

แนวทางการกำหนดสถานะลูกจ้างสำหรับธุรกิจแพลตฟอร์ม
(ฉบับสมบูรณ์)

นางสาวนันทินี วิโรจนะดารา

เอกัตศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2564

หัวข้อเอกัตศึกษา แนวทางการกำหนดสถานะลูกจ้างสำหรับธุรกิจแพลตฟอร์ม

โดย นางสาวนันทินี วิโรจนะดารา

รหัสประจำตัว 638 00206 34

หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมวดวิชา กฎหมายธุรกิจทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์

ปีการศึกษา 2564

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้เอกัตศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ

ลงชื่อ.....*ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์*.....อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์)

บทคัดย่อ

ธุรกิจที่ให้บริการผ่านแพลตฟอร์มได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นเพราะช่วยเพิ่มความสะดวกสบายให้แก่ผู้บริโภคในการรับสินค้าหรือบริการในเวลาที่ยืดหยุ่น แพลตฟอร์มนั้นเข้ามาเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความต้องการซื้อขายแรงงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ในรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสื่อกลางในการจับคู่ระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างเพื่อให้เกิดการจ้างงานที่สำเร็จเป็นคราว ๆ ไป เช่น การจ้างทดสอบโปรแกรมหรือในบางกรณีเจ้าของธุรกิจแพลตฟอร์มที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาแรงงานซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกับการเป็นนายจ้าง-ลูกจ้าง แต่แรงงานกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองจากเจ้าของธุรกิจแพลตฟอร์มตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด บริษัทแพลตฟอร์มส่วนมากใช้คำเรียกแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มของตนว่า “พาร์ทเนอร์” หรือ “หุ้นส่วน” เพื่อที่จะได้ไม่ต้องรับภาระต้นทุนในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น

ปัจจุบันแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มนั้นมิได้มีกฎหมายหรือมาตรการใดที่ให้ความคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ เอกอัครราชทูตสหรัฐฯ ได้ทำการศึกษาหาแนวทางการกำหนดสถานะลูกจ้างสำหรับธุรกิจแพลตฟอร์มโดยวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางของประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร จากการศึกษาพบว่าประเทศสหรัฐอเมริกามีแบบทดสอบ ABC เพื่อทดสอบว่าแรงงานคนนั้น ๆ มีสถานะเป็นลูกจ้างหรือไม่ ในขณะที่สหราชอาณาจักรมีสถานะ “คนงาน” ซึ่งเป็นสถานะตรงกลางระหว่าง “ลูกจ้าง” กับ “ผู้รับเหมาอิสระ” โดยคนงานนั้นจะได้รับความคุ้มครองที่มากกว่าผู้รับเหมาอิสระแต่ไม่เทียบเท่ากับการเป็นลูกจ้าง สำหรับข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย ควรมีการกำหนดสถานะ “คนงาน” เพิ่มเติมซึ่งเป็นสถานะที่อยู่ระหว่างการเป็นลูกจ้างและผู้รับจ้างโดยคนงานนั้นจะได้รับสิทธิการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่มากกว่าการเป็นผู้รับจ้างแต่ไม่เทียบเท่ากับการเป็นลูกจ้าง โดยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเป็นคนงานนั้นควรพิจารณาเรื่องอำนาจการบังคับบัญชาที่แพลตฟอร์มมีต่อแรงงานประกอบกับจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ได้ใช้บนแพลตฟอร์ม

กิตติกรรมประกาศ

เอกัตศึกษานี้ล่องลอยไปได้ด้วยความเมตตาของ ผศ.ดร.ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและสละเวลาในการให้ความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดีมาโดยตลอด ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งและสำนึกในพระคุณของท่านอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และแนวคิดเพื่อมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำเอกัตศึกษานี้

ขอขอบพระคุณครอบครัว ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และสนับสนุนผู้เขียนเป็นอย่างดีมาโดยตลอด หากเอกัตศึกษานี้มีความบกพร่องประการใด ผู้เขียนขออภัยในความผิดพลาดไว้แต่เพียงผู้เดียว

นนทินี วิโรจนะดารา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	2
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	2
1.5 วิธีดำเนินการวิจัย	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	3
บทที่ 2 แร่งงานบนธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทย.....	4
2.1 งานบนแพลตฟอร์ม	4
2.1.1 ความหมายและประเภทงานบนแพลตฟอร์ม	4
2.1.2 กฎหมายแรงงานกับการทำงานบนแพลตฟอร์ม	5
2.1.2.1 สัญญาจ้างแรงงาน	5
2.1.2.2 สัญญาจ้างทำของ	6
2.1.2.3 ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ.....	7
2.2 ความสัมพันธ์ทางกฎหมายในธุรกิจแพลตฟอร์ม.....	9
2.2.1 แพลตฟอร์มบริการรถสาธารณะ.....	9
2.2.1.1 รูปแบบความสัมพันธ์ทางกฎหมาย.....	11
2.2.1.2 สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในธุรกิจ.....	12
2.2.2 แพลตฟอร์มบริการรับส่งอาหาร	14

2.2.2.1	รูปแบบความสัมพันธ์ทางกฎหมาย.....	16
2.2.2.2	สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในธุรกิจ.....	16
2.2.3	แพลตฟอร์มบริการทำความสะอาด	17
2.2.3.1	รูปแบบความสัมพันธ์ทางกฎหมาย.....	18
2.2.3.2	สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในธุรกิจ.....	18
2.3	บทวิเคราะห์.....	19
บทที่ 3 การกำหนดสถานะลูกจ้างในธุรกิจแพลตฟอร์มของต่างประเทศ		22
3.1	รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา	22
3.1.1	หลักเกณฑ์การกำหนดสถานะลูกจ้างในธุรกิจแพลตฟอร์ม	22
3.1.2	กรณีศึกษา	24
3.1.3	บทวิเคราะห์.....	26
3.2	สหราชอาณาจักร.....	28
3.2.1	หลักเกณฑ์การกำหนดสถานะลูกจ้างในธุรกิจแพลตฟอร์ม	28
3.2.2	กรณีศึกษา	30
3.2.3	บทวิเคราะห์.....	32
บทที่ 4 ปัญหา ผลกระทบและแนวทางแก้ไขของแรงงานบนธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทย		34
4.1	ปัญหาและผลกระทบของแรงงานบนธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทย.....	34
4.1.1	ค่าตอบแทน	35
4.1.2	ความมั่นคงในงาน	37
4.1.3	ความปลอดภัยในการทำงาน	37
4.2	แนวทางการกำหนดสถานะลูกจ้างสำหรับธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทย	38
4.3	วิเคราะห์ผลกระทบ	41
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....		42

5.1	บทสรุป.....	42
5.2	ข้อเสนอแนะ.....	42
บรรณานุกรม		44

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความคุ้มครองระหว่างการเป็นลูกจ้างกับการเป็นผู้รับเหมาอิสระ.....	26
ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสิทธิของแรงงานภายใต้กฎหมาย Assembly Bill 5 (AB5) กับ The Protect App-Based Drivers & Services Act (Proposition 22).....	27
ตารางที่ 3 เปรียบเทียบสิทธิของระหว่างการเป็นลูกจ้างและคนงาน.....	29

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการใช้บริการผ่านธุรกิจแพลตฟอร์มได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากช่วยเพิ่มความสะดวกสบายให้แก่ผู้บริโภคในการรับสินค้าหรือบริการในเวลาที่ยรวดเร็ว สำหรับประเทศไทยมีธุรกิจที่ให้บริการผ่านแพลตฟอร์มหลายประเภทด้วยกัน ได้แก่ บริการรับส่งอาหารหรือพัสดุ บริการรถสาธารณะ บริการที่พักอาศัยชั่วคราวหรือบริการทำความสะอาด โดยลักษณะสำคัญของธุรกิจแพลตฟอร์มนั้น คือ การจับคู่ความต้องการของผู้เสนอขายสินค้าและบริการกับผู้ต้องการเสนอซื้อสินค้าและบริการผ่านระบบโครงข่ายดิจิทัล

แรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มถูกจัดว่ามีลูกจ้างของแพลตฟอร์ม แต่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือหุ้นส่วน (partner) ของแพลตฟอร์ม เช่น กรณีแพลตฟอร์มบริการทำความสะอาด บนเว็บไซต์ได้มีการระบุไว้ว่า “BeNeat (บีเน็ต) แพลตฟอร์มเป็นเพียงเครื่องมือที่ใช้สำหรับการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการเท่านั้น ผู้ให้บริการเป็นผู้รับจ้างอิสระ (ซึ่งไม่ใช่ในฐานะลูกจ้าง คนงาน ผู้ร่วมทุน หุ้นส่วน หรือผู้ได้รับสิทธิพิเศษในการให้บริการจากบีเน็ตอย่างหนึ่งอย่างใดทั้งสิ้น บีเน็ตไม่ได้เป็นผู้ให้บริการและจ้างผู้ใดให้บริการเช่นนั้น...”¹

แพลตฟอร์มที่เข้ามาเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความต้องการซื้อขายแรงงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ในรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น การที่จัดว่าแรงงานบนแพลตฟอร์มทุกกรณีว่าไม่ใช่ลูกจ้างของแพลตฟอร์มนั้น อาจไม่เหมาะสมกับรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนไป เนื่องจากบางกรณีใช้แพลตฟอร์มเป็นเพียงสื่อกลางในการจับคู่ระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างเพื่อให้เกิดการจ้างงานที่สำเร็จเป็นคราว ๆ ไป เช่น การจ้างทดสอบโปรแกรม ที่มีการใช้แพลตฟอร์มเป็นตัวกลางในการจับคู่ระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างเท่านั้น การจัดว่าไม่ได้สถานะเป็นลูกจ้างของแพลตฟอร์มนั้นเหมาะสมแล้ว แต่หากเจ้าของแพลตฟอร์มมีกำหนดบทลงโทษเพื่อการควบคุมพฤติกรรมและวิธีการทำงานของผู้รับจ้าง รวมถึงข้อควรปฏิบัติที่มีลักษณะคล้ายกับข้อตกลงร่วมกัน เช่น การแต่งกายที่ไม่เหมาะสม การไม่แจ้งลูกค้าล่วงหน้าเมื่อใช้เวลาเดินทางนานเกินกว่ากำหนดหรือการรับงานอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งมี

¹ สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. เศรษฐกิจแพลตฟอร์มกับมาตรฐานแรงงาน[ออนไลน์]. 2563. แหล่งที่มา: <https://tdri.or.th/2020/09/social-security-for-digital-platform-workers/>[21 สิงหาคม 2564]

บทลงโทษตั้งแต่ตักเตือน ระงับการบริการชั่วคราวไปจนถึงระงับการบริการถาวร² ความสัมพันธ์รูปแบบนี้ก็จะมีความใกล้เคียงกับการเป็นลูกจ้าง

การที่แรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มบางกลุ่มถูกจัดว่าไม่ใช่ “ลูกจ้าง” ทั้งที่มีรูปแบบการทำงานใกล้เคียงกับการเป็นลูกจ้างของแพลตฟอร์ม ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ทำให้ขาดการคุ้มครองเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ต่าง ๆ เช่น วันลา ค่าตอบแทนแรงงานที่เป็นธรรม การชดเชยการเลิกจ้าง ความปลอดภัยในการทำงานหรือสิทธิในการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง ฯลฯ จึงจำเป็นต้องหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการกำหนดสถานะการเป็นลูกจ้างของแรงงานบนแพลตฟอร์มเพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของคนในธุรกิจแพลตฟอร์ม
2. เพื่อศึกษาปัญหาการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การพิจารณาสถานะลูกจ้างในธุรกิจแพลตฟอร์มของต่างประเทศ
4. เพื่อศึกษาหาหลักเกณฑ์การพิจารณาสถานะลูกจ้างในธุรกิจแพลตฟอร์มที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจุบันแรงงานที่ให้บริการผ่านแพลตฟอร์มยังไม่มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จึงควรมีหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในการพิจารณาสถานะการเป็นลูกจ้างสำหรับธุรกิจแพลตฟอร์ม เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้บางส่วนได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเหมือนกับลูกจ้างในธุรกิจอื่น

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 และแนวทางการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มของต่างประเทศ

² เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และ วรดุลย์ ตูลารักษ์, รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม (รายงานการวิจัย), (กรุงเทพฯ: GOOD HEAD PRINTING & PACKAGING GROUP CO.,LTD.(GHPP), 2563), หน้า 36.

1.5 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และสื่อประเภทข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือช่วยสืบค้น จากนั้น นำข้อมูลที่ได้รับมาทำการศึกษา เรียบเรียง และ วิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายและคำพิพากษาของต่างประเทศเพื่อหาหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในการ พิจารณาสถานะลูกจ้างสำหรับธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของคนในธุรกิจแพลตฟอร์ม
2. เพื่อทราบถึงปัญหาการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มในประเทศไทย
3. เพื่อทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาสถานะการเป็นลูกจ้างในธุรกิจแพลตฟอร์มของ ต่างประเทศ
4. นำเสนอหลักเกณฑ์การพิจารณาสถานะลูกจ้างในธุรกิจแพลตฟอร์มที่เหมาะสมสำหรับ ประเทศไทย

บทที่ 2

แรงงานบนธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทย

การที่เทคโนโลยีพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้คนเราสามารถติดต่อสื่อสารกันได้สะดวก และรวดเร็วผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (platform economy) หรือ เศรษฐกิจของงานออนไลน์รายชิ้น (gig economy) ที่มีรูปแบบการจ้างงานที่จบเป็นครั้งโดยผู้จ้างและผู้รับงานจะจับคู่กันผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ การทำงานรูปแบบนี้ทำให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น คนทำงานสามารถเลือกรับงานและช่วงวันเวลาในการทำงานได้เอง การทำงานรูปแบบนี้จึงได้รับความนิยมและมีแนวโน้มเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ โดยคาดการณ์ว่าในปี 2566 จะมีมูลค่า 455 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ¹ ตัวอย่างการทำงานบนแพลตฟอร์ม ได้แก่ บริการรถรับส่งสาธารณะ บริการรับส่งอาหาร บริการทำความสะอาด

2.1 งานบนแพลตฟอร์ม

2.1.1 ความหมายและประเภทงานบนแพลตฟอร์ม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้แบ่งงานบนแพลตฟอร์ม ออกเป็น web-based platforms เป็นการจ้างงานที่สามารถทำงานจากที่ใดก็ได้โดยผ่านอินเทอร์เน็ตหรือที่เรียกอีกอย่างว่า crowdwork และอีกรูปแบบหนึ่งคือ location-based applications (apps) เป็นการจัดสรรงานให้กับบุคคลโดยทั่วไปเพื่อทำงานในท้องถิ่นที่มุ่งเน้นการบริการ เช่น การขับรถ ทำธุระ หรือทำความสะอาดบ้าน²

สหภาพยุโรป (European Union) ได้ให้ความหมายของงานบนแพลตฟอร์ม (Platform work) ว่าเป็นการที่บุคคลหรือองค์กรใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เป็นตัวกลางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เฉพาะเจาะจงหรือให้บริการที่เฉพาะเจาะจงแก่ผู้อื่นเพื่อแลกกับการรับชำระเงินโดยงานบนแพลตฟอร์มมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นงานที่ต้องชำระเงินผ่านทางแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งประกอบด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่ แพลตฟอร์ม คนที่ทำงานและลูกค้า โดยเป็นการจ้างเหมาหรือเป็นการจ้าง

¹ Mastercard and Kaiser Associates. The Global Gig Economy: Capitalizing on a ~\$500B Opportunity[Online]. 2019. Available from: <https://newsroom.mastercard.com/wp-content/uploads/2019/05/Gig-Economy-White-Paper-May-2019.pdf>[2021, 23 August]

² International Labour Organization. Digital labour platforms[Online]. Available from: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang-en/index.htm>[2021, 23 August]

ที่ไม่มีสัญญา งานถูกแบ่งออกเป็นงานย่อย ๆ และเป็นงานที่จัดบริการตามความต้องการ งานบนแพลตฟอร์มนั้นอาจอยู่ในรูปแบบของงานที่ทำผ่านระบบออนไลน์หรืองานที่ต้องไปทำ ณ สถานที่ใดที่หนึ่ง³

จึงกล่าวได้ว่า งานบนแพลตฟอร์ม เป็นงานที่เกิดจากการจับคู่ความต้องการของผู้เสนอขายสินค้าและบริการโดยผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของงานได้ 2 ประเภท ได้แก่ งานที่แรงงานต้องทำงานในสถานที่ที่ได้ตกลงกันไว้ผ่านตัวกลาง (location-based application) โดยแรงงานกลุ่มนี้ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางด้านดิจิทัลมากนัก เช่น แพลตฟอร์มรับส่งอาหาร แพลตฟอร์มให้บริการทำความสะอาดและอีกประเภทหนึ่ง คือ งานที่สามารถทำเสร็จสมบูรณ์ในระบบออนไลน์ได้ (online web-based) โดยที่แรงงานที่ทำงานนั้นไม่จำเป็นต้องพบปะกับนายจ้าง เช่น การแท็ก (tag) รูปภาพบนเว็บเพจ การถอดเสียงจาก audio การแปลบทความ เป็นต้น

2.1.2 กฎหมายแรงงานกับการทำงานบนแพลตฟอร์ม

2.1.2.1 สัญญาจ้างแรงงาน

กฎหมายแรงงานมีหลักการสำคัญ คือ การที่นายจ้างตอบแทนลูกจ้างบนพื้นฐานความเสมอภาคในการเจรจาต่อรอง ฉะนั้นกฎหมายแรงงานจึงมีการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร ตลอดจนการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง สัญญาจ้างแรงงานนั้นมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองและให้ผลประโยชน์แก่ลูกจ้างไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หากในสัญญาจ้างแรงงานมีข้อความใดที่ขัดกับกฎหมายแรงงานไม่ว่าจะเกิดความสมัครใจของตัวลูกจ้างเองหรือไม่ สัญญานั้นไม่สามารถบังคับใช้ได้⁴

สัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาประเภทหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยเป็นสัญญาที่เกิดจากบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า “นายจ้าง” ซึ่งนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้⁵ ซึ่งอาจเกิดขึ้นโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายก็ได้

³ EurWORK. Platform work[Online]. 2018. Available from: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work>[2021, 23 August]

⁴ สุดาศิริ วดวงค์ และ ปานทิพย์ พุกษาศลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 10, (กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ, 2557), หน้า 10.

⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 575.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 5 ได้กำหนดความหมายของคำว่า “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ไว้ดังนี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย”

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร”

จากคำนิยามข้างต้นจึงเห็นได้ว่า นายจ้างตามกฎหมายแรงงานนั้น สามารถเป็นได้ทั้งบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล โดยที่บุคคลนั้นตกลงลูกจ้างเข้าทำงานไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยปริยาย และเป็นผู้จ่ายสินจ้างให้พร้อมทั้งมีอำนาจบังคับบัญชามอบหมายงาน สามารถควบคุมดูแลสั่งการได้⁶

สำหรับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานนั้นต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น ซึ่งได้มีการตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยปริยาย จะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้และการตกลงนั้นต้องเป็นการทำงานให้แก่ นายจ้างที่ประสงค์จะได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงานนั้นด้วยโดยอัตราค่าจ้างต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด⁷

2.1.2.2 สัญญาจ้างทำของ

นอกจากสัญญาจ้างแรงงานที่ได้กล่าวไปข้างต้นแล้วประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้มีเอกเทศสัญญาอีกรูปแบบหนึ่งที่เรียกว่า สัญญาจ้างทำของ ซึ่งเป็นสัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งตกลงที่จะทำงานให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งเช่นเดียวกันกับสัญญาจ้างแรงงาน มีคู่สัญญา 2 ฝ่าย ได้แก่ ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง โดยสัญญาเกิดจากการที่บุคคลคนหนึ่ง เรียกว่า “ผู้รับจ้าง” ตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า “ผู้ว่าจ้าง” โดยที่ผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น⁸

⁶ สุตาศิริ วดวงศ์ และ ปานทิพย์ พฤกษาลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 10, (กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ, 2557), หน้า 77-78.

⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 83.

⁸ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 587.

สัญญาจ้างทำของมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ ผู้รับจ้างจะต้องทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยการทำงานที่ผู้รับจ้างทำอาจเป็นการทำให้เกิดวัตถุสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา การซ่อมแซมตัดแปลง ต่อเติมสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมไปถึงการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดวัตถุสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การจ้างว่าความ การจ้างแสดงภาพยนตร์ การจ้างทำความสะอาด

2.1.2.3 ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ

สัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของมีสิ่งที่คล้ายกัน คือ เป็นการจ้างให้บุคคลอื่นทำงานให้และมีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับการทำงานนั้น ๆ ให้ แต่ก็มีข้อแตกต่างกันในหลายประเด็น คู่สัญญาแต่ละสัญญาก็มีสิทธิและหน้าที่และได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายที่แตกต่างกัน เพราะ สัญญาจ้างแรงงานนอกจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ยังกฎหมายแรงงานส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่าง ๆ ประกอบด้วย กำหนดเวลาทำงานปกติ กำหนดเวลาพัก วันหยุด การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด วันลา ค่าตอบแทนในการทำงาน ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การร้องทุกข์ของลูกจ้างและมีการกำหนดบทลงโทษสำหรับนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

หลักเกณฑ์ในการแบ่งแยกความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของมีดังนี้

หลักความคิดเห็นเก่าหรือทฤษฎีตามตำรับ (Classical Theory)⁹

พิจารณาจากวิธีการคำนวณสินจ้างหรือค่าจ้าง กล่าวคือ ถ้าหากมีการคำนวณสินจ้างหรือค่าจ้างตามระยะเวลา เช่น คำนวณสินจ้างหรือค่าจ้างกันเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ จะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่ถ้าหากมีการคำนวณสินจ้างหรือค่าจ้างตามความสำเร็จของงาน เช่น จ้างทำโต๊ะเก้าอี้ 1 ตัว โดยจะจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้เมื่อทำเก้าอี้เสร็จ จะเป็นสัญญาจ้างทำของ

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ดังกล่าวยังมีความบกพร่อง เพราะไม่สามารถนำมาใช้ได้ในทุกกรณี เพราะมีการจ้างแรงงานบางรายที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็นรายตามผลงานเป็นรายชิ้น

⁹ วิจิตรา (ฟุ้งกล้าดา) วิเชียรชม, กฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2562), หน้า 140.

เช่น กิจการโรงงานตัดเย็บผ้า ซึ่งการกำหนดการจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างลักษณะนี้ใกล้เคียงกับสัญญาจ้างทำของที่คำนวณสินจ้างตามความสำเร็จของผลงาน

หลักวัตถุที่ประสงค์แห่งสัญญา (Object of Contract or Result of Work)¹⁰

เป็นการพิจารณาโดยนำหลักวัตถุประสงค์แห่งสัญญามาใช้ กล่าวคือ สัญญาจ้างแรงงานนั้น ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้กับนายจ้าง แต่การทำงานนั้นจะสำเร็จหรือไม่ ไม่ใช่ประเด็นสำคัญของสัญญา การที่นายจ้างจ่ายสินจ้างให้ได้หวังผลสำเร็จของงาน แต่ในสัญญาจ้างทำของ ผู้รับจ้างนั้นต้องทำงานให้สำเร็จ โดยผู้ว่าจ้างหวังผลสำเร็จในงานนั้น

หลักอำนาจบังคับบัญชา (Commanding Power)¹¹

หากผู้รับทำงานต้องทำงานโดยต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งนั้นเป็นสัญญาจ้างแรงงาน แต่หากทำงานโดยไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะเป็นสัญญาจ้างทำของ โดยที่อำนาจบังคับบัญชานั้นอาจแตกต่างกันไปในตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน นายจ้างนั้นอาจมีการบังคับบัญชาโดยการสั่งการในรายละเอียดของงานรวมถึงออกกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดเรื่องเวลาทำงาน สถานที่ให้ลูกจ้างทำงานหรือรูปแบบที่ต้องสวมใส่เวลาทำงาน

หลักความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration Test)¹²

หากงานนั้นมีลักษณะเป็นงานหลักส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดในกระบวนการประกอบธุรกิจของกิจการ โดยมีอำนาจบังคับบัญชาแม้ไม่ได้มีความสัมพันธ์โดยตรงก็ตาม ต้องถือว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบกิจการกับคนที่ทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น โรงงานผลิตอาหารกระป๋อง หากมีการแบ่งงานไปในแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่แผนกทำงานหลักอยู่ในกระบวนการผลิตอาหารกระป๋องทั้งสิ้น แม้กิจการไม่ได้จ้างลูกจ้างเข้ามาทำงานเองแต่มีการจ้างให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งให้ไปหาบุคคลมาทำงานในแต่ละแผนกโดยเหมาให้เป็นผู้ควบคุมการทำงานและจ่ายค่าจ้างด้วยและบุคคลที่ไปหาคนมาทำงานนั้นมิได้ประกอบธุรกิจจัดหางาน ก็ต้องถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่หากมิใช่งานหลัก อาจไม่ถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานได้ เช่น งานทำความสะอาด งานรักษาความปลอดภัย

¹⁰ เรื่องเดียวกัน

¹¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 141.

¹² เรื่องเดียวกัน, หน้า 142.

ในการพิจารณาว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ อาจต้องนำหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานมาใช้ โดยการทำงานบนแพลตฟอร์มนั้น ส่วนมากมีรูปแบบการทำงานที่มีการจ้างและจบเป็นครั้งคราวและจ่ายสินจ้างเมื่อทำงานนั้นสำเร็จ ซึ่งมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของมากกว่าสัญญาจ้างแรงงาน แต่ก็มีบางธุรกิจแพลตฟอร์มที่มีอำนาจบังคับบัญชาต่อแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

2.2 ความสัมพันธ์ทางกฎหมายในธุรกิจแพลตฟอร์ม

ปัจจุบันธุรกิจแพลตฟอร์มมีหลายประเภทซึ่งในแต่ละธุรกิจก็มีลักษณะการทำงานรวมถึงเงื่อนไขที่แรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มนั้น ต้องปฏิบัติตามที่แตกต่างกัน จึงขอยกตัวอย่างธุรกิจแพลตฟอร์มที่มีรูปแบบการทำงานที่ต้องทำงานในสถานที่ที่ได้ตกลงกันไว้ผ่านตัวกลาง (location-based application) เพื่อมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ทางกฎหมาย ดังนี้

2.2.1 แพลตฟอร์มบริการรถสาธารณะ

แพลตฟอร์มบริการรถสาธารณะเป็นการที่แพลตฟอร์มเป็นตัวกลางในการจับคู่ระหว่างผู้ใช้บริการ (ลูกค้า) และผู้ให้บริการ (คนขับ) เมื่อลูกค้าทำการระบุจุดหมายที่ต้องการไปและกดจองรถบนแพลตฟอร์ม แพลตฟอร์มจะดำเนินการหาค้นหาคนขับ เมื่อถึงจุดหมายลูกค้าก็ชำระค่าบริการให้แก่คนขับ แพลตฟอร์มบริการรถสาธารณะในประเทศไทย ได้แก่ แกร็บ (Grab) ไลน์แมน (Line Man) แค็บบี (CABB)

แพลตฟอร์มแกร็บ (Grab) มีบริการรถรับส่งพร้อมคนขับหลายประเภทด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น รถยนต์ (GrabCar) รถแท็กซี่ (GrabTaxi) รวมถึงรถจักรยานยนต์ (GrabBike)

ในการใช้บริการ ผู้ใช้บริการต้องระบุสถานที่ที่ต้องการจะเดินทางไปพร้อมทั้งเลือกประเภทรถที่ต้องการจองบนแพลตฟอร์ม ระบบจะคำนวณค่าโดยสารให้ทราบก่อนที่จะจอง เมื่อกดจองแล้วระบบจะค้นหาคนขับให้ สำหรับการชำระเงินผู้ใช้บริการสามารถชำระเงินได้ผ่านทางแพลตฟอร์มหรือชำระเป็นเงินสดก็ได้เช่นกัน

ผู้ให้บริการ (คนขับ) มีข้อกำหนดสำหรับผู้สมัคร คือ ผู้สมัครต้องมีอายุตั้งแต่ 18 ปี ถึง 70 ปี มีสัญชาติไทย ไม่มีประวัติอาชญากรรมร้ายแรงพร้อมทั้งต้องมีอุปกรณ์การขับ¹³ โดยในแต่ละรอบการขับนั้น ผู้ให้บริการจะถูกหักคอมมิสชันให้แพลตฟอร์มแกร็บร้อยละ 25 ทั้งนี้ แพลตฟอร์ม

¹³ Grab. มาเป็นพาร์ทเนอร์กับGrab[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://www.grab.com/th/driver/drive/\[31 สิงหาคม 2564\]](https://www.grab.com/th/driver/drive/[31 สิงหาคม 2564])

แกร็บ ได้มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่ผู้ขับขี่ เมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างเปิดรถรับงาน (ออนไลน์) หรือระหว่างการรับงานหรือหลังปิดรับงานภายใน 30 นาที ไม่ว่าจะผู้ให้บริการเป็นผู้ก่อเหตุหรือผู้ประสบเหตุ

เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีมาตรฐานแพลตฟอร์มแกร็บได้มีการกำหนดจรรยาบรรณสำหรับผู้ให้บริการโดยผู้ให้บริการต้องรับทราบและตกลงในจรรยาบรรณในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การคำนึงถึงความปลอดภัยและปฏิบัติตามกฎหมาย การเคารพลูกค้าของแกร็บ การเป็นพาร์ทเนอร์แกร็บที่ดี¹⁴ นอกจากนี้ ได้มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ สำหรับผู้ให้บริการหากฝ่าฝืนระเบียบดังกล่าวจะมีบทลงโทษ ได้แก่ การตัดเตือน ระงับสัญญาชั่วคราวไปจนถึงระงับสัญญาถาวร

ในการรับงานแพลตฟอร์มแกร็บได้กำหนดเงื่อนไขในการรับงานและบทลงโทษไว้ดังนี้

“มาตรฐานคุณภาพการบริการ

เพื่อรักษามาตรฐานการให้บริการของพาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่ รวมถึง ยกระดับความพึงพอใจของผู้โดยสารโดยรวม แกร็บได้กำหนดเงื่อนไขบางประการสำหรับพาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่รถยนต์ ต้องมีอัตรารับงานไม่น้อยกว่า 80% และ อัตรายกเลิกงานไม่เกิน 10% และอัตราสำเร็จงานไม่น้อยกว่า 70%

อัตรารับงานและอัตรายกเลิกงาน ระบบจะประเมินอัตราการรับ/ยกเลิกงานทุกวันจันทร์ โดยคำนวณจากอัตรารับ/ยกเลิกงานใน 7 วันย้อนหลัง (วันจันทร์-อาทิตย์)

อัตราสำเร็จงาน คือ คะแนนงานที่พาร์ทเนอร์ให้บริการสำเร็จ จนถึงขั้นตอนจัดส่งผู้โดยสาร คำนวณจาก จำนวนงานทั้งหมดที่ทำสำเร็จ หารด้วย จำนวนงานทั้งหมดที่เห็น ลบ จำนวนงานที่ถูกยกเลิกโดยผู้โดยสารจากสาเหตุที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของพาร์ทเนอร์ ลบ จำนวนงานที่ถูกยกเลิกโดยพาร์ทเนอร์แบบไม่ส่งผลต่ออัตรายกเลิก คูณ 100

¹⁴ Grab. จรรยาบรรณสำหรับพาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่แกร็บ[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.grab.com/th/termspolicies/code-of-conduct-driver/> [31 สิงหาคม 2564]

บทลงโทษ

หากพาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่มีอัตราทำงาน และ/หรือ อัตรายกเลิกงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด บริษัทฯ ได้กำหนดบทลงโทษดังนี้

ครั้งที่ 1 ตักเตือน

ครั้งที่ 2 ตักเตือน

ครั้งที่ 3 : ข้อความระงับบัญชีผู้ขับขี่ชั่วคราว*

ครั้งที่ 4 ระงับสัญญา 5 วัน

ครั้งที่ 5 ระงับสัญญา

*พาร์ทเนอร์จะได้รับการเปิดบัญชีผู้ขับขี่ หลังจากผ่านแบบทดสอบออนไลน์ 1 วันทำการ (ไม่รวมวันหยุดนักขัตฤกษ์)¹⁵

นอกจากนี้แพลตฟอร์มแกร็บยังมีระบบการประเมินผู้ให้บริการที่เรียกว่าคะแนนดาว ซึ่งมาจาก “ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการของพาร์ทเนอร์ซึ่งจะมี 5 ระดับคะแนน คือ 1-5 ดาว”¹⁶ หากผู้ให้บริการมีคะแนนดาวต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอาจถูกปิดระบบหรือระงับสัญญาถาวรรวมถึงยกเลิกสิทธิประโยชน์ทั้งหมดที่ได้รับทุกกรณี

2.2.1.1 รูปแบบความสัมพันธ์ทางกฎหมาย

รูปแบบการทำงานของแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มที่สามารถเลือกเวลาในการทำงานได้และมีการทำงานที่จบเป็นครั้งคราว โดยคำนวณเงินจ้างหรือค่าจ้างตามความสำเร็จของงานที่ได้ทำแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นลักษณะของสัญญาจ้างทำของ แต่การที่แพลตฟอร์มแกร็บมีข้อกำหนดให้ผู้ให้บริการต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขรวมถึงจรรยาบรรณในเรื่องต่าง ๆ มีการกำหนดอัตราการรับงาน มีระบบการประเมินคนขับ หากไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของแพลตฟอร์มจะมีบทลงโทษ เช่น การระงับสัญญาชั่วคราวไปจนถึงการระงับสัญญาถาวร แสดงให้เห็นถึงการมีอำนาจบังคับบัญชาของแพลตฟอร์มซึ่งเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาต่อลูกจ้าง รวมไปถึงการที่แพลตฟอร์มเป็นผู้จัดสรรงานให้กับผู้ให้บริการแต่ละราย ดังนั้น เมื่อพิจารณาแบ่งแยกประเภทรูปแบบความสัมพันธ์โดยมีเพียงสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของตามที่มีอยู่

¹⁵ Grab. [รถยนต์] มาตรฐานคุณภาพการบริการ[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: <https://grabdriverth.com/news/4w-ar-cr-cp>[13 ตุลาคม 2564]

¹⁶ Grab. คะแนนดาว และ มาตรฐานคุณภาพการให้บริการสำหรับพาร์ทเนอร์[ออนไลน์]. 2562. แหล่งที่มา: <https://grabdriverth.com/news/star-rating>[13 ตุลาคม 2564]

ในปัจจุบัน รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างแพลตฟอร์มและผู้ให้บริการจึงควรมีความสัมพันธ์ในแบบ สัญญาจ้างแรงงานมากกว่า เนื่องจากมีส่วนที่ผู้ให้บริการต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์ม

2.2.1.2 สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในธุรกิจ

ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มแกร็บเมื่อมีสถานะเป็นนายจ้างจึงมีสิทธิและหน้าที่ตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ดังนี้

สิทธิของนายจ้าง

- (1) ได้รับแรงงานหรือผลงานจากลูกจ้างที่ต้องทำงานอย่างเต็มที่และถูกต้อง ตามที่ตกลงกันไว้ (มาตรา 215 และมาตรา 575)
- (2) มีอำนาจบังคับบัญชาต่อลูกจ้าง โดยออกคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานหรือวินัยในการทำงานของลูกจ้าง หากลูกจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามสามารถลงโทษได้ (มาตรา 583)
- (3) มีสิทธิโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกได้หากได้รับความยินยอม จากลูกจ้าง (มาตรา 577)
- (4) หากลูกจ้างทำงานบกพร่องหรือทำงานไม่ถูกต้อง นายจ้างมีสิทธิเรียก ค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ (มาตรา 215)
- (5) มีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

