได้ดำเนินการร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ โดยได้มีการกำหนดนิยามแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารเป็น “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” ที่สามารถได้รับค่าตอบแทน สิทธิและสวัสดิการตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว

แต่ทั้งนี้การกำหนดคำนิยามตลอดถึงสิทธิสวัสดิการยังมีประเด็นปัญหาที่ต้องดำเนินการศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์ของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหาร ณ ปัจจุบัน และในอนาคตหากเกิดประเด็นปัญหาสามารถแก้ไขกฎหมายหรือมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มได้ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาทางด้านข้อกำหนดเงื่อนไขสัญญาแรงงานแพลฟอร์ม และสิทธิสวัสดิการของแรงงานแพลตฟอร์มจึงต้องดำเนินการศึกษาทั้งในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) หรือ Electronic Transactions Development Agency (ETDA) (เอ็ตด้า) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยเป็นการศึกษาให้ได้มาซึ่งมาตรการในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทย

---

[36] อินทรชัย พาณิชกุล, *ชีวิตที่ถูกกดขี่ของเหล่า ‘ไรเดอร์’*, https://themomentum.co/fromthedesk-riders/

บทที่ 3

มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในกฎหมายต่างประเทศ

ในบทที่ 3 นี้จะศึกษาแนวทางกฎหมายของต่างประเทศที่ให้การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม โดยแยกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) และ (2) มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) ซึ่งในแต่ละประเทศจะศึกษาใน 2 หัวข้อ ได้แก่ สถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์มและมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของกฎหมายแต่ละประเทศที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม โดยสามารถศึกษาได้ดังต่อไปนี้

3.1 มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law)

กลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) เป็นระบบกฎหมายที่มีเนื้อหาหรือมีที่มาจากคำพิพากษาของศาลอันเป็นที่มาประการหนึ่งของกฎหมายทั้งนี้การตัดสินคดีในระบบคอมมอนลอว์จึงไม่ได้เป็นเพียงการตีความกฎหมาย แต่มีผลเป็นบรรทัดฐานทางกฎหมายที่ผูกพันธ์การตัดสินคดีในอนาคตตามไปด้วย โดยการศึกษาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ กล่าวคือ ศาลฎีกาได้พิพากษาให้แรงงานแพลตฟอร์มเป็นแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานตามสถานะแรงงานที่ถูกต้อง ตลอดถึงการกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มเพื่อที่จะได้รับสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการ โดยในกลุ่มนี้แยกศึกษา 2 ประเทศ ได้แก่ (3.1.1) สหราชอาณาจักร และ (3.1.2) มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา [37]

---

[37] มหาวิทยาลัยรามคำแหง, *บทที่ 3 ระบบศาลในประเทศอเมริกา* “ศาลมลรัฐ ศาลในแต่ละมลรัฐ ถือได้ว่าเป็นแหล่งที่มาของกฎหมายแต่ละมลรัฐนั้น ๆ...”, (ม.ป.ป.), สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2567, จาก http://old-book.ru.ac.th/e-book/l/LW454(48)/LW454-3.pdf

3.1.1 สหราชอาณาจักร

เริ่มจากปี พ.ศ. 2558 คนขับรถอูเบอร์ กล่าวคือ เจมส์ ฟาร์ราร์ กับ ยาซิน อัสลาม ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน (Employment Tribunal) ซึ่งเป็นกรณีเกี่ยวกับความสัมพันธ์การทำงานกับบริษัทอูเบอร์ในสหราชอาณาจักร โดยคนขับรถอูเบอร์ให้เหตุผลในการทำงานขับรถรับส่งผู้โดยสารกับอูเบอร์นั้นคนขับอูเบอร์มีสถานะเป็น “คนงาน” ของอูเบอร์ จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างสำหรับวันหยุด ตลอดถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายจ้างงานของสหราชอาณาจักร แต่ทางบริษัทอูเบอร์กล่าวว่าคนขับรถทั้งสองคนเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ (Self Employed) ไม่ใช่คนงานของบริษัทอูเบอร์ บริษัทอูเบอร์จึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างสำหรับวันหยุดแก่คนขับรถอูเบอร์ เมื่อประเด็นข้อพิพาทระหว่างคู่ความทั้งสองฝ่ายได้ยกขึ้นต่อสู้และเสนอแก่ศาลใน ณ ขณะนั้น

ศาลจึงได้พิจารณาประเด็นในส่วนที่ทางคนขับอูเบอร์ยื่นคำร้อง โดยพิจารณาได้จากข้อเท็จจริงจากสัญญาการทำงาน ตลอดถึงข้อเท็จจริงสภาพการทำงานภายใต้การทำงานที่แท้จริง ถึงแม้ขณะที่ศาลได้พิจารณานั้นทางสหราชอาณาจักรยังไม่มีข้อกฎหมายสำหรับการทำงานเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจแพลตฟอร์ม แต่ด้วยระบบกฎหมายของสหราชอาณาจักรที่ศาลพิจารณาตีความตามข้อเท็จจริงแห่งคดีจึงสามารถตัดสินคดีได้โดยองค์คณะและยึดเป็นแนวคำตัดสินคดีในอนาคตได้ ซึ่งขณะนั้นศาลได้มีคำตัดสินให้ทางคนขับอูเบอร์มีสถานะเป็น “คนงาน” ตามข้อเท็จจริงแห่งคดีทำให้ทางบริษัทอูเบอร์ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำและสิทธิที่คนงานต้องได้รับตามกฎหมายของสหราชอาณาจักร

ต่อมา บริษัทอูเบอร์อุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์แรงงาน (Employment Appeal Tribunal) ซึ่งศาลพิพากษาตามศาลแรงงาน เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

บริษัทอูเบอร์อุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ (the Court of Appeal) ซึ่งศาลพิพากษาตามศาลแรงงานในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2561

บริษัทอูเบอร์ยื่นต่อศาลฎีกา (Supreme Court) วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 ศาลฎีกาพิพากษาตามศาลอุทธรณ์ให้คนขับรถอูเบอร์มีสถานะเป็น “คนงาน” ของบริษัทอูเบอร์ไม่ใช่ “ผู้ประกอบอาชีพอิสระ”[38]

[38] อิสรีย์ ตัณฑสิทธิ์, สถานะทางกฎหมายของแรงงานบนแพลตฟอร์ม กรณีคนขับ Uber คดี Uber BV v Aslam (ตอนที่ ๑), *ดุลพาห, 2,* 70(2566), หน้า 176-201. https://dunlaphaha.coj.go.th/articles/515

3.1.1.1 สถานะทางกฎหมาย

สถานะแรงงานแพลตฟอร์มหรือคนขับอูเบอร์ในสหราชอาณาจักร ศึกษาจากคำพิพากษาของศาลในคดี Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)[39] ซึ่งถือได้ว่า เป็นคดีที่สำคัญสามารถนำมาปรับพิจารณาหรือสร้างบรรทัดฐานในการตีความที่เกี่ยวข้องกับสถานะของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในอนาคต โดยรายละเอียดของคดีดังกล่าวพิจารณาจากคำร้องได้ดังนี้

1. ข้อเท็จจริงระหว่างคู่กรณี Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)

1) คำร้องจากฝ่ายคนขับอูเบอร์ Aslam and others (Respondents) เกี่ยวกับสถานะของคนขับอูเบอร์ที่ไม่ใช่ “ผู้ประกอบอาชีพอิสระ” แม้จะมีข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างบริษัทอูเบอร์และคนขับอูเบอร์ระบุตกลงที่จะผูกพันและปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขลักษณะของ “พาร์ทเนอร์” ซึ่งแตกต่างจากลักษณะการทำงานและข้อเท็จจริงของการจ้างงาน คนขับอูเบอร์เป็น “คนงาน” มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำและการลางานโดยได้รับค่าจ้าง

2) ข้อโต้แย้งจากบริษัทอูเบอร์ บริษัทอูเบอร์ Uber BV and others (Appellants) กล่าวถึงคนขับอูเบอร์จากคำร้องอันเกี่ยวกับสถานะว่าคนขับอูเบอร์ไม่ได้มีสถานะเช่นเดียวกับคนงาน เนื่องจากข้อกำหนดระหว่างบริษัทอูเบอร์และคนขับอูเบอร์ที่ตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการทำงานเป็น “พาร์ทเนอร์” ตลอดถึงการทำงานที่คนขับอูเบอร์มีอิสระในการเลือกเปิดระบบการทำงานได้ตามระยะเวลาที่คนขับอูเบอร์ต้องการและคนขับอูเบอร์สามารถทำงานร่วมกับบริษัทอื่นได้ คนขับอูเบอร์จึงถือว่า เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระที่จะไม่ได้รับสิทธิตามสถานะคนงาน

2. ประเด็นที่ศาลนำมาประกอบการตัดสิน

จากการพิจารณาคำร้องและข้อโต้แย้งของทั้งสองฝ่าย ศาลได้พิจารณาตามประเด็นข้อเรียกร้องจากคนขับอูเบอร์ ซึ่งศาลตัดสินโดยให้เหตุผลประกอบไว้ดังนี้

1) บริษัทอูเบอร์เป็นผู้กำหนดว่าคนขับอูเบอร์จะได้ค่าจ้างเท่าใด ซึ่งถือว่าบริษัทอูเบอร์เป็นผู้กำหนดค่าโดยสาร

2) คนขับอูเบอร์ไม่มีอิสระในสัญญาหรือข้อตกลงในการให้บริการเพราะบริษัทอูเบอร์เป็นผู้กำหนดเงื่อนไขในข้อสัญญาเพียงฝ่ายเดียว

3) ทันทีที่คนขับอูเบอร์เข้าใช้งานแอปจากอูเบอร์ โอกาสที่คนขับอูเบอร์จะรับงานหรือไม่ กำหนดโดยบริษัทอูเบอร์ เช่นการกำหนดอัตราการรับงานและกำหนดโทษ หากกรณี

---

[39] The Supreme Court, *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) Case ID: UK SC 2019/0029*, (2019), https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html

คนขับอูเบอร์ปฏิเสธงานเกินจำนวนที่บริษัทอูเบอร์กำหนดจะถูกปิดแอปทำให้คนขับอูเบอร์ที่ปฏิเสธนั้นรับงานไม่ได้ จนกว่าจะเข้าใช้งานระบบใหม่

4) บริษัทอูเบอร์มีการควบคุมวิธีการที่คนขับอูเบอร์ให้บริการ เช่น ระบบการให้คะแนนโดยลูกค้าผู้ใช้บริการ คนขับอูเบอร์คนใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำจะถูกบริษัทอูเบอร์เตือนและหากคะแนนไม่ดีขึ้น บริษัทอูเบอร์จะไม่เรียกใช้บริการอีกต่อไป

5) บริษัทอูเบอร์ห้ามคนขับอูเบอร์ติดต่อกับลูกค้าผู้ใช้บริการเองเพื่อให้บริการครั้งต่อ ๆ ไป

จากเหตุผลที่ศาลฎีกาพิจารณาประกอบคำตัดสินทั้ง 5 ข้อ โดยคนขับอูเบอร์อยู่ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องทำตามกฎกติกาของบริษัทอูเบอร์จนไม่สามารถใช้อำนาจการตัดสินใจได้ด้วยตนเองนั้น คนขับรถอูเบอร์จึงถือว่า เป็น “คนงาน มาตรา 230(3)(ข)”[40] ไม่ใช่ “ผู้ประกอบอาชีพอิสระ”ที่ทางบริษัทอูเบอร์กล่าว ทั้งนี้ศาลพิจารณาตีความตามข้อกฎหมายพระราชบัญญัติสิทธิการจ้างงานแห่งสหราชอาณาจักร The Employment Right Act 1996 ซึ่งมุ่งคุ้มครองแรงงานเพื่อที่จะทำให้กลุ่มแรงงานได้รับการจัดกลุ่มประเภทแรงงานที่ถูกต้องและสามารถได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามกฎหมายต่อไป

3. ผลจากคำพิพากษา

ผลจากคำพิพากษาของศาลฎีกา แสดงให้เห็นถึงการจัดกลุ่มประเภทสถานะของคนขับอูเบอร์ที่ถูกต้องและการตีความกฎหมายของสหราชอาณาจักรที่จะส่งผลต่อกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มสามารถได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มคนขับอูเบอร์ได้ดังต่อไปนี้

1) ศาลตัดสินโดยการตีความตามกฎหมาย แม้ระหว่างคู่สัญญาได้มีข้อตกลงของการทำงานอีกลักษณะหนึ่งที่แตกต่างจากข้อเท็จจริง ซึ่งศาลตีความมุ่งเน้นถึงเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองแรงงานและการตีความอาศัยข้อเท็จจริงที่ปรากฏของการจ้างงานอย่างแท้จริง

2) การตรวจสอบสถานะการจ้างงานที่ควรจัดประเภทอย่างถูกต้องและสัมพันธ์ตามข้อตกลงของสัญญาจ้างงาน

ดังนั้น ศาลฎีกามีคำพิพากษา (The Supreme Court) ให้คนขับอูเบอร์ในสหราชอาณาจักรมีสถานะ เป็น คนงาน ตามพระราชบัญญัติสิทธิการจ้างงานสหราชอาณาจักร The Employment Right Act 1996[41] โดยตามพระราชบัญญัติสิทธิการจ้างงานของสหราชอาณาจักรได้มี

---

[40] The Supreme Court, *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) Case ID: UK SC 2019/0029*, (2019), https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html

[41] เรื่องเดียวกัน,

ข้อกำหนด การตีความตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับสถานะของกลุ่มแรงงานไว้ใน The Employment Right Act 1996 มาตรา 230

คำว่า “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 230 (1) นั้นเป็นบุคคลภายใต้สัญญาจ้าง โดยสัญญาจ้างนั้นจะมีปรากฏชัดแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาก็ถือว่าเป็นสัญญาจ้างงานตามมาตรา 230(2) แห่งพระราชบัญญัติสิทธิการจ้างงานสหราชอาณาจักร The Employment Right Act 1996[42]

คำว่า “คนงาน” ตามมาตรา 230 (3) (ข) เข้ามาทำงานภายใต้

(ก) สัญญาจ้าง หรือ

(ข) สัญญาอื่นใด ไม่ว่าโดยชัดแจ้งหรือโดยนัย และถ้าชัดแจ้งไม่ว่าจะโดยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร โดยบุคคลดังกล่าวตกลงที่จะทำหรือปฏิบัติงานหรือบริการใด ๆ เป็นการส่วนตัวสำหรับอีกฝ่ายหนึ่งในสัญญาที่มีสถานะอยู่โดยอาศัยอำนาจตามสัญญาของลูกค้าหรือลูกค้าของอาชีพหรือธุรกิจใด ๆ ที่ดำเนินการโดยบุคคล และการอ้างอิงใด ๆ ถึงสัญญาของคนงานจะถูกตีความตามนั้น

ซึ่ง คนงาน ตามสถานะที่ศาลได้พิจารณาของคบขับอูเบอร์ถือได้ว่าเป็น คนงานตามสัญญาอื่นใดที่มิได้เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้าง 230(1) แต่กฎหมายแรงงานแห่งราชอาณาจักรมุ่งคุ้มครองแรงงาน[43] เนื่องจากกลุ่มคนงานมีระบบการทำงาน สังคมและกฎหมายไม่ต่างไปจากกลุ่มลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย จะเห็นได้จากการทำงานที่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาที่คนขับอูเบอร์ของดำเนินการตามข้อตกลงหรือเงื่อนไข โดยบริษัทอูเบอร์หรือผู้ว่าจ้างมีอำนาจในการกำหนดเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดทั้งพฤติการณ์และการทำงานที่ปรากฏในข้อเท็จจริงที่คนขับอูเบอร์ต้องทำงานตามการควบคุมการใช้บริการจากบริษัทอูเบอร์ พิจารณาให้ถือได้ว่าคบขับอูเบอร์เป็นคนงานตามสัญญาจ้างอื่นใดแต่ทำงานเพื่อประโยชน์ในการให้บริการหรือประกอบธุรกิจของบุคคลอื่นตามประเด็นที่ศาลพิจารณาและเพื่อประโยชน์ในการมุ่งคุ้มครองแรงงาน ทำให้คนขับอูเบอร์มีสถานะเป็นคนงานจากมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตาม Employment Right Act 1996

---

[42] *Employment Rights Act of 1966*, Chapter III Other interpretation provisions Article 230

(1) In this Act “employee”

(2) In this Act “contract of employment”

(3) In this Act “worker” (except in the phrases “shop worker” and “betting worker”) ...

[43] อิสรีย์ ตัณฑสิทธิ์, สถานะทางกฎหมายของแรงงานบนแพลตฟอร์ม กรณีคนขับ Uber คดี Uber BV v Aslam (ตอนที่ ๑).

ทั้งนี้ เมื่อคนขับอูเบอร์มีสถานะเป็นคนงาน จึงมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์การคุ้มครองตามกฎหมาย ตามมาตรา 230 (3)(ข) พระราชบัญญัติสิทธิการจ้างงานสหราชอาณาจักร The Employment Right Act 1996 ดังต่อไปนี้

3.1.1.2 มาตรการคุ้มครองทางกฎหมาย

เมื่อคนขับอูเบอร์ที่ถือว่าเป็นแรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นคนงาน ตามกฎหมายของสหราชอาณาจักรที่คุ้มครองคนงาน (Worker) จะได้รับการคุ้มครองในบางสิทธิประโยชน์ที่อาจจะน้อยกว่ากลุ่มผู้ที่มีสถานะเป็นพนักงาน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุด และวันลาโดยได้รับเงินเดือน การได้รับประกันสุขภาพและบำนาญ ซึ่งกฎหมายที่จะนำมาใช้ในการคุ้มครองหรือให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานแพลตฟอร์มมีดังนี้

1. สิทธิด้านค่าจ้าง

พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1998 มาตรา 54 (National Minimum Wage Act, section 54) [44] ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ กล่าวคือนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างลูกจ้างซึ่งไม่ใช่เพียงแค่พนักงานตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่รวมถึงลูกจ้างหรือคนงานที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายตามชั่วโมงการทำงานที่ลูกจ้างหรือคนงานมีสิทธิที่จะได้รับภายใต้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ

National Minimum Wage Act “NMW” ซึ่งอัตราค่าจ่างขั้นต่ำนั้นในแต่ละเขตพื้นที่อาจมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระบบเศรษฐกิจโดยรวมในแต่ละปี และสถานะกลุ่มคนงาน ลูกจ้าง พนักงาน หรือพาร์ทไทม์ เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สหราชอาณาจักรมีกฎหมายคุ้มครองกลุ่มแรงงานได้ตามสถานะสัญญาการทำงาน อายุและคำนวณรายได้ขั้นต่ำตามกฎหมายพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1998 ทั้งนี้แรงงานแพลตฟอร์มที่มีสถานะเป็นคนงานจึงสามารถได้รับค่าจ้างขั้นต่ำได้ตามข้อกำหนดของกฎหมายดังจะกล่าวต่อไปนี้

สิทธิด้านค่าจ้าง ซึ่งแรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นคนงานจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำภายใต้พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1998 โดยเริ่มนับเวลาที่ทำงานตั้งแต่เริ่มเปิดระบบงานในแอปพลิเคชัน จนกระทั่งปิดแอปพลิเคชัน กล่าวคือ ค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงที่กฎหมายกำหนด กรณีคนขับอูเบอร์นั้น เป็นการคำนวณค่าตอบแทนตามระยะทางหรือตามอัลกอริทึมของบริษัทแพลตฟอร์มกำหนดขึ้น โดยการทำงานในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่า หากเป็นการรับส่งในระยะทางที่ใกล้จุดหมายปลางทางอาจจะทำให้ได้รับค่าจ้างที่อาจจะไม่ถึงจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำอย่างเช่นที่พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ.1998 กำหนดไว้ก็เป็นได้

ดังนั้น การที่ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาให้คนขับอูเบอร์เป็น “คนงาน” ทำให้บริษัทอูเบอร์ต้องชดใช้ค่าจ้างขั้นต่ำที่คนขับอูเบอร์มีสิทธิจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายพระราชบัญญัติ

---

[44] *National Minimum Wage Act 1998*, Article 54 “worker”

ค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1998 สิ่งที่ศาลได้นำมาพิจารณาในคดีคือ การตีความตามลักษณะข้อกฎหมายที่มีอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาผ่านคดี Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) ซึ่งจะสามารถเป็นบรรทัดฐานสำหรับคดีอื่นได้ในอนาคตสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในสหราชอาณาจักรและคดีดังกล่าวนี้สามารถเป็นแนวทางในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มที่เกิดเป็นประเด็นปัญหาทั่วโลกได้

2. สิทธิการรวมกลุ่ม

สหภาพแรงงาน GMB Union[45] และ บริษัท Uber ได้มีการรับรองเกี่ยวกับกลุ่มสภาพคนขับรถอูเบอร์ ข้อตกลงที่ตัวแทนคนขับอูเบอร์ในสหราชอาณาจักรจะได้รับการสนับสนุนและการคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งการดำเนินการเกี่ยวกับข้อตกลงนั้นกล่าวได้ดังต่อไปนี้

1) การรับประกันเกี่ยวกับรายได้ และการกำหนดวันหยุดของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มคนขับอูเบอร์

2) เงินสะสมหรือเงินประกัน ที่เป็นไปตามความเหมาะสมของคนขับอูเบอร์และสภาพการทำงาน

3) การดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานและตลอดถึงการเข้าใช้ระบบแพลตฟอร์ม

4) GMB Union จะเป็นตัวแทนกลุ่มคนขับอูเบอร์ดำเนินการเจรจาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาของคนขับอูเบอร์สหราชอาณาจักร

ซึ่งการดำเนินการของกลุ่มสหภาพแรงงาน GMB ที่รับรองกลุ่มคนขับอูเบอร์จะสามารถเป็นตัวแทนกลุ่มคนขับอูเบอร์เข้าเจรจาต่อรองปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ค่าตอบแทน วันหยุด เวลาทำงานและตลอดถึงสิทธิและสวัสดิการแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มคนขับรถอูเบอร์ในสหราชอาณาจักรต่อไป

3. สิทธิด้านการจ้างงาน

พระราชบัญญัติสิทธิการจ้างงาน ค.ศ. 1996 (Employment Rights Act 1996) กฎหมายฉบับดังกล่าวจะเป็นการให้สิทธิแก่กลุ่มแรงงานได้รับทราบสิทธิที่กฎหมายคุ้มครอง เช่น กรณีการถูกลงโทษที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน กรณีการถูกเลิกจ้างหรือข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งกฎหมายฉบับ นี้จะกล่าวถึง สิทธิที่คนงานสามารถได้ทราบหรือรู้ถึงเหตุแห่งการถูกลงโทษ สิทธิที่จะสามารถชี้แจงเหตุของการกระทำต่าง ๆ ได้อย่างเป็นธรรมและปราศจากข้อสงสัยตามกฎหมาย

---

[45] GMB Union, *Uber and GMB strike historic union deal for 70,000 UK drivers*, (2021), https://www.gmb.org.uk/news/uber-and-gmb-strike-historic-union-deal-70000-uk-drivers

ซึ่งกรณีที่ศาลฎีกาได้ตัดสินในคดีของคนขับอูเบอร์และบริษัทอูเบอร์ โดยนำข้อเท็จจริงในส่วนที่บริษัทอูเบอร์มีการควบคุมวิธีการที่คนขับให้บริการ เช่น ระบบการให้คะแนนโดยลูกค้าผู้ใช้บริการ คนขับอูเบอร์คนใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำจะถูกบริษัทอูเบอร์เตือนและหากคะแนนไม่ดีขึ้น บริษัทอูเบอร์จะไม่เรียกใช้บริการอีกต่อไป จะเห็นได้ว่าการที่บริษัทอูเบอร์ไม่เรียกใช้บริการหรือปิดระบบไม่ให้ทางคนขับอูเบอร์ได้เข้าระบบหรือเปิดระบบทำงาน แสดงได้ว่า เป็นการลงโทษหรือการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เนื่องมาจากกรณีการเลิกจ้างนั้นมิได้เกิดจากความประพฤติที่ร้ายแรงหรือเป็นการกระทำที่เป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างอย่างสมเหตุสมผลตามมาตรา 98(2) แห่งพระราชบัญญัติสิทธิการจ้างงาน ค.ศ. 1996 จึงทำให้ทางบริษัทอูเบอร์ต้องรับผิดจ่ายค่าชดใช้หลังจากการถูกเลิกจ้างให้กับทางคนขับอูเบอร์ หากเป็นกรณีที่ทางคนขับอูเบอร์ต้องถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

ดังนั้น แรงงานแพลตฟอร์มในสหราชอาณาจักรมีมาตรการในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มด้านการถูกลงโทษหรือเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมได้จากการพิจารณาตามข้อเท็จจริงของสภาพการทำงานที่แท้จริงของคนขับอูเบอร์ตามพระราชบัญญัติสิทธิการจ้างงาน ค.ศ. 1996 มาตรา 94 (Employment Rights Act 1996, Article 94)[46] และสามารถเข้าถึงข้อมูลที่หากเกิดการลงโทษโดยปราศจากข้อสงสัยหรือการถูกประเมินผลการทำงานผ่านระบบแอปของบริษัทได้อย่างเป็นธรรม

4. สิทธิด้านเวลาการทำงาน

ข้อบังคับเกี่ยวกับระเบียบเวลาทำงาน ค.ศ. 1998 ระเบียบ 2(1)[47] (The Working Time Regulations 1998, Regulation 2 (1)) การทำงานของ คนงาน ในแต่ละสัปดาห์ชั่วโมงการทำงานต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับเวลาทำงาน ค.ศ. 1998 (WTR) คนงานอาจทำงานโดยเฉลี่ยไม่ควรเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (โดยปกติคำนวณในช่วง 17 สัปดาห์ระยะเวลาอ้างอิง) ในสหราชอาณาจักร นายจ้างสามารถสอบถามคนงานเพื่อทำข้อตกลงยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะเลือกข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงาน 48 ชั่วโมง รวมทั้งข้อจำกัดของชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่สามารถตกลงและยินยอมเท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมายที่มีอยู่

อย่างไรก็ตาม คนงานต้องมีสิทธิยกเลิกการเลือกไม่รับข้อตกลงดังกล่าวได้ โดยการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าทุกเดือนเมื่อใดก็ได้ ทั้งนี้ข้อบังคับเกี่ยวกับเวลาทำงาน ค.ศ. 1998 (WTR) ยังจัด

---

[46] *Employment Rights Act 1996*, Article 94

[47] *The Working Time Regulations 1998*, Regulation 2 (1)"In these Regulations—

"the 1996 Act" means the Employment Rights Act 1996 ;

"adult worker" means a worker who has attained the age of 18;

"the armed forces" means any of the naval, military and air forces of the Crown;

"calendar year" means.... ระยะเวลาการทำงานอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามผลสำรวจในแต่ละปี*

ให้มีสิทธิในการพักผ่อนรายวัน รายสัปดาห์ และระหว่างทำงานตามข้อกำหนดตามกฎหมาย ซึ่งข้อบังคับด้านเวลาทำงานกำหนดเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับคนทำงาน ไม่ว่าจะเป็นกรณีวันหยุดที่จะได้รับค่าจ้าง 28 วัน สิทธิในการพัก 20 นาทีทุก 6 ชั่วโมงที่ทำงานในสหราชอาณาจักรตามระเบียบภายใต้ระเบียบข้อบังคับนี้

เมื่อศาลฎีกาได้ตัดสินให้คนขับอูเบอร์เป็น “คนงาน” จึงถือได้ว่าคนขับอูเบอร์เป็นแรงงานแพลตฟอร์มที่จะได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายภายในสหราชอาณาจักร เพื่อมุ่งเน้นการตีความที่คำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานที่ต้องการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้คำพิพากษาของศาลฎีกากำหนดให้บริษัทอูเบอร์จ่ายค่าชดเชยวันหยุดแก่คนขับอูเบอร์ ซึ่งการกำหนดระยะเวลาการทำงานขึ้นอยู่กับคบขับอูเบอร์ที่เปิดใช้ระบบการทำงาน[48] โดยให้ถือว่าคนขับอูเบอร์เริ่มทำงานตั้งแต่เปิดใช้งานแอปพลิเคชัน จนกระทั่งปิดแอปพลิเคชันการใช้งาน เวลาการทำงานให้นับช่วงระยะเวลาการรอรับผู้โดยสารหรือระหว่างรอการรับงานจากระบบการทำงานนั้นด้วย

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในสหราชอาณาจักร จะเห็นได้ว่าสถานะความสัมพันธ์ที่ไม่ชัดเจนและไม่มีข้อกฎหมายกำหนดไว้ ณ ขณะนั้นสำหรับประเด็นคนขับอูเบอร์และบริษัทอูเบอร์ ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นข้อพิพาทรูปแบบสถานะการทำงานที่เกิดขึ้นใหม่ของสัญญาการทำงาน เนื่องจากเป็นระบบการทำงานของธุรกิจแพลตฟอร์มที่ไม่มีข้อกฎหมายที่บัญญัติถึงประเด็นปัญหาดังกล่าว แต่ในสหราชอาณาจักรเป็นการพิจารณาหรือมีคำพิพากษาของศาลฎีกา โดยการตีความตามกฎหมายที่มีอยู่ประกอบข้อเท็จจริงของสภาพการทำงาน ซึ่งคำพิพากษาของศาลฎีกามีผลเป็นบรรทัดฐานทางกฎหมายที่ผูกพันธ์การตัดสินคดีในอนาคต เมื่อผลของคำพิพากษากำหนดให้คนขับอูเบอร์มีสถานะเป็น “คนงาน” จึงถือได้ว่า มีผลต่อการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในสหราชอาณาจักรที่สามารถนำมาเป็นแนวบรรทัดฐานต่อกลุ่มคนทำงานในลักษณะของแรงงานแพลตฟอร์มตลอดถึงค่าจ้างและสิทธิตามกฎหมายคนงานในสหราชอาณาจักรได้

3.1.2 มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา

ในส่วนของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นกรณีการศึกษาจากคำพิพากษาของศาลเกี่ยวกับการตัดสินคดีระหว่าง Dynamex Operations W. v. Superior Court and Charles Lee, Real Party in Interest, 4 Cal.5th 903 (Cal. 2018) ซึ่งเป็นการกำหนดสถานะทำงานให้ชัดเจนโดยกฎหมาย Assembly Bill (AB) 5 โดยการทดสอบลักษณะประเภทกลุ่มผู้ประกอบอาชีพให้ถูกต้องเพื่อที่กลุ่มผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ จะได้รับสิทธิประโยชน์จากกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้อย่าง

[48] The Supreme Court, *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) Case ID: UK SC 2019/0029*, pp. 132-133.

ถูกต้องเป็นธรรม และการศึกษาถึงการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยกฎหมาย Proposition 22 ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มที่ทางบริษัทแพลตฟอร์มและกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ตกลงยอมรับตามกฎหมายเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อเป็นการศึกษาให้ได้มาซึ่งสถานะของแรงงานแพลตฟอร์มภายใต้การทดสอบ Assembly Bill (AB) 5 และการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มตามกฎหมายเฉพาะสามารถศึกษาได้ดังต่อไปนี้

3.1.2.1 สถานะทางกฎหมาย

สถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์มในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา กรณีเริ่มจากข้อพิพาทระหว่าง The case of Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903 (Dynamex)[49] เป็นประเด็นข้อพิพาทเกี่ยวกับการจัดกลุ่มประเภทของแรงงานผิดกลุ่มประเภทหรือจัดกลุ่มประเภทแรงงานตรงตามข้อเท็จจริงแห่งการทำงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งทำให้ข้อพิพาทดังกล่าวดำเนินไปสู่ศาลฎีกา โดยศาลฎีกาได้กำหนดแบบทดสอบที่เรียกว่า AB 5 เพื่อกำหนดสถานะการทำงานกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มให้ชัดเจนโดยกฎหมาย โดยรายละเอียดของข้อพิพาทดังกล่าวพิจารณาจากคำร้องได้ดังนี้

1. ข้อเท็จจริงระหว่างคู่กรณี Dynamex Operations West and Charles Lee, Real Party in Interest

1) Charles Lee โจทก์ในคดีดังกล่าวทำงานร่วมกับบริษัท Dynamex ซึ่งข้อตกลงในการทำงานของการจัดส่งให้โจทก์เป็นผู้รับเหมาอิสระ โดยภายหลังจากทำงานได้ช่วงระยะเวลาหนึ่งโจทก์ได้ลาออกและยื่นฟ้องบริษัท Dynamex เกี่ยวกับการจัดกลุ่มประเภทของผู้ขับขี่ผิดประเภท ทำให้กลุ่มผู้ขับขี่ไม่ได้รับค่าชดเชยจากการทำงานล่วงเวลา ค่าจ้างตามกฎหมาย ตลอดถึงสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับตามกฎหมายของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากรูปแบบการทำงานที่แท้จริงกับรูปแบบข้อตกลงในการทำงานระหว่างคู่ความไม่เป็นไปตามกลุ่มประเภทสถานะแรงงาน ทำให้แรงงานหรือคนขับขี่ที่เรียกว่าไรเดอร์ ไม่ได้รับค่าจ้างหรือความปลอดภัยจากการทำงานได้อย่างแท้จริง

2) บริษัท Dynamex ได้ยื่นคำร้องให้ทบทวนคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย ซึ่งมีข้อผิดพลาดเกี่ยวกับคำตัดสินที่รับรองหรือให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มหรือโจทก์มีสถานะทางกฎหมายเป็น “ลูกจ้าง” (Employee) ของบริษัท Dynamex

เนื่องจากบริษัท Dynamex จ้างผู้ขับขี่เพื่อจัดส่งสินค้าและบริการโดยไม่กำหนดระยะเวลาการทำงาน ทั้งนี้สามารถลาออกได้ทุกช่วงเวลาแต่ต้องแจ้งให้ทางบริษัท Dynamex ทราบ

[49] Dynamex Operations W. v. Superior Court, 4 Cal.5th 903, *Westlaw*, (2018), https://northerndistrictpracticeprogram.org/wp-content/uploads/2018/09/Dynamex.pdf

ก่อนล่วงหน้าสามวัน ในส่วนของค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับประเภทของสินค้าในแต่ละครั้งที่จัดส่ง และการจัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น เสื้อที่เป็นการบ่งบอกถึงตราบริษัท Dynamex โทรศัพท์ในการติดต่อฝ่ายโจทก์ต้องเป็นผู้จัดหาด้วยตนเอง ทางบริษัทเห็นว่ารูปแบบลักษณะดังกล่าวไม่ใช่ลักษณะการทำงานในสถานะลูกจ้างตามที่ศาลอุทธรณ์ได้พิพากษาทำให้ต้องยื่นคำร้องแก่ศาลฎีกาทบทวนต่อไป

2. ประเด็นที่ศาลนำมาประกอบการตัดสิน

ศาลฎีกาได้พิจารณาตามประเด็นข้อเรียกร้องจากฝ่ายโจทก์ประกอบลักษณะข้อเท็จจริงของการทำงานระหว่างบริษัท Dynamex โดยศาลฎีกาแห่งมลรัฐแคลิฟอร์เนียได้ตัดสินคดี Dynamex Operations West, Inc. กับศาลแห่งลอสแองเจลิส (2018) 4 Cal.5th 903 (Dynamex)[50] ซึ่งศาลฎีกาพิพากษาให้เหตุผลประกอบไว้ดังนี้

1) ศาลฎีกาได้กล่าวถึงผลกระทบต่อคนงานที่ถูกจัดกลุ่มประเภทการทำงานผิดโดยการกำหนดประเภทกลุ่มคนงานผิดไปนั้น จะทำให้คนงานไม่ได้รับการคุ้มครองตามสถานะของกฎหมายที่แท้จริง หรือความไม่เป็นธรรมจากบริษัทที่จำแนกประเภทกลุ่มคนงานผิดจนเกิดการสูญเสียสถานะและรายได้ที่จำเป็นจากบริษัทที่ใช้การจัดประเภทผิดเพื่อหลีกเลี่ยงภาระผูกพัน เช่น การชำระภาษี เงินเดือน การชำระเบี้ยประกันเพื่อชดเชยแรงงาน ประกันสังคม การว่างงาน และประกันทุพพลภาพ เป็นต้น

2) การจัดประเภทคนงานผิดในฐานะผู้รับเหมาอิสระเป็นปัจจัยสำคัญของชนชั้นกลางและการเพิ่มขึ้นของความไม่เท่าเทียมกันของรายได้

3) เป็นเจตนารมณ์ของสภานิติบัญญัติในการตราพระราชบัญญัติเพื่อรวมบทบัญญัติที่จะประมวลคำตัดสินของศาลฎีกาแห่งมลรัฐแคลิฟอร์เนียในคดี Dynamex ทั้งนี้ยังเป็นเจตนารมณ์ของสภานิติบัญญัติในการตราพระราชบัญญัตินี้ เพื่อสร้างความมั่นใจแก่คนงานที่ถูกจัดประเภทผิดเป็นผู้รับเหมาอิสระ และได้รับการยอมรับให้มีสถานะเป็นลูกจ้างทำให้มีสิทธิขั้นพื้นฐานและการคุ้มครองสำหรับคนงานภายใต้กฎหมายต่อไป

3. ผลจากคำพิพากษา

ผลจากคำพิพากษาของศาลฎีกา แสดงให้เห็นถึงการจัดกลุ่มประเภทสถานะของแรงงานที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์ ABC test ในคดี Dynamex Operations West and Charles Lee, Real Party in Interest ที่จะส่งผลต่อกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มสามารถได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายได้ โดยหลักเกณฑ์ ABC test ที่ศาลวางหลักให้เป็นบทสันนิษฐานของกฎหมาย

---

[50] Ballotpedia, *California assembly bill 5*, (2019), https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_(2019)

ให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ของบริษัทแพลตฟอร์ม เว้นแต่ลักษณะการทำงานจะเข้าหลักเกณฑ์ ABC test[51] โดย “ผู้ว่าจ้าง” ต้องเป็นฝ่ายพิสูจน์ คือ

A) บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระจากการควบคุมและการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่ว่าจ้างในการปฏิบัติงาน

B) บุคคลนั้นทำงานที่นอกเหนือจากงานตามปกติของผู้ว่าจ้างกำหนด

C) บุคคลนั้นมีส่วนร่วมในการค้า อาชีพ หรือธุรกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยอิสระในลักษณะเดียวกันกับที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ

หากลักษณะของการทำงานของผู้ทำงานที่ผู้ว่าจ้างสามารถพิสูจน์ได้ตาม ABC test เข้าตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผู้ทำงานดังกล่าวจะมีสถานะเป็น “ผู้รับเหมาอิสระหรือผู้รับจ้างอิสระ” ไม่ใช่ “ลูกจ้าง”ของบริษัทแพลตฟอร์ม ซึ่งหลักเกณฑ์ ABC test เป็นส่วนหนึ่งที่นำมาเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายอันเกี่ยวกับสถานะของผู้ที่ทำงานของกฎหมาย Labor Code กล่าวคือ

Labor Code[52] ประมวลกฎหมายแรงงาน เป็นประมวลกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับหน้าที่ทั่วไปและสิทธิของบุคคลภายใต้เขตอำนาจศาลของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสวัสดิการของลูกจ้างในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้กำหนดในส่วนของค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดถึงกำหนดค่าชดเชย การฟื้นฟูสมรรถภาพและความปลอดภัยในการทำงานภายใต้ประมวลกฎหมายแรงงานมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา

ซึ่งการนำ ABC test บัญญัติเพิ่มเติมมาตรา 2750.3[53] (a) (1) แห่งประมวลกฎหมายแรงงานมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อกำหนดไว้ในส่วนของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นไปตามลักษณะเงื่อนไขและสามารถได้รับสิทธิประโยชน์จากการรับรองสถานะกลุ่มผู้ทำงานที่ถูกประเภทและรวมถึงกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่จะได้รับประโยชน์เกี่ยวกับข้อสันนิษฐานสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

3.1.2.2 มาตรการคุ้มครองทางกฎหมาย

เมื่อศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาในคดี The case of Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903 โดยกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะ

---

[51] Ballotpedia, *California Assembly Bill 5*.

