

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน
แพลตฟอร์มดิจิทัล: ศึกษากรณีธุรกิจ
รับส่งอาหารในประเทศไทย

นนทพล พุทธพงษ์

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล:
ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย*
Legal Measures for Protection of Workers on Digital Labour Platform:
A Case Study in Food Delivery Business in Thailand

นันทพล พุทธพงษ์**
Nanthaphol Puttapong

บทคัดย่อ

พัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดการทำงานรูปแบบใหม่ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ปัจจุบันการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารหรือ “ไรเดอร์” ยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเพราะลักษณะของงานแพลตฟอร์มที่แยกเป็นงาน ๆ ผ่านการจัดการของระบบ

*บทความนี้เรียบเรียงจากโครงการวิจัย เรื่อง “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย” โดยได้รับเงินทุนวิจัยจากคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปี พ.ศ. 2565.

This article is part of research title “Legal Measures for Protection of Workers on Digital Labour Platform: A Case Study in Food Delivery Business in Thailand.” This research is funded by Faculty of Law, Ramkhamhaeng University, 2022.

**อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; น.บ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง; น.ม. สาขากฎหมายธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; LL.M. The University of Sydney, Australia; LL.M. The University of Melbourne, Australia; ประกาศนียบัตรผู้นำยุคใหม่ในระบอบประชาธิปไตย รุ่นที่ 1 (ปนป.1) สถาบันพระปกเกล้า; Executive Certificate Program on Negotiation (PON), Harvard Law School, USA.; Email: nanthaphol_p@ru.ac.th, nanthaphol.p@gmail.com

Lecturer in Law at Faculty of Law, Ramkhamhaeng University; LL.B. Ramkhamhaeng University; LL.M. in Business Law (International Program) Chulalongkorn University; LL.M. The University of Sydney, Australia; LL.M. The University of Melbourne, Australia; Certificate in Young Leadership in Democratic Governance, King Prajadhipok’s Institute; Executive Certificate Program on Negotiation (PON), Harvard Law School, USA.

วันที่รับบทความ (received) 27 เมษายน 2565, วันที่แก้ไขบทความ (revised) 24 พฤษภาคม 2565, วันที่ตอบรับบทความ (accepted) 31 พฤษภาคม 2565.

อัลกอริทึม อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาลักษณะการทำงานของไรเดอร์นั้น มีลักษณะทั้งอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาและมีความเป็นอิสระในเวลาเดียวกัน จึงเป็นประเด็นที่มีความยากในการพิจารณาสถานะและมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครอง แต่สิ่งที่ชัดเจนคือไรเดอร์เป็นแรงงานที่มีความเปราะบางในการทำงานเพราะทำงานในลักษณะเดียวกับลูกจ้างแต่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

บทความวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองไรเดอร์ของสหรัฐอเมริกาและราชอาณาจักรสเปน ประกอบกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางกฎหมายในการคุ้มครองไรเดอร์ โดยศึกษามาตรการทางกฎหมายที่จะคุ้มครองไรเดอร์ในประเด็นสถานะทางกฎหมาย ค่าตอบแทน จำนวนชั่วโมงการทำงาน การประสบอันตรายจากการทำงาน การระงับข้อพิพาท การประกันสังคม และสิทธิในการรวมกลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่ามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองไรเดอร์ที่เหมาะสมที่สุด คือ การบัญญัติบทสันนิษฐานทางกฎหมายให้ไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้าง ให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นนายจ้างและมีภาระในการพิสูจน์ เพื่อที่ไรเดอร์จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะฉบับที่สำคัญได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มซึ่งเป็นแรงงานส่วนสำคัญในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นการทำงานที่มีคุณค่าที่ส่งผลถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศไทยต่อไป

คำสำคัญ: แรงงานแพลตฟอร์ม, ธุรกิจรับส่งอาหาร, มาตรการทางกฎหมาย

Abstract

The development of digital technologies creates new forms of work through digital platforms. Nowadays, workers in food delivery business or “Riders” are not protected under Thai labour laws because the characteristics of platform work which are divided in pieces by the management of algorithm system. Considering the characteristics of work that Riders performed, such characteristics include the work which Riders work under command and control. However, Riders have some independence in their work at the same time. Hence, it is a difficult point in order to consider the legal status of Riders and legal measures for their protection. But it is clear that Riders are workers that have vulnerabilities as they work in the same characteristics as employees, but they are not protected under Thai labour laws.

This research article studies and analyzes legal measures for protection of Riders in the United States and Spain. Legal principles, concepts and theories related to protection of Riders are also applied accordingly. The study focuses on legal status, earning, working hours, accidents from work, dispute resolution, social security, and right to collective bargaining.

Research result indicates that the most appropriate legal measure for protection of Riders is to legislate new law to establish legal presumption that Riders are employees, platform entrepreneurs are employers, and impose burden of proof on the platform entrepreneurs. As a result, Riders shall be protected under Thai labour laws in particular Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), Labour Relations Act B.E. 2518 (1975), Workmen’s Compensation Act B.E. 2537 (1994), and Social Security Act B.E. 2533 (1990), to protect Riders who are also an important part in the society to have good quality of life and decent work which will affect to the growth of economic and sustainable society in the digital economy era of Thailand.

Keywords: platform workers, food delivery business, legal measures

1. แพลตฟอร์มดิจิทัลในธุรกิจรับส่งอาหาร (Food Delivery)¹

ภายหลังวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ในช่วงปี ค.ศ. 2009 (พ.ศ. 2552) ภาคธุรกิจทั่วโลกปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการในการประกอบธุรกิจและการจ้างงานเพื่อให้ธุรกิจมีความคล่องตัวและสามารถอยู่รอดในการแข่งขัน แนวโน้มการจ้างงานจึงเปลี่ยนจากเดิมที่จ้างพนักงานประจำ (Full-time Work) มาเป็นการจ้างงานเป็นครั้ง ๆ (Gig Work) มากขึ้น กิจกรรมทางเศรษฐกิจซึ่งเกิดจากลักษณะการจ้างงานแบบนี้จึงเรียกว่า เศรษฐกิจกิ๊ก (Gig Economy)

การพัฒนาทางเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจึงมีการสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลขึ้นมาใช้ในชีวิตประจำวัน ในช่วงแรกเป็นแพลตฟอร์มเพื่อการสื่อสารและสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line, Blackberry, WhatsApp ต่อมามีการพัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อการซื้อขายสินค้าและบริการ เช่น แพลตฟอร์มจองตั๋วเครื่องบิน แพลตฟอร์มจองโรงแรม แพลตฟอร์มการซื้อขายสินค้าหรือห้างสรรพสินค้าออนไลน์ แพลตฟอร์มเกี่ยวกับการเงินการธนาคาร แพลตฟอร์มเพื่อการศึกษา และแพลตฟอร์มเพื่อการทำงานในธุรกิจต่าง ๆ เช่น แท็กซี่ งานรับส่งอาหาร งานทำความสะอาด เป็นต้น ปัจจุบันมีการซื้อขายสินค้าและบริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ จนเป็นเรื่องปกติในสังคม ภาวะเศรษฐกิจที่มีการทำธุรกรรมหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจผ่านทางแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ จึงเรียกว่า เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy)

แพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) หมายถึง ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ซึ่งให้บริการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ดิจิทัลโดยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้บริการตั้งแต่ 2 ผู้ใช้ขึ้นไปซึ่งเป็นอิสระต่อกัน ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลที่ใช้บริการผ่านทางอินเทอร์เน็ตซึ่งอาจเป็นการซื้อขายแลกเปลี่ยนด้านแรงงาน สินค้า (อี-คอมเมิร์ซ) หรือซอฟต์แวร์ก็ได้²

งานแพลตฟอร์ม (Platform Work) คือ งานที่เข้าถึงหรือได้รับการจัดการโดยแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยจับคู่แรงงานกับลูกค้าผ่านแพลตฟอร์มอินเทอร์เน็ตหรือทางแอปพลิเคชัน ทั้งนี้ งานแพลตฟอร์มเป็นส่วนหนึ่งของงานออนดีมานด์หรืองานตามความต้องการ (On-demand Work) ซึ่งหมายถึงงานในตลาดแรงงานที่มีอยู่ตามอุปสงค์³ องค์การแรงงานระหว่างประเทศระบุว่าการทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นมีศักยภาพที่จะเป็นกระแสหลักของการทำงานในโลกอนาคต (Future of Work)⁴

¹ธุรกิจรับส่งอาหาร (Food Delivery) หมายถึง ธุรกิจจัดส่งอาหาร หรือ ธุรกิจขนส่งอาหาร ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ การรับอาหารจากร้านอาหารและการไปส่งอาหารตามสถานที่ ๆ กำหนดไว้.

²International Labour Organization, ILO Flagship Report: The role of digital labour platforms in transforming the world of work (Geneva: International Labour Organization, 2021), p. 33.

³The State of Victoria, Report of the Inquiry into the Victorian On-Demand Workforce (Melbourne: Department of Premier and Cabinet, 2020), p. 11.

⁴International Labour Organization, op. cit., p. 75.

แรงงานแพลตฟอร์ม (Platform Worker)⁵ หมายถึง ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยได้รับงานจากแพลตฟอร์มที่ทำหน้าที่จ่ายงานเมื่อมีลูกค้าสั่งงานผ่านทางแพลตฟอร์ม แรงงานแพลตฟอร์มอาจเรียกว่าแรงงานกิ๊ก (Gig Worker) หรือแรงงานคลาวด์ (Cloud Worker) ก็ได้⁶

การทำงานในยุคดิจิทัลจึงมีผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเข้ามามีบทบาทสำคัญในโลกแห่งการทำงานซึ่งถือว่าเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์รูปแบบใหม่ที่แตกต่างกันจากการจ้างแรงงานแบบดั้งเดิมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีเพียงนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น และแตกต่างจากวิธีการจัดการที่ใช้การจ้างเหมาบริการซึ่งเป็นการจ้างทำของ หรือการใช้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงหรือลูกจ้างซับ (Sub-contract) จากบริษัทรับเหมาค่าแรงต่าง ๆ อีกด้วย ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้แบ่งประเภทของแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการทำงาน (Digital Labour Platform) ไว้ 2 ประเภท ได้แก่ แพลตฟอร์มทำงานออนไลน์ทางเว็บไซต์และแพลตฟอร์มทำงานออนไลน์เฉพาะพื้นที่⁷

ประเภทที่หนึ่ง แพลตฟอร์มทำงานออนไลน์ทางเว็บไซต์ (Online Web-based Platforms) ได้รับความนิยมเพราะสามารถลดต้นทุนในการประกอบธุรกิจโดยสามารถจ่ายงานไปสู่แรงงานภายนอก (Outsource) ซึ่งอยู่ทั่วทุกมุมโลก ในขณะที่ยังคงได้รับผลสำเร็จของงานที่รวดเร็วกว่าการ Outsource แบบดั้งเดิม ตัวอย่างแพลตฟอร์มทำงานออนไลน์ทางเว็บไซต์มีหลายประเภท เช่น งานแปลภาษา งานบริการทางการเงิน งานปรึกษากฎหมาย งานสิทธิบัตร งานออกแบบ งานวิเคราะห์ข้อมูล งานกราฟฟิคดีไซน์ งานพัฒนาซอฟต์แวร์ งานตัดต่อวิดีโอ งานเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ งานเกี่ยวกับโปรแกรมมิ่ง งานพัฒนาเว็บไซต์ เป็นต้น⁸

ประเภทที่สอง แพลตฟอร์มทำงานออนไลน์เฉพาะพื้นที่ (Location-based Platforms) เป็นกรณีที่แรงงานจะต้องเข้าไปอยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งทางกายภาพจึงจะสามารถทำงานได้ เช่น การให้บริการแท็กซี่ งานขนส่ง งานรับส่งอาหาร งานทำความสะอาด เป็นต้น

ลักษณะสำคัญของแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการทำงาน มีดังนี้⁹

- 1) มีการนำระบบอัลกอริทึม (Algorithm) มาใช้ในการบริหารจัดการ
- 2) มีการจัดองค์กรธุรกิจที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มทำการให้บริการต่าง ๆ โดยไม่จำเป็นต้องลงทุนในอุปกรณ์หรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

⁵คำว่า “แรงงาน (Workers)” หมายถึง ลูกจ้าง ผู้จ้างงานตนเอง ผู้รับจ้างอิสระด้วยตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

⁶The State of Victoria, op. cit.

⁷International Labour Organization, op. cit., pp. 73-74.

⁸Ibid.

⁹Ibid.

3) มีการจัดโครงสร้างแรงงานใน 2 รูปแบบ ได้แก่ แรงงานกลุ่มเล็ก ๆ ที่เป็นลูกจ้างโดยตรงของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม และแรงงานกลุ่มใหญ่ซึ่งทำงานโดยได้รับงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

แพลตฟอร์มรับส่งอาหาร คือ แพลตฟอร์มให้บริการจัดส่งอาหารโดยเก็บค่าบริการเมื่อผู้ใช้บริการสั่งอาหารผ่านทางแพลตฟอร์ม เมื่อแพลตฟอร์มได้รับคำสั่งซื้อแล้วจะส่งคำสั่งซื้อไปยังร้านอาหารพร้อมกับจัดหาผู้ขับขี่หรือไรเดอร์เพื่อจัดส่งอาหารให้แก่ผู้ใช้บริการ นอกจากหน้าที่ในการจัดการแล้ว แพลตฟอร์มยังทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์และจัดโปรโมชั่นส่วนลดค่าอาหารหรือค่าขนส่งเพื่อกระตุ้นการใช้บริการ โดยมีการใช้ระบบแรงจูงใจ (Incentive) แก่ไรเดอร์และร้านอาหาร ทั้งนี้ เพื่อดึงดูดร้านอาหาร ไรเดอร์ และผู้ใช้บริการให้เข้ามาในแพลตฟอร์ม¹⁰

แพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารมีรายได้มาจาก 3 ส่วน ดังนี้¹¹

1) รายได้ค่าดำเนินการ จากค่า Gross Profit (GP) ซึ่งคิดจากสัดส่วนของค่าอาหารที่สั่งซื้อจากร้านอาหารตั้งแต่ร้อยละ 15-30 ขึ้นอยู่กับแต่ละแพลตฟอร์ม รวมถึงค่าคอมมิชชั่นอื่น ๆ เช่น ค่าคอมมิชชั่นที่เรียกเก็บจากไรเดอร์

2) รายได้ค่าธรรมเนียมจากผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะจากค่าขนส่งที่คิดตามระยะทาง

3) รายได้อื่น ๆ เช่น ค่าประชาสัมพันธ์ ค่าโฆษณา ค่าการตลาด ค่าสมาชิกรายเดือนเพื่อใช้แลกส่วนลดต่าง ๆ

ศูนย์วิจัย Economic Intelligence Center ของธนาคารไทยพาณิชย์ได้ประเมินมูลค่าตลาดของธุรกิจรับส่งอาหารไว้ที่ 1.05 แสนล้านบาทสำหรับปี พ.ศ. 2564 ซึ่งการแพร่ระบาดของโรคโควิดและโอมิครอนมีส่วนทำให้ตลาดของธุรกิจรับส่งอาหารขยายตัวอย่างรวดเร็ว นอกเหนือจากการให้บริการรับส่งอาหารแล้วแพลตฟอร์มยังจัดให้มีบริการอื่น ๆ เช่น E-Wallet การให้บริการทางการเงิน การให้กู้ยืมเงิน การซื้อสินค้าในซูเปอร์มาร์เก็ต ขนส่งสินค้า แท็กซี่ ท่องเที่ยวและโรงแรม ประกันภัย รวมทั้งแอปพลิเคชันการสื่อสาร เป็นต้น¹²

¹⁰Economic Intelligence Center, **อินไซด์ธุรกิจ Food delivery: เดินหน้าขยายตลาดพร้อมบริการที่หลากหลาย** [Online], available URL: https://www.scbeic.com/th/detail/file/product/7906/g3uws-6soy7/EIC_Note_Food-delivery_20211102.pdf, 2022 (March, 30).