หน้าที่ของนายจ้าง

- (1) นายจ้างต้องจ่ายให้สินจ้างแก่ลูกจ้าง (มาตรา 575) โดยสินจ้างนั้นกฎหมาย มิได้กำหนดไว้ว่าต้องเป็นเงินตราเพียงอย่างเดียว อาจเป็นสิ่งอื่นใดตามที่ นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ แต่จำนวนสินจ้างนั้นต้องไม่น้อยกว่า ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ พร้อมทั้งกำหนดเวลาจ่าย สินจ้าง แต่หากไม่ได้กำหนด ให้จ่ายตามจารีตประเพณีหรือหากไม่มีจารีต ประเพณีก็ให้จ่ายเมื่อทำงานเสร็จ (มาตรา 580)
- (2) ออกใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานให้ (มาตรา 585)
- (3) ออกเงินค่าเดินทางให้แก่ลูกจ้างเพื่อเดินทางกลับถิ่นฐานของตน (มาตรา 586)

ความรับผิดชอบของนายจ้าง

นายจ้างต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้าง หากลูกจ้างได้กระทำละเมิดอันเกิดจากหน้าที่การงานที่จ้าง (มาตรา 425) เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้ควบคุมลูกจ้าง หากลูกจ้างประพฤติดิต นายจ้างจึงต้องร่วมรับผิดชอบด้วย

ผู้ให้บริการ (คนขับ) เมื่อมีสถานะเป็นลูกจ้างจึงสิทธิและหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ดังนี้

สิทธิของลูกจ้าง

- (1) ได้รับสินจ้างหรือค่าจ้างในการตอบแทนการทำงาน (มาตรา 575) รวมถึงค่าตอบแทนการทำงานอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (2) การได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างชายหรือหญิง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 5 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 15)
- (3) เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับหนังสือใบสำคัญรับรองการทำงาน เพื่อแสดงว่าตนได้ทำงานมานานเท่าไรและงานที่ทำนั้นเป็นอย่างไร (มาตรา 585)
- (4) หากลูกจ้างเป็นลูกจ้างต่างถิ่นและนายจ้างออกค่าเดินทางขามาให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าเดินทางกลับถิ่นเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง (มาตรา 586)

หน้าที่ของลูกจ้าง

- (1) ลูกจ้างต้องทำงานให้แก่นายจ้างด้วยตนเองเว้นได้นายจ้างยินยอมที่จะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนลูกจ้าง (มาตรา 577)
- (2) ลูกจ้างต้องทำงานภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้าง หากลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างหรือละเลยคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นอาจิมหรือละทิ้งการงานหรือกระทำผิดร้ายแรงหรือกระทำประการอื่นอันไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างจะไล่ลูกจ้างออกโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าเสียหาย (มาตรา 583)

(3) ทดลองงาน

ความรับผิดชอบของลูกค้าต่อนายจ้าง

- (1) การกระทำของลูกค้า อาจเป็นการกระทำในฐานะลูกค้าและตัวแทนของนายจ้างไปพร้อมกัน จึงนำกฎหมายเรื่องตัวแทนมาใช้บังคับในเรื่องความรับผิดชอบของตัวแทนต่อตัวการได้
- (2) เมื่อลูกค้ากระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก นายจ้างที่ได้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่บุคคลภายนอกนั้นมีสิทธิที่จะให้ลูกค้าชดใช้ (มาตรา 426)

2.2.2 แพลตฟอร์มบริการรับส่งอาหาร

แพลตฟอร์มบริการรับส่งอาหาร ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของ แพลตฟอร์ม ร้านค้า (พาร์ทเนอร์ร้านอาหาร) ผู้ใช้บริการ (ลูกค้า) และ ผู้ส่ง (ไรเดอร์) โดยที่แพลตฟอร์มจะทำหน้าที่บริหารจัดการเครือข่ายเพื่อช่วยให้ธุรกิจดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบการดำเนินงานของธุรกิจแพลตฟอร์มบริการรับส่งอาหาร เริ่มจากผู้ใช้บริการจะสั่งอาหารผ่านทางแพลตฟอร์ม เมื่อแพลตฟอร์มได้รับคำสั่งซื้อแล้วจะส่งคำสั่งซื้อต่อไปยังร้านค้าพร้อมกับทำหน้าที่จัดหาผู้ส่งอาหาร เพื่อจัดส่งอาหารให้แก่ผู้ใช้บริการ แพลตฟอร์มทำหน้าที่บริหารจัดการการซื้อขายโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายเพื่อให้เกิดการใช้บริการเพิ่มสูงขึ้นควบคู่ไปกับการให้แรงจูงใจเพิ่มเติมแก่ไรเดอร์กับร้านค้าเพื่อรักษาและดึงดูดรายใหม่ให้เข้ามาให้บริการในแพลตฟอร์ม¹⁷ แพลตฟอร์มบริการรับส่งอาหารในประเทศไทย ได้แก่ แกร็บ (Grab) ไลน์แมน (Line Man) ฟู้ดแพนด้า (Food Panda) โรบินฮู้ด (Robinhood)

โรบินฮู้ด (Robinhood) เป็นแพลตฟอร์มในการรับส่งอาหารและการชำระเงินโดยเป็นตัวกลางในการเชื่อมระหว่างร้านค้า (พาร์ทเนอร์ร้านอาหาร) ผู้ใช้บริการ (ลูกค้า) และผู้ส่ง (ไรเดอร์) ให้บริการทุกพื้นที่ในกรุงเทพฯ นนทบุรี สมุทรปราการ ปทุมธานีและให้บริการบางพื้นที่ในจังหวัดสมุทรสาครและนครปฐม ในการใช้บริการผู้ใช้บริการ กดเลือกอาหารที่ต้องการสั่ง เมื่อถึงหน้าชำระเงิน ระบบจะคำนวณราคาอาหารพร้อมทั้งค่าจัดส่ง ผู้ใช้บริการต้องดำเนินการชำระเงินบนแพลตฟอร์ม

¹⁷ Marketeer. เจาะอินไซด์ Food delivery มีโอกาสเติบโตมากแค่ไหน [ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา : [https://marketeeronline.co/archives/238462\[8 มกราคม 2565\]](https://marketeeronline.co/archives/238462[8 มกราคม 2565])

ร้านค้าหรือพาร์ทเนอร์ร้านอาหารนั้น สามารถสมัครได้ทั้งบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ พาร์ทเนอร์ทั่วไป (Regular Partner) ไม่มีการหักค่าธรรมเนียมโดยร้านค้า จะได้รับเงินเต็มจำนวนและพาร์ทเนอร์แนะนำ (Preferred Partner) ไม่มีการหักค่าธรรมเนียมเช่นกัน แต่จะมีการเก็บเงินช่วยเหลือค่าขนส่ง Logistic Subsidy (LS)* ร้อยละ 8¹⁸

ผู้ส่ง (ไรเดอร์) มีข้อกำหนด คือ ต้อง อายุ 18 ปีขึ้นไป มีสัญชาติไทย มีใบขับขี่รถจักรยานยนต์ และไม่มีประวัติอาชญากรรมตามเงื่อนไขที่กำหนด ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มโรบินฮู้ด ไม่มีการหักส่วนแบ่งของรายได้จากรไเดอร์แต่ต้องมีการจ่ายเงินประกัน เพื่อเป็นเงินสำหรับชดเชยค่าเสียหายของสินค้า หากเกิดกรณีสินค้าเสียหายจากพนักงานส่งอาหาร หากมีการแจ้งขอยกเลิกการขอใช้บริการ ผู้ให้บริการจะดำเนินการตรวจสอบตามเงื่อนไขการขอคืนเงินประกัน หากได้รับการอนุมัติแล้วไรเดอร์จะได้รับเงินประกันคืน ในเรื่องความคุ้มครอง ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มโรบินฮู้ด ได้มีการจัดทำประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุให้แก่ไรเดอร์โดยอายุที่รับประกันภัยไม่เกิน 60 ปี¹⁹

ทั้งนี้ ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มโรบินฮู้ด ได้มีข้อกำหนดและเงื่อนไขในการเป็นผู้ส่งอาหารโรบินฮู้ดที่ไรเดอร์ต้องปฏิบัติตาม เช่น ขณะปฏิบัติงานต้องสวมเสื้อสำหรับผู้ส่งอาหารโรบินฮู้ดและแต่งกายตามที่ระเบียบของผู้ให้บริการ** ปฏิบัติตามการบริการแบบ 3 ท. ขณะปฏิบัติงาน*** ถ่ายรูปอาหารหรือสินค้าให้ชัดเจนเมื่อรับและส่งมอบโดยไม่ให้เห็นหน้าผู้ใช้บริการ หากไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดไรเดอร์จะถูกหักคะแนน ส่งผลให้ถูกตัดเดือน ถูกปิดระบบชั่วคราวหรือถูกปิดระบบถาวรและไม่สามารถสมัครใหม่ได้²⁰

* Logistic Subsidy (LS) คือ ส่วนลดค่าส่งอาหารจากร้านค้า ที่จะนำไปเป็นส่วนลดโดยตรงให้กับลูกค้า โดยจะคิดที่อัตรา ร้อยละ 3 ถึงร้อยละ 35 ของยอดรวม (ค่าอาหาร+ค่าจัดส่ง) เป็นการเพิ่มโอกาสในการมองเห็นบนหน้าแอปพลิเคชันโรบินฮู้ด ช่วยให้ร้านค้าเพิ่มยอดขาย

¹⁸ Robinhood. การสมัครเข้าร่วมเป็นพาร์ทเนอร์ร้านอาหารกับ Robinhood[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://www.robinhood.in.th/merchant/\[14 ตุลาคม 2564\]](https://www.robinhood.in.th/merchant/[14 ตุลาคม 2564])

¹⁹ Robinhood. การสมัครเข้าร่วมเป็นไรเดอร์ส่งอาหารกับRobinhood[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://www.robinhood.in.th/rider/\[14 ตุลาคม 2564\]](https://www.robinhood.in.th/rider/[14 ตุลาคม 2564])

** การแต่งกายที่ถูกต้อง คือ ฝ้ายยาวรวบผมให้เรียบร้อย สวมเสื้อสำหรับผู้ส่งอาหารโรบินฮู้ดโดยรัดซิปปิดหน้าอก ใส่กางเกงขายาว เรียบร้อย สีสุภาพ ไม่ขาด สวมรองเท้าหุ้มส้น ปิดหน้าเท้าและหลังเท้า

*** ข้อปฏิบัติบริการแบบ 3 ท. คือ ท.แรก ทักทาย : กล่าวคำทักทายร้านค้าและลูกค้าทุกครั้งขณะปฏิบัติงาน ท.ที่สอง ทบทวน : ทบทวนและตรวจสอบรายการอาหารและเครื่องดื่ม หรือสินค้าทุกครั้ง เมื่อรับของจากร้านค้า หรือส่งมอบให้ลูกค้า ท. ที่สาม แห้งก๊ว : กล่าวคำขอบคุณร้านค้า และลูกค้าทุกครั้ง

²⁰ Robinhood. ข้อกำหนดและเงื่อนไข (เบื้องต้น)ในการเป็นผู้ส่งอาหารโรบินฮู้ด[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา : [https://www.robinhood.in.th/rider/rider-condition\[31 สิงหาคม 2564\]](https://www.robinhood.in.th/rider/rider-condition[31 สิงหาคม 2564])

2.2.2.1 รูปแบบความสัมพันธ์ทางกฎหมาย

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการแพลตฟอร์มโรบินฮู้ดกับร้านค้านั้น ร้านค้าได้อาศัยแพลตฟอร์มเป็นตัวกลางที่จะได้มีโอกาสที่ลูกค้าจะได้เห็นร้านค้าของตน หากลูกค้ารายใดสนใจในสินค้าของตนก็จะดำเนินการกดสั่งอาหาร เปรียบเสมือนการที่ร้านค้าได้ไปเข้าสถานที่เพื่อประกอบกิจการแต่ไม่ต้องไปสร้างร้านอาหารในที่ต่าง ๆ มากมายเพื่อให้ได้มีโอกาสพบลูกค้ามากขึ้น แพลตฟอร์มโรบินฮู้ด ได้มีข้อกำหนดและเงื่อนไขการใช้บริการร้านค้าโรบินฮู้ด ที่ร้านค้า ต้องปฏิบัติตาม ร้านค้าจึงมีความสัมพันธ์กับแพลตฟอร์มโรบินฮู้ดเป็นผู้ให้บริการของแพลตฟอร์ม

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการแพลตฟอร์มโรบินฮู้ดกับไรเดอร์ การที่แพลตฟอร์มมีข้อกำหนดให้ไรเดอร์ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขและหากไม่ปฏิบัติตามจะมีบทลงโทษตั้งแต่การถูกตัดเงินเดือน ถูกปิดระบบชั่วคราวหรือถูกปิดระบบถาวรและไม่สามารถสมัครใหม่ได้นั้น แสดงให้เห็นถึงการมีอำนาจควบคุมของแพลตฟอร์มต่อไรเดอร์และแพลตฟอร์มเป็นผู้จัดสรรงานไรเดอร์ แม้รูปแบบการทำงานของแรงงานจะสามารถเลือกเวลาในการทำงานได้และมีการคำนวณเงินจ้างหรือค่าจ้างตามความสำเร็จของงานที่ได้ทำแต่ละครั้งซึ่งเป็นลักษณะการทำงานของแพลตฟอร์มที่มีความยืดหยุ่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการแพลตฟอร์มโรบินฮู้ดกับไรเดอร์ จึงควรรูปแบบความสัมพันธ์ที่เป็นการจ้างแรงงานมากกว่าสัญญาจ้างทำของเช่นเดียวกันกับแพลตฟอร์มแกร็บ

2.2.2.2 สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในธุรกิจ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการแพลตฟอร์มโรบินฮู้ด และร้านค้าเป็นการที่ร้านค้ามีสัญญาการใช้บริการกับทางแพลตฟอร์ม โดยที่สัญญาบริการนั้น มีได้เป็นเอกเทศสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงมีสิทธิ หน้าที่ ตามที่คู่สัญญาได้กำหนดได้สัญญาและวัตถุประสงค์ของสัญญามีได้ความขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

สำหรับความสัมพันธ์ของแพลตฟอร์มโรบินฮู้ดกับไรเดอร์ที่มีรูปแบบเป็นสัญญาจ้างแรงงาน เช่นเดียวกันกับธุรกิจแพลตฟอร์มแกร็บนายจ้างและลูกจ้างจึงมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

2.2.3 แพลตฟอร์มบริการทำความสะอาด

แพลตฟอร์มบริการทำความสะอาด เป็นตัวกลางในการเชื่อมผู้ที่ต้องการบริการรับทำความสะอาด (ลูกค้า) และผู้ให้บริการทำความสะอาด (แม่บ้าน) โดยผู้ที่ต้องการบริการรับทำความสะอาดเข้ามาจองวันและเวลาที่ต้องการรับบริการพร้อมทั้งชำระค่าบริการผ่านแพลตฟอร์ม แพลตฟอร์มจะทำการจัดหาผู้ให้บริการทำความสะอาดไปทำความสะอาดวันและเวลาที่ได้เลือกไว้ แพลตฟอร์มบริการทำความสะอาดในประเทศไทย ได้แก่ บีเน็ต (BeNeat) ซีคสเตอร์ (Seekster) บิ๊กคลีน (Big Clean)

แพลตฟอร์มบริการทำความสะอาดบีเน็ต (BeNeat) เป็นแพลตฟอร์มที่เป็นตัวกลางในระหว่างผู้ที่ต้องการการบริการรับทำความสะอาดกับผู้ให้บริการทำความสะอาด (แม่บ้าน) โดยผู้รับบริการจะต้องทำการจองบริการและชำระเงินผ่านแพลตฟอร์ม ผู้รับบริการสามารถจองบริการได้โดยกรอกข้อมูลรายละเอียด เช่น การบริการที่ต้องการใช้ พื้นที่ที่ต้องการทำความสะอาด วันและเวลาที่ต้องการรับบริการ เพื่อให้แพลตฟอร์มจับคู่หาผู้ให้บริการนอกจากนี้แพลตฟอร์มยังมีระบบการให้คะแนนและแสดงความคิดเห็นจากผู้รับบริการ ซึ่งผู้ที่ประสงค์จะจองบริการสามารถเลือกจองผู้ให้บริการโดยใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการช่วยตัดสินใจได้

สำหรับผู้ให้บริการทำความสะอาดต้องทำการกรอกแบบฟอร์มสมัครบนแพลตฟอร์ม โดยมีคุณสมบัติ คือ ต้องมีอายุเกิน 18 ปีและไม่เคยมีประวัติอาชญากรรมใด ๆ พร้อมทั้งต้องมีโทรศัพท์มือถือและมีอินเทอร์เน็ต 3G/4G พร้อมใช้งาน²¹

บีเน็ต (BeNeat) เป็นผู้ให้บริการแพลตฟอร์มจัดหาแม่บ้าน รายครึ่ง รายชั่วโมง รายวัน รายเดือนตลอดจนแม่บ้านประจำ ซึ่งให้บริการในพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล เชียงใหม่และชลบุรี โดยมีบริการทำความสะอาดและบริการรีดผ้า บริการทำความสะอาดนั้น บีเน็ต ได้กำหนดค่าบริการคิดจากจำนวนชั่วโมงที่ให้บริการและขนาดของพื้นที่ที่ต้องทำความสะอาด ผู้ให้บริการ เป็นผู้จัดเตรียมอุปกรณ์และน้ำยาทำความสะอาดและมีประกันความเสียหายในวงเงิน 100,000 บาท²²