[52] *Labour Code* - LAB, California LEGISLATIVE INFORMATION

[53] *Labour Code* - DIVISION 3. EMPLOYMENT RELATIONS [2700 - 3122.4] CHAPTER 2. Employer and Employee [2750 - 2930]

2750.3 The contract of employment is a contract by which one, who is called the employer, engages another, who is called the employee, to do something for the benefit of the employer or a third person.

เป็น “ลูกจ้าง” ตามแบบทดสอบ ABC test ซึ่งทำให้มีการบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายแรงงาน จึงทำให้แรงงานแพลตฟอร์มมีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามการกำหนดสถานะทางกฎหมายดังต่อไปนี้

1. สิทธิด้านค่าชดเชย

ประมวลกฎหมายแรงงานมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อได้มีการบัญญัติเพิ่มเติม มาตรา 2750.3 เกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายแรงงานแพลตฟอร์มและแก้ไขมาตรา 3351[54] เกี่ยวข้องกับประเด็นของค่าชดเชยและการประกันการว่างงานแห่งประมวลกฎหมายแรงงานมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา นำมาประกอบการพิจารณาในส่วนของสวัสดิการหรือการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศ

กล่าวคือ การให้นิยามของคำว่า ลูกจ้าง คือ บุคคลทุกคนที่ทำงานให้กับนายจ้างภายใต้สัญญาจ้างไม่ว่าโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย โดยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรไม่ว่าจะเป็นการจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายหรือโดยมิชอบด้วยกฎหมาย การนำมาตรานี้เข้ามาประกอบการดำเนินการมาตราการคุ้มครองแรงงานในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา เนื่องจากกฎหมาย AB 5 เป็นส่วนที่เพิ่มเติมในมาตรา 2750.3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขมาตรา 3351 ที่ถือได้ว่าเป็นลูกจ้างสามารถได้รับเงินค่าชดเชยในการทำงานในส่วนที่ลูกจ้างควรที่จะได้รับ เช่น กรณีค่าชดเชยจากการเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน กรณีค่าชดเชยจากการประสบอุบัติเหตุ ตลอดการประกันการว่างงานที่พนักงานมีสิทธิที่จะได้รับการดูแลด้านกฎหมายตามประมวลกฎหมายแรงงานมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา

---

[54] *Labour Code* - LAB, California LEGISLATIVE INFORMATION, DIVISION 4. WORKERS' COMPENSATION AND INSURANCE [3200 - 6002] PCHAPTER 2. Employers, Employees, and Dependents [3300 - 3553] "3351.

“Employee” means every person in the service of an employer under any appointment or contract of hire or apprenticeship, express or implied, oral or written, whether lawfully or unlawfully employed, and includes: ...

(i) Beginning on July 1, 2020, any individual who is an employee pursuant to Section 2750.3. This subdivision shall not apply retroactively. (Amended by Stats. 2021, Ch. 296, Sec. 40. (AB 1096) Effective January 1, 2022.)",

ดังนั้น มาตรา 2750[55] ประกอบมาตรา 3351[56] เมื่อแรงงานแพลตฟอร์มผู้ขับขี่หรือไรเดอร์ได้ทดสอบตามแบบ AB 5 แล้วจึงถูกจัดกลุ่มประเภทเป็น “ลูกจ้าง” สามารถได้รับค่าชดเชยจากการประสบอุบัติเหตุ ค่าชดเชยจากการเจ็บป่วยได้ตามประมวลกฎหมายแรงงานมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาตามสิทธิของการจัดกลุ่มประเภทแรงงานได้ตามข้อกฎหมายแบบทดสอบ ABC test Assembly Bill (AB) 5

2. สิทธิด้านการประกันการว่างงาน

Unemployment Insurance Code section 606 และ section 621 กฎหมายประกันการว่างงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน การประกันการว่างงาน Unemployment Insurance (UI) เป็นนโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาที่สามารถช่วยเหลือกลุ่มแรงงานที่เกิดการว่างงานที่เกิดจากสภาพทางเศรษฐกิจโรคระบาด ตลอดถึงการว่างงานที่เกิดจากการถูกไล่ออกและลาออกของแรงงานที่ได้รับผลกระทบ

ตามที่ปรากฏในมาตรา 606.5[57] ประกอบมาตรา 621[58] ของกฎหมายการประกันการว่างงาน ซึ่งคำว่า "ลูกจ้าง"เป็นพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในบริษัท หรือบุคคลที่ให้บริการโดยได้รับค่าตอบแทนมีสถานะเป็นลูกจ้างนอกจากเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือผู้รับจ้างอิสระ

เนื่องจากในปัจจุบันมีระบบการทำงานที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ กล่าวคือ ระบบการทำงานของแพลตฟอร์มที่มีหลากหลายรูปแบบในระบบออนไลน์ที่เป็นการทำงานผ่านอัลกอริทึม ซึ่งในระบบกฎหมายแห่งมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกาได้ตระหนักเห็นถึงความสำคัญของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่เกิดมีประเด็นข้อพิพาทเกี่ยวกับการทำงาน ความสัมพันธ์ของบริษัทแพลตฟอร์ม

---

[55] California LEGISLATIVE INFORMATION, *AB-5 Worker status: employees and independent contractors, (2019-2020)*,

"2750.3.(a) (1) For purposes of the provisions of this code and the Unemployment Insurance Code, and for the wage orders of the Industrial Welfare Commission ...",
https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billCompareClient.xhtml?bill_id=201920200AB5

[56] California LEGISLATIVE INFORMATION, *AB-5 Worker status: employees and independent contractors*, (2019-2020), "3351. “Employee”

[57] *UNEMPLOYMENT INSURANCE CODE – UIC,* PART 1. UNEMPLOYMENT COMPENSATION [100 - 2129]

606.5. (a) Whether an individual or entity is the employer of specific employees shall be determined pursuant to subdivision (b) of Section 621, except as provided in subdivisions (b) and (c)...",

[58] *UNEMPLOYMENT INSURANCE CODE – UIC*, PART 1. UNEMPLOYMENT COMPENSATION [100 - 2129]

621. “Employee” means all of the following:..",

และคนขับขี่หรือเรียกว่าไรเดอร์ ทั้งนี้เพื่อจัดให้มีสวัสดิการแรงงานที่ควรจะได้รับเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและระบบธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศ ทำให้มีการแก้ไขประเด็นดังกล่าวโดยที่กำหนดสถานะที่ชัดเจนโดยกฎหมายทำให้เห็นถึงสวัสดิการที่แรงงานแพลตฟอร์มควรจะได้รับเพื่อค่าแรงที่เป็นมาตรฐานเทียบเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย[59]

ทั้งนี้ หน่วยงานที่ดูแลเกี่ยวกับการประกันการว่างงานในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกาซึ่งภายใต้การดูแลของ The Employment Development Department (EDD)[60] หน่วยงานที่ดูแลเกี่ยวกับการจ้างงานในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริการได้มีการแก้ไขหรือเพิ่มเติมในส่วนที่สามารถทำให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มเข้าถึงข้อมูลและสวัสดิการในการว่างงานตลอดถึงค่าแรงขั้นต่ำที่ปรากฏในมาตรา 606.5 ประกอบมาตรา 621 ในกฎหมายประกันการว่างงาน

อย่างไรก็ตาม จากการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย California Assembly Bill 5 (AB5) และบังคับใช้ภายใต้มาตรา 2750.3 และมาตรา 3351 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นการกำหนดสถานะที่ชัดเจนโดยกฎหมาย Assembly Bill (AB) 5 ทำให้แรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็น “ลูกจ้าง”และมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ค่าชดเชยและค่าประกันการว่างงานตามกฎหมายแห่งมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกานั้น เกิดเป็นประเด็นที่ทำให้ทางบริษัทแพลตฟอร์มในมลรัฐแคลิฟอร์เนียต้องรับภาระค่าใช้จ่ายแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่เพิ่มขึ้นและอาจจะส่งผลทำให้ไม่สามารถจะดำเนินกิจการดังกล่าวต่อไปได้ จึงทำให้ทางบริษัทแพลตฟอร์มและกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มลงความเห็นโดยการโหวตลงมติเห็นชอบเกี่ยวกับการจัดกลุ่มประเภทของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มให้เป็นกลุ่ม “ผู้รับจ้างอิสระ” โดยทางบริษัทแพลตฟอร์มจะดำเนินการเพิ่มสวัสดิการและเงินค่าจ้างตลอดถึงการประกันอุบัติเหตุแก่แรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งการลงความเห็นชอบโดยการโหวตทำให้เกิดความเห็นชอบสำหรับการร่างกฎหมายในลักษณะกฎหมายเฉพาะสำหรับการบังคับใช้ระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มและแรงงานแพลตฟอร์ม กล่าวคือ Proposition 22[61] ซึ่งเป็นการลงความเห็นโดยชอบทั้งกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มและทางบริษัทแพลตฟอร์มสามารถยินยอมและตกลงทำตามกฎหมายเฉพาะฉบับดังกล่าวได้ดังต่อไปนี้

---

[59] Orly Lobel, *We are all gig workers now: online platforms, freelancers & the battles over employment status & rights during the covid-19 pandemic*, (2020), https://digital.sandiego.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3391&context=sdlr

[60] Employment Development Department (EDD) State of California, *A guide to benefits and employment services*, (n.d.), Retrieved October 22, 2022 from https://edd.ca.gov/en/Search?q=platform

[61] California Proposition 22, *App-based drivers as contractors and labor policies initiative*, (2020), https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)

3. กฎหมายเฉพาะ Proposition 22

กฎหมายฉบับดังกล่าวนี้ เริ่มต้นจากทางบริษัทแพลตฟอร์มในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา คือ Lyft และ Uber รวมตัวยื่นคำร้องเสนอต่อศาลให้พิจารณาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายการกำหนดสถานะแรงงานแพลตฟอร์มให้มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ซึ่งต้องการไม่ใช้กฎหมายฉบับ ABC test มาปฏิบัติกับกลุ่มธุรกิจแพลตฟอร์ม ซึ่งในช่วงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2563 ร่างกฎหมาย Proposition 22 ผ่านความเห็นชอบประมาณ 59%[62] ของการลงความเห็น โดยให้แรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นผู้รับจ้างอิสระ ไม่เป็นลูกจ้างและกฎหมายแรงงานไม่ใช้บังคับกับแรงงานแพลตฟอร์มในการขนส่ง แต่จะได้รับความคุ้มครองในลักษณะเฉพาะได้ดังนี้

1) คุ้มครองรายได้ขั้นต่ำ โดยกำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์มจ่ายค่าจ้าง โดยคำนวณจากรายได้ขั้นต่ำร้อยละ 120 ในแต่ละชั่วโมงที่ผู้ขับขี่หรือไรเดอร์ทำงาน

2) คุ้มครองด้านประกันสุขภาพ สำหรับผู้ขับขี่หรือไรเดอร์ที่ทำงานมากกว่า 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และรวมถึงการกำหนดให้ทางบริษัทแพลตฟอร์มกำหนดค่าใช้จ่ายอันเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล

3) คุ้มครองด้านอุบัติเหตุที่ทางบริษัทแพลตฟอร์มต้องจัดหาให้แก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มและรวมทั้งค่าชดเชยการขาดรายได้จากอุบัติเหตุ

4) คุ้มครองด้านเวลาการทำงาน ห้ามผู้ขับขี่ทำงานเกิน 12 ชั่วโมงในเวลา 24 ชั่วโมงหรือภายใน 1 วัน

5) คุ้มครองด้านสถานที่ทำงานและการไม่เลือกปฏิบัติ คือ นโยบายป้องกันการถูกล่วงละเมิดทางเพศ นโยบายด้านการกระทำความผิดทางอาญาที่ตรวจสอบได้ และนโยบายการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของผู้ขับขี่

ซึ่งการกำหนดการคุ้มครองในลักษณะเฉพาะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานและไม่ขัดต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้การออกกฎหมายที่แม้จะมีการบังคับใช้เพื่อคุ้มครองแรงงานในประเทศที่ถูกจัดกลุ่มผิดประเภททำให้ไม่สามารถได้รับการคุ้มครองตามสถานะแรงงานตามกฎหมาย อาจจะทำให้กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจแพลตฟอร์มได้รับผลกระทบหรืออาจส่งผลทำบริษัทดังกล่าวปิดกิจการภายในประเทศส่งผลทำให้กลุ่มแรงงานนั้น ๆ เกิดการว่างงานจากการปิดกิจการของกลุ่มบริษัท

---

[62] พรสุดา เจียมพัฒนาตระกูล, *สถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม*, กองนิติการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, (2566), https://legal.labour.go.th/2017-11-24-07-20-37/

ดังนั้น มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา แม้จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของการกำหนดสถานะทางกฎหมายที่ให้สันนิษฐานไว้ว่า กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ที่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ค่าชดเชยตลอดถึงสิทธิภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นอาจจะส่งผลกระทบต่อกลุ่มคนหลายฝ่ายจึงได้มีการเสนอแนวทางคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในลักษณะเฉพาะที่ทางฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์มและแรงงานแพลตฟอร์มมีความเห็นจากการลงมติจากกฎหมาย Proposition 22[63] ที่นำมาบังคับใช้ในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาต่อไป อย่างไรก็ดีคดีดังกล่าวนี้สามารถเป็นแนวทางหรือบรรทัดฐานให้แก่คดีในอนาคตของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มอื่นได้

3.2 มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law)

กลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) เป็นกฎหมายที่บัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบของประมวลกฎหมาย ซึ่งไม่ใช่ตัดสินตามแนวคำพิพากษาของศาลจึงทำให้การดำเนินคดีในกระบวนการยุติธรรมต้องมีบทบัญญัติของกฎหมายบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนจึงจะสามารถแก้ไขประเด็นปัญหาหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นได้ หรือการพิจารณาคดีต้องตีความตามตัวบทกฎหมายที่บัญญัติและบังคับใช้แห่งประมวลกฎหมายที่มีอยู่ ณ ขณะนั้น

โดยการศึกษาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ กล่าวคือการคุ้มครองโดยกฎหมายเฉพาะหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้แรงงานแพลตฟอร์มเป็นแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานตามสถานะแรงงานที่ถูกต้อง ตลอดถึงการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มเพื่อที่จะได้รับสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการ โดยในกลุ่มนี้แยกศึกษา 2 ประเทศ ได้แก่ (3.2.1) ราชอาณาจักรสเปน และ (3.2.2) สหภาพยุโรป

3.2.1 ราชอาณาจักรสเปน

มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มราชอาณาจักรสเปนหรือประเทศสเปน ถือได้ว่าเป็นประเทศสมาชิกประเทศแรกในสหภาพยุโรป (EU) ที่ออกกฎหมายเกี่ยวกับไรเดอร์หรือการคุ้มครองไรเดอร์ส่งอาหารโดยเฉพาะในระดับกฎหมายพระราชกฤษฎีกา Royal Decree Law 9/2021[64] หรือเรียกว่า กฎหมายไรเดอร์ (Riders’ Law) ทั้งนี้กฎหมายฉบับดังกล่าวนี้ออกโดยฝ่าย

---

[63] California Proposition 22, *App-based drivers as contractors and labor policies initiative*.

[64] Eurofound, *Riders’ law (Initiative), Record number 2449, Platform Economy Database, Dublin*, (2021), https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142.

บริหารที่ผ่านการร่วมเจรจาตกลงกันระหว่างรัฐบาลสเปนโดยกระทรวงแรงงานและเศรษฐกิจสังคม สหภาพแรงงาน (CCOO, UGT) และสมาคมนายจ้าง (CEOE, CEPYME) ซึ่งการออกกฎหมายสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มในราชอาณาจักรสเปนถือได้ว่าเป็นการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้เฉพาะกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม[65] เพื่อแก้ไขประเด็นปัญญาข้อพิพาทตามบทบัญญัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถตีความได้ตามตัวบทกฎหมายที่ประกาศใช้บังคับ โดยสามารถศึกษาเกี่ยวกับการออกกฎหมายไรเดอร์สำหรับคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มได้ดังต่อไปนี้

3.2.1.1 สถานะทางกฎหมาย

การกำหนดสถานะทางกฎหมายแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มสำหรับราชอาณาจักรสเปนเริ่มต้นมาจากผลของการตัดสินคดีของ On 25 September 2020, the Spanish Supreme Court (Judgement N. 805/2020)[66] ซึ่งศาลพิพากษาให้แรงงานแพลตฟอร์มของบริษัท Glovo หรือที่เรียกว่า Rider มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” โดยพิจารณาคดีจากรูปแบบความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ ซึ่งการทำงานที่ทางบริษัทแพลตฟอร์มมีอำนาจในการตัดสินใจหรืออำนาจภายใต้บังคับบัญชาที่ทางไรเดอร์ต้องปฏิบัติตามโดยปราศจากข้อโต้แย้ง ตลอดถึงการทำงานที่ทำให้ไรเดอร์ถูกเอาเปรียบได้จากการกำหนดสถานะที่ผิดประเภท จึงไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานในราชอาณาจักรสเปนได้อย่างเป็นธรรม ซึ่งคดีดังกล่าวมีข้อเท็จจริงและประเด็นข้อพิพาทที่ศาลนำมาวิเคราะห์และสามารถนำไปสู่การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อเท็จจริงระหว่างคู่กรณี

1) แรงงานแพลตฟอร์ม กลุ่มผู้ขับรถส่งอาหารหรือที่เรียกว่า Rider ถูกยกเลิกจ้างจากบริษัท Glovo ทั้งนี้ทางแรงงานแพลตฟอร์มเสนอข้อเท็จจริงต่อศาลให้พิจารณาในส่วนข้อเท็จจริงที่ทางบริษัท Glovo กำหนดให้ทางไรเดอร์ต้องปฏิบัติตามทั้งในส่วนของเวลาทำงาน การรับงานตลอดถึงค่าตอบแทนที่ฝ่ายบริษัท Glovo เป็นผู้กำหนด ซึ่งการกำหนดข้อตกลงในการ

---

[65] ปฐมพร รักษ์พลเมือง, งานแปลข่าวรอบโลก สำนักภาษาต่างประเทศ ประเทศ สเปน, *หัวข้อข่าว กฎหมายว่าด้วยไรเดอร์*, (2564), https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=78193&filename=index

[66] Industrial Relations and Labour Law (IOE), *Spain: Supreme Court decision on the employment status of workers for a delivery company and social dialogue process on a "Riders Law"*, (2020), https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-october-2020/news/article/spain-supreme-court-decision-on-the-employment-status-of-workers-for-a-delivery-company-and-social-dialogue-process-on-a-riders-law

ทำงานถือได้ว่าบริษัทแพลตฟอร์มได้กระทำการที่สามารถบ่งบอกได้ถึงการใช้อำนาจบังคับบัญชาแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสำเร็จของงาน

2) บริษัท Glovo กล่าวในส่วนของข้อตกลงตามสัญญาที่ตกลงร่วมกันระหว่างไรเดอร์ ในส่วนของเวลาการรับงานที่สามารถเลือกเวลาการทำงานมีอิสระในการทำงาน เช่น การทำงานที่สามารถเข้าระบบเปิดรับงานช่วงเวลาใดก็สามารถทำได้ หรือสามารถรับงานกับธุรกิจแพลตฟอร์มอื่น ๆ ได้มากกว่า 1 แพลตฟอร์ม ซึ่งทางบริษัท Glovo เห็นว่าแรงงานแพลตฟอร์มเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ไม่ต้องรับเงินเดือนเช่นเดียวกับสถานะลูกจ้าง อันเนื่องมาจาก การทำงานที่มีความเป็นอิสระไม่ได้บังคับให้เข้าทำงานตามสัญญาจ้างงาน เป็นต้น

2. ประเด็นที่ศาลนำมาประกอบการตัดสิน

ศาลฎีกาของราชอาณาจักรสเปน ได้พิจารณาจากข้อเท็จจริงในการประกอบการพิจารณาคดีไว้ดังนี้

1) บริษัท Glovo มีอำนาจในการกำหนดข้อบังคับหรือเงื่อนไขของการทำงานเพียงฝ่ายเดียว

2) บริษัท Glovo เป็นผู้กำหนดราคาค่าบริการหรือค่าขนส่ง วิธีการชำระเงินและค่าตอบแทนของคนขับ (ไรเดอร์) กำหนดโดยบริษัทเท่านั้น

3) คนขับ (ไรเดอร์) ไม่ใช่ผู้รับเงินปลายทางโดยตรงจากลูกค้าของแพลตฟอร์ม แต่ได้รับค่าบริการโดย Glovo ซึ่งจ่ายค่าตอบแทนให้กับคนขับ (ไรเดอร์) ที่ส่งของเสร็จเรียบร้อยแล้ว

4) คนขับ (ไรเดอร์) ต้องแสดงโลโก้หรือสัญลักษณ์ที่สามารถบ่งบอกได้ว่าทำงานภายใต้บริษัท Glovo

5) คนขับ (ไรเดอร์) ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในข้อตกลงระหว่าง Glovo และธุรกิจที่จำหน่ายสินค้าหรืออยู่ในความสัมพันธ์ระหว่าง Glovo และลูกค้าที่สั่งซื้อ

6) บริษัท Glovo มีระบบประเมินคนขับ (ไรเดอร์) ในระบบอัลกอริทึม และรวมถึงกำหนดสถานที่ GPS หรือตำแหน่งการทำงานที่คนขับ (ไรเดอร์) ต้องปฏิบัติตาม

ดังนั้น ผลของคำพิพากษาของศาลฎีกา คือ พิจารณาให้คนขับรถส่งอาหารหรือไรเดอร์มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง”[67] และเป็นผลต่อการออกกฎหมายระดับกฤษฎีกา Royal Decree Law 9/2021[68] หรือเรียกว่า กฎหมายไรเดอร์ (Riders’ Law)

---

[67] Adrián Todolí Signes, *Dispatch No. 30- Spain*, (2020), https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2020/December-Dispatch-2020.pdf?v2

[68] Eurofound, *Riders’ law (Initiative), Record number 2449, Platform Economy Database, Dublin*.

3. ผลจากคำพิพากษา

กฎหมายว่าด้วยไรเดอร์ (Rider Law)[69] อันเป็นข้อกฎหมายที่สำคัญต่อกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มตลอดถึงสิทธิที่จะได้รับภายใต้กฎหมายแรงงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญกล่าวได้ดังนี้

1) การให้ข้อสันนิษฐานกรณีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน การสันนิษฐานเกี่ยวกับสถานะของแรงงานแพลตฟอร์มมีสถานนะเป็น “ลูกจ้าง” เพื่อได้รับสิทธิการคุ้มครองตามสิทธิขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากคำตัดสินของศาล[70]

2) กฎหมายการจ้างงานของราชอาณาจักรสเปน มาตรา 64[71] โดยกำหนดให้พนักงานมีสิทธิที่สามารถเจรจาต่อรองเกี่ยวกับระบบการทำงาน เช่น ระยะเวลาการทำงาน ระบบงานควบคุม ระบบการประเมินงานรวมทั้งระบบการคำนวณของอัลกอริทึมของแพลตฟอร์ม

ผลที่เกิดขึ้นมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายแรงงาน Workers’ Statute มาตรา 23 ในส่วนของการจัดทำบริการได้รับค่าตอบแทนเกี่ยวกับการขนส่งหรือบริการ โดยนายจ้างใช้อำนาจในการบริหารจัดการธุรกิจ ตลอดถึงอำนาจควบคุมบ่งบอกได้ว่าทำงานภายใต้อำนาจบังคับบัญชาโดยตรง โดยอ้อม หรือโดยปริยายจากการทำงานผ่านระบบแพลตฟอร์มภายใต้ข้อสันนิษฐานดังกล่าว

ทั้งนี้ มีการบัญญัติเพิ่มเติม มาตรา 64.4[72] ของกฎหมาย Workers’ Statute Law แห่งราชอาณาจักรสเปนที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของสถานะพนักงานหรือคนงานในประเทศ ซึ่งเพิ่มเติมเนื้อหาในส่วนการรับรองสิทธิของงานที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารจากบริษัท กฎ และคำแนะนำที่มีระบบอัลกอริทึมเป็นพื้นฐานหรือระบบปัญญาประดิษฐ์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่อาจส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงาน การเข้าถึงและลักษณะการจ้างงาน รวมถึงการจัดเตรียมข้อมูลต่าง ๆ

---

[69] *Ley 12/2021*, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, Legislación consolidada, REY DE ESPAÑA.

[70] Adrián Todolí Signes, *Dispatch No. 30- Spain*.

[71] Pérez del Prado, D., *The Legal Framework of platform work in Spain: the new Spanish “Riders’ Law”, Dispatch no. 36 - Spain*, (2021), https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-36.pdf

[72] Téngase en cuenta que la presente Ley proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo. Ref. BOE-A-2021-7840, Article 64.4.

ดังนั้น แรงงานแพลตฟอร์มที่เกิดขึ้นภายใต้ข้อสันนิษฐานของกฎหมายฉบับนี้จะได้รับการคุ้มครองตามองค์กรสหภาพแรงงาน โดยได้รับค่าตอบแทนและเงินเดือนจากบริษัท ซึ่งแรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแห่งราชอาณาจักรสเปนได้ดังนี้

3.2.1.2 มาตรการคุ้มครองทางกฎหมาย

กฎหมายว่าด้วยไรเดอร์ (Rider Law) กำหนดสถานะและสิทธิของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่จะได้รับการคุ้มครอง และตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงแรงงานและเศรษฐกิจสังคม สหภาพแรงงาน (CCOO, UGT) และสมาคมนายจ้าง (CEOE, CEPYME) โดยจะได้รับสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายของราชอาณาจักรสเปนได้ดังนี้

1. สิทธิด้านความปลอดภัยในการทำงาน

กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน 31/1995 (Law 31/1995 on Work Risk Prevention) สิทธิในการคุ้มครองความเสี่ยงในการทำงาน คนงานมีสิทธิที่จะได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดถึงสิทธิที่เป็นการได้รับบริการจากสถานที่ทำงานเกี่ยวกับการเข้าถึงข้อมูล การปรึกษาในการมีส่วนร่วมและการเข้าอบรมในสิทธิที่คนงานควรจะได้รับ[73]

ซึ่งการทำงานของกลุ่มคนขับรถส่งอาหารหรือไรเดอร์ในปัจจุบันมีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ เสี่ยงต่อความเครียดในการทำงานที่ไม่สามารถที่จะเดินทางตามเส้นทางที่ไรเดอร์ต้องการ โดยการทำงานต้องทำงานตามระบบ GPS ที่ทางบริษัทแพลตฟอร์มกำหนดผ่านระบบอัลกอริทึมทางเครื่องมือสื่อสารหรือโทรศัพท์ของไรเดอร์

จะเห็นได้ว่า เพื่อเป็นการป้องกันอุบัติเหตุระหว่างการจัดส่งหรือบริการ การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มตามกฎหมายฉบับดังกล่าวที่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม หรือไรเดอร์ (Rider) สามารถปรึกษาและเข้าถึงข้อมูลภายใต้สิทธิด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน[74] ตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน 31/1995 (Law 31/1995 on Work Risk Prevention)

---

[73] European Agency for Safety and Health at Work, *Spain's 'Riders' Law': new regulation on digital platform work,* (2022b), https://osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work

[74] European Agency for Safety and Health at Work, *Actions by labour and social security inspectorates for the improvement of occupational safety and health in platform work,* (2022a), https://osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work

2. สิทธิด้านค่าจ้าง

กฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง ภายใต้กรอบกฎหมายแรงงาน Workers' Statute เป็นการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างขั้นต่ำ ภายใต้ขอบเขตกฎหมายดังกล่าว ซึ่งกฎหมาย Workers' Statute กล่าวถึง

เงินเดือน ซึ่งลูกจ้างจะสามารถได้รับจากการทำงานให้แก่นายจ้างเป็นตัวเงินหรือสิ่งของก็ได้ แต่หากกรณีเป็นสิ่งของต้องเป็นสิ่งของที่มากกว่า 30% ของจำนวนเงินเดือนของลูกจ้าง

ทั้งนี้ ค่าล่วงเวลา ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา จะต้องเป็นไปโดยสมัครใจของลูกจ้าง และการทำงานล่วงเวลาจะสามารถได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาตามกฎหมายแรงงาน Workers' Statute

เนื่องจาก กฎหมาย Rider Law เพิ่มในส่วนข้อสันนิษฐานด้านการทำงานของไรเดอร์ให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์เป็นลูกจ้าง จึงทำให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มจะได้รับเงินเดือน โดยกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำจากการเจรจาตกลงระหว่าง กลุ่มสหภาพแรงงานและกลุ่มแรงงาน ค่าจ้างขั้นต่ำต่อปีที่ 15,232 ยูโร หรือ 1,270 ยูโร ต่อเดือน[75] ซึ่งการทำงานที่ได้รับการคุ้มครองด้านค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกลุ่มไรเดอร์สามารถทำให้คุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มมีคุณภาพชีวิตได้ดียิ่งขึ้นได้ในอนาคตภายใต้กฎหมายไรเดอร์

3. สิทธิด้านวันทำงาน

การทำงาน ภายใน 1 สัปดาห์ การทำงานสูงสุด 40 ชั่วโมงโดยวิธีการคำนวณเฉลี่ยภายในช่วงเวลาหนึ่งปี ภายใต้กรอบกฎหมายแรงงาน Workers' Statute ซึ่งชั่วโมงการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสามารถกำหนดวันหยุดให้แก่ลูกจ้างโดยสามารถเจรจาตกลงเลือกวันหยุดประจำสัปดาห์ได้

ในส่วนของวันลา วันหยุดนักขัตฤกษ์ สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 30 วันต่อปีวันหยุดหรือวันลาลูกจ้างและนายจ้างสามารถแก้ไขสัญญาหรือข้อตกลงได้แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของกฎหมายประกันสังคม the Social Security Act 1/1994[76] ซึ่งลูกจ้างจะต้องได้รับสิทธิที่เป็นไปตามกฎหมายประกันสังคม

---

[75] Suárez de Vivero, *Employment law overview spain 2021-2022*, (L&E GLOBAL an alliance of employers' counsel worldwide 2021-2022), p. 171-176.

* ค่าจ้างอาจมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากศึกษาผ่านสำรวจในแต่ละปี ซึ่งค่าจ่างที่ปรากฏเป็นผลสำรวจในช่วง ปี 2021-2022

[76] L&E GLOBAL Alliance of Employers' Counsel Worldwide, *Employment law overview spain*, (2022a), https://leglobal.law/countries/spain/employment-law/employment-law-overview-spain/11-employee-benefits/#kb_content_wrapper

โดยกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์จะได้รับสิทธิจากวันลา ข้อกำหนดชั่วโมงการทำงานจากการเจรจาที่ผ่านข้อตกลงระหว่างกลุ่มสหภาพแรงงาน กลุ่มแรงงาน เนื่องจากสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมาย ดังนั้นกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มจะได้รับสิทธิเกี่ยวกับวันทำงาน[77] ได้แก่

1) การทำงาน 1 วันชั่วโมงการทำงานสูงสุดไม่เกิน 9 ชั่วโมง

2) วันหยุดประจำสัปดาห์ 1-2 วัน และ วันหยุดพักผ่อนอย่างน้อย 30 ต่อปี

ทั้งนี้ จำนวนวันหยุด วันลา บริษัทและกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้ร่วมเจรจาเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในอนาคต

4. สิทธิด้านอุบัติเหตุ

กรอบกฎหมายสำหรับการคุ้มครองแรงงานในด้านอุบัติเหตุอยู่ในส่วนของระบบประกันสังคม the Social Security Act 1/1994 ซึ่งเงินสมทบประกันสังคมจะเป็นส่วนที่คุ้มครองแก่กลุ่มแรงงาน เช่น การเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน การทำงานที่เสี่ยงภัยจึงต้องมีระบบเงินสบทบหรือการประกันอุบัติเหตุแก่กลุ่มแรงงาน

ทั้งนี้ รวมถึงการเจ็บป่วยร้ายแรง การเข้ารับรักษาในโรงพยาบาล โดยกลุ่มแรงงานที่มีสถานะเป็นลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองในส่วนของค่าชดเชยจากการทำงาน ซึ่งสามารถร่วมเจรจาตกลงระหว่างกลุ่มสหภาพแรงงาน กลุ่มนายจ้างและลูกจ้างเพื่อความเป็นธรรมในทุกฝ่าย

ดังนั้น การทำงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ (Rider) ทำงานรับส่งอาหารมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน การเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานของลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับการคุ้มครองเป็นไปตามระบบประกันสังคม เข้ารับการรักษาจากโรงพยาบาลสามารถเข้ารับการรักษาโดยจากกลุ่มงานประกันสังคมภายใต้กรอบกฎหมายประกันสังคม the Social Security Act 1/1994

5. สิทธิการรวมกลุ่ม

สหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง[78] โดยรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรสเปนให้อำนาจแก่ สหภาพแรงงานในการส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์แก่กลุ่มแรงงาน ทั้งนี้มีอำนาจในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับผลกระทบที่ส่งผลที่เป็นประโยชน์และส่งผลกระทบต่อกลุ่มแรงงาน

---

[77] Suárez de Vivero, *Employment law overview spain 2021-2022*, L&E GLOBAL an alliance of employers' counsel worldwide.

[78] L&E GLOBAL Alliance of Employers' Counsel Worldwide, *Spain: Trade unions and employers associations*, (2022b), https://leglobal.law/countries/spain/employment-law/employment-law-overview-spain/10-trade-unions-and-employers-associations/#kb_content_wrapper

การดำเนินการของสหภาพแรงงานที่สามารถแก้ไขประเด็นปัญหาแก่กลุ่มแรงงาน การชุมนุม การเจรจาต่อรอง การนัดหยุดงานและตลอดถึงการเกิดประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณาในชั้นศาล ซึ่งสถานะหรือการดำเนินการรวมกลุ่มของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม โดยการดำเนินการของสหภาพในราชอาณาจักรสเปนเกี่ยวกับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ร่วมกับ ร่วมเจรจาตกลงกันระหว่างรัฐบาลสเปนโดยกระทรวงแรงงานและเศรษฐกิจสังคม สหภาพแรงงาน (CCOO, UGT) และสมาคมนายจ้าง (CEOE, CEPYME)

ในการร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงานแพลตฟอร์ม[79] มีข้อตกลงร่วมกันในกลุ่ม Just Eat ที่เป็นการตกลงในด้านค่าจ้าง เวลาทำงาน วันลา การได้รับอุปกรณ์จากบริษัทแพลตฟอร์ม คือ โทรศัพท์ ยานพาหนะ และกระเป๋าอาหาร ตลอดถึง การประกันความโปร่งใสจากการใช้ระบบอัลกอริทึมที่เสนอให้มี คณะกรรมการอัลกอริทึม เพื่อเป็นการประกันระบบการประเมินงานหรือความโปร่งใสของระบบแพลตฟอร์ม

ทั้งนี้การรวมกลุ่มดังกล่าวมีการเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้น คือในส่วนของการจัดระเบียบการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน รวมถึงการจัดเวทีและนัดหยุดงาน และการเลือกตั้งตัวแทนกลุ่มสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มแรก อันเกี่ยวกับสิทธิ์ในข้อมูลรวมถึงระบบอัลกอริทึม และสามารถเจรจาเงื่อนไขกับบริษัทต่าง ๆ ได้ เช่น จากกลุ่มพนักงานงาน Glovo

ดังนั้น สิทธิการรวมกลุ่มนั้นเป็นสิทธิที่กลุ่มแรงงานสามารถที่จะจัดตั้งขึ้นได้ เนื่องจากสิทธิภายใต้กรอบกฎหมายที่กำหนดและเพื่อประโยชน์ในกลุ่มสหภาพที่จะสามารถเจรจาต่อรองกับกลุ่มนายจ้างเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

จะเห็นได้ว่าการศึกษากฎหมายในราชอาณาจักรสเปนเป็นกรณีที่มีการกำหนดสถานะแรงงานแพลตฟอร์ม[80] โดยอาศัยข้อพิจารณาได้จากอำนาจบังคับบัญชาระหว่างไรเดอร์กับบริษัท และการออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกาสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะ เนื่องจากลักษณะการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มเป็นการทำงานแตกต่างไปจากการทำงานปัจจุบันที่กฎหมายครอบคลุม ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขประเด็นปัญหาแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศให้สามารถได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายในประเทศต่อไป

---

[79] Suárez de Vivero, *Employment law overview spain 2021-2022*, (L&E GLOBAL an alliance of employers' counsel worldwide, 2021-2022).

[80] นันทพล พุทธพงษ์, มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: กรณีศึกษารับส่งอาหารในประเทศไทย, *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์*, 11, 1(2565), หน้า 18-20.