¹¹Ibid.

¹²Ibid.

2. สถานการณ์ของแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย ณ ปัจจุบัน ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารยังไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างส่งผลให้ไรเดอร์ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับต่าง ๆ สิทธิแรงงานและสวัสดิการในการทำงานจึงขาดหายไป ทำให้แรงงานแพลตฟอร์มเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางในการทำงาน กล่าวคือ ทำงานโดยปราศจากการคุ้มครองและถูกเอาเปรียบด้วยอำนาจการต่อรองที่ต่ำกว่า ซึ่งถือเป็นการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนในสังคมดังเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goal: SDG)¹³

แพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหาร (Food Delivery) มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลัก 4 ฝ่าย ได้แก่ ผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม แรงงานแพลตฟอร์ม ร้านอาหาร และลูกค้า การทำงานมีลักษณะผสมผสานทั้งลักษณะที่เป็นการจ้างแรงงานโดยแพลตฟอร์มมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผ่านทางกฎระเบียบ ข้อบังคับ ระบบการให้คะแนน (Rating) การควบคุมตำแหน่งการทำงานผ่านระบบที่ระบุตำแหน่งการทำงาน (Geolocation) หรือ GPS หากฝ่าฝืนกฎระเบียบการทำงานมีการลงโทษตามความร้ายแรงของการกระทำผิด และลักษณะที่เป็นการจ้างทำของบางส่วนโดยมีความเป็นอิสระในการทำงานที่สามารถเลือกรับงานหรือเลือกช่วงเวลาในการทำงานได้ โดยผู้ประกอบการแพลตฟอร์มใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัลกอริทึมในการจัดการธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ในภาพรวมไรเดอร์มีการทำงานที่มีลักษณะอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของแพลตฟอร์มและยังต้องพึ่งพิงแพลตฟอร์มอย่างมีนัยสำคัญโดยเฉพาะการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ (Economic Dependence) ด้วยเหตุนี้แรงงานแพลตฟอร์มจึงควรได้รับการคุ้มครองโดยมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม เป็นการทำงานที่มีคุณค่าและเกิดความยั่งยืน

ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้สรุปประเด็นปัญหาเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มไว้ใน ILO Flagship Report 2021 ได้แก่¹⁴ สถานะทางกฎหมาย ค่าตอบแทน จำนวนชั่วโมงการทำงาน การประสบอันตรายจากการทำงาน การระงับข้อพิพาท การประกันสังคม และสิทธิในการรวมกลุ่ม

¹³United Nations Sustainable Development Goal (SDG), ข้อ 8 กำหนดเป้าหมายคือ “งานที่มีคุณค่าและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Decent Work and Economic Growth)” ซึ่งหมายถึง การพัฒนาที่มุ่งส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีส่วนร่วมและอย่างยั่งยืน ส่งเสริมการจ้างงานประจำอย่างมีศักยภาพและเป็นงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน.

¹⁴International Labour Organization, op. cit., p. 33.

3. นิติสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงาน

ในการทำงานนั้นสามารถมีนิติสัมพันธ์ได้หลายประเภท เช่น สัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของ สัญญาตัวแทน สัญญานายหน้า ฯลฯ อย่างไรก็ตาม แรงงานบางกลุ่มอาจทำงานโดยไม่มีนิติสัมพันธ์กับบุคคลอื่นก็ได้¹⁵ กล่าวคือ เป็นผู้จ้างงานตนเอง (Self-employed) เช่น หาบเร่แผงลอยที่ไม่มีลูกจ้าง หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ แต่สิ่งที่สำคัญ คือ การพิจารณาแยกแยะนิติสัมพันธ์ (Legal Relationship) ที่เกิดขึ้น เพราะนิติสัมพันธ์แต่ละประเภทส่งผลถึงสิทธิหน้าที่และการบังคับใช้กฎหมายที่แตกต่างกัน

3.1 สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นรูปแบบดั้งเดิมของการทำงานซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาสองฝ่าย ได้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ซึ่งกันและกัน นายจ้างมีหน้าที่จ่ายสินจ้างเพื่อการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานเพื่อตอบแทนให้นายจ้าง สัญญาจ้างแรงงานนั้นกฎหมายไม่ได้กำหนดแบบของนิติกรรมไว้ ไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือก็สามารถฟ้องร้องบังคับคดีได้

ลักษณะที่สำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน มีดังนี้¹⁶

- 1) เป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะตัวลูกจ้าง
- 2) เป็นสัญญาที่นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำการไปในทางการที่จ้าง (Vicarious Liability)

- 3) เป็นสัญญาที่นายจ้างมี “อำนาจควบคุมบังคับบัญชา” ลูกจ้าง

ในการพิจารณาแบ่งแยกสัญญาจ้างแรงงานจากสัญญาประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากลักษณะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 แล้วยังมีหลักในการพิจารณาว่านิติสัมพันธ์ใด ๆ จะเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่นั้นต้องพิจารณาจาก “อำนาจควบคุมบังคับบัญชา” ด้วย กล่าวคือ

¹⁵แต่อาจมีนิติสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกได้ เช่น การซื้อขายสินค้ากับบุคคลภายนอก เป็นต้น.

¹⁶ไพฑูริย์ เอกจริยกร, คำอธิบายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน, พิมพ์ครั้งที่ 16 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2564), หน้า 40-42.

ในการพิจารณาความเป็นนายจ้างลูกจ้างจะต้องมีลักษณะการทำงานที่นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาเหนือลูกจ้างดังที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583¹⁷ กำหนดว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี นายจ้างสามารถไล่ลูกจ้างออกโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

เมื่อเป็นสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานดังนี้

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้างในประเด็นที่สำคัญและเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standards) เช่น หลักประกันการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด สิทธิในวันหยุดวันลา การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การเลิกจ้าง ค่าชดเชย การร้องทุกข์ เป็นต้น

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

3) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิรวมกลุ่มเพื่อแจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างได้ หรือจัดตั้งองค์กรแรงงานของลูกจ้าง เช่น สหภาพแรงงาน (Union) โดยบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining Agreement) โดยมีเจตนารมณ์เพื่อรักษาแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

4) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตน ซึ่งผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จะได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองใน 7 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน รวมถึงการประกันตนตามมาตรา 39 และมาตรา 40 (สำหรับแรงงานนอกระบบ)

5) กฎหมายแรงงานฉบับอื่น ๆ

ทั้งนี้ ในการตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นให้ตีความไปในทางหรือนัยที่จะ “ให้การคุ้มครองลูกจ้าง และสร้างปทัสถานที่ดีแก่สังคมแรงงาน” ยิ่งกว่าที่จะตีความไปในทางหรือนัยที่จะให้ประโยชน์แก่นายจ้างหรือปัจเจกบุคคล¹⁸

¹⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6067/2545.

¹⁸ เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 24 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2560), หน้า 22.

3.2 สัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างทำของเป็นนิติสัมพันธ์อีกประเภทหนึ่งของการทำางานซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 587 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างทำของนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้างตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำางาน” ดังนั้น สัญญาจ้างทำของจึงเป็นสัญญาต่างตอบแทน ผู้ว่าจ้างต้องการผลสำเร็จของงาน ส่วนผู้รับจ้างต้องการสินจ้างจากผู้ว่าจ้าง อย่างไรก็ตาม ผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผู้รับจ้างในการทำการงาน สัญญาจ้างทำของนั้นกฎหมายไม่ได้กำหนดแบบของนิติกรรมไว้ ไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือก็สามารถฟ้องร้องบังคับคดีได้

ความเป็นอิสระในการทำางาน (Independence) ของผู้รับจ้างทำของ หมายความว่า ผู้รับจ้างไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้างแต่อย่างใด สัญญาจ้างทำของมีวัตถุประสงค์คือ ผู้ว่าจ้างจะได้รับผลสำเร็จของการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น ผู้รับจ้างจึงมีอิสระในการทำางาน ช่วงเวลาที่ใช้ทำางาน ผู้รับจ้างไม่จำเป็นต้องทำตามคำสั่ง ไม่มีหัวหน้างานคอยกำกับดูแล อุปกรณ์ในการทำางานก็เป็นของผู้รับจ้าง ต้นทุนและความเสี่ยงในการได้กำไรหรือขาดทุนเป็นของผู้รับจ้างแต่เพียงผู้เดียว ไม่มีกฎระเบียบข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม ไม่มีการลงโทษเมื่อฝ่าฝืนกฎระเบียบหรือข้อบังคับในการทำางาน ไม่มีการเตือนด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ ผู้รับจ้างมีหน้าที่ทำการงานให้สำเร็จตามขอบเขตของงานและตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันไว้เท่านั้น

เมื่อเป็นสัญญาจ้างทำของ ผู้รับจ้างมีสิทธิและหน้าที่ระหว่างคู่สัญญาตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติไว้ ซึ่งเป็นไปตามหลักนิติกรรมสัญญาและเอกเทศสัญญาว่าด้วย “จ้างทำของ” อย่างไรก็ตาม ผู้รับจ้างทำของไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับต่าง ๆ

3.3 การแบ่งแยกสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิจารณ์ ได้อธิบายถึงการพิจารณาว่านิติสัมพันธ์ใดจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของไว้ว่า “การพิจารณาว่านิติสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของนั้น ไม่ได้อยู่ที่การเรียกชื่อสัญญาหรือเรียกคู่สัญญา หากอยู่ที่ความเป็นจริงที่คู่สัญญาได้ปฏิบัติต่อกันอันต้องนำสืบพยานให้ข้อเท็จจริงต่อศาล มิใช่ที่เพียงถือตามถ้อยคำที่ระบุไว้ในสัญญาเท่านั้น”¹⁹ นอกจากนี้ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิจารณ์ ยังได้อธิบายถึง ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ ไว้ดังนี้²⁰

¹⁹เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 29 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2564), หน้า 36-37.

²⁰เรื่องเดียวกัน.

สัญญาจ้างแรงงาน	สัญญาจ้างทำของ
1. เรียกคู่สัญญาว่า นายจ้าง-ลูกจ้าง	1. เรียกคู่สัญญาว่า ผู้ว่าจ้าง-ผู้รับจ้าง
2. ลูกจ้างทำงานตลอดไปจนเลิกสัญญา	2. ผู้รับจ้างทำการงานจนสำเร็จ
3. ถือตามระยะเวลาการทำงาน	3. ถือตามผลสำเร็จของงาน
4. จ่ายสินจ้างตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน	4. จ่ายสินจ้างเมื่อการงานเสร็จ
5. นายจ้างมี “อำนาจควบคุมบังคับบัญชา” ลูกจ้าง	5. ผู้ว่าจ้างไม่มี “อำนาจควบคุมบังคับบัญชา” ผู้รับจ้าง
6. นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้	6. ผู้ว่าจ้างไม่อาจลงโทษทางวินัยแก่ผู้รับจ้าง
7. ลูกจ้างไม่ต้องจัดหาเครื่องมือในการทำงาน	7. ผู้รับจ้างต้องจัดหาเครื่องมือในการทำงาน
8. ลูกจ้างไม่ต้องส่งมอบงาน	8. ผู้รับจ้างต้องส่งมอบงานเมื่อทำเสร็จ
9. นายจ้างเป็นคนธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ ส่วนลูกจ้างต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น	9. ผู้ว่าจ้างหรือผู้รับจ้าง เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้
10. นายจ้างและลูกจ้างอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงาน	10. ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงาน

3.4 สัญญาที่หลบเลี่ยงสัญญาจ้างแรงงาน/ การจัดกลุ่มแรงงานที่ผิดประเภท

ต้นทุนด้านแรงงาน (Labour Cost) เป็นสิ่งสำคัญในการประกอบธุรกิจที่ส่งผลถึงความสามารถในการแข่งขัน ผู้ประกอบการหรือนายจ้างบางรายจึงหาวิธีการที่จะหลบเลี่ยงกฎหมายแรงงานเพื่อลดต้นทุนในการประกอบธุรกิจโดยการจัดทำสัญญาที่มุ่งหลบเลี่ยงลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน โดยจัดทำสัญญาให้เป็นสัญญาจ้างประเภทอื่น ๆ ไม่ว่าจะด้วยการใช้ถ้อยคำในข้อสัญญา การระบุโดยชัดแจ้งว่ามีใช่เป็นการจ้างแรงงานในข้อสัญญาข้อใดข้อหนึ่งทั้ง ๆ ที่ลักษณะการทำงานที่แท้จริงแล้วเป็นนิติสัมพันธ์แบบจ้างแรงงาน

“สัญญาที่หลบเลี่ยงสัญญาจ้างแรงงาน (Sham Contracting)” จึงหมายถึง การออกแบบนิติสัมพันธ์แบบสัญญาจ้างแรงงานให้เป็นสัญญาประเภทอื่นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะหลบเลี่ยงกฎหมายแรงงาน²¹ ในเครือรัฐออสเตรเลียการทำสัญญาที่หลบเลี่ยงสัญญาจ้างแรงงานมีบทบัญญัติห้ามไว้ชัดแจ้งและมีบทกำหนดโทษทางแพ่ง ได้แก่ โทษปรับ 60 Units²²

²¹Guy Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law* (Oxford: Oxford University Press, 2018), p. 141.

²²Fair Work Act 2009 (Cth) Division 6 “Sham arrangements,” Section 357-359.

สำหรับในสหรัฐอเมริกาเรียกการทำให้สัญญาที่หลบเลี่ยงสัญญาจ้างแรงงานว่าเป็น “การจัดกลุ่มแรงงานที่ผิดประเภท (Misclassification)”²³ ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติที่จัดให้แรงงานเป็นผู้รับจ้างแทนที่จะเป็นลูกจ้างซึ่งทำให้นายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินว่างงานหรือภาษีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงาน รวมถึงการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคม²⁴ ทำให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เท่าเทียมระหว่างธุรกิจที่เข้าแข่งขันในโครงการต่าง ๆ ที่มีการแข่งขันกันสูง บางครั้งอาจเรียกได้ว่าเป็นเศรษฐกิจใต้ดิน (Underground Economy) ทำให้เกิดผลเสียต่อทั้งมลรัฐและรัฐบาลของสหพันธรัฐที่จะขาดรายได้จากภาษีจำนวนหลายล้านเหรียญสหรัฐ ทั้งนี้ แรงงานที่ถูกจัดให้อยู่ในสถานะผู้รับจ้างยังต้องทำงานโดยปราศจากการคุ้มครองทางกฎหมายที่จัดให้แก่ลูกจ้าง อาทิ บทบัญญัติเกี่ยวกับค่าจ้างหรือชั่วโมงการทำงาน เงินทดแทน และสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม²⁵

4. การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารตามกฎหมายของต่างประเทศ

4.1 รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา²⁶

4.1.1 กฎหมาย California Assembly Bill 5 (AB5)

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

จุดเริ่มต้นของการออกกฎหมาย California Assembly Bill 5 มาจากคำพิพากษาในคดี *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles* (2018) 4 Cal.5th

²³U.S. Department of Labor, **Misclassification of Employee as Independent Contractor** [Online], available URL: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/misclassification>, 2022 (April, 23).

²⁴National Conference of State Legislatures (NCSL), **Worker Misclassification** [Online], available URL: <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/employee-misclassification-resources.aspx>, 2022 (March, 1).

²⁵Ibid.