สำหรับบริการรีดผ้า คิดค่าบริการจากจำนวนเสื้อผ้าที่ต้องการรีด โดยบีเน็ต ได้กำหนดว่าผู้รับบริการนั้นต้องจัดเตรียมเตารีดและโต๊ะรีดให้แก่ผู้ให้บริการและมีประกันความเสียหาย

²¹ BeNeat. คุณสมบัติพาร์ทเนอร์[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://beneat.co/apply>[22 ตุลาคม 2564]

²² BeNeat. ทำไมต้องจองบริการทำความสะอาดกับ BeNeat[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://beneat.co/booking/start> [22 ตุลาคม 2564]

จากการรีดผ้า ไม่เกิน 1,000 บาทต่องาน ปีนีทมีการหักส่วนแบ่งรายได้จากผู้ให้บริการโดยเฉลี่ย ร้อยละ 10 ถึง ร้อยละ 20 ขึ้นอยู่กับแต่ละพื้นที่²³

2.2.3.1 รูปแบบความสัมพันธ์ทางกฎหมาย

บนเว็บไซต์ปีนีทได้มีการระบุว่า “BeNeat (ปีนีท) แพลตฟอร์ม เป็นเพียงเครื่องมือที่ใช้สำหรับการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการเท่านั้น ผู้ให้บริการเป็นผู้รับจ้างอิสระ (ซึ่งไม่ใช่ในฐานะลูกจ้าง คนงาน ตัวแทน ผู้ร่วมทุน หุ้นส่วน หรือ ผู้ได้รับสิทธิพิเศษในการให้บริการจากปีนีท อย่างหนึ่งอย่างใดทั้งสิ้น ปีนีทไม่ได้เป็นผู้ให้บริการและจ้างบุคคลใดให้บริการเช่นว่านั้น บทบาทของปีนีทจำกัดเพียงเสนอแพลตฟอร์มเทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือของท่านในการค้นหาผู้ให้บริการมืออาชีพ) คุณภาพการให้บริการเป็นความรับผิดชอบทั้งสิ้นของผู้ให้บริการเอง ซึ่งท่านเป็นผู้ว่าจ้าง ท่านพึงตระหนักว่าการเรียกใช้บริการจากผู้ให้บริการ อาจมีความเสี่ยง ซึ่งท่านรับทราบและยินดีใช้บริการ บนความเสี่ยงใด ๆ ในความรับผิดชอบของตัวเอง”²⁴

เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการแพลตฟอร์มปีนีทกับผู้ให้บริการ จึงไม่มีความสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้าง-ลูกจ้าง ผู้ให้บริการเป็นผู้รับจ้างอิสระที่อาศัยแพลตฟอร์มเป็นตัวกลางในการติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการเท่านั้น เช่น เดียวกันกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการแพลตฟอร์มปีนีทกับผู้รับบริการ ปีนีทไม่ได้เป็นผู้ให้บริการและจ้างบุคคลใดให้บริการแต่อย่างใด ปีนีทเป็นเพียงแพลตฟอร์มที่ผู้รับบริการจะสามารถค้นหาผู้ให้บริการและติดต่อสื่อสารกันเท่านั้น

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้รับบริการกับผู้ให้บริการแพลตฟอร์มปีนีทเป็นตัวกลางในการเชื่อมต่อให้ผู้รับบริการและผู้ให้บริการได้เจอกันและเกิดการจ้างงานกันขึ้น โดยเป็นการจ้างงานที่สำเร็จเป็นครั้งคราวไปหรือเป็นไปตามสัญญาจ้างทำของ

2.2.3.2 สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในธุรกิจ

ผู้รับบริการเป็นผู้ว่าจ้าง ตามสัญญาจ้างทำของ มีหน้าที่จ่ายสินจ้างให้แก่ผู้รับจ้างตามจำนวนและเวลาที่ได้ตกลงกันไว้ แต่หากผู้รับจ้างมิได้ชำระสินจ้างให้แก่ผู้ว่าจ้าง ผู้ว่าจ้างมี

²³ อรรถกฤษฎี วันทนะสมบัติ และ เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานในภาคบริการ: กรณีศึกษาในประเทศไทย, (กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท, 2561), หน้า 104.

²⁴ Beneat. [ค่าบริการ\[ออนไลน์\]](https://beneat.co/pricing). แหล่งที่มา: <https://beneat.co/pricing>[13 ตุลาคม 2564]

สิทธิยึดเหนี่ยวสินจ้างไว้ตามประมวลแพ่งและพาณิชย์มาตรา 599 “ในกรณีที่ส่งมอบเงินเข้าไบกี้ดี หรือ ส่งมอบการที่ทำชำระคบกพร่องก็ดี ท่านว่าผู้ว่าจ้างชอบที่จะยึดเหนี่ยวสินจ้างไว้ได้ เว้นแต่ผู้รับจ้างจะให้ ประกันตามสมควร” นอกจากนี้ หากผู้ว่าจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในการกระทำละเมิดที่ผู้รับจ้างได้กระทำต่อบุคคลภายนอก เพราะ ผู้รับจ้างมีได้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้ว่าจ้าง ดังเช่นสัญญาจ้างแรงงาน แต่มี ข้อยกเว้น 3 กรณี คือ ผู้ว่าจ้างมีส่วนผิดในการที่สั่งให้ผู้รับจ้างทำ ผู้ว่าจ้างมีส่วนผิดในการเลือก ผู้รับจ้าง ผู้ว่าจ้างมีส่วนผิดในคำสั่งที่ให้ไว้²⁵

ผู้ให้บริการเป็นผู้รับจ้าง ตามสัญญาจ้างทำของ มีหน้าที่ต้องทำงานตามที่ตกลงกันไว้กับผู้ว่าจ้างให้สำเร็จ และมีหน้าที่จัดหาเครื่องมือต่าง ๆ ในการรับทำความสะดวกตามประมวลแพ่งและพาณิชย์มาตรา 588 “เครื่องมือต่าง ๆ สำหรับใช้ทำการงานให้สำเร็จนั้น ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา” และต้องยินยอมให้ ผู้รับบริการ ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างหรือตัวแทนของผู้ว่าจ้างเข้าตรวจตราการทำงานได้ตลอดเวลาที่ทำการงานนั้น²⁶ เพื่อให้ผู้ว่าจ้างได้สามารถตรวจสอบผู้รับจ้างว่าได้ทำงานตามที่ตนมอบหมายหรือมีข้อบกพร่องประการใดหรือไม่ เพื่อที่จะได้กล่าวกล่าวตักเตือนผู้รับจ้างให้ทำให้ถูกต้อง ทั้งนี้ตามมาตรา 592 นั้น ได้ใช้คำว่า “...ตรวจตรางาน” ผู้ว่าจ้างหรือตัวแทนจึงมีสิทธิเพียงตรวจตราเท่านั้น ไม่มีสิทธิที่จะไปสั่งหรือบังคับให้ผู้รับจ้างกระทำการใด ๆ ดังเช่นสัญญาจ้างแรงงานที่ นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างได้ แต่สัญญาจ้างทำของนั้นผู้ว่าจ้างไม่ได้มีอำนาจบังคับบัญชาเช่นว่านั้น จึงมีสิทธิเพียงชี้แนะให้ผู้รับจ้างทำงานตามข้อสัญญาเท่านั้น

หากผู้รับจ้างทำงานไม่เสร็จตามสัญญา เช่น ทิ้งงานไป ถือว่าผู้รับจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญา ผู้ว่าจ้างย่อมมีสิทธิไม่จ่ายสินจ้างได้ และหากผู้รับจ้างได้รับความเสียหายจากการที่ผู้รับจ้างทำงานไม่สำเร็จนั้น ผู้ว่าจ้างยังมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายได้

2.3 บทวิเคราะห์

การที่เทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันมากขึ้นโดยมีแพลตฟอร์มเป็นตัวกลางในการเชื่อมต่อระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง ทำให้การจ้างงานทำได้ง่ายและสะดวกมากขึ้น อีกทั้ง รูปแบบเศรษฐกิจของงานออนไลน์รายชิ้นนั้น ทำให้แรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มนั้นมีความยืดหยุ่นในเวลาการทำงานและสามารถเลือกเวลาการทำงานได้อย่างอิสระ ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์เช่นนี้คล้ายกับการเป็นผู้รับจ้างสัญญาจ้างทำของ แต่ในบางกรณีนั้นบริษัทแพลตฟอร์มก็มีอำนาจบังคับบัญชาต่อแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์ม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดอัตราค่าบริการงาน

²⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 428.

²⁶ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 592.

การมีบทลงโทษหากไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด ซึ่งคล้ายกับการเป็นลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน แต่ก็ไม่ได้การกำหนดวันและเวลาในการทำงานที่แน่นอนดังเช่นสัญญาจ้างแรงงานโดยทั่วไป

ด้วยความยืดหยุ่นในการทำงานบนแพลตฟอร์มนี้ แรงงานบางคนอาจมีงานประจำในช่วงเวลา กลางวันและช่วงเย็นอาจรับงานพิเศษเป็นคนขับรถรับส่งผู้โดยสารโดยอาศัยแพลตฟอร์มในการรับงาน หรือบางคนอาจรับทำงานขับรถรับส่งผู้โดยสารบนแพลตฟอร์มเป็นอาชีพหลัก จะเห็นได้ว่าทั้ง 2 ตัวอย่างนี้แม้มีการทำงานบนแพลตฟอร์มเดียวกัน แต่การที่แต่ละคนใช้เวลาอยู่บนแพลตฟอร์ม แตกต่างกัน นิติสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลที่มีต่อแพลตฟอร์มนั้นนี้อาจแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของแรงงานบนแพลตฟอร์มนั้นจะเห็นได้ว่ามีทั้งที่เป็น สัญญาจ้างทำของดังเช่นแพลตฟอร์มบีบีทีที่อาศัยแพลตฟอร์มเป็นเพียงตัวกลางในการติดต่อสื่อสาร ระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างเท่านั้น และบางรูปแบบความสัมพันธ์ที่ผู้ว่าจ้างมีอำนาจควบคุมต่อ ผู้รับจ้างดังเช่นแพลตฟอร์มแกร็บและแพลตฟอร์มโรบินฮู้ดซึ่งหากมีการจัดประเภทเป็นสัญญาจ้าง แรงงานกับสัญญาจ้างทำของเท่านั้น ความสัมพันธ์เช่นนี้จึงควรเป็นความสัมพันธ์แบบสัญญาจ้าง แรงงานมากกว่า

การที่มีแพลตฟอร์มเข้ามาเป็นตัวกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง ส่งผลให้รูปแบบการทำงานมีความซับซ้อนขึ้นกว่าแต่ก่อน ทำให้การจัดประเภทแรงงานที่ทำงานบน แพลตฟอร์มทำได้ยากมากขึ้น การจัดประเภทว่าเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเป็นผู้รับจ้าง ตามสัญญาจ้างทำของอาจไม่เพียงกับรูปแบบความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่เปลี่ยนไป ในการจะจัด ประเภทว่าความสัมพันธ์นั้น ๆ มีความสัมพันธ์เป็นสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างทำของหรือรูปแบบ นิติสัมพันธ์อื่นใด อาจต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในการจ้างของธุรกิจกับบุคคลเป็นราย ๆ ไป ว่า บริษัทแพลตฟอร์มมีอำนาจการบังคับบัญชาอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งอำนาจการบังคับบัญชานี้เป็นเรื่อง สำคัญในการพิจารณาว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ อีกทั้งอาจต้องคำนึงถึงเวลาที่บุคคลนั้น ๆ ได้ ใช้แรงงานบนแพลตฟอร์มประกอบด้วย เช่น การที่แรงงานทำงานบนแพลตฟอร์มที่มีอำนาจบังคับ บัญชา แต่บุคคลนั้นรับงานบนแพลตฟอร์มเป็นอาชีพเสริม โดยรับทำงานวัน 1-2 ชั่วโมงและไม่ได้รับ งานประจำทุกวัน การที่จะตัดสินว่าแรงงานนั้นเป็น “ลูกจ้าง” ของแพลตฟอร์ม อาจเป็นการสร้าง ภาระเกินสมควรแก่บริษัทแพลตฟอร์ม

นอกจากนี้ ความอิสระและความยืดหยุ่นในการทำงานบนแพลตฟอร์ม ทำให้คนงาน แต่ละคนสามารถรับงานได้ในหลายแพลตฟอร์ม เพราะ ในการสมัครงานในแต่ละแพลตฟอร์มนั้น สามารถทำได้สะดวก ไม่มีขั้นตอนซับซ้อน การรับสมัครคนงานโดยไม่จำกัดจำนวนนี้นำไปสู่การเกิด

กำลังแรงงานส่วนเกิน ซึ่งเมื่อมีการเสนอขายแรงงานจำนวนมาก มีการแข่งขันราคากัน อาจส่งผลต่อค่าตอบแทนที่แรงงานเหล่านี้จะได้รับมีอัตราที่ต่ำลง

บทที่ 3

การกำหนดสถานะลูกจ้างในธุรกิจแพลตฟอร์มของต่างประเทศ

เศรษฐกิจของงานออนไลน์รายชิ้นเป็นระบบเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากงานแบบครั้งคราวหรืองานที่รับจ้างแล้วจบไป โดยอาศัยอินเทอร์เน็ตเป็นตัวกลางในการเชื่อมต่อระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับจ้าง เป็นการทำงานรูปแบบใหม่ที่ได้รับความนิยมในหลายประเทศซึ่งแรงงานเหล่านี้มักจะกลายเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจแห่งอนาคตแต่คนทำงานออนไลน์รายชิ้น (gig worker) นั้น ไม่ได้รับการคุ้มครองเทียบเท่าการเป็นลูกจ้างของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง วันลา การประกันสุขภาพ และอาจส่งผลให้แรงงานเหล่านี้ได้รับความไม่เป็นธรรม ในต่างประเทศได้มีการกำหนดแนวทางต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ เพื่อให้แรงงานเหล่านี้ได้รับความคุ้มครองที่เป็นธรรมมากขึ้น

3.1 รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา

3.1.1 หลักเกณฑ์การกำหนดสถานะลูกจ้างในธุรกิจแพลตฟอร์ม

รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ได้มีการออกกฎหมาย California Assembly Bill 5 (AB5) ที่ใช้สำหรับคนทำงานออนไลน์รายชิ้น ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ได้ลงนามโดยผู้ว่าการรัฐแคลิฟอร์เนียเมื่อกันยายน 2562 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 กฎหมายฉบับนี้มีแบบทดสอบ ABC เพื่อใช้ประเมินแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มว่ามีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ของบริษัทหรือไม่ โดยการทดสอบนี้คนงานถือว่าเป็นลูกจ้างของบริษัทไม่ใช่ผู้รับเหมาอิสระ เว้นแต่ผู้ว่าจ้างจะทำให้คนงานเข้าเงื่อนไขทั้ง 3 ประการ¹ ดังนี้

1. คนงานนั้นเป็นอิสระจากการควบคุมและการกำกับของผู้ว่าจ้างในเรื่องการทำงาน ทั้งในลายลักษณ์อักษรและในทางปฏิบัติ
2. คนงานที่ทำงานให้แก่บริษัทนั้นไม่ได้อยู่ในธุรกิจเดียวกับบริษัทผู้ว่าจ้าง เช่น การจ้างช่างประปามาซ่อมแซมท่อน้ำของบริษัท ไม่ถือว่าช่างคนดังกล่าวเป็นพนักงานของบริษัทผู้ว่าจ้าง ขณะที่ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าที่รับจ้างนำผ้าไปตัดเย็บตามแบบของบริษัทและบริษัทเป็นผู้ขายผ้างดังกล่าว ให้ถือว่างานบริการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจของผู้ว่าจ้าง

¹ BALLOTPEdia. California Assembly Bill 5 (2019)[Online]. Available from: [https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_\(2019\)](https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_(2019))[2021, 23 October]

3. คนงานทำงานนั้นมีส่วนร่วมในการค้า อาชีพ หรือธุรกิจที่จัดตั้งขึ้นอย่างอิสระ อยู่ก่อนแล้ว ไม่ได้ทำเพราะผู้ว่าจ้างเป็นผู้อำนวยให้เกิดขึ้น² เช่น ตนเองขับรถส่งอาหารอยู่ก่อนตั้งนานแล้ว ไม่ได้เพิ่งย้ายมาทำหลังจากเข้าสมัครงานกับผู้ว่าจ้าง

เมื่อทำแบบทดสอบแล้วพบว่าคนงานที่เข้าเงื่อนไขไม่ครบทั้ง 3 ประการ จะถูกจัดเป็นลูกจ้างและได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าแรงและชั่วโมงการทำงาน กฎหมายฉบับนี้ทำให้คนงานที่ทำงานภายใต้การควบคุมของบริษัท สามารถเข้าถึงการคุ้มครองแรงงานขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา วันลาป่วย สวัสดิการค่าชดเชยแรงงานและการประกันการว่างงาน³

ทั้งนี้ วันที่ 4 กันยายน 2563 สภานิติบัญญัติแห่งรัฐแคลิฟอร์เนียได้ผ่านร่างกฎหมาย Assembly Bill 2257 ซึ่งยกเว้นอาชีพและประเภทของธุรกิจจาก AB5 เช่น แพทย์ หนายความ นักบัญชี วิศวกร⁴