3.2.2 สหภาพยุโรป

สหภาพยุโรป (EU) เป็นองค์กรสำหรับกลุ่มประเทศสมาชิกยุโรปที่เห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม อันเกี่ยวกับประเด็นปัญหาสภาพการจ้างงาน การจัดประเภทกลุ่มแรงงาน ค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน อุบัติเหตุและรวมถึงการคุ้มครองด้านกฎหมายตลอดถึงสิทธิสวัสดิการทางสังคมที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานแพลตฟอร์ม ทำให้ทางสหภาพยุโรปดำเนินการเกี่ยวกับข้อกำหนดหรือเงื่อนไขของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มเป็นการเฉพาะ เพื่อจะสามารถนำข้อกำหนดมาปรับใช้และแก้ไขให้ได้มาซึ่งมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มสำหรับกลุ่มสมาชิกสหภาพยุโรป ตามที่ปรากฏใน Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work [81] โดยข้อกำหนดที่จะทำการศึกษานี้ทางสหภาพยุโรปจะดำเนินการในมุมมองขององค์กรที่สามารถให้ทางกลุ่มประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปนำข้อกำหนดที่ร่างขึ้นไปปฏิบัติและคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มภายในประเทศได้เท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมายภายในของแต่ละประเทศสมาชิก ซึ่งสามารถศึกษาได้ดังต่อไปนี้

3.2.2.1 สถานะทางกฎหมาย

การกำหนดสถานะทางกฎหมาย แก่แรงงานแพลตฟอร์มในสหภาพยุโรป (EU) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์การจ้างงาน การดำเนินการตามข้อสันนิษฐานของกฎหมายที่ทางสหภาพยุโรปกำหนดขอบเขตการพิจารณาภายใต้ กฎหมายพื้นฐาน คือ Article 153(1)(b) and Article 153(2)(b) of Treaty on the Functioning of the European Union[82] (TFEU) ซึ่งกฎหมายดังกล่าวนี้เป็นการกำหนดพื้นฐานลักษณะการทำงานของคนงานหรือการจัดกลุ่มแรงงานให้ถูกประเภทได้ถูกต้อง

ทั้งนี้ การกำหนดคนงานได้ถูกประเภทจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตคนงาน ซึ่งแรงงานแพลตฟอร์มในกลุ่มประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี และแรงงานแพลตฟอร์มเป็นกลุ่มแรงงานในลักษณะการทำงานที่แตกต่างไปจากการทำงานของกฎหมายที่บังคับใช้ ณ ปัจจุบัน ตามข้อกำหนดเงื่อนไข สถานะคนงาน สิทธิประโยชน์รวมทั้งสวัสดิการทางสังคม โดยแรงงานแพลตฟอร์มในแต่ละประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปเกิดเป็นประเด็นปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตกลุ่มแรงงาน สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

จึงทำให้ทางสหภาพยุโรป (EU) ได้ร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE

---

[81] European Commission, *Proposal for a directive of the European parliament and of the council on improving working conditions in platform work*, (2021), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN

[82] *Treaty on the Functioning of the European Union*, Article 153

COUNCIL on improving working conditions in platform work [83] ซึ่งการจะได้รับสถานะที่ถูกต้อง สภาพการจ้างงานที่สัมพันธ์กับการทำงานที่แท้จริงสามารถกำหนดได้ดังนี้

ข้อ 3 การกำหนดสถานะการจ้างงานที่ถูกต้อง[84]

การกำหนดสถานะการจ้างงานที่ถูกต้องในข้อนี้ กลุ่มประเทศสมาชิกต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรับรองสถานะการจ้างงานของคนงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทแพลตฟอร์มอย่างถูกต้องและสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์ในการจ้างงานตามคำจำกัดความของประเทศสมาชิกนั้นได้ เพื่อกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มจะได้รับการคุ้มครองตามสภาพการทำงานที่กำหนดไว้ในสหภาพแรงงานหรือกฎหมายระดับประเทศที่สอดคล้องกับสถานะการจ้างงานที่ถูกต้อง

ข้อ 4 ข้อสันนิษฐานทางกฎหมาย

การกำหนดข้อสันนิษฐานทางกฎหมายเป็นความสัมพันธ์ในการจ้างงานระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มและบุคคลที่ปฏิบัติงานแพลตฟอร์ม โดยความสัมพันธ์นี้เกิดจากการควบคุมการทำงานของบริษัทแพลตฟอร์ม ซึ่งบุคคลที่ทำงานต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดบริษัทแพลตฟอร์ม การทำงานที่มีระบบอัลกอริทึมประเมินการทำงาน เป็นต้น

ข้อ 5 ภาระการพิสูจน์สถานะ

การกำหนดภาระการพิสูจน์หรือหักล้างข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์การจ้างงานบริษัทแพลตฟอร์มเป็นผู้มีหน้าที่พิสูจน์ให้เห็นถึงสถานะหรือความสัมพันธ์ของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่เห็นควรว่าไม่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ และไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานภายในประเทศ

ดังนั้น ร่างข้อกำหนดดังกล่าวนี้ กำหนดให้กลุ่มประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปดำเนินการให้สอดคล้องตามข้อกำหนดอันเกี่ยวกับประเด็นสถานะ ความสัมพันธ์จากสภาพการทำงานจากข้อเท็จจริง การจัดกลุ่มประเภทแรงงานแพลตฟอร์มให้ถูกต้อง เพื่อที่จะได้รับสิทธิค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการคุ้มครองจากกฎหมายและเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการนำร่างข้อกำหนดในข้อที่ 3 ถึงข้อที่ 5 เป็นแนวบรรทัดฐานในการจัดกลุ่มหรือพิสูจน์สถานะของแรงงานแพลตฟอร์มในกลุ่มประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป

---

[83] European Commission, *Proposal for a directive of the European parliament and of the council on improving working conditions in platform work*, (2021)

[84] European Commission, *Proposal for a directive of the European parliament and of the council on improving working conditions in platform work*, (2021), chapter II, Employment Article 3, Article 4 and Article 5

3.2.2.2 มาตรการคุ้มครองทางกฎหมาย

การร่างกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มในสหภาพยุโรป (EU) เพื่อแรงงานแพลตฟอร์มจะได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ นำไปสู่คุณภาพชีวิตและความมั่นคงต่อการทำงาน โดยกลุ่มประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปนำร่างข้อกำหนดดังกล่าวไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศกับแรงงานแพลตฟอร์ม โดยกำหนดไว้ดังต่อไปนี้

1. สิทธิด้านค่าจ้าง

การกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนของคนงานในสหภาพยุโรป จะอยู่ภายใต้ข้อกำหนดการทำงานทั่วไป The Directive on temporary agency work [85] ซึ่งกำหนดในส่วนของค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มคนงานในแต่ละกลุ่ม คนงานในสหภาพยุโรปมีสิทธิที่จะเข้าถึงค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่

ทั้งนี้ ประเทศที่เป็นสมาชิกกลุ่มสหภาพยุโรปต้องปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำของคนงานในประเทศให้สอดคล้องกับข้อกำหนดหรือกฎหมายของกลุ่มสหภาพยุโรป (EU) และร่วมถึงข้อกำหนดการจ่ายค่าจ้างแก่คนงานจะต้องจ่ายค่าจ้างโดยที่สามารถตรวจสอบและคนงานสามารถรับรู้ถึงข้อมูลการจ่ายค่าจ้างได้ตามที่คนงานต้องการทราบ เมื่อกลุ่มคนงานในสหภาพยุโรปมีสิทธิที่เข้าถึงการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อกำหนด แรงงานแพลตฟอร์มถือว่าเป็นคนงานจึงมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำที่สอดคล้องกับข้อกำหนด โดยร่างข้อกำหนดฉบับดังกล่าวนี้ได้กล่าวเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานแพลตฟอร์มในข้อที่ 4(2)(a)[86] ซึ่งจะเป็นการกำหนดให้ประเทศสมาชิกดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานแพลตฟอร์มได้ดังต่อไปนี้

1) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานแพลตฟอร์ม ร่างข้อกำหนดนี้เป็นแนวทางที่ให้กลุ่มประเทศสมาชิกดำเนินการให้สอดคล้อง ภายใต้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยต้องกำหนดให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดจะสามารถส่งเสริมความมั่งคงแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในการทำงานต่อไป

2) การกำหนดค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงว่าคนงานจะเป็นเพศชายหรือหญิง ต้องเป็นการกำหนดที่คนงานทุกคนสามารถเข้าถึงค่าจ้างขั้นต่ำได้อย่างเท่าเทียมสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม

---

[85] *Directive 2008/104/EC*, Article 3 Definitions 1. For the purposes of this Directive: (a)-(f) and 2. This Directive shall be without prejudice to national law as regards the definition of pay, contract of employment, employment relationship or worker.

[86] European Commission, *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work*, Article 4 Legal presumption 2 (a), (2021)

3) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ[87] สามารถใช้ได้กับผู้รับจ้างและผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์ม

จะเห็นได้ว่า ร่างข้อกำหนดแรงงานแพลตฟอร์มในสหภาพยุโรป เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตกลุ่มคนงานที่สามารถเข้าถึงค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมตามสภาพการทำงานที่แท้จริงของกลุ่มประเทศสมาชิกที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องและทำให้สภาพชีวิตของแรงงานแพลตฟอร์มมีคุณภาพชีวิตที่มั่นคงในกลุ่มอาชีพบนแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นการดำเนินการคุ้มครองหรือมีมาตรการร่างเป็นข้อกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำภายใต้ The Directive on temporary agency work

2. สิทธิด้านความปลอดภัยในการทำงาน

สหภาพยุโรป (EU) เกี่ยวกับความปลอดภัยของคนทำงาน ภายใต้กรอบข้อกำหนด Directive 89/391/EEC[88] โดยคนงานจะได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องมีความเป็นมาตรฐานปลอดภัยแก่สุขภาพอนามัยของคนงาน ตลอดถึงสุขภาพจิตของคนงานที่จะได้รับการดูแล หากมีการถูกควบคุมภายใต้ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ตามสัญญาจ้างงาน

โดยกลุ่มประเทศสมาชิกในสหภาพยุโรป (EU) ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อกำหนดหรือข้อกฎหมายที่สหภาพยุโรปได้กำหนดไว้เป็นเกณฑ์ของกลุ่มคนงาน ทั้งนี้ความเสี่ยงภัยหรืออันตรายที่คนงานจะได้รับเนื่องจากการทำงานก็ถูกกำหนดให้ทางกลุ่มประเทศสมาชิกให้ความคุ้มครอง ซึ่งแรงงานแพลตฟอร์ม ณ ปัจจุบันการทำงานที่ต้องได้รับความคุ้มครองเนื่องจากการทำงานโดยสภาพการทำงานที่เป็นแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารหรือให้บริการรับส่ง ความเสี่ยงภัยระหว่างการทำงานที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาของการทำงาน การทำงานที่มีระบบการประเมินงาน การถูกยกเลิกงานที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้ทางสหภาพยุโรปได้ร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานที่มีการกำหนดไว้ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 7[89] การกำหนดให้กลุ่มประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปตรวจสอบสภาพการทำงานแรงงานแพลตฟอร์มอยู่ภายใต้ความปลอดภัยจากข้อกำหนด และให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานที่เหมาะสมของแรงงานแพลตฟอร์ม โดยมีระบบการประเมินทางด้านความปลอดภัยระหว่างการทำงาน การเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งประเทศสมาชิกจะสามารถกำหนดมาตรการช่วยเหลือได้

---

[87] *COM/2020/682 final*, Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on adequate minimum wages in the European Union

[88] *Directive 89/391/EEC*, Article 7 Protective and preventive services

[89] *COM/2021/762 final*, Article 7 Human monitoring of automated systems

ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องจัดให้มีความปลอดภัยด้านร่างและจิตใจแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม จะเห็นได้ว่า การทำงานแรงงานแพลตฟอร์มมีความเสี่ยงภัยระหว่างการทำงานส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะของ อุบัติเหตุระหว่างการทำงาน ซึ่งร่างข้อกำหนดจึงมีแนวทางที่ให้ประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปจัดหามาตรการที่เหมาะสมและอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานกลุ่มสหภาพยุโรปแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม โดยเป็นการคุ้มครองหรือสร้างมาตรการเบื้องต้นสำหรับด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มภายใต้กรอบข้อกำหนด Directive 89/391/EEC ที่จัดขึ้นในร่างข้อกำหนดแรงงานแพลตฟอร์มในกลุ่มสหภาพยุโรป

3. สิทธิด้านการคุ้มครองข้อมูลคนงาน

การกำหนดการคุ้มครองเกี่ยวกับข้อมูลของคนงานในสหภาพยุโรป (EU) ณ ปัจจุบัน การทำงานในระบบเศรษฐกิจหรือตลาดแรงงานทำงานบนแพลตฟอร์มที่ผ่านระบบอัลกอริทึม หรือระบบประเมินงานคนงานผ่านการประมวลผลจากข้อมูลที่อาจเกิดจากระบบของตัวบริษัทหรือแพลตฟอร์ม การประเมินงานจึงต้องมีการกำหนดตรวจสอบความถูกต้อง โปร่งใสและเพื่อความเป็นธรรมแก่กลุ่มคนงานที่สามารถรับรู้และเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องสอดคล้องกับนโยบายหรือข้อกำหนดของสหภาพยุโรปภายใต้กรอบ The General Data Protection Regulation (GDPR) [90] และ The proposed Artificial Intelligence Act [91]

ทั้งนี้ ในร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม เห็นถึงความสำคัญในการดำเนินงานผ่านระบบแพลตฟอร์มที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ในส่วนของความโปร่งใสของระบบการประเมินงาน การถูกระงับบัญชี[92] ซึ่งการกำหนดข้อมูลการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มได้กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 6 ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการอัลกอริทึม

การตรวจสอบความโปร่งใสจากการประมวลผลของระบบอัลกอริทึม ซึ่งสหภาพยุโรปกำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องกำหนดหรือระบุในส่วนที่เกี่ยวกับข้อมูลให้แก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้ทราบ เช่น กรณีการประเมินงานผ่านระบบที่อาจเกิดการถูกยกเลิกบัญชีของคนงาน การกำหนดอัตราค่าตอบแทน หรือกรณีการถูกลงโทษที่อาจเกิดจากการปฏิเสธงานครบตามจำนวนที่แพลตฟอร์มแจ้ง

---

[90] *Regulation (EU) 2016/679.*

[91] *COM/2021/206 final.*

[92] *COM/2021/762 final*, Article 6 Transparency on and use of automated monitoring and decision-making systems and Article 8 Human review of significant decisions

ข้อที่ 8 การกำหนดให้ประเทศสมาชิกกำหนดให้มีการตรวจสอบหรือขั้นตอนของการทบทวนการกำหนดข้อบังคับที่อาจจะส่งผลเป็นการละเมิดสิทธิคนงาน ทั้งนี้ต้องไม่กระทบต่อกฎหมายภายในประเทศ

ดังนั้น การกำหนดการคุ้มครองข้อมูลคนทำงาน ในส่วนนี้เกี่ยวกับการกำหนดระบบตรวจสอบที่ประเทศสมาชิกต้องดำเนินการโดยไม่ส่งผลกระทบหรือเป็นการละเมิดสิทธิการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์ม การตรวจสอบข้อมูลหรือการคุ้มครองต้องสามารถอธิบายให้แก่แรงงานแพลตฟอร์มได้เข้าใจข้อมูลได้อย่างถูกต้อง โปร่งใสและคนงานสามารถเข้าถึงได้ ซึ่งแรงงานแพลตฟอร์มจะสามารถได้รับการคุ้มครองในส่วนของข้อมูลการทำงานและข้อมูลส่วนบุคคลภายใต้กรอบ The General Data Protection Regulation (GDPR) และ The proposed Artificial Intelligence Act ที่ปรากฏให้เห็นในร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในกลุ่มสหภาพยุโรป

4. สิทธิด้านการเยียวยา

สหภาพยุโรป (EU) กำหนดเกี่ยวกับการดำเนินการเยียวยาในส่วนที่คนงานมีสิทธิที่จะได้รับภายใต้ขอบข้อบังคับ Regulation (EU) 2016/679[93] ซึ่งประเทศสมาชิกต้องดำเนินการเยียวยาเกี่ยวกับการทำงาน ค่าชดเชย อุบัติเหตุจากการทำงานและตลอดถึงสามารถทำให้คนงานเข้าถึงกระบวนการระงับข้อพาทที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

โดยการทำงานแรงงานแพลตฟอร์ม ณ ปัจจุบัน ในสหภาพยุโรปจึงเริ่มแก้ไขประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อกลุ่มประเทศสมาชิกจะนำข้อกำหนดไปปฏิบัติสอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสหภาพยุโรปร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มและในส่วนของการเยียวยาดังกล่าวนี้ ได้กำหนดไว้ในข้อที่ 13 ถึง ข้อที่ 17[94] มีดังต่อไปนี้

1) สิทธิในการได้รับการเยียวยา ซึ่งประเทศสมาชิกต้องจัดให้มีการได้รับการเยียวยา ด้านค่าชดเชย การเยียวยาจากการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมายในประเทศ

2) สิทธิในการระงับข้อพิพาท ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีสิทธิที่จะเข้าร่วมกระบวนการพิจารณาคดี สิทธิการเข้าถึงการระงับประเด็นข้อพิพาทที่ประเทศสมาชิกได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามร่างข้อกำหนดดังกล่าวนี้

---

[93] *Regulation (EU) 2016/679*, Article 79 and 82

[94] *COM/2021/762 final*, Article 13 Right to redress and Article 17 Protection against adverse treatment or consequences

3) การกำหนดช่องทางการติดต่อสื่อสารตลอดถึงเข้าถึงข้อมูลระหว่างแรงงานแพลตฟอร์มและบริษัทแพลตฟอร์ม เพื่อประโยชน์ในการทำงานและแรงงานแพลตฟอร์มสามารถแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้ หากมีการกำหนดช่องทางการติดต่อสื่อสารที่แรงงานแพลตฟอร์มสามารถเข้าถึงได้

4) สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลหรือพยานเอกสารที่ทางองค์กรหรือหน่วยงานที่มีอำนาจ กำหนดให้แรงงานแพลตฟอร์มเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวกับระบบการทำงานอัลกอริทึม โดยการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวจะได้รับการคุ้มครองภายใต้ข้อกำหนดดังกล่าว

5) กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องจัดให้มีการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ตลอดถึงสิทธิในการกระทำที่แรงงานแพลตฟอร์มถูกละเมิดจากการทำงานในลักษณะการจ้างงานหรือการจัดกลุ่มประเภทการทำงานผิดประเภททำให้ไม่ได้รับสิทธิในการคุ้มครองที่ถูกต้องตามข้อกำหนด

จะเห็นได้ว่า การเยียวยาในส่วนของข้อกำหนดนี้ ต้องสอดคล้องตามข้อบังคับและกฎหมายภายในของแต่ละประเทศสมาชิกและเหมาะสมกับแรงงานแพลตฟอร์มในแต่ละประเทศสมาชิกต่อไป โดยต้องไม่ขัดกับข้อบังคับ Regulation (EU) 2016/679 ของสหภาพยุโรป และสามารถคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง

5. สิทธิการคุ้มครองจากการเลิกจ้าง

การคุ้มครองคนงานจากการถูกเลิกจ้าง ในสหภาพยุโรป (EU) ภายใต้กรอบกฎหมาย Article 153 of Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU)[95] ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายพื้นฐานสำหรับกลุ่มประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป เนื่องจากมีการกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในส่วนของค่าจ้างขั้นต่ำ สิทธิการคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน สิทธิขั้นพื้นฐานของกลุ่มคนงาน และรวมถึงความเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติที่ต้องนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศ

จะเห็นได้ว่า แรงงานแพลตฟอร์มเป็นกลุ่มคนงานที่เกิดเป็นประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมาย ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์และสิทธิสวัสดิการ ทำให้สหภาพยุโรปร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มจากการเลิกจ้าง โดยมีข้อกำหนดดังนี้

ข้อ 18[96] การคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้าง

การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม หากมีการถูกเลิกจ้าง เช่น การถูกปิดบัญชีใช้งาน ซึ่งกลุ่มประเทศสมาชิกต้องกำหนดมาตรการที่สามารถตรวจสอบและจัดให้มีการชี้แจงในส่วนของของประเด็นที่ถูกเลิกจ้างแก่แรงงานแพลตฟอร์ม

---

[95] *Treaty on the Functioning of the European Union*, Article 153

[96] *COM/2021/762 final*, Article 18 Protection from dismissal

การเลิกจ้าง แรงงานแพลตฟอร์มต้องระบุเหตุผลที่ชัดเจนปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้กลุ่มประเทศสมาชิกต้องกำหนดมาตรการเบื้องต้นรองรับ หากมีการเลิกจ้างแรงงานแพลตฟอร์มเพื่อที่จะสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนงานต่อไป

การเลิกจ้าง กลุ่มประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป (EU) ต้องกำหนดมาตรการหากเกิดเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินกระบวนการทางศาล ซึ่งต้องกำหนดภายใต้กรอบกฎหมายพื้นฐานสหภาพยุโรป

ทั้งนี้ ในส่วนของการกำกับดูแลและบทลงโทษ ซึ่งจะมีการกำหนดภายใต้อำนาจที่มีอยู่ของหน่วยงานหรือองค์กรตามขอบเขตของร่างข้อกำหนด และเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศสมาชิกจึงต้องกำหนดมาตรการที่สอดคล้องและเหมาะสมสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มในแต่กลุ่มประเภทอย่างถูกต้องตามสภาพการทำงานที่แท้จริง

ดังนั้น กลุ่มสหภาพยุโรป (EU) เกี่ยวกับข้อกำหนดแรงงานแพลตฟอร์มเป็นส่วนที่กลุ่มประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปต้องดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนด เนื่องจากสิทธิคนงานที่กลุ่มสหภาพยุโรปหรือกฎหมายภาคีที่ร่วมตกลงเกี่ยวกับคนงาน จึงต้องนำข้อกำหนดแรงงานแพลตฟอร์มไปดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องและเป็นแนวบรรทัดฐานเดียวกันภายใต้กรอบกฎหมาย Article 153 of Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU)

จะเห็นได้ว่า ร่างข้อกำหนดของสหภาพยุโรปคำนึงถึงการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มที่เป็นกลุ่มแรงงานสำคัญกลุ่มหนึ่งของระบบเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ การคุ้มครองที่ประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปสามารถนำร่างข้อกำหนดดังกล่าวไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับข้อกฎหมายและกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศได้อย่างเหมาะสม และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อคุณภาพชีวิตแรงงานแพลตฟอร์มในอนาคตต่อไปได้

3.3 บทวิเคราะห์แนวทางของต่างประเทศ

จากการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) และมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) จะเห็นได้ว่าในแต่ละประเทศมีมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มที่แตกต่างกันในบางกรณีหรืออาจจะมีการกำหนดแก้ไขหรือออกกฎหมายสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะ

แต่ทั้งนี้สิ่งที่แต่ละประเทศให้ความสำคัญ คือ มาตรฐานแรงงานที่แรงงานแพลตฟอร์มควรที่จะได้รับตามมาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มตลอดถึงความ

เป็นธรรมในตัวระบบการทำงานที่ทางบริษัทแพลตฟอร์มต้องดำเนินการแก้ไขและดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของข้อสัญญาที่เป็นธรรมแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม

จากการศึกษากฎหมายดังที่ได้กล่าวมา คือ (1) มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มสหราชอาณาจักร (2) มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา (3) มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มราชอาณาจักรสเปน และ (4) มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มสหภาพยุโรป สามารถสรุปเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในกฎหมายต่างประเทศ ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในกฎหมายต่างประเทศ

	สหภาพยุโรป Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL	**ราชอาณาจักรสเปน Royal Decree Law 9/2021 (Riders' Law)**	**สหราชอาณาจักร The Employment Right Act 1996**	**มลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา Assembly Bill (AB) 5 & Proposition 22**
สถานะของไรเดอร์	ไม่ระบุแน่ชัด	✓	✓	✓
ประกันรายได้ขั้นต่ำ	✓	✓	✓	✓
ประกันอุบัติเหตุ	ไม่ระบุแน่ชัด	✓	✓	✓
สหภาพแรงงาน	ไม่ระบุแน่ชัด	✓	✓	✓
ค่าชดเชยรายได้จากอุบัติเหตุ	✓	✓	ไม่ระบุแน่ชัด	✓

หมายเหตุ สหราชอาณาจักรหรือประเทศอังกฤษ และ มลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา เป็นกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law)

ราชอาณาจักรสเปนหรือประเทศสเปน และ สหภาพยุโรป เป็นกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law)

จากตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่า ในแต่ละประเทศได้ดำเนินการแก้ไขประเด็นปัญหาหรือมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยเริ่มต้นจากการกำหนดสถานะของแรงงานแพลตฟอร์มอย่างชัดเจนตามระบบกฎหมาย ทั้งนี้ การกำหนดสถานะหรือการจัดกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้ถูกต้อง จึงนำไปสู่การได้รับความคุ้มครองของกฎหมายที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงานและเพื่อสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลต่อไป ซึ่งจากตารางสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบตามแนวทางของต่างประเทศในการพิจารณาให้ได้มาซึ่งสถานะทางกฎหมายที่แท้จริง ตลอดทั้งมาตรการในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ได้ดังนี้

3.3.1 สถานะของแรงงานแพลตฟอร์ม

สถานะของแรงงานแพลตฟอร์มต่างประเทศ ซึ่งเป็นกรณีที่กำหนดสถานะของแรงงานแพลตฟอร์มที่คล้ายกันกล่าวคือ สหราชอาณาจักรหรือประเทศอังกฤษ ราชอาณาจักรสเปนหรือประเทศสเปนและสหภาพยุโรป ที่กำหนดให้สถานะเป็น “คนงาน”หรือ“ลูกจ้าง”

ทั้งนี้ มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดสถานะให้แรงงานแพลตฟอร์มเป็น “ลูกจ้าง” แต่ภายหลังได้มีการยื่นคำร้องเสนอให้ลงมติโดยแรงงานแพลตฟอร์มเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ” จะเห็นได้ว่า การพิจารณาของต่างประเทศมีความเหมือนและแตกต่างกันเกี่ยวกับการกำหนดสถานะของแรงงานแพลตฟอร์มโดยแต่ละประเทศกำหนดสถานะของแรงงานแพลตฟอร์ม ได้ดังนี้

3.3.1.1 สหราชอาณาจักร

มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในสหราชอาณาจักรหรือประเทศอังกฤษ[97] การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในสหราชอาณาจักร กรณีเกิดจาก การตีความกฎหมายตามลักษณะกฎหมายที่มีอยู่ ซึ่งเป็นการพิจารณาโดยผลคำตัดสินของศาลอันถือได้ว่าเป็นการใช้อำนาจการพิจารณาภายใต้ขอบเขตอำนาจบังคับบัญชาที่ตัวบริษัทแพลตฟอร์มและคนขับรถปฏิบัติต่อกัน ซึ่งสามารถพิจารณาหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดสถานะทางกฎหมาย ได้ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดสถานะทางกฎหมาย

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดสถานะทางกฎหมาย โดยเป็นการพิจารณาประกอบจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามสภาพการทำงานหรือสภาพการจ้างงานที่คนขับรถต้องปฏิบัติตามบริษัทแพลตฟอร์ม ซึ่งศาลได้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดสถานะให้กับคนขับรถ โดยพิจารณาได้ดังนี้

---

[97] The Supreme Court, *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) Case ID: UK SC 2019/0029*, https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html

1) กรณีที่ทางบริษัทอูเบอร์นั้นเป็นผู้กำหนดค่าจ้างในแต่ละรอบงาน ซึ่งบริษัทอูเบอร์เป็นผู้กำหนดเพียงฝ่ายเดียว

2) กรณีที่ทางบริษัทอูเบอร์เป็นผู้กำหนดเงื่อนไขหรือสัญญาต่าง ๆ ได้เพียงฝ่ายเดียว

3) กรณีการกำหนดบทลงโทษแก่คนขับรถหากกระทำผิดเงื่อนไข เช่น การยกเลิกงาน

4) กรณีการประเมินผลการทำงานของคนขับรถที่ตั้งมาตรฐานคะแนนต่าง ๆ โดยปราศจากความคิดเห็นของคนขับรถ เป็นต้น

จากข้อพิจารณาในสภาพการทำงานที่แท้จริงกล่าวได้ว่า บริษัทแพลตฟอร์มถือได้ว่าเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาแก่คนขับรถให้ปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏพิจารณาประกอบมาตรา 230(3)(ข) ที่เป็นลักษณะสัญญาอื่นใด แต่เป็นการให้บริการเพื่อประโยชน์ผู้ประกอบธุรกิจจึงทำให้ศาลมุ่งคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งแม้ในข้อสัญญาที่กล่าวไว้ว่า คนขับรถอูเบอร์มีสถานะเพียง “ผู้ประกอบอาชีพอิสระ” แต่หากพิจารณาตามข้อเท็จจริงของสภาพการจ้างงานที่คนขับอูเบอร์ต้องปฏิบัติตามแล้วนั้นถือได้ว่า คนขับรถไม่สามารถทำงานได้ตามอิสระ เนื่องจากข้อกำหนดที่ปรากฏทำให้ศาลตัดสินได้ว่าเป็นกรณีที่จัดประเภทคนขับรถอูเบอร์ผิดประเภททำให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มนั้นมิได้รับสิทธิ สวัสดิการตามข้อกฎหมายแรงงานได้อย่างแท้จริง

ทั้งนี้ยังมีการแก้ไขคำนิยามเพิ่มเติมในส่วนของกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักรหรือประเทศอังกฤษ เพื่อที่เป็นการแก้ไขสถานะที่แท้จริงของ คนขับรถอูเบอร์ ซึ่งจัดกลุ่มประเภทเป็น “คนงาน” เพื่อให้ได้รับสิทธิและสวัสดิการได้อย่างเป็นธรรม

3.3.1.2 ราชอาณาจักรสเปนหรือประเทศสเปน

มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มราชอาณาจักรสเปนหรือประเทศสเปน ศึกษาในส่วนของกฎหมายที่ทางราชอาณาจักรสเปนหรือประเทศสเปนได้ออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวกับไรเดอร์ (Real law decree n. 9/2021, 11 May 2021)[98] ซึ่งได้กำหนดให้ไรเดอร์ส่งอาหารที่ทำงานกับแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็น “ลูกจ้าง” ไม่ใช่ผู้ประกอบอาชีพอิสระ โดยกฎหมายฉบับนี้มุ่งที่จะแก้ไขถึงประเด็นข้อพิพาทของกลุ่มคนขับรถส่งอาหาร (ไรเดอร์) ที่เกิดเป็นประเด็นปัญหาในราชอาณาจักรสเปน การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในราชอาณาจักรสเปนหรือประเทศสเปนสามารถศึกษาจากพระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวกับไรเดอร์ การกำหนดสถานะทางกฎหมาย ดังนี้

---

[98] Eurofound, *Rider’ law, (intiative), Record number 2449, Platform economy database, Dublin*, (2021), https://www.eurofound.europa.eu/nl/data/platform-economy/initiatives/riders-law

1. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดสถานะทางกฎหมาย

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดสถานะทางกฎหมายกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์แห่งราชอาณาจักรสเปนหรือประเทศสเปน การสันนิษฐานกรณีความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่เป็นการควบคุมการทำงานผ่านระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลหรือระบบอัลกอริทึมของงานบริการหรือเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งการสันนิษฐานเกี่ยวกับสถานะของผู้ขับขี่ให้มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” เพื่อได้รับสิทธิการคุ้มครองตามสิทธิขั้นพื้นฐาน โดยข้อสนับสนุนการสันนิษฐานสถานะของแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ดังกล่าวนั้นจากคำตัดสินของศาลฎีกาของราชอาณาจักรสเปน อันพิจารณาจากข้อเท็จจริงในการประกอบการพิจารณาไว้ดังนี้

1) บริษัทมีอำนาจในการกำหนดข้อบังคับ อันเกี่ยวกับข้อตกลงหรือเงื่อนไขของการทำงานเพียงฝ่ายเดียว

2) อัตราค่าตอบแทนหรือค่าบริการขนส่งของกลุ่มไรเดอร์ กำหนดโดยบริษัทผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลเพียงฝ่ายเดียว

3) คนขับหรือไรเดอร์ไม่ใช่ผู้รับเงินโดยตรงจากลูกค้าที่ใช้บริการบนแพลตฟอร์ม แต่ได้รับค่าตอบแทนจากบริษัท ซึ่งจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คนขับหรือไรเดอร์ ภายหลังจากดำเนินการจัดส่งตามคำสั่งจากผู้ใช้บริการเสร็จสมบูรณ์

4) บริษัทสามารถรับงานผู้ใช้บริการบนแพลตฟอร์มหรือรับช่วงต่อจากไรเดอร์เพื่อดำเนินการเสนอบริการให้ผู้ใช้บริการภายใต้ระบบแพลตฟอร์ม

5) ผู้ขับขี่หรือไรเดอร์ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างข้อตกลงของบริษัทและธุรกิจอันจำหน่ายสินค้าหรืออยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและผู้ใช้บริการบนแพลตฟอร์ม

จากข้อพิจารณาที่กล่าวมาข้างต้น ศาลพิพากษาให้ผู้ขับขี่หรือไรเดอร์มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” จึงถือได้ว่าไรเดอร์มีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายในราชอาณาจักรสเปนแห่งกฎหมายรัฐธรรมนูญแรงงานมาตรา 64.4[99] ฉบับที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของสถานะลูกจ้างในประเทศ

3.3.1.3 สหภาพยุโรป

มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มสหภาพยุโรป กลุ่มสหภาพยุโรปเป็นการรวมกลุ่มกันในด้านการเมืองและเศรษฐกิจของประเทศทางยุโรปที่มีการดำเนินกิจการหรือระเบียบข้อกฎหมายให้กลุ่มประเทศสมาชิกต้องนำไปปฏิบัติตามหรือแก้ไขให้เป็นไปในทิศทางหรือบรรทัดฐานที่สามารถแก้ไขประเด็นที่เกี่ยวข้องระหว่างประเทศของกลุ่มสมาชิกสหภาพยุโรปได้

[99] Téngase en cuenta que la presente Ley proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo. Ref. BOE-A-2021-7840, Article 64.4.

จะเห็นได้ว่าทางคณะกรรมการของสหภาพยุโรปได้มีการร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มในกลุ่มประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปเพื่อแก้ไขประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานแพลตฟอร์มในปัจจุบัน เพื่อความเป็นระเบียบและความถูกต้องเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายทั้งส่วนของบริษัทแพลตฟอร์มและแรงงานแพลตฟอร์มที่ถือได้ว่ามีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจ

คณะกรรมการของสหภาพยุโรปจึงเสนอร่าง “Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work”[100] ที่จะสามารถให้กลุ่มประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปได้นำข้อกำหนดดังกล่าวนี้ไปใช้ในทางปฏิบัติเพื่อความเป็นธรรมอันเกี่ยวกับการจัดประเภทของกลุ่มแรงงานที่ถูกต้องตลอดจนถึงสิทธิ สถานะ สวัสดิการที่แรงงานแพลตฟอร์มควรจะได้รับอย่างถูกต้องภายใต้ร่างข้อกำหนดฉบับนี้ ซึ่งรายละเอียดกล่าวถึงการกำหนดสถานะที่ถูกต้อง เพื่อที่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มจะสามารถได้รับสิทธิตามสถานะทางกฎหมายศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดสถานะทางกฎหมาย

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดสถานะทางกฎหมาย กรณีสหภาพยุโรปเป็นกลุ่มที่มีประเทศสมาชิกที่ใช้ระบบกฎหมายที่แตกต่างกัน ซึ่งตามร่างข้อกำหนดดังกล่าวที่กำหนดสถานะการจ้างงานปรากฏในหมวดที่ 2 โดยการกำหนดสถานะแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศสมาชิกต้องมีข้อกำหนดการกำหนดสถานะของกลุ่มแรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและสามารถตรวจสอบได้ อันปรากฏให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อที่ 3 กล่าวคือ

1) ข้อตกลงหรือเงื่อนไขอันปรากฏแห่งข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงานและรวมทั้งอัตราค่าตอบแทน

2) การทำงานของระบบอัลกอริทึมของบริษัทแพลตฟอร์มที่มีต่อกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม

3) การกำหนดข้อสันนิษฐานทางกฎหมาย เนื่องจากความสัมพันธ์ในการจ้างงานระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มและผู้ที่ปฏิบัติงานบนตัวแพลตฟอร์ม

ดังนั้น การกำหนดสถานะกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลในกลุ่มสหภาพยุโรป การกำหนดสถานะต้องดำเนินการหลักเกณฑ์ที่สามารถตรวจสอบได้และประเทศสมาชิกนั้น ๆ

---

[100] European Council Council of the European Union, EU rules on platform work (Policies), *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work*, (2021), https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/

สามารถนำหลักเกณฑ์หรือข้อสันนิษฐานตามข้อที่ 3 ประกอบข้อที่ ในหมวดที่ 2[101] ของร่างข้อกำหนดังกล่าวนี้ดำเนินการในประเทศนั้น ๆ ได้

ทั้งนี้ การกำหนดสถานะของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มจาก สหราชอาณาจักร ราชอาณาจักรสเปนและสหภาพยุโรป แม้จะมีการกำหนดสถานะที่แรงงานแพลตฟอร์มได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย เนื่องจากลักษณะความสัมพันธ์จากสภาพการจ้างงาน อำนาจบังคับบัญชา แต่ลักษณะของสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการในแต่ละกลุ่มประเทศหรือกฎหมายอาจจะให้ความคุ้มครองแตกต่างกันขึ้นอยู่กับกฎหมายและการพิจารณาของแต่ละประเทศ โดยมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการกำหนดจัดกลุ่มประเภทแรงงานแพลตฟอร์มให้ถูกกลุ่มประเภท แต่ภายหลังได้มีการกำหนดสถานะแรงงานแพลตฟอร์มแตกต่างจากกลุ่มประเทศ สหราชอาณาจักร ราชอาณาจักรสเปนและสหภาพยุโรป กล่าวคือ

3.3.1.4 มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา

การกำหนดสถานะแรงงานแพลตฟอร์ม โดยกำหนดให้สถานะทางกฎหมายในกฎหมายเฉพาะ คือ Proposition 22[102] เนื่องจากการลงมติความเห็นชอบจากการโหวตให้แรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะ “ผู้รับจ้างอิสระ” ซึ่งกฎหมายเฉพาะดังกล่าวต้องไม่ขัดกับหลักกฎหมายแรงงานในสิทธิขั้นพื้นฐานของกลุ่มแรงงานในประเทศ

การเปลี่ยนสถานะหรือกำหนดสถานะที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้ว่าจ้างและกลุ่มผู้รับจ้าง การกำหนดในลักษณะที่ให้สถานะแรงงานแพลตฟอร์มได้รับค่าตอบแทน เงินเดือนส่งผลทำให้บริษัทขาดสภาพคล่องทางด้านเงินลงทุน จึงเกิดการเลิกจ้างงานทำให้กลุ่มคนงานว่างงานทำให้ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจ ดังนั้น มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาจึงดำเนินการออกกฎหมายเฉพาะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม แม้สถานะทางกฎหมายจะเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ”[103] แต่สามารถได้รับ การคุ้มครองแรงงานที่ครอบคลุมแต่อาจจะไม่ได้เทียบเท่ากลุ่มพนักงานหรือลูกจ้างที่มีรายได้เงินเดือนที่มั่นคง

---

[101] European Commission, *Proposal for a directive of the European parliament and of the council on improving working conditions in platform work*, chapter II, Employment Article 3.