²⁶สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศต้นกำเนิดของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มหลายบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รัฐแคลิฟอร์เนียเป็นที่ตั้งของภูมิภาคที่จัดว่าเป็นศูนย์กลางของเทคโนโลยีของโลก คือ ซิลิคอนวัลเลย์ (Silicon Valley) ที่มีบริษัทแพลตฟอร์มรวมทั้งบริษัทเทคโนโลยีชั้นนำของโลกตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก.

903 (Dynamex) ที่ศาลให้เหตุผลว่าการออกแบบนิติสัมพันธ์ในคดีดังกล่าวมีการจัดให้แรงงานอยู่ในกลุ่มที่ผิดประเภท (Misclassification) กล่าวคือ มีการออกแบบนิติสัมพันธ์ให้การจ้างแรงงานเป็นจ้างทำของ ทำให้เกิดความเสียหายต่อแรงงานที่ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มที่ผิดประเภทที่จะไม่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อนายจ้างอื่น ๆ ที่ต้องแข่งขันกับนายจ้างที่ใช้วิธีจัดกลุ่มแรงงานให้อยู่ในกลุ่มที่ผิดประเภท และเกิดความเสียหายต่อรายได้ของรัฐจากบริษัทที่ใช้วิธีดังกล่าวเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายภาษี การจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม²⁷ นอกจากนี้ การจัดกลุ่มแรงงานให้อยู่ในนิติสัมพันธ์ที่ผิดประเภทยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลเสียต่อชนชั้นกลางและก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ในสังคมอีกด้วย²⁸

ในคดี Dynamex ศาลจึงได้วางหลักที่เป็นบทสันนิษฐานของกฎหมายว่า แรงงานที่ทำงานตามสัญญาจ้างทำของ²⁹ จะถือเป็น “ลูกจ้าง” เพื่อวัตถุประสงค์ในการได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงาน โดยใช้หลัก “ABC Test” ในการพิจารณา ต่อมาหลัก ABC Test จึงได้นำมาบัญญัติอยู่ใน มาตรา 2750.3³⁰ (a) (1) ของ Labor Code ที่บัญญัติว่า “เพื่อวัตถุประสงค์ของประมวลกฎหมายนี้และประมวลกฎหมายประกันการว่างงาน และเพื่อเป็นไปตามคำสั่งเกี่ยวกับค่าจ้างของคณะกรรมการ Industrial Welfare Commission บุคคลซึ่งใช้กำลังแรงงานหรือจัดทำบริการต่าง ๆ เพื่อแลกกับค่าตอบแทนจะถูกสันนิษฐานว่าเป็นลูกจ้าง (Employee) มากกว่าเป็นผู้รับจ้าง (Independent Contractor) เว้นแต่ “บุคคลซึ่งว่าจ้าง” จะสามารถพิสูจน์ได้ถึงเงื่อนไข 3 ประการดังต่อไปนี้

(A) บุคคลซึ่งทำงานมีความเป็นอิสระจากการควบคุมและคำสั่งของบุคคลที่ว่าจ้าง (Hiring Entity) ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งภายใต้ข้อสัญญาและการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง

(B) บุคคลซึ่งทำงานได้ทำงานที่อยู่นอกเหนือจากธุรกิจหลัก (Usual Course) ของผู้ว่าจ้าง

(C) บุคคลซึ่งงานได้จัดทำการค้า อาชีพ หรือ ธุรกิจในลักษณะเดียวกับงานที่ผู้ว่าจ้างให้ทำ โดยมีความเป็นอิสระและมีลักษณะเฉพาะเจาะจงอยู่ก่อนแล้ว

²⁷California Assembly Bill 5, Section 1 (b).

²⁸California Assembly Bill 5, Section 1 (c).

²⁹เพราะแรงงานถูกจัดให้ทำสัญญาจ้างทำของแทนที่สัญญาจ้างแรงงาน.

³⁰แก้ไขเพิ่มเติมโดย California Assembly Bill 5, Section 2.

มาตรา 2750.3 ของ Labor Code จึงเป็นบทสันนิษฐานของกฎหมายและกำหนดภาระการพิสูจน์ (Burden of Proof) ให้ตกอยู่กับผู้ว่าจ้าง หากพิสูจน์ไม่ได้ก็จะถือว่าแรงงานดังกล่าวเป็น “ลูกจ้าง” ที่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ ดังนั้น มาตรา 2750.3 จึงส่งผลถึงนิติสัมพันธ์ในสัญญาระหว่างแรงงานแพลตฟอร์มและผู้ประกอบการแพลตฟอร์มในรัฐแคลิฟอร์เนียเป็นอย่างมากเพราะสันนิษฐานไว้ก่อนว่าแรงงานแพลตฟอร์มรวมทั้งไรเดอร์ในธุรกิจรับส่งอาหารเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

วันที่ 10 สิงหาคม ค.ศ. 2020 (พ.ศ. 2563) ศาล Superior Court of San Francisco พิพากษาว่าผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม คือ บริษัท Uber และบริษัท Lyft ทำผิดกฎหมาย California Assembly Bill 5 ด้วยการจัดแรงงานให้อยู่ในกลุ่มที่ผิดประเภท วันที่ 22 ตุลาคม ค.ศ. 2020 (พ.ศ. 2563) ศาล California First District Court of Appeal พิพากษายืนและมีคำสั่งให้บริษัท Uber และบริษัท Lyft แก้ไขการจัดแรงงานที่ผิดประเภทดังกล่าวภายใน 30 วัน เว้นแต่กฎหมาย California Proposition 22 ผ่านความเห็นชอบ³¹

4.1.2 กฎหมาย California Proposition 22

หลังจากที่กฎหมาย California Assembly Bill 5 มีผลบังคับใช้ บริษัทแพลตฟอร์มได้โต้ตอบด้วยการรณรงค์ในรัฐแคลิฟอร์เนียและเสนอร่างกฎหมาย California Proposition 22 เพื่อให้ประชาชนในรัฐแคลิฟอร์เนียลงคะแนนโหวต โดยบัญญัติให้แรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจขนส่ง (Delivery) มีสถานะเป็นผู้รับจ้างอิสระ ไม่เป็นลูกจ้างและกฎหมายแรงงานไม่บังคับใช้กับแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจขนส่งแต่จะได้รับความคุ้มครองในลักษณะเฉพาะ

วันที่ 3 พฤศจิกายน ค.ศ. 2020 (พ.ศ. 2563) ร่างกฎหมาย California Proposition 22 ผ่านความเห็นชอบด้วยคะแนนร้อยละ 58.63 ส่วนคะแนนไม่เห็นชอบร้อยละ 41.37³² อย่างไรก็ตาม วันที่ 20 สิงหาคม ค.ศ. 2021 (พ.ศ. 2564) ศาล Alameda County Superior Court พิพากษาให้บทบัญญัติจำนวน 2 มาตราในกฎหมาย Proposition 22 ขัดต่อรัฐธรรมนูญเป็นผลให้กฎหมาย Proposition 22 ไม่สามารถใช้บังคับได้ทั้งหมด³³

³¹Ballotpedia, **California Proposition 22, App-Based Driver as Contractors and Labor Policies Initiative (2020)** [Online], available URL: [https://ballotpedia.org/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)), 2022, (April 5).

³²Ibid.

³³Ibid.

กฎหมาย California Proposition 22 บัญญัติการคุ้มครองสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจขนส่งไว้เป็นการเฉพาะซึ่งรวมถึงการคุ้มครอง ดังนี้³⁴

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

2) จำกัดจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลในธุรกิจขนส่งไม่ให้เกินวันละ 12 ชั่วโมง เว้นแต่แรงงานผู้ขนส่งได้ออกจากระบบโดยไม่มีการรบกวนเป็นเวลาอย่างน้อย 6 ชั่วโมง

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

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

5) ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มต้องจัดหาประกันอุบัติเหตุในการรักษาพยาบาลวงเงินไม่ต่ำกว่า 1 ล้านเหรียญสหรัฐ และค่าชดเชยการขาดรายได้จากการประสบอันตรายของผู้ขับขี่ระหว่างที่ออนไลน์ แต่ไม่รวมถึงขณะทำกิจกรรมส่วนตัว

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

7) กำหนดให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มต้องจัดหาหรือจัดให้มีประกันชีวิตเพื่อประโยชน์ของคู่สมรสของผู้ขับขี่ บุตรธิดาหรือผู้อยู่ในปกครอง เมื่อผู้ขับขี่เสียชีวิตขณะใช้งานแอปพลิเคชันแพลตฟอร์มดังกล่าว

นอกจากนี้กฎหมาย California Proposition 22 ยังกำหนดให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มต้องจัดให้มีแนวนโยบายในการจัดการที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ การคุกคามทางเพศ หลักสูตรอบรมเกี่ยวกับการขับขี่ การจราจร การหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุ การรายงานการคุกคามทางเพศและความประพฤติ นโยบายปราศจากการใช้ยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์อย่างเด็ดขาด รวมถึงการตรวจเช็คประวัติการกระทำความผิดอาญาของไรเดอร์ และกำหนดโทษอาญาสำหรับการแจ้งข้อมูลเท็จของไรเดอร์อีกด้วย³⁵

³⁴Ibid.

³⁵Ibid.

4.2 ราชอาณาจักรสเปน³⁶

ราชอาณาจักรสเปนถือเป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีความก้าวหน้าเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารกว่าประเทศอื่นๆ โดยระบบกฎหมายแรงงานในราชอาณาจักรสเปนแบ่งสถานะของแรงงานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ลูกจ้าง (Employee) ผู้รับจ้างอิสระ/ผู้จ้างงานตนเอง (Self-employed) และผู้รับจ้างอิสระซึ่งพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ (Economically Dependent Self-employed) โดยการแบ่งแยกระหว่างลูกจ้างและผู้รับจ้างอิสระนั้นเป็นไปในแนวทางเดียวกับประเทศอื่น ๆ แต่ประเภท “ผู้รับจ้างอิสระซึ่งพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ” เป็นประเภทที่ไม่พบโดยทั่วไป³⁷

ผู้รับจ้างอิสระซึ่งพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ (TRADES) หมายถึง แรงงานที่ทำงานโดยปกติด้วยตัวเอง และทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อสร้างรายได้แก่ตนหรือโดยวิชาชีพ โดยทำงานด้วยตนเองโดยตรงให้แก่บุคคลหรือองค์กรใดเพียงรายเดียว (ลูกค้า) และมีรายได้อย่างน้อยร้อยละ 75 ที่ขึ้นอยู่กับลูกค้า รายดังกล่าวซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นประเภทที่อยู่ตรงกลางระหว่างลูกจ้างกับผู้รับจ้างอิสระ โดยผู้รับจ้างอิสระซึ่งพึ่งพิงทางเศรษฐกิจมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปี 15 วันต่อปี สิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือจัดตั้งสมาคมวิชาชีพ และจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้³⁸

แรงงานที่เป็นลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเต็มรูปแบบ แต่ถ้าเป็นผู้รับจ้างอิสระจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยผู้รับจ้างอิสระ/ผู้จ้างงานตนเอง (Self-Employed Workers' Statute) ซึ่งจะได้รับการคุ้มครองบางอย่างและมีสิทธิในการรวมกลุ่มด้วย ส่วนถ้าเป็นผู้รับจ้างอิสระซึ่งพึ่งพิงทางเศรษฐกิจจะได้รับการคุ้มครองที่อยู่ตรงกลางระหว่างลูกจ้างและผู้รับจ้างอิสระ ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มจะต้องพิจารณาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม การคุ้มครองประเภทผู้รับจ้างอิสระซึ่งพึ่งพิงทางเศรษฐกิจก็ไม่ได้แตกต่างจากการเป็นผู้รับจ้างอิสระอย่างมีนัยสำคัญ³⁹

³⁶ราชอาณาจักรสเปนเป็นประเทศที่มีจำนวนแรงงานแพลตฟอร์มสูงที่สุดในยุโรปจากการสำรวจข้อมูลใน 16 ประเทศในปี ค.ศ. 2018 (พ.ศ. 2561) โดย COLLEEM II Survey อ้างใน Digital Future Society (2020) (พ.ศ. 2563).

³⁷Eurofound, *Exploring self-employment in the European Union* (Luxemburg: Office of the European Union, 2017), p. 40.

³⁸Daniel Perez del Prado, *The Legal Framework of Platform Work in Spain: The New Spanish “Riders’ Law”* in *Collective Bargaining and Gig Economy: New Perspectives* [Online], available URL: <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-36.pdf>, 2022 (April, 20).

³⁹Ibid.

เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม ค.ศ. 2021 (พ.ศ. 2564) ราชอาณาจักรสเปนได้มีการออกกฎหมาย Royal Decree Law 9/2021 หรืออาจเรียกว่า กฎหมายไรเดอร์ (Riders' Law) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 สิงหาคม ค.ศ. 2021 (พ.ศ. 2564) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ออกโดยฝ่ายบริหารอันเป็นผลมาจากการเจรจาทางสังคม (Social Dialogue)⁴⁰ ที่ประสบความสำเร็จระหว่างรัฐบาลสเปนโดยกระทรวงแรงงานและเศรษฐกิจสังคม สหภาพแรงงาน (CCOO, UGT) และสมาคมนายจ้าง (CEOE, CEPYME) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้⁴¹

1) จัดให้มีบทสันนิษฐานสถานะความเป็นลูกจ้างของแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจขนส่ง (ไม่จำกัดเฉพาะธุรกิจรับส่งอาหาร) และ

2) กำหนดให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีหน้าที่รายงานเกี่ยวกับการทำงานของระบบอัลกอริทึม หรือสิทธิในความโปร่งใสของระบบอัลกอริทึม (Right to Algorithm Transparency)

กฎหมาย Royal Decree Law 9/2021 (พ.ศ. 2564) มาตรา 2 แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายแรงงาน Workers' Statute มาตรา 23 ซึ่งบัญญัติว่า “ภายใต้บังคับมาตรา 8.1 กิจกรรมของบุคคลซึ่งจัดทำบริการที่ได้รับค่าตอบแทนเกี่ยวกับการขนส่งหรือกระจายสินค้าเพื่อการบริโภคหรือเพื่อการค้า โดยนายจ้างที่ใช้อำนาจในการบริหารจัดการธุรกิจ การจัดการ และอำนาจควบคุมบังคับบัญชาทั้งโดยตรง โดยอ้อม และโดยปริยาย โดยวิธีการใช้อัลกอริทึมในการจัดการการให้บริการหรือเงื่อนไขในการทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มดิจิทัล ได้รับการสันนิษฐานว่าอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายฉบับนี้”

กฎหมาย Royal Decree Law 9/2021 (พ.ศ. 2564) มีพัฒนาการมาจากคดี Glovo (ECLI: ES: TS: 2020: 2924) ที่ศาลฎีกาของราชอาณาจักรสเปนได้พิพากษาในวันที่ 25 กันยายน ค.ศ. 2020 (พ.ศ. 2563) ว่าแรงงานแพลตฟอร์มของบริษัท Glovo ที่ทำงานในธุรกิจรับส่งอาหารมีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” โดยศาลได้ให้เหตุผลไว้ในคำพิพากษา ดังนี้⁴²

⁴⁰องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ให้ความหมายของ “การเจรจาทางสังคม (Social Dialogue)” หมายถึง การเจรจา การปรึกษาหารือหรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลทุกรูปแบบระหว่างผู้แทนของรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันและเกี่ยวกับนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตาม ความหมายและแนวคิดของการเจรจาทางสังคมมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศและแต่ละภูมิภาค ส่วนหลักการเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองซึ่งสำคัญกว่านั้นมีลักษณะเป็นสากลเหมือนกันในทุกประเทศ.

⁴¹Willem Waeyaert, Karolien Lenaerts, and Dirk Gillis. **SPAIN: the ‘Riders’ Law’, New Regulation on Digital Platform Work** (European Agency for Safety and Health at Work, 2022), p. 3.

