

## ปัญหาและมาตรฐานทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทย

### The legal problem and legal measures for labor protection of food delivery platforms in Thailand

ปวิช ญาณพิศุทธิ์ Bavet Yanapisoot

มหาวิทยาลัยพายัพ

Payap University

BavetYanapisoot@gmail.com

Haripunchai Review 07/09/2023

Haripunchai Review 23/10/2023

#### บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสถานะการทำงานของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามกฎหมายจ้างแรงงานและกฎหมายจ้างทำของ 2) เพื่อศึกษารูปแบบการคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง (หรือผู้ส่ง) ของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม หรือเพื่อเปรียบเทียบข้อกฎหมายคุ้มครองสิทธิของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มระหว่างประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร หรือเปรียบเทียบสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักร 3) เพื่อจะหาแนวทางในการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบเท่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายแรงงาน ใช้รูปแบบการวิจัย คือ การวิจัยเชิงคุณภาพในเอกสาร กลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานที่ทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม เครื่องมือ ได้แก่ การเก็บรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ และสืบค้นข้อมูลจาก Internet ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี กฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ เพื่อศึกษาหาแนวทางในการคุ้มครองแรงงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยต่อไป

#### ผลการวิจัยพบว่า

1) อาชีพการเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นการเปลี่ยนแปลงของบริการการขนส่งอาหารจากพนักงานของร้านค้าไปเป็นการจัดส่งผ่านแพลตฟอร์มที่เป็นตัวกลางระหว่างผู้ซื้อกับร้านค้า แต่ปัญหาของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในปัจจุบันนี้มีอยู่ว่าบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มบริการขนส่งอาหารต่าง ๆ ได้มีการกำหนดไว้ในสัญญาว่าเป็นการจ้างงานตามสัญญาจ้างทำของและไม่ใช่ลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม จึงทำให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

2) สถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยไม่สามารถจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกันกับประเทศสหราชอาณาจักร แต่ว่าการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักรนั้นมีเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างจากประเทศไทยกันอย่างสิ้นเชิง ในขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐแคลิฟอร์เนียมีการกำหนดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้นและประเทศไทยจึงสมควรที่จะมีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นพระราชบัญญัติในเรื่องสถานะการเป็นลูกจ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ เวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าชดเชย การประกันสังคม และความรับผิดชอบของนายจ้างต่อการกระทำของลูกจ้าง ให้เทียบเท่ากับลูกจ้างทั่วไป

**คำสำคัญ:** ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม, แรงงานส่งอาหาร, ไรต์เดออร์, แพลตฟอร์ม.

## Abstract

This research has the following objectives: 1) To study the employment status of laws related to the protection of labor rights for food delivery service providers through platforms, 2) To compare the laws related to the protection of labor rights for food delivery service providers through platforms in Thailand with those in the United States and the United Kingdom. 3) To seek ways to legislate to provide protection for food delivery service providers on par with regular employees under labor laws. The research methodology used is qualitative documentary research. The target group is laborers working as food delivery service providers through platforms. The research tools include collecting data from books, journals, academic documents, and conducting internet searches related to relevant concepts and theories. Data

analysis involves prioritizing and comparing information from various documentary sources, including Thai laws, foreign laws, theories, and concepts, to explore ways to protect the labor rights of food delivery service providers through platforms in Thailand in the future.

### **The research finding**

1) The food delivery service provider through platforms represents a transformation in the food delivery service, where employees of establishments are replaced by a delivery system through an intermediary between customers and restaurants. However, the current issue with food delivery service providers through platforms in Thailand is that the companies owning the food delivery platforms have specified in their contracts that the providers are considered independent contractors rather than employees of the platform owners. Consequently, these food delivery service providers through platforms do not have the same legal protections as regular employees under labor laws. This research article aims to investigate the issue of the status of food delivery service providers through platforms and whether they receive any legal protections under labor laws. The study found that the status of food delivery platforms in Thailand is not as legally protected as in the United Kingdom. But the working conditions are significantly different. In contrast, in the United States, California, these providers are classified as employees and are entitled to legal protections under labor laws. Therefore, Thailand should have legal measures to protect food delivery service providers through legislation on employment status, ensuring their protection in terms of minimum wage, working hours, holidays, leave, compensation, social security, and employer liability, equivalent to regular employees.