[102] California Proposition 22, *App-based drivers as contractors and labor policies initiative*, (2020), https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)

[103] พรสุดา เจียมพัฒนาตระกูล, *สถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม*, กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, (2566), https://legal.labour.go.th/2017-11-24-07-20-37/

3.3.2 มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณี ไรเดอร์ส่งอาหาร

แรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศ เมื่อกำหนดสถานะทางกฎหมายเป็นที่ชัดเจนจึงทำให้ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานหรือสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานของแต่ละกลุ่มประเทศ โดยสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการแรงงานแพลตฟอร์มของต่างประเทศได้รับการคุ้มครอง ศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. สิทธิด้านค่าจ้างหรือการประกันรายได้ขั้นต่ำ

สิทธิเกี่ยวกับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนของต่างประเทศ คือ สหราชอาณาจักร[104] ราชอาณาจักรสเปน มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป กำหนดให้แรงงานแพลตฟอร์มได้รับความคุ้มครองด้านค่าจ้างตามสถานะกลุ่มแรงงาน โดยกำหนดเปรียบเทียบได้จากค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายภายในของแต่ละประเทศที่กำหนดเกี่ยวกับค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งการคำนวณอาจจะเริ่มต้นจากจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ปรากฏในระบบแพลตฟอร์ม

ซึ่งค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจะต้องสอดคล้องและอยู่บนหลักสากลมาตรฐานของแรงงานในประเทศที่เท่าเทียมกัน ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ และแรงงานแพลตฟอร์มทุกคนสามารถเข้าถึงสิทธิค่าจ้างอย่างเป็นธรรมภายใต้ขอบเขตข้อกฎหมายที่กำหนดไม่ว่าจะถูกจัดกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่แตกต่างกัน แต่สามารถได้รับความคุ้มครองตามค่าแรงขั้นต่ำได้

2. สิทธิด้านการจ้างงานหรือประกันสุขภาพ

สิทธิเกี่ยวกับการจ้างงาน ซึ่งในส่วนนี้มาตรการของต่างประเทศให้ความสำคัญทั้งเวลาการทำงาน วันหยุด วันลา ซึ่งในแต่ละประเทศมีข้อกำหนดสิทธิด้านเวลาการทำงานแก่แรงงานแพลตฟอร์ม โดยการกำหนดระยะเวลาของแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับสถานะแรงงานและข้อตกลงของการทำงานที่สามารถตกลงกันได้

ซึ่งสิทธิของ “ลูกจ้าง”และ “คนงาน” ของสหราชอาณาจักร ราชอาณาจักรสเปน และสหภาพยุโรป จะสามารถได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลา ที่อยู่ภายใต้ขอบเขตกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน แต่ในส่วนของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่เป็นไปตามกฎหมายเฉพาะสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งการกำหนดเวลาทำงานที่ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อ 1 วัน เป็นต้น

ทั้งนี้ สิทธิการจ้างงานของแรงงานแพลตฟอร์มในแต่ละประเทศมีกฎหมายที่แตกต่างกันจึงอาจมีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันหยุดหรือสภาพการทำงานที่แตกต่างกันเพื่อความเหมาะสมของแต่ละประเทศได้

---

[104] *National Minimum Wage Act 1998*, Article 54 “worker”

3. สิทธิความปลอดภัยจากการทำงาน

สิทธิเกี่ยวกับความปลอดภัยจากการทำงาน กรณีที่สถานะของแรงงานได้กำหนดให้มีสถานะ “ลูกจ้าง” หรือ “คนงาน” จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยจากสถานที่การทำงาน การได้รับความคุ้มครองทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจภายใต้ขอบเขตกฎหมายแรงงาน

ทั้งนี้กลุ่มสหภาพยุโรป[105] และราชอาณาจักรสเปน กล่าวถึงความโปร่งใสจากการทำงานของระบบอัลกอริทึมบนแพลตฟอร์มที่ต้องมีความปลอดภัย โดยประเมินการทำงานที่อาจจะส่งผลต่อการทำงานแก่แรงงานแพลตฟอร์มที่ต้องมีการตรวจสอบจากคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากระบบอัลกอริทึม

จะเห็นได้ว่า แม้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันด้านกฎหมายภายในแต่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยจากการทำงานซึ่งต้องจัดให้เป็นไปตามความเหมาะสมของแรงงานแพลตฟอร์ม

4. สิทธิด้านอุบัติเหตุ

การได้รับความคุ้มครองอุบัติเหตุ ในแต่ละประเทศแรงงานแพลตฟอร์มได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานะทางกฎหมาย เช่น กรณีสถานะคนงาน ตามสหราชอาณาจักรที่กลุ่มสหภาพแรงงานแพลตฟอร์มเจรจาต่อรองกับทางกลุ่มบริษัทอูเบอร์เกี่ยวกับสิทธิประกันอุบัติเหตุหรือสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

กรณีราชอาณาจักรสเปน มีสถานะเป็นลูกจ้าง การประกันอุบัติเหตุตามประกันสังคมที่จะได้รับความคุ้มครอง หรือสหภาพยุโรปที่กำหนดให้กลุ่มประเทศสมาชิกกำหนดมาตรการเกี่ยวกับอุบัติเหตุแรงงานแพลตฟอร์มที่เหมาะสมภายใต้กรอบกฎหมายพื้นฐานของสหภาพยุโรปหรือสอดคล้องกับกฎหมายในประเทศ

ทั้งนี้ ในส่วนของกฎหมายเฉพาะ มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาที่กำหนดให้ทางบริษัทแพลตฟอร์มจัดหาให้แก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มอย่างเหมาะสม แม้แรงงานแพลตฟอร์มจะได้รับการกำหนดสถานะในแต่ละประเทศแต่การคุ้มครองด้านอุบัติเหตุอาจจะมีความแตกต่างกันในบางกรณีที่เป็นไปตามกรอบกฎหมายแรงงาน หรือบางกรณีกำหนดให้ความคุ้มครองในส่วนของกฎหมายเฉพาะที่บริษัทต้องดำเนินการจัดการแก่แรงงานแพลตฟอร์มต่อไป

---

[105] *Directive 89/391/EEC*, Article 7 Protective and preventive services

5. สิทธิในการรวมกลุ่มหรือสหภาพแรงงาน

สิทธิในการรวมกลุ่มหรือสหภาพแรงงาน ในส่วนสหราชอาณาจักร ได้มีการรวมกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม GMB Union[106] ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานที่เจรจาต่อรองค่าตอบแทน วันทำงาน การประกันการว่างงานและอุบัติเหตุ แก่แรงงานแพลตฟอร์มที่มีสิทธิได้รับความคุ้มครอง

ในส่วนของสหภาพแรงงานในราชอาณาจักรสเปน เป็นกรณีที่มีการรวมกลุ่มเจรจาทำข้อตกลงกับทางบริษัทแพลตฟอร์มและสามารถทำให้แรงงานแพลตฟอร์มได้รับความคุ้มครองเป็นไปตามข้อตกลงจากการเจรจาของสภาพแรงงานได้ และสหภาพยุโรป เป็นกรณีที่ให้ทางกลุ่มประเทศสมาชิกจัดให้มีสหภาพแรงงานที่เป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศตามข้อกำหนดของสหภาพยุโรป

ทั้งนี้ มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มสหภาพแรงงาน สามารถเจรจาต่อรองหรือเป็นตัวแทนเกี่ยวกับประเด็นของแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งที่ปรากฏเกี่ยวกับกฎหมายเฉพาะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม จะเห็นได้ว่า การรวมกลุ่มหรือสหภาพแรงงาน มีความสำคัญที่สามารถทำให้กลุ่มแรงงานได้รับความคุ้มครองหรือเจรจาต่อรองในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มแรงงานได้ทำให้แต่ละประเทศที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มสามารถจัดให้สภาพแรงงงานแพลตฟอร์มจะสามารถดำเนินการได้ภายใต้กรอบกฎหมายภายในประเทศต่อไป

ดังนั้น สิทธิหรือมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าแรงงานแพลตฟอร์มเริ่มพัฒนาจากการกำหนดสถานะทางกฎหมาย ซึ่งสหราชอาณาจักร มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรสเปนและสหภาพยุโรปเกิดเป็นประเด็นข้อพิพาทในทางคดีและศาลได้มีคำตัดสินทำให้เกิดการกำหนดสถานะทางกฎหมายแก่แรงงานแพลตฟอร์มที่ชัดเจน และการกำหนดมาตรการรองรับที่เหมาะสมของแต่ละประเทศ ซึ่งการได้รับสิทธิหรือมาตรการคุ้มครองของแต่ละกลุ่มประเทศของแรงงานแพลตฟอร์มอาจจะมีความแตกต่างกันออกไป

เนื่องจากสถานะของบางประเทศที่กำหนดให้ได้รับการคุ้มครองที่ต่างกัน หรือเป็นการกำหนดการคุ้มครองที่ทางกลุ่มบริษัทแพลตฟอร์ม รัฐบาลและกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มของแต่ละกลุ่มประเทศตกลงยอมรับให้เป็นไปตามข้อสัญญาของทุกฝ่ายร่วมกัน โดยที่แรงงานแพลตฟอร์มต่างประเทศสามารถเข้าถึงสิทธิและมาตรการคุ้มครองได้อย่างเป็นมาตรฐานแรงงาน

อย่างไรก็ดี การศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศ ซึ่งเป็นการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law)

---

[106] GMB Union, *Uber and GMB strike historic union deal for 70,000 UK drivers*, (2021), https://www.gmb.org.uk/news/uber-and-gmb-strike-historic-union-deal-70000-uk-drivers

และมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) จะเห็นได้ว่ากรณีเกิดประเด็นข้อพิพาทในส่วนของการกำหนดสถานะทางกฎหมายในกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ ซึ่งสามารถนำคำตัดสินคดีก่อนมาเป็นบรรทัดฐานแห่งการพิจารณาในคดีที่เกิดขึ้นได้หรือกรณีที่คำตัดสินคดีของศาลจะเป็นบ่อเกิดของกฎหมายแห่งคดีนั้นได้ แต่ทั้งนี้การพิจารณาคดีของแต่ละคดีกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์อาจพิจารณาหรือนำประเด็นที่แตกต่างกันออกไปมาปรับใช้ให้เข้ากับสภาพปัญหาที่แท้ของแต่ละคดีได้ ซึ่งการได้มาซึ่งสถานะจะสามารถได้รับสิทธิสวัสดิการตามกฎหมายต่อไปได้ และกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ ที่เป็นการพิจารณาตามข้อกฎหมายที่มีอยู่และบังคับใช้ ณ ปัจจุบันอาจต้องมีการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงกฎหมายให้ทันสมัยและครอบคลุมในประเด็นปัญหาต่างได้ เช่น กรณีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อกฎหมายและออกกฎหมายที่ทันต่อสถานการณ์แก้ไขได้ทันกาลเวลาเป็นการเฉพาะสำหรับกลุ่มแรงงานได้ตรงประเด็นปัญหา ทั้งการกำหนดสถานะทางกฎหมายตลอดถึงการได้รับสิทธิสวัสดิการตามกฎหมายที่บังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิผล โดยการศึกษาทั้งสองกลุ่มระบบกฎหมายเป็นเพียงการเลือกศึกษาที่ควรค่าแก่การนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการให้ได้มาซึ่งมาตรการในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณีไรเดอร์ส่งอาหารของประเทศไทยต่อไปได้ในอนาคต

บทที่ 4

บทวิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของไทย

4.1 วิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย

การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย ณ ปัจจุบันกฎหมายแรงงานไทยยังมิได้มีการบัญญัติข้อกฎหมายในการบังคับใช้ในส่วนของแรงงานแพลตฟอร์ม กรณีไรเดอร์ส่งอาหารที่ได้เปิดให้บริการในระบบเศรษฐกิจอันเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจแพลตฟอร์มได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ทางด้านของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอันเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถกำกับดูแลหรือการเสนอแนวทางในด้านกฎหมายเพื่อสวัสดิการที่ดีต่อกลุ่มแรงงานในสังคมได้มีการร่างกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ กล่าวคือ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...[107] ซึ่งจะกล่าวถึงคำนิยาม สถานะทางกฎหมาย สิทธิประโยชน์ตลอดถึงสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดไว้ ตลอดถึงการออกกฎหมายเพื่อควบคุมแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งวัตถุประสงค์การออกกฎหมายจะเป็นการควบคุมทั้งส่วนของบริษัทแพลตฟอร์มตลอดถึงความปลอดภัยของผู้ใช้งานเป็นกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกา กล่าวคือ พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565[108] โดยสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.หรือ ETDA) สังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (DES) เมื่อได้มีการออกแบบหรือแนวทางที่จะสามารถนำมาบังคับใช้หรือเพื่อประโยชน์ต่อกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย กรณี ไรเดอร์ส่งอาหาร สามารถศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

---

[107] *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...* , ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา วาระที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565-วันที่ 7 ธันวาคม 2565.

[108] พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 139 ตอนที่ 38 (23 ธันวาคม 2565), หน้า 17-35.

4.1.1 ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ.[109] ... โดยที่ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติและรับฟังความคิดเห็น ซึ่งรายละเอียดร่างฉบับดังกล่าวนี้กล่าวถึง การคุ้มครองแรงงานอิสระ โดยแบ่งออกเป็น กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระและกลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ทั้งนี้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล ไรเดอร์ส่งอาหาร ถูกจัดประเภทหรือกำหนดสถานะปรากฏในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ซึ่งสามารถวิเคราะห์เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ได้ดังนี้

4.1.1.1 แนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ซึ่งร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้เพิ่มแรงงานแพลตฟอร์มในส่วนของไรเดอร์ส่งอาหารเป็น “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” โดยเป็นกลุ่มแรงงานที่มิได้รับการคุ้มครองแรงงานตามแรงงานในระบบ ทั้งนี้ในร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมีการเสนอแนวทางคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม กล่าวคือ คำนิยาม หรือการปรับเปลี่ยนชื่อและความหมายของกลุ่มแรงงานอิสระ เพิ่มความหมายของแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารตลอดถึงความหมายขององค์กรแรงงานอิสระ การกำหนด หมวดที่ 2, หมวดที่ 3 และหมวดที่ 4 เพิ่มเติมซึ่งเกี่ยวกับผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ การกำหนดค่าตอบแทนในมาตรา 26 โดยกำหนดในส่วนของค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษที่ผู้จ้างงานและผู้รับจ้างได้ตกลงกันตามสัญญาอันเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาที่ชัดเจน และการกำหนดสิทธิ สวัสดิการของกลุ่มแรงงานอิสระ ตลอดถึงการควบคุมกลุ่มบริษัทผู้จ้างงานที่กำหนดการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนแก่กลุ่มแรงงานหรือผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ โดยศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. คำนิยามหรือสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม

โดยร่างพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงานอิสระนี้ได้ให้คำนิยาม เกี่ยวกับแรงงานอิสระ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่ประกอบด้วย ผู้ประกอบอาชีพอิสระ และ ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ

“ผู้ประกอบอาชีพอิสระ” คือ ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผู้ประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้างทั่วไป ตลอดถึงผู้ที่ประกอบอาชีพอื่นที่ไม่มีนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน

“ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” คือ ที่มิใช่ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานรวมถึงไรเดอร์ส่งอาหาร

---

[109] *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...* , ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา วาระที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565-วันที่ 7 ธันวาคม 2565.

คำนิยาม “ไรเดอร์ส่งอาหาร” ผู้ทำงานหรือประกอบอาชีพบริการส่งอาหารตามมาตรา 3[110] เป็นผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ที่มิใช่ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ แรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหารแห่งร่างพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงานอิสระนั้น มีความสัมพันธ์ทางสัญญาการจ้างงานในรูปแบบของการทำงานที่มีลักษณะชั่วครั้งคราว ทำงานเป็นรายชั่วโมง ไม่ได้ถูกกำหนดจากบริษัทให้รับงานเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

คำนิยาม “ผู้ประกอบธุรกิจบริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล” ธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล กล่าวคือเป็นการให้ใช้บริการในรูปแบบมีตัวกลางที่เชื่อมโยงระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มกับผู้ใช้บริการบนสื่อออนไลน์ เช่น ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหาร ได้แก่ ฟู้ดแพนด้า หรือ แกร็บ ที่จะมีระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลบริษัทในประเทศไทยเป็นผู้รับสมัครไรเดอร์ส่งอาหาร ตัวอย่าง กรณีสั่งซื้อข้าว นาย ก. สั่งซื้อข้าวผัดของร้านนาย ข. ผ่านแอปพลิเคชัน ฟู้ดแพนด้า โดยที่ทางฟู้ดแพนด้าได้รับข้อมูลการใช้บริการกับนาย ก. ผ่านระบบแพลตฟอร์ม และส่งต่อข้อมูลร้านอาหาร ระยะเวลาการเดินทาง ที่อยู่ของนาย ก. ให้แก่ไรเดอร์ผ่านระบบอัลกอริทึมดังกล่าว ซึ่งจากการยกตัวอย่างดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งของการให้บริการของธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล จึงเกิดเป็นระบบการทำงานที่เกิดความสัมพันธ์ของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มตามที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงานอิสระ

คำนิยาม “ผู้จ้างงาน” ผู้จ้างงาน กล่าวคือ ตัวบริษัทหรือผู้ที่เป็นผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์ม เช่น กรณี บริษัทฟู้ดแพนด้า บริษัทแกร็บ หรือไลน์ แมน ซึ่งกลุ่มบริษัทเหล่านี้ล้วนเป็นผู้ประกอบธุรกิจบริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล ที่กล่าวได้ว่าเป็นผู้จ้างงานแรงงานแพลตฟอร์มที่เรียกว่า ไรเดอร์ส่งอาหาร หรือบุคคลผู้ที่ตกลงที่จะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระตามสัญญาจ้างงาน

---

[110] *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...* , ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา วาระที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565-วันที่ 7 ธันวาคม 2565.

มาตรา 3 "ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ" ผู้ซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและเป็นผู้ประกอบอาชีพที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(1) ผู้ประกอบอาชีพบริการขนส่งโดยสาร สิ่งของ หรืออาหาร ทำความสะอาดหรือบริการอื่น ๆ ผ่านผู้ประกอบธุรกิจบริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลได้รับค่าตอบแทนผลสำเร็จแห่งการทำงานที่ทำจากผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล”

คำนิยาม “สัญญาจ้าง” สัญญาจ้าง กล่าวรวมทั้งส่วนที่เป็นหนังสือบ่งบอกเป็นลายลักษณ์อักษร วาจาหรือการพูดโดยปริยายที่ชัดแจ้งว่าตกลงการทำงาน เป็นสัญญาจ้างที่ผู้จ้างงานตกลงจ่ายค่าตอบแทนแก่กลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ

คำนิยาม “ค่าตอบแทน และ ค่าตอบแทนพิเศษ”กรณี “ค่าตอบแทน” ในร่างพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงานอิสระนั้น ให้เป็นไปตามที่ตกลงในสัญญาจ้างหรือตามอัตราส่วนค่าบริการที่ทางผู้ประกอบธุรกิจบริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล และผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระได้ตกลงกัน ซึ่งมิได้มีข้อกำหนดที่แน่นอนกำหนดเป็นจำนวนเงินที่แน่ชัดเช่นเดียวกับค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานที่ปรากฏเป็นจำนวนค่าตอบแทนที่ชัดเจน

2. สิทธิและสวัสดิการทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม

สิทธิและสวัสดิการของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มแรงงานอิสระตามที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ประกอบไปด้วย หมวดบททั่วไป หมวดสิทธิในการรวมกลุ่มของแรงงานอิสระ หมวดการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ หมวดกองทุนส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานอิสระ โดยการกำหนดหมวดสิทธิและสวัสดิการดังกล่าวนี้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารจะสามารถได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ดังนี้

1) หมวด บททั่วไป

บททั่วไป จะกล่าวเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองกลุ่มแรงงานอิสระที่สามารถได้รับสิทธิประโยชน์เบื้องต้นตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ซึ่งเป็นการบัญญัติด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มของกลุ่มแรงงานอิสระ การจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของกลุ่ม

2) หมวด สิทธิในการรวมกลุ่มของแรงงานอิสระ

สิทธิในการรวมกลุ่มของแรงงานอิสระ ต้องเป็นไปตามข้อบัญญัติแห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ปรากฏตามมาตรา 14[111] กล่าวคือ กลุ่มแรงงานอิสระตามลักษณะอาชีพที่ไม่น้อยกว่า 5 คนมีสิทธิรวมกลุ่มจัดตั้งกลุ่มแรงงานอิสระได้โดยตามที่ปลัดกระทรวงกำหนด ซึ่งการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งองค์กรแรงงานตามที่ปรากฏแห่งองค์การแรงงาน

---

[111] *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...* , ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา วาระที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565-วันที่ 7 ธันวาคม 2565.

มาตรา 14 "แรงงานอิสระจำนวนไม่นน้อยกว่าห้าคนมีสิทธิรวมกันเป็นกลุ่มแรงงานอิสระตามลักษณะอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัตินี้โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งกลุ่มแรงงานอิสระต่อปลัดกระทรวง"

ระหว่างประเทศ อนุสัญญาฉบับที่ 87[112] ว่าด้วยการรวมกลุ่มของแรงงาน มาตรา 3 ที่ให้การรับรองแก่กลุ่มแรงงานมีสิทธิในการกำหนดสิทธิ หรือข้อบังคับในการรวมกลุ่มแรงงานได้โดยปราศจากอำนาจหรือการแทรกแซงของเจ้าหน้าที่รัฐ

แม้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...บัญญัติไว้ให้กลุ่มแรงงานอิสระมีสิทธิรวมกลุ่มเพื่อสามารถเจรจาต่อรอง ตกลงในส่วนของสัญญาการทำงานหรือเพื่อประโยชน์แก่กลุ่มแรงงานแต่เมื่อกำหนดข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ที่ต้องเป็นไปตามที่ประกาศกำหนดโดยฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐมีสิทธิที่จะออกใบรับรองคำขอจัดตั้ง ตลอดถึงการสามารถมีคำสั่งเพิกถอนทะเบียนกลุ่มแรงงานได้หากขัดกับวัตถุประสงค์หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายตามาตรา 22 แห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...

3) หมวดการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ

หมวดการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ซึ่งเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหาร ประกอบด้วย สัญญาจ้างผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษของผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ หลักประกันในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ สิทธิและสวัสดิการของผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ การร้องเรียน การสอบสวน และการดำเนินคดีเกี่ยวกับผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ซึ่งสามารถศึกษาได้ดังนี้

ก. สัญญาจ้างผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ

สัญญาจ้าง คือ ข้อกำหนด กฎเกณฑ์อันเกี่ยวกับการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่สามารถใช้เจรจาตกลงในการทำงานโดยทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานนั้นบนความสัมพันธ์ที่ต้องผูกพันจนกว่าสัญญาจ้างจะครบกำหนดหรือลูกจ้างลาออก ซึ่งสัญญาจ้างของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหารหรือผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...

มาตรา 23[113] สัญญาจ้างมาตรฐานระหว่างผู้จ้างงานกับผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระที่ทำเป็นหนังสือต้องเป็นภาษาไทย โดยอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(6) สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการอื่นที่จัดให้กับผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ (ถ้ามี)

(8) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ถ้ามี)

---

[112] วิสิษฐ เขาทอง และกิติพงศ์ หังสพฤกษ์, *สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของประเทศในกลุ่มสมาคมอาเซียน*, วิทยานิพนธ์ ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (2557), หน้า 217-235.

[113] กระทรวงแรงงาน, (2565), *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...* , ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา วาระที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565-วันที่ 7 ธันวาคม 2565.

มาตรา 23 “สัญญาจ้างมาตรฐานระหว่างผู้จ้างงานกับผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระที่ทำเป็นหนังสือต้องเป็นภาษาไทย โดยอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้...”

(11) วิธีการระงับข้อพิพาท (ถ้ามี)

จากมาตราดังกล่าวนี้ สัญญาจ้างควรมีรายการที่ปรากฏ (6) สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่เกี่ยวกับผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ (8) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน และ (11) วิธีการระงับข้อพิพาท ซึ่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... บัญญัติไว้เป็นเพียงข้อความที่ทางผู้จ้างงานจะกำหนดให้ปรากฏในสัญญาจ้างหรือไม่กำหนดไว้ย่อมได้ ซึ่งในส่วนของข้อความดังกล่าวนี้เป็นสาระสำคัญที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างที่ผูกพันระหว่างผู้จ้างงานและผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระจึงต้องพิจารณาเกี่ยวกับประเด็นของข้อความที่ต้องมีในรายการของสัญญาจ้างงาน

ข. ค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษของผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ

ค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษ[114] ตามมาตรา 26 และ มาตรา 27 ตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... กล่าวถึง การทำงานลักษณะ เพศ ลักษณะคุณภาพงาน ตลอดถึงอายุต้องเป็นมาตรฐานเช่นเดียวกันและรวมถึงส่วนของค่าตอบแทนพิเศษที่สามารถแบ่งตามลักษณะของปริมาณงาน ระยะเวลาการทำงานหรืออาจจะรวมถึงภูมิอากาศที่ต้องมีค่าตอบแทนพิเศษให้แก่กลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ไรเดอร์ส่งอาหาร

ค. หลักประกันในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ

หลักประกันในการทำงาน[115] ตามมาตรา 35 และ มาตรา 36 ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... เป็นการกล่าวถึงกรณีที่ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระอาจถูกผู้จ้างงานกำหนดให้จ่ายเงินประกันการทำงาน ทั้งนี้หลักประกันดังกล่าวยังอาจเรียกเป็นตัวทรัพย์สินได้ หากมีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับการเงินหรือตัวทรัพย์สินอันเป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งในส่วนของหลักประกันที่ปรากฏในบทบัญญัตินี้เป็นเพียงข้อกำหนดที่ผู้จ้างงานจะเรียกจากผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระหรืออาจจะไม่เรียกก็เป็นได้ เนื่องจากตามบทบัญญัติมิได้กำหนดให้เป็นข้อบังคับที่ต้องมี แต่หากกรณีผู้จ้างงานจะเรียกให้ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระต้องจ่ายเงินหรือเรียกเป็นตัวทรัพย์เพื่อเป็นหลักประกันการทำงานต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในส่วนของจำนวนเงินหลักประกันหรือตัวทรัพย์สินที่สามารถให้ผู้จ้างงานมีสิทธิเรียกหรือรับ

---

[114] *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...* , ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา วาระที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565-วันที่ 7 ธันวาคม 2565.

มาตรา 26 "ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษ..."

[115] เรื่องเดียวกัน,

มาตรา 35 "ผู้จ้างงานอาจเรียกหรือรับค่าลงทะเบียนหรือหลักประกันความเสียหายหรือค่าใช่จ่ายอื่นใดในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือทรัพย์สินอื่นจากผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระได้ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินที่ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระได้รับหรือใช้ในการทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงาน..."

ง. สิทธิและสวัสดิการของผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ

สิทธิและสวัสดิการ ตามมาตรา 37 และ มาตรา 38[116] แห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... กล่าวถึง กรณีผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระสามารถขอเอกสารรับรองการทำงานจากผู้จ้างงานได้ รวมกรณีเกี่ยวกับหญิงมีครรภ์และเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยแก่การทำงาน ซึ่งสิทธิและสวัสดิการที่บัญญัติในร่างฉบับนี้ ควรต้องพิจารณาเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการที่กลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระต้องการหรือเป็นสิทธิประโยชน์ที่เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหารที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

จ. การร้องเรียน การสอบสวน และการดำเนินคดีเกี่ยวกับผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ

การร้องเรียน การสอบสวน ตลอดถึงการดำเนินคดีของผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระนั้น กล่าวถึง กรณีที่เกิดเป็นประเด็นพิพาทกันระหว่างผู้รับบริการ หรือผู้จ้างงาน หรือแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหาร ขั้นตอนดังกล่าวเริ่มตั้งแต่การรับเรื่องร้องเรียน ระยะเวลาของกระบวนการปฏิบัติงานจนถึงการดำเนินการนำคดีสู่ศาล ตามหลักเกณฑ์เริ่มตั้งแต่มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...

ทั้งนี้ การบัญญัติกฎเกณฑ์ รวมทั้งระยะเวลาที่จะบังคับใช้อาจจะมีการขอขยายระยะเวลาได้ หากประเด็นปัญญาที่เกิดขึ้นไม่สามารถแก้ไขได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และหากมีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างงาน สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนที่ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระเห็นได้ว่าเป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมทางผู้จ้างงานจะต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ถูกต้อง กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มสามารถยื่นคำร้องกับทางเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวนี้ได้

4) หมวดกองทุนส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานอิสระ[117]

กองทุนส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานอิสระ แห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... มาตรา 60 นั้นเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนเพื่อวัตุประสงค์เป็นการส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ สิทธิประโยชน์เพื่อคุณภาพชีวิตที่มั่นคงแก่กลุ่มผู้แรงงาน

---

[116] *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...* , ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา วาระที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565-วันที่ 7 ธันวาคม 2565.

มาตรา 38 ห้ามผู้จ้างงานให้ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี

[117] เรื่องเดียวกัน, มาตรา 60, มาตรา 61 และมาตรา 62.

อิสระ โดยการจัดตั้งกองทุนนั้นจะประกอบด้วยตัวเงินและทรัพย์สินตามมาตรา 61 เช่น เงินอุดหนุนจากรัฐ เงินสมทบ เงินสะสมหรือเงินจากผู้บริจาคเข้ากองทุน เป็นต้น

ทั้งนี้ กองทุนที่จัดตั้งขึ้น ให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการ อันเกี่ยวกับด้านสุขภาพของสิทธิสวัสดิการรวมถึงการจัดให้กู้ยืมเงินเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพที่มั่นคง ตามมาตรา 62 ซึ่งในส่วนของกองทุนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อกลุ่มแรงงานอิสระที่จะสามารถเข้าถึงสิทธิแห่งการได้รับการคุ้มครองจากกฎหมาย การกำหนดการส่งเงินสมทบหรือค่าสมาชิกแก่กองทุน เพื่อใช้ประกอบกิจการและบริหารจัดสรร รณรงค์การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่กลุ่มแรงงานอิสระ อันรวมทั้งผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ เพื่อปกป้องสิทธิ สวัสดิการที่ส่งผลดีในการประกอบอาชีพ และการบัญญัติกฎหมายที่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อการตีความและสามารถนำบทบัญญัติที่ได้บัญญัติไว้นำไปบังคับใช้ได้อย่างเป็นมาตรฐานแก่ทุกกลุ่มการทำงาน

4.1.1.2 บทวิเคราะห์

การวิเคราะห์เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... จากความคิดเห็นของผู้เขียน ซึ่งจะสามารถพิจารณาได้ดังนี้

1. ข้อดี

1) การกำหนดสถานะทางกฎหมาย “ไรเดอร์” โดยร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวนี้ได้กำหนดให้แรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็น “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” ซึ่งเห็นได้ว่ามีการกำหนดสถานะที่ชัดเจนทำให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มที่เข้าทำงานเป็นพาร์ทไทม์ หารายได้เสริมได้รับประโยชน์จากสถานะตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ได้มากขึ้น และการกำหนดสถานะจะส่งผลดีต่อสิทธิประโยชน์สำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในอนาคตได้

เนื่องจากการกำหนดสถานะที่ชัดเจนสำหรับกลุ่มแรงงานแต่ละประเภทจะสามารถทำให้กลุ่มแรงงานได้ทราบถึงความชัดเจนทางกฎหมาย และสามารถทำให้กลุ่มแรงงานได้ศึกษาถึงข้อมูลของสถานะที่กฎหมายกำหนดให้นั้นสัมพันธ์กับลักษณะการทำงานที่แท้จริงมากน้อยเพียงใด รวมถึงการกำหนดสถานะทางกฎหมายจะเป็นแนวทางที่ดีต่อการได้มาซึ่งสิทธิและสวัสดิการทางกฎหมายสำหรับกลุ่มแรงงาน เมื่อกำหนดให้มีสถานะทางกฎหมายในรูปแบบดังกล่าว สิทธิหรือสวัสดิการที่จะสามารถได้รับกลุ่มแรงงานสามารถเข้าถึงได้อย่างถูกต้องโดยชอบด้วยกฎหมาย ส่งผลดีทำให้เกิดความมั่นคงต่ออาชีพและรายได้ของกลุ่มแรงงานผู้ซึ่งเป็นผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระได้

2) ค่าตอบแทน ร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมีการกำหนดนิยามค่าตอบแทนรวมทั้งค่าตอบแทนพิเศษสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งค่าตอบแทนจะกำหนดเป็นไปอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะกลุ่มเพศ อายุ ก็จะดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน

ทั้งนี้ ค่าตอบแทนพิเศษ สามารถตกลงระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับจ้างได้ตามข้อตกลงในสัญญาจ้างงานของทั้งสองฝ่าย

3) สัญญาจ้างงาน โดยต้องระบุลักษณะการทำงาน หรือรายการตามร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ซึ่งการระบุรายการที่ต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรทำให้การทำงานมีความชัดเจนและสามารถทำให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มเข้าใจในลักษณะการทำงานที่เป็นไปตามข้อตกลงสัญญาจ้างงานได้อย่างถูกต้อง

ทั้งนี้ การมีข้อสัญญาจ้างงานที่ชัดเจน หากกรณีมีประเด็นข้อพิพาทสามารถนำเสนอต่อศาลให้พิจารณาหรือตีความได้ตามข้อมูลสัญญาจ้างงานได้เพื่อเป็นประโยชน์แก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม

4) สิทธิและสวัสดิการ กล่าวคือ สิทธิตามกฎหมาย สถานะของ “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” หรือ ไรเดอร์ สามารถเข้ารวมกลุ่มได้ เพื่อสามารถส่งตัวแทนกลุ่มสหภาพเจรจาต่อรองด้านการทำงาน ค่าตอบแทน ตลอดถึงการคุ้มครองตามกฎหมายสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม

การจัดการเกี่ยวกับกองทุน สำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่สามารถนำเงินกองทุนที่จัดตั้งขึ้นช่วยเหลือกลุ่มสมาชิกกองทุนด้านอุบัติเหตุ เงินอุดหนุน เงินสมทบ สำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่มั่นคงมากยิ่งขึ้นในอนาคต

5) การร้องเรียน ประเด็นข้อพิพาท ซึ่งร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวนี้ มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการเบื้องต้นที่จะสามารถเข้ามาดูแลช่วยเหลือที่เกี่ยวกับประเด็นข้อพิพาทระหว่างแรงงานแพลตฟอร์มและผู้จ้างงานได้หรือกรณีไม่สามารถแก้ไขประเด็นปัญหาดังกล่าวในเบื้องต้นได้สามารถนำประเด็นปัญหาดังกล่าวยื่นคำร้องดำเนินการพิจารณาคดีในชั้นศาลได้

ดังนั้น การพิจารณาข้อดีร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... นั้นเป็นเพียงความคิดเห็นของผู้เขียนที่ศึกษา และผู้เขียนเห็นว่าร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวนี้มีข้อควรพิจารณาที่ต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือสิ่งที่ปรากฏในร่างอาจมีความไม่ชัดเจน ซึ่งจะสามารถพิจารณาได้ดังนี้

2. ข้อพิจารณาประกอบกฎหมายต่างประเทศ

1) การกำหนดสถานะทางกฎหมาย การกำหนดสถานะหรือคำนิยามแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มรวมถึงไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทยนั้น ซึ่งปัจจุบันการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นและมีการเจริญเติบโตที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ ปัญหาการ

ไม่มีสถานะทางกฎหมายของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ทำให้การทำงานที่สามารถเข้าทำงานได้สะดวก ทั้งตัวผู้ประกอบธุรกิจเป็นบริษัทนอกราชอาณาจักรที่เข้ามาให้บริการในราชอาณาจักร เมื่อการทำงานที่เกิดประเด็นปัญหาเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของสถานะทางกฎหมายจึงต้องดำเนินการจัดกลุ่มประเภทแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ได้กำหนดกลุ่มคนทำงานแพลตฟอร์มรวมถึงไรเดอร์ส่งอาหาร มีสถานะเป็น “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” โดยการกำหนดสถานะดังกล่าวนี้ควรกำหนดการพิจารณาที่ชัดเจนถึงขอบเขตการมีสถานะดังกล่าว เช่น กรณีที่หากไรเดอร์บางกลุ่มที่ทำงานส่งอาหารเป็นอาชีพหลักที่ขับรถไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือบางกลุ่มที่ทำงานส่งอาหารในรูปแบบพาร์ทไทม์หลังจากการทำงานประจำ ซึ่งการกำหนดสถานะนี้ต้องมีข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ที่สามารถพิจารณาเห็นได้ชัดเจนว่า คนทำงานดังกล่าวเป็นผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ

จะเห็นได้ว่า การกำหนดสถานะของแรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ของต่างประเทศ กำหนดสถานะทางกฎหมายที่แตกต่างกันออกไป เช่น สหราชอาณาจักร ที่เป็นกลุ่มประเทศในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์เป็นกรณีที่คนขับอูเบอร์ยื่นคำร้องฟ้องคดีกับบริษัทอูเบอร์ และพิจารณาสถานะของคนขับอูเบอร์เป็น “คนงาน” โดยที่พิจารณาภายใต้ขอบเขตการใช้อำนาจบังคับบัญชาที่ศาลเห็นว่าทางบริษัทอูเบอร์มีอำนาจในการบังคับบัญชาตามสัญญาอื่น เพื่อประโยชน์ต่อผู้ประการธุรกิจต่อคนขับอูเบอร์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นลักษณะที่ทำให้ศาลพิจารณาให้กลุ่มคนขับอูเบอร์มีสถานะเป็นคนงาน อันเป็นการตีความตามกฎหมายที่มีอยู่ของสหราชอาณาจักร และรวมถึงกลุ่มสหราชอาณาจักรสเปนและสหภาพยุโรป ที่กำหนดสถานะโดยการกำหนดสถานะผ่านการพิจารณาเริ่มต้นจากสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจบังคับบัญชาตลอดถึงข้อเท็จจริงอื่นประกอบ โดยให้สันนิษฐานการทำงานได้ว่าเป็น “พนักงาน”

แต่ในส่วนของ มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในเบื้องต้นได้กำหนดให้กลุ่มไรเดอร์มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ภายใต้การผ่านบททดสอบตาม ABC Test แต่ภายหลังการกำหนดสถานะให้ไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้าง ทำให้ทางกลุ่มบริษัทแพลตฟอร์มรับภาระในส่วนของค่าจ้างหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพิ่มจำนวนมากยิ่งขึ้นทำให้เกิดเป็นประเด็นปัญหา และส่งผลให้มีการลงคะแนนโหวตทั้งฝ่ายของกลุ่มไรเดอร์ บริษัทแพลตฟอร์มและทางฝั่งรัฐบาล โดยผลลงคะแนนดังกล่าวมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานะทางกฎหมายแก่กลุ่มไรเดอร์ โดยมีสถานะเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ”ซึ่งออกกฎหมายรองรับเป็นกฎหมายเฉพาะแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา

เห็นได้ว่า การกำหนดสถานะของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ต้องกำหนดกฎเกณฑ์ หรือเงื่อนไขที่ชัดเจนตามสถานะที่นิยามแก่กลุ่มแรงงานดังกล่าว ซึ่งจะเห็นได้จากของต่างประเทศที่กำหนดสถานะกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มภายใต้อำนาจบังคับบัญชา โดยพิจารณาจากการทำงานระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มกับระบบการทำงาน หรือพิจารณาตามข้อตกลงเงื่อนไขระหว่างกลุ่มไรเดอร์ บริษัทแพลตฟอร์มและหน่วยงานของรัฐที่ตกลงยินยอมให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกัน เพราะหากกำหนดสถานะการทำงานที่ให้สถานะเป็น ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ แล้วหากเกิดเป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาระหว่างคู่ความเกิดขึ้น กฎหมายที่บังคับใช้ ณ ขณะนั้นต้องระบุหรือสามารถตีความได้ตรงตามสภาพการทำงานได้ตามข้อเท็จจริง และทุกฝ่ายยินยอมและตกลงที่จะดำเนินการทำงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขดังกล่าวได้ในอนาคต

ซึ่งในส่วนนี้อาจจะเป็นเพียงลักษณะหนึ่งลักษณะใดที่ใช้ประกอบหลักเกณฑ์ของการกำหนดสถานะหรือคำนิยามทางกฎหมายให้แก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย แม้จะมีสถานะทางกฎหมายเป็นผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระภายใต้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... อีกทั้ง การจ้างงานไรเดอร์ ไม่ใช่สัญญาจ้างทำของ แต่มีลักษณะการจ้างงานที่เป็นการจ้างงานโดยไม่ได้เป็นลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[118] โดยในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจะมีการคุ้มครองแรงงานที่แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน[119] ประกอบด้วย งานกิจการปิโตรเลียมรวมถึงซ่อมบำรุง งานวิชาชีพหรือวิชาการ งานบริการ งานผลิต งานร้านขายอาหารหรือเครื่องดื่ม งานอาชีพขุดเจาะ หรืองานในตำแหน่งผู้บริหารและงานเร่ขาย

งานที่กล่าวมานี้ จะได้รับการคุ้มครองที่แตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผ่านพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่าง ไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ศ. 2541 จะเห็นได้ว่า กลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ เป็นการกำหนดสถานะทางกฎหมายในรูปการการพิจารณาตามกระบวนการตรวจสอบที่ต้องคำนึงถึง สภาพการทำงาน สัญญาระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มและไรเดอร์ และสิ่งที่สำคัญคือ การพิจารณารูปแบบการทำงาน แม้ลักษณะเป็นจ้างทำของแต่การทำงานที่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของระบบแพลตฟอร์มที่ถือได้ว่า เป็นส่วนที่สำคัญที่อาจจะสามารถนำไปสู่ข้อพิจารณาประกอบสถานะทางกฎหมายว่า บริษัท

---

[118] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 115 ตอนที่ 8 (20 กุมภาพันธ์ 2541).

มาตรา 22 “งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้”

[119] พระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่าง ไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 115 ตอนที่ 52 ก หน้า 5, มาตรา 3.