⁴²Daniel Perez del Prado, op. cit.

- 1) แร้งงานแพลตฟอร์มได้ทำงานภายใต้เครื่องหมายการค้าของ Glovo
- 2) ปัจจัยสำคัญในการประกอบธุรกิจ ไม่ใช่โทรศัพท์มือถือของแรงงานหรือรถจักรยานยนต์ แต่เป็นตัวแพลตฟอร์มที่ใช้
- 3) ระบบการให้คะแนน (Rating) ถือเป็นการสอดส่องและควบคุมกำลังแรงงานแพลตฟอร์มทั้งหมด จึงถือเป็นการจำกัดเสรีภาพในการเลือกงานในส่วนที่เกี่ยวกับกำหนดการทำงาน/แนวทางในการทำงาน
- 4) Glovo ไม่ได้ประกอบกิจการเพียงแค่นักกลาง (Intermediary) แต่เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการขนส่ง
- 5) Glovo เป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมดเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ
- 6) ราคา วิธีการจ่ายเงิน และค่าตอบแทน ถูกกำหนดไว้ชัดเจนโดยอำนาจของ Glovo แต่เพียงผู้เดียว
- 7) แร้งงานแพลตฟอร์มไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเจรจาใด ๆ ระหว่าง Glovo และบริษัทอื่น ๆ ที่จัดส่งสินค้า ทั้งยังไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในความสัมพันธ์ระหว่าง Glovo และลูกค้าที่สั่งซื้อสินค้า
- 8) แร้งงานแพลตฟอร์มถูกควบคุมโดยระบบที่ระบุตำแหน่งการทำงาน (Geolocation) และ แร้งงานแพลตฟอร์มต้องทำตามคำสั่งที่ชัดเจน (Instructions)⁴³

ผลที่เกิดขึ้นเมื่อไรเดอร์ในราชอาณาจักรสเปนมีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย Royal DecreeLaw 9/2021 (พ.ศ. 2564) นอกเหนือจะทำให้ไรเดอร์มีสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงานแล้วยังรวมถึงกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตาม Law No. 31/1995 (พ.ศ. 2538) ด้วยซึ่งผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีหน้าที่ต้องจัดทำประเมินความเสี่ยง มาตรการป้องกันการปรึกษาและให้ความรู้แก่แรงงานแพลตฟอร์มเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

นอกเหนือจากบทบัญญัติที่สันนิษฐานให้ไรเดอร์เป็นลูกจ้างแล้ว กฎหมาย Royal Decree Law 9/2021 (พ.ศ. 2564) ยังได้บัญญัติให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีหน้าที่รายงานเกี่ยวกับระบบอัลกอริทึมที่นำมาใช้โดยมาตรา 1 ได้บัญญัติเพิ่มเติมมาตรา 64.4 (d) ของกฎหมาย Workers' Statute Law ดังนี้

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

⁴³Ibid.

กล่าวอีกนัยหนึ่งว่ากฎหมาย Royal Decree Law 9/2021 (พ.ศ. 2564) เป็นการเปิดเผยกล่องดำของระบบอัลกอริทึมซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวยังใช้บังคับไปถึงงานแพลตฟอร์มทุกประเภทโดยมิได้จำกัดเฉพาะธุรกิจรับส่งอาหารเท่านั้น⁴⁴

5. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหาร

ด้วยลักษณะการประกอบธุรกิจรับส่งอาหารทางแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้นมีลักษณะการทำงานที่ทับซ้อน (Overlap) กล่าวคือ การทำงานของไรเดอร์บางส่วนเข้าลักษณะของการจ้างแรงงาน และบางส่วนเข้าลักษณะของการจ้างทำของ มาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะสถานะทางกฎหมายยังเป็นที่ถกเถียงกันอยู่ทางวิชาการประกอบกับการที่ธุรกิจแพลตฟอร์มมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามพัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัล มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองไรเดอร์ดังต่อไปนี้จึงเป็นเพียงความเห็นส่วนตัวของผู้เขียนเท่านั้น

5.1 สถานะทางกฎหมายของไรเดอร์

ประเด็นที่นำมาวิเคราะห์เป็นประการแรก ได้แก่ สถานะทางกฎหมายของไรเดอร์เพราะเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุด เนื่องจากในปัจจุบันไรเดอร์ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในฉบับที่ให้ความคุ้มครองในสาระสำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 33 เป็นต้น เนื่องจากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มอ้างว่านิติสัมพันธ์และลักษณะการทำงานของไรเดอร์มีइनิติสัมพันธ์แบบจ้างแรงงาน ไรเดอร์จึงไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างและไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานดังกล่าว

สถานะที่แท้จริงของไรเดอร์คืออะไร นิติสัมพันธ์ระหว่างแพลตฟอร์มและไรเดอร์เป็นนิติกรรมประเภทใด ลักษณะการทำงานที่แท้จริงของไรเดอร์เป็นอย่างไร ไรเดอร์เป็นลูกจ้างของแพลตฟอร์มหรือไม่ ไรเดอร์เป็นผู้รับจ้างอิสระหรือไม่ ไรเดอร์เป็นหุ้นส่วนหรือไม่ คำถามเหล่านี้มีความสำคัญต่อมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองไรเดอร์ว่าควรเป็นเช่นไร

ก่อนที่จะพิจารณาสถานะทางกฎหมายของไรเดอร์ จำต้องพิจารณาประเด็นสำคัญ 2 ประการ

- 1) ความเปราะบางในการทำงานของไรเดอร์
- 2) เจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน

⁴⁴Willem Waeyaert, Karolien Lenaerts, and Dirk Gillis, op. cit., p. 7.

ประการที่หนึ่ง เหตุที่กฎหมายแรงงานคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่กฎหมายแรงงานไม่คุ้มครองผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของในทางทฤษฎีนั้นพิจารณาจาก “ความเปราะบาง (Vulnerabilities)” ของลูกจ้างที่มาจากการอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชา (Subordination) และการพึ่งพิง (Dependency) ที่ลูกจ้างมีต่อนายจ้างในนิติสัมพันธ์การจ้างแรงงาน ประกอบกับความล้มเหลวของตลาด (Systematic Market Failures) และอำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียม (Inequalities of Bargaining Power)⁴⁵ ความเปราะบางเป็นเหตุให้ลูกจ้างถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง และเป็นเหตุให้จำเป็นต้องมีการบัญญัติกฎหมายแรงงาน เช่น ค่าจ้าง การจำกัดจำนวนชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา สภาพแวดล้อมการทำงาน⁴⁶ การใช้แรงงานเด็ก⁴⁷ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ประเด็นเหล่านี้จึงได้รับการบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานฉบับต่าง ๆ ดังเช่นในปัจจุบัน

ความเปราะบางจากการอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้กฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างแต่ไม่คุ้มครองผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของ เพราะผู้รับจ้างทำงานที่รับจ้างโดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชา กล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้รับจ้างมีความเป็นอิสระในการทำงานโดยแท้ เช่น การที่ผู้รับจ้างไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือข้อบังคับในการทำงาน เป็นต้น ผู้รับจ้างจึงไม่มีความเปราะบางอย่างดั่งเช่นลูกจ้าง ผู้รับจ้างมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองในการทำการงานต่าง ๆ

เมื่อพิจารณาลักษณะการทำงานของไรเดอร์จัดว่าเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางในการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้าง เพราะมีลักษณะการทำงานที่อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาและการพึ่งพิงแพลตฟอร์มประกอบกับอำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียมเช่นเดียวกัน

ความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจการต่อรองอาจแบ่งได้เป็น 2 ระดับ ระดับแรก คือ อำนาจในการกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานหรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงาน ระดับที่สองคือ อำนาจควบคุมบังคับบัญชา (Control/Subordination) อันเป็นส่วนที่แยกออกจากความสัมพันธ์แบบจ้างแรงงานไม่ได้⁴⁸

Adam Smith อธิบายว่าความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจการต่อรองในตลาดแรงงานมาจากการที่โดยทั่วไปแรงงานมีความจำเป็นต้องหางานให้ได้ทันทีเพื่อที่จะมีรายได้ ในขณะที่นายจ้างสามารถชะลอการจ้างแรงงานจนกว่าราคา (ค่าจ้าง) จะอยู่ในระดับที่เหมาะสมในมุมมองของนายจ้าง

⁴⁵Guy Davidov, op. cit., pp. 34-54.

⁴⁶พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554.

⁴⁷พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก.

⁴⁸Guy Davidov, op. cit., p. 52.

ซึ่งนายจ้างมีความเสี่ยงเพียงแค่อาจได้กำไรลดลงเท่านั้น⁴⁹ ต่างจากลูกจ้างซึ่งหากไม่ได้งานอาจจะไม่มีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพในแต่ละวัน ลูกจ้างหรือแรงงานจึงมีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อความอยู่รอดและมีแนวโน้มที่จะตกลงทำงานแม้ว่าสภาพการจ้างหรือเงื่อนไขการทำงานจะไม่เป็นธรรมก็ตาม

นอกจากนี้ นายจ้างมีอำนาจการต่อรองที่สูงกว่าเพราะสามารถยื่นข้อเสนอในรูปแบบ “Take it or leave it” กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างไม่ตกลงตามเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนดก็ไม่ทำสัญญาจ้างด้วยโดยเด็ดขาด (ซึ่งนายจ้างสามารถกระทำได้เพราะมีสถานะทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่า) ซึ่งนอกเหนือจากการต่อรองเกี่ยวกับค่าจ้าง เงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยนายจ้างโดยการใช้สัญญามาตรฐาน (Standard Form Contract) ซึ่งไม่ต้องสงสัยว่านายจ้างใช้โอกาสดังกล่าวในการกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจของตนโดยนายจ้างมีทนายความด้านแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นผู้ช่วยในการร่างสัญญาเหล่านั้น⁵⁰

ประการที่สอง เจตนารมณ์ในการบัญญัติกฎหมายแรงงาน คือ การรักษาและคงไว้ซึ่งหลักการที่เป็นคุณค่า ได้แก่ หลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Rights/Human Dignity) หลักความมีส่วนร่วมในสังคม/ความเป็นพลเมือง (Social Inclusion/Citizenship) หลักเสรีภาพและความมั่นคง (Stability/Security) หลักความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักเสรีภาพของมนุษย์และความสามารถ (Human Freedom and Capabilities) หลักการกระจายรายได้ (Redistribution) หลักการปลดปล่อยและความยุติธรรมทางสังคม (Emancipation/Social Equality) และหลักประชาธิปไตย (Democracy) (ผ่านสิทธิในการรวมกลุ่มตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์)⁵¹ เจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานยังแบ่งเป็นเจตนารมณ์เฉพาะเรื่องได้อีก อาทิ เจตนารมณ์ของบทบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำย่อมแตกต่างกับเจตนารมณ์ในบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการรวมกลุ่ม (Collective Bargaining)⁵² ดังนั้นในทางทฤษฎีนั้นการบัญญัติกฎหมาย การตีความ และการบังคับใช้กฎหมายแรงงานจึงต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์ดังกล่าวด้วย

เจตนารมณ์เหล่านี้ได้พัฒนามาเป็นหลักการการทำงานที่มีคุณค่า อันเป็นแนวทางการพัฒนาแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับต่าง ๆ โดยปฎิญา

⁴⁹Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of The Wealth of Nations*, 1970 ed. (Harmondsworth: Penguin, 1776), p. 169.

⁵⁰Hugh Collins, *Employment Law*, 2nd ed. (Oxford: Oxford University Press, 2010), p. 7.

⁵¹Guy Davidov, op.cit., pp. 55-68.

⁵²Guy Davidov, op.cit., p. 23.

ว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม (Declaration on Social Justice for Fair Globalization) ข้อ 1A วางแนวทางการพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งจะทำให้เกิด “งานที่มีคุณค่า (Decent Work)” ไว้ 4 ประการ ดังนี้⁵³

- 1) ส่งเสริมการจ้างงานโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจซึ่งมีลักษณะถาวรมั่นคง
- 2) พัฒนาและยกระดับมาตรการของการคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ การประกันสังคม และการคุ้มครองแรงงานที่มีความยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละประเทศ
- 3) การส่งเสริมการเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) และระบบไตรภาคี (Tripartism) ในฐานะที่เป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุด
- 4) ให้การยอมรับ การส่งเสริม และตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Principles and Rights at Work)

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ทั้ง 4 ประการข้างต้นไม่สามารถแยกจากกันได้ แต่มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความล้มเหลวในข้อใดข้อหนึ่งใน 4 ประการดังกล่าวจะทำให้เกิดความเสียหายในกระบวนการของข้ออื่น ๆ⁵⁴ นอกจากนี้ แนวคิดงานที่มีคุณค่ายังได้ถูกนำมาบัญญัติไว้ในเป้าหมายที่ 8 ของเป้าหมายแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Goal 8, the Sustainable Development Goals: SDG) อีกด้วย

ประเด็นที่สำคัญ คือ ไรเดอร์เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเป็นผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของ จำเป็นต้องพิจารณาจากลักษณะการทำงานของไรเดอร์เปรียบเทียบกับลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานดังนี้

⁵³International Labour Organization, *Declaration on Social Justice for Fair Globalization* (Geneva: International Labour Office, 2008), pp. 9-11.

⁵⁴Ibid.

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน ⁵⁵	นิติสัมพันธ์ / ลักษณะการทำงาน ระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มและไรเดอร์
1. เรียกคู่สัญญาว่า นายจ้าง-ลูกจ้าง	เรียกไรเดอร์ว่า พาร์ทเนอร์ / หุ่นส่วน / คนขับ / พนักงาน
2. ลูกจ้างทำงานตลอดไปจนเลิกสัญญา	ไม่มีข้อกำหนดให้ไรเดอร์ต้องทำงานไปตลอดสัญญา ไรเดอร์ทำงานเมื่อตนประสงค์จะรับงาน
3. ถือตามระยะเวลาการทำงาน	ไม่มีการกำหนดระยะเวลาทำงาน
4. จ่ายสินจ้างตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน	จ่ายค่าตอบแทนรายวัน / รายชิ้นงาน (ตามผลงานที่ทำได้)
5. นายจ้างมี “อำนาจควบคุมบังคับบัญชา” ลูกจ้าง	แพลตฟอร์มสามารถควบคุมไรเดอร์ผ่านทางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การแต่งกายและวิธีปฏิบัติงานโดยละเอียด ผ่าน การจัดการโดยระบบอัลกอริทึม การใช้ระบบการประเมิน คะแนน (Rating) และคะแนนจะส่งผลถึงความสามารถใน การรับงานครั้งต่อไปหรืองานที่มีมูลค่าสูงขึ้น การใช้ระบบ จูงใจ (Incentive) และการให้สิทธิประโยชน์เมื่อรับงานถึง จำนวนที่กำหนด
6. นายจ้างลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างได้	แพลตฟอร์มสามารถลงโทษทางวินัยแก่ไรเดอร์ได้ด้วย การตัดคะแนน การเตือน การปิดระบบชั่วคราว การปิด ระบบถาวร การตัดสิทธิไม่ให้สมัครเป็นไรเดอร์อีก เป็นต้น
7. ลูกจ้างไม่ต้องจัดหาเครื่องมือในการทำงาน	ไรเดอร์จัดหาและออกค่าใช้จ่ายในอุปกรณ์ในการทำงานเอง เช่น รถจักรยานยนต์ รถยนต์ โทรศัพท์มือถือ น้ำมัน ค่าอินเทอร์เน็ต
8. ลูกจ้างไม่ต้องส่งมอบงาน	เมื่องานแล้วเสร็จงานหนึ่งๆ ไรเดอร์ต้องกดจบงาน
9. นายจ้างเป็นคนธรรมดาหรือนิติบุคคล ก็ได้ส่วนลูกจ้างต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น	แพลตฟอร์มเป็นนิติบุคคล ส่วนไรเดอร์เป็นบุคคลธรรมดา เท่านั้น
10. นายจ้างและลูกจ้างอยู่ภายใต้บังคับ ของกฎหมายแรงงาน	ณ ปัจจุบัน สถานะของแพลตฟอร์มและไรเดอร์ไม่อยู่ภาย ใต้บังคับของกฎหมายแรงงาน

⁵⁵เกษมสันต์ วิลาวรรณ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 36-37.