ภายหลังการบังคับใช้ California Assembly Bill 5 (AB5) ได้มีการออก App-Based Drivers as Contractors and Labour Policies Initiative (Proposition 22) ซึ่งเป็นข้อเสนอที่คัดค้าน AB5 โดยข้อเสนอนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงานที่ทำงานบนแอปพลิเคชัน (app-based worker) ที่เป็นบริษัทเครือข่ายการขนส่ง (Transportation Network Companies (TNCs)) และบริษัทเครือข่ายการจัดส่ง (Delivery Network Companies (DNCs)) มีอิสระและความยืดหยุ่นอย่างต่อเนื่องโดยการจัดประเภทแรงงานกลุ่มนี้เป็นผู้รับเหมาอิสระและไม่ใช้ลูกจ้างของบริษัท หากบริษัทไม่ได้กำหนดตารางเวลาเพียงฝ่ายเดียวหรือจำนวนชั่วโมงขั้นต่ำและไม่ได้ให้ผู้ขับขี่ยอมรับคำขอโดยสารหรือการจัดส่งใด ๆ เพื่อเข้าถึงเครือข่ายและอนุญาตให้คนขับรถทำงานในบริษัทเครือข่ายอื่นหรือทำงานอื่นได้ ซึ่งข้อเสนอนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างมากจากบริษัทต่าง ๆ เช่น บริษัทที่ให้บริการเรียกรถและบริษัทที่ให้บริการส่งอาหาร เนื่องจากบริษัทดังกล่าวสามารถรักษาสถานะคนที่ทำงานให้ในฐานะผู้รับเหมาอิสระเช่นเดิมได้ ทั้งนี้ บริษัทได้มีการให้สิทธิประโยชน์บางอย่างเพิ่มเติม เช่น

² Labor & Workforce Development Agency. ABC Test[Online]. Available from: <https://www.labor.ca.gov/employmentstatus/abctest/>[2021, 21 October]

³ Celine McNicholas and Margaret Poydock. How California's AB5 protects workers from misclassification[Online]. 2019. Available from: <https://www.epi.org/publication/how-californias-ab5-protects-workers-from-misclassification/>[2021, 23 October]

⁴ BALLOTPEIDIA. California Assembly Bill 5 (2019)[Online]. Available from: [https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_\(2019\)](https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_(2019))[2021, 23 October]

การปรับค่าจ้างต่อชั่วโมงการขับให้สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำร้อยละ 20 บริษัทผู้ว่าจ้างออกค่าน้ำมันรถให้ 30 เซนต์/ไมล์ มีการจัดทำประกันสุขภาพสำหรับแรงงานที่มีชั่วโมงการทำงาน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป รวมถึงจัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยที่จำเป็นแก่ผู้ขับขี่ แต่หากเปรียบเทียบกับกร เป็นลูกจ้างของบริษัทข้อเสนอเหล่านี้ไม่อาจเปรียบเทียบได้ เนื่องจากการที่คนขับเป็น “ลูกจ้าง” จะได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน

อย่างไรก็ตาม เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2564 Frank Roesch ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลสูงตัดสินว่า Proposition 22 มีส่วนที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญและมาตรการโดยรวมไม่สามารถบังคับใช้ได้⁵

3.1.2 กรณีศึกษา

ศาลสูงของสหรัฐอเมริกาได้วางหลักการตีความ เรื่องสัญญาจ้างทำของในคดี Metcalf & Eddie ว่า หากคนงานมีอิสระในการทำงานและนายจ้างไม่มีสิทธิในการควบคุมการทำงานนั้น ความสัมพันธ์รูปแบบนี้มีความสัมพันธ์แบบสัญญาจ้างทำของ ต่อมาในปี 2558 ศาลสูงแคลิฟอร์เนีย ได้พิจารณาตัดสินคดีอุเบอร์โดยเพิ่มเติมจากคดี Borello ว่าสิทธิในการควบคุมนี้ไม่จำเป็นต้องครอบคลุมทุกรายละเอียดของเนื้อหาแต่พิจารณาว่า นายจ้างยังคงมีสิทธิควบคุมประสิทธิภาพของคนทำงานหรือไม่และพิจารณาถึงสิทธิในการไล่ออกโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการจ้างงาน

ศาลสูงในแคลิฟอร์เนียและนิวยอร์กมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้ขับขี่อุเบอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เพราะบริษัทอุเบอร์มีอำนาจควบคุมผู้ขับขี่ ดังนี้⁶

1. ค่าโดยสารถูกกำหนดผ่านแอปพลิเคชันอุเบอร์
2. ผู้ขับขี่ต้องปฏิบัติตามหลักปฏิบัติของอุเบอร์
3. ผู้ขับขี่ต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่อุเบอร์ตั้งไว้
4. ผู้ขับขี่จะต้องรับผู้โดยสารที่อุเบอร์กำหนดให้และต้องขับในเส้นทางที่อุเบอร์กำหนดให้บนแอปพลิเคชัน

⁵ National Employment Law Project. PROP 22 WAS A FAILURE FOR CALIFORNIA'S APP-BASED WORKERS. NOW, IT'S ALSO UNCONSTITUTIONAL[Online]. 2021. Available from: <https://www.nelp.org/blog/prop-22-unconstitutional/>[2021, 21 October]

⁶ ภาณุพงศ์ เฉลิมสิน. Uber ในอเมริกาเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ[ออนไลน์]. 2561. แหล่งที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/119772>[15 พฤศจิกายน 2564]

5. อุเบอร์ตั้งกฎเกณฑ์สำหรับผู้ขับขี่ เช่น การพูดคุยกับผู้โดยสารหรือการห้ามติดต่อกับผู้โดยสารหลังจากการขับขี่
6. เมื่อผู้ขับขี่ปฏิบัติต่างไปจากกฎเกณฑ์แล้ว อุเบอร์จะส่งข้อความ เพื่อให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และอุเบอร์มีสิทธิไล่ออกผู้ขับขี่ที่ละเมิดกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นลักษณะทั่วไปของความสัมพันธ์แบบสัญญาจ้างแรงงาน

ในเดือน มกราคม 2560 ศาลอุทธรณ์ของไมอามี มีความเห็นต่างว่า ผู้ขับขี่อุเบอร์ไม่ได้เป็นลูกจ้างแบบสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากผู้ขับขี่อุเบอร์ไม่จำเป็นต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลเรื่องการบริหารและการและไม่จำเป็นต้องแต่งกายเหมือนกับการทำงานของลูกจ้างแบบสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป⁷ ในปี 2561 ศาลสูงแห่งแคลิฟอร์เนียได้พิจารณาคดี *Dynamex Operations West v. Superior Court of Los Angeles* โดยใช้การทดสอบแบบ ABC หรือ ABC Test ในการพิจารณาว่าคนงานนั้นเป็นลูกจ้างหรือผู้รับจ้างอิสระ ซึ่งต่อมากการทดสอบนี้ได้ถูกบัญญัติเป็นกฎหมาย California Assembly Bill 5 (AB5)

การที่ AB5 มีผลบังคับใช้ส่งผลกระทบต่อบริษัทที่มีการจ้างงานคนทำงานออนไลน์รายชิ้น เช่น อุเบอร์ Lyft และ DoorDash และได้ฝ่าฝืนการจัดประเภทลูกจ้างตาม AB5 โดยในเดือน พฤษภาคม 2563 Xavier Becerra อัยการสูงสุดแห่งแคลิฟอร์เนียได้ฟ้องอุเบอร์ และ Lyft โดยกล่าวหาว่าบริษัทเรียกรถจัดประเภทคนขับรถเป็น "ผู้รับเหมาอิสระ" แทนที่จะเป็น "ลูกจ้าง" ซึ่งเป็นการละเมิด AB5 ทำให้แรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา การลาป่วย การประกันการว่างงานและความทุพพลภาพ และเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2563 ผู้พิพากษาศาลสูงแห่งแคลิฟอร์เนีย Ethan Schulman ได้ตัดสินว่าบริษัทอุเบอร์และ Lyft ต้องปฏิบัติตามผู้ขับขี่ในฐานะลูกจ้างภายใต้ AB5 เนื่องจากเป็นธุรกิจอยู่ภายใต้ AB5 ต้องทำการทดสอบ ABC หากเข้าเงื่อนไขครบทั้ง 3 ข้อจึงจะจัดเป็นผู้รับเหมาอิสระ

เพื่อเป็นการผ่อนคลาย AB5 จึงมีการเสนอ Proposition 22 และมีลงคะแนนเสียงเพื่อกำหนดกฎหมายให้ผู้ขับขี่สำหรับแอปพลิเคชันเรียกรถและแอปพลิเคชันจัดส่งเป็นผู้รับเหมาอิสระ ซึ่งได้รับการลงคะแนนถึงร้อยละ 58 ในเดือน พฤศจิกายน 2563⁸

⁷ เรื่องเดียวกัน

⁸ PMC Insurance Group. [How Assembly Bill 5 Differs From Proposition 22](https://pmcinsurance.com/blog/how-assembly-bill-5-differs-from-proposition-22/)[Online]. 2021. Available from: <https://pmcinsurance.com/blog/how-assembly-bill-5-differs-from-proposition-22/>[2021, 23 October]

อย่างไรก็ตามเมื่อ วันที่ 20 สิงหาคม 2564 Frank Roesch ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลสูง ตัดสินว่า Proposition 22 มีส่วนที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญและมาตรการโดยรวมไม่สามารถบังคับใช้ได้ เนื่องจากมีแนวคิดที่ละเมิดอำนาจนิติบัญญัติแห่งรัฐแคลิฟอร์เนียในการควบคุมค่าตอบแทนของคนงานและมีเนื้อหาที่ไม่ให้สิทธิบัญญัติแห่งรัฐผ่านกฎหมายที่อนุญาตให้คนที่ทำงานผ่านแอปพลิเคชันรวมกลุ่มกันได้⁹

3.1.3 บทวิเคราะห์

การที่ California Assembly Bill 5 (AB5) มีข้อกำหนดเพิ่มเติมเพื่อขยายขอบเขตคำว่า “ลูกจ้าง” ให้กับคนทำงานออนไลน์รายชิ้น ปัจจุบันมีสถานะเป็นผู้รับเหมาอิสระนั้น มีโอกาสได้รับความคุ้มครองต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงาน เป็นผลให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองและมีสิทธิประโยชน์มากขึ้นมากกว่าการเป็นผู้รับเหมาอิสระในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความคุ้มครองระหว่างการเป็นลูกจ้างกับการเป็นผู้รับเหมาอิสระ¹⁰

มาตรฐานแรงงาน	ลูกจ้าง	ผู้รับเหมาอิสระ
ค่าแรงขั้นต่ำ (Minimum wage)	/	
ค่าทำงานล่วงเวลา (Overtime pay)	/	
ประกันการว่างงาน (Unemployment insurance)	/	
เงินชดเชยแรงงาน (Workers' compensation)	/	
วันลาป่วย (Paid sick days)	/	
วันลาเพื่อดูแลครอบครัว (Paid family leave)	/	
การคุ้มครองการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดทางเพศ (Discrimination and sexual harassment protections)	/	

⁹ National Employment Law Project. PROP 22 WAS A FAILURE FOR CALIFORNIA'S APP-BASED WORKERS. NOW, IT'S ALSO UNCONSTITUTIONAL[Online]. 2021. Available from: <https://www.nelp.org/blog/prop-22-unconstitutional/>[2021, 21 October]

¹⁰ Celine McNicholas and Margaret Poydock. How California's AB5 protects workers from misclassification[Online]. 2019. Available from: <https://www.epi.org/publication/how-californias-ab5-protects-workers-from-misclassification/>[2021, 23 October]

การเป็นลูกจ้างย่อมเป็นผลดีต่อแรงงานบนแพลตฟอร์มในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แต่ฝั่งบริษัทแพลตฟอร์มนั้นได้รับผลกระทบเป็นภาระต้นทุนของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้นและส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อกำไรของบริษัท ธุรกิจต่าง ๆ จึงมีการเสนอ Proposition 22 เพื่อเป็นการรักษาสถานะผู้รับเหมาอิสระของแรงงานกลุ่มนี้แต่ได้ให้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากเดิมแต่ก็ไม่สามารถเทียบกับการที่แรงงานกลุ่มนั้นจะมีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทตาม AB5 ได้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสิทธิของแรงงานภายใต้กฎหมาย Assembly Bill 5 (AB5) กับ The Protect App-Based Drivers & Services Act (Proposition 22)¹¹

มาตรฐานแรงงาน	Assembly Bill 5 (AB5)	The Protect App-Based Drivers & Services Act (Proposition 22)
ค่าแรงขั้นต่ำ (Minimum wage)	/	
ค่าทำงานล่วงเวลา (Overtime pay)	/	
ประกันการว่างงาน (Unemployment insurance)	/	
เงินชดเชยแรงงาน (Workers' compensation)	/	
วันลาป่วย (Paid sick days)	/	
วันลาเพื่อดูแลครอบครัว (Paid family leave)	/	
การคุ้มครองการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดทางเพศ (Discrimination and sexual harassment protections)	/	/
สิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน (Right to join a union)		

¹¹ Celine McNicholas and Margaret Poydock. [How California's AB5 protects workers from misclassification](https://www.epi.org/publication/how-californias-ab5-protects-workers-from-misclassification/)[Online]. 2019. Available from: <https://www.epi.org/publication/how-californias-ab5-protects-workers-from-misclassification/>[2021, 23 October]

การบังคับใช้ California Assembly Bill 5 (AB5) นั้นส่งผลกระทบ ดังนี้

ในด้านผู้ใช้แรงงานบนแพลตฟอร์มที่ปัจจุบันมีสถานะเป็นผู้รับเหมาอิสระ แต่เมื่อทดสอบ ABC แล้วไม่เข้าเงื่อนไขทั้ง 3 ประการแรงงานเหล่านี้จะมีสถานะเป็นลูกจ้างของธุรกิจ ทำให้ได้การคุ้มครองจากนายจ้างเพิ่มมากขึ้น เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ วันลา การประกันสุขภาพ และทำให้เกิดการแข่งขันที่เท่าเทียมกันระหว่างคนทำงานออนไลน์รายขึ้นกับพนักงานประจำ แต่คนทำงานออนไลน์รายขึ้น อาจสูญเสียเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นไป เนื่องจากการที่แรงงานเหล่านี้มีสถานะเป็นลูกจ้าง เป็นการเพิ่มต้นทุนของบริษัท เมื่อบริษัทมีค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น จึงต้องใช้ประโยชน์จากแรงงานเหล่านี้ให้มากที่สุด เพื่อให้คุ้มค่างกับต้นทุน

ด้านผู้ประกอบการธุรกิจ ธุรกิจที่ไม่ได้เข้าข้อยกเว้นและต้องปฏิบัติตาม AB5 ย่อมมีภาระต้นทุนที่สูงมากขึ้นและเพื่อให้คงสถานะผลกำไรของบริษัท ค่าใช้จ่ายที่บริษัทต้องจ่ายเพิ่มขึ้นจากการจัดประเภทพนักงานใหม่เหล่านี้อาจถูกบริษัทผลักภาระไปยังผู้บริโภค

การมี Proposition 22 ที่ให้แรงงานที่ทำงานผ่านแอปพลิเคชัน (app-based worker) ยังคงสภาพการเป็นผู้รับเหมาอิสระแต่ได้รับสิทธิประโยชน์บางอย่างเพิ่มเติมและแรงงานก็ยังคงมีความยืดหยุ่นในการทำงานและเลือกรับงาน และผู้ประกอบการก็ไม่ต้องรับภาระต้นทุนค่าใช้จ่ายในการคุ้มครองแรงงานเท่ากับการเป็นลูกจ้างใน AB5

3.2 สหราชอาณาจักร

3.2.1 หลักเกณฑ์การกำหนดสถานะลูกจ้างในธุรกิจแพลตฟอร์ม

สหราชอาณาจักรแบ่งแรงงานออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน ได้แก่ ลูกจ้าง (Employee) คนงาน (Worker) และผู้รับเหมาอิสระ (Independent Contractors)

ตามกฎหมายสิทธิแรงงานของสหราชอาณาจักร (UK Employment Rights Act of 1966) มาตรา 230 ได้นิยามว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ใดที่ได้เข้าทำงานหรือทำงานภายใต้สัญญาจ้างงาน และ “คนงาน” หมายถึง ผู้ใดที่ได้เข้าทำงานหรือทำงานภายใต้สัญญาจ้างงานหรือสัญญาอื่น ๆ ที่แสดงโดยชัดแจ้งไม่ว่าจะเป็นทางวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรหรือแสดงออกโดยปริยาย โดยรวมถึงผู้รับเหมาอิสระบางคนที่ยกเว้นบางประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งหมายถึงผู้ทำงานภายใต้สัญญาซึ่งบุคคลนั้นด้วยตนเองทำงานหรือบริการใด ๆ ให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งในสัญญาผู้ซึ่งตามสัญญาได้เป็นลูกจ้างของบุคคลนั้น¹²

¹² Employment Rights Act 1996, Section 230.

ลูกจ้างเป็นการจ้างงานโดยมีสัญญาจ้างงานโดยจะได้รับการคุ้มครองในระดับสูงสุด ได้แก่ สิทธิในการลาป่วย ลาพักร้อน การลาคลอด สิทธิการจ่ายค่าจ้างช้ำซ้อน และการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมหลังจากทำงานครบ 2 ปี

คนงานได้รับการคุ้มครองในระดับที่ต่ำกว่าลูกจ้าง โดยสิทธิที่ได้รับการคุ้มครอง ได้แก่ ค่าแรงขั้นต่ำ การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด การป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

สำหรับผู้รับเหมาอิสระไม่ได้รับการคุ้มครองการจ้างงานใด ๆ¹³

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบสิทธิของระหว่างการเป็นลูกจ้างและคนงาน¹⁴

มาตรฐานแรงงาน	ลูกจ้าง	คนงาน
การลาประจำปี (Annual leave)	/	/
ค่าจ้างขั้นต่ำ (National minimum wage)	/	/
การปกป้องการหักค่าจ้าง (Protection from wage deductions)	/	/
สิทธิในการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing rights)	/	/
สิทธิเวลาทำงาน (Working time rights)	/	/
สิทธิของลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-time workers rights)	/	/
รายละเอียดการจ้างงาน (Written particulars of employment)	/	
การลาคลอด (Maternity/paternity/adoption leave)	/	
สิทธิการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (Unfair dismissal rights)	/	
สิทธิการจ่ายค่าจ้างช้ำซ้อน (Redundancy rights)	/	
สิทธิขอทำงานแบบยืดหยุ่น (Right to request flexible working)	/	
ระยะเวลาแจ้งขั้นต่ำตามกฎหมาย (Notice periods)	/	
การคุ้มครองจากการเลิกจ้างในการโอนกิจการ (Protection from dismissal on the transfer of the business)	/	
การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid parental leave)	/	
สิทธิลูกจ้างประจำ (Fixed-time employee rights)	/	

¹³ Bryan Cave Leighton Paisner. *UK Supreme Court's decision on status of Uber drivers and its significance on gig economy*[Online]. 2021. Available from: <https://www.jdsupra.com/legalnews/uk-supreme-court-s-decision-on-status-3871977/>[2021, 23 October]

¹⁴ CIPD, *Reforming employment status: building a stronger foundation for employment rights*, (London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2020), Page 26.

3.2.2 กรณีศึกษา

ในปี 2559 Yaseem Aslam และ James Farrar ได้ฟ้องอุเบอร์ (Uber BV) ต่อศาลแรงงาน (Employment Tribunal) ว่าตนทำงานเป็น “คนงาน” ของอุเบอร์แต่อูเบอร์ได้ต่อสู้ว่าคนขับรถทั้งสองคนเป็นผู้รับเหมาอิสระไม่ใช่คนงานของตน จึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างสำหรับวันหยุด ซึ่งศาลแรงงานตัดสินให้คนขับรถอุเบอร์เป็นฝ่ายชนะคดี

ในปี 2560 อุเบอร์ได้อุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์แรงงานซึ่งตัดสินยืนตามศาลแรงงานชั้นต้นและในปี 2561 อุเบอร์ได้อุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ซึ่งศาลอุทธรณ์ได้ตัดสินยืนเช่นกัน จนท้ายที่สุดในปี 2564 อุเบอร์ได้ยื่นเรื่องถึงศาลฎีกา

ศาลฎีกาของสหราชอาณาจักรได้ตัดสินให้แรงงานที่ทำงานขับรถอุเบอร์ให้แรงงานที่ทำงานขับรถอุเบอร์มีสถานะ “คนงาน” ของอุเบอร์ไม่ใช่แรงงานอิสระที่มีสัญญาหรือแรงงานรับเหมาที่อุเบอร์ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองโดยได้ค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุด วันลาป่วยโดยได้ค่าจ้าง การประกันสุขภาพและบำนาญตามกฎหมายสิทธิแรงงานของสหราชอาณาจักร (UK Employment Rights Act of 1966)

นิยามของ “คนงาน” ตามมาตรา 230 ของกฎหมายแรงงานอังกฤษหมายถึงผู้ใดก็ตามที่ถูกจ้างงานตามสัญญาจ้างรวมทั้งผู้รับเหมาอิสระบางคนที่จะเข้าเงื่อนไขบางประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งหมายถึงรวมถึงผู้ทำงานภายใต้สัญญาซึ่ง “บุคคลนั้นด้วยตนเองทำงานหรือบริการใดๆ ให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งในสัญญาผู้ซึ่งตามสัญญามีได้เป็นลูกจ้างของบุคคลนั้น” ซึ่งศาลแรงงานวินิจฉัยว่า Yaseem Aslam และ James Farrar เข้าข่ายนี้และถือว่าปฏิบัติตามสัญญาของอุเบอร์ลอนดอน¹⁵

อุเบอร์ได้ต่อสู้ว่าอุเบอร์บีวีทำหน้าที่เป็นผู้จัดหาเทคโนโลยีให้กับสาขาอุเบอร์ลอนดอนซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนรับจองให้กับคนขับอุเบอร์เมื่อมีลูกค้าทำการจองผ่านอุเบอร์ สัญญาที่คนขับตกลงจะให้บริการรับส่งกับลูกค้าจึงเป็นสัญญาระหว่างคนขับกับลูกค้าโดยตรง ซึ่งแอปพลิเคชันอุเบอร์จะคำนวณค่าโดยสารโดยอุเบอร์บีวีจะหักค่าโดยสารที่ผู้โดยสารจ่ายไว้ร้อยละ 20 ก่อนจ่ายให้คนขับผู้ให้บริการและอุเบอร์อ้างว่าตนเป็นเพียงผู้เก็บค่าโดยสารให้คนขับและคิด “ค่าบริการ” จากคนขับซึ่งเป็นค่าเทคโนโลยีและบริการอื่น ๆ ของอุเบอร์ พร้อมทั้งได้อ้างถึงสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างอุเบอร์บีวีกับคนขับและระหว่างบริษัทอุเบอร์กับลูกค้าผู้โดยสารพร้อมทั้งแจ้งว่าคนขับมีอิสระจะเลือกได้ว่าทำงานเมื่อใดหรืออย่างน้อยเพียงใดและสรุปว่าคนขับเป็นผู้รับเหมาอิสระซึ่งทำงานตาม

¹⁵ สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. ชัยชนะของคนขับอุเบอร์ในอังกฤษ[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: [https://www.matichon.co.th/columnists/news_2653967\[8 พคศจิกายน 2564\]](https://www.matichon.co.th/columnists/news_2653967[8 พคศจิกายน 2564])

สัญญาเกี่ยวกับลูกค้าไม่ได้ทำงานให้กับอูเบอร์ซึ่งศาลฎีกาไม่เห็นด้วยเพราะข้อเท็จจริงชี้ว่าอูเบอร์ลอนดอนไม่ได้มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรกับคนขับและไม่มีหลักฐานว่าอูเบอร์ทำหน้าที่นายหน้ารับจองรถให้กับผู้ขับ แต่ข้อเท็จจริงคืออูเบอร์มีสัญญากับลูกค้าผู้โดยสารและจัดการให้คนขับบริการจองเอง อย่างไรก็ตาม ศาลฎีกาชี้ว่าการจะตัดสินว่าแรงงานเป็นพนักงานหรือไม่อย่างไรไม่ได้ดูจากสัญญาเพียงอย่างเดียวแต่ต้องดูเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานว่าต้องการคุ้มครองแรงงานที่ไม่มีสิทธิมีเสียงและเสียงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบไม่ใช่เข้าข้างนายจ้าง¹⁶ และสำหรับความยืดหยุ่นในการทำงานศาลได้ยกตัวอย่างกรณีที่เป็นพนักงานชั่วคราวหรือพนักงานตามฤดูกาล (seasonal worker) ในช่วงเวลาที่พวกเขาได้ทำงานให้กับบุคคลนั้น ๆ ควรมีสถานะเป็นพนักงาน หรือลูกจ้าง¹⁷

ศาลฎีกาจึงเห็นด้วยกับการวินิจฉัยของศาลแรงงานชั้นต้นว่ากระทำถูกต้องแล้วที่ในภาพรวมพิจารณาว่าคนขับอยู่ภายใต้บังคับบัญชาและไม่ได้เป็นอิสระจากอูเบอร์ ตามเงื่อนไข 5 ประการ¹⁸ ดังนี้

1. อูเบอร์เป็นผู้กำหนดค่าโดยสาร ค่าตอบแทนที่ผู้โดยสารจ่ายให้คนขับและค่าบริการที่จะจ่ายให้แก่คนขับถูกกำหนดบริษัท
2. คนขับไม่มีอิสระในการกำหนดเงื่อนไขในสัญญา ข้อกำหนดในสัญญาถูกกำหนดโดยอูเบอร์ทั้งหมด โดยคนขับไม่มีสิทธิที่จะต่อรองหรือเจรจา
3. คนขับไม่มีทางเลือกกว่าจะรับผู้โดยสารหรือไม่ โดยอูเบอร์มีการควบคุม เช่น มีการจำกัดข้อมูลที่ให้คนขับ คนขับจะไม่ทราบจุดหมายปลายทางของผู้โดยสารจนกว่าจะมารับ มีกำหนดอัตราการรับงานและกำหนดโทษถ้าคนขับปฏิเสธงานเกินจำนวนที่อูเบอร์กำหนด
4. อูเบอร์มีการควบคุมวิธีการที่คนขับให้บริการ เช่น ระบบการให้คะแนน หากคนขับได้คะแนนจากผู้ใช้บริการต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยที่อูเบอร์กำหนดไว้ จะถูกตัดเงินเดือนและหากคะแนนไม่ได้เพิ่มขึ้น อูเบอร์ก็จะไม่เรียกใช้บริการอีกต่อไป ซึ่งระบบการจัดอันดับนี้ศาลเห็นว่ามีความสัมพันธ์แบบการจ้างงานเนื่องจากการอยู่ใต้บังคับบัญชา

¹⁶ เรื่องเดียวกัน

¹⁷ The Supreme Court. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)[2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748. [Online]. 2021. Available from: <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>[2021, 31 August]

¹⁸ Bryan Cave Leighton Paisner. UK Supreme Court's decision on status of Uber drivers and its significance on gig economy[Online]. 2021. Available from: <https://www.jdsupra.com/legalnews/uk-supreme-court-s-decision-on-status-3871977/>[2021, 23 October]

5. อุเบอร์จำกัดการสื่อสารระหว่างผู้โดยสารและคนขับให้มีเพียงเท่าที่จำเป็น คนขับไม่สามารถติดต่อกับผู้ใช้บริการเองเพื่อให้บริการครั้งต่อ ๆ ไปได้

ศาลฎีกายังตัดสินว่าการที่อุเบอร์อ้างว่าตนทำหน้าที่เหมือนกับแอปพลิเคชันจองโรงแรม อพาร์ทเมนต์หรือแท็กซี่ (ซึ่งมีใบอนุญาตรับจ้างสาธารณะ) นั้นฟังไม่ขึ้น ดังนั้นคนขับรถอุเบอร์จึงนับว่าเป็นคนงาน

นอกจากนี้ศาลได้พิจารณาเวลาในการทำงานของคนขับนั้นตั้งแต่วันที่คนขับลงชื่อเข้าใช้แพลตฟอร์มรวมถึงเวลาที่ต้องรอรถหรือเดินทางระหว่างสถานที่ต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ Fair Pay ใน Fairwork ที่ต้องพิจารณาถึงต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับงานและชั่วโมงการทำงานซึ่งรวมทั้งชั่วโมงทำงานทางตรงและชั่วโมงทำงานทางอ้อมในการคิดคำนวณหารายได้ที่เหมาะสมที่คนขับควรได้รับ¹⁹

อุเบอร์ยอมรับผลตัดสินของศาลส่งผลให้คนขับอุเบอร์ทุกคนมีอิสระที่จะเลือกรับงาน เวลา และสถานที่ ในขณะที่อุเบอร์ต้องจ่ายค่าแรงตามค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนขับที่มีอายุเกิน 25 ปี โดยเริ่มนับเวลาทำงานตั้งแต่วันที่คนขับกรับงานบนแพลตฟอร์มจนถึงเวลาที่ส่งผู้โดยสารรวมทั้งอุเบอร์ต้องจ่ายเงินชดเชยวันหยุดร้อยละ 12 ของรายได้จากอุเบอร์ให้แก่คนขับโดยจ่ายทุก ๆ 2 สัปดาห์และคนขับอุเบอร์ทุกคนจะได้เข้าโครงการบำนาญโดยอัตโนมัติโดยได้เงินสมทบจากอุเบอร์กับคนขับเอง นอกจากนี้อุเบอร์จะทำประกันสุขภาพและอุบัติเหตุรวมทั้งกรณีสงเคราะห์บุตร

3.2.3 บทวิเคราะห์

การกำหนดสถานะแรงงานบนแพลตฟอร์มของสหราชอาณาจักรนั้นแตกต่างจากรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา กล่าวคือ ไม่ได้มีกฎหมายออกมาในเรื่องแรงงานบนแพลตฟอร์มโดยเฉพาะ แต่จากกรณีตัวอย่าง ศาลพิจารณาถึงอำนาจควบคุมของบริษัทและหลัก Fairwork ที่คนงานควรได้รับรายได้ที่เหมาะสมหลังจากพิจารณาต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับงานและชั่วโมงการทำงานซึ่งรวมถึงชั่วโมงทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ สถานะแรงงานของกฎหมายสหราชอาณาจักรมีสถานะ “คนงาน” ที่เป็นสถานะตรงกลางระหว่างลูกจ้างและผู้รับเหมาอิสระ จึงทำให้มีความยืดหยุ่นมากกว่าสหรัฐอเมริกาที่มีเพียงสถานะลูกจ้างและผู้รับเหมาอิสระเท่านั้น และการที่คนงานได้รับสิทธิคุ้มครองแรงงานแต่สิทธิประโยชน์นั้นไม่อาจเทียบเท่าการเป็นลูกจ้าง ก็ช่วยให้

¹⁹ Fairwork. Landmark case recognises Uber drivers as workers. What are the implications for gig workers in the UK and beyond?[Online]. 2021. Available from: <https://fair.work/en/fw/blog/landmark-case-recognises-uber-drivers-as-workers-what-are-the-implications-for-gig-workers-in-the-uk-and-beyond/#continue>[2021, 8 November]

แรงงานได้รับการคุ้มครองมากขึ้นกว่าการเป็นผู้รับเหมาอิสระ อีกทั้งยังไม่ได้สร้างภาระต้นทุน
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับคนงานให้กับผู้ประกอบการธุรกิจมากเท่ากับการเป็นลูกจ้าง

บทที่ 4

ปัญหา ผลกระทบและแนวทางแก้ไขของแรงงานบนธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทย

ในปัจจุบันนี้บริษัทแพลตฟอร์มส่วนมากใช้คำเรียกแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มของตนว่า “พาร์ทเนอร์” หรือ “หุ้นส่วน” โดยที่พาร์ทเนอร์นั้นต้องแบกรับต้นทุนที่เดิมเป็นต้นทุนทางตรงของบริษัท เช่น ค่ายานพาหนะ ค่าเชื้อเพลิง การซ่อมบำรุง ค่าเสื่อมราคา ในขณะที่แรงงานที่ได้เรียกว่าเป็นพาร์ทเนอร์ของบริษัทนั้นแทบไม่มีอำนาจในการต่อรองกับบริษัท จึงเห็นว่าการที่บริษัทแพลตฟอร์มใช้คำว่า “พาร์ทเนอร์” หรือ “หุ้นส่วน” ในการเรียกแรงงานเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายที่จะแสดงให้เห็นว่าไม่ได้มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบ “นายจ้าง-ลูกจ้าง” เพื่อที่บริษัทแพลตฟอร์มจะได้ไม่ต้องรับภาระต้นทุนของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการเป็นสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าสวัสดิการต่าง ๆ ให้ลูกจ้างเพิ่มมากกว่าการเป็นสัญญาจ้างทำของ พร้อมทั้งมีข้อกำหนดต่าง ๆ ที่นายจ้างต้องปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น ทั้ง ๆ ที่แพลตฟอร์มบางรายก็มีอำนาจบังคับบัญชาต่อผู้รับจ้างในรูปแบบเดียวกันกับที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง เช่น หากไรเดอร์มีอัตราการรับงานไม่ถึงเกณฑ์ที่แพลตฟอร์มกำหนด ไรเดอร์จะถูกระงับสัญญาณ รวมถึงผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อไรเดอร์ซึ่งหากได้ผลการประเมินไม่ดีจะได้รับการลงโทษตามที่บริษัทกำหนด

4.1 ปัญหาและผลกระทบของแรงงานบนธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทย

การจ้างงานโดยอาศัยแพลตฟอร์มเป็นตัวกลางนั้นทำให้รูปแบบความสัมพันธ์ในการจ้างงานมีความหลากหลายกว่าแต่เดิมที่มีเพียงสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ และประเทศไทยนั้นยังไม่มีแนวทางหรือหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการจัดประเภทว่าแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มนั้นมีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” หรือ “ผู้รับเหมาอิสระ” อีกทั้งยังไม่มีกฎหมายหรือมาตรการใด ๆ ที่ออกมาคุ้มครองแรงงานเหล่านี้โดยตรง ทำให้ความสัมพันธ์ของการจ้างงานบนแพลตฟอร์มที่อยู่ระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของโดยส่วนมากจะถูกจัดเป็นแรงงานตามสัญญาจ้างทำของเสียส่วนใหญ่ เพื่อที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มจะได้ไม่ต้องแบกรับต้นทุนที่เกี่ยวกับสวัสดิการของลูกจ้างที่เพิ่มขึ้น

ในบางกรณีแรงงานบนแพลตฟอร์มกับเจ้าของธุรกิจแพลตฟอร์มมีความสัมพันธ์มากกว่าการเป็นผู้รับจ้างในสัญญาจ้างทำของกล่าวคือแพลตฟอร์มมีอำนาจบังคับบัญชาต่อแรงงานแต่แรงงานเหล่านั้นถูกจัดเป็นผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของทำให้แรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับการคุ้มครองเท่าที่ควรจะเป็นและส่งผลกระทบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1.1 ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนการทำงานไว้ดังนี้

“ค่าจ้าง” หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจะจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายถึง ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

“ค่าล่วงเวลา” หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าการจ้างงานนั้นมีความสัมพันธ์แบบนายจ้าง-ลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงานและคู่สัญญาจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างและไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ด้วยความซับซ้อนในรูปแบบการทำงานบนแพลตฟอร์มทำให้การจัดประเภทแรงงานกลุ่มนี้ในประเทศไทยยังขาดความชัดเจน บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มส่วนมากจึงจัดประเภทแรงงานกลุ่มนี้ว่าเป็นแรงงานอิสระหรือเป็นการจ้างตามสัญญาจ้างทำของ เพื่อที่บริษัทจะได้ไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

จากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ทำให้ธุรกิจแพลตฟอร์มบริการรับส่งอาหารได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น แต่แรงงานที่ทำงานรับส่งอาหารหรือไรเดอร์กว่าร้อยละ 45 ทำงาน