แพลตฟอร์มที่มีระบบการควบคุมการทำงานในระดับที่ทำให้แรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระนั้นพิจารณาจาก ความเป็นอิสระของการเข้าเปิดทำงาน การเลือกรับงาน การปฏิเสธงาน จึงสามารถนำไปสู่สถานะทางกฎหมายที่เป็นรูปธรรมและชัดเจนทางกฎหมายต่อไป

ดังนั้น ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ควรแสดงให้เห็นถึงหลักเกณฑ์ของการกำหนดสถานะหรือคำนิยามแก่ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ปรากฏชัดเจนที่สามารถกล่าวได้ว่าขอบเขตของการกำหนดสถานะกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม กำหนดขึ้นภายใต้ขอบเขตอำนาจบังคับบัญชา หรือ ภายใต้ข้อเท็จจริงของการถูกควบคุมการทำงานของระบบแพลตฟอร์ม เป็นต้น เพื่อการจัดกลุ่มประเภทหรือสัญญาจ้างงานที่ถูกต้องของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย

2) การคุ้มครองทางกฎหมาย สิทธิและสวัสดิการกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย การกำหนดสถานะทางกฎหมายและกำหนดสิทธิและสวัสดิการในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระฉบับนี้ แม้จะไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานได้เท่ากับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวได้ว่า สิทธิและสวัสดิการจะสามารถได้รับการคุ้มครองได้ดังต่อไปนี้

ก. ค่าจ้าง

ค่าจ้าง หรือในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เรียกว่า ค่าตอบแทน ซึ่งค่าตอบแทนการทำงานไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ชัดเจน เช่น กรณีทำงานภายหลังจากหักค่าบริการจะได้รับค่าตอบแทนในจำนวนเท่าใด และรวมถึงค่าตอบแทนพิเศษต้องมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ซึ่งในแต่ละพื้นที่หรือแต่ละจังหวัดที่แม้แต่สัญญาจ้างแรงงานในแต่ละพื้นที่ค่าจ้างรายวันยังคงกำหนดไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับระบบเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่ การกำหนดค่าตอบแทนในลักษณะที่กำหนดชัดเจนหรือกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำจึงสมควรเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกำหนดให้ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อป้องการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงค่าตอบแทนที่ไม่ชัดเจนแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม

จะเห็นได้จาก กรณีศึกษากฎหมายต่างประเทศ เช่น สหราชอาณาจักร ได้กำหนดค่าจ้างแก่กลุ่มคนขับอูเบอร์โดยคำนวณจากชั่วโมงการทำงานจากค่าจ้างขั้นต่ำ[120] ณ ขณะนั้นของสหราชอาณาจักรโดยนับชั่วโมงการทำงานจากการเปิดระบบการทำงานของกลุ่มคนขับอูเบอร์ ทั้งนี้ในการศึกษามาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO กำหนดค่าจ้างโดยค่าจ้างระเบียบค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานสากล เป็นต้น

ทั้งนี้ การกำหนดค่าจ้างแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มควรกำหนดกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขไว้อย่างชัดเจนได้ตามกรณีกฎหมายต่างประเทศ หรือการกำหนดตามค่าจ้างขั้นต่ำ

---

[120] *National Minimum Wage Act 1998*, Article 54 “worker”, “employee” etc.

ของแต่ละพื้นที่ตามกฎหมายแรงงาน เช่น ค่าจ่างขั้นต่ำ โดยคำนวณคิดค่าจ้างให้แก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์โดยเริ่มจากการเปิดระบบเข้าทำงานคำนวณค่าจ้างกำหนดเป็นชั่วโมงโดยเฉลี่ยจากค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละพื้นที่อ้างอิงตามสหราชอาณาจักรที่กำหนดค่าจ้างแก่คนขับอูเบอร์

หากกรณีการกำหนดค่าจ้าง อาจจะกำหนดเป็นอย่างอื่นได้โดยความยินยอมของทั้งฝ่ายไรเดอร์และบริษัทแพลตฟอร์มกำหนด โดยไรเดอร์ที่ขับรถส่งอาหารเป็นอาชีพหลักขับรถวันละ 8 ชั่วโมง อาจจะได้รับค่าจ้างรายชั่วโมงหรือรายวันที่สามารถตกลงกันได้ หรือไรเดอร์ที่ขับรถส่งอาหารแบบพาร์ทไทม์จะได้รับค่าจ้างที่น้อยกว่าไรเดอร์ที่ขับเป็นอาชีพหลัก ซึ่งการกำหนดค่าจ้างดังกล่าวต้องอยู่บนมาตรฐานแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO รวมทั้งการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ ต้องกำหนดเงื่อนไขและค่าจ้างที่ชัดเจนตามแต่ละกลุ่มคนขับไรเดอร์ เช่น กรณีส่งอาหาร โดยเกิดฝนตกทำให้การขนส่งเป็นไปด้วยความลำบาก ซึ่งต้องคำนวณค่าตอบแทนพิเศษมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ หรือกรณีช่วงเวลาเที่ยงวันหรือช่วงหลังจากกลุ่มคนงานเลิกงานที่ทำให้มีการใช้บริการจากผู้บริโภคเป็นจำนวนมากจึงสามารถจะคำนวณค่าตอบแทนพิเศษนั้นๆได้ เป็นต้น

3) การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต กลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งอยู่ในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...[121] ปรากฏในหมวดที่ 4 ที่ประกอบด้วย

ก. สัญญาจ้าง ซึ่งในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ มิได้กล่าวถึง กำหนดวันทำงาน ชั่วโมงการทำงานตลอดถึงวันหยุด วันลา อันเป็นข้อความที่จำต้องปรากฏในสัญญาจ้างงานที่กฎหมายต้องกำหนดให้มีข้อความดังกล่าวนี้ เพื่อป้องกันการทำงานที่ผู้จ้างงานจะไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมายในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นแนวทางที่เกิดเป็นการทำงานที่ไม่เป็นธรรมแก่ผู้รับจ้าง

ซึ่งในต่างประเทศได้มีการกำหนดระเบียบการทำงานหรือการกำหนดชั่วโมงการทำงานแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม โดยกลุ่มประเทศระบบคอมมอนลอว์ เช่น สหราชอาณาจักรกำหนดชั่วโมงการทำงานแก่คนขับอูเบอร์โดยชั่วโมงการทำงานใน 1 วันและใน 1 สัปดาห์มีวันหยุดตามกลุ่มคนงานเป็นไปตามกฎหมายของสหราชอาณาจักร หรือมลรัฐแคลิฟอร์เนียร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานไรเดอร์ห้ามขับรถเกินกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน ตามกฎหมายเฉพาะ Proposition 22[122] รวมทั้งกลุ่มประเทศระบบซีวิลลอว์ ที่กำหนดชั่วโมงการทำงาน วันหยุด

---

[121] *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...* , ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา วาระที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565-วันที่ 7 ธันวาคม 2565.

[122] California Proposition 22, *App-based drivers as contractors and labor policies initiative*, (2020), https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)

เป็นไปตามระเบียบกฎหมายแรงงานที่ชัดเจน แบ่งชั่วโมงการทำงาน วันหยุดและวันลาได้แก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม

ข. หลักประกันในการทำงาน ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ กล่าวถึงกรณีที่ผู้จ้างงานสามารถเรียกหรือรับเงินหรือตัวทรัพย์สินจากผู้รับจ้างอันเกี่ยวกับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ซึ่งมองว่าการบัญญัติในลักษณะดังกล่าว ควรต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่ชัดและแสดงให้เห็นได้ว่า การทำงานของกลุ่มแรงงานนั้น ๆ เสี่ยงในด้านการเงินหรือในตัวทรัพย์สินมากเพียงใด จึงทำให้สามารถเรียกหรือรับหลักประกันดังกล่าวนี้

โดยหลักประกันในการทำงานควรกำหนดให้แก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม เช่น การกำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์มทำประกันอุบัติเหตุให้แก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่ขับรถส่งอาหารเป็นอาชีพหลักหรือกำหนดชั่วโมงขับขี่ของกลุ่มไรเดอร์ที่ขับรถมากกว่า 15 ชั่วโมงขึ้นไปได้รับการประกันสุขภาพของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม เช่น ค่ารักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วยในการทำงาน ซึ่งสามารถศึกษาอ้างอิงได้จากกรณีมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่กำหนดให้ทางบริษัทแพลตฟอร์มจัดหาหลักประกันการทำงานโดยทำประกันอุบัติเหตุแก่กลุ่มไรเดอร์ตามกฎหมายเฉพาะ Proposition 22 เป็นต้น ทั้งนี้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทยสามารถได้รับหลักประกันในการทำงานที่ทางบริษัทแพลตฟอร์มจะต้องจัดหาให้ เช่น ประกันอบุติเหตุ ประกันสุขภาพสำหรับกลุ่มไรเดอร์ที่ทำงานเป็นอาชีพหลักหรือไรเดอร์ที่ขับขี่เป็นไปตามเงื่อนไขโดยทั้งสองฝ่ายยินยอมตกลงที่จะปฏิบัติ

ค. สิทธิในการรวมกลุ่ม การดำเนินขั้นตอนของการรวมกลุ่มแรงงานเพื่อกลุ่มแรงงานอิสระสามารถมีวัตุประสงค์เพื่อดำเนินการเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือเพื่อประโยชน์อื่นใด ควรมีการจัดการที่ชัดเจนไม่คลุมเครือหรือปราศจากการแทรกแซงของเจ้าหน้าที่ของรัฐบนพื้นฐานความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ทั้งนี้เพื่อการตีความในอนาคตหากมีประเด็นข้อพิพาทเกิดขึ้นการบัญญัติกฎหมายจึงควรสามารถคำนึงถึงความยืดหยุ่นของบทบัญญัติที่ต้องบังคับใช้

ทั้งนี้ การให้สิทธิแก่กลุ่มแรงงานไม่ว่าจะเป็นกลุ่มแรงงานใดก็สามารถมีสิทธิในการรวมกลุ่ม เพื่อสามารถติดต่อ แก้ไขประเด็นปัญหาระหว่างกลุ่มแรงงานและนายจ้างได้ตามระเบียบกฎหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO หรือกรณีที่สหราชอาณาจักร มีกลุ่มสหภาพแรงงานเกี่ยวกับคนขับอูเบอร์ที่สามารถเจรจาต่อรองหรือแก้ไขในส่วนของประเด็นปัญหาของกลุ่มแรงงานกับบริษัทได้โดยการจัดให้มีสหภาพแรงงานหรือสิทธิในการรวมกลุ่มแรงงานสามารถแก้ไขประเด็นปัญญาในเบื้องต้นได้ และสามารถแก้ไขดำเนินการได้สะดวกรวดเร็วได้ในแต่ละประเด็นปัญหาสำหรับกลุ่มแรงงาน จึงเห็นควรที่จะมีสหภาพแรงงานสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้อย่างเสรีภาพและมีสิทธิที่จะสามารถเจรจาต่อรองได้อย่างเป็นธรรมภายใต้กฎหมายแรงงานไทยต่อไปในอนาคต

ง. กองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในส่วนนี้กองทุนที่จัดตั้งขึ้นทางฝ่ายผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มควรที่จะต้องมีส่วนที่ช่วยเหลือร่วมกับทางฝ่ายรัฐบาลและตัวผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ เพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายในการป้องกันการเกิดประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคต

ในต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม จะสามารถได้จากสิทธิที่ได้ตามสถานะกลุ่มแรงงานตามกฎหมาย หรือการได้รับโดยการกำหนดกฎหมายไว้ฌพาะสำหรับกลุ่มไรเดอร์ เช่น สหราชอาณาจักร ที่คนขับอูเบอร์มีสถานะเป็น “คนงาน” มีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย หรือวันลาได้ตามที่กฎหมายกำหนดหรืออาจจะได้รับตามส่วนที่ตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่นตามข้อสัญญา อีกทั้งมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่กำหนดให้ไรเดอร์ มีสถานะเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ” แต่สามารถได้รับการประกันสุขภาพหรือการได้รับค่าชดเชยจากการทำงานหรือสิทธิตามกฎหมายเฉพาะสำหรับกลุ่ม ไรเดอร์ ตามกฎหมาย Proposition 22 ที่เกิดจากข้อตกลงที่เป็นไปตามคะแนนโหวตของกลุ่มไรเดอร์ บริษัทแพลตฟอร์มและหน่วยงานของรัฐ

จะเห็นได้ว่า กลุ่มแรงงานสามารถได้รับสิทธิหรือมีกองทุนสำหรับกลุ่มแรงงานได้ โดยการจัดให้มีหรือกำหนดให้ทั้งฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์ม ไรเดอร์และหน่วยงานของรัฐร่วมเจรจาต่อรองหรือหาข้อตกลงที่แต่ละฝ่ายต้องจัดหา หรือส่งเงินสมทบในแต่ละส่วนที่แต่ละฝ่ายต้องดำเนินการจัดส่งตามสัดส่วนที่เป็นธรรมสำหรับทุกฝ่าย และเป็นการส่งเสริมที่ทางฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์มต้องดำเนินการจัดหาให้แก่กลุ่มไรเดอร์ คือ ประกันอุบัติเหตุที่ต้องดำเนินการให้แก่ไรเดอร์

จากการศึกษาวิเคราะห์การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... การกำหนดสถานะตลอดถึงสวัสดิการ เช่น ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน สัญญาจ้าง นั้นควรมีการกำหนดเงื่อนไขหรือข้อตกลงที่ชัดเจน หากในอนาคตเกิดประเด็นที่ขึ้นสู่ศาลอาจจะเกิดเป็นประเด็นที่เกิดขึ้นในต่างประเทศที่ศาลมีการพิจารณาถึงสัญญาการทำงานหรือสถานะที่ไม่ถูกต้องและเกิดการแก้ไขที่ต้องแก้ไขต่อไปในอนาคต

ทั้งนี้การกำหนดสถานะ ค่าจ้าง หลักประกันสุขภาพตลอดถึงการประกันอุบัติเหตุ ไรเดอร์ในประเทศไทยต้องสามารถมีสิทธิได้รับและเข้าถึงได้ โดยสามารถนำวิธีการของกฎหมายต่างประเทศตามกรณีศึกษามาปรับใช้หรือพิจารณาให้เหมาะสมกับไรเดอร์ในประเทศไทย และสามารถทำให้ทุกฝ่ายสามารถยอมรับและปฏิบัติตามข้อกฎหมายสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม กรณีศึกษาไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทยได้

4.1.2 พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565

พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565[123] อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 175 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา 32 วรรคหนึ่ง และมาตรา 33 วรรคหนึ่ง และวรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวนี้เพื่อกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มออนไลน์ในสังคมไทย ซึ่งจะส่งผลในด้านการควบคุมดูแลทั้งส่วนของระบบการเงิน ข้อสัญญาที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมีผลบังคับใช้ใน 240 วันนับแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

4.1.2.1 แนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มตามพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565

พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้มีเนื้อหาและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มธุรกิจแรงงานแพลตฟอร์ม กล่าวคือ คำนิยาม การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล หลักเกณฑ์การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลและการควบคุมดูแล การถอนการรับแจ้งการประกอบธุรกิจ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ และการอุทธรณ์

1. คำนิยาม

คำนิยามตามมาตรา 3[124] บริการแพลตฟอร์ม กล่าวคือ การให้บริการสื่อกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการบริหารจัดการข้อมูล ซึ่งเป็นการเชื่อมต่อกันโดยใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ระหว่างผู้ประกอบการ หรือผู้ใช้บริการตลอดถึงการให้คำนิยามในส่วนของค่าบริการ ที่หมายความถึงค่าตอบแทน ค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ สาระสำคัญเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกานี้ เพื่อใช้บังคับต่อบริษัทแพลตฟอร์มที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย หากประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มเช่น แพลตฟอร์มด้านอาหาร การขนส่ง Line Man Foodpanda Shoppee Lazada Grab เป็นต้น

“ผู้ประกอบธุรกิจ” กล่าวคือ บริษัทแพลตฟอร์มที่ประกอบธุรกิจดังกล่าวต้องแจ้งการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล การส่งข้อมูล เอกสารหรือรายงานตามบทบัญญัติมาตรา 6 และมาตรา 8 แห่ง พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565

---

[123] พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 139 ตอนที่ 38 (23 ธันวาคม 2565), หน้า 17-35.

[124] เรื่องเดียวกัน, มาตรา 3.

“ผู้ประกอบการ” กล่าวคือ บุคคลที่เสนอสินค้าหรือบริการให้แก่ผู้ซื้อหรือผู้บริโภคผ่านบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น กลุ่มตัวแทนร้านอาหารที่เข้าร่วมกับผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มแกร็บหรือฟู้ดแพนด้า เป็นต้น

“ผู้บริโภค” กล่าวคือ บุคคลผู้ที่ใช้บริการอันเกี่ยวกับบริการของผู้ประกอบธุรกิจหรือผู้ประกอบการ เพื่อให้ได้รับสินค้าหรือบริการ

“ผู้ใช้บริการ” กล่าวคือ ผู้ที่ใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น กรณีร้านอาหารที่เข้าร่วมเปิดร้านบนแพลตฟอร์มฟู้ดแพนด้า และมีผู้บริโภคต้องการสั่งซื้ออาหารร้านที่ต้องการผ่านแพลตฟอร์มฟู้ดแพนด้า จึงเกิดเป็นการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลฟู้ดแพนด้า เป็นต้น

2. การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล

การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มในประเทศไทย ณ ปัจจุบันมีความเจริญเติบโตและมีผู้ประกอบธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล เมื่อปัจจุบันดิจิทัลแพลตฟอร์มกฎหมายไทยในอดีตมิได้มีบทบัญญัติที่สามารถนำมาบังคับใช้ได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์ที่กฎหมายต้องมีการบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมทั้งในส่วนของคำนิยาม ข้อสัญญาตลอดถึงค่าบริการ จึงทำให้มีการออกกฎหมายที่ควบคุมผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มเพื่อสามารถนำข้อบังคับบทบัญญัติแห่งพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวที่จะสามารถบังคับใช้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดถึงการเป็นระเบียบและเป็นธรรมในระบบเศรษฐกิจที่มีความสำคัญ

1) ข้อมูลการแจ้งรายละเอียดของผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์ม

การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์ม ตามมาตรา 8[125] ที่ทางผู้ประกอบธุรกิจบริการควรต้องแจ้งให้ทราบ เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม ที่ถือได้ว่า ต้องมีการจัดการให้ชัดเจนเกี่ยวกับการบริการในประเทศเพื่อที่จะสามารถควบคุมดูแลระบบการทำงานให้แก่ทุกฝ่ายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน รวมทั้งผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มของต่างประเทศ แต่ให้บริการระบบแพลตฟอร์มในประเทศไทยตามมาตรา 9[126] ต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวนี้ที่ต้องแจ้งรายละเอียดของระบบการทำงานตามมาตรา 8 อันเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย

---

[125] พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, *ราชกิจจานุเบกษา* (2565, เล่ม 139 ตอนที่ 38 (23 ธันวาคม 2565), หน้า 17-35.

[126] เรื่องเดียวกัน,

มาตรา 9 ผู้ประกอบธุรกิจซึ่งประกอบธุรกิจอยู่นอกราชอาณาจักร แต่ให้บริการแก่ผู้ใช้บริการซึ่งอยู่ในราชอาณาจักร ต้องแจ้งการประกอบธุรกิจต่อสำนักงานตามมาตรา 8 ด้วย

2) การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์ม

ผู้ประกอบธุรกิจอยู่นอกราชอาณาจักรแต่ให้บริการแพลตฟอร์มแก่ผู้ใช้บริการในราชอาณาจักร ตามมาตรา 10[127] แห่งพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565 นั้นมีลักษณะการจัดตั้งองค์กร หน่วยงานและมีบุคคลสนับสนุนดูแลธุรกิจแพลตฟอร์ม ทั้งนี้การให้บริการแพลตฟอร์มนั้นยังมีลักษณะการชำระเงินเป็นสกุลเงินไทย ตลอดถึงการจัดการที่มีระบบการทำงานเป็นภาษาไทย ถือได้ว่า ธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้นต้องดำเนินการแจ้งรายละเอียดแจ้งให้ทราบตามพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ เนื่องจากเป็นการประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มอันเป็นไปในลักษณะตามมาตรา 8 และมาตรา 9

ทั้งนี้ การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มที่ต้องแจ้งให้ทราบตามพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวนี้ กำหนดให้ต้องมีรายละเอียดที่ต้องแจ้งแก่สำนักงานให้ทราบตามมาตรา 12[128] กล่าวคือ

ก. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประสงค์จะประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งเป็นกรณีที่ทางผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์ม ต้องแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวกับการบริการธุรกิจที่ตนทำ เช่น ข้อมูลชื่อ ที่อยู่ที่จัดตั้งของนิติบุคคล และข้อมูลช่องทางการติดต่อ

ข. ข้อมูลเกี่ยวกับบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล กรณีเป็นการแจ้งชื่อที่เปิดให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ตลอดถึงการแจ้งประเภทการประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น ธุรกิจแพลตฟอร์มด้านการขนส่ง หรือ ด้านอาหาร เป็นต้น ทั้งนี้ในส่วนของข้อมูลด้านรายได้หรืออัตราส่วนของรายได้ ที่ระบุในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ เป็นกรณีที่จะระบุข้อมูลหรือไม่ระบุแจ้งไว้ในรายละเอียดที่ต้องแจ้งให้สำนักงานทราบก็เป็นได้

ค. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใช้บริการ เป็นข้อมูลที่พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ระบบไว้ในส่วนที่ทางผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ประสงค์ที่จะแจ้งข้อมูลไว้หรือไม่แจ้งก็เป็นได้ ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้ควรที่จะมีข้อมูลที่ต้องแจ้ง อันเกี่ยวกับผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล จำเป็นที่ต้อง

---

[127] พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 139 ตอนที่ 38 (23 ธันวาคม 2565), หน้า 17-35.

มาตรา 10 ให้ถือว่าบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลนอกราชอาณาจักรที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ เป็นการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการซึ่งอยู่ในราชอาณาจักร...

[128] เรื่องเดียวกัน,

มาตรา 12 ผู้ซึ่งประสงค์จะประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ให้แจ้งข้อมูลและหลักฐาน ตามรายการดังต่อไปนี้ต่อสำนักงาน...

บ่งบอกถึงลักษณะของผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อความชัดเจนและตลอดถึงป้องกันการเกิดประเด็นปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตระหว่างผู้ประกอบธุรกิจและตัวผู้ทำงานบนแพลตฟอร์ม

ง. ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ซึ่งเป็นจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลจะระบุจำนวนเรื่องร้องเรียนจำนวน 5 ลำดับไว้ในรายละเอียดที่ต้องแจ้งให้ทราบหรือจะไม่ระบุไว้ย่อมได้ตามที่พระราชกฤษฎีกาบัญญัติไว้ แต่ในส่วนของการจัดการและการระงับข้อพิพาทต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งให้แก่สำนักงานทราบ เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลดังกล่าวนี้นำมาบังคับใช้ในส่วนเบื้องต้น หากเกิดเป็นประเด็นพิพาทกันของธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล

จ. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประสานงานในราชอาณาจักร ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มนอกราชอาณาจักรและเปิดให้ใช้บริการแพลตฟอร์มในราชอาณาจักรไทยจึงต้องมีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับตัวแทนหรือผู้ประสานงานของธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อที่จะสามารถดำเนินการ ติดต่อสื่อสาร แก้ไขประเด็นที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศได้ และตลอดถึงสามารถแก้ไขประเด็นปัญหาเกี่ยวกับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นของธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่อาจจะต้องดำเนินคดีในศาลไทย

3. หลักเกณฑ์การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลและการควบคุมดูแล

หลักเกณฑ์การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล เกี่ยวกับกรณีที่ต้องมีการแจ้งรายละเอียดให้ทางสำนักงานแห่งพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวทราบทุกปี และการแจ้งข้อมูลที่ผู้ใช้บริการต้องทราบหากใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการในประเทศ ตามมาตรา 15 และมาตรา 16 รวมถึงการควบคุมดูแลในส่วนของการจัดให้มีมาตรการและกรณีที่เกิดผลกระทบต่อตัวผู้ใช้บริการจากตัวธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ตามมาตรา 25 โดยบทบัญญัติที่กล่าวมานี้ มีส่วนเกี่ยวกับผู้ประกอบอาชีพกิ่งอิสระ ไรเดอร์ส่งอาหารในส่วนของเป็นผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลอันเป็นส่วนหนึ่งของประเภทของผู้ใช้บริการตามาตรา 12(3)(ก)[129] ซึ่งสามารถศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1) หลักเกณฑ์การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล

หลักเกณฑ์การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์ม กำหนดให้ต้องแจ้งข้อมูลรายละเอียดให้ทราบทุกปี ตามมาตรา 15 เพื่อป้องกันการแก้ไขข้อมูลหรือรายการที่ต้องแจ้งให้ทราบในส่วนที่ผู้ประกอบธุรกิจแก้ไขแล้วส่งผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ ซึ่งตามมาตรา 16 บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลต้องแจ้งข้อมูลรายละเอียดการให้บริการตลอดถึงเงื่อนไขแก่ผู้ใช้บริการทราบ กล่าวคือ

---

[129] พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 139 ตอนที่ 38 (23 ธันวาคม 2565), หน้า 17-35.

มาตรา 12(3)(ก) ประเภทของผู้ใช้บริการ เช่น ผู้ประกอบการ ผู้บริโภค ผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล

ก. บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ที่คิดค่าบริการจากผู้ใช้บริการ รวมทั้งเป็นสื่อกลางในการเสนอบริการให้แก่ ผู้บริโภค อันเกี่ยวกับบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล และในส่วนของข้อสัญญาที่ผูกพันระหว่าง ผู้ประกอบธุรกิจ ผู้ใช้บริการและผู้บริโภค

ข. บริการสืบค้นข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์ที่ต้องแจ้งข้อมูลของบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ปรากฏในระบบสืบค้นข้อมูลที่ถูกต้องที่ต้องแจ้งให้แก่ผู้ใช้บริการได้ทราบ

2) ประกาศข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการให้ผู้ใช้บริการทราบ

ทั้งนี้ในส่วนของประกาศข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการให้ผู้ใช้บริการทราบอย่างชัดเจนและเหมาะสม ก่อนหรือขณะเข้าใช้บริการข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประสานงานในราชอาณาจักรตามมาตรา 17 ที่แจ้งให้ระบุนั้นอาจจะจะแจ้งไม่ครบตามที่บัญญัติไว้ย่อมได้ ซึ่งข้อมูลการใช้บริการเป็นไปในลักษณะที่ต้องกำหนดแจ้งรายละเอียดให้ครบถ้วนและชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องจากป้องกันการเกิดเป็นประเด็นข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต โดยการกำหนดเงื่อนไขในสัญญาการใช้บริการที่ต้องแจ้งให้ผู้ใช้บริการทราบนั้นที่ต้องกำหนดให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

3) การเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการ

การเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการ อันเกี่ยวกับข้อมูลในส่วนที่ผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลแพลตฟอร์มแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ หากส่งผลกระทบไม่ว่าจะส่งผลดีหรือผลเสีย แก่ผู้ใช้บริการหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบต้องมีการแจ้งให้ทราบหรือตลอดถึงการแสดงความคิดเห็นจากผู้ใช้บริการ โดยการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมูลเงื่อนไขดังกล่าวนั้น ตามมาตรา 23[130] แห่งพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ (1) ถึง (6) นั้นบัญญัติไว้โดยที่ไม่ต้องรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้บริการ

4) มาตรการการบรรเทาความเสียหายและการชดใช้ หรือเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายจากการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล

การกำหนดมาตรการการบรรเทาความเสียหาย และการชดใช้ หรือเยียวยาผู้ที่ได้รับความเสียหายจากการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์ม ตามมาตรา 25[131] แห่งพระราชกฤษฎีกา

---

[130] พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 139 ตอนที่ 38 (23 ธันวาคม 2565), หน้า 17-35.

มาตรา 23 “ในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการ ให้ผู้ประกอบธุรกิจ ให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่มีลักษณะเฉพาะตามมาตรา 18 (2) หรือ (3) ...”

[131] เรื่องเดียวกัน,

มาตรา 25 “ผู้ประกอบธุรกิจต้องจัดให้มีมาตรการการบรรเทาความเสียหายและการชดใช้หรือเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายจากการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วยมาตรการดังต่อไปนี้ ...”

ฉบับดังกล่าว โดยทางผู้ประกอบธุรกิจ ต้องมีมาตรการตามที่บทบัญญัติพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้มีขึ้น

4. การถอนการรับแจ้งการประกอบธุรกิจ

การถอนการรับแจ้งการประกอบธุรกิจ ตามมาตรา 33[132] เกี่ยวกับกรณีการฝ่าฝืนและไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการหรือเงื่อนไขที่ทางผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลต้องปฏิบัติตาม ทำให้ต้องมีการห้ามมิให้ประกอบธุรกิจ หรือการกำหนดให้ทางผู้ประกอบธุรกิจแก้ไขเพิ่มเติมหรือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แห่งพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวนี้ให้ถูกต้องครบถ้วน

5. ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ

ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีการจัดให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่างหน่วยงานของรัฐ ตามมาตรา 34[133] โดยที่คณะกรรมการดังกล่าวนี้มีหน้าที่และอำนาจตามมาตรา 35[134] ในการดูแล ให้ความเห็นและคำแนะนำหรือให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อาจจะได้รับผลกระทบจากพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวนี้ รวมทั้งการพิจารณา วินิจฉัยในประเด็นปัญหาอันเกี่ยวกับความโปร่งใสและความเป็นธรรมที่ทางผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลได้ดำเนินการแจ้งบนรายละเอียดในข้อมูลที่กำหนดต้องแจ้งให้ทราบ

6. การอุทธรณ์

การที่คำสั่งทางปกครองที่ออกโดยพนักงานเจ้าที่ ตามมาตรา 40[135] และคำสั่งทางปกครองนั้นส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบธุรกิจ หรือ ผู้ใช้บริการ ตามมาตรา 41[136] อาจอุทธรณ์คำสั่งต่อสำนักงาน เพื่อที่เป็นการพิจารณาหรือสามารถแก้ไขหรือนำข้อพิจารณาที่ส่งผลต่อคดีนำมาประกอบการอุทธรณ์ที่ส่งผลกระทบดังกล่าวนี้

---

[132] พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนที่ 38 (23 ธันวาคม 2565), หน้า 17-35.

มาตรา 33 “ในกรณีที่ผู้ประกอบธุรกิจฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขตามที่กำหนดในหมวด 2...”

[133] เรื่องเดียวกัน,

มาตรา 34 “ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า...”

[134] เรื่องเดียวกัน,

“ให้คณะกรรมการร่วมมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้...”

[135] เรื่องเดียวกัน,

มาตรา 40 “คำสั่งทางปกครองที่ออกโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ให้อุทธรณ์ต่อผู้อำนวยการ...”

[136] เรื่องเดียวกัน,

มาตรา 41 “ผู้ประกอบธุรกิจ ผู้ใช้บริการ ...”

จากการศึกษา พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565 โดยสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.หรือ ETDA) สังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (DES) ซึ่งเป็นการออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกาที่มีวัตถุประสงค์ในการควบคุมผู้ประกอบธุรกิจและผู้ใช้บริการที่เกี่ยวข้องกับแพลตฟอร์มดิจิทัล แม้พระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวนี้ไม่ได้กล่าวถึงตัวแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหารไว้โดยตรงแต่วัตถุประสงค์กฎหมายฉบับดังกล่าวที่บัญญัติไว้ถือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องและมีความผูกพันต่อแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหาร

เนื่องจาก ไรเดอร์ส่งอาหารเป็นผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องปฏิบัติงานตามข้อตกลงหรือเงื่อนไขของผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลได้กำหนดไว้ตามรายการที่ต้องแจ้งให้ทราบตามพระราชกฤษีกาฉบับนี้และรวมทั้งมีส่วนผูกพันอันเกี่ยวกับมาตรการและการได้รับการเยียวยาหรือค่าชดใช้จากตัวผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล หากข้อเท็จจริงเกิดประเด็นปัญหาทำให้ไรเดอร์ส่งอาหารที่ทำงานบนตัวแพลตฟอร์มดิจิทัลต้องปฏิบัติตามสัญญาที่เป็นข้อตกลงและเงื่อนไขดังกล่าว

4.1.2.2 บทวิเคราะห์

การวิเคราะห์เกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565 จากความคิดเห็นของผู้เขียน ซึ่งจะสามารถพิจารณาได้ดังนี้

1. ข้อดี

1) คำนิยาม พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวบัญญัติคำนิยามเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม เพื่อที่สามารถจำแนกกลุ่ม ประเภทหรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในธุรกิจแพลตฟอร์มได้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

2) การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งกำหนดเกี่ยวกับรายละเอียดผู้ประกอบธุรกิจทั้งในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เพื่อสามารถกำหนดขอบเขตหรืออำนาจอันเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามข้อสัญญาอย่างเป็นธรรม

3) หลักเกณฑ์การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลและการควบคุมดูแลการกำหนดรายการ เช่น ราคา ระยะเวลาการดำเนินงาน ซึ่งสามารถมีฎหมายบังคับใช้สำหรับกลุ่มผู้ประกอบธุรกิจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นและสามารถทำให้กลุ่มผู้ใช้บริการ เข้าถึงข้อมูลและทราบได้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่สามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างการใช้บริการ

4) การถอนการรับแจ้งการประกอบธุรกิจ ถือได้ว่าเป็นส่วนที่สำคัญต่อกลุ่มผู้ประกอบธุรกิจที่ต้องดำเนินกิจการให้เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวนี้ ซึ่ง

สามารถทำให้หน่วยงานของรัฐสามารถตรวจสอบกิจการที่ต้องแจ้งให้ทราบตามกำหนดรายการและทำให้เกิดความเป็นธรรมในข้อสัญญาแก่ทุกฝ่ายมากยิ่งขึ้นในกลุ่มธุรกิจแพลตฟอร์มในอนาคต

5) ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบเบื้องต้น และรับเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของกลุ่มธุรกิจแพลตฟอร์มที่อาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้ใช้บริการหรือคนที่ทำงานบนแพลตฟอร์มได้ การช่วยเหลือตามมาตรการเบื้องต้นจากที่ทางผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มได้แจ้งไว้

6) การอุทธรณ์ โดยพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้สามารถอุทธรณ์คำสั่ง ซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครองที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบธุรกิจที่กระทำผิดตามบทบัญญัติดังกล่าว บุคคลที่ได้รับผลกระทบในคำสั่งสามารถอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวได้ตามระยะเวลาและเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายฉบับดังกล่าวนี้ได้

จะเห็นได้ว่า พระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวผู้เขียนได้พิจารณาในส่วนของข้อดีโดยเป็นการพิจารณาจากการศึกษาทำให้เห็นถึงข้อเสียที่ผู้เขียนมีความเห็นว่าพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวนี้ควรแก้ไขหรือเพิ่มเติมเพื่อที่สามารถมีประโยชน์ต่อกลุ่มผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มในอนาคตได้ต่อไปมากยิ่งขึ้น กล่าวได้ดังนี้

2. ข้อพิจารณาประกอบแนวคิดทฤษฎีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

1) การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวกับผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มที่จัดให้บริการในประเทศไทยนั้น ต้องมีรายละเอียดการแจ้งข้อมูลให้ทราบแก่สำนักงาน ซึ่งรายการที่ต้องแจ้งให้ทราบในส่วนที่ทางพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวนี้บัญญัติไว้ว่าควรต้องมีนั้น เช่น ข้อมูลชื่อและประเภทของธุรกิจบริการแพลตฟอร์ม ข้อมูลช่องทางการติดต่อเป็นข้อมูลสาระสำคัญที่ต้องระบุชัดเจน แต่ในส่วนข้อมูลผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มที่เป็นข้อมูลตามมาตรา 12(3)(ก) นั้นจะระบุหรือไม่ระบุก็ย่อมได้ ซึ่งข้อมูลของผู้ทำงานบนแพลตฟอร์ม ควรระบุจำนวนผู้ทำงานแจ้งให้ทราบ

เนื่องจากการทำงานบนแพลตฟอร์มนั้นควรที่จะแสดงให้เห็นถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ตัวผู้ทำงานบนแพลตฟอร์ม หรือสามารถเป็นข้อมูลที่นำไปคำนวณอัตราส่วนของค่าบริการหักรายได้ทั้งหมดจากตัวผู้ใช้บริการในเบื้องต้นได้ โดยพิจารณาประกอบมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO ส่วนที่เป็นมาตการแรงงานที่สำคัญ[137]

---

[137] International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, (2021), p. 205-206. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

ของการกำหนดเงื่อนไขหรือข้อมูลที่คนทำงานต้องทราบ กล่าวคือ ด้านความสัมพันธ์การจ้างงานภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 198 รวมทั้งค่าตอบแทนและเวลาการทำงาน รวมทั้งคนทำงานจะสามารถรับรู้ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขในการทำงานได้อย่างชัดเจนหรือการทำงานสามารถตรวจสอบและเข้าใจในส่วนของเงื่อนไขต่าง ๆ ได้ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 189 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2) หลักเกณฑ์การประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลและการควบคุมดูแล

ก. ประกาศข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการให้ผู้ใช้บริการทราบ

เงื่อนไขเกี่ยวกับการให้บริการ เช่น ด้านการซื้อสินค้า ด้านการชำระเงิน กำหนดค่าชำระหรือจำนวนคำสั่งซื้อขั้นต่ำ ที่ทางแพลตฟอร์มได้กำหนด ตลอดถึงการระงับหรือการหยุดให้บริการ ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญในการกำหนดให้ผู้ประกอบธุรกิจต้องแจ้งเงื่อนไขดังกล่าวนี้ตามมาตรา 17(1) ให้ปรากฏในรายละเอียดที่ต้องระบุให้ผู้ใช้บริการได้ทราบ เพื่อป้องกันการเกิดประเด็นเกี่ยวกับค่าบริการและจำนวนเงินที่ต้องชำระขั้นต่ำของแต่ละบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เปิดให้บริการในราชอาณาจักรไทย

เงื่อนไขเกี่ยวกับระบบอัลกอริทึม ที่เป็นส่วนที่มีความสำคัญในการทำงานของผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล ที่ผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลจัดขึ้นเพื่อให้ผู้ใช้บริการหรือตัวผู้บริโภค แสดงความเห็นด้านการทำงานของระบบงาน เช่น แพลตฟอร์มดิจิทัลส่งอาหาร ฟู้ดแพนด้า ที่ผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล คือ ไรเดอร์ส่งอาหาร ที่จะถูกผู้บริโภคให้คะแนนในการบริการส่งอาหาร

ซึ่งระบบดังกล่าวนี้ ควรมีข้อกำหนดเงื่อนไขที่ชัดเจน เป็นธรรมและสามารถให้ผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลสามารถเข้าถึงการแสดงความคิดเห็นของผู้บริโภคได้อย่างโปร่งใส เนื่องจากการแสดงความคิดเห็น มีผลต่อการประเมินการทำงานที่ระบบอัลกอริทึมจะประมวลผลส่งต่อให้แก่ผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ตามมาตรา 17(4) โดยสามารถนำหลักการของทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาปรับใช้เกี่ยวกับระบบการจ่ายเงินให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 95[138] ตลอดถึงการประเมินงานไรเดอร์ ซึ่งไรเดอร์ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลหรือทราบถึงประเด็นของการประเมินในแต่ละครั้งจากผู้เรียกใช้บริการที่ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศเห็นถึงความสำคัญที่คนงานทุกคนมีสิทธิที่จะเข้าถึงข้อมูลได้ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 158

---

[138] World Employment and Social Outlook 2021, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, (International Labour Office, 2021), p. 211. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_771672.pdf

3) การเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการ ตามมาตรา 23[139] แห่งพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ (1) ถึง (6)

ก. เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายเป็นข้อมูลที่ถือได้ว่าการบัญญัติหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่มีผลในทางกฎหมายมีความสำคัญที่ต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้บริการ เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายและเพื่อป้องกันการเกิดช่องว่างของกฎหมายที่อาจจะส่งผลกระทบต่อผู้ใช้บริการหากประเด็นที่ต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายจะทำให้ผู้ใช้บริการไม่ได้แสดงความคิดเห็นและเกิดเป็นตัวบทกฎหมายปิดปากหรือโดยปริยาย

ข. เพื่อเป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้บริการ ซึ่งเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงที่ต้องรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้ใช้บริการ เนื่องจากการเป็นการเปลี่ยนแปลงงหรือแก้ไขโดยเป็นความต้องการจากกลุ่มผู้ใช้บริการโดยตรง จากระบุไว้ในส่วนที่ไม่ต้องรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้ใช้บริการ เห็นว่าขัดกับข้อความในส่วนของความต้องการของผู้ใช้บริการ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นควรรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลกลุ่มนั้น ๆ เพื่อความเป็นธรรมและปราศจากการแทรกแซงการบังคับใช้หรือปฏิบัติจากผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลตลอดถึงตัวกฎหมายฉบับดังกล่าวนี้

ค. เพื่อให้ครอบคลุมบริการใหม่หรือบริการที่ปรับปรุง การมีบริการใหม่หรือบริการที่ปรับปรุงเป็นข้อมูลที่สำคัญต่อสัญญาหรือต่อผู้ใช้บริการ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและปราศจากข้อสงสัยควรต้องรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้บริการ เพื่อที่นำข้อมูลที่รับฟังมาปรับแก้ไขหรือหากเกิดข้อมูลที่ทางฝ่ายผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลและผู้ใช้บริการมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน จึงต้องหาข้อมูลหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดเป็นบริการใหม่หรือจากการปรับปรุงนั้น ๆ

ง. เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้บริการ จะเห็นได้ว่า การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้บริการ ซึ่งการใช้บริการนั้นอาจจะเกิดจากผู้ใช้บริการจึงต้องรับฟังความคิดเห็นจากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อสามารถนำข้อมูลจากการรับฟังจากผู้ใช้บริการ นำมาปรับแก้ไขและ

---

[139] พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 139 ตอนที่ 38 (23 ธันวาคม 2565), หน้า 17-35.