การทำงานของไรเดอร์ที่เข้าลักษณะสัญญาจ้างแรงงาน ได้แก่ การที่แพลตฟอร์มมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาไรเดอร์ผ่านทางแพลตฟอร์มด้วยกฎระเบียบ การแต่งกาย ข้อบังคับในการจัดส่งอาหาร มีการประเมินคะแนนซึ่งส่งผลถึงความสามารถในการรับงานครั้งต่อไปหรืองานที่มีมูลค่าสูงขึ้น และมีการลงโทษเมื่อทำผิดกฎระเบียบแสดงให้เห็นถึงลักษณะของอำนาจควบคุมบังคับบัญชาทางตรง

อำนาจควบคุมบังคับบัญชายังรวมถึงการที่แพลตฟอร์มสามารถเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการทำงานได้ตลอดเวลาโดยไรเดอร์ไม่มีสิทธิต่อรองแต่ประการใด แต่ไรเดอร์จำเป็นต้องยอมรับเงื่อนไขการทำงานเหล่านั้นด้วยอำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียมและสภาวะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า ไรเดอร์จำเป็นต้องพึ่งพิงแพลตฟอร์มดังกล่าวเป็นแหล่งที่มาของรายได้ หากไรเดอร์ไม่ยอมรับเงื่อนไขก็จะไม่สามารถรับงานต่อได้และไม่มีรายได้หรืออาจเรียกว่าเป็นภาวะการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ (Economic Dependence)⁵⁶ รวมถึงการที่ไรเดอร์ได้ลงทุนในอุปกรณ์หรือใช้สิทธิประโยชน์ที่แพลตฟอร์มเสนอให้ ซึ่งเสมือนเป็นการผูกมัดไรเดอร์ไปในตัว⁵⁷ ดังนั้น ไรเดอร์จึงอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาด้วยการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจด้วย ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นการควบคุมบังคับบัญชาทางอ้อมหรือโดยปริยาย (Implied Command and Control) ก็ได้

ตัวอย่างลักษณะการทำงานที่แสดงถึงการอยู่ใต้การควบคุมหรือคำสั่งของแพลตฟอร์ม

ลักษณะการทำงานที่แสดงถึงการอยู่ใต้การควบคุมหรือคำสั่งของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม	บทลงโทษ
1. ไม่สวมเสื้อของบริษัทแพลตฟอร์ม	ปิดระบบชั่วคราว 7 วัน และหัก 3 คะแนน
2. แต่งกายไม่ถูกระเบียบในขณะปฏิบัติงาน เช่น สวมรองเท้าแตะ หรือใส่กางเกงขาสั้นหรือขาสามส่วน	ปิดระบบชั่วคราว 7 วัน และหัก 3 คะแนน
3. ไม่ใช้กระเป๋าสำหรับจัดส่งอาหารในขณะปฏิบัติงาน	ปิดระบบชั่วคราวไม่มีกำหนด และหัก 3 คะแนน
4. ลูกค้านัดต่อไรเดอร์ไม่ได้ ภายใน 15 นาที นับจากเวลาที่ลูกค้าติดต่อครั้งแรก	ปิดระบบชั่วคราวไม่มีกำหนด
5. ไม่ปฏิบัติตามการบริการแบบ 3 ท. ขณะปฏิบัติงาน (ทักทาย ทบสวน แห้งกั้ว)	ตัดเตือนให้ทราบและหัก 1 คะแนน

⁵⁶ เช่น หากไรเดอร์ไม่ยอมรับงานจะกระทบต่อการดำรงชีพตนเองและครอบครัวในแต่ละวัน.

⁵⁷ เช่น การกู้ยืมเงินหรือการได้รับสินเชื่อจากแพลตฟอร์ม อันเป็นวิธีหนึ่งในการรักษาไรเดอร์ให้ทำงานอยู่กับแพลตฟอร์มในระยะยาว.

ลักษณะการทำงานที่แสดงถึงการอยู่ใต้การควบคุมหรือคำสั่งของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม	บทลงโทษ
6. ใช้กิริยาวาจาไม่สุภาพ ละเมิดสิทธิในความเป็นส่วนตัวของลูกค้า ร้านค้า เจ้าหน้าที่บริษัท	ปิดระบบชั่วคราว 7 วันและหัก 3 คะแนน
7. ปฏิเสธการแก้ไขงานให้ลูกค้า กรณีงานต้องมีการแก้ไข	หัก 3 คะแนน ไม่ได้รับค่าจัดส่งอาหาร และปิดระบบชั่วคราว 3 วัน
8. กดรับงานแล้วแต่ไม่ไปรับอาหาร เครื่องดื่ม หรือสินค้า และไม่ทำการจัดส่งให้ลูกค้า	ปิดระบบชั่วคราว 7 วันและหัก 3 คะแนน
9. ขับขี่รถผิดกฎจราจร ย้อนศร ฝ่าฝืนสัญญาณ	ปิดระบบชั่วคราว 3 วันและหัก 3 คะแนน
10. กรณีอื่น ๆ หรือ กรณีมีการกระทำผิดซ้ำจะมีการเพิ่มโทษที่รุนแรงขึ้น	ปิดระบบชั่วคราว /หักคะแนน /ระงับการจ่ายค่าตอบแทน /ปิดระบบถาวร /ปิดระบบถาวรและตัดสิทธิในการสมัครเป็นไรเดอร์อีก

ที่มา: ข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับในการเป็นคนขับโรบินฮูด (บังคับใช้ตั้งแต่ 1 มีนาคม 2565 เป็นต้นไป)⁵⁸

ข้อบังคับเหล่านี้เป็นเพียงบางส่วนที่ยกมาเท่านั้น แต่เป็นข้อบังคับที่ชัดเจนว่าในการจัดส่งอาหารนั้น ไม่ใช่ไรเดอร์จะจัดส่งอาหารอย่างไรก็ได้ แต่การทำงานของไรเดอร์อยู่ภายใต้ข้อบังคับกฎระเบียบในการจัดส่งอาหารที่ส่งผลถึงมาตรฐานการทำงานที่ดี การทำงานของไรเดอร์คือการบริการในนามของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม ซึ่งส่งผลถึงภาพลักษณ์และความประทับใจของลูกค้าในการใช้บริการแพลตฟอร์ม และเป็นเหตุโดยตรงต่อจำนวนลูกค้าที่ใช้บริการให้มากขึ้นหรือน้อยลงได้ เมื่อการทำงานของไรเดอร์อยู่ภายใต้กฎระเบียบในการทำงานซึ่งรวมถึงคำสั่งของลูกค้าที่ไรเดอร์ต้องปฏิบัติตามภายใต้กฎระเบียบของแพลตฟอร์มที่กำกับควบคุมไว้อีกชั้นหนึ่ง ดังนั้น นอกเหนือจากอำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียมและภาวะพึ่งพิงทางเศรษฐกิจต่อแพลตฟอร์ม การทำงานของไรเดอร์จึงถือว่าอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของแพลตฟอร์มด้วย

⁵⁸Robinhood, ข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับในการเป็นคนขับโรบินฮูด [Online], available URL: <https://www.robinhood.in.th/rider/rider-condition>, 2022 (April, 20).

โดยทั่วไปธุรกิจการขนส่งอาจเป็นการจ้างแรงงานหรือการจ้างทำของก็ได้ แต่ในการพิจารณา ศาลจะใช้หลักอำนาจควบคุมบังคับบัญชาอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานเป็นหลักในการแบ่งแยก โดยอาจพิจารณาได้จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13825/2555 ประกอบดังนี้

“โจทก์ผู้รับจ้างต้องมีบรรพทุกสินค้าของตนเอง จำเลยผู้ว่าจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้เฉพาะวันที่ได้ปฏิบัติงานส่งสินค้าให้จำเลยเท่านั้น วันที่ไม่ได้ปฏิบัติงานจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง การจ้างงานขนส่งสินค้าเช่นนี้จึงมีลักษณะบ่งบอกถึงจำเลยมุ่งผลสำเร็จของงาน คือให้มีการขนส่งสินค้าไปให้ลูกค้าตามช่วงเวลานั้นจนสำเร็จเสร็จสิ้นไปเป็นสำคัญ หาได้มุ่งถึงแรงงานที่จำเลยจะได้รับจากการขับรถของโจทก์ไม่ นอกจากนี้ยังปรากฏว่าในการทำงานนั้นโจทก์จะมาทำงานในวันใดก็ได้ตามความสมัครใจ แสดงว่าจำเลยไม่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาโจทก์ว่าโจทก์ต้องมาทำงานวันใดหรือเวลาใด ไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าโจทก์ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยและหากโจทก์ฝ่าฝืนไม่ยอมปฏิบัติตามจำเลยมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่โจทก์ได้ ซึ่งอำนาจควบคุมบังคับบัญชาเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของหาใช่สัญญาจ้างแรงงานไม่”

หากเป็นการจ้างทำของไรเดอร์ย่อมมีอิสระที่จะจัดส่งอาหารอย่างไรก็ได้ ดังเช่นคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13825/2555 เพียงแต่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน คือ การที่อาหารถูกจัดส่งถึงลูกค้าเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติหาเป็นเช่นนั้นไม่ เพราะจากลักษณะการทำงานของไรเดอร์ต้องทำงานภายใต้ข้อบังคับการทำงาน กฎและระเบียบการทำงานที่กำหนดไว้โดยละเอียด เรียกว่าอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาดังที่กล่าวมาแล้ว และหากฝ่าฝืนผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีสิทธิลงโทษทางวินัยแก่ไรเดอร์ได้ ลักษณะการทำงานของไรเดอร์จึงแตกต่างจากข้อเท็จจริงในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13825/2555 ตรงที่แพลตฟอร์มมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาผ่านกฎระเบียบและมีการลงโทษทางวินัยต่อไรเดอร์ได้

ประเด็นที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งคือ ความเป็นอิสระในการทำงาน การที่ไรเดอร์สามารถเลือกเวลาทำงานได้ ไม่ต้องมาทำงานทุกวัน จะถือว่าไรเดอร์มีอิสระในการทำงานได้หรือไม่ อาจพิจารณาได้จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6067/2545 ประกอบดังนี้

“การพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยเป็นลูกจ้างและนายจ้างหรือไม่นั้น นอกจากจะพิจารณาว่าโจทก์และจำเลยมีความสัมพันธ์กันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 แล้ว ยังต้องปรากฏว่าโจทก์อยู่ในอำนาจควบคุมบังคับบัญชา โดยต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 ด้วยคดีนี้

โจทก์รับจ้างจำเลยทำงานตำแหน่งมัคคุเทศก์อิสระ อัตราค่าจ้างขึ้นกับการทำงานแต่ละครั้งโดยนำนักท่องเที่ยวไปตามตารางทัวร์ที่กำหนดไว้ หากไม่มาทำงานก็จะไม่ได้ค่าจ้าง กำหนดวันทำงานไม่แน่นอน ไม่มีการกำหนดวันหยุด วันลาและสวัสดิการสำหรับโจทก์ แสดงว่าโจทก์มีอิสระในการทำงานกับจำเลย ไม่อยู่ในอำนาจควบคุมบังคับบัญชา ไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยจึงไม่ใช่การจ้างแรงงานหรือเป็นลูกจ้างและนายจ้างกันตามกฎหมายข้างต้น โจทก์ไม่เป็นลูกจ้างของจำเลย”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6067/2545 วางหลักในการพิจารณาความเป็นนายจ้างลูกจ้างไว้ชัดเจนซึ่งคดีนี้ตามข้อเท็จจริงมีลักษณะการทำงานที่มัคคุเทศก์จะมาทำงานวันใดก็ได้ โดยจะได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่มาทำงานเท่านั้นซึ่งคล้ายกับการทำงานของไรเดอร์ แต่ความแตกต่างอยู่ที่ไรเดอร์ทำงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับที่ลักษณะเป็นการควบคุมอันเป็นการให้บริการภายใต้มาตรฐานของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม โดยไรเดอร์ต้องแต่งกาย ต้องรอรับอาหาร ต้องรอรับโทรศัพท์ ต้องจัดส่งอาหารภายในเวลาที่กำหนด ไม่สามารถจัดส่งอาหารได้ตามอำเภอใจได้ หากไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงานจะถูกผู้ประกอบการแพลตฟอร์มลงโทษทางวินัยตั้งแต่ตัดคะแนนไปจนถึงปิดระบบไรเดอร์

ไรเดอร์อาจมีอิสระบางส่วนในการเลือกรับงานหรือเลือกเวลาทำงานซึ่งเข้าลักษณะของการเป็นการจ้างทำของเช่นเดียวกันแต่ก็เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น อย่างไรก็ตาม อิสระในการเลือกของไรเดอร์แตกต่างจากความเป็นอิสระของผู้รับจ้างทำของ (Independence Contractor) ในการที่จะต่อรองขอบเขตงาน ราคา หรือกำหนดเวลาส่งมอบกับผู้ว่าจ้างได้ ประกอบกับไรเดอร์เป็นผู้มีอำนาจต่อรองที่ต่ำกว่า การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อสัญญากระทำโดยแพลตฟอร์มได้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยใช้สัญญามาตรฐาน (Standard Form Contract) และส่งผลกระทบต่อไรเดอร์จำนวนมากโดยไรเดอร์ไม่อาจต่อรองกับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มได้ ดังนั้น การจะเรียกว่าไรเดอร์มีอิสระในการทำงานดังเช่นผู้รับจ้างทำของก็คงจะไม่ถูกต้องนัก

นอกจากนี้ ไรเดอร์ไม่เป็นหุ้นส่วนหรือพาร์ตเนอร์ดังที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มกล่าวอ้าง เพราะการเป็นหุ้นส่วนนั้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1012 บัญญัติว่า “สัญญาจัดตั้งหุ้นส่วนหรือบริษัทนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปตกลงเข้ากันเพื่อกระทำการกิจการร่วมกัน ด้วยประสงค์จะแบ่งปันกำไรอันจะพึงได้แต่กิจการนั้น” ซึ่งหมายความว่าต้องมีการตกลงได้เสียร่วมกัน หากไม่มีการร่วมรับผิดชอบในการชำระหนี้หรือก่อไรขาดทุนด้วยกันก็ไม่ใช่หุ้นส่วนกัน⁵⁹ หรือถ้าเพียงแต่เอาทุนมาร่วมแต่ไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานแต่อย่างใดก็ไม่ใช่สัญญาจัดตั้งห้างหุ้นส่วน⁶⁰

⁵⁹คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1165/2521.

⁶⁰คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 427/2495.