**Keywords:** Food Delivery, Partner, Platform, Rider

## บทนำ

ปัญหาของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในปัจจุบันนี้มีอยู่ว่าบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มบริการขนส่งอาหารต่าง ๆ ได้มีการกำหนดไว้ในสัญญาการจ้างงานเอาไว้ว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นสัญญาจ้างทำของ เช่นอย่างบริษัทแกรบ (Grab) มีการกำหนดสถานะผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มว่าไม่ใช่ลูกจ้าง (Terms of Service: Transport, Delivery and Logistics, 13 มิถุนายน 2565) จึงทำให้ไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างทั่วไปที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน อีกทั้งสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามกฎหมายไทยนั้นถูกมองว่าเป็นสัญญาจ้างทำของด้วยเหตุผลที่ว่าในสัญญาจ้างงานมีการกำหนดไว้ว่าเป็นเพียงสัญญาจ้างทำของและตัวผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม นอกจากนี้ตามแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 51/2537 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 352/2524 ที่ได้วางแนวบรรทัดฐานมาตลอดว่าการจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานได้นั้นนายจ้างจะต้องมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือตัวลูกจ้าง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539 : 3 - 4). ดังนี้เมื่อการทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ได้มีการกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจน จึงทำให้ตัวผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีความเป็นอิสระในการทำงานไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างที่ชัดเจนเพียงพอที่จะเรียกว่าสัญญาจ้างแรงงานได้ แต่หากได้พิจารณาถึงหลักเกณฑ์การทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มนั้นถูกบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกำหนดโดยไว้มากมายเช่น บริษัทแกรบ (Grab) มีการตรวจคุณสมบัติของตัวบุคคลที่มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมย้อนหลัง การทำงานที่จะต้องใช้รถจักรยานยนต์ตามรุ่นที่กำหนดและลงทะเบียนไว้จึงจะสามารถทำงานได้ นอกจากนี้การทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มยังมีลักษณะการทำงานที่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชา เช่น การใส่ชุดเครื่องแบบในการทำงาน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการทำงานอย่างการถ่ายรูปเพื่อยืนยันการรับส่งอาหาร หรือการทำงานภายใต้การติดตามของบริษัทผ่านระบบสัญญาณ GPS การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มต้องมีเปอร์เซ็นต์การรับงาน เปอร์เซ็นต์การยกเลิกงาน และเปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจของลูกค้าในอัตราที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกำหนด (Terms of Service: Transport, Delivery and Logistics, 13 มิถุนายน 2565) เช่นเดียวกันกับบริษัทช้อปปี้ฟู้ด (Shopee Food) ที่มีการกำหนดว่าหากผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีเปอร์เซ็นต์การทำงานต่ำกว่าที่บริษัทกำหนดก็อาจจะทำให้ถูกตักเตือนหรือไม่สามารถรับงานได้อีกเป็นระยะเวลาหนึ่ง (เงื่อนไขการให้บริการสำหรับพาร์ทเนอร์ผู้

ฉบับที่, 13 มิถุนายน 2565). และถึงแม้ว่าการทำงานในลักษณะนี้จะมีอิสระในการเลือกเวลาทำงานก็ตาม แต่ในบางบริษัทยังมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานเอาไว้อีกด้วย นอกจากนี้ในเรื่องของอัตราค่าบริการอันเป็นรายได้ของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มที่จะได้รับ บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มก็เป็นแต่เพียงผู้เดียวในการกำหนดอัตราค่าบริการดังกล่าว ดังนั้นแล้วแม้บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มไม่ได้เรียกผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มว่าเป็นลูกจ้าง แต่บริษัทเหล่านี้ก็กลับมีอำนาจในการบังคับบัญชาอันเป็นลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานอย่างยิ่ง

กล่าวได้ว่าผลที่เกิดขึ้นตามมาของการที่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์มคือการไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เนื่องจากกฎหมายแรงงานมีไว้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างแรงงานทั่วไปที่มิใช่เจ้านายเท่านั้น ในขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกาภายในรัฐแคลิฟอร์เนียมีการกำหนดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และถึงแม้ว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกันกับประเทศสหราชอาณาจักร แต่ว่าเงื่อนไขการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักรนั้นมีความแตกต่างจากประเทศไทยกันอย่างสิ้นเชิง บทความนี้จึงต้องการที่จะศึกษาปัญหาสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มว่าได้ให้ความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างใดได้บ้างแก่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานะการทำงานของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามกฎหมายจ้างแรงงานและกฎหมายจ้างทำของ
2. เพื่อศึกษารูปแบบการคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง (หรือผู้ส่ง) ของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม หรือเพื่อเปรียบเทียบข้อกฎหมายคุ้มครองสิทธิของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มระหว่างประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร หรือเปรียบเทียบสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักร
3. เพื่อเสนอแนวทางในการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบเท่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายแรงงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ศึกษาด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพในเอกสาร (Documentary Research) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานที่ทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสารทางวิชาการ และสืบค้นข้อมูลจาก Internet ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองตัวผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสหราชอาณาจักร ไม่ว่าจะ เป็นข้อมูลภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575, Assembly Bill 5 (AB5), และ THE INDEPENDENT WORKERS UNION OF GREAT BRITAIN AND THE CENTRAL ARBITRATION COMMITTEE AND ROOFOODS LTD t/a DELIVEROO เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี กฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ เพื่อศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

## ผลการศึกษา

สำหรับอาชีพเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มถือเป็นอาชีพรูปแบบใหม่อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของการจัดส่งอาหารโดยร้านค้าไปเป็นการใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มเป็นตัวกลางในการให้บริการจัดส่งอาหาร แต่ด้วยการที่สถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นสัญญาจ้างทำของจึงทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มจึงกลายเป็นกลุ่มเปราะบางในการทำงานเพราะทำงานโดยปราศจากการคุ้มครองและถูกเปรียบจากอำนาจการต่อรองที่น้อยกว่า ดังนั้นในการจะพิจารณาว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในปัจจุบันได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายหรือไม่ จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาจากประเภทของสัญญาว่าเป็นการจ้างทำของหรือเป็นการจ้างแรงงานที่จะทำให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานหรือไม่

**ผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** สถานะการทำงานของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามกฎหมายจ้างแรงงานและกฎหมายจ้างทำของ พบว่า จากการที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกำหนดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้าง จึงทำให้นิติสัมพันธ์ระหว่างบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกับผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มถูกมองว่าเป็นสัญญาจ้างทำของตามประมวล

กฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 587 ทั้งที่ว่าสัญญาจ้างทำของนั้นมีวัตถุประสงค์ในการว่าผู้ว่าจ้างผู้ที่มีความรู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะมาทำงานให้เพราะตัวผู้ว่าจ้างเองไม่มีความรู้มีความเชี่ยวชาญในงานเช่นนั้น หรือในการทำงานบางอย่างผู้ที่ทำการได้นั้นต้องเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ทำได้เพราะตัวผู้ว่าจ้างเองอาจไม่ได้รับอนุญาตให้ทำการงานเช่นนั้น หรือในบางในกรณีการทำงานบางอย่างจำเป็นที่จะต้องมือหรืออุปกรณ์ที่ตัวผู้ว่าจ้างเองไม่มี ครั้นผู้ว่าจ้างจะต้องซื้อมาก็ต้องลงทุนสูงมากและเมื่อทำงานเสร็จเครื่องมือเหล่านั้นก็หมดประโยชน์ต่อตัวผู้ว่าจ้างเอง ส่วนตัวผู้รับจ้างก็เป็นผู้มีอาชีพในการรับจ้างบุคคลอื่นในการทำงานในเรื่องนั้นเพื่อมีรายได้ในการดำรงชีพอยู่แล้ว (ไพฑูริศ เอกจริยกร, 2559: 133-134). ในขณะที่กฎหมายจ้างแรงงานที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ที่มีแนวความคิดมาจากกฎหมายโรมันในการจัดให้สัญญาจ้างแรงงานอยู่ในรากฐานของสัญญาเช่า โดยแบ่งสัญญาเช่าเป็นสัญญาเช่าทรัพย์ สัญญาเช่าบริการหรือสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาเช่างานหรือสัญญาจ้างทำของ (พงษ์รัตน์ เครือกลิน, 2560: 19). นอกจากนี้แล้วสัญญาจ้างแรงงานนั้นเกิดขึ้นมาจาก แนวความคิดพื้นฐานในการพัฒนาทางอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานเข้าสู่โรงงานเป็นจำนวนมาก จึงทำให้มีความจำเป็นต้องมีกฎหมายเข้ามารองรับการจ้างแรงงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งโดยปกติแล้วสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาทางแพ่งชนิดหนึ่ง แต่เมื่อการจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีความสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับคนส่วนใหญ่ของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องบัญญัติกฎหมายเฉพาะแตกต่างจากสัญญาแพ่งทั่วไปด้วยเหตุที่ว่าแม้ผู้ที่ประกอบกิจการจะต้องการสรรหาบุคคลมาเป็นแรงงานจำนวนมากเพื่อเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างก็ยังคงดำเนินการจ้างแรงงานในลักษณะที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเพื่อให้มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำที่สุด หากไม่มีกฎหมายแรงงานรับรองการจ้างแรงงานดังกล่าวไว้ย่อมจะเกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง (วิจิตรา วิเชียรชม, 2559: 62). ดังนั้น กฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายห้ามไม่ให้กระทำต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด นายจ้างหรือลูกจ้างจะตกลงฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามไม่ได้ อีกทั้งนายจ้างจะต้องไม่กระทำการใดที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมถึงข้อตกลงหรือข้อบังคับการทำงานใดจะมีลักษณะเป็นการตัดสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้างข้อตกลงหรือข้อบังคับนั้นเป็นอันใช้ไม่ได้ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2564: 43-44).

การจะพิจารณาสัญญาจ้างงานระหว่างผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือพาร์ทเนอร์กับบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มว่าเป็นสัญญาจ้างทำของหรือสัญญาจ้างแรงงานจึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงเรื่องของอำนาจบังคับบัญชา เพราะลักษณะที่สำคัญของนิติสัมพันธ์การจ้างแรงงานที่แตกต่างจากการจ้างทำของนั้นคืออำนาจในการบังคับบัญชา โดยศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาฎีกาที่ คำพิพากษาฎีกาที่ 51/2537 จำเลยมีอำนาจบังคับบัญชาหรือสั่งการโจทก์ได้จากการตกลงเรื่องระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ว่าโจทก์จะต้องตอกบัตรลงเวลาการทำงาน หากโจทก์ไม่มาทำงานหรือมาทำงานสายในวันใดโจทก์จะถูกหักค่าจ้าง โจทก์ได้รับบัตรประจำตัวพนักงานจากจำเลยที่ 1 เพื่อแสดงการเป็นพนักงานและจำเลยที่ 1 ไซ้ตรวจสอบในการอนุมัติให้เข้าออกบริเวณสถานที่ของจำเลยที่ 1 โดยที่โจทก์ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจำเลยมีอำนาจบังคับบัญชาให้โจทก์ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยที่ 1 กับโจทก์นายจ้างจึงเป็นนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน โดยเป็นการจ้างงานที่โจทก์ได้รับค่าจ้างตามหน่วยของผลงานเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในขณะที่มีคำพิพากษาฎีกาที่ 352/2524 โจทก์เป็นช่างตัดผมอยู่ที่ร้านของจำเลย โจทก์ได้ค่าตัดผมร้อยละ 60 จำเลยได้ร้อยละ 40 แต่ไม่มีระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จำเลยจึงไม่มีอำนาจสั่งการเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์และการทำงานของโจทก์เป็นการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้างจากลูกค้า ค่าจ้างที่ได้รับเป็นเงินที่ลูกค้าจ่ายให้โจทก์และเป็นผลอันเกิดจากการตัดผมให้แก่ลูกค้าโดยตรง จำเลยเพียงแต่มีสิทธิ์ได้รับส่วนแบ่งค่าจ้างส่วนหนึ่งในฐานะเป็นเจ้าของร้าน ค่าจ้างที่โจทก์ได้รับไม่ใช่ค่าจ้างที่จำเลยจ่ายให้ ถ้อยคำโจทก์ตกลงทำงานให้จำเลยเพื่อรับค่าจ้างโจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539 : 3 - 4) ด้วยเหตุนี้เมื่อได้พิจารณาลักษณะการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มซึ่งเป็นบุคคลที่ 3 ที่ทำงานให้กับบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มในการส่งอาหารจากร้านอาหารไปยังลูกค้าที่ส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มทางเว็บไซต์หรือทางแอปพลิเคชันจะเห็นว่า จากวัตถุประสงค์ในการจ้างงานของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกับผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มไม่ได้ต้องการจะจ้างผู้เชี่ยวชาญในการส่งอาหารให้แก่ตน ส่วนตัวผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือพาร์ทเนอร์ก็ไม่ได้เป็นผู้มีอาชีพในการรับจ้างส่งอาหารเป็นชีพอยู่ก่อนแล้ว แต่เมื่อบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มได้กำหนดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือพาร์ทเนอร์ไม่ใช่ลูกจ้าง จึงทำให้สัญญาจ้างงานผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือพาร์ทเนอร์ปัจจุบันเป็นเพียงการจ้างทำของเท่านั้น

**ผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เปรียบเทียบสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักร พบว่า 1) สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกาในรัฐแคลิฟอร์เนีย ได้มีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มที่มีชื่อว่า Assembly Bill 5 (AB5) เพื่อแก้ไขประมวลกฎหมายแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานที่ได้รับการอนุมัติเมื่อวันที่ 18 กันยายน ค.ศ. 2019 (California Legislative Information, 31 August 2022). โดยกฎหมายฉบับนี้ได้ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ที่ทำงานให้กับแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม เพื่อที่ว่านายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบให้กับกองทุนประกันสังคมและลูกจ้างจะได้รับการประกันการว่างงาน หรือความคุ้มครองการทุพพลภาพจากการทำงาน โดยในตัวอย่างกฎหมายนี้จะได้กำหนดนิยามใหม่ของ “พนักงาน” ให้รวมถึงบุคคลที่เป็นแรงงานหรือที่ให้บริการเพื่อได้รับค่าตอบแทนว่ามีสถานะเป็นลูกจ้างมากกว่าการเป็นผู้รับจ้างอิสระเว้นแต่บริษัทที่ว่าจ้างจะแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นตรงตามเงื่อนไขที่ระบุทั้งหมด บรรดากฎหมาย Assembly Bill 5 (AB5) นั้นมีที่มาจากคำพิพากษาในคดีระหว่าง Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903 (Dynamex) (Stanford LawSchool, 22 February 2023). ที่ศาลได้ตัดสินให้คดีดังกล่าวเป็นนิติสัมพันธ์ของการจ้างแรงงาน โดยได้วางหลักเป็นบทสันนิษฐานว่าแรงงานที่ทำงานให้กับนายจ้างจะเป็นลูกจ้างเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงานโดยใช้หลัก “ABC Test” โดยศาลฎีการัฐแคลิฟอร์เนียได้พิจารณาว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้าง หากบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าแรงงานนั้นไม่ใช่ (A) บุคคลซึ่งทำงานมีความเป็นอิสระจากการควบคุมและคำสั่ง (B) บุคคลซึ่งทำงานได้ทำงานที่อยู่นอกเหนือจากธุรกิจหลักของผู้ว่าจ้าง (C) บุคคลซึ่งงานได้จัดทำ การค้า อาชีพ หรือ ธุรกิจลักษณะเดียวกับงานที่ผู้ว่าจ้างให้ทำ โดยมีความเป็นอิสระและมีลักษณะเจาะจงอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งในคดี Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903 (Dynamex) ศาลฎีการัฐแคลิฟอร์เนียได้ตัดสินว่าเมื่อบริษัท Dynamex ไม่สามารถพิสูจน์ตามข้อใดข้อหนึ่งในสามส่วนของแบบทดสอบ ABC ได้ จึงต้องถือว่าผู้ที่ทำงานให้กับแพลตฟอร์มของบริษัท Dynamex เป็นลูกจ้างไม่ใช่ผู้รับจ้างอิสระที่ไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน โดยศาลฎีกาได้วินิจฉัยที่ว่า (A) บุคคลซึ่งทำงานมีความเป็นอิสระจากการควบคุมและคำสั่งคือ ทั้งภายใต้สัญญาจ้างงานและตามความเป็นจริงเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดว่าคนงานเป็นผู้รับเหมาอิสระมากกว่าลูกจ้าง ดังนั้นเมื่อพนักงานที่อยู่ภายใต้บังคับของการควบคุมไม่

ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิตามสัญญาหรือในทางปฏิบัติจริงพนักงานดังกล่าวจะต้องถือว่าเป็นลูกจ้าง ภายใต้การทดสอบของกฎหมายทั่วไป ซึ่งนายจ้างไม่จำเป็นจะต้องมีอำนาจควบคุมลักษณะที่ชัดเจนเหนือตัวลูกจ้าง (B) บุคคลซึ่งทำงานได้ทำงานที่อยู่นอกเหนือจากธุรกิจหลักของผู้ว่าจ้างคือ บุคคลที่ได้ทำงานให้ตามปกติของธุรกิจของผู้ว่าจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วใครที่ถูกรับว่าทำงานในธุรกิจของผู้ว่าจ้าง จะไม่ใช่ผู้รับจ้างอิสระ และ (C) บุคคลซึ่งทำงานได้จัดทำการค้า อาชีพ หรือ ธุรกิจในลักษณะเดียวกับงานที่ผู้ว่าจ้างให้ทำ โดยมีความเป็นอิสระและมีลักษณะเจาะจงอยู่ก่อนแล้ว โดยวัตถุประสงค์ของกฎหมายแบบทดสอบ ABC ต้องการที่จะป้องกันการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่ในเรื่องกฎหมายค่าจ้าง ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากการจงใจหลบเลี่ยงหรือการจัดประเภทผิด ซึ่งภายใต้มาตรฐานที่ถูกนำมาใช้เพื่อแยกแยะความแตกต่างระหว่างพนักงานและผู้รับจ้างอิสระ ผู้ว่าจ้างไม่สามารถกำหนดสถานะของพนักงานเพียงฝ่ายเดียวได้ ดังนี้แล้วจึงทำให้ในประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐแคลิฟอร์เนียมีการกำหนดว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้าง 2) ในประเทศสหราชอาณาจักร การทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มนั้นไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน จากการที่ The Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) ได้นำคดีขึ้นสู่ศาลเป็นคดีระหว่าง THE INDEPENDENT WORKERS' UNION OF GREAT BRITAIN AND THE CENTRAL ARBITRATION COMMITTEE AND ROOFOODS LTD t/a DELIVEROO (BAILII 10 July 2023). เพื่อจะให้ศาลตัดสินว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นลูกจ้างและมีสิทธิในการรวมกลุ่มกันเพื่อเจรจาต่อรองตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ ซึ่งศาล อุธรณ์ได้มีพิพากษาไปเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2561 ซึ่งศาลอุธรณ์แห่งสหราชอาณาจักรได้มีการตัดสินว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo นั้นไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างทำให้ไม่มีสิทธิในการรวมกลุ่มกันเพื่อเจรจาต่อรองตามกฎหมายแรงงาน โดยศาลได้ให้เหตุผลตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏว่าการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo นั้นไม่มีข้อผูกมัดในการห้ามให้บุคคลอื่นทำงานแทนจึงไม่มีลักษณะเป็นการทำงานให้นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน และข้อเท็จจริงที่ว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo นั้นทำงานโดยไม่มีข้อผูกมัดใด ๆ ที่จะต้องทำงานในช่วงเวลาใด ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo มีเวลาในการตัดสินใจรับงานที่แพลตฟอร์มเสนอให้ได้นานถึง 3 นาที อีกทั้งไม่ข้อผูกมัดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo ต้องรับงานหากพวกเขาไม่ต้องการทำงานนั้น จากลักษณะดังกล่าวศาลอุธรณ์ของประเทศสหราชอาณาจักรจึงได้ให้เหตุผลว่าการมีอยู่ของสัญญาจ้างแรงงานนั้นต้องพิจารณาจากการ

ทำงานของคนงานว่าอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาหรือต้องทำงานภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยศาลอุทธรณ์ได้ยกเอาคำพิพากษาคดี B v Yodel Delivery Network Ltd, case อันเป็นบรรทัดฐานมาใช้ในการตัดสินที่ได้วางหลักว่า “คุณสมบัติที่สำคัญของความสัมพันธ์ในการจ้างงานคือการทำงานที่บุคคลหนึ่งทำงานอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของบุคคลอื่นเพื่อรับค่าตอบแทน” ดังนั้นเมื่อผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo มีความสามารถในการเลือกรับงาน การเลือกเวลา การเลือกสถานที่ทำงาน และอื่น ๆ จึงเป็นคุณลักษณะโดยทั่วไปของผู้ให้บริการอิสระ ศาลอุทธรณ์จึงได้ตัดสินว่าความสัมพันธ์ในการจ้างงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มกับบริษัท Deliveroo นั้นเห็นได้ชัดว่าแทบจะไม่จำกัดสิทธิในการทำงานและไม่มีข้อผูกมัดในการทำงาน ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ดังนั้นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo จึงไม่ใช่ลูกจ้างแต่มีสถานทางกฎหมายเป็น “ผู้ทำงานอิสระ” เท่านั้น ดังนั้นแล้วหากเปรียบเทียบการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศสหราชอาณาจักรแล้วนั้นจะเห็นว่า ถึงแม้ว่าตัวผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยจะไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกันกับคำพิพากษาศาลอุทธรณ์ของประเทศสหราชอาณาจักรที่ได้ตัดสินว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างเป็นเพียงผู้ทำงานอิสระก็ตาม แต่หากได้พิจารณาถึงลักษณะการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักรนั้นจะเป็นการทำงานที่ไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาและมีความเป็นอิสระในการทำงานอย่างแท้จริง แตกต่างจากการทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มหรือพาร์ทเนอร์ในประเทศไทยที่ไม่มีความเป็นอิสระอย่างแท้จริงเช่นถูกกำหนดให้ใส่ชุดเครื่องแบบในการทำงาน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการทำงาน หรือการทำงานภายใต้การติดตามของบริษัทผ่านระบบสัญญาณ GPS การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มต้องมีเปอร์เซ็นต์การรับงาน เปอร์เซ็นต์การยกเลิกงาน และเปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจของลูกค้าในอัตราที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกำหนด ซึ่งหากผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีเปอร์เซ็นต์ต่ำกว่าที่บริษัทกำหนดไว้ก็อาจจะทำให้ถูกตัดเตือนหรือไม่สามารถรับงานได้อีกเป็นระยะเวลาหนึ่ง และถึงแม้ว่าการทำงานในลักษณะนี้จะมีอิสระในการเลือกเวลาทำงานก็ตาม แต่ในบางบริษัทยังมีการกำหนดรอบระยะเวลาในการทำงานเอาไว้อีกด้วย นอกจากนี้ในเรื่องของอัตราค่าบริการอันเป็นรายได้ของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มที่จะได้รับ บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มก็เป็นแต่เพียงผู้เดียวในการกำหนดอัตราค่าบริการ ซึ่งลักษณะดังกล่าวหากเป็นการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่าน