มาตรา 23 “ในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการ ให้ผู้ประกอบธุรกิจ ให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่มีลักษณะเฉพาะตามมาตรา 18 (2) หรือ (3) ...”

สามารถเป็นการแก้ไขที่เกิดจากการแก้ไขที่เป็นธรรมและตรงประเด็น เนื่องจากการรับฟังความเห็นจากกลุ่มผู้ใช้บริการที่เป็นผู้ใช้บริการจะเป็นการแก้ไขที่เป็นประโยชน์อย่างมากที่สุด

จ. เพื่อลดภาระหรือเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้ผู้ใช้บริการ การเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบโดยตรงแก่ตัวผู้ใช้บริการ ทางผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้บริการ เพราะการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงเมื่อดำเนินการแล้วส่งผลผูกพันให้ผู้ใช้บริการต้องปฏิบัติตามในข้อมูลที่เกิดขึ้น เพื่อป้องกันการเกิดช่องว่างที่อาจจะเกิดข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายผู้ใช้บริการ การเปลี่ยนแปลงเพื่อลดภาระหรือเพิ่มสิทธิประโยชน์ควรต้องรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้บริการเพื่อความเป็นธรรมและสิ่งที่เพิ่มสิทธิประโยชน์นั้นๆผู้ใช้บริการเห็นชอบยอมรับสิทธิประโยชน์นั้น

จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการ ถือได้ว่าเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญในการให้บริการ เพื่อความเป็นธรรมทางส่วนสำนักงานตามมาตรา 23 สามารถให้ทางผู้ประกอบธุรกิจต้องรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้บริการตามมาตรา 17[140] ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงข้อมูลหรือเงื่อนไขการใช้บริการที่ส่งผลกระทบทั้งด้านที่ส่งผลดีหรือผลเสียแก่ผู้ใช้บริการ ควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้บริการ

เนื่องจากข้อมูลที่มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลงมีความผูกพันต่อกลุ่มผู้ใช้บริการ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิดช่องว่างของกฎหมายที่อาจจะทำให้เกิดข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมตลอดถึงข้อกฎหมายที่ถูกบังคับใช้โดยปริยายอันปราศจากข้อมูลที่ถูกต้องจากผู้ใช้บริการที่เป็นผู้ต้องปฏิบัติตามการแก้ไขในส่วนของข้อมูลตามที่ปรากฏจากผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล และเพื่อป้องกันการเกิดการแทรกแซงการใช้อำนาจหรือดุลพินิจบัญญัติข้อกฎหมายที่สำนักงานสามารถเรียกให้ทางผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลรับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการตามมาตรา 23

ทั้งนี้สามารถนำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO ในส่วนที่เกี่ยวกับการแก้ไขข้อมูลหรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขอันที่ส่งผลต่อผู้ทำงาน ผู้ใช้บริการที่มีความสัมพันธ์กันตามข้อมูลที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 189 เพื่อที่จะสามารถแก้ไขประเด็นที่เกิดการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบนมาตรฐานแรงงานสากลที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับและปฏิบัติตามได้อย่างเป็นธรรม

---

[140] พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 139 ตอนที่ 38 (23 ธันวาคม 2565), หน้า 17-35.

มาตรา 17 “เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการให้บริการ ให้ผู้ประกอบธุรกิจตามมาตรา 16...”

4) มาตรการการบรรเทาความเสียหายและการชดใช้ หรือเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายจากการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ตามมาตรา 25[141] แห่งพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าว โดยทางผู้ประกอบธุรกิจ ต้องมีมาตรการอย่างน้อยดังต่อไปนี้

ก. กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการขั้นตอนที่สามารถทำให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงกระบวนการดังกล่าวนี้ได้อย่างสะดวกและใช้ระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการ ทั้งนี้การกระบวนการเรื่องร้องเรียนควรมีข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผยสามารถตรวจสอบกระบวนการดังกล่าวได้อย่างเป็นธรรมแก่คู่กรณี ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรที่สามารถเข้าใจเนื้อหาได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและปราศจากข้อสงสัยแก่ทุกฝ่าย

ข. ช่องทางการให้ความช่วยเหลือผู้ใช้บริการซึ่งได้รับความเสียหายจากการใช้บริการ ช่องทางการให้ความช่วยเหลือควรเป็นช่องทางที่สะดวก รวดเร็วและสามารถทำให้ผู้ที่ได้รับความเสียหายเข้าถึงได้ง่าย ชัดเจนไม่คลุมเครือ ทั้งนี้ระยะเวลาในการให้ความช่วยเหลือต้องเหมาะสมกับความเสียหายที่เกิดขึ้นหรือการกำหนดช่องทางการติดต่อหมายเลขติดต่อฉุกเฉินที่สามารถติดต่อได้เมื่อเกิดปัญหาทำให้เกิดความเสียหาย เพื่อที่จะสามารถทำให้ผู้ที่ได้รับความเสียหายได้รับการเยียวยาที่สะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม

ค. มาตรการอื่นที่คณะกรรมการประกาศและกำหนด ในส่วนนี้ควรจัดให้มีมาตรการที่ชัดเจนที่หากเกิดเป็นประเด็นที่ไม่สามารถนำมาตรการในเบื้องต้นมาบังคับใช้ได้ มาตรการในส่วนนี้จึงเป็นมาตรการที่สามารถช่วยเหลือได้ ทั้งนี้สามารถสำรวจประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและกำหนดมาตรการในส่วนที่เห็นควรว่าสมควรเหมาะสมแก่การเยียวยาจากทางหน่วยงานของรัฐ

ทั้งนี้ประกอบการพิจารณาความเสียหาย ในส่วนของการเยียวยา หรือชดใช้ค่าเสียหายตามมาตรา 26[142] ซึ่งในส่วนของขั้นตอนและมาตรการที่ใช้บรรเทาความเสียหาย ตลอดถึงระยะเวลาดำเนินการที่แจ้งให้แก่ผู้ใช้บริการทราบ และการระบุสาระสำคัญของสัญญาประกันภัยที่ผู้ประกอบธุรกิจได้ทำไว้ในกรณีเกิดความเสียหาย ซึ่งควรต้องระบุในข้อตกลงและปรากฏให้เห็นเป็นลายลักษณ์อักษร และควรต้องระบุการเยียวยาในแต่ละความเสียหาย

---

[141] พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนที่ 38 (23 ธันวาคม 2565), หน้า 17-35.

มาตรา 25 “ผู้ประกอบธุรกิจต้องจัดให้มีมาตรการการบรรเทาความเสียหายและการชดใช้ หรือเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายจากการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยอย่างน้อย ต้องประกอบด้วยมาตรการ ดังต่อไปนี้...”

[142] เรื่องเดียวกัน,

มาตรา 26 “นอกจากต้องดำเนินการตามมาตรา 25 แล้ว ผู้ประกอบธุรกิจตามมาตรา 16 และมาตรา 18 วรรคสอง...”

ตัวอย่าง กรณีผู้ใช้บริการถูกปฏิเสธไม่ส่งอาหารจากผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล แต่ผู้ใช้บริการได้ชำระเงินผ่านระบบช่องทางออนไลน์แล้ว หากเกิดกรณีดังกล่าวเกิดขึ้น ผู้ประกอบธุรกิจจะมีมาตรการในการแก้ไขและเยียวยาในส่วนที่เกิดขึ้นได้อย่างไร และผู้ใช้บริการจะได้รับเงินคืนภายในระยะเวลาเท่าใด ควรระบุให้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรหากปรากฏได้ว่ามิได้ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อทางผู้ใช้บริการจะสามารถดำเนินการในทางศาลในลำดับถัดไปได้ เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่ามาตรการทั้งในส่วนของมาตรา 25 และ มาตรา 26 จำเป็นและมีความสำคัญระหว่างผู้ใช้บริการและผู้ประกอบธุรกิจ เพื่อป้องกันการเกิดประเด็นช่องว่างทางกฎหมายและเพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย จึงสมควรที่ต้องระบุมาตรการและการเยียวยาในส่วนของความเสียหายให้ชัดเจนในข้อตกลงหรือเงื่อนไขในการให้บริการบนตัวแพลตฟอร์มดิจิทัล

ในส่วนของมาตรา 31[143] นั้น เป็นกรณีที่ทางสำนักงานตามพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการรับเรื่องร้องเรียนกลางจะสามารถเป็นช่องทางที่สามารถเพิ่มช่องทางในการดำเนินการแก้ไขประเด็นปัญหาได้สะดวก และสามารถเข้าถึงได้ทุกเรื่องร้องเรียน เนื่องจากเป็นส่วนกลาง จึงควรที่จะดำเนินการรับเรื่องร้องเรียนได้โดยปราศจากการใช้อำนาจโดยมิชอบด้วยกฎหมายสามารถตรวจสอบได้ เพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่ได้รับผลกระทบจากการร้องเรียนนั้น ๆ

5) การถอนการรับแจ้งการประกอบธุรกิจ ตามมาตรา 33[144] เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดประเด็นปัญหาที่ทางผู้ประกอบธุรกิจดำเนินกิจการที่ไม่เป็นธรรมปราศจากความโปร่งใส และเพื่อที่ทางสำนักงานสามารถตรวจสอบข้อตกลงหรือเงื่อนไขที่ปรากฏในข้อสัญญาระหว่างผู้ประกอบธุรกิจและผู้ใช้บริการที่อาจจะไม่ถูกต้อง จึงต้องจัดให้มีการดำเนินการในส่วนของข้อกำหนดกฎเกณฑ์ที่ทางสำนักงานสามารถถอนการรับแจ้งการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลได้

---

[143] พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 139 ตอนที่ 38 (23 ธันวาคม 2565), หน้า 17-35.

มาตรา 31 “ให้สำนักงานจัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนกลางที่เกิดจากการให้บริการ แพลตฟอร์มดิจิทัลโดยผู้ประกอบธุรกิจ...”

[144] เรื่องเดียวกัน,

มาตรา 33 “ในกรณีที่ผู้ประกอบธุรกิจฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือ เงื่อนไขตามที่กำหนดในหมวด 2...”

6) ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีการจัดให้มีคณะกรรมการร่วมระหว่างหน่วยงานของรัฐ ตามมาตรา 34[145] การให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะในส่วนของแนวทางการดำเนินงาน ด้านมาตรการหรือบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ประกอบธุรกิจและผู้ใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล หากประเด็นที่เกิดขึ้นทางผู้ประกอบธุรกิจและผู้ใช้บริการไม่สามารถนำมาตรการเบื้องต้นของทางผู้ประกอบธุรกิจมาบังคับใช้ในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น หรือนำมาบังคับใช้แล้วไม่สามารถยอมรับหรือจะปฏิบัติตามความเสียหายที่เกิดขึ้นได้ทางคณะกรรมการร่วมระหว่างหน่วยงานของรัฐจึงต้องเข้ามาให้คำปรึกษาหรือเสนอแนวทางที่สามารถแก้ไขประเด็นปะญหาดังกล่าวได้

ดังนั้น คณะกรรมการร่วมระหว่างหน่วยงานของรัฐ ตามมาตรา 34 แห่งพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงต้องดำเนินการโดยอยู่บนพื้นฐานของการใช้อำนาจหน้าที่ที่สามารถตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผยเป็นธรรม และการทำงานที่ควรเกิดการตรวจสอบได้หากการปฏิบัติหน้าที่ใดทำให้ผู้ประกอบธุรกิจและผู้ใช้บริการเห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่ภายใต้อำนาจที่มีอาจจะกระทำโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

7) การอุทธรณ์ การที่คำสั่งทางปกครองที่ออกโดยพนักงานเจ้าที่ ตามมาตรา 40[146] และคำสั่งทางปกครองนั้นส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบธุรกิจ หรือ ผู้ใช้บริการ ตามมาตรา 41[147] การพิจารณาหรือการอุทธรณ์ เพื่อที่จะสามารถตรวจสอบคำสั่งทางปกครองที่ออกตามอาศัยอำนาจแห่งพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวนี้ ซึ่งคำสั่งที่ออกมานั้นถูกต้องหรือปราศจากอำนาจที่มิชอบด้วยกฎหมาย เพื่อป้องกันการออกคำสั่งทางปกครองที่ส่งผลกระทบและอาจจะนำไปสู่ความเสียหายแก่ผู้ที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งทางปกครองนั้น ตลอดถึงเพื่อป้องกันมิให้คำสั่งทางปกครองที่ออกมานั้นเป็นคำสั่งทางปกครองที่ทางผู้ประกอบธุรกิจ และผู้ใช้บริการยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งทางปกครองอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

จากการศึกษา พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565 โดยสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.หรือ ETDA) สังกัด

---

[145] พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 139 ตอนที่ 38 (23 ธันวาคม 2565), หน้า 17-35.

มาตรา 34 “ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการร่วมระหว่างหน่วยงานของรัฐ ” เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการร่วม ” ประกอบด้วย...”

[146] เรื่องเดียวกัน,

มาตรา 40 “คำสั่งทางปกครองที่ออกโดยพนักงานเจ้าหน้าที่ให้อุทธรณ์ต่อผู้อำนวยการ...”

[147] เรื่องเดียวกัน,

มาตรา 41 “ผู้ประกอบธุรกิจ ผู้ใช้บริการ และผู้ซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงจากคำสั่งทางปกครองที่ออกตามพระราชกฤษฎีกานี้...”

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (DES) ซึ่งเป็นการออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกาที่มีวัตถุประสงค์ในการควบคุมผู้ประกอบธุรกิจและผู้ใช้บริการที่เกี่ยวข้องกับแพลตฟอร์มดิจิทัล แม้พระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวนี้ไม่ได้กล่าวถึงตัวแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหารไว้โดยตรงแต่วัตถุประสงค์กฎหมายฉบับดังกล่าวที่บัญญัติไว้ถือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องและมีความผูกพันต่อแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหาร

เนื่องจาก ไรเดอร์ส่งอาหารเป็นผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องปฏิบัติงานตามข้อตกลงหรือเงื่อนไขของผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลได้กำหนดไว้ตามรายการที่ต้องแจ้งให้ทราบตามพระราชกฤษีกาฉบับนี้และรวมทั้งมีส่วนผูกพันอันเกี่ยวกับมาตรการและการได้รับการเยียวยาหรือค่าชดใช้จากตัวผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล หากข้อเท็จจริงเกิดประเด็นปัญหาทำให้ไรเดอร์ส่งอาหารที่ทำงานบนตัวแพลตฟอร์มดิจิทัลต้องปฏิบัติตามสัญญาที่เป็นข้อตกลงและเงื่อนไขดังกล่าว

ดังนั้น การศึกษาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ซึ่งมีการแก้ไขและปรับปรุงในส่วนของ การเพิ่มแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลคนขับรถส่งอาหารจัดกลุ่มประเภทเป็นผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระในร่างฉบับดังกล่าวนี้ อาจจะถือได้ว่าแม้จะให้สถานะเป็นกลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ จัดให้มีสิทธิ สวัสดิการ แต่ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการออกร่างพระราชบัญญัตินั้นมีลำดับขั้นตอนที่ต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนและประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดเป็นประเด็นข้อพิพาทที่ทางแรงงานแพลตฟอร์มต้องเผชิญ ณ ปัจจุบัน

การออกกฎหมายที่จะสามารถบังคับใช้และสามารถมีการแก้ไขได้หากมีประเด็นในส่วนของระบบอัลกอริทึมเข้ามาเกี่ยวข้องตลอดถึงการทำงานในระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มที่ในปัจจุบันหรือในอนาคตอาจมีประเด็นเพิ่มเติมที่ควรจะต้องแก้ไขเพิ่มเติมจึงเห็นควรแก้ไขประเด็นมาตรการในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มคนขับรถส่งอาหารหรือเรียกว่าไรเดอร์ในระดับกฎหมายลำดับรองที่จะเป็นการแก้ไขและเพิ่มเติมได้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันได้

ทั้งนี้ ในส่วนของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565 กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์ม ซึ่งในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวนี้ แม้จะมีการกล่าวถึงกลุ่มบริษัทแพลตฟอร์มในระบบดิจิทัลในด้านการควบคุมหรือตรวจสอบผู้ทำงานก็อาจจะไม่ครอบคลุมในส่วนของระบบการทำงานด้านข้อสัญญาได้ชัดเจน หรือการกำหนดในส่วนที่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อมูลที่ไม่ต้องรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้บริการ ซึ่งเห็นควรอย่างยิ่งที่ต้องรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้บริการที่มีไรเดอร์ส่งอาหารเป็นผู้ทำงานบนตัวแพลตฟอร์มดิจิทัล

เนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือปรับปรุงในส่วนของข้อสัญญา แม้จะเกิดประโยชน์แก่กลุ่มผู้ใช้บริการแต่การดำเนินการอันเป็นไปในลักษณะที่ต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขสมควรที่จะต้องรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้ที่มีส่วนผูกพันที่ต้องปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความนั้น ๆ เพื่อความเป็นธรรมและป้องกันเกิดประเด็นในลักษณะของข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมที่เกิดจากข้อผูกพันที่ต้องปฏิบัติตามที่ไม่ได้รับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล

4.2 หลักการคุ้มครองแรงงานของกฎหมายแรงงานไทย

จากการศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ กล่าวคือ สหราชอาณาจักรหรือประเทศอังกฤษและมลรัฐแคลิฟอร์เนียประเทศสหรัฐอเมริกา และกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ กล่าวคือ ราชอาณาจักรสเปนหรือประเทศสเปนและสหภาพยุโรป พบว่า มีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการจัดกลุ่มประเภทหรือการกำหนดสถานะกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มผิดประเภททำให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไม่สามารถได้รับสิทธิและสวัสดิการที่ถูกต้องตามกฎหมาย และข้อกำจัดเกี่ยวกับกฎหมายที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันที่ต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวกับสถานะกลุ่มแรงงาน

ทั้งนี้ในระบบกฎหมายไทย ณ ปัจจุบันแนวคิดและทฤษฎีในการคุ้มครองแรงงานไม่สามารถนำข้อกฎหมายที่มีอยู่มาบังคับใช้กับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ได้ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของกฎหมายไทย ณ ปัจจุบันที่ได้รับการคุ้มครองสามารถศึกษาได้ดังนี้

4.2.1 แนวคิดพื้นฐานของการคุ้มครองแรงงาน

แนวคิดพื้นฐานของการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งในทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)[148] เพื่อเป็นการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานบนพื้นฐานมาตรฐานสากลรวมทั้งการดูแลประเด็นปัญหาด้านแรงงานของกลุ่มประเทศสมาชิกที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการทางกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ซึ่งประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกและต้องนำมาตรฐานแรงงานที่ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO กำหนดไว้นำไปปฏิบัติแก่การคุ้มครองแรงงานภายในประเทศ เพื่อให้สอดคล้องตามแนวคิดพื้นฐานของการ

[148] อังคณา เตชะโกเมนท์, *ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ ILO ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)*, http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf

คุ้มครองแรงงาน โดยการศึกษาจะแบ่งออกเป็น (1) การคุ้มครองแรงงานในระบบ และ (2) การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ สามารถศึกษาได้ดังนี้

4.2.1.1 การคุ้มครองแรงงานในระบบ

แรงงานในระบบ คือ มีนายจ้าง ลูกจ้างและข้อสัญญาการทำงานที่ชัดเจน การกำหนดเวลาการทำงานและระเบียบเป็นไปตามกฎหมายการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นสัญญาจ้างตามมาตรา 575[149] แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยการคุ้มครองแรงงานในระบบจะมีบทบัญญัติกฎหมายที่ชัดเจนไม่ว่าจะเป็น ความหมายและมาตรการคุ้มครองแรงงานในระบบ ซึ่งสามารถศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการคุ้มครองแรงงานในระบบ

การคุ้มครองแรงงานในระบบ หมายถึง คุ้มครองผู้ที่ทำงานเป็นพนักงานตามสัญญาจ้างงาน พนักงานประจำ พนักงานราชการหรือพนักงานที่ได้รับเงินเดือนประจำได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตลอดถึงสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการแรงงานที่ครอบคลุมด้านค่าจ้าง ประกันสังคมและค่าชดเชยจากการทำงาน ทั้งนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ให้คำนิยามหรือความหมาย กล่าวคือ พนักงาน[150] กลุ่มที่ทำงานมีลักษณะงานได้รับเงินเดือนประจำ พนักงานบริษัท ซึ่งปรากฏตามสัญญาจ้างและได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานข้อกำหนดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) จะเห็นได้ว่า การคุ้มครองแรงงานมุ่งคุ้มครองให้เป็นไปตามสัญญาจ้างของผู้ที่ทำงานประจำและกฎหมายบัญญัติให้ได้รับการคุ้มครองที่ชัดเจนตลอดถึงแสดงให้เห็นถึงมาตรการการคุ้มครองแรงงานในระบบโดยสามารถศึกษาได้ดังต่อไปนี้

2. มาตรการคุ้มครองแรงงานในระบบ

มาตรการหรือกฎหมายการคุ้มครองแรงงานในระบบ กลุ่มงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน อยู่ภายใต้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวง

---

[149] ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 42 หน้า 1 (11 พฤศจิกายน 2464), หน้า 99.

มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

[150] International Labour Organization, *International classifications of status in employment and status at work (ICSE and ICSaW)*, (n.d.), Retrieved July 23, 2023, from https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/

แรงงาน[151] ซึ่งกำกับดูแลในด้านมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ตลอดถึงเป็นที่ยอมรับตามข้อกำหนดมาตรฐานสากลอันเกี่ยวกับแรงงาน โดยจะเป็นการดำเนินการใน 2 ส่วนหลัก กล่าวคือ ระบบการจัดการแรงงาน อันเป็นการจัดการคุณภาพเพื่อประกันว่าการปฏิบัติต่อแรงงานเป็นไปตามข้อกำหนดได้อย่างมีคุณภาพ และสิทธิแรงงานและการคุ้มครอง โดยอ้างอิงจากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งตัวมาตรฐานแรงงานไทยนี้ เป็นการจัดการและการปฏิบัติต่อแรงงานตามกฎหมายแรงงาน กฎระเบียบมาตรฐานและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศที่ครอบคลุม สถานประกอบกิจการ ตลอดถึงมาตรการคุ้มครองแรงงานในระบบที่ปรากฏในส่วนของบทบัญญัติกฎหมาย โดยการที่นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐ ต้องปฏิบัติภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายดังต่อไปนี้

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[152] และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นบทบัญญัติกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานในระบบ ซึ่งกำหนดถึงนายจ้างและรัฐต้องจัดและแจ้งให้ลูกจ้างได้ทราบถึงสิทธิในการได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานและต้องคุ้มครองแรงงานบนพื้นฐานมาตรฐานที่แรงงานในระบบจะได้รับ เช่น กรณีค่าจ้างขั้นต่ำของพนักงาน สิทธิการลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน สิทธิที่จะได้ค่าชดเชย รวมทั้งการกำหนดวันหยุด เวลาทำงานปกติ เป็นต้น

2) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518[153] และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นบทบัญญัติที่ให้สิทธิในการจัดตั้งองค์กร สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน และการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน หรือกรณีมีประเด็นข้อพิพาทสามารถดำเนินการแก้ไขได้ ซึ่งให้ความคุ้มครองแรงงานในระบบและรวมทั้งนายจ้างในการกระทำที่ไม่เป็นธรรม เช่น กรณีอาจจะเกิดจากข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม หรือ กรณีข้อตกลงใดไม่สามารถตกลงกันได้ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างสามารถอาศัยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในการแก้ไขข้อพิพาทได้ภายใต้ขอบเขต อำนาจหน้าที่และสิทธิของแต่ละฝ่ายได้โดยชอบด้วยกฎหมายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

3) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554[154] เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแรงงานในระบบ กล่าวคือ นายจ้างต้องจัด

---

[151] สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, *ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ Labour Corporate Social Responsibility: Requirements*, กสร. 6/2563, (2565), http://tls.labour.go.th/tls-thai-labour-standards/31-

[152] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 115 ตอนที่ 8 (20 กุมภาพันธ์ 2541).

[153] พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 118 ตอนที่ 106 ก หน้า 3 (16 พฤศจิกายน 2544).

[154] พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 128 ตอนที่ 4 ก หน้า 5 (17 มกราคม 2544).

และดูแลสถานประกอบกิจการให้แก่ลูกจ้างอย่างปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน สุขภาพร่างกายและจิตใจที่นายจ้างต้องจัดการดูแลและครอบคลุมการทำงานของลูกจ้าง เพื่อป้องกันมิให้เกิดอันตรายต่อการคุ้มครองแรงงานในระบบบนพื้นฐานมาตรการแรงงานสากล

4) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533[155] บทบัญญัติดังกล่าวนี้เป็นการการคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับ ทั้งนี้สิทธิประโยชน์ในกลุ่มแรงงานจะมีสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มแรงงานในระบบจะได้รับสิทธิประโยชน์มากกว่ากลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยการคุ้มครองแรงงานในระบบภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 33 ที่เป็นพนักงานทั่วไปหรือลูกจ้างในสถานประกอบการ จะได้รับสิทธิประโยชน์กล่าวคือ (1) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย (2) คลอดบุตร (3) สงเคราะห์บุตร (4) ทุพพลภาพ (5) ว่างงาน (6) ชราภาพ และ (7) เสียชีวิต เป็นต้น

ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานในระบบ ซึ่งภายใต้บทบัญญัติกฎหมายที่ชัดเจนจึงเห็นได้ว่ากลุ่มแรงงานในระบบมีคุณภาพชีวิตด้านค่าจ้างที่มั่นคงตามสัญญาจ้างแรงงาน คุณภาพชีวิตด้านการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ตลอดถึงการคุ้มครองที่เกี่ยวข้องกับข้อสัญญา ค่าจ้างหรือสิทธิต่างๆที่สามารถเจรจาต่อรองภายใต้การคุ้มครองของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และการคุ้มครองแรงงานในระบบภายใต้มาตรา 33[156] แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จึงทำให้กลุ่มแรงงานในระบบสามารถเข้าถึงและรับรู้ถึงสิทธิประโยชน์ได้ดีขึ้น

4.2.1.2 การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ คือ ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระหรือแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น ผู้ที่ทำงานพาร์ทไทม์ งานฟรีแลนด์ หรือแรงงานที่ปรากฏในลักษณะสัญญาจ้างทำของ ตามมาตรา 587[157] แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งแรงงานนอกระบบนั้นจะได้รับการคุ้มครองด้านแรงงานตามกฎหมายน้อยกว่าแรงงานใน

---

[155] พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 107 ตอนพิเศษ หน้า หน้า 1 (1 กันยายน 2533).

[156] เรื่องเดียวกัน,

มาตรา 33 “ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่ง เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป”

[157] ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 42 หน้า 1 (11 พฤศจิกายน 2464), หน้า 100.

มาตรา 587 อันว่าจ้างทำของนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น

ระบบ ตลอดถึงการทำงานที่มีความเป็นอิสระมากกว่าแรงงานในระบบ จึงได้ทำการศึกษาในส่วนของความหมายและมาตราการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ได้ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ (Informal Workers) ตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) หมายถึง แรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็กหรือกลุ่มแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เช่น หาบเร่ริมถนน คนเก็บขยะ คนเก็บเศษกระดาษและโลหะ แรงงานรับใช้ในบ้านที่รับค่าจ้างจากครัวเรือน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และคนงานในโรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็นลูกจ้างแอบแฝง (Disguised Wage Workers) ในเครือข่ายการผลิตและเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระในสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งทำงานด้วยตนเอง หรือมีสมาชิกในครอบครัวหรือมีผู้ฝึกงานหรือมีลูกจ้างช่วย

แรงงานนอกระบบ ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 - 2559 อ้างอิงมาจากนิยาม “แรงงานนอกระบบ” ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายถึง “ผู้มีงานทำที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน”[158] หรือในทางกฎหมายไทยแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587[159] อันจะกล่าวถึงลักษณะการจ้างงานที่เรียกว่า การจ้างทำของ ที่ถือได้ว่า เป็นการทำงานให้สำเร็จเป็นชิ้น ๆ มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญมิได้มีความสัมพันธ์การจ้างงานที่นายจ้างและลูกจ้างต้องรักษาผลประโยชน์ซึ่งกัน จะเห็นได้ว่า แรงงานนอกระบบในทางกฎหมายจะมีมาตรการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มแรงงานที่แตกต่างกันรวมทั้งสิทธิประโยชน์ ซึ่งสามารถศึกษาได้ดังนี้

2. มาตรการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบแล้ว 3 กลุ่มอาชีพ ได้แก่

1) กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน อยู่ภายใต้กฎกระทรวงฉบับที่ 15 พ.ศ. 2567[160] มีนายจ้างและลูกจ้าง ชื่อเรียกตามกฎหมาย “ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย” หมายความว่า เป็นลูกจ้างที่ทำงานให้กับนายจ้างเฉพาะที่บ้านของนายจ้าง

---

[158] สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่, *แรงงานนอกระบบ*, (2561), http://chiangmai.labour.go.th/index.php/2018-10-31-08-11-28/408-2018-10-31-06-38-13

[159] ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 42 หน้า 1 (11 พฤศจิกายน 2464), หน้า 100.

[160] กฎกระทรวงฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 141 ตอนที่ 26 ก (30 เมษายน 2567).

สิทธิที่ได้รับตามกฎหมาย

ก. วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน

ข. วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี (วันพักร้อน) ลูกจ้างที่ทำงานมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำการ

ค. วันลาป่วย มีสิทธิลาได้เท่าที่ป่วยจริง แต่ได้รับค่าจ้างในวันที่ลาป่วย ปีละไม่เกิน 30 วันทำงานและถ้าลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้แสดงใบรับรองแพทย์

ทั้งนี้ กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้านได้รับสิทธิการคุ้มครองตามกฎหมายเพิ่มเติมในส่วนของ การกำหนดเวลาการทำงาน เวลาพัก ตลอดทั้งสิทธิในการลาคลอดของลูกจ้างหญิง เป็นต้น

2) กลุ่มลูกจ้างงานเกษตรกรรม อยู่ภายใต้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557[161] งานเกษตรกรรมของกลุ่มนี้หมายความว่า งานที่เกี่ยวข้องกับการเพาะปลูก งานเลี้ยงสัตว์ การป่าไม้ การทำนาเกลือสมุทร การประมงที่ไม่ใช่ประมงทะเล ไม่ได้จ้างตลอดปีและไม่ได้ให้ทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่อง

สิทธิตามกฎหมาย

ก. วันหยุดพักผ่อนประจำปี (วันพักร้อน) ลูกจ้างที่ทำงานครบ 180 วัน มีสิทธิหยุดได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน

ข. วันลาป่วย มีสิทธิลาได้เท่าที่ป่วยจริง แต่ได้รับค่าจ้างในวันที่ลาป่วย ปีละไม่เกิน 15 วันทำงานและถ้าลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้แสดงใบรับรองแพทย์

3) กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน อยู่ภายใต้การบังคับใช้ของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553[162] มีเจ้านายเป็น “ผู้ว่าจ้าง” เรียกว่า “ผู้จ้างงาน” ส่วนผู้ทำงานเรียกว่า “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ซึ่งงานที่รับไปทำที่บ้านเป็นงานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน

สิทธิตามกฎหมาย

เนื่องจากทำงานเป็นอิสระ เรื่องวันหยุด วันลา จึงขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

---

[161] กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 131 ตอนที่ 81 ก (22 ธันวาคม 2557), หน้า 1-3.

[162] พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 127 ตอนที่ 70 ก (16 พฤศจิกายน 2553), หน้า 1-15.

4.2.2 แนวคิดเบื้องต้นของการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม

กฎหมายแรงงานไทยยังมิได้มีการบัญญัติข้อกฎหมายในการบังคับใช้ของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม กรณีไรเดอร์ส่งอาหารที่ได้เปิดให้บริการในระบบเศรษฐกิจอันเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจแพลตฟอร์มได้อย่างชัดเจน ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอันเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถกำกับดูแลหรือการเสนอแนวทางในด้านกฎหมายเพื่อสวัสดิการที่ดีต่อกลุ่มแรงงานในสังคมได้มีการร่างกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติกล่าวคือ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ.[163] ... ซึ่งจะกล่าวถึงคำนิยาม สถานะทางกฎหมาย สิทธิประโยชน์ตลอดถึงสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับกลุ่มแรงงานอิสระภายในประเทศ โดยเป็นกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ซึ่งหากต้องการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายต้องเป็นกรณีการเข้าสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40[164] พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ถือเป็นกลุ่มผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระที่ไม่ได้มีนายจ้างหรือรายได้ประจำแต่ต้องการได้รับความคุ้มครองหรือสิทธิประโยชน์ตามที่มาตรา 40 ให้ไว้ โดยผู้ประกันตนตามมาตรา 40 สามารถเลือกชำระเงินสมทบประกันสังคมได้ตามความประสงค์ของตนเอง โดยสามารถแยกได้เป็น 3 กรณีในสิทธิประโยชน์กล่าวคือ

กรณีที่ 1 สามารถได้รับเงินชดเชยเจ็บป่วย ทุพพลภาพและกรณีเสียชีวิต

กรณีที่ 2 สามารถได้รับเงินชดเชยเจ็บป่วย ทุพพลภาพ เสียชีวิตและชราภาพ

กรณีที่ 3 สามารถได้รับเงินชดเชยเจ็บป่วย ทุพพลภาพ เสียชีวิต ชราภาพ และสงเคราะห์บุตร

---

[163] *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...* , ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา วาระที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565-วันที่ 7 ธันวาคม 2565.

[164] พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 107 ตอนพิเศษ หน้า หน้า 1 (1 กันยายน 2533), หน้า 11.

มาตรา 40 “บุคคลใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 หรือไม่อยู่ในบังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้อาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ได้ โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน ทั้งนี้ คุณสมบัติของบุคคลดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตน ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบที่ได้รับจากผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง”

สิทธิประโยชน์หรือสิทธิที่จะสามารถได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่มีให้เลือก 3 กรณีนั้นขึ้นอยู่กับการเลือกส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนที่ส่งทำให้ได้รับการคุ้มครองที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น มาตรการคุ้มครองแรงงานนอกระบบตามกฎหมายขึ้นอยู่กับผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ ที่จะสามารถเข้าถึงสิทธิการคุ้มครองนั้นมากเพียงใดและกฎหมายหรือมาตรการที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันสามารถให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบบนพื้นฐานความเป็นมาตรฐานแรงงานสากลสอดคล้องกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ได้อย่างเป็นธรรม

จากกการศึกษาข้างต้น เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายไทย ณ ปัจจุบัน แม้จะมีการเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... โดยกำหนดสถานะหรือคำนิยามแก่ไรเดอร์ส่งอาหารเป็น “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” ทั้งนี้การกำหนดสถานะจะได้มาซึ่งสิทธิและสวัสดิการสำหรับกลุ่มไรเดอร์ แต่หากการออกกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติมีขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติหรือเสนอแก่หลายภาคส่วนอาจส่งผลให้การแก้ไขปัญหาสำหรับกลุ่มแรงงานอิสระภายใต้ร่างกฎหมายดังกล่าวเกิดความล่าช้า และประกอบกับในอนาคตเกิดเป็นประเด็นที่บริษัทแพลตฟอร์มและไรเดอร์มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของการทำงานที่ต้องมีการแก้ไข เนื่องจากการทำงานของกลุ่มไรเดอร์ทำงานบนระบบออนไลน์ หรือกรณีที่อาจเกิดประเด็นปัญหาด้านรูปแบบข้อสัญญา

จึงเห็นควรเสนอการแก้ไขประเด็นปัญหาแก่แรงงานแพลตฟอร์ม กรณีศึกษา ไรเดอร์ส่งอาหารในรูปแบบการออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกาหรือการออกกฎกระทรวง ซึ่งเป็นกฎหมายลำดังรอง ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในแก้ไขหรือเพิ่มเติมในส่วนของกลุ่มไรเดอร์ เพื่อสามารถแก้ไขได้รวดเร็ว และในอนาคตสามารถแก้ไขได้รวดเร็วกว่าการออกกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ

4.3 มาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย

การเสนอออกกฎหมายลำดับรอง ซึ่งสาระสำคัญและผลประโยชน์แห่งการออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกาและการออกกฎกระทรวงสำคัญดังนี้ พระราชกฤษฎีกาเป็นกฎหมายลำดับรองที่เป็นการร่างกฎหมายสามารถออกเป็นกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกาได้ 2 ประเภท[165] คือ

1. การออกโดยอาศัยอำนาจบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ และ
2. การออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติ

---

[165] สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, *แนวทางในการจัดทำร่างพระราชกฤษฎีกา*, (2564), https://www.krisdika.go.th/data/ebook/manual/Royal_Decree_Drafting_Guideline.pdf

ซึ่งการร่างกฎหมายนั้นต้องอาศัยอำนาจตามข้อบังคับที่ต้องอยู่ภายใต้อำนาจของบทบัญญัตินั้นต้องไปขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ทั้งนี้ต้องเป็นการร่างกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกาที่ไม่เป็นการใช้อำนาจเกินกว่าบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญไทย

ในส่วนของการออกกฎกระทรวงเป็นการอาศัยอำนาจออกโดยรัฐมนตรีว่าการกระท รวงที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติฉบับใดฉบับหนึ่ง โดยเป็นคนรักษาการตามพระราชบัญญัตินั้นด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี โดยการออกกฎหมายลำดับรองตามลักษณะของกฎหมายทั้งสองรูปแบบมีองค์ประกอบของการเสนอให้ร่างกฎหมายได้ดังนี้

1. ระยะเวลา ระยะเวลา เนื่องจากการออกกฎหมายระดับพระราชบัญญัติมีระเบียบที่ต้องใช้ระยะเวลา[166] ตลอดทั้งการตรากฎหมายของฝ่ายนิติบัญญัติไม่สามารถที่จะกำหนดรายละเอียดต่างๆได้อย่างครบถ้วนทั้งหมดของเนื้อหาของกฎหมายทำให้ฝ่ายนิติบัญญัติสามารถมอบให้ทางฝ่ายบริหารดำเนินการกำหนดรายละเอียดเป็นกฎหมายระดับพระราชกฤษฎีกาและกฎหมายระดับกฎกระทรวงได้

2. ด้านเนื้อหาทางเทคนิค ด้านเนื้อหาทางเทคนิค กรณีที่พระราชบัญญัติไม่อาจจะกำหนดรายละเอียดอันเป็นการเฉพาะในบางเรื่องที่ต้องอาศัยความชำนาญจากนักวิชาการเฉพาะด้านการออกกฎหมายระดับพระราชกฤษฎีกาและกฎหมายระดับกฎกระทรวงจึงสามารถที่จะแก้ไขในประเด็นส่วนนี้ได้

3. การปรับให้เข้ากับสถานการณ์ การปรับให้เข้ากับสถานการณ์[167] หากออกกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ กล่าวได้ว่าจะเป็นการเคร่งครัดขาดความยืดหยุ่นและไม่เหมาะสมกับยุคสมัย แต่การออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกาและกฎหมายระดับกฎกระทรวงสามารถที่จะแก้ไขหรือปรับข้อกฎหมายให้ทันต่อสถานการณ์ได้

4. ในสถานการณ์รีบด่วน ในสถานการณ์รีบด่วน ซึ่งหากต้องตรากฎหมายในระดับพระราชบัญญัติที่ต้องผ่านฝ่ายนิติบัญญัติอาจจะไม่ทันต่อสถานการณ์ ถ้าพระราชบัญญัติให้อำนาจฝ่ายบริหารออกพระราชกฤษฎีกาและกฎหมายระดับกฎกระทรวงอาจทำให้ทันต่อสถานการณ์ได้

จากเหตุผลที่กล่าวไปข้างต้นของการออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกาและกฎหมายระดับกฎกระทรวง เนื่องด้วยกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่เป็นการทำงานในประเทศไทย ณ ปัจจุบันยังไม่มีประเด็นข้อพิพาทขึ้นสู่กระบวนการยุติธรรมที่มีคำพิพากษาของศาล ตลอดถึงระบบกฎหมายที่

---

[166] สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, *แนวทางในการจัดทำร่างพระราชกฤษฎีกา*, (2564), https://www.krisdika.go.th/data/ebook/manual/Royal_Decree_Drafting_Guideline.pdf

[167] เรื่องเดียวกัน,

ประเทศไทยเป็นระบบกฎหมายซีวิลลอว์ที่ต้องตีความตามตัวอักษรหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามบทบัญญัติของกฎหมายการเสนอออกกฎหมายในระดับกฎหมายที่ฝ่ายนิติบัญญัติสามารถให้อำนาจฝ่ายบริหารออกกำหนดกฎเกณฑ์นั้นอาจจะทำให้ประสบผลได้รวดเร็ว

ทั้งนี้การทำงานของกลุ่มไรเดอร์ ณ ปัจจุบันก็มีประเด็นปัญหาที่เพิ่มขึ้น ทั้งในส่วนของความสัมพันธ์ การจัดประเภทของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มแท้จริงแล้วนั้นจัดกลุ่มประเภทแรงงานแพลตฟอร์มได้ถูกต้องมากน้อยเพียงใด ข้อสัญญาที่ทางบริษัทแพลตฟอร์มเป็นผู้มีอำนาจที่จะสามารถแก้ไขข้อสัญญาเงื่อนไขต่างโดยที่กลุ่มไรเดอร์ไม่สามารถแสดงความเห็นได้ และสิทธิประโยชน์สวัสดิการที่ภาครัฐและภาคเอกชนต้องร่วมมือแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทยเพื่อความเป็นมาตรฐานแรงงาน โดยการเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ

ดั้งนั้น มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณี ไรเดอร์ส่งอาหาร ที่จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการคุ้มครองกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งสามารถแก้ไขในประเด็นปัญหาที่อาจมีขึ้นในอนาคตได้นั้น จึงขอเสนอแนวทางเกี่ยวกับการแก้ไขหรือเพิ่มเติมในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแนวทางข้อเสนอเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... โดยศึกษาได้ดังนี้

4.3.1 มาตรการระยะสั้น การแก้ไข พระราชกฎษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

โดยการเพิ่มเติมในส่วนของแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหาร เพิ่มเติม มาตรา 3 ให้งานดังต่อไปนี้เป็นงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[168]

(...) งานขนส่งอาหาร โดยทำงานผ่านบริษัทแพลตฟอร์มที่เปิดให้บริการในราชอาณาจักร ไม่ว่าจะประกอบเป็นลูกจ้างประจำหรืองานพาร์ทไทม์

หมายเหตุ : - เหตุผลในการเพิ่มเติมงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากงานขนส่งอาหาร มีระบบการทำงานที่แตกต่างไปจากงานในอาชีพอื่น เช่น เวลาเข้าทำงานหรือการดำเนินการทำงาน ระบบการชำระเงิน ตลอดถึง

---

[168] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 115 ตอนที่ 8 (20 กุมภาพันธ์ 2541), หน้า 7.