อย่างไรก็ตาม โดยลักษณะการประกอบธุรกิจหลักของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม คือ ธุรกิจขนส่งโดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการจัดการ การบริหาร และการกระจายงาน แต่ไรเดอร์มิได้ร่วมลงทุนกับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มแต่อย่างใดเพราะไม่มีส่วนในกำไรหรือขาดทุนของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม และการให้ไรเดอร์จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานเองมิใช่การลงทุนร่วมกันเพราะหากอุปกรณ์เสียหายผู้ประกอบการแพลตฟอร์มก็มิได้ร่วมรับผิดชอบกับไรเดอร์ด้วย หรือเมื่อเกิดความรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกผู้ประกอบการแพลตฟอร์มก็มิได้ร่วมรับผิดชอบกับไรเดอร์ในฐานะหุ้นส่วน⁶¹ ด้วย ดังนั้น ไรเดอร์จึงไม่ใช่หุ้นส่วนหรือพาร์ตเนอร์ของแพลตฟอร์มดังที่กล่าวอ้าง

5.2 แนวทางในการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองสถานะทางกฎหมายของไรเดอร์

คำถามที่สำคัญประการต่อมา คือ เมื่อไรเดอร์มีลักษณะการทำงานที่ถือว่าเป็นลูกจ้าง เพราะเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางจากการทำงานภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาของแพลตฟอร์ม ดังที่กล่าวมาแล้ว มาตรการในการกำหนดสถานะทางกฎหมายของไรเดอร์ควรเป็นเช่นไร อาจแยกพิจารณาได้เป็น 3 แนวทางดังนี้

5.2.1 แนวทางที่หนึ่ง การบัญญัติบทสันนิษฐานของกฎหมายให้ไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มและไรเดอร์ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมีลักษณะทำนองเดียวกันทั้งโครงสร้าง นิติสัมพันธ์ และรูปแบบการทำงาน เพราะแท้จริงแล้ว ธุรกิจแพลตฟอร์มขยายตัวได้เพราะการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล ลักษณะการประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารในแต่ละประเทศจึงไม่แตกต่างกันในสาระสำคัญ จึงอาจนำกฎหมาย California Assembly Bill 5 (AB5) ของสหรัฐอเมริกามาเปรียบเทียบเป็นแนวทางการบัญญัติบทสันนิษฐานของกฎหมายของประเทศไทยได้

กฎหมาย California Assembly Bill 5 สันนิษฐานว่าแรงงานหรือผู้จัดทำบริการต่าง ๆ แลกกับค่าตอบแทนจะถูกสันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็น “ลูกจ้าง” เพื่อประโยชน์ในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน Labor Code เว้นแต่ ผู้ประกอบการใด ๆ (แพลตฟอร์ม) จะพิสูจน์ได้ถึงเงื่อนไข 3 ประการ หรือ ABC Test ดังนี้⁶²

(A) บุคคลซึ่งทำงานมีความเป็นอิสระจากการควบคุมและคำสั่งของบุคคลซึ่งว่าจ้าง (Hiring Entity) ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งภายใต้ข้อสัญญาและการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง

⁶¹ทั้งหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดและหุ้นส่วนจำกัดความรับผิด.

⁶²California Labor Code, Section 2750.3.

(B) บุคคลซึ่งทำงานได้ทำงานที่อยู่นอกเหนือจากธุรกิจหลัก (Usual Course) ของผู้ว่าจ้าง

(C) บุคคลซึ่งทำงานได้จัดทำการค้า อาชีพ หรือ ธุรกิจในลักษณะเดียวกับงานที่ผู้ว่าจ้างให้ทำอย่างมีความเป็นอิสระและมีลักษณะเฉพาะเจาะจงอยู่ก่อนแล้ว

ข้อดีของกฎหมาย California Assembly Bill 5 ที่ใช้หลัก ABC Test คือ ภาระการพิสูจน์ตกอยู่กับผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม หากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มพิสูจน์ได้ว่าแรงงานได้ทำงานโดยมีลักษณะครบหลักเกณฑ์ทั้ง 3 ข้อข้างต้นก็จะถือว่าแรงงานดังกล่าวไม่ใช่ลูกจ้างของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม แต่หากพิสูจน์ไม่ได้ครบ 3 ข้อ ก็จะถือว่าแรงงานที่ทำงานกับแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม ซึ่งถือว่าเป็นการวางบทสันนิษฐานที่มีความเหมาะสมแล้ว เพราะผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเป็นผู้ร่างและกำหนดเงื่อนไขในสัญญาแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยใช้สัญญามาตรฐาน และใช้สัญญาดังกล่าวกับไรเดอร์จำนวนมากจึงมีความได้เปรียบที่จะออกแบบสัญญาตามความประสงค์ของตน ส่วนไรเดอร์ไม่มีสิทธิต่อรองเงื่อนไขการทำงานใดๆ ทั้งภาวะทางเศรษฐกิจยังด้อยกว่าผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม การกำหนดให้ไรเดอร์เป็นผู้มีหน้าที่นำสื่อบคงจะเป็นภาระที่เกินสมควรและการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง ๆ ก็จะเป็นไปได้ยาก

กฎหมายฉบับใหม่ของราชอาณาจักรสเปน Royal Decree Law 9/2021 (พ.ศ. 2564) มาตรา 2 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงาน Workers' Statute มาตรา 23 ได้บัญญัติบทสันนิษฐานให้แรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจขนส่งรวมทั้งไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างเช่นเดียวกันโดยมาตรา 23 ที่แก้ไขใหม่บัญญัติว่า

“ภายใต้บังคับมาตรา 8.1 กิจกรรมของบุคคลซึ่งจัดทำบริการที่ได้รับค่าตอบแทนเกี่ยวกับการขนส่งหรือกระจายสินค้าเพื่อการบริโภคหรือเพื่อการค้า โดยนายจ้างซึ่งใช้อำนาจในการบริหารจัดการธุรกิจ การจัดการ และอำนาจควบคุมบังคับบัญชาทั้งโดยตรง โดยอ้อม และโดยปริยาย โดยวิธีการใช้อัลกอริทึมในการจัดการบริการหรือเงื่อนไขในการทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มดิจิทัล ได้รับการสันนิษฐานว่าอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายฉบับนี้”

เมื่อไรเดอร์ได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นลูกจ้าง ไรเดอร์จึงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายประกันสังคม เป็นต้น

ข้อเสียของการกำหนดกฎหมายที่กำหนดให้สถานะของไรเดอร์เป็นลูกจ้างนั้น โดยเฉพาะบทบัญญัติที่มีความเฉพาะเจาะจงมากเกินไป คือ เป็นการง่ายที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มอาจจะหลบเลี่ยงบทบัญญัติดังกล่าวในอนาคตได้เพราะลักษณะการทำงานเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

เพราะธุรกิจแพลตฟอร์มเป็นธุรกิจที่มีความเป็นพลวัตสูง⁶³ นอกจากนี้การบัญญัติกฎหมายส่งผลถึงแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคต ซึ่งผู้ประกอบการแพลตฟอร์มอาจหลีกเลี่ยงไปใช้วิธีการจ้างเหมาบริการแทน⁶⁴ ก็อาจส่งผลถึงการทำงานของไรเดอร์ในอนาคตได้

5.2.2 แนวทางที่สอง คือ การให้ศาลเป็นผู้พิจารณาสถานะความเป็นลูกจ้างของไรเดอร์ในการใช้สิทธิฟ้องคดีตามกฎหมายแรงงาน ศาลแรงงานจำเป็นต้องวินิจฉัยก่อนว่าความสัมพันธ์ระหว่างคู่ความเป็นนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เป็นนายจ้างลูกจ้างกันหรือไม่ เพราะการทำงานลักษณะคล้ายกันอาจเป็นการจ้างแรงงานหรือเป็นการจ้างทำของก็ได้ หรือเป็นนิติสัมพันธ์ประเภทอื่น ๆ ก็ได้ และเนื่องจากปัจจุบันสภาพสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลจึงมีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ โครงสร้างใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งศาลจะต้องพิจารณาเป็นกรณี ๆ ว่า แรงงานดังกล่าวเป็นลูกจ้างอันจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับต่าง ๆ หรือไม่ โดยใช้หลักนิติกรรมและสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ประกอบกับหลักอำนาจควบคุมบังคับบัญชาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา อนึ่ง แม้ในประเทศไทยซึ่งใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law) คำพิพากษาของศาลไม่มีสถานะเป็นกฎหมายดังเช่นคำพิพากษาของศาลในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) อย่างไรก็ตาม แนวคำพิพากษาดังกล่าวเป็นบรรทัดฐานที่สำคัญในการปรับใช้กฎหมายในภายหลังโดยเฉพาะในการศึกษาวิชากฎหมายในประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม การให้ไรเดอร์ดำเนินการใช้สิทธิทางศาลเป็นรายบุคคลนั้นมีความล่าช้าและคำพิพากษามีผลบังคับเฉพาะคู่ความในคดีเท่านั้นมิได้มีผลบังคับเป็นการทั่วไป นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มภาระให้ศาลแรงงานโดยไม่จำเป็นเพราะอาจมีไรเดอร์จำนวนมากที่นำคดีขึ้นสู่ศาลเพื่อเรียกร้องสิทธิแรงงานที่ตนควรได้รับ ดังนั้น การบัญญัติบทสันนิษฐานของกฎหมายให้ไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไปจึงมีความเหมาะสมมากกว่า

5.2.3 แนวทางที่สาม การบัญญัติกฎหมายพิเศษเฉพาะสำหรับการคุ้มครองไรเดอร์

กฎหมาย California Proposition 22 เป็นกฎหมายที่บัญญัติเพื่อตอบกฎหมาย California Assembly Bill 5 ซึ่งเป็นความพยายามของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม

⁶³เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร และวรุตม์ ตูลารักษ์, รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ทร่วมกับสถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2563), หน้า 7.

⁶⁴Social Europe, Platforms put a spoke in the wheel of Spain's 'riders' law' [Online], available URL: <https://socialeurope.eu/platforms-put-a-spoke-in-the-wheels-of-spains-riders-law>, 2022 (March, 30).

ที่จะกำหนดสถานะทางกฎหมายของไรเดอร์ให้เป็นผู้รับจ้างอิสระ กล่าวคือ ตามกฎหมาย California Proposition 22 ไรเดอร์จะไม่ได้รับการคุ้มครองในฐานะลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานแต่จะมีการคุ้มครองที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มบางกลุ่มเท่านั้น อาทิ การกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มช่วยออกค่าใช้จ่ายในเบี้ยประกันภัยตามสัดส่วนจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละสัปดาห์ แพลตฟอร์มต้องจัดหาประกันอุบัติเหตุและค่าชดเชยการขาดรายได้ มีการจ่ายเงินทดแทนเมื่อประสบอุบัติเหตุ ต้องจัดให้มีประกันชีวิต เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมาย California Proposition 22 จะให้ความคุ้มครองแก่แรงงานแพลตฟอร์มมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้รับจ้างอิสระโดยทั่วไป แต่ยังคงถือว่าไม่ครอบคลุมเหมือนการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในธุรกิจขนส่ง เพราะแท้จริงแล้วสถานะของไรเดอร์และแพลตฟอร์มมีลักษณะเป็นการจ้างแรงงานดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เพียงแต่แพลตฟอร์มใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการโดยจัดให้ไรเดอร์เป็นผู้รับจ้างอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการประกอบธุรกิจและเป็นการลดต้นทุนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มแรงงานที่ผิดประเภท (Misclassification) ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อนายจ้างอื่น ๆ ที่ต้องแข่งขันกับนายจ้างซึ่งใช้วิธีจัดกลุ่มแรงงานให้อยู่ในกลุ่มที่ผิดประเภทดังกล่าว ทำให้เกิดความเสียหายแก่รัฐในรายได้จากบริษัทที่ใช้วิธีดังกล่าวเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายภาษีการจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม⁶⁵

5.3 ค่าตอบแทน

ไรเดอร์ได้รับค่าตอบแทนจากการจัดส่งอาหารเริ่มต้น 20-30 บาทและเพิ่มขึ้นตามระยะทางและจะได้รับเงินจูงใจ (Incentive) เมื่อทำจำนวนรอบได้ถึงกำหนด⁶⁶ หรือมีการรับงานในชั่วโมงเร่งด่วนหรือรับงานในช่วงเวลาที่แพลตฟอร์มกำหนด เช่น ช่วงวันหยุดเทศกาลที่มีคำสั่งซื้อจำนวนมาก อัตราค่ารอบยังแตกต่างกันไปแต่ละจังหวัดทั้งยังมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาโดยแพลตฟอร์มเป็นผู้กำหนดอัตราค่าตอบแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว แพลตฟอร์มอาจใช้กลยุทธ์ให้ค่าตอบแทนสูงในช่วงแรกของการเปิดให้บริการ เช่น เริ่มต้นที่ 50-60 บาทและเพิ่มขึ้นตามระยะทาง (ต่อหนึ่งงาน) เพื่อดึงดูดไรเดอร์เข้ามาในระบบของแพลตฟอร์มจำนวนมากพอที่จะให้บริการ จากนั้นก็จะค่อย ๆ เก็บเกี่ยวรายได้และผลกำไรในภายหลัง⁶⁷

⁶⁵California Assembly Bill 5 Section 1 (b).

⁶⁶Economic Intelligence Center, op. cit.

⁶⁷เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และวรคุณ ฤทธารักษ์, เรื่องเดิม, หน้า 6.

ประเด็นที่สำคัญ คือ ค่าตอบแทนของไรเดอร์รวมทั้งแรงงานแพลตฟอร์มธุรกิจอื่น ๆ อาจต่ำจนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพเมื่อพิจารณาถึงความไม่แน่นอนของจำนวนงานที่ได้รับเวลาที่ใช้ และต้นทุนของอุปกรณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มยังสามารถเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาได้แต่เพียงฝ่ายเดียวและตลอดเวลา ซึ่งรวมถึงค่าตอบแทนของไรเดอร์แต่ละงานด้วยโดยไรเดอร์ไม่มีสิทธิจะต่อรองแต่ประการใด

ภายหลังจากที่ไรเดอร์ผ่านขั้นตอนการสมัครและได้รับการเปิดระบบแล้ว ไรเดอร์ต้องเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานเอง เช่น รถจักรยานยนต์ รถยนต์ ค่าน้ำมัน โทรศัพท์มือถือที่มีคุณภาพ กล้องใส่อาหารและเสื้อกันขั้วที่ซื้อจากแพลตฟอร์ม ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าซ่อมบำรุงรถจักรยานยนต์ ฯลฯ ทั้งนี้ ในการทำงานนายจ้างอาจทำสัญญาหรือมีข้อตกลงให้ลูกจ้างเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานเองก็ได้ เพราะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน⁶⁸ มิได้มีบทบัญญัติที่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้ลูกจ้างแต่อย่างใด ทั้งยังไม่เป็นข้อตกลงที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอีกด้วย

สำหรับไรเดอร์ ค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละวันไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ อาทิ จำนวนงานที่ได้รับจากระบบอัลกอริทึม จำนวนไรเดอร์ที่ออนไลน์รองานในขณะนั้น การรับสมัครไรเดอร์ไม่จำกัดจำนวนซึ่งเป็นเหตุให้ไรเดอร์ได้รับค่าตอบแทนน้อยลง⁶⁹ ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ค่าน้ำมัน ค่าเสื่อมสภาพของอุปกรณ์ เวลาที่ใช้ในการทำงาน ความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ ผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว สภาพการจราจรที่ติดขัดโดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครหรือในเมืองใหญ่ หรือในจังหวัดเล็กที่ระยะทางระหว่างร้านอาหารและสถานที่จัดส่งมีระยะไกล การปิกนิกที่ผิดพลาด ระบบนำทางที่ผิดพลาด การเดินทางเพื่อไปรับอาหารในระยะทางที่ไกล การยกเลิกคำสั่งซื้อ การโดนใบสั่ง ฯลฯ ปัจจัยเหล่านี้ควรนำมาคำนวณค่าตอบแทนของไรเดอร์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมด้วย

เมื่อไรเดอร์ได้รับสถานะเป็นลูกจ้างแล้วการคิดค่าตอบแทนหรือค่าจ้างในแต่ละวันควรได้รับรายได้อย่างน้อยไม่ต่ำกว่าค่าจ้างที่เป็นมาตรฐานในธุรกิจขนส่ง ซึ่งการคิดค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยนั้นสามารถทำได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁷⁰ อยู่แล้ว ทั้งนี้ต้องคำนวณค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับรายจ่ายที่ไรเดอร์ต้องเสียไปด้วย

⁶⁸ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 575-586.

⁶⁹หากไรเดอร์มีจำนวนมากเกินไปก็อาจต้องแข่งขันกันเองในการรับงาน ซึ่งย่อมกระทบต่อรายได้ของไรเดอร์แต่ละคน แต่หากไรเดอร์มีจำนวนน้อยเกินไปก็อาจกระทบต่อความต่อเนื่องของการให้บริการของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม.

⁷⁰พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด.

5.4 จำนวนชั่วโมงการทำงาน

เมื่อไรเดอร์ได้รับค่าตอบแทนต่ำเป็นเหตุให้ต้องทำงานในจำนวนชั่วโมงที่ยาวนานขึ้นในแต่ละวัน เพื่อให้มีรายได้คงเหลือหลังหักค่าใช้จ่ายอย่างน้อยเป็นจำนวนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การรับงานหนึ่ง ๆ อาจใช้เวลาตั้งแต่ 15 นาที ไปจนถึง 1-3 ชั่วโมงก็เป็นไปได้ โดยเฉพาะเมื่อคำสั่งซื้อ มีจำนวนมากหรือต้องรออาหารจากร้านอาหารเป็นเวลานาน หรือเกิดจากปัญหาการจราจรหรือสภาพอากาศรวมถึงเหตุจำเป็นอันมีอาจก่อความเสี่ยงได้ อย่างไรก็ตาม การใช้เวลาเพิ่มขึ้นในงาน ๆ หนึ่ง จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มแต่อย่างใดเพราะค่าตอบแทนคิดจากระยะทางในการจัดส่งอาหารเท่านั้น แม้แพลตฟอร์มจะจ่ายค่ารออาหารให้ไรเดอร์ เช่น หากรอเกิน 40 นาทีจะได้รับค่ารออาหารเริ่มต้นที่ 20 บาทและเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ใช้ในการรอ แต่ก็ถือว่ายังต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ใช้ไปและเงื่อนไขในการเบิกค่ารออาหารก็มีขั้นตอนมาก เช่น ต้องถ่ายรูปภาพคนยืนต่อแถว ภาพถ่ายหน้าจอแสดงตำแหน่งปัจจุบัน ใบเสร็จรับเงิน บัตรคิว ฯลฯ ดังนั้น ในหนึ่งวันไรเดอร์อาจต้องทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงเพื่อให้มีรายได้หลังหักค่าใช้จ่ายเหลือเป็นรายได้ที่เพียงพอ

การทำงานในจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานโดยเฉพาะในการขับขี่รถจักรยานยนต์ สภาพการจราจรที่ติดขัด การเร่งรีบที่จะจัดส่งอาหารภายในกำหนดเวลาเป็นเหตุให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ฝุ่น คิว แสงแดด ความร้อน สภาพอากาศ ฝนตก น้ำท่วม รถเสีย รวมทั้งเหตุจำเป็นอันมีอาจก่อความเสี่ยงได้ สภาพแวดล้อมการทำงานเหล่านี้ทำให้มีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุสูงขึ้นโดยเฉพาะในประเทศไทย

การทำงานล่วงเวลาต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นกรณี ๆ ไป⁷¹ แสดงให้เห็นเจตนาารมณ์ในการบัญญัติกฎหมายว่าลูกจ้างควรมีเวลาที่จะพักผ่อนในแต่ละวันที่เพียงพอ ชั่วโมงการทำงานในวันทำงานปกติของลูกจ้างในแต่ละวันจึงไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง รวมแล้วไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และสำหรับงานอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย เวลาทำงานปกติของลูกจ้างต้องไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง รวมแล้วไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁷²

สำหรับกฎกระทรวง ฉบับที่ 12 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22⁷³ กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้างในงานขนส่งทางบกไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง⁷⁴ เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา

⁷¹พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24.

⁷²พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23.

⁷³พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 22 บัญญัติว่า “งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา จะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้.”

⁷⁴กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ข้อ 2.

ได้วันหนึ่งไม่เกิน 2 ชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร⁷⁵ ต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้างวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง⁷⁶ และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะเริ่มต้นทำงานในวันถัดไปก่อนครบระยะเวลา 10 ชั่วโมงหลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว⁷⁷

กฎหมาย California Proposition 22 จำกัดจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานในธุรกิจขนส่งไม่ให้เกินวันละ 12 ชั่วโมง เว้นแต่แรงงานผู้ขนส่งจะได้ออกจากระบบโดยไม่มีการรบกวนเป็นเวลาอย่างน้อย 6 ชั่วโมง⁷⁸

มาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสม นอกเหนือจากสถานะความเป็นลูกจ้างของไรเดอร์แล้ว ควรกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดในแต่ละวันของไรเดอร์ไว้ให้ชัดเจนเพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป เพื่อให้การทำงานจัดส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นงานที่มีคุณค่าและให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

5.5 การประสพอันตรายจากการทำงาน

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ระบุในรายงานฉบับล่าสุด Global Status Report on Road Safety 2018 (พ.ศ. 2561) จัดอันดับให้ประเทศไทยมีอัตราการเสียชีวิตบนถนนเป็นอันดับ 1 ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้⁷⁹ และติดอันดับ 1 ใน 10 ของโลกมาอย่างต่อเนื่อง

รายงานสถิติผู้ประสพภัยจากรถทั่วประเทศ โดยศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางถนน ปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนอุบัติเหตุสะสมทั้งสิ้น 897,131 ครั้ง แบ่งเป็นอุบัติเหตุจากรถยนต์ร้อยละ 52.56 และจากรถจักรยานยนต์ร้อยละ 47.44 มีผู้เสียชีวิตสะสม 13,657 คน

⁷⁵กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ข้อ 3.

⁷⁶กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ข้อ 4.

⁷⁷กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541)ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ข้อ 5.

⁷⁸Ballotpedia, op. cit.

⁷⁹SDG MOVE, WHO เผยรายงาน “ไทย” เสียชีวิตบนท้องถนนสูงสุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แม้มีกฎหมายจราจรในเกณฑ์ดี [Online], available URL: <https://www.sdgmovement.com/2021/02/10/who-global-status-report-on-road-safety-2018/2022>, (April, 20).

และปี พ.ศ. 2565 ช่วงเดือนมกราคม-มีนาคม มีอุบัติเหตุสะสมทั้งสิ้น 231,534 ครั้ง มาจากรถยนต์ร้อยละ 46.06 และรถจักรยานยนต์ร้อยละ 53.94⁸⁰

โรงพยาบาลอุดรธานีได้เก็บข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์ ในปี พ.ศ. 2564 ช่วงเดือนมกราคม-กรกฎาคม 2564 มีผู้บาดเจ็บจากรถจักรยานยนต์จำนวน 6,163 คน เป็นไรเดอร์ 110 คน ในปี พ.ศ. 2563 มีผู้บาดเจ็บ 6,649 คน เป็นไรเดอร์ 61 คน และปี พ.ศ. 2562 มีผู้บาดเจ็บ 6,432 คน เป็นไรเดอร์ 44 คน⁸¹ อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุของไรเดอร์จากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มหรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ไรเดอร์ทำงานบนท้องถนนการประสบอันตรายแก่ร่างกายหรือเสียชีวิตเกิดขึ้นเป็นประจำ ไรเดอร์ทำงานด้วยความรีบเร่งทำให้มีโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุสูงมากขึ้น นายแพทย์วิทยาชาติบัญชาชัยผู้เชี่ยวชาญในคณะที่ปรึกษาขององค์การอนามัยโลก กล่าวในงานสัมมนาของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ถึงมาตรการที่ควรกระทำเพื่อป้องกันอุบัติเหตุทางถนนที่เกิดกับไรเดอร์ดังนี้⁸²

- 1) ต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดเช่น ขับขี่เร็วเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด ย้อนศรฝ่าไฟแดง
- 2) ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มต้องร่วมรับผิดชอบในการควบคุมพฤติกรรมขับขี่ ควรมีระบบอบรมเรื่องขับขี่ปลอดภัยก่อนเข้ามาทำงาน
- 3) ควรจำกัดระยะทางในการให้บริการ รวมถึงการรับผิดชอบ ดูแล เยียวยาหลังเกิดเหตุ
- 4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งจัดระเบียบการขึ้นทะเบียนและระเบียบการให้บริการ ต้องอบรมเน้นความปลอดภัย
- 5) สื่อประชาสัมพันธ์ควรรายงานสถานการณ์ความเสี่ยงโดยส่งเสริมให้ประชาคมร่วมกันตรวจสอบดูแล ให้ความเป็นธรรมกลุ่มคนทำงานในอาชีพนี้
- 6) ส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การถ่ายรูปหรือรายงานพฤติกรรมขับขี่ที่ไม่ปลอดภัย

⁸⁰ ศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางถนน [Online], available URL: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiZjBiZDQ3MGltYmJlMC00MWQ3LWE1ODctN2U0NDY3MDI0ZDAyIiwidCI6IjBiNTRkMTRLTMyYTktNGEYMc1iOTVhLTgzMWQ0ZTQ5MmE5NyIsImMiOiJEWfQ%3D%3D>, 2020 (April, 22).

⁸¹ Ibid.

⁸² สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, **แนะผู้ดูแลไรเดอร์ขับขี่ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุทางถนน** [Online], available URL: <https://www.thaihealth.or.th/Content/55090-แนะผู้ดูแลไรเดอร์ขับขี่ปลอดภัย%20ป้องกันอุบัติเหตุทางถนน.html>, 2022 (January, 30).

การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานอาจเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย เช่น ความเหนื่อยล้าจากการทำงานในจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป สภาพการจราจร สภาพอากาศ อาจเกิดจากความประมาทเลินเล่อ หรือแม้จะได้ใช้ความระมัดระวังในการขับขี้อย่างสูงสุดแล้วก็อาจเกิดอุบัติเหตุที่มาจากบุคคลภายนอกได้ หรืออาจถูกสุนัขไล่กัด เป็นต้น การเกิดอุบัติเหตุไม่กระทบแต่เพียงตัวไรเดอร์ แต่กระทบถึงระบบสาธารณสุขของประเทศ สภาพการจราจรที่ติดขัด และกระทบต่อสังคมโดยทั่วไป ทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ ตำรวจ อาสาสมัครกู้ภัย แพทย์และพยาบาล เป็นต้น

ในส่วนบริษัทแพลตฟอร์มนั้นอาจมีประกันอุบัติเหตุที่จัดให้ไรเดอร์แต่กำหนดเงื่อนไขที่ปฏิบัติได้ยากจนแทบจะเป็นไปไม่ได้ เช่น ไรเดอร์ต้องวิ่งให้ได้ 500 งานในหนึ่งเดือนจึงจะได้รับประกันภัยอุบัติเหตุที่แพลตฟอร์มจัดให้ ซึ่งไรเดอร์อาจไม่ได้รับประกันดังกล่าวเพราะจำนวนงานที่แท้จริงที่ไรเดอร์ได้รับมีจำนวนไม่ถึงเกณฑ์ที่ตั้งไว้ซึ่งอาจเกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น มีคำสั่งซื้อน้อยในพื้นที่ที่ไรเดอร์ประจำอยู่ ระบบจ่ายงานให้ไม่เพียงพอ ไรเดอร์อื่นกดงานได้ก่อน หรือไรเดอร์ทำงานกับแพลตฟอร์มเป็นงานเสริมเฉพาะช่วงเวลา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม อุบัติเหตุสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาโดยเฉพาะการขับขี้นานพาหนะบนท้องถนน

เมื่อไรเดอร์ประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานรับส่งอาหาร ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มไม่ได้เข้ามารับผิดชอบด้วยเพราะแพลตฟอร์มอ้างว่าไรเดอร์มิใช่ลูกจ้างไม่สามารถใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 จึงไม่ได้มีการส่งเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน ไรเดอร์จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทน ด้วยเหตุนี้ไรเดอร์จึงต้องรักษาตัวเองซึ่งเป็นไปตามสิทธิของไรเดอร์แต่ละคนที่มีอยู่ บางรายอาจมีประกันอุบัติเหตุที่แพลตฟอร์มจัดให้หรือซื้อประกันอุบัติเหตุจากแพลตฟอร์มหรือบริษัทประกันในเครือ อย่างไรก็ตาม หากค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินประกันไรเดอร์ก็ต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลเอง ซึ่งไรเดอร์อาจต้องทอดทิ้งค่ารักษาพยาบาลไปก่อน รวมถึงความเสียหายที่เกิดต่ออุปกรณ์ในการทำงาน เช่น รถจักรยานยนต์และโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น⁸³

อย่างไรก็ตาม ไรเดอร์หลายรายไม่มีประกันอุบัติเหตุของบริษัทประกันภัยเอกชน แต่ต้องใช้สิทธิบัตรทองซึ่งเป็นสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งเป็นการใช้สิทธิที่ผิดวัตถุประสงค์เนื่องจากการอุบัติเหตุนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานทั้งยังเป็นภาระต่อกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติอีกด้วย⁸⁴

⁸³ ในส่วนความเสียหายต่อบุคคลภายนอก ผู้ประสบภัยสามารถใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 เรียกร้องต่อบริษัทประกันภัยได้.

⁸⁴ ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 หมวด 4.

อนึ่ง สิทธิที่ขาดหายไปของไรเดอร์คือ สิทธิในเงินทดแทน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล⁸⁵ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ และค่าทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานจ้างมีหน้าที่เยียวยา (Compensation) ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายจากการทำงานหรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้พนักงานจ้าง หรือทำตามคำสั่งของนายจ้าง⁸⁶ หรือ เจ็บป่วยถึงแก่ความตายหรือสูญหายจากการทำงาน ด้วยเหตุที่นายจ้างได้รับประโยชน์จากการทำงานดังกล่าวด้วยนายจ้างจึงมีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนและลูกจ้างสามารถใช้สิทธิเบิกจากกองทุนเงินทดแทนได้ ด้วยเหตุผลเดียวกันนี้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มก็ได้รับประโยชน์จากไรเดอร์ในการจัดส่งอาหารเช่นเดียวกันทั้งค่าบริการ ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ที่เรียกเก็บจากร้านอาหารและไรเดอร์ อีกทั้งลักษณะการทำงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชา ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดสถานะให้ไรเดอร์เป็นลูกจ้างเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 หรือควรออกมาตรการทางกฎหมายโดยกำหนดให้แพลตฟอร์มต้องจัดหาประกันอุบัติเหตุและประกันค่าขาดรายได้ทำนองเดียวกับเงินทดแทนสำหรับไรเดอร์ทุกคนโดยคิดตามสัดส่วนของเวลาทำงานเฉลี่ยของไรเดอร์ในแต่ละสัปดาห์

5.6 การระงับข้อพิพาท

ปัญหาจากการทำงาน เช่น การยกเลิกคำสั่งซื้อ/ยกเลิกออเดอร์ การจัดส่งล่าช้า การทำผิดกฎระเบียบต่าง ๆ การฝ่าฝืนกฎจราจร เช่น ขับขี่รถย้อนศร ขับขี่รถจักรยานยนต์บนทางเท้า ปัญหาจากร้านอาหารที่ไรเดอร์ควบคุมไม่ได้ การรอรับอาหารเป็นเวลานาน การกดจบงานก่อน การที่ไรเดอร์ทะเลาะกับร้านค้า ร้านค้าไม่เช็คคำสั่งซื้อ อาหารเกิดความเสียหายระหว่างการขนส่ง การปรับแต่งโทรศัพท์หรือใช้โปรแกรมช่วยเหลือในการรับงาน รถจักรยานยนต์เสียหายระหว่างการขนส่ง เหตุฉุกเฉิน อุบัติเหตุ ลูกค้าปากหมุด (ที่อยู่ในการจัดส่ง) ผิดพลาด เส้นทางขนส่งตามแผนที่ของระบบไม่สามารถผ่านได้ เช่น ประตูปิด น้ำท่วม สะพานขาด ลูกค้าฝากชื่อของอย่างอื่นหรือให้ขึ้นไปส่งหน้าห้องในกรณีเป็นคอนโดมิเนียมหรืออาคารต่าง ๆ หากไม่ทำตามก็จะยกเลิกคำสั่งซื้อหรือให้คะแนนต่ำ การหักเงินประกัน ฯลฯ

ปัญหาเหล่านี้หลายครั้งไรเดอร์ไม่ได้รับความเป็นธรรม มีการลงโทษไรเดอร์โดยไม่มีการสอบสวนหรือไม่เปิดโอกาสให้ไรเดอร์โต้แย้ง ทั้งการตัดคะแนนหรือถูกลงโทษด้วยการลดคะแนน/ดาว

⁸⁵ ตามกฎกระทรวงค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2563 (ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537).

⁸⁶ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, มาตรา 5.

(Rating) ซึ่งส่งผลต่อการจ่ายงานให้ไรเดอร์ในอนาคต หรือลงโทษการปิดระบบ (Ban) เป็นระยะเวลา 1-7 วัน ปิดระบบชั่วคราวไม่มีกำหนด หรือปิดระบบถาวร (Deactivation) เป็นเหตุให้ไรเดอร์ไม่สามารถรับงานและไม่มีรายได้

ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวสมควรได้รับการแก้ไขโดยระบบการระงับข้อพิพาทที่เป็นธรรมต่อไรเดอร์ควรมีการสอบสวนข้อเท็จจริงและให้ความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายก่อนที่จะลงโทษโดยการตัดคะแนนหรือการปิดระบบการกำหนดให้บุคคลที่สามเป็นคนกลางในการชี้ขาด (Adjudicator) หรือการใช้อินญาโตตุลาการ (Arbitration) อาจเป็นมาตรการที่เลือกใช้ได้ อย่างไรก็ตาม วิธีการระงับข้อพิพาทควรออกแบบอย่างเป็นระบบ มีความรวดเร็วและเป็นธรรม เช่น การใช้อินญาโตตุลาการ (Arbitrator) คนเดียว เป็นต้น

5.7 สิทธิประกันสังคม

ไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างและควรได้รับสิทธิประกันสังคมตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ไรเดอร์มีใช้แรงงานนอกระบบเพราะทำงานภายใต้อำนาจควบคุมบังคับบัญชา ดังที่กล่าวมาแล้ว ลักษณะการทำงานของไรเดอร์แตกต่างจากแรงงานนอกระบบ⁸⁷ คือแรงงานซึ่งไม่มีนิติสัมพันธ์กับบุคคลอื่น⁸⁸ แต่ทำงานอย่างงานอิสระ เช่น คนขับรถจักรยานยนต์รับจ้าง คนขับแท็กซี่ แม่ค้าแผงลอย Freelance ผู้ซึ่งประกอบอาชีพอิสระต่าง ๆ⁸⁹ เป็นต้น ทั้งนี้ ภาระในการดูแลคุณภาพชีวิตหรือการส่งเสริมการประกันสังคมเป็นหน้าที่ของรัฐตามแนวทางการพัฒนาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและการพัฒนาที่ยั่งยืนอีกด้วย

5.8 สิทธิในการรวมกลุ่ม

สิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองกับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเป็นสิทธิที่สำคัญ เพราะสามารถทำให้แรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์สามารถรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ได้⁹⁰ ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีกระบวนการกำหนดไว้ชัดเจน ตั้งแต่การแจ้งข้อเรียกร้อง กำหนดเวลาเริ่มเจรจา การจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

⁸⁷สำนักงานสถิติแห่งชาติให้คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ.

⁸⁸ยกเว้นการมีนิติสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก เช่น การซื้อขายสินค้ากับบุคคลภายนอก เป็นต้น.

⁸⁹โปรดดูรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการออกแบบระบบประกันสังคมที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานในอนาคต โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย.

⁹⁰ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เรียกว่า สภาพการจ้าง.

ข้อพิพาทแรงงานและการประณอมข้อพิพาท การตั้งผู้ชี้ขาด การใช้สิทธิหยุดงานและปิดงาน บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำใด ๆ ที่เป็นการแทรกแซงการใช้สิทธิดังกล่าว

ในปัจจุบันไรเดอร์มีการใช้วิธีการรวมกลุ่มอันเป็นความพยายามที่จะเจรจากับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มซึ่งเป็นเสรีภาพในการชุมนุมที่สามารถกระทำได้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560⁹¹ อย่างไรก็ตาม เมื่อไม่มีกฎหมายบังคับให้มีการเริ่มเจรจาข้อเรียกร้องภายใน 3 วัน ดังเช่นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518⁹² เป็นเหตุให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มไม่จำเป็นต้องเจรจาจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining) กับกลุ่มไรเดอร์เมื่อผู้ประกอบการแพลตฟอร์มไม่เจรจา หมายถึง ไม่มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอหรือไม่เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วม การไม่มีส่วนร่วมจากแรงงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นเหตุให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งอาจส่งผลให้เป็นความขัดแย้งทางแรงงานที่ขยายใหญ่ขึ้นและเกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศได้

การรวมกลุ่มของไรเดอร์ในปัจจุบันจึงแตกต่างจากการรวมกลุ่มในการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามมาตรา 13 หรือแจ้งข้อเรียกร้องโดยสหภาพแรงงานตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กระบวนการในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานในรูปแบบการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่เกิดขึ้น ทำให้ไรเดอร์ต้องไปร้องเรียนต่อหน่วยงานราชการต่าง ๆ เช่น กระทรวงแรงงาน ศูนย์ดำรงธรรม หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ซึ่งอาจไม่ได้ผลหรือใช้เวลานานเกินสมควร

ด้วยเหตุนี้มาตรการทางกฎหมายที่จำเป็นคือ การบัญญัติบทสันนิษฐานให้ไรเดอร์มีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองในสิทธิแรงงานที่สำคัญ โดยเฉพาะสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งอาจเป็นวิธีที่เหมาะสมกับทุกฝ่ายมากกว่าตามแนวทฤษฎี Collective Laissez-faire เพื่อให้การทำงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารเป็นการทำงานที่มีคุณค่าและมีความยั่งยืน สิทธิในการรวมกลุ่มมีความสำคัญมากจนได้ถูกบัญญัติให้เป็นหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Principles and Rights at Work) ที่มีลักษณะเป็นสากล (Universal) ตามคำปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอีกด้วย

⁹¹รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, มาตรา 44.

⁹²พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 16.

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ด้วยการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งที่ดีและนวัตกรรมให้แก่สังคม สร้างโอกาสในการทำงานในรูปแบบใหม่ โอกาสในการค้าขายสินค้าและบริการ สร้างความสุขต่อผู้ใช้บริการและทุกคนในครอบครัว อย่างไรก็ตาม แรงงานหรือบุคคลซึ่งทำงานไม่ว่าจะทำงานเป็นลูกจ้างประจำหรือแรงงานแพลตฟอร์มควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งแม้ว่าจะทำให้ต้นทุนทางธุรกิจสูงขึ้น แต่คงไว้ซึ่งหลักการคือ “แรงงานไม่ใช่สินค้า” แต่เป็นคนที่ทำงานซึ่งมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

มาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสม คือ ควรบัญญัติบทกฎหมายที่สนับสนุนให้แรงงานแพลตฟอร์มในธุรกิจรับส่งอาหารหรือไรเดอร์มีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้าง ให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเป็นนายจ้างและมีภาระในการพิสูจน์ เพื่อให้ไรเดอร์ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทั้งนี้ เพื่อดูแลแรงงานแพลตฟอร์มซึ่งเป็นแรงงานสำคัญในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นการทำงานที่มีคุณค่าอันส่งผลถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน และเพิ่มอำนาจในการแข่งขันระหว่างประเทศอีกโสดหนึ่งด้วย

บรรณานุกรม

- กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2564.
- เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร และวรคุณ ตูลารักษ์. รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม. กรุงเทพมหานคร: มูนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ร่วมกับสถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2563.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 24. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2560.
- _____. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 29. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2564.
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13825/2555.
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6067/2545.
- ตรีเนตร สารพงษ์. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์อักษร, 2563.
- ปภาศรี บัวสุวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงานและการประกันสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561.
- ไพฑูริต เอกจริยกร. คำอธิบายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2564.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2560.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2562.
- ศันท์ภรณ์ โสถิพันธุ์. คำอธิบายนิติกรรมสัญญา. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2559.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. โครงการออกแบบระบบประกันสังคมที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: กองยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และสังคมสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความ
เป็นธรรม: นัยของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกับความเหลื่อมล้ำ-บทเรียนจาก
เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการเมืองการปกครอง สถาบันพระปกเกล้า,
2562.

สมจิตร ทองศรี. คำอธิบายกฎหมายประมวลแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยทรัพย์. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนอรุณการพิมพ์ จำกัด, 2565.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. **แนะฟุตเดลิเวอรีขี่ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ
ทางถนน** [Online]. Available URL: [https://www.thaihealth.or.th/Content/55090-
แนะฟุตเดลิเวอรีขี่ปลอดภัย%20ป้องกันอุบัติเหตุทางถนน.html](https://www.thaihealth.or.th/Content/55090-แนะฟุตเดลิเวอรีขี่ปลอดภัย%20ป้องกันอุบัติเหตุทางถนน.html), 2022 (January, 30).

อรุณรัตน์ วันทนะสมบัติ และเกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทจรร. **แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อ
แรงงานในภาคบริการ: กรณีศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: มุลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท,
2561.

A.C.L., Davies. **Perspective on Labour Law**. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University
Press, 2009.

Ballotpedia. **California Proposition 22, App-Based Driver as Contractors and Labor
Policies Initiative (2020)** [Online]. Available URL: [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-
Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Poli-
cies_Initiative_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)), 2022, (April, 5).

Bogg, Alan and others. **The Autonomy of Labour Law**. Oxford: Hart Publishing, 2014.

Chesalina, Olga. “Access to social security for digital platform workers in Germany
and in Russia: a comparative study.” **Spanish Labour Law and Employment
Relations Journal** 7, 1-2 (2018).

Collins, Huge, Ewing K.D and McColgan Aileen. **Labour Law**. Cambridge: Cambridge
University Press, 2012.

Daniel Perez, Del Prado. “The legal Framework of Platform Work in Spain: The New
Spanish “Riders’ Law.” **Comparative Labor Law and Policy Journal** (2021).

Davidov, Guy and Langille Brian. **The Ideal of Labour Law**. Oxford: Oxford University
Press, 2011.

- Davidov, Guy. **A Purposive Approach to Labour Law**. Oxford: Oxford University Press, 2016.
- _____. “The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach.” **Spanish Labour Law and Employment Relations Journal** (2017).
- Defossez, Delphine. “The employment status of food delivery riders in Europe and the UK: Self-employed or worker?.” **Maastricht Journal of European and Comparative Law** 29, 1 (2021).
- Deinert, Olaf and Freudenberg Christoph. “Platform work in Germany: How to improve working conditions and social protection?” **European Commission** (2020).
- Department of the Senate, Commonwealth of Australia. **First interim report: on-demand platform work in Australia**. Canberra: Senate Printing Unit, 2021.
- De Stefano, Valerio and Aloisi Antonio. **Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of non-standard workers**. UK: Edward Elgar Publishing Ltd., 2019.
- De Stefano, Valerio. **The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy**. Geneva: International Labour Organization, 2016.
- Economic Intelligence Center. **อินไซด์ธุรกิจ Food delivery: เดินหน้าขยายตลาดพร้อมบริการที่หลากหลาย** [Online]. Available URL: https://www.sceic.com/th/detail/file/product/7906/g3uws6soy7/EIC_Note_Food-delivery_20211102.pdf, 2022 (March, 30).
- Eurofound. **Exploring self-employment in the European Union**. Luxemburg: Office of the European Union, 2017.
- Harris, Seth D. and Krueger Alan. **A Proposal for Modernizing Labour Laws for Twety-First-Century Work: The “Independent Worker”**. The Hamilton Project, 2015.
- Humbert, Franziska. **The Challenge of Child Labour in International Law**. Cambridge: Cambridge University Press, 2009.

- International Labour Organization. **ILO Flagship Report: The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Geneva: International Labour Organization, 2021.
- National Conference of State Legislatures (NCSL). **Worker Misclassification** [Online]. Available URL: <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/employee-misclassification-resources.aspx>, 2022 (March, 1).
- Pablo Mugnolo, Juan, Caparros Lucus and Golcman Martin. **Legal analysis of labour relations in delivery services through digital platforms in Argentina**. Argentina: ILO Country Office for Argentina, 2020.
- Robinhood. **ข้อกำหนดเงื่อนไขและข้อบังคับในการเป็นคนขับโรบินฮู้ด** [Online]. Available URL: <https://www.robinhood.in.th/rider/rider-condition>, 2022 (April, 20).
- Schoukens, Paul, Barrio Alberto and Montebovi Saskia. “The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers?.” **European Journal of Social Security** (2018).
- SDG MOVE. **WHO เผยรายงาน “ไทย” เสียชีวิตบนท้องถนนสูงสุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แม้มีกฎหมายจราจรในเกณฑ์ดี** [Online]. Available URL: <https://www.sdgmovement.com/2021/02/10/who-global-status-report-on-road-safety-2018/2022>, (April, 20).
- Smith, Adam. **An Inquiry into the Nature and Causes of The Wealth of Nations**, 1970 ed. Harmondsworth: Penguin, 1776.
- Social Europe. **Platforms put a spoke in the wheel of Spain’s ‘riders’ law** [Online]. Available URL: <https://socialeurope.eu/platforms-put-a-spoke-in-the-wheels-of-spains-riders-law>, 2022 (March, 30).
- World Economic Forum. **Charter of Principles for Good Platform Work** [Online]. Available URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf, 2022 (March, 10).
- The State of Victoria. **Report of the Inquiry into the Victorian On-Demand Workforce**. Melbourne: Minister for Industrial Relation, 2020.
- Timko, Peter and Van Melik Rianne. “Being a Deliveroo Rider: Practices of Platform Labor in Nijmegen and Berlin.” **Journal of Contemporary Ethnography** 50,4(2021).

- Todoli-Signes, Adrian. “The end of the subordinate workers?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers’ need for protection.” **International Journal of Comparative Labour law and Industrial Relations** 33, 2 (2017).
- _____. “Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm.” **European Labour Law Journal** 1, 4 (2021).
- Toronjo Pivateau, Griffin. **Rethinking the Worker Classification Test: Employees, Entrepreneurship, and Empowerment**. SSRN Electronic Journal, 2013.
- United States Government Accountability Office. **Employee Misclassification: Improve Coordination, Outreach, and Targeting Could Better Ensure Detection and Prevention** [Online]. Available URL: <https://www.gao.gov/assets/gao-09-717.pdf>, 2021 (December, 5)
- U.S. Department of Labor. **Misclassification of Employee as Independent Contractor** [Online]. Available URL: <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/misclassification>, 2022 (April, 23).
- Veen, Alex, Barratt Tom and Goods Caleb. “Platform-Capital’s ‘App-etite’ for control: A Labour Process Analysis of Food-delivery Work in Australia.” **Work Employment and Society** 34, 3 (2020).
- Waeyaert, Willem, Lenaerts Karolien and Gillis Dirk. “SPAIN: the ‘Riders’ Law’, New Regulation on Digital Platform Work.” **European Agency for Safety and Health at Work** (2022).