แพลตฟอร์มในรัฐแคลิฟอร์เนียประเทศสหรัฐอเมริกาจะถือว่า ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเหล่านั้นเป็นลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานทันที

**ผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 3** แนวทางแนวทางในการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบเท่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายแรงงาน พบว่า การออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบเท่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายแรงงานในประเทศไทยนั้นจะเห็นว่า เมื่อผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยไม่มีอิสระในการทำงานอย่างแท้จริงเพราะถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างจากการทำงานของ ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักร ดังนั้นแล้วแนวทางในการคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยจึงควรที่จะมีการออกกฎหมายเป็นพระราชบัญญัติในลักษณะเดียวกันกับ Assembly Bill 5 (AB5) ของรัฐแคลิฟอร์เนียประเทศสหรัฐอเมริกาที่ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม เว้นแต่จะสามารถพิสูจน์ได้ว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้างของตน

#### องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับ

ประเทศ ประเด็น	ประเทศไทย	ประเทศสหรัฐอเมริกา	ประเทศสหราชอาณาจักร
สถานะ	ไม่ใช่ลูกจ้าง	เป็นลูกจ้าง	ไม่ใช่ลูกจ้าง
สาเหตุ	เนื่องจากว่าสัญญา ระหว่างผู้ ให้บริการส่ง อาหารผ่าน แพลตฟอร์มหรือ พาร์ทเนอร์กับ บริษัทเจ้าของ แพลตฟอร์มได้	ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มี การใช้กฎหมาย Assembly Bill 5 (AB5) ที่ให้นายจ้างพิสูจน์ว่า แรงงานของตนเป็นผู้	เนื่องจากว่าศาลอุทธรณ์ได้ ตัดสินจากเหตุผลที่ว่าการทำงานของผู้ให้บริการส่ง อาหารผ่านแพลตฟอร์มใน ประเทศสหราชอาณาจักรมี ความเป็นอิสระทั้งในเรื่อง เวลาในการตัดสินใจในการ รับงานที่บริษัทเจ้าของ

	กำหนดไว้ว่าไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน โดยการกำหนดให้เป็นเพียงสัญญาจ้างทำของ	(A) บุคคลซึ่งทำงานมีความเป็นอิสระจากการควบคุมและคำสั่ง (B) บุคคลซึ่งทำงานได้ทำงานที่อยู่นอกเหนือจากธุรกิจหลักของผู้ว่าจ้าง (C) บุคคลซึ่งทำงานได้จัดทำการค้า อาชีพ หรือธุรกิจในลักษณะเดียวกับงานที่ผู้ว่าจ้างให้ทำ โดยมีความเป็นอิสระอยู่ก่อนจึงจะไม่ใช้ลูกจ้างของตน	แพลตฟอร์มเสนอให้ได้นานถึง 3 นาที และไม่ซื้อผูกมัดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มต้องรับงานหากพวกเขาไม่ต้องการทำงานนั้น ศาลอุทธรณ์ของประเทศสหราชอาณาจักรจึงได้ตัดสินว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีสถานทางกฎหมายเป็น “ผู้ทำงานอิสระ” เท่านั้น
--	--	---	--

### อภิปรายผลการวิจัย

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาสถานะการทำงานของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามกฎหมายจ้างแรงงานและกฎหมายจ้างทำของ พบว่า ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยนั้นไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และมีรูปแบบการทำงานเป็นเพียงสัญญาจ้างทำของ อันมีผลมาจากการที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มมีการกำหนดสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มว่าไม่ใช่ลูกจ้าง และสัญญาจ้างแรงงานระหว่างบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกับผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มจึงเป็นเพียงสัญญาจ้างทำของ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของสัญญาจ้างทำของที่มีวัตถุประสงค์ในการว่าจ้างผู้ที่มีความรู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะมาทำงานให้เพราะตัวผู้ว่าจ้างเองไม่มีความรู้มีความเชี่ยวชาญในงานเช่นนั้น หรือในการทำงานบางอย่างผู้ที่ต้องการได้นั้นต้องเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ทำได้ เพราะตัวผู้ว่าจ้างเองอาจไม่ได้รับอนุญาตให้ทำการงานเช่นนั้น หรือในบางในกรณีการทำงานบางอย่างจำเป็นต้องมีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ตัวผู้ว่าจ้างเองไม่มี ครั้นผู้ว่าจ้างจะต้องซื้อมาก็ต้องลงทุนสูงมากและเมื่อทำงานเสร็จเครื่องมือเหล่านั้นก็หมดประโยชน์ต่อตัวผู้ว่าจ้างเอง ส่วนตัวผู้รับจ้างก็เป็นผู้มีอาชีพในการรับจ้างบุคคล

อื่นในการทำงานในเรื่องนั้นเพื่อมีรายได้ในการดำรงชีพอยู่แล้ว (ไพฑูริย์ เอกจริยกร, 2559: 133-134). ในขณะที่ลักษณะการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มถูกบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกำหนดเงื่อนไขการทำงานเอาไว้มากมาย เช่น การตรวจคุณสมบัติของตัวบุคคลที่มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมย้อนหลัง การทำงานที่จะต้องใช้รถจักรยานยนต์ตามรุ่นที่กำหนดและลงทะเบียนไว้จึงจะสามารถทำงานได้ นอกจากนี้การทำงานเป็นผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มยังมีลักษณะการทำงานที่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชา เช่น การใส่ชุดเครื่องแบบในการทำงาน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการทำงานอย่างการถ่ายรูปเพื่อยืนยันการรับส่งอาหาร หรือการทำงานภายใต้การติดตามของบริษัทผ่านระบบสัญญาณ GPS การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มต้องมีเปอร์เซ็นต์การรับงาน เปอร์เซ็นต์การยกเลิกงาน และเปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจของลูกค้าในอัตราที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกำหนด ซึ่งหากผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีเปอร์เซ็นต์การทำงานต่ำกว่าที่บริษัทกำหนดก็อาจจะทำให้ถูกตัดเดือนหรือไม่สามารถรับงานได้อีกเป็นระยะเวลาหนึ่ง จะเห็นได้ว่าลักษณะดังกล่าวมีความเป็นสัญญาจ้างแรงงานเสียมากกว่า โดยสัญญาจ้างแรงงานนั้นมีแนวคิดที่ต้องการคุ้มครองลูกจ้างจากการเอาเปรียบของนายจ้าง เพราะแม้ว่านายจ้างจะต้องการสรรหาบุคคลมาเป็นลูกจ้างของตนก็ตาม แต่นายจ้างก็ยังคงจะดำเนินการจ้างงานในลักษณะที่เป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเพื่อให้มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำอยู่เสมอ หากไม่มีกฎหมายแรงงานรับรองการจ้างแรงงานดังกล่าวไว้ย่อมจะเกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง (วิจิตร วิเชียรชม, 2559: 62). ซึ่งการกำหนดเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ยังสอดคล้องกับแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ 51/2537 และ คำพิพากษาของศาลฎีกาที่ 352/2524 ที่ได้วางหลักว่าการมีอำนาจบังคับบัญชาหรืออำนาจสั่งการลูกจ้างได้จากการตกลงเรื่องระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานถือว่าเป็นลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539 : 3 - 4). ดังนั้นแล้วผู้เขียนจึงเห็นว่าลักษณะการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มสัญญาจ้างแรงงานเสียมากกว่า

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษารูปแบบการคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง (หรือผู้ส่ง) ของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม หรือเพื่อเปรียบเทียบข้อกฎหมายคุ้มครองสิทธิของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มระหว่างประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร หรือเปรียบเทียบสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสหราชอาณาจักรจากการศึกษา วิเคราะห์ และสภาพการทำงานทั่วไปพบว่า ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยนั้นไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย

แรงงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับกฎหมายในต่างประเทศที่หากผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม จะไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานก็แต่เมื่อเป็นการทำงานที่ไม่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชา และมีความเป็นอิสระในการทำงานอย่างแท้จริงเท่านั้นตามที่ปรากฏในคำพิพากษาศาลอุทธรณ์ของประเทศสหราชอาณาจักร (BAI111 10 July 2023). นอกจากนี้แล้วในประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐแคลิฟอร์เนียยังมีการออกกฎหมาย Assembly Bill 5 (AB5) ที่ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม เว้นแต่จะสามารถพิสูจน์ได้ว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้างของตน (California Legislative Information, 31 August 2022).

**อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 3** ในการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบเท่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายแรงงาน จากการศึกษา วิเคราะห์ และสภาพการทำงานทั่วไป พบว่า หากเปรียบเทียบสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบในประเทศไทยกับกฎหมาย Assembly Bill 5 (AB5) ของรัฐแคลิฟอร์เนียประเทศสหรัฐอเมริกาแล้วนั้นจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เพราะนายจ้าง (บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม) มีหน้าที่พิสูจน์ว่าแรงงานของตนเป็นผู้ (A) บุคคลซึ่งทำงานมีความเป็นอิสระจากการควบคุมและคำสั่ง (B) บุคคลซึ่งทำงานได้ทำงานที่อยู่นอกเหนือจากธุรกิจหลักของผู้ว่าจ้าง (C) บุคคลซึ่งทำงานได้จัดทำ การค้า อาชีพ หรือ ธุรกิจในลักษณะเดียวกับงานที่ผู้ว่าจ้างให้ทำโดยมีความเป็นอิสระอยู่ก่อนจึงจะไม่ใช้ลูกจ้างของตน (California Legislative Information, 31 August 2022). จะเห็นว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มประเทศสหรัฐอเมริกาในรัฐแคลิฟอร์เนียได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นลูกจ้างและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ในขณะที่หากเปรียบเทียบสถานะของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเทียบในประเทศไทยกับประเทศสหราชอาณาจักรแล้วนั้นจะพบว่า ศาลอุทธรณ์ของประเทศสหราชอาณาจักรได้ตัดสินว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้าง ด้วยเหตุผลว่าการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักรนั้นมีความเป็นอิสระทั้งในเรื่องเวลาในการตัดสินใจรับงานที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มเสนอให้ได้นานถึง 3 นาที และไม่ข้อผูกมัดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มต้องรับงานหากพวกเขาไม่ต้องการทำงานนั้น ศาลอุทธรณ์ของประเทศสหราชอาณาจักรจึงได้ตัดสินว่าผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีสถานทางกฎหมายเป็น “ผู้ทำงานอิสระ” เท่านั้น (BAI111 10 July 2023). ดังนั้นแล้วเมื่อลักษณะการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยไม่ได้มีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง การ

กำหนดให้ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้างและไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานจึงไม่สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศ สหราชอาณาจักร ผู้เขียนจึงเห็นว่าแนวทางในการคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยควรที่จะดำเนินการตามแนวทางของประเทศสหรัฐอเมริกามีผลดีต่อสังคมเป็นอย่างยิ่ง

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัญหาและมาตรฐานทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทย ทำให้เห็นภาพของการคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามแนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายต่างประเทศ ทั้งนี้การจะพัฒนากฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทยนั้นจะต้องคำนึงถึงอำนาจบังคับบัญชาที่มีอยู่ระหว่างบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มกับผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มตามแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ 51/2537 และ 352/2524 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539 : 3 - 4). ซึ่งหากการทำงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อผู้ประกอบการหรือนายจ้างดำเนินการจ้างแรงงานในลักษณะที่เป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง เพราะหากไม่มีกฎหมายแรงงานรับรองการจ้างแรงงานดังกล่าวไว้ย่อมจะเกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง (วิจิตรา วิเชียรชม, 2559: 62). คนเหล่านี้ก็ควรที่จะได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานตามแนวคิด ทฤษฎีของกฎหมายแรงงาน และยิ่งจะทำให้สอดคล้องกับแนวทางของกฎหมาย Assembly Bill 5 (AB5) ในประเทศสหรัฐอเมริกาอีกด้วย (California Legislative Information, 31 August 2022). เว้นเสียแต่ว่า ผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มจะมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริงเหมือนกับผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักรเท่านั้นจึงจะไม่ต้องได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน (BAILII 10 July 2023). ดังนั้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ให้เป็นการระต่อสังคมจึงขอเสนอให้รัฐเข้ามากำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีต่อดังนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มให้ดียิ่งขึ้นจึงขอเสนอแนะให้มีร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม พ.ศ. .... ซึ่งเป็นการออกกฎหมายคุ้มครองการจ้างงานในรูปแบบของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไว้เป็นการเฉพาะทั้งในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ เวลาทำงานวันหยุด วันลา การจ่ายเงินทดแทน การประกันสังคม รวมถึงเรื่องความรับผิดชอบของนายจ้างต่อการกระทำของลูกจ้าง โดยมีข้อยกเว้นว่าหากผู้เป็นเจ้าของแพลตฟอร์มจะพิสูจน์ได้ว่าผู้ทำงานให้ตนมีลักษณะการ

ทำงานที่ 1) มีอิสระจากการควบคุมของหน่วยงานที่ว่าจ้างที่ทั้งภายใต้สัญญาและตามความเป็นจริง 2) บุคคลที่ได้ปฏิบัติงานให้กระทำนอกเหนือการทำงานตามปกติธุรกิจของผู้ว่าจ้าง 3) บุคคลนั้นมีส่วนร่วมในการค้า อาชีพ หรือมีธุรกิจในลักษณะเดียวกันที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ จึงจะไม่ต้องปฏิบัติตามให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มภายใต้กฎหมายฉบับต่อไป

## References

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2539). *สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2537*. ฝ่ายคดีแพ่งกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2564). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 29. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- ไพฑูริย์ เอกจริยกร. (2559). *คำอธิบายจ้างแรงงานจ้างทำของรับชน*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2560). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.
- วิจิตรา วิเชียรชม. (2559). *กฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- BAILII. (10 July 2023). *The Independent Workers Union of Great Britain v The Central Arbitration Committee*. [online]. Research Methods : <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2021/952.html>
- California Legislative Information. (31 August 2022). *Assembly Bill No. 5*. [online]. Research Methods : [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5)
- Grab. (13 มิถุนายน 2565). *Terms of Service: Transport, Delivery and Logistics* : <https://www.grab.com/th/terms-policies/transport-delivery-logistics/>
- Shopee Food. (13 มิถุนายน 2565). *เงื่อนไขการให้บริการสำหรับพาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่* : <https://doc-08-2c-prod-03-appviewer.googleusercontent.com/viewer2/prod->
- Stanford LawSchool. (22 February 2023). *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*. [online]. Research Methods : <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>