มาตรา 22 “งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้”

ความเสี่ยงภัยในการขนส่งอาหารบนท้องถนนที่ต้องร่วมมือแก้ไขปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ การชดเชยจากการทำงานโดยต้องร่วมการลงความเห็นทั้งจากฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์ม กลุ่มตัวแทนคนทำงานขนส่งอาหารหรือเรียกว่า ไรเดอร์ส่งอาหาร ฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานในประเทศ เพื่อสามารถแก้ไขประเด็นปัญหา เวลาการทำงาน ค่าจ้างและตลอดถึงมาตรการคุ้มครองในรูปแบบที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับและปฏิบัติตามได้อย่างรวดเร็ว จึงเสนอการเพิ่มเติมงานขนส่งอาหารในพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[169]

ซึ่งการแก้ไขเพิ่มติมในส่วนของพระราชกฎษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นวิเคราะห์เปรียบเทียบกับแนวทางกฎหมายต่างประเทศจากมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริการที่เสนอกฎหมายเฉพาะที่เรียกว่า Proposition 22[170] เมื่อการทำงานมีการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากงานปกติที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน จึงต้องมีการแก้ไขกฎหมายในลักษณะเฉพาะที่สามารถแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์ตลอดถึงคำนึงถึงการเกิดความเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยกฎหมายเฉพาะจะดำเนินการแก้ไขได้ทันต่อสถานการณ์

ดังนั้น รูปแบบการเพิ่มเติมของกฎหมายจึงต้องให้ทุกฝ่ายที่มีความสัมพันธ์ในการทำงานดังกล่าวร่วมแสดงความเห็นและรับรองการทำงานในรูปแบบการออกกฎกระทรวง ฉบับที่ ... (พ.ศ. ...) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ภายหลังได้เพิ่มเติม งานขนส่งอาหาร ในส่วนของพระราชกฎษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

---

[169] พระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ศ. 2541, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 115 ตอน 42 ก (24 สิงหาคม 2541).

มาตรา 3 “ให้งานดังต่อไปนี้เป็นงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”

[170] California Proposition 22, *App-based drivers as contractors and labor policies initiative*, (2020), https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)

ตารางที่ 4.1 กฎกระทรวง ฉบับที่ ... (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[171]

ข้อ	รายละเอียด	เรื่อง
1	“งานขนส่งอาหาร” หมายความว่า การขนส่งอาหารจากแอปพลิเคชันของระบบบริษัทแพลตฟอร์มที่เปิดร่วมกับร้านค้าร้านหนึ่งไปยังจุดรับอาหารของผู้ใช้บริการ “ไรเดอร์” หมายความว่า คนขับรถส่งอาหารที่สมัครเข้าร่วมเป็นคนทำงานภายใต้ข้อตกลงของบริษัทแพลตฟอร์มในราชอาณาจักร “บริษัทแพลตฟอร์ม” หมายความว่า บริษัทที่เปิดให้ใช้บริการในราชอาณาจักร โดยระบบการทำงานผ่านแอปพลิชันออนไลน์สำหรับคนทำงานและร้านค้าที่ร่วมเปิดให้บริการ	คำนิยาม
2	วันหนึ่งขับรถทำงานไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง โดยเริ่มนับจากระยะเวลาเปิดแอปพลิเคชัน ทั้งนี้ให้รวมระยะเวลาของการรอรับอาหารด้วย สามารถเปิดงานได้ตั้งแต่เวลา 08.30 น. – 18.30 น.	เวลาทำงานลูกจ้างประจำ
3	วันหนึ่งขับรถทำงานไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง ทั้งนี้รวมระยะเวลาของการรอรับอาหารด้วย	เวลาทำงานพาร์ทไทม์
4	1) เริ่มนับเวลาทำงานจากการเปิดระบบแอปพลิเคชัน และการรับส่งอาหารใน 1 ชั่วโมงต้องเห็นผลสำเร็จของงาน 2 งานขึ้นไป 2) เวลาพัก สามารถพักได้ครั้งละชั่วโมงสำหรับลูกจ้างประจำ โดยขับรถส่งอาหารติดต่อกันไม่เกิน 6 ชั่วโมง 3) ส่วนพนักงานพาร์ทไทม์ พักได้ไม่เกิน 20 นาที โดยขับรถส่งอาหารติดต่อกันไม่เกิน 4 ชั่วโมง 4) แอปพลิเคชันอาจมีระบบควบคุมกดให้เห็นได้ว่าไรเดอร์พักอยู่ ณ ขณะนั้น	เวลาเริ่มต้นทำงานและเวลาพัก

[171] สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี, *สรุปสาระสำคัญพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*, (กองนิติการ, 2564), หน้า 3, https://kanchanaburi.labour.go.th/attachments/article/1070/1พรบคุ้มครองแรงงาน.pdf

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียด	เรื่อง
5	บริษัทแพลตฟอร์มเป็นฝ่ายจัดหาประกันอุบัติเหตุให้กับไรเดอร์ ทั้งนี้ ประกันอุบัติเหตุสำหรับลูกจ้างประจำและพาร์ทไทม์ สามารถจัดหาในรูปแบบที่แตกต่างกันได้ ทั้งนี้ สามารถกำหนดระยะเวลาเริ่มสิทธิการได้รับประกันอุบัติเหตุได้ ในกรณีทำงานแบบพาร์ทไทม์	ประกันอุบัติเหตุ
6	“ค่าจ้าง” คำนวณจากค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้อาจมีการคำนวณหักชำระภาษีหรือสัดส่วนของร้านค้า โดยแสดงการคำนวณได้โดยปราศจากข้อสงสัย 1) ลูกจ้างประจำ ชำระเงินโดยสัปดาห์ละ 1 ครั้งในวันหยุดสุดสัปดาห์ 2) พาร์ทไทม์ ชำระเงินในวันถัดไปจากการทำงาน “ค่าตอบแทนพิเศษ” ช่วงเทศกาลสำคัญ เทศกาลสงกรานต์ เทศกาลตรุษจีน เทศกาลวันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ ทั้งนี้ข้อตกลงสามารถแก้ไขหรือตกลงเป็นอย่างอื่นได้ กรณีไรเดอร์เปิดรับงานแล้ว ไม่สามารถกดรับงานได้หรือไม่มีคำสั่งซื้อหลังจากเปิดระบบทำงาน ไม่ว่าเป็นเป็นกรณีพิเศษที่เกิดฝนตกกะทันหัน ที่ไรเดอร์ไม่สามารถควบคุมได้จากสถานการณ์นั้นๆ อาจมีเงื่อนไขที่สามารถตกลงได้เป็นอย่างอื่น เช่น ได้รับเงินสำรองในกระเป๋าแอปพลิเคชัน ลูกจ้างประจำ ขึ้นอยู่กับบริษัทและลูกจ้างประจำตกลงตามเงื่อนไข แต่ในส่วนของพาร์ทไทม์ ให้เงินสำรองในกระเป๋าในวันถัดไปของการเปิดระบบเข้าใช้งาน เป็นต้น	ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนพิเศษ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียด	เรื่อง
7	“ลูกจ้างประจำ” จัดให้มีวันหยุดสุดสัปดาห์ 1 วันโดยสามารถเลือกวันหยุดได้ จัดให้มีการส่งเงินสมทบกองทุนสำหรับคนขับรถส่งอาหาร คิดเป็นร้อยละ 1 ของรายได้ 1 สัปดาห์ ทั้งนี้ฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์มและรัฐบาลต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสำหรับคนขับรถส่งอาหาร “พนักงานพาร์ทไทม์” อาจตกลงเป็นอย่างอื่นหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนแต่อาจจะเป็นจำนวนที่น้อยกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ ทั้งนี้สามารถตกลงเป็นอย่างอื่นได้ “ค่าชดเชย” 1) ลูกจ้างประจำ หากประสบอุบัติเหตุสามารถได้รับเงินชดเชยจากกองทุนสำหรับคนขับรถส่งอาหาร และจะได้รับการรักษาจากประกันอุบัติเหตุทันที แม้จะได้รับสิทธิการคุ้มครองจากพระราชบัญญัติรถจักรยานยนต์ก็ตาม 2) พนักงานพาร์ทไทม์ มีสิทธิได้รับเงินชดเชยและได้รับการประกันอุบัติเหตุเช่นเดียวกับพนักงานประจำ แต่วงเงินคุ้มครองอาจจะไม่เท่ากับลูกจ้างประจำ	ประกันสุขภาพ/ค่าชดเชย
8	ไรเดอร์ทุกคนสามารถเข้าปรึกษากรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานในเบื้องต้นได้ และหากไม่สามารถตัดสินข้อร้องเรียนดังกล่าวได้สามารถดำเนินคดีโดยศาลแรงงาน	การดำเนินคดี

ทั้งนี้ จากตารางข้างต้น การกำหนดสถานะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มลูกจ้างประจำสามารถพิจารณาอาศัยบทวิเคราะห์จากสหราชอาณาจักรที่ให้สถานะเป็น “คนงาน” โดยลูกจ้างประจำ[172] ทำงานตามสัญญาอื่นเพื่อประโยชน์ในการประกอบธุรกิจที่ตกลงตามสัญญาจ้างงานไว้ภายในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือนหรือกรณีครบกำหนดสัญญาจ้างจะสามารถพิจารณา

[172] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 115 ตอนที่ 8 (20 กุมภาพันธ์ 2541), หน้า 7.

มาตรา 17 “สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า...”

เป็นกรณีสัญญาเป็นราย ๆ ไป หรือบางกลุ่มเลือกแบบพาร์ทไทม์ ซึ่งจะได้รับการคุ้มครองที่แตกต่างกันออกไป โดยสามารถอ้างอิงการวิเคราะห์เปรียบเทียบนี้ได้จากมาตรการแรงงานที่สำคัญ[173] สำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหารในองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) โดยมาตรการแรงงานที่สำคัญ[174] กล่าวคือ การคุ้มครองแรงงานภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 198 เกี่ยวกับความสัมพันธ์การจ้างงาน อีกทั้งนโยบายการจ้างและการสร้างงาน กล่าวคือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO รับรองและเสนอเกี่ยวกับความสัมพันธ์การทำงาน เศรษฐกิจ คนงาน โดยการคำนึงถึงสภาพการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจ ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 122

“เวลาการทำงาน” วิเคราะห์เปรียบเทียบอ้างอิงจาก สหราชอาณาจักร ที่ถือให้เวลาทำงานเริ่มจากการเข้าใช้ระบบแอปพลิชัน และ

“ค่าจ้างขั้นต่ำ”เป็นรายชั่วโมงในคำนวณจากจากค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้การจ่ายค่าตอบแทน ไรเดอร์จะสามารถได้รับค่าตอบแทนตามข้อตกลงและหากกรณีมีการคำนวณเพื่อหักชำระภาษีและสัดส่วนของค่าร้านค้า บริษัทแพลตฟอร์มต้องแจ้งข้อมูลภายหลังจากหักเงินและนำส่งให้แก่ไรเดอร์แต่ละรายโดยปราศจากข้อสงสัย และค่าตอบแทนพิเศษสามารถตกลงได้ระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มและไรเดอร์ในส่วนของค่าตอบแทนพิเศษจะเป็นไปตามเงื่อนไขข้อตกลงในส่วนใด รวมทั้งหากกรณีไรเดอร์ไม่สามารถรับงานได้เลยหรือเกิดเหตุกาณ์ที่ไรเดอร์ไม่สามารถทำงานได้จากสภาพแวดล้อมหรือเกิดจากระบบแอปพลิเคชัน บริษัทแพลตฟอร์มและไรเดอร์ต้องมีข้อตกลงหรือเงื่อนไขที่ชัดเจนก่อนเข้าทำงานและเป็นไปตามเงื่อนไขที่สุจริตเป็นข้อสัญญาที่เป็นธรรมที่ไรเดอร์จะสามารถได้รับ เช่น บริษัทมีเงินสำรองให้แก่กลุ่มไรเดอร์ที่ไม่สามารถรับงานได้หรือเกิดจากเหตุอื่นใดโดยบริษัทแพลตฟอร์มจะสำรองเงินในกระเป๋าให้ในวันถัดไปของการทำงาน เป็นต้น

“อุบัติเหตุ” จะเห็นได้ว่าการทำงานที่มีความเสี่ยงภัยสูงในท้องถนน บริษัทแพลตฟอร์มต้องจัดให้มีประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่มสำหรับลูกจ้างประจำ หรือกรณีพาร์ทไทม์ให้มีข้อตกลงที่สามารถตกลงเป็นประกันอุบัติเหตุที่แตกต่างแต่สามารถได้รับสิทธิประกันอุบัติเหตุจากบริษัทแพลตฟอร์มได้ ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบได้กับมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริการที่ทางบริษัทแพลตฟอร์มเป็นฝ่ายที่ต้องจัดการประกันอุบัติเหตุแก่แรงงานแพลตฟอร์ม

---

[173] International Labour Organization, *World employment and social outlook the role of digital labour platforms in transforming the world of work*, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

[174] เรื่องเดียวกัน,

“ประกันสุขภาพหรือค่าชดเชย” สามารถได้รับตามสิทธิที่ระบุตามสัญญาจ้างงาน ทั้งนี้ในส่วนของพาร์ทไทม์จะสามารถได้รับในบางส่วนเท่าที่ตกลงเป็นไปตามเงื่อนไขสัญญา หรือการส่งเงินสบทบเข้ากองทุนกลุ่มไรเดอร์ โดยเฉพาะไรเดอร์ที่เป็นการส่งสมทบจากรัฐบาล บริษัทแพลตฟอร์มและไรเดอร์ ซึ่งจำนวนเงินขึ้นอยู่กับการหักเงินหลังจากที่ไรเดอร์ได้รับว่าสามารถหักส่งเงินสมทบในสัดส่วนเท่าใดจึงจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มไรเดอร์ได้

“การร้องเรียน” บริษัทแพลตฟอร์มควรจัดให้มีมาตรการเบื้องต้น สำหรับการช่วยเหลือกลุ่มไรเดอร์เป็นการเฉพาะ และมาตรการที่เกิดจากผลสำรวจที่เกิดขึ้นเป็นประจำสามารถมีผู้ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ หากกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้สามารถนำเรื่องติดต่อขอความช่วยเหลือในส่วนของศาลแรงงานได้เพื่อที่จะเข้าปรึกษากับนักวิชาการหรือกลุ่มคณะกรรมการที่ให้ความช่วยเหลือก่อนการพิจารณาคดีในกระบวนการยุติธรรมต่อไปได้

ดังนั้น มาตรการระยะสั้น กล่าวคือ การแก้ไขเพิ่มเติมสำหรับ การขนส่งอาหารเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทยผู้เขียนเห็นควรให้มีการเพิ่มเติม งานขนส่งอาหารในพระราชกฎษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ศ. 2541 โดยการเพิ่มเติมในส่วนของแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหาร เพิ่มเติม มาตรา 3 ให้งานดังต่อไปนี้เป็นงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(...) งานขนส่งอาหาร โดยทำงานผ่านบริษัทแพลตฟอร์มที่เปิดให้บริการในราชอาณาจักร ไม่ว่าจะประกอบเป็นลูกจ้างประจำหรืองานพาร์ทไทม์

และออกเป็นกฎกระทรวง กฎกระทรวง ฉบับที่ ... (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามมาตรา 22 โดยเป็นเนื้อหาเฉพาะของแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหารตามตารางที่ได้วิเคราะห์ไว้ในเบื้องต้น เพื่อสามารถแก้ไขประเด็นปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์และเป็นกฎหมายลำดับรองที่สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคตหากแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารมีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างไปจากกฎกระทรวงฉบับดังกล่าว

4.3.2 มาตรการระยะยาว การออกกฎหมายลำดับรองสำหรับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...[175]

ซึ่งเป็นการออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกา เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้เกี่ยวกับ “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... มีการกำหนดสถานะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหารอยู่ในกลุ่มประเภทผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ แม้จะมีการกำหนดในส่วนของสัญญา ค่าตอบแทน กองทุน สิทธิและสวัสดิการสำหรับไรเดอร์ แต่เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถแก้ไขประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันหรือในอนาคตได้ จึงเห็นควรเสนอแนวทางออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกา ตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... โดยเสนอได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 พระราชกฤษฎีกา ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระในการคุ้มครองด้านสิทธิและสวัสดิการเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหาร ตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...

ข้อ	รายละเอียด	เรื่อง
1	“ค่าตอบแทน” ต้องกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน “ค่าตอบแทนพิเศษ”กำหนดช่วงเวลาสำหรับค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เวลา 12.00-13.00 น. และ เวลา 17.00-18.00 น. หรือ ช่วงเทศกาลสำคัญ เทศกาลสงกรานต์ เทศกาลตรุษจีน เทศกาลวันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานละ “...” บาท ทั้งนี้ คำนวณโดยอ้างอิงค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละพื้นที่เป็นมาตรฐาน	ค่าตอบแทน/ค่าตอบแทนพิเศษ
2	วันหนึ่งขับรถไม่เกิน 12 ชั่วโมง โดยมีเวลาพักไม่เกินวันละ 1 ชั่วโมง โดยสามารถแบ่งเฉลี่ยการพักตามชั่วโมงการทำงานได้ มีระบบควบคุมที่ไรเดอร์สามารถกดแล้วระบบขึ้นว่าพัก แล้วกดเข้ามารับงานได้เมื่อถึงหรือครบเวลาพัก	เวลาทำงาน

[175] *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...* , ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา วาระที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565-วันที่ 7 ธันวาคม 2565.

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียด	เรื่อง
3	การทำงานใน 1 สัปดาห์สามารถเลือกปฏิเสธไม่รับงานได้ โดยสามารถแจ้งเหตุผลการปฏิเสธงานได้ เช่น เกิดอุบัติเหตุ เกิดพายุฝนตกกะทันหัน หรือเกิดจากร้านค้า ทั้งนี้ การปฏิเสธงานของผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระไม่มีผลต่อการประเมินการทำงานและไม่นำไปตัดสิทธิ์การรับงานในรอบถัดไป	การเลือกรับงาน
4	บริษัทแพลตฟอร์มต้องเป็นฝ่ายจัดหาประกันอุบัติเหตุแก่ไรเดอร์ ทั้งนี้ การเลือกจัดหาประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่มแก่ไรเดอร์ทุกรายหรือตกลงเป็นอย่างอื่นได้ ทั้งนี้ แม้ไรเดอร์ได้รับสิทธิตามกฎหมายอื่นก็สามารถรับเงินประกันอุบัติเหตุกลุ่มนี้ได้รวมทั้งค่าชดเชย	ประกันอุบัติเหตุ
5	ประกอบอาชีพกึ่งอิสระส่งเงินสมทบตามอัตราร้อยละ ... ทั้งนี้ฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์ม และหน่วยงานของรัฐต้องร่วมส่งเงินสมทบเข้ากองทุนดังกล่าวด้วย	กองทุนสำหรับผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ
6	กรณีเกิดประเด็นปัญหา ฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์มเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเบื้องต้น ทั้งนี้ หากผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผลของการตัดสิน สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานอิสระให้เป็นผู้พิจารณาในเรื่องนั้น และหากไม่สามารถตัดสินประเด็นปัญหาดังกล่าวได้อีกก็นำเรื่องเสนอต่อศาลในลำดับถัดไป	การดำเนินคดี

จากตารางข้างต้น การเสนอออกเป็นกฎหมายลำดับรอง เนื่องจากสามารถแก้ไขประเด็นปัญหาสำหรับสิทธิและสวัสดิการของผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหารได้ทันต่อสถานการณ์ อีกทั้งเป็นการออกกฎหมายเฉพาะสำหรับกลุ่มไรเดอร์ให้ได้รับสิทธิและสวัสดิการที่ในอนาคตสามารถแก้ไขได้รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน ซึ่งการออกกฎหมายลำดับรองดังกล่าวจะสามารถเสนอสิทธิและสวัสดิการเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหาร ได้ดังนี้

“ค่าตอบแทน” กล่าวถึง ค่าตอบแทนเวลาทำงานปกติ และค่าตอบแทนพิเศษตามเทศกาลหรือสถานการณ์ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งค่าตอบแทนให้เป็นการคำนวณโดยเริ่มจากการเปิด

แอปพลิเคชันเปรียบเทียบจากคำพิพากษาศาลคดี Uber BV v Aslam[176] ทั้งนี้ให้นับเวลาการรออาหารรวมด้วย โดยทำงานได้ไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง และมีเวลาพักได้อย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมง ในส่วนการคำนวณค่าตอบแทนบริษัทแพลตฟอร์มจะหักเงินค่าภาษีและค่าสัดส่วนอาหารรวมทั้งต้องคำนึงถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง และสำคัญคือรูปแบบของอาหารที่มีค่าจัดส่งที่แตกต่างกันออกไป ตลอดถึง ค่าตอบแทนพิเศษ กรณีเทศกาลสำคัญมีผู้ใช้งานเป็นจำนวนมาก หรือช่วงเวลาฝนตก และสำคัญของการทำงานที่หากเปิดระบบการทำงานและไม่สามารถรับงานได้ เนื่องจากไม่มีผู้กดสั่งซื้อหรือระบบแอปพลิเคชันมีปัญหา บริษัทแพลตฟอร์ม รัฐบาลและไรเดอร์ต้องมีการเจรจาแสดงความเห็นที่สามารถได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินสำรองในกระเป๋าในวันถัดไป หรือกรณีให้เงินค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และผลสำรวจของแต่ละรอบปี เป็นต้น

“เวลาทำงาน” การทำงานไรเดอร์ที่มีลักษณะเฉพาะจึงต้องเสนอแนวทางในลักษณะเฉพาะ เช่น กรณีทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมงสามารถกดในระบบแจ้งเตือนไปยังบริษัทเพื่อให้หยุดการส่งงานแก่ไรเดอร์รายนั้นได้พักตามระยะเวลา เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อครบกำหนดเวลาสามารถเข้ามาเปิดระบบงานรับงานต่อได้ หรือการจัดวันชดเชยในกรณีประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน กำหนดระยะเวลาที่แน่ชัดตามที่ไรเดอร์ประสบเหตุ หรือกรณีตกลงเป็นอย่างอื่นกรณีการพักหรือวันลา วันชดเชยสามารถตกลงกันได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย และสามารถทำให้ไรเดอร์จะได้รับสิทธิได้อย่างเป็นรูปธรรมได้ดียิ่งขึ้น

“การเลือกรับงาน” หรือการปฏิเสธงานบางกรณี ซึ่งต้องมีข้อกำหนดในแต่ละกรณีหรือแต่ละรายไป ซึ่งต้องเป็นการเลือกรับหรือปฏิเสธงานที่สมเหตุผล โดยบริษัทแพลตฟอร์มจะต้องไม่มีการลงโทษในกรณีที่ปฏิเสธงานครั้งแรก แต่หากกรณีมีการปฏิเสธงานในระยะเวลาติดต่อกันภายใน 1 วันมากกว่าสามครั้งเป็นต้นไปจะต้องมีมาตรการตรวจสอบของแพลตฟอร์มในเบื้องต้น หรือกรณีมารลงโทษระงับการใช้แอปพลิเคชันต้องมีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน และไรเดอร์ตกลงยอมรับปฏิบัติตาม ซึ่งจะเห็นได้ว่า การเสนอแนวทางในการเลือกรับงานจะสามารถเป็นการให้เห็นเป็นที่ชัดเจนและเข้าถึงได้ทุกราย ตลอดถึงจะสามารถส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิต ด้านร่างกายและสุขภาพจิตใจของกลุ่มไรเดอร์ตามกฎหมายลำดับรองดังกล่าวนี้ได้มากยิ่งขึ้นในแต่ละปี

“ประกันอุบัติเหตุ” วิเคราะห์เปรียบเทียบได้กับข้อเสนอทางมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริการที่เสนอให้ทางบริษัทแพลตฟอร์มเป็นผู้ทำประอุบัติเหตุแก่ไรเดอร์ ซึ่งการทำประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่มถือเป็นแนวทางที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและทำให้กลุ่มไรเดอร์ได้รับสิทธิได้ทันที โดย

---

[176] อิสรีย์ ตัณฑสิทธิ์, *สถานะทางกฎหมายของแรงงานบนแพลตฟอร์ม กรณีคนขับ Uber คดี Uber BV v Aslam (ตอนที่ ๑)*.

ไม่ตัดสิทธิในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับอื่นด้วย เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของกลุ่มแรงงานไรเดอร์ทำให้ต้องมีการเสนอบทบัญญัติที่สามารถบังคับใช้ได้อย่างทันต่อสถานการณ์

“กองทุน และ การดำเนินคดี” กองทุนในที่นี้ กล่าวถึง เป็นการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระเฉพาะไรเดอร์ เนื่องจากการทำงานที่เสี่ยงภัยและสามารถทำให้ไรเดอร์ได้รับสิทธิภายหลังจากการทำงานกับบริษัทแพลตฟอร์ม ประกอบกับสามารถเป็นเงินช่วยเหลือของกลุ่มไรเดอร์ในทุกกรณีที่มีประเด็นปัญหา ทั้งนี้ในส่วนของการดำเนินคดี กรณีเกิดประเด็นปัญหาที่ต้องมีการเยียวยาหรือค่าสินไหมสำหรับการรับส่งอาหารในบางครั้ง ทางบริษัทแพลตฟอร์มควรจัดให้มีมาตรการเบื้องต้นที่สามารถช่วยแก้ไขประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากเป็นการส่งอาหารหากเกิดความล่าช้าจะส่งผลความเสียหายได้ง่าย อย่างไรก็ดี หากเป็นประเด็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้สามารถยื่นคำร้องปัญหาส่งไปยังพนักงานตรวจแรงงานอิสระ หรือท้ายที่สุดจำต้องนำประเด็นปัญหาดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมให้เสนอเป็นการดำเนินการในศาลแรงงานได้เพื่อจะสามารถมีการเจรจา ไกล่เกลี่ยหรือข้อบังคับที่สามารถแก้ไขได้ในลำดับถัดไป

อย่างไรก็ดี การเสนอออกกฎหมายลำดับรองพระราชกฤษฎีกา ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระในการคุ้มครองด้านสิทธิและสวัสดิการเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหาร ตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... จะสามารถทำให้สิทธิและสวัสดิการที่เป็นการเฉพาะเหมาะสมกับกลุ่มไรเดอร์ได้อย่างเป็นมาตรฐาน และในอนาคตจะสามารถแก้ไขในประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของสิทธิและสวัสดิการของไรเดอร์อันมีรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้ตามระบบแอปพลิเคชันหรือเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งการแก้ไขจะสามารถแก้ไขเนื้อหาในบางส่วนได้ครอบคลุมและเป็นรูปธรรมในอนาคตไปอย่างดียิ่งขึ้น

ดังนั้น มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: กรณีศึกษา ไรเดอร์ส่งอาหาร ผู้เขียนมีความคิดเห็นในการเสนอแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมและออกกฎหมายลำดับรองเพื่อทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและในอนาคต วิเคราะห์เปรียบเทียบอ้างอิงจากกฎหมายต่างประเทศ โดยมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ออกกฎหมายสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์เป็นกฎหมายเฉพาะ ซึ่งกำหนดสถานะเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ” จากการลงคะแนนโหวตจากฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์ม ฝ่ายแรงงานแพลตฟอร์มรวมถึงฝ่ายรัฐบาล แม้จะกำหนดสถานะเป็นผู้รับจ้างอิสระแต่กฎหมายฉบับดังกล่าวก็สามารถบังคับใช้และทำให้มีการคุ้มครองกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้อย่างทั่วถึง

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากกรณีศึกษา แนวคิดทฤษฎีในการเสนอมาตรการทางกฎหมายสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย ซึ่งศึกษาได้จาก มาตรการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ตลอดถึงมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) และมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) ทำให้สามารถนำประเด็นปัญหาของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณี ไรเดอร์ส่งอาหาร ในประเทศไทยวิเคราะห์เปรียบเทียบและได้มาซึ่งมาตรการทางกฎหมายที่ผู้เขียนเห็นควรว่า เหมาะสมสำหรับการดำเนินการแก้ไขทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม โดยสามารถสรุปข้อเสนอมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณีไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทย ได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม แรงงานแพลตฟอร์ม การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม และปัญหาของแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มเป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ซึ่งเป็นการศึกษาจากสภาพการทำงานที่ถือได้ว่า แรงงานแพลตฟอร์มเป็นระบบการทำงานที่เกิดขึ้นรวดเร็วและระบบการทำงานรูปแบบใหม่ ทำให้หลายประเทศทั่วโลกเกิดประเด็นปัญหาเช่นเดียวกับประเทศไทย

เนื่องจากกฎหมายแรงงานในการคุ้มครองแรงงานของหลายประเทศไม่ได้มีการบัญญัติหรือสามารถนำข้อกฎหมายที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันมาแก้ไขประเด็นปัญหาด้านสภาพการจ้างงานและมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ทำให้ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีภายใต้อนุสัญญาที่สำคัญแก่หลายประเทศทั่วโลกในการจัดหามาตรกางทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณี ไรเดอร์ส่งอาหาร โดยศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. มาตรการสำหรับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหาร ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในระดับสากลที่ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอขึ้นมานั้น ประกอบด้วย หลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน [177] ที่กำหนดสิทธิในการรวมกลุ่มหรือจัดตั้งสหภาพแรงงานได้อย่างเสรีภาพภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ตลอดถึงการทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติและมีสิทธิในมาตรการแรงงานที่สำคัญ[178] กล่าวคือ การได้รับสิทธิหรือเข้าถึงความปลอดภัยด้านการทำงาน การเข้าถึงสิทธิประกันสังคม ทั้งนี้รวมถึงการคุ้มครองแรงงาน ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 198

ปัจจุบันระบบการทำงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มมีการเปลี่ยนแปลงที่มากขึ้นทำให้ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เสนอแนวทางมาตรการที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสามารถคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มได้มากยิ่งขึ้น คือ (1) ระบบการชำระเงินที่แตกต่างไปจากคนทำงานทั่วไป ทำให้อาจจะมีเสนอแนวทางภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 95 เพื่อที่กลุ่มประเทศสมาชิกสามารถนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางภายใต้ทฤษฎีดังกล่าวนี้ได้ (2) การเลิกจ้างและการเข้าถึงข้อมูลของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่เกิดเป็นประเด็นปัญหา เมื่อเกิดการถูกเลิกจ้างที่ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลของการถูกเลิกจ้างได้อย่างแท้จริง ทำให้มีการนำอนุสัญญาฉบับที่ 158 และ 181 เข้ามาประกอบการสร้างแนวคิดทฤษฎีที่สามารถทำให้แรงงานแพลตฟอร์มได้รับการคุ้มครอง ทั้งด้านเงื่อนไขการทำงานหรือการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่แรงงานแพลตฟอร์มสามารถเข้าถึงได้

มาตรการที่สำคัญที่สุด คือ มาตรการที่นำแนวคิดทฤษฎีของทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศเข้ามาเสนอมาตรการ คือ การระงับข้อพิพาทที่ต้องเกิดขึ้นระหว่างความสัมพันธ์ของกลุ่มคนทำงานที่ต้องมีการเกิดประเด็นปัญหา ค่าจ้าง สัญญาตลอดถึงการคุ้มครองแรงงานที่ต้องจัดให้มีกลุ่มหรือองค์ที่สามารถให้ความช่วยเหลือและแก้ไขประเด็นข้อพิพาทได้ ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 130

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นมาตรฐานสากลสำหรับกลุ่มประเทศสมาชิกสามารถนำไปปรับวิเคราะห์เพื่อให้เกิดเป็นมาตรการในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มที่เหมาะสมในประเทศตนได้

---

[177] International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world*, p. 204.

[178] Ibid, pp. 205-206.

5.1.2 ศึกษานิยามเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม และแนวทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศและของประเทศไทย

การศึกษาเกี่ยวกับนิยามหรือสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม โดยแนวทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศ เลือกศึกษาจากมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) และมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) ทั้งนี้ในส่วนของประเทศไทยเป็นการศึกษาจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ซึ่งสามารถศึกษาได้ดังนี้

1. คำนิยามหรือสถานะของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม

จากการศึกษา คำนิยามของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในกฎหมายต่างประเทศนั้น มีการให้คำนิยามที่พิจารณาตามสภาพการทำงานระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มและคนทำงาน ซึ่งจะสามารถกำหนดนิยามออกได้ดังนี้

1) กลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) กล่าวคือ สหราชอาณาจักรให้คำนิยามหรือกำหนดสถานะทางกฎหมายแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็น “คนงาน” โดยผ่านการพิจารณาและตัดสินผ่านศาลฎีกา[179] ซึ่งเป็นการตัดสินประกอบจากการทำงานระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มที่บริษัทแพลตฟอร์มมีอำนาจในการบังคับบัญชาคนขับรถอูเบอร์ ทั้งนี้เป็นการตีความตามข้อกฎหมายที่มีอยู่ของสหราชอาณาจักร และมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีการให้สถานะแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มเป็น “ลูกจ้าง” โดยการพิจารณาจากผลการทดสอบ Assembly Bill[180] (AB) 5 เป็นการทดสอบลักษณะประเภทกลุ่มผู้ประกอบอาชีพให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ศาลวางหลักไว้ให้เป็นบทสันนิษฐานทางกฎหมายสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม แต่ในระยะเวลาต่อมาเกิดประเด็นปัญหาทำให้บริษัทแพลตฟอร์มในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่สามารถที่จะรับภาระค่าใช้จ่ายแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้ตามสถานะทางกฎหมาย จึงเกิดการเสนอแนวทางทั้งฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์มร่วมกับแรงงานแพลตฟอร์มยื่นข้อเสนอแนวทางแก่รัฐบาลในข้อกฎหมายเฉพาะของการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ คือ กฎหมาย Proposition 22[181] เปลี่ยนแปลงสถานะของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ” และเกิดเป็นกฎหมายเฉพาะสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม

---

[179] The Supreme Court, *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) Case ID: UK SC 2019/0029*, https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html

[180] Dynamex Operations W. v. Superior Court. 4 Cal.5th 903, *Westlaw*.

[181] California Proposition 22, *App-based drivers as contractors and labor policies initiative*, https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)

2) กลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) กล่าวคือ ราชอาณาจักรสเปนหรือประเทศสเปนกำหนดนิยามหรือมีสถานะแรงงานแพลตฟอร์มเป็น “ลูกจ้าง”[182] โดยพิจารณาคดีจากรูปแบบความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ ซึ่งการทำงานที่ทางบริษัทแพลตฟอร์มมีอำนาจในการตัดสินใจ หรืออำนาจภายใต้บังคับบัญชาที่ทางไรเดอร์ต้องปฏิบัติตามโดยปราศจากข้อโต้แย้ง ทั้งนี้ออกฎหมายในรูปแบบกฎหมายลำดับรองเป็นกฎหมายพระราชกฤษฎีกาสำหรับไรเดอร์[183] และสหภาพยุโรป เป็นการเสนอร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มโดยการให้คำนิยามหรือสถานะนั้น ให้สันนิษฐานความสัมพันธ์เป็นแบบความสัมพันธ์การจ้างงาน โดยหากนายจ้างเห็นควรว่าไม่มีความสัมพันธ์รูปแบบการจ้างงานนายจ้างต้องมีหน้าที่พิสูจน์ว่าแรงงานแพลตฟอร์มนั้นเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ

3) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...[184] ให้คำนิยามหรือสถานะทางกฎหมายแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มเป็น “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” ซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยการให้คำนิยามในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระดังกล่าวนี้ ไม่ได้ขยายความแน่ชัดเช่นเดียวกับกฎหมายของต่างประเทศที่สถานะมาจากคำตัดสินของศาล ตลอดถึงหลักเกณฑ์ที่นำมาประกอบการพิจารณาแสดงให้เห็นว่ามีสถานะเป็นผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระนำกฎเกณฑ์ในลักษณะใดมากำหนดและหากเกิดประเด็นพิสูจน์เกี่ยวกับสถานะหรือคำนิยามเกิดขึ้นจะต้องพิจารณาตามข้อกฎหมายใดในประเทศไทย

จะเห็นได้ว่า แรงงานแพลตฟอร์มของต่างประเทศได้ถูกนิยามหรือกำหนดสถานะทางกฎหมายโดยคำตัดสินของศาลหรือการกำหนดสถานะให้ชัดเจนทางกฎหมายที่ประกอบด้วยการพิจารณาจากสภาพการทำงานที่แท้จริงรวมทั้งอาศัยการตัดสินจากรูปแบบการอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาที่ต้องกระทำการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของบริษัท ทำให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศสามารถได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย

ดังนั้น การกำหนดนิยามหรือสถานะกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม จากการศึกษาของกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายประเทศไทย จึงนำไปสู่การได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายของแต่ละประเทศ ซึ่งการศึกษาในลำดับถัดไปจะเป็นการศึกษาผลสรุปถึงมาตรการทางกฎหมายในการ

---

[182] นันทพล พุทธพงษ์, มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล : กรณีศึกษา ธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย, *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์*, *11*, 1(2565), หน้า 271.

[183] Eurofound, *Riders’ law (Initiative), record number 2449, platform economy database, Dublin,* https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142.

[184] ภณิดา ไชยคราม และกษิดิ์เดช สุทธิวานิช, แรงงานแพลตฟอร์มกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย, *วารสารนิติสาร*, 1, 1(2567), หน้า 41-65.

คุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของต่างประเทศและในประเทศไทย ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาออกมาได้ดังนี้

2. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม มีแนวทางในการคุ้มครองที่อาจจะแตกต่างกัน เนื่องจากการคุ้มครองที่ต้องเกิดการบังคับใช้ได้อย่างเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ซึ่งในแต่ละกลุ่มประเทศอาจมีการคุ้มครองที่เหมือนหรือแตกต่างกัน แต่ความเหมือนหรือแตกต่างกันสามารถนำมาตรการทางกฎหมายนั้นไปบังคับใช้ในปัจจุบัน เพื่อแก้ไขประเด็นปัญหาแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มภายในประเทศได้ ซึ่งมาตรการทางกฎหมายของแต่ละกลุ่มประเทศสามารถศึกษาได้คือ

1) มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) กล่าวคือ สหราชอาณาจักร ได้รับการคุ้มครองตามสถานะ “คนงาน” ที่จะได้รับค่าจ้าง วันหยุดวันลา ตลอดถึงสิทธิที่จะได้รับการชดเชยจากการได้รับบาดเจ็บและมีสิทธิในการรวมกลุ่มหรือมีสหภาพกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม และมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา นั้นได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเฉพาะที่เรียกว่า กฎหมาย Proposition 22[185] ซึ่งได้รับการคุ้มครองในส่วนค่าจ้าง การประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ตลอดถึงสัญญาการทำงาน และการไม่เลือกปฏิบัติระหว่างการทำงาน

จะเห็นได้ว่า แม้สถานะทางกฎหมายจะแตกต่างกันแต่การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของกลุ่มประเทศในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ (Common Law) ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายของประเทศและทุกฝ่ายยอมรับและปฏิบัติตามข้อตกลงหรือกฎหมายนั้น ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน

2) มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) กล่าวคือ ราชอาณาจักรสเปนหรือประเทศสเปน ได้ออกกฎหมายในกฎหมายลำดับรองพระราชกฤษฎีกาการคุ้มครองไรเดอร์ ซึ่งเป็นการออกกฎหมายที่คุ้มครองกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารโดยเฉพาะ ทั้งนี้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้รับการคุ้มครองในด้านค่าจ้าง สัญญาการทำงาน ประกันสังคม ค่าชดเชยหรือประกันการว่างงานและตลอดถึงสิทธิในการได้รับประกันอุบัติเหตุที่เป็นการคุ้มครองการเสี่ยงภัยในการทำงานภายใต้กฎหมาย พระราชกฤษฎีกา Royal Decree Law 9/2021[186] หรือเรียกว่า กฎหมายไรเดอร์ (Riders’ Law) และสหภาพยุโรป เป็นการเสนอมาตรการ

---

[185] California Proposition 22, *App-based drivers as contractors and labor policies initiative*, https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)

[186] Eurofound, *Riders’ law (Initiative), record number 2449, platform economy database, Dublin*, https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142.

หรือที่เรียกว่าร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มสำหรับกลุ่มประเทศสมาชิกในสหภาพยุโรปที่จะต้องดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มประเทศตนได้รับการคุ้มครองและมีสิทธิตามมารตฐานสากล โดยประเทศสมาชิกสามารถนำร่างข้อกำหนดไปปรับให้เหมาะสมสำหรับกฎหมายภายในประเทศเพื่อแรงงานแพลตฟอร์มจะได้รับการคุ้มครองได้อย่างถูกต้อง ในด้านค่าจ้าง สัญญาที่เป็นธรรมและตลอดถึงสิทธิสวัสดิการที่ควรจะได้รับตามสถานะความสัมพันธ์การจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การคุ้มครองทางกฎหมายกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) จะเป็นการเสนอกฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษรโดยเฉพาะสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม เนื่องจากกฎหมายที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันมิได้มีการบัญญัติคุ้มครองกล่าวถึงกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหาร ทำให้เกิดการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของข้อกฎหมายสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มเป็นการเฉพาะตามความเหมาะสมของกฎหมายที่มีอยู่ภายในประเทศและเป็นการบังคับใช้ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้

3) มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในกฎหมายไทย กล่าวคือ การกำหนดนิยามหรือสถานะให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ได้รับการคุ้มครองผ่านร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ที่กำหนดถึงคำนิยาม ตลอดถึงกำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์มต้องกำหนดเงื่อนไขในสัญญาการทำงานโดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว ทั้งนี้การกำหนดค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งการกำหนดสิทธิสวัสดิการด้านกองทุนสำหรับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ และการจัดให้มีการคุ้มครองหากเกิดประเด็นปัญหาในการทำงาน

จะเห็นได้ว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... แม้มีการเสนอแนวทางการคุ้มครองกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหาร แต่ประเด็นบางส่วนจำเป็นต้องเสนอเพิ่มเติมเพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังคับใช้ได้จริงและหากเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจะสามารถดำเนินการแก้ไขได้ทันต่อสถานการณ์

ทั้งนี้ สำหรับพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565 เป็นการควบคุมผู้ประกอบกิจการธุรกิจแพลตฟอร์มในราชอาณาจักรที่ต้องแจ้งข้อมูลด้านผู้ดำเนินการร่วมประกอบธุรกิจกับบริษัทแพลตฟอร์ม ให้แก่สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ให้ทราบถึงข้อมูลการดำเนินการประกอบกิจการ ซึ่งเป็นการกำหนดให้แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับแพลตฟอร์ม เพื่อที่รัฐสามารถกำหนดหรือกำกับดูแลคุ้มครองผู้บริโภค และเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลในกลุ่มผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการบริษัทแพลตฟอร์มต่างชาติ ซึ่งจะเห็นได้ว่าพระราชกฤษฎีกาการประธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565 เป็นกรณีที่แก้ไขหรือคุ้มครองในส่วนของผู้บริโภคเป็นส่วนใหญ่ ผู้เขียนจึงเลือกศึกษาให้เห็นถึงการจัดให้มีพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ แต่ไม่ได้นำมาพิจารณาเกี่ยวกับด้านรูปแบบนิติกรรมสัญญากับทางไรเดอร์ส่ง

อาหาร เนื่องจากผู้เขียนมุ่งเน้นในส่วนของการแก้ไขในรูปแบบสวัสดิการทางกฎหมายแรงงานไทยเพื่อความเหมาะสมแก่สถานการณ์ ปัจจุบันในประเทศไทย

ดังนั้น บริษัทแพลตฟอร์มส่วนใหญ่เป็นบริษัทที่เปิดให้บริการในราชอาณาจักร โดยผ่านตัวแทนของบริษัท เพื่อจะสามารถดำเนินการแก้ไขประเด็นปัญหาของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ ผู้เขียนจึงเสนอแนวทางมาตรการทางกฎหมายที่เห็นควรว่าเหมาะสำหรับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณีไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทยที่เกิดเป็นประเด็นปัญหา ณ ปัจจุบันซึ่งได้วิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศได้ดังนี้

5.1.3 วิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทยเปรียบเทียบกับของต่างประเทศ และเสนอแนะแนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์ปรับแก้ไขให้เหมาะสำหรับการจัดมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย ซึ่งระบบกฎหมายในประเทศไทยเป็นการตีความตามตัวอักษรและบังคับใช้ข้อกฎหมายตามที่ปรากฏและบัญญัติไว้ ณ ขณะนั้น โดยปัจจุบันมีการเสนอร่างกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหาร

ทั้งนี้ร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ได้กำหนดนิยามหรือสถานะแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มและรวมถึงการได้รับสิทธิหรือสวัสดิการตามที่ปรากฏในร่างฉบับดังกล่าว แต่การออกกฎหมายในระดับพระราชบัญญัตินั้นต้องใช้ระยะเวลาประกอบกับการบัญญัติข้อกฎหมายที่ต้องตรวจสอบรายละเอียดในส่วนของภาษา เนื้อหาตลอดถึงการผ่านขั้นตอนในการออกกฎหมายที่ต้องใช้ระยะเวลาเพื่อพิจารณาอย่างรอบคอบสำหรับการออกกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ ซึ่งการแก้ไขประเด็นสภาพปัญหาของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ณ ปัจจุบันที่เป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจและเพื่อแก้ไขหรือออกข้อกฎหมายได้ทันต่อสถานการณ์ ผู้เขียนจึงเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: กรณีศึกษา ไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทย ในรูปแบบการออกกฎหมายลำดับรองที่จะสามารถแก้ไขสภาพปัญหาและคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มทันต่อสถานการณ์ ณ ปัจจุบัน อีกทั้งสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ สามารถเสนอแนะออกมาเป็น 2 แนวทางดังนี้

1. มาตรการระยะสั้น การแก้ไข พระราชกฎษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ศ. 2541

การแก้ไขเพิ่มเติมนี้ อยู่ในส่วนของมาตรา 22 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจาก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพิ่มเติม มาตรา 3[187] ให้งานดังต่อไปนี้เป็นงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(...) งานขนส่งอาหาร โดยทำงานผ่านบริษัทแพลตฟอร์มที่เปิดให้บริการในราชอาณาจักร ไม่ว่าจะประกอบเป็นลูกจ้างประจำหรืองานพาร์ทไทม์

ซึ่งการเพิ่มเติมข้อความดังกล่าว วิเคราะห์เปรียบเทียบจากลักษณะการออกกฎหมายเฉพาะในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาและการออกกฎหมายเฉพาะสำหรับไรเดอร์ในสหราชอาณาจักรสเปน และเมื่อมีการเพิ่มเติมความในส่วนของกฎหมายลักษณะดังกล่าวแล้วก็จะดำเนินการออกกฎกระทรวง กฎกระทรวง ฉบับที่ ... (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

จะเห็นได้ว่า การออกกฎหมายในระดับกฎหมายลำดับรอง จะสามารถแก้ไขสภาพปัญหาหรือมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มได้ทันต่อสถานการณ์และสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต ทั้งนี้การให้คำนิยามหรือสถานะทางกฎหมายแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มโดยสามารถอ้างอิงการวิเคราะห์เปรียบเทียบนี้ได้จากมาตรการแรงงานที่สำคัญ[188] หรือการลงคะแนนโหวตระหว่างฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์ม แรงงานแพลตฟอร์ม และฝ่ายรัฐบาลร่วมกันเสนอแนวทางที่สามารถยอมรับในการกำหนดสถานะทางกฎหมายในแบบมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมาย Proposition 22 หรือการกำหนดสถานะโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์การทำงานโดยราชอาณาจักรสเปนและสหราชอาณาจักร

แม้จะกำหนดสถานะทางกฎหมายแบบลูกจ้างประจำหรือพาร์ทไทม์ แต่มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทยรายละเอียดเปรียบเทียบและอ้างอิงจากมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุและการดำเนินคดีในลักษณะเฉพาะในรูปแบบกฎกระทรวงฉบับที่ ... (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[189] ซึ่งมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม:

---

[187] พระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 115 ตอน 42 ก (24 สิงหาคม 2541).

มาตรา 3 “ให้งานดังต่อไปนี้เป็นงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”

[188] International Labour Organization, *World employment and social outlook the role of digital labour platforms in transforming the world*, (ILO Flagship Report, 2021), p. 204.

[189] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 115 ตอนที่ 8 (20 กุมภาพันธ์ 2541), หน้า 7

ศึกษากรณี ไรเดอร์ส่งอาหารจะได้รับการคุ้มครองแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ดังนั้น การเพิ่มเติมความในพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพิ่มเติม มาตรา 3 ให้งานดังต่อไปนี้เป็นงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พร้อมทั้งออกกฎกระทรวงสำหรับไรเดอร์ส่งอาหารภายใต้พระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 นั้นสามารถได้รับการคุ้มครองที่ดีขึ้นเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล ซึ่งเป็นแนวทางเสนอมาตรการในระยะสั้นที่สามารถแก้ไขได้ทันต่อสถานการณ์ของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหารได้ และในอนาคตจะสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวได้ หากมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในอนาคต

2. มาตรการระยะยาว การออกกฎหมายลำดับรองสำหรับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...

ซึ่งเป็นการออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกา เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้เกี่ยวกับ “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” เฉพาะไรเดอร์ส่งอาหารด้านสิทธิและสวัสดิการ วิเคราะห์เปรียบเทียบจากลักษณะการออกกฎหมายเฉพาะในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาและการออกกฎหมายเฉพาะสำหรับไรเดอร์ในสหราชอาณาจักรสเปน

เนื่องจาก สิทธิและสวัสดิการที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... มีประเด็นที่ไม่ชัดเจนในส่วนของ ค่าตอบแทน เวลาการทำงาน การประกันอุบัติเหตุ โดยเป็นส่วนที่เป็นสิทธิและสวัสดิการที่ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง ทำให้ต้องมีการเสนอแนวทางการออกกฎหมายที่สามารถแก้ไขได้ในอนาคต อันเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการเป็นกฎหมายเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหาร การออกกฎหมายนี้ถือได้ว่าเลือกเสนอเป็นกฎหมายลำดับรองที่สามารถแก้ไขเนื้อหาข้อความหรือสามารถเพิ่มเติมในส่วนของสิทธิหรือยกเลิกสวัสดิการที่เห็นควรว่าในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงจะออกเป็นสวัสดิการอื่น จึงดำเนินการทบทวนข้อกฎหมายได้ทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์สูงสุดในการดำเนินการทางกระบวนออกกฎหมาย

โดยเป็นการเพิ่มเติมในส่วนที่เห็นควรต้องการคุ้มครองในรูปแบบที่ชัดเจนและสามารถเข้าถึงได้อย่างเป็นรูปธรรมในการทำงานภายใต้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... และ

มาตรา 22 “งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้”

การผลักดันการออกกฎหมายลำดับรองจะสามารถแก้ไขด้านเนื้อหาทางเทคนิค กรณีที่พระราชบัญญัติไม่อาจจะกำหนดรายละเอียดอันเป็นการเฉพาะในบางเรื่องที่ต้องอาศัยความชำนาญจากนักวิชาการเฉพาะด้าน การออกกฎหมายระดับพระราชกฤษฎีกาและกฎหมายระดับกฎกระทรวงจึงสามารถที่จะแก้ไขในประเด็นส่วนนี้ได้ รวมถึง การปรับให้เข้ากับสถานการณ์[190] และจะทำให้ไรเดอร์ส่งอาหารที่มีสถานะทางกฎหมายเป็น “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ”แห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ได้รับสิทธิและสวัสดิการที่เหมาะสมต่อคุณภาพชีวิตและทำให้มีสวัสดิการที่มั่นคงในอนาคตได้มากยิ่งขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับดังกล่าวนี้ ผู้เขียนเสนอแนะมาตราการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณีไรเดอร์ส่งอาหาร ออกเป็น 2 แนวทาง ได้ดังนี้

5.2.1 มาตรการระยะสั้น

1. ขั้นตอนแรก แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 3 แห่งพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามความมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเพิ่มเติมกล่าวคือ

(...) งานขนส่งอาหาร โดยทำงานผ่านบริษัทแพลตฟอร์มที่เปิดให้บริการในราชอาณาจักร ไม่ว่าจะประกอบเป็นลูกจ้างประจำหรืองานพาร์ทไทม์

เมื่อดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของ มาตรา 3 แห่งพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามความมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วนั้น

2. ขั้นตอนที่สอง การออกกฎกระทรวงภายใต้ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหาร ซึ่งเป็นการเสนอในรูปแบบสวัสดิการแรงงานอยู่ภายใต้กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

---

[190] สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, *แนวทางในการจัดทำร่างพระราชกฤษฎีกา*

กฎกระทรวง ฉบับที่ ... (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[191]

ข้อ 1 คำนิยาม

“งานขนส่งอาหาร” หมายความว่า การขนส่งอาหารจากแอปพลิเคชันของระบบบริษัทแพลตฟอร์มที่เปิดร่วมกับร้านค้าร้านหนึ่งไปยังจุดรับอาหารของผู้ใช้บริการ

“ไรเดอร์” หมายความว่า คนขับรถส่งอาหาร[192] ที่สมัครเข้าร่วมเป็นคนทำงานภายใต้ข้อตกลงของบริษัทแพลตฟอร์มในราชอาณาจักร

“บริษัทแพลตฟอร์ม” หมายความว่า บริษัทที่เปิดให้ใช้บริการในราชอาณาจักร โดยระบบการทำงานผ่านแอปพลิชันออนไลน์สำหรับคนทำงานและร้านค้าที่ร่วมเปิดให้บริการ

ข้อ 2 เวลาทำงานลูกจ้างประจำ

วันหนึ่งขับรถทำงานไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง โดยเริ่มนับจากระยะเวลาเปิดแอปพลิเคชัน ทั้งนี้ให้รวมระยะเวลาของการรอรับอาหารด้วย สามารถเปิดงานได้ตั้งแต่เวลา 08.30 น. - 18.30 น.

ข้อ 3 เวลาทำงานพาร์ทไทม์

วันหนึ่งขับรถทำงานไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง ทั้งนี้รวมระยะเวลาของการรอรับอาหารด้วย

ข้อ 4 เวลาเริ่มต้นทำงานและเวลาพัก

เริ่มนับเวลาทำงานจากการเปิดระบบแอปพลิเคชัน และการรับส่งอาหารใน 1 ชั่วโมง ต้องเห็นผลสำเร็จของงาน 2 งานขึ้นไป เวลาพัก สามารถพักได้ครั้งละชั่วโมงสำหรับลูกจ้างประจำ โดยขับรถส่งอาหารติดต่อกันไม่เกิน 6 ชั่วโมง ส่วนพนักงานพาร์ทไทม์ พักได้ไม่เกิน 20 นาที โดยขับรถส่งอาหารติดต่อกันไม่เกิน 4 ชั่วโมง แอปพลิเคชันอาจมีระบบควบคุมกดให้เห็นได้ว่าไรเดอร์พักอยู่ ณ ขณะนั้น

ข้อ 5 ประกันอุบัติเหตุ

บริษัทแพลตฟอร์มเป็นฝ่ายจัดหาประกันอุบัติเหตุให้กับไรเดอร์ ทั้งนี้ประกันอุบัติเหตุสำหรับลูกจ้างประจำและพาร์ทไทม์ สามารถจัดหาในรูปแบบที่แตกต่างกันได้ ทั้งนี้ สามารถกำหนดระยะเวลาเริ่มสิทธิการได้รับประกันอุบัติเหตุได้ ในกรณีทำงานแบบพาร์ทไทม์

ข้อ 6 ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนพิเศษ

---

[191] สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี, *สรุปสาระสำคัญพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*.

[192] เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และวรดุล ตุลารักษ์, *รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม*.

ค่าจ้าง คำนวณจากค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้อาจมีการคำนวณหักชำระภาษีหรือสัดส่วนของร้านค้า โดยแสดงการคำนวณได้โดยปราศจากข้อสงสัย ลูกจ้างประจำ ชำระเงินโดยสัปดาห์ละ 1 ครั้งในวันหยุดสุดสัปดาห์ พาร์ทไทม์ ชำระเงินในวันถัดไปจากการทำงาน

ค่าตอบแทนพิเศษ ช่วงเทศกาลสำคัญ เทศกาลสงกรานต์ เทศกาลตรุษจีน เทศกาลวันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ ทั้งนี้ข้อตกลงสามารถแก้ไขหรือตกลงเป็นอย่างอื่นได้

กรณีไรเดอร์เปิดรับงานแล้ว ไม่สามารถกดรับงานได้หรือไม่มีคำสั่งซื้อหลังจากเปิดระบบทำงาน ไม่ว่าเป็นเป็นกรณีพิเศษที่เกิดฝนตกกะทันหัน ที่ไรเดอร์ไม่สามารถควบคุมได้จากสถานการณ์นั้น ๆ อาจมีเงื่อนไขที่สามารถตกลงได้เป็นอย่างอื่น เช่น ได้รับเงินสำรองในกระเป๋าแอปพลิเคชัน ลูกจ้างประจำ ขึ้นอยู่กับบริษัทและลูกจ้างประจำตกลงตามเงื่อนไข แต่ในส่วนของพาร์ทไทม์ ให้เงินสำรองในกระเป๋าในวันถัดไปของการเปิดระบบเข้าใช้งาน เป็นต้น

ข้อ 7 ประกันสุขภาพ/ค่าชดเชย

ลูกจ้างประจำ จัดให้มีวันหยุดสุดสัปดาห์ 1 วันโดยสามารถเลือกวันหยุดได้ จัดให้มีการส่งเงินสมทบกองทุนสำหรับคนขับรถส่งอาหารคิดเป็นร้อยละ 1 ของรายได้ 1 สัปดาห์ ทั้งนี้ฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์มและรัฐบาลต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสำหรับคนขับรถส่งอาหาร

พนักงานพาร์ทไทม์ อาจตกลงเป็นอย่างอื่นหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนแต่อาจจะเป็นจำนวนที่น้อยกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ ทั้งนี้สามารถตกลงเป็นอย่างอื่นได้

ค่าชดเชย ลูกจ้างประจำ หากประสบอุบัติเหตุสามารถได้รับเงินชดเชยจากกองทุนสำหรับคนขับรถส่งอาหาร และจะได้รับการรักษาจากประกันอุบัติเหตุทันที แม้จะได้รับสิทธิการคุ้มครองจากพระราชบัญญัติรถจักรยานยนต์ก็ตาม พนักงานพาร์ทไทม์ มีสิทธิได้รับเงินชดเชยและได้รับการประกันอุบัติเหตุเช่นเดียวกับพนักงานประจำ แต่วงเงินคุ้มครองอาจจะไม่เท่ากับลูกจ้างประจำ

ข้อ 8 การดำเนินคดี

ไรเดอร์ทุกคนสามารถเข้าปรึกษากรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานในเบื้องต้นได้ และหากไม่สามารถตัดสินข้อร้องเรียนดังกล่าวได้สามารถดำเนินคดีโดยศาลแรงงาน

5.2.2 มาตรการระยะยาว

การออกกฎหมายลำดับรองสำหรับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...[193] ซึ่งเป็นการออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกา

[193] *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...* , ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา วาระที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565-วันที่ 7 ธันวาคม 2565.

เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ เกี่ยวกับ “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... มีการกำหนดสถานะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารอยู่ในกลุ่มประเภทผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ แม้จะมีการกำหนดในส่วนของสัญญา ค่าตอบแทน กองทุน สิทธิและสวัสดิการสำหรับไรเดอร์ แต่เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถแก้ไขประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันหรือในอนาคตได้ จึงเห็นควรเสนอแนวทางออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกา ตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... โดยเสนอได้ดังต่อไปนี้

1. พระราชกฤษฎีกา ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระในการคุ้มครองด้านสิทธิและสวัสดิการเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหาร ตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...

ข้อ 1 ค่าตอบแทน/ค่าตอบแทนพิเศษ

ค่าตอบแทน ต้องกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ค่าตอบแทนพิเศษ กำหนดช่วงเวลาสำหรับค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เวลา 12.00-13.00 น. และ เวลา 17.00-18.00 น. หรือช่วงเทศกาลสำคัญ เทศกาลสงกรานต์ เทศกาลตรุษจีน เทศกาลวันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานละ “...” บาท ทั้งนี้ คำนวณโดยอ้างอิงค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละพื้นที่เป็นมาตรฐาน

กรณีไม่มีงานให้ไรเดอร์ หรือกรณีเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถทำงานได้ อันเนื่องมาจากสภาพอากาศพายุฝน หรือกรณีระบบไม่สามารถใช้งานได้ โดยบริษัทแพลตฟอร์มจะให้เงินสำรองขั้นต่ำของแต่ละราย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเหตุของการไม่สามารถรับงานนั้น ๆ ได้ เป็นต้น

ข้อ 2 เวลาทำงาน

วันหนึ่งขับรถไม่เกิน 12 ชั่วโมง โดยมีเวลาพักไม่เกินวันละ 1 ชั่วโมง โดยสามารถแบ่งเฉลี่ยการพักตามชั่วโมงการทำงานได้ มีระบบควบคุมที่ไรเดอร์สามารถกดแล้วระบบขึ้นว่าพัก แล้วกดเข้ามารับงานได้เมื่อถึงหรือครบเวลาพัก

ข้อ 3 การทำงานใน

1 สัปดาห์สามารถเลือกปฏิเสธไม่รับงานได้ โดยสามารถแจ้งเหตุผลการปฏิเสธงานได้เช่น เกิดอุบัติเหตุ เกิดพายุฝนตกกะทันหัน หรือเกิดจากร้านค้า ทั้งนี้ การปฏิเสธงานของผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระไม่มีผลต่อการประเมินการทำงานและไม่นำไปตัดสิทธิ์การรับงานในรอบถัดไป

ข้อ 4 ประกันอุบัติเหตุ

บริษัทแพลตฟอร์มต้องเป็นฝ่ายจัดหาประกันอุบัติเหตุแก่ไรเดอร์ ทั้งนี้ การเลือกจัดหาประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่มแก่ไรเดอร์ทุกรายหรือตกลงเป็นอย่างอื่นได้

ทั้งนี้ แม้ไรเดอร์ได้รับสิทธิตามกฎหมายอื่นก็สามารถรับเงินประกันอุบัติเหตุกลุ่มนี้ได้ รวมทั้งค่าชดเชย

ข้อ 5 กองทุนสำหรับผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ

ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระส่งเงินสมทบตามอัตราร้อยละ ... ทั้งนี้ฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์มและหน่วยงานของรัฐต้องร่วมส่งเงินสมทบเข้ากองทุนดังกล่าวด้วย

ข้อ 6 การดำเนินคดี

กรณีเกิดประเด็นปัญหา ฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์มเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเบื้องต้น ทั้งนี้หากผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผลของการตัดสิน สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานอิสระให้เป็นผู้พิจารณาในเรื่องนั้น และหากไม่สามารถตัดสินประเด็นปัญหาดังกล่าวได้อีกก็นำเรื่องเสนอต่อศาลในลำดับถัดไป

จะเห็นได้ว่า การเสนอมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณีไรเดอร์ส่งอาหาร ในรูปแบบมารตการระยะสั้นและมาตรการระยะยาวนั้น เนื่องมาจากประเทศไทยยังไม่เคยมีคำพิพากษาของศาลที่พิจารณาเกี่ยวกับสถานะหรือสิทธิสวัสดิการของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม จึงเลือกศึกษาและเห็นควรว่า มาตรการระยะสั้นที่เหมาะสมและสามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การแก้ไข และออกกฎกระทรวงเฉพาะกลุ่มไรเดอร์ส่งอาหาร ซึ่งจะสามารถครอบคลุมทั้งสถานะและสิทธิสวัสดิการ โดยการเพิ่มเติมในส่วนของแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหาร เพิ่มเติม มาตรา 3 ให้งานดังต่อไปนี้เป็นงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541[194] และมาตรการระยะยาวเลือกเสนอเป็นการออกพระราชกฤษฎีกาโดยการออกกฎหมายลำดับรองสำหรับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ ตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...[195]

ทั้งนี้ การเสนอแนวทางดังกล่าวเป็นข้อเสนอแนวทางที่ผู้เขียนเห็นสมควรว่าเหมาะสมกับสถานการณ์กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารของไทย ตามแนวคิดและทฤษฎี มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศที่เลือกทำการศึกษา รวมถึงผลงานทางวิชาที่สามารถนำมาสนับสนุนผลงานการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ อย่างไรก็ดีสังคมไทย ณ ปัจจุบันมีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกับสัญญาการทำงานตามบทบัญญัติกฎหมายที่มีอยู่ จึงทำให้สามารถเกิดแนวคิดและข้อเสนอแนะที่สามารถ

---

[194] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 115 ตอนที่ 8 (20 กุมภาพันธ์ 2541), หน้า 7,

มาตรา 22 งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

[195] *ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...* , ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา วาระที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565-วันที่ 7 ธันวาคม 2565.

สนับสนุนกฎหมายแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารได้แตกต่างกันออกไป และการทำงานของกลุ่มคนขับรถรับจ้างสองล้อแบบขนส่งผู้โดยสารที่มีอยู่ในสังคมไทยนั้นจะสามารถได้รับสิทธิและสวัสดิการได้เทียบเท่ากับแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารได้มากน้อยเพียงใดที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...

รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (ม.ป.ป.) *อนุสัญญาพื้นฐาน ของ ILO*. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2565, จาก http://ils.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=8

เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร. (2564). *โอกาสหรือวิกฤตของแรงงานแพลตฟอร์มกับระยะห่าง ระหว่างหยาดเหงื่อกับความเป็นธรรม*. https://waymagazine.org/labor-welfare-for-platform-labor/

เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และวรดุล ตุลารักษ์. (2563). *รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม*. มูลนิธิฟรีดิริค เอแบร์ท (FES) ร่วมกับ สถาบันแรงงานเศรษฐกิจที่เป็นธรรม.

เต็มเดือน พัฒจันจุน. (2565). *Platform Business เทรนด์ธุรกิจยุคดิจิทัล*. https://www.posttoday.com/columnist/672263

ทศพล ทรรศนกุลพันธ์, ปัทมา ศึกษากิจ, เขมชาติ ตนบุญ, อัษฎายุทร ผลภาค, พลอยแก้ว โปราณานนท์, คนึงนิจ ขาวแสง, . . . ภาสกร ญี่นาง. (2562). *โครงการ การพัฒนาระบอบกฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำกับกลุ่มแรงงานรับจ้างอิสระ ที่ได้รับผลกระทบจากความท้าทายในศตวรรษที่ 21*. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธนชาติ นุ่มนนท์. (2561). *Digital Transformation คือการพัฒนา Platform มิใช่แค่ การสร้าง Product หรือ* Service (ตอนที่ 1). https://thanachart.org/2018/03/24/digital-transformation-

ธร ปีติดล. (2565). *เศรษฐกิจแพลตฟอร์มกับความท้าทายของเศรษฐกิจไทย: สู่โลกเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม*. https://www.the101.world/platform-econ-challenge-thai/

นันทพล พุทธพงษ์. (2565). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: กรณีศึกษา ธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย. *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์, 11*(1), 271.

ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร. (ม.ป.ป.). *GIG Worker คืออะไร และจะมีผลอย่างไรในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://prakal.com/2020/06/16/gig-worker-

ปฐมมพร รักษ์พลเมือง. (2564). *หัวข้อข่าว กฎหมายว่าด้วยไรเดอร์*. https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=78193&filename=index

พรสุดา เจียมพัฒนาตระกูล. (2565). *สถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม*. กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

ภณิดา ไชยคราม และกษิดิ์เดช สุทธิวานิช. (2567). *แรงงานแพลตฟอร์มกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย*. *วารสารนิติสาร, 1*(1), 41-65.

ภวินทร์ เตวียนันท์ และกัลป์ กรุยรุ่งโรจน์. (2021). *ความเหลื่อมล้ำในอาชีพไรเดอร์ส่งอาหาร นิวนอร์มอลของความไม่เท่าเทียมในสังคม*. ศูนย์วิจัยความเหลื่อมล้ำและนโยบายสังคม คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://www.the101.world/platform-rider-inequality/

ภาสกร ญี่นาง. (2564). วิกฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล: ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง “ไรเดอร์” กับ แพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย. *วารสารนิติสังคมศาสตร์, 14*(1), 84-113.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (ม.ป.ป.). *บทที่ 3 ระบบศาลในประเทศอเมริกา* “ศาลมลรัฐ ศาลในแต่ละมลรัฐ ถือได้ว่าเป็นแหล่งที่มาของกฎหมายแต่ละมลรัฐนั้น ๆ...”. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2567, จาก http://old-book.ru.ac.th/e-book/l/LW454(48)/LW454-3.pdf

วัชรพัฒน์ ศรีคำเวียง. (2563). *อัลกอริทึมและผังงานเบื้องต้น*. https://www.scimath.org/lesson-technology/item/8809-2018-09-21-02-51-34

วิสิษฐ เขาทอง และกิติพงศ์ หังสพฤกษ์. (2557). *สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของประเทศในกลุ่มสมาคมอาเซียน* (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

โสรญา วิกสุวรรณ. (2563). *แรงงานในยุคธุรกิจแพลตฟอร์ม.* https://library.parliament.go.th/sites/default/files/assets/files/works/academic%20office/radio%20scripts/pdf/2563-11/NALT-radioscript-rr2563-nov5.pdf

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2564). *แนวทางในการจัดทำร่างพระราชกฤษฎีกา*. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2565, จาก https://www.krisdika.go.th/data/ebook/manual/Royal_Decree_Drafting_Guideline.pdf

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี. (2564). *สรุปสาระสำคัญพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567, จาก https://kanchanaburi.labour.go.th/attachments/article/1070/1พรบคุ้มครองแรงงาน.pdf

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่. (2561). *แรงงานนอกระบบ*. http://chiangmai.labour.go.th/index.php/2018-10-31-08-11-28/408-2018-10-31-06-38-13

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2565). *ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ Labour Corporate Social Responsibility: Requirements*. กสร. 6/2563. http://tls.labour.go.th/tls-thai-labour-standards/31-

ศูนย์ประสานงานวิจัยแรงงานแห่งชาติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2564). *'ไรเดอร์-ฮีโร่-โซ่ตรวน สภาพการทำงานและหลักประกันทางสังคมของของแรงงานส่งอาหารบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19'*. https://www.cu-collar.org/event-details/ri-de-xr-hiro-so-trwn

อังคณา เตชะโกเมนท์. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ ILO. กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน*. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565, จาก http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf

อรรถภูมิ อองกุลนะ. (2565). *มองโลกไม่สวยของ แรงงานแพลตฟอร์ม แรงงานโลกใหม่ที่ยังไร้การคุ้มครอง*. https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/1001462

อินทรชัย พาณิชกุล. (2564). *ชีวิตที่ถูกกดขี่ของเหล่า "ไรเดอร์"*. https://themomentum.co/fromthedesk-riders/

อิสรีย์ ตัณฑสิทธิ์. (2566). สถานะทางกฎหมายของแรงงานบนแพลตฟอร์ม กรณีคนขับ Uber คดี Uber BV v Aslam (ตอนที่ ๑). *ดุลพาห, 70*(2), 176-201. https://dunlaphaha.coj.go.th/articles/515

Awanafan. (ม.ป.ป.). *ทำความรู้จัก Platform Business Model คืออะไร? เริ่มทำธุรกิจแพลตฟอร์มควรดู อะไรบ้าง?*. สืบค้น 1 มกราคม 2567, จาก https://thewisdom.co/content/what-is-platform-business/

Adrián Todolí Signes. (2020). *Dispatch No. 30- Spain*. https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2020/December-Dispatch-2020.pdf?v2

Ballotpedia. (2019). *California Assembly Bill 5*. https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_(2019)

California Proposition 22. (2020). *App-based drivers as contractors and labor policies initiative*. https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)

Daniel Pérez del Prado. (n.d.). T*he legal framework of platform work in Spain: The new Spanish "RIDERS' LAW". dispatch no. 36 – spain*. Retrieved July 20, 2022, from https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-36.pdf

De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., & Wouters, M. (2021). *Platform work and the employment relationship, ILO working p*27. International Labour Organization.

Dynamex Operations W. v. Superior Court. 4 Cal.5th 903. (2018). *Westlaw*. https://northerndistrictpracticeprogram.org/wp-content/uploads/2018/09/Dynamex.pdf

Employment Development Department (EDD) State of California, (n.d.). *A guide to benefits and employment services*, Retrieved October 22, 2022, from https://edd.ca.gov/en/Search?q=platform

Eurofound. (2021). *Riders' law (Initiative). Record number 2449, platform economy database, Dublin*. https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142.

European Agency for Safety and Health at Work. (2022a). *Actions by labour and social security inspectorates for the improvement of occupational safety and health in platform work*. https://osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work

European Agency for Safety and Health at Work. (2022b). *Spain's 'Riders' Law': new regulation on digital platform work*. https://osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work

European Commission. (2021). *Proposal for a directive of the European parliament and of the council on improving working conditions in platform work*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN

Grab Driver Thailand. (2562). *ข้อกำหนดและเงื่อนไขสำหรับผู้ให้บริการขนส่งในการให้บริการประเภทแกร็บฟู้ดในประเทศไทย.* https://grabdriverth.com/terms-conditions#GF

GMB Union. (2021). *Uber and GMB strike historic union deal for 70,000 UK drivers*. https://www.gmb.org.uk/news/uber-and-gmb-strike-historic- union-deal-70000-uk-drivers

Industrial Relations and Labour Law (IOE). (2020). *Spain: Supreme Court decision on the employment status of workers for a delivery company and social dialogue process on a Riders Law.* https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-october-2020/news/article/spain-supreme-court-decision-on-the-employment-status-of-workers-for-a-delivery-company-and-social-dialogue-process-on-a-riders-law

International Labour Organization. (n.d.). *International Classifications of Status in Employment and Status at Work (ICSE and ICSaW)*. Retrieved July 23, 2023, from https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and- definitions/classification-status-at-work/

International Labour Organization. (2021). *World Employment Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-2021#introduction

L&E GLOBAL Alliance of Employers Counsel Worldwide. (2022a). *Employment law overview Spain*. https://leglobal.law/countries/spain/employment-law/employment-law-overview-spain/11-employee-benefits/#kb_content_wrapper

L&E GLOBAL Alliance of Employers' Counsel Worldwide. (2022b). *Spain: Trade unions and employers associations*. https://leglobal.law/countries/spain/employment-law/employment-law-overview-spain/10-trade-unions-and-employers-associations/#kb_content_wrapper

ORLY LOBEL. (2020). *We are all gig workers now: online platforms, freelancers & the battles over employment status & rights during the covid-19 pandemic*. https://digital.sandiego.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3391&context=sdlr

TCIJ. (2566). *แนวโน้มอุบัติเหตุไรเดอร์ และประเด็นที่เกี่ยวข้อง ข้อสรุปจากประมวล ข่าวย้อนหลัง 10 ปี โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการรูปแบบการสร้างอำนาจต่อรองเพื่อสุขภาวะของแรงงานนอกระบบ กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารและกลุ่มแรงงานส่งสินค้าในกิจการขนส่ง*. https://www.tcijthai.com/news/2023/7/article/13113

Thai PBS. (2565). *กลุ่มไรเดอร์ Grab รวมตัวร้องแก้ปัญหาปรับระบบทำงาน*. https://www.thaipbs.or.th/news/content/321133

The Supreme Court. (2021). *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) Case ID: UK SC 2019/0029*. https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html

Thematter. (2563). *เป็นแรงงานหรือไม่เป็นแรงงาน? : ปัญหาการจ้างงานระหว่างบริษัทกับไรเดอร์ที่ยังไร้คำตอบ*. https://thematter.co/social/are-food-delivery-driver-be-employee/141758

Suárez de Vivero. (2021-2022). *Employment law overview spain 2021-2022* (pp. 171-176). L&E GLOBAL an Alliance of Employers' Counsel Worldwide.

Voice Online. (2563). *ขับรถส่งอาหาร อาชีพเหมือนเงินดี แต่เหนื่อยแทบขาดใจ-ไร้คนดูแล*. https://voicetv.co.th/read/Bp0x97uT2

World Employment and Social Outlook 2021. (2021). *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf