

# ไรเดอร์ไม่ใช่ลูกจ้าง: ความเบี้ยวบิดของระบบกฎหมายไทย

## Food Delivery Rider is not Worker: The Distortion of the Thai Legal System

ศรัณย์ จงรักษ์

โปรแกรมวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร  
69 ม.1 ต.นครชุม อ.เมือง จ.กำแพงเพชร 62000

Sarun Jongrak

Law program, Faculty of Humanities and Social sciences, Kamphaengphet Rajabhat University  
69 Moo 1, Nakhon Chum, Muang District, Kamphaeng Phet, Thailand, 62000

E-mail: sarun\_j@kpru.ac.th

Received: June 12, 2021; Revised: September 5, 2021; Accepted: September 12, 2021

### บทคัดย่อ

ปัญหาเรื่องแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารควรได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานหรือไม่เป็นประเด็นที่ถกเถียงกันอย่างมากระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะนักกฎหมาย รัฐบาล และบริษัท ต่างเห็นตรงกันว่าแรงงานกลุ่มนี้ไม่ใช่ลูกจ้าง และไม่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน สังเกตได้จากการเพิกเฉยต่อการเรียกร้องสิทธิของแรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหารที่เคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องตลอดมา

จากการศึกษาพบว่าสาเหตุที่ส่งผลให้นักกฎหมาย กฎหมายแรงงาน รัฐบาลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ มองว่าไรเดอร์ไม่ใช่ลูกจ้างเกิดขึ้นจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ธรรมเนียมปฏิบัติของนักกฎหมาย เจตนารมณ์ที่บิดเบี้ยวของกฎหมายแรงงานไทย และผู้มีอำนาจทางการเมือง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดข้างต้นได้ส่งผลกระทบต่ออย่างสอดคล้องร่วมกันจนทำให้ไรเดอร์ไม่ถูกรวมว่าเป็นลูกจ้าง ทั้งยังส่งผลให้ไรเดอร์ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน หรือสามารถผลักดันกฎหมายเพื่อประโยชน์ของพวกเขาได้

**คำสำคัญ:** แรงงานแพลตฟอร์มส่งอาหาร, ลูกจ้าง, ผู้รับจ้างอิสระ

## Abstract

It's been a controversial issue over the past year that food delivery rider should be protected by labor law or not, and it seems that authoritarian such as lawyers, governments and corporations are involved in it, they also agreed that the food delivery platform workers are not labor in the formal sectors and cannot be protected by labor laws. This issue can be noticed from the ignorance of the requests of the food delivery rider which has been moving continuously.

This research revealed the reasons affecting lawyers, labor law, government, and other stakeholders that considered food delivery rider was not a worker because related to cause by the three factors: lawyer's norm, the purpose of Thai labor law, and political authority. It also resulted in the rider being unable to enter the protection system of the labor law, or they can push forward the law for their benefit. All factors prevent the food delivery rider from being called a worker.

**Keywords:** Food Delivery Platform Workers, Workers, Self-Employed

## บทนำ

วันที่ 26 มี.ค. 2564 ไรเดอร์จากบริษัทไลน์แมน (Lineman) ที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนนโยบายเกี่ยวกับค่าแรงและสวัสดิการของคนขับรถส่งอาหาร ได้รวมตัวกันเพื่อทำการประท้วงและยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทเพื่อให้มีการแก้ไขนโยบายเกี่ยวกับการรับค่าตอบแทน เนื่องจากการปรับเปลี่ยนดังกล่าวได้ทำให้ไรเดอร์ต้องทำงานหนักขึ้น รับภาระความเสี่ยงมากขึ้น แต่กลับได้ค่าตอบแทนน้อยลงกว่าเดิม การกระทำดังกล่าวของบริษัทจึงทำให้ไรเดอร์รู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมจนกระทั่งเกิดรวมกลุ่มกันและเกิดการประท้วงในที่สุด<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> ประชาไท, (2564, เมษายน 26) บริษัทไลน์แมนฯ รับ จะนำข้อเรียกร้อง 5 ข้อ ของไรเดอร์แอปฯ ไลน์แมน ไปพิจารณา และจะให้คำตอบภายใน 5 วัน [ออนไลน์], สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2021/03/92285>.

การประท้วงของไรเดอร์ต่อบริษัทผู้ทำธุรกิจแพลตฟอร์มส่งอาหารในประเทศไทยมีมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก่อนหน้าในวันที่ 8 ธันวาคม 2563 ได้มีการรวมกลุ่มของเหล่าไรเดอร์จากบริษัทแกร็บ (Grab) เพื่อยื่นข้อเรียกร้องจากบริษัทต้นสังกัดเช่นเดียวกัน โดยเนื้อหาของข้อเรียกร้องนั้น มีใจความไปในทิศทางเดียวกับการเรียกร้องของไรเดอร์จากบริษัทไลน์แมน อาทิ การขอเพิ่มค่ารอบที่บริษัทปรับลดจาก 50 บาท มาเป็น 62 บาทต่อรอบเท่าเดิม การขอให้ปรับปรุงระบบจีพีเอส (GPS) ของบริษัทที่มักขัดข้องอยู่บ่อยครั้งจนทำให้เกิดความลำบากในการจัดส่งอาหาร ความไม่เป็นธรรมในการลงโทษไรเดอร์ที่มักลงโทษทันที (ตัดสัญญา) โดยไม่มีการสอบถามเรื่องราว รวมถึงการขอสวัสดิการต่างๆ โดยเฉพาะสวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน<sup>2</sup> เป็นต้น ซึ่งการกระทำของบริษัทข้างต้นล้วนเป็นสิ่งที่กระทบต่อชีวิตของคนกลุ่มนี้เป็นอย่างมาก

สำหรับข้อพิพาทระหว่างไรเดอร์กับบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม รวมถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดข้อพิพาทดังกล่าวขึ้น ถูกอธิบายในงานเขียนทางวิชาการหลายชิ้น โดยเฉพาะในงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจรและวรุต ตุลารักษ์ เรื่อง “รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม” ที่เนื้อหาส่วนหนึ่งได้อธิบายถึงการจ้างงานในรูปแบบใหม่ที่มีเป็นการจ้างที่มีลักษณะชั่วคราว ฟรีแลนซ์ หรือสัญญาจ้างระยะสั้น ซึ่งรู้จักกันภายใต้คำว่า “Gig Economy” โดยงานชิ้นนี้แสดงให้เห็นถึงที่มาและพัฒนาการของการจ้างงานในรูปแบบดังกล่าวไว้อย่างละเอียด อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่าการจ้างงานข้างต้นยังเป็นที่แพร่หลายอย่างมากในต่างประเทศโดยเฉพาะในฝั่งภาคพื้นยุโรป<sup>3</sup> ซึ่งต่อมาก่อให้เกิดผลกระทบไปทั่วโลกผ่านธุรกิจแพลตฟอร์มในรูปแบบต่างๆ จนกระทั่งเข้ามาสู่ประเทศไทยและก่อให้เกิดปัญหากรณีต่างๆ ดังที่กล่าวไปข้างต้นขึ้น ซึ่งรายละเอียดของปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศไทยนี้ บทความของ ภาสกร ภู่านาง เรื่อง “วิกฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล ปัญหาความขัดแย้งระหว่างไรเดอร์