เกินสัปดาห์ละ 60 ชั่วโมง¹ซึ่งมากกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนดว่าแต่ละวันลูกจ้างต้องทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงและรวมกันแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง² เหตุผลที่แรงงานเหล่านี้มีจำนวนชั่วโมงทำงานมากขึ้นส่วนหนึ่งมีผลมาจากการที่ต้องการรักษาระดับค่าตอบแทนให้ได้เท่าเดิมเนื่องจากการทำงานบนแพลตฟอร์มมีรูปแบบค่าตอบแทนเป็นรายชิ้น การวิ่งจำนวนรอบที่มากขึ้นย่อมได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้น โดยค่าตอบแทนในการรับงานแต่ละรอบนั้นถูกกำหนดโดยแพลตฟอร์มบริษัทแพลตฟอร์มต่าง ๆ ต้องการที่จะลดต้นทุนของตนเองลงโดยการปรับลดค่าตอบแทนต่อเที่ยวของไรเดอร์เพื่อให้ได้เป็นผู้นำตลาด³ อีกทั้งในการรับงานแต่ละรอบนั้นไรเดอร์จะถูกบริษัทแพลตฟอร์มหักค่าคอมมิสชัน ซึ่งถูกกำหนดโดยบริษัทแพลตฟอร์มอย่างอิสระไม่มีการควบคุมหรือมีการกำหนดเพดานแต่อย่างใด

นอกจากนี้ การมีค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นโดยแรงงานจะได้รับต่อเมื่อได้รับงานและทำงานจนสำเร็จ ในขณะที่การกระจายงานถูกกำหนดโดยแพลตฟอร์ม จึงมีโอกาสที่มีแรงงานบางคนที่ต้องเข้าสู่ระบบตลอดเวลา เพื่อพร้อมรับงานแต่ทางแพลตฟอร์มไม่ได้มอบหมายงานให้ ซึ่งเวลาในการรอรับงานนี้ไม่ถูกนำมาคิดรวมเป็นเวลาทำงาน อีกทั้งมิได้มีการประกันรายได้ขั้นต่ำต่อวัน⁴

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าแรงงานบนแพลตฟอร์มนั้นถูกบริษัทแพลตฟอร์มเอาเปรียบเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นชั่วโมงการทำงานที่มากกว่าจำนวนชั่วโมงแรงงานที่กฎหมายกำหนด อัตราค่าจ้าง รวมทั้งค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับในอัตราที่ต่ำและไม่ได้รับค่าล่วงเวลาใด ๆ เพราะบริษัทแพลตฟอร์มไม่ต้องการให้ต้นทุนของต้นทุนของตนเพิ่มมากขึ้น ทั้ง ๆ ที่มีบางความสัมพันธ์ระหว่างไรเดอร์กับแพลตฟอร์มนั้นเปรียบเสมือนการเป็นนายจ้าง-ลูกจ้าง

¹ แนวหน้า. สกู๊ปแนวหน้า : 'เสี่ยงภัย-ไร้หลักประกัน' ชีวิต'ไรเดอร์'ฮีโร่ยุคโควิด[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: <https://www.naewna.com/likesara/599705>[14 พฤศจิกายน 2564]

² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 23.

³ กาวินี คงฤทธิ. ถึงเวลาปฏิรูปเศรษฐกิจแพลตฟอร์มให้เป็นธรรมต่อแรงงาน กับ เกรียงศักดิ์ จีระโกวิทขจร[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: <https://www.the101.world/kriangsak-teerakowitkajorn-interview/>[14 พฤศจิกายน 2564]

⁴ ไทยโพสต์. 'ไรเดอร์'อาชีพอิสระภายใต้เขตรวน[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: <https://www.thaipost.net/main/detail/115976>[14 พฤศจิกายน 2564]

4.1.2 ความมั่นคงในงาน

การทำงานที่ไม่มั่นคง (precarious work) หมายถึง การที่แรงงานขาดอำนาจการต่อรองกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างสามารถยกเลิกการจ้างหรือลดค่าแรงได้ซึ่งการลดค่าแรงงานในตลาดมีผลมาจากการแข่งขันสูงในตลาดแรงงาน จึงมีการเสนอขายแรงงานในราคาต่ำลง⁵

การทำงานบนแพลตฟอร์มนั้นมีจุดเด่นที่ดึงดูดให้แรงงานสนใจมาทำงาน คือ การมีอิสระ สามารถทำงานเวลาใดก็ได้ที่สะดวก มีรูปแบบการจ้างงานเป็นรายชิ้นและแรงงานเหล่านี้เป็นพาร์ทเนอร์ของบริษัทแพลตฟอร์มไม่ได้เป็นมีสถานะเป็นนายจ้าง-ลูกจ้าง สิ่งเหล่านี้เป็นผลดีบริษัทแพลตฟอร์มที่ไม่ต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการเลิกจ้างหรือสวัสดิการต่าง ๆ ของลูกจ้างซึ่งนำมาสู่การทำงานที่ไม่มั่นคงแก่แรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์ม เนื่องด้วยปัจจุบันแรงงานสามารถเข้าถึงแพลตฟอร์มผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้โดยง่าย บุคคลคนหนึ่งสามารถสมัครทำงานเป็นแรงงานบนแพลตฟอร์มได้หลายแพลตฟอร์ม จึงมีอัตราการแข่งขันการเสนอขายแรงงานในตลาดแรงงานที่สูงส่งผลให้ค่าตอบแทนการทำงานที่แรงงานจะได้รับนั้นมีระดับที่ลดลง และเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและแพลตฟอร์มไม่ได้เป็นนายจ้าง-ลูกจ้างกัน แรงงานบนแพลตฟอร์มจึงไม่ได้รับประกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และรูปแบบการจ้างงานนี้ทำให้บริษัทจ้างพนักงานขับขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารเป็นพนักงานประจำซึ่งต้องรับผิดชอบต่อสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานได้ปรับลดการจ้างพนักงานเป็นการใช้แพลตฟอร์มบริการรับส่งอาหารแทน ส่งผลให้ในภาพรวมการจ้างงานที่ไม่มีความมั่นคงนั้นมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น

4.1.3 ความปลอดภัยในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างดำเนินการบริหารและจัดการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยที่กฎหมายกำหนดซึ่งมีหลักการส่วนใหญ่เป็นการคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปและได้แยกเรื่องการคุ้มครองความปลอดภัยไว้ใน พระราชบัญญัติความปลอดภัย กฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และมีพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ที่ได้กำหนดความคุ้มครองให้ลูกจ้างตลอดจนทายาทของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเกิดโรคเนื่องจากการทำงาน

⁵ อรรถกณัฐ วันทนะสมบัติ และ เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานในภาคบริการ: กรณีศึกษาในประเทศไทย, (กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท, 2561), หน้า 17.

แรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มที่ต้องทำงานแบบ location-based applications (apps) นั้น มีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นไรเดอร์ที่ทำงานรับส่งอาหารที่ใช้เวลาส่วนมากอยู่บนท้องถนนประกบกับความเร่งรีบที่ต้องทำงานนั้น ๆ ให้เสร็จโดยเร็วเพื่อจะได้รับงานอื่นถัดไปโดยที่ 1 ใน 3 ของไรเดอร์ประสบอุบัติเหตุขณะทำงานและร้อยละ 40 ได้รับบาดเจ็บสาหัสไปจนถึงขั้นเสียชีวิต⁶ บางบริษัทแพลตฟอร์มนั้นได้มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่ไรเดอร์ ในขณะที่บางบริษัทแพลตฟอร์มมีเงื่อนไขว่าไรเดอร์ต้องมีจำนวนรอบในการรับส่งตามที่กำหนดเพื่อแลกกับการที่บริษัทจะทำประกันอุบัติเหตุให้⁷ นอกจากนี้ แรงงานที่บริการรับทำความสะอาด ที่ต้องเดินทางไปยังที่ ๆ ผู้ใช้บริการเรียกให้ไปทำความสะอาดหรือผู้ที่บริการขับรถอาจมีความเสี่ยงในการถูกล่วงละเมิดในขณะทำงาน

4.2 แนวทางการกำหนดสถานะลูกจ้างสำหรับธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทย

ปัจจุบันแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มไม่ได้มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ของธุรกิจแพลตฟอร์ม อันเนื่องมาจากรูปแบบการทำงานที่มีอิสระและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ธุรกิจแพลตฟอร์มจึงอ้างว่าแรงงานเหล่านี้เป็นพาร์ทเนอร์ของธุรกิจมิใช่ลูกจ้าง เนื่องจากสามารถเลือกทำงานได้อย่างอิสระ โดยที่บางธุรกิจแพลตฟอร์มใช้แพลตฟอร์มเป็นเพียงตัวกลางในการเชื่อมต่อระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการให้สามารถติดต่อกันได้และเกิดการจ้างงานกันขึ้น ดังเช่น ธุรกิจแพลตฟอร์มบริการทำความสะอาดปีนทึ่บริษัทแพลตฟอร์มมิได้มีอำนาจควบคุมใด ๆ ต่อผู้ให้บริการในขณะที่บางธุรกิจแพลตฟอร์มมีอำนาจควบคุมต่อแรงงาน เช่น การมีบทลงโทษโดยระงับสัญญา เมื่อมีอัตราการรับงานไม่ถึงตามที่บริษัทกำหนด ซึ่งการมีอำนาจควบคุมนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้สัญญาจ้างแรงงานนั้นแตกต่างจากสัญญาจ้างทำของแต่แรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเนื่องจากไม่ได้เป็นลูกจ้างของบริษัท

การที่แรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มในประเทศไทยยังไม่มีแนวทางการจัดประเภทที่ชัดเจน ในขณะที่บางธุรกิจแพลตฟอร์มมีความสัมพันธ์แบบนายจ้าง-ลูกจ้าง ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ขาดการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานทำให้ได้รับปัญหาและผลกระทบตามที่กล่าวมาข้างต้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการจัดประเภทแรงงานกลุ่มนี้

⁶ TNN ONLINE. เปิดรายได้ “ไรเดอร์” อาชีพยอดฮิตปี 64 ท่ามกลางความเสี่ยง[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: [https://www.tnnthailand.com/news/wealth/92805/\[14 พฤศจิกายน 2564\]](https://www.tnnthailand.com/news/wealth/92805/[14 พฤศจิกายน 2564])

⁷ ไทยโพสต์. ไรเดอร์อาชีพอิสระภายใต้เขตรวน[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: [https://www.thaipost.net/main/detail/115976\[14 พฤศจิกายน 2564\]](https://www.thaipost.net/main/detail/115976[14 พฤศจิกายน 2564])

เนื่องด้วยรูปแบบการทำงานบนแพลตฟอร์มนั้นมีความหลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละธุรกิจ พร้อมทั้งเศรษฐกิจของงานออนไลน์รายชิ้นนั้น มีรูปแบบการทำงานที่มีอิสระและมีความยืดหยุ่น ทำให้แรงงานที่แม้จะทำงานบนธุรกิจแพลตฟอร์มเดียวกันอาจมีความสัมพันธ์ต่อบริษัทแพลตฟอร์มที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากมีจำนวนชั่วโมงการทำงานบนแพลตฟอร์มที่ไม่เท่ากัน กล่าวคือ บางคนทำเป็นงานประจำ บางคนรับงานเป็นอาชีพอิสระ การจัดประเภทให้แรงงานทั้ง 2 คนนี้ให้มีรูปแบบความสัมพันธ์เดียวกันอาจไม่เหมาะสม

เมื่อพิจารณากรณีศึกษาของรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา การออก California Assembly Bill 5 (AB5) มาบังคับใช้โดยมีแบบทดสอบ ABC หรือ ABC test ซึ่งต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าเข้าเงื่อนไขทั้ง 3 ประการ จึงจะเป็นผู้รับเหมาอิสระ โดยที่ภาระการพิสูจน์นั้นอยู่ที่นายจ้างและเมื่อผลการทดสอบปรากฏว่าแรงงานของบริษัทแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นลูกจ้างย่อมส่งผลกระทบต่อผลประกอบการของบริษัทแพลตฟอร์ม โดยเห็นได้จากการที่บริษัทแพลตฟอร์มขัดขึ้น ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและต่อมาได้มีการออก Proposition 22 มาเพื่อให้แรงงานเหล่านี้ยังคงเป็นผู้รับเหมาอิสระแต่ได้มีการให้สิทธิประโยชน์บางอย่างเพิ่มเติมและด้านแรงงานก็อาจสูญเสียความยืดหยุ่นในการทำงานไป ผู้เขียนเห็นว่านำแนวทางนี้มาใช้ในประเทศไทยอาจไม่เหมาะสม เนื่องจากด้วยรูปแบบความสัมพันธ์ในการจ้างงานบนแพลตฟอร์มที่มีรูปแบบที่หลากหลาย การใช้เกณฑ์พิจารณา 3 ข้อในแบบทดสอบ ABC อาจไม่เพียงพอต่อการจัดประเภทว่าความสัมพันธ์นั้น ๆ ควรเป็นลูกจ้างหรือไม่และด้วยเกณฑ์ในการพิจารณาในแต่ละข้อที่ค่อนข้างกว้างทำให้ธุรกิจแพลตฟอร์มส่วนมากเข้าเงื่อนไขการเป็นนายจ้างลูกจ้างวิธีการนี้จึงค่อนข้างขาดความยืดหยุ่นและอาจมีการขัดขึ้นไม่ปฏิบัติตามได้

สำหรับสหราชอาณาจักรที่มีการกำหนดสถานะ “คนงาน” ที่เป็นสถานะตรงกลางระหว่างลูกจ้างกับผู้รับเหมาอิสระและได้รับสิทธิในการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแต่ไม่เทียบเท่ากับการมีสถานะเป็นลูกจ้างนั้นผู้เขียนเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะมาปรับใช้ในประเทศไทยโดยมีเงื่อนไขในการพิจารณาการเป็นลูกจ้าง 2 ประการ คือ อำนาจควบคุมที่บริษัทมีต่อแรงงานและจำนวนชั่วโมงการทำงานบนแพลตฟอร์ม

อำนาจการควบคุมของนายจ้างเป็นประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา เนื่องด้วยเป็นหัวใจสำคัญของการพิจารณาการเป็นนายจ้าง-ลูกจ้าง แต่ด้วยความยืดหยุ่นในการทำงานบนแพลตฟอร์ม การพิจารณาว่าบริษัทแพลตฟอร์มมีอำนาจควบคุมต่อแรงงานและจัดสถานะเป็น “ลูกจ้าง” แทนที่เป็นแนวทางที่เคร่งครัดเกินไป เพราะ แรงงานสามารถเลือกเวลาเข้าทำงานบนแพลตฟอร์มได้ว่าตน

ต้องการทำงานบนแพลตฟอร์มมาน้อยเพียงใด หากแรงงานนั้นทำงานบนแพลตฟอร์มที่มีอำนาจควบคุมต่อตนเองแต่มีเวลาการทำงานแต่ละวันเพียง 2-3 ชั่วโมง เนื่องจากทำเป็นอาชีพเสริม การจัดให้มีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ทำให้บริษัทแพลตฟอร์มต้องรับภาระต้นทุนมากเกินสมควรและอาจทำให้ความยืดหยุ่นของการทำงานขาดหายไป โดยมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานบนแพลตฟอร์มให้เท่ากับลูกจ้างโดยทั่วไป เพื่อให้คุ้มคากับต้นทุนที่เสียไป

สำหรับจำนวนชั่วโมงที่จะนำมาเพื่อพิจารณาสถานะการเป็น “คนงาน” นั้น หากแรงงานมีเวลาในการทำงานบนแพลตฟอร์มอย่างมีสาระสำคัญ กล่าวคือ มีการใช้เวลาส่วนมากทำงานอยู่บนแพลตฟอร์มและมีความต่อเนื่องอันแสดงให้เห็นว่าได้ประกอบเป็นอาชีพหลัก โดยเทียบเคียงกับมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติว่าต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากแรงงานมีจำนวนชั่วโมงการทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและมีความต่อเนื่องในการทำงานควรมีสถานะเป็น “คนงาน” โดยนับจำนวนชั่วโมงที่แรงงานอยู่ระบบแพลตฟอร์มตั้งแต่เวลาที่ลงชื่อเข้าสู่ระบบไปจนถึงเวลาที่ลงชื่อออกจากระบบ เพราะเมื่อคนงานเข้าสู่ระบบแสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการทำงาน บริษัทแพลตฟอร์มมีหน้าที่ที่ต้องแจกจ่ายงานให้คนงาน แต่หากบริษัทแจกจ่ายงานแก่คนงานแต่คนงานปฏิเสธการรับงานแต่ยังคงอยู่ในระบบ คนงานนั้นก็ย่อมได้รับบทลงโทษตามที่บริษัทแพลตฟอร์มได้กำหนดเรื่องอัตราการรับงาน

เมื่อแรงงานเข้าเงื่อนไขในการพิจารณาสถานะการเป็น “คนงาน” ควรได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทนการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่าธุรกิจแพลตฟอร์มมีอัตราการแข่งขันที่สูงเพื่อต้องการที่จะเป็นผู้นำตลาด ประกอบกับการมีเสนอขายแรงงานบนแพลตฟอร์มที่สูง ทำให้แรงงานเหล่านี้ได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำส่งผลให้มีจำนวนชั่วโมงทำงานที่มากขึ้นเพื่อให้ได้รายได้ที่เพียงพอ อีกทั้งแรงงานเหล่านั้นไม่มีสิทธิเจรจาต่อรองค่าตอบแทนกับนายจ้าง จึงควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในการรับทำงานแต่ละครั้งและหากคนงานเหล่านั้นทำงานเกินชั่วโมงการทำงานปกติควรได้รับค่าล่วงเวลาโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับลูกจ้าง สำหรับค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด วันหยุด และเวลาพักที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้สำหรับลูกจ้าง ไม่ควรนำมาปรับใช้กับคนงาน เนื่องจากรูปแบบการทำงานที่แตกต่างการลูกจ้างประจำ คนงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มมีอิสระ สามารถเลือกวันและเวลาที่ตนเองต้องการทำงานได้

สำหรับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มที่ต้องทำงานในสถานที่ที่ได้ตกลงกันไว้ผ่านตัวกลาง (location-based application) นั้นมิได้ทำงานในสถานที่

ประกอบการของนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่ทำงานเป็นไรเดอร์รับส่งอาหารหรือคนขับรถสาธารณะ เวลาในการทำงานส่วนมากอยู่บนท้องถนน ซึ่งมีโอกาสสูงที่จะประสบอุบัติเหตุ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แรงงานเหล่านี้ต้องได้รับความคุ้มครองเรื่องความปลอดภัยโดยมีการจัดทำประกันให้คนงานเหล่านี้โดยปราศจากเงื่อนไข

4.3 วิเคราะห์ผลกระทบ

เมื่อมีแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มเข้าเงื่อนไขการเป็น “คนงาน” ตามที่กล่าวไปข้างต้น ย่อมส่งผลต่อตัวแรงงาน บริษัทธุรกิจแพลตฟอร์มและเศรษฐกิจของประเทศไทย

ในด้านแรงงาน เมื่อมีแนวทางการพิจารณาสถานะการเป็นคนงาน แรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มที่มีความสัมพันธ์คล้ายกับการเป็นลูกจ้างย่อมได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงานมากขึ้น ในเรื่องของค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน แต่ธุรกิจแพลตฟอร์มจะมีภาระค่าใช้จ่ายสำหรับคนงานเหล่านี้เพิ่มเติมและอาจมีการผลักภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้ไปยังประชาชนผู้ใช้บริการแพลตฟอร์ม โดยมีการปรับอัตราค่าบริการที่เพิ่มสูงขึ้น แต่ด้วยธุรกิจที่มีการให้บริการผ่านแพลตฟอร์มเหล่านี้ได้เป็นกิจการที่มีอำนาจผูกขาดตลาด ผู้บริโภคยังมีตัวเลือกอื่น ๆ ในการใช้บริการ เช่น แพลตฟอร์มบริการรถสาธารณะหากมีการค่าบริการที่สูงขึ้น เมื่อผู้บริโภคเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์ที่ได้รับ คือ ความสะดวกสบาย ไม่ต้องออกไปเรียกรถเอง กับต้นทุนที่ผู้บริโภคต้องเสียเพิ่มขึ้น คือ ค่าบริการที่ต้องจ่ายให้แพลตฟอร์ม หากแพลตฟอร์มปรับราคาค่าบริการขึ้นสูงมาจากผู้บริโภคเทียบแล้วเห็นว่าประโยชน์ที่ได้รับไม่คุ้มกับต้นทุนที่ต้องเสียไป ผู้บริโภคก็มีตัวเลือกอื่น คือ การออกไปเรียกรถเองหรือใช้บริการขนส่งสาธารณะอื่น ๆ ในการเดินทาง เมื่อความต้องการใช้บริการของผู้บริโภคในตลาดลดลง ธุรกิจแพลตฟอร์มก็จำเป็นต้องลดราคาค่าบริการลงมาที่ ราคาดุลยภาพของตลาด โดยทางธุรกิจแพลตฟอร์มต้องไปหาวิธีบริหารจัดการให้มีการใช้ทรัพยากรของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้มีต้นทุนต่ำลง

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษารูปแบบการทำงานของแรงงานบนแพลตฟอร์มพร้อมศึกษาแนวทางการจัดประเภทแรงงานกลุ่มนี้ของประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักรประกอบกับการวิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบของแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มของประเทศไทยในปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดสถานะแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์ม มีบทสรุปจากการศึกษาและข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 บทสรุป

แรงงานที่ทำงานในเศรษฐกิจของงานออนไลน์รายชิ้นมีรูปแบบการทำงานที่มีอิสระและมีความยืดหยุ่นมากกว่าการทำงานประจำที่มีการกำหนดวันและเวลาในการทำงานที่แน่นอน การที่จะมีความสัมพันธ์เพียงสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของไม่เพียงพอที่จัดประเภทแรงงานกลุ่มนี้ เพราะด้วยความยืดหยุ่นในการเลือกรับงาน เลือกวันเวลาที่ต้องการทำงานได้นั้นอาจคล้ายกับการเป็นสัญญาจ้างทำของแต่บางธุรกิจแพลตฟอร์มได้มีอำนาจบังคับบัญชาต่อแรงงาน เช่น การมีบทลงโทษโดยระงับสัญญาณ เมื่อมีอัตราการรับงานไม่ถึงตามที่บริษัทกำหนด จึงเป็นความสัมพันธ์ที่กำกวมระหว่างการเป็นสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดประเภทแรงงานเหล่านี้ ทำให้ธุรกิจแพลตฟอร์มส่วนมากจัดประเภทแรงงานเหล่านี้พาร์ทเนอร์หรือผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของเพื่อหลีกเลี่ยงภาระค่าใช้จ่ายในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ของลูกจ้าง แรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้ง ๆ ที่บางธุรกิจแพลตฟอร์มได้มีอำนาจบังคับบัญชามากเกินกว่าการเป็นผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของจึงควรมีแนวทางในการจัดประเภทเหล่านี้ให้ได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้นพร้อมทั้งไม่ให้ผู้ประกอบการธุรกิจแพลตฟอร์มต้องรับภาระเกินสมควร

5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้แรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มที่มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่างการเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานและผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของได้รับความคุ้มครองมากขึ้น ควรมีการกำหนดสถานะ “คนงาน” เพิ่มเติมซึ่งเป็นสถานะที่อยู่ระหว่างการเป็นลูกจ้างและผู้รับจ้างโดยคนงานนั้นจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่มากกว่าการเป็นผู้รับจ้างแต่ไม่เทียบเท่ากับการเป็นลูกจ้าง โดยออกเป็นกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติเพื่อวางแนวทางการควบคุม กำกับ ดูแล และคุ้มครอง

แรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์ม พร้อมทั้งมีการออกกฎหมายลำดับรองเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเป็น “คนงาน” ซึ่งหลักเกณฑ์ที่นำมาพิจารณาประกอบด้วยเรื่องอำนาจการบังคับบัญชาที่แพลตฟอร์มมีต่อแรงงานประกอบกับจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ได้ใช้บนแพลตฟอร์ม

การที่ต้องพิจารณาเรื่องอำนาจการบังคับบัญชา เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในแบ่งแยกระหว่างความสัมพันธ์แบบการจ้างแรงงานกับการจ้างทำของและการทำงานบนแพลตฟอร์มที่มีความยืดหยุ่นจึงจำเป็นต้องพิจารณาเรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่ได้ใช้บนแพลตฟอร์มประกอบด้วย การที่แรงงานแต่ละคนสามารถเลือกเวลาในการทำงานได้ ทำให้แรงงานบางคนทำงานบนแพลตฟอร์มเป็นงานประจำ บางคนรับงานเป็นอาชีพอิสระ แม้ว่าแรงงานทั้งสองจะทำงานบนแพลตฟอร์มเดียวกัน แต่ด้วยระยะเวลาที่แรงงานทำงานบนแพลตฟอร์มนั้นแตกต่างกันจึงควรมีรูปแบบความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันเพื่อไม่ให้ผู้ประกอบการธุรกิจแพลตฟอร์มมีภาระค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นเกินสมควร

บรรณานุกรม

- เกียรติกดิ์ ธีระโกวิทขจร และ วรตลย์ ตูลารักษ์. รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซค์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: GOOD HEAD PRINTING & PACKAGING GROUP CO.,LTD.(GHPP), 2563.
- ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์. คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2559.
- ไพฑูริศ เอกจริยกร. คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน, พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2558.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2562.
- สุดาศิริ วศวงค์ และ ปานทิพย์ พุกษาลวิทย์. คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณการ, 2557.
- อรรถกัญญ์ วันทนะสมบัติ และ เกียรติกดิ์ ธีระโกวิทขจร, แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานในภาคบริการ:กรณีศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท, 2561.
- จรัสพงศ์ ศรีรัฐนันท์ และ เซฮา ยาทิม. Gig Worker แรงงานอิสระยุค 4.0 ความท้าทายสร้างสมดุลเศรษฐกิจดิจิทัล (จบ)[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: <https://www.prachachat.net/columns/news-634855>[14 พฤศจิกายน 2564]
- ไทยโพสต์. ไรเดอร์อาชีพอิสระภายใต้โซ่ตรวน[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: <https://www.thaipost.net/main/detail /115976>[14 พฤศจิกายน 2564]
- ไทยโพสต์. ไรเดอร์อาชีพอิสระภายใต้โซ่ตรวน[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: <https://www.thaipost.net/main/detail /115976>[14 พฤศจิกายน 2564]
- แนวหน้า. สก็๊ปแนวหน้า : 'เสียงภัย-ไร้หลักประกัน' ชีวิต'ไรเดอร์'ฮีโร่ยุคโควิด[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: <https:// www.naewna.com/likesara/599705>[14 พฤศจิกายน 2564]
- ภาณุพงศ์ เฉลิมสิน. Uber ในอเมริกาเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ[ออนไลน์]. 2561. แหล่งที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/119772> [15 พฤศจิกายน 2564]

- ภาวิณี คงฤทธิ์. ถึงเวลาปฏิรูปเศรษฐกิจแพลตฟอร์มให้เป็นธรรมต่อแรงงาน กับ เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิท ขจร[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: <https://www.the101.world/kriangsak-teerakowitkajorn-interview/>[14 พฤศจิกายน 2564]
- มัชฌิมา จันทรสว่างภูวนะ. Uber ชนะโหวตไม่ต้องเลื่อน ฐานะคนขับขึ้นเป็น ‘พนักงาน’[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: <https://www.prachachat.net/ict/news-551253>[17 พฤศจิกายน 2564]
- สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม. การรวมกลุ่มของไรเดอร์ส่งอาหาร-การต่อรองกับ แพลตฟอร์มข้ามชาติยักษ์ใหญ่[ออนไลน์]. 2563. แหล่งที่มา: <https://decode.plus/20200909/>[13 ตุลาคม 2564]
- สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม. คำสั่งศาลสูงรัฐแคลิฟอร์เนีย: "บริษัทแพลตฟอร์มต้องเคารพสถานะคนงาน"[ออนไลน์]. 2563. แหล่งที่มา: https://www.justeconomylabor.org/post/__ab5[23 ตุลาคม 2564]
- สรารุช ไพฑูรย์พงษ์. เศรษฐกิจแพลตฟอร์มกับมาตรฐานแรงงาน[ออนไลน์]. 2563. แหล่งที่มา: <https://tdri.or.th/2020/09/social-security-for-digital-platform-workers/>[21 สิงหาคม 2564]
- สรารุช ไพฑูรย์พงษ์. ชัยชนะของคนขับอูเบอร์ในอังกฤษ[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: https://www.matichon.co.th/columnists/news_2653967[8 พฤศจิกายน 2564]
- Beneat. คุณสมบัติพาร์ทเนอร์[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://beneat.co/apply>[22 ตุลาคม 2564]
- Beneat. ค่าบริการ[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://beneat.co/pricing>[13 ตุลาคม 2564]
- Beneat. ทำไมต้องจองบริการทำความสะอาดกับ BeNeat[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://beneat.co/booking/start> [22 ตุลาคม 2564]
- Chonthita Kraisrikul. เป็นแรงงานหรือไม่เป็นแรงงาน? : ปัญหาการจ้างงานระหว่างบริษัทกับไรเดอร์ที่ยังไร้คำตอบ[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: <https://thematter.co/social/are-food-delivery-driver-be-employee/141758>[17 พฤศจิกายน 2564]
- Grab. คะแนนดาว และ มาตรฐานคุณภาพการให้บริการสำหรับพาร์ทเนอร์[ออนไลน์]. 2562. แหล่งที่มา: <https://grabdriverth.com/news/star-rating>[13 ตุลาคม 2564]
- Grab. จรรยาบรรณสำหรับพาร์ทเนอร์ผู้ขับขี่แกร็บ[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.grab.com/th/termsolicies/code-of-conduct-driver/>[31 สิงหาคม 2564]

- Grab. มาเป็นพาร์ทเนอร์กับGrab[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://www.grab.com/th/driver/drive/\[31 สิงหาคม 2564\]](https://www.grab.com/th/driver/drive/[31%20สิงหาคม%202564])
- Grab. [รถยนต์] มาตรฐานคุณภาพการบริการ[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: [https://grabdriverth.com/news/4w-ar-cr-cp\[13 ตุลาคม 2564\]](https://grabdriverth.com/news/4w-ar-cr-cp[13%20ตุลาคม%202564])
- Messi. California Assembly Bill 5 (AB5) Definition[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: [https://www.thaifrx.com/california-assembly-bill-5-ab5-definition/\[22 ตุลาคม 2564\]](https://www.thaifrx.com/california-assembly-bill-5-ab5-definition/[22%20ตุลาคม%202564])
- Marketeer. เจาะอินไซด์ Food delivery มีโอกาสเติบโตมากแค่ไหน[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: [https://marketeeronline.co/archives/238462\[8 มกราคม 2565\]](https://marketeeronline.co/archives/238462[8%20มกราคม%202565])
- Robinhood. ข้อกำหนดและเงื่อนไข (เบื้องต้น)ในการเป็นผู้ส่งอาหารโรบินฮูด[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา : [https://www.robinhood.in.th/rider/rider-condition\[31 สิงหาคม 2564\]](https://www.robinhood.in.th/rider/rider-condition[31%20สิงหาคม%202564])
- Robinhood. การสมัครเข้าร่วมเป็นพาร์ทเนอร์ร้านอาหารกับ Robinhood[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://www.robinhood.in.th/merchant/\[14 ตุลาคม 2564\]](https://www.robinhood.in.th/merchant/[14%20ตุลาคม%202564])
- Robinhood. การสมัครเข้าร่วมเป็นไรเดอร์ส่งอาหารกับRobinhood[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://www.robinhood.in.th/rider/\[14 ตุลาคม 2564\]](https://www.robinhood.in.th/rider/[14%20ตุลาคม%202564])
- TNN ONLINE. เปิดรายได้ “ไรเดอร์” อาชีพยอดฮิตปี 64 ท่ามกลางความเสี่ยง[ออนไลน์]. 2564. แหล่งที่มา: [https://www.tnnthailand.com/news/wealth/92805/\[14 พฤศจิกายน 2564\]](https://www.tnnthailand.com/news/wealth/92805/[14%20พฤศจิกายน%202564])
- CIPD. Reforming employment status: building a stronger foundation for employment rights. London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2020.
- BALLOTPEdia. California Assembly Bill 5 (2019)[Online]. Available from: [https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_\(2019\)\[2021, 23 October\]](https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_(2019)[2021,%2023%20October])
- Bryan Cave Leighton Paisner. UK Supreme Court’s decision on status of Uber drivers and its significance on gig economy[Online]. 2021. Available from: [https://www.jdsupra.com/legalnews/uk-supreme-court-s-decision-on-status-3871977/\[2021, 23 October\]](https://www.jdsupra.com/legalnews/uk-supreme-court-s-decision-on-status-3871977/[2021,%2023%20October])
- Celine McNicholas and Margaret Poydock. How California’s AB5 protects workers from misclassification[Online]. 2019. Available from: <https://www.epi.org/>

publication/how-californias-ab5-protects-workers-from-misclassification/[2021, 23 October]

EMPLOYMENT DEVELOPMENT DEPARTMENT. AB 5 – Employment Status[Online].

Available from: https://edd.ca.gov/Payroll_Taxes/ab-5.htm[2021, 23 October]

EurWORK. Platform work[Online]. 2018. Available from: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work>

[2021, 23 August]

Fairwork. Landmark case recognises Uber drivers as workers. What are the

implications for gig workers in the UK and beyond?[Online]. 2021. Available

from: [https://fair.work/en/fw/blog/landmark-case-recognises-uber-drivers-as-workers-what-are-the-implications-for-gig-workers-in-the-uk-and-](https://fair.work/en/fw/blog/landmark-case-recognises-uber-drivers-as-workers-what-are-the-implications-for-gig-workers-in-the-uk-and-beyond/#continue)

[beyond/#continue](https://fair.work/en/fw/blog/landmark-case-recognises-uber-drivers-as-workers-what-are-the-implications-for-gig-workers-in-the-uk-and-beyond/#continue)[2021, 8 November]

Faiz Siddiqui. California judge rules unconstitutional the measure classifying Uber and

Lyft drivers as contractors[Online]. 2021. Available from:

<https://www.washingtonpost.com/technology/2021/08/20/uber-lyft-prop-22-unconstitutional/>[2021, 21 October]

International Labour Organization. Digital labour platforms[Online]. Available from:

<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang--en/index.htm>[2021, 23 August]

Jill Toh. Another win for workers: Uber drivers are employees[Online]. 2021. Available

from: <https://socialeurope.eu/another-win-for-workers-uber-drivers-are-employees>[2021, 16 November]

LABOR & WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY. ABC Test[Online]. Available from:

<https://www.labor.ca.gov/employmentstatus/abctest/>[2021, 21 October]

Littler. California's Proposition 22: Impacts in the Golden State and Beyond[Online].

2020. Available from: <https://www.jdsupra.com/legalnews/california-s-proposition-22-impacts-in-41213/%20Proposition%2022>

[2021, 23 October]

Mastercard and Kaiser Associates. The Global Gig Economy: Capitalizing on a ~\$500B Opportunity[Online]. 2019. Available from: <https://newsroom.mastercard.com/wp-content/uploads/2019/05/Gig-Economy-White-Paper-May-2019.pdf>[2021, 23 August]

National Employment Law Project. PROP 22 WAS A FAILURE FOR CALIFORNIA'S APP-BASED WORKERS. NOW, IT'S ALSO UNCONSTITUTIONAL[Online]. 2021. Available from: <https://www.nelp.org/blog/prop-22-unconstitutional/>[2021, 21 October]

PMC Insurance Group. How Assembly Bill 5 Differs From Proposition 22[Online]. 2021. Available from: <https://pmcinsurance.com/blog/how-assembly-bill-5-differs-from-proposition-22/>[2021, 23 October]

The Supreme Court. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)[2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748 [Online]. 2021. Available from: <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>[2021, 31 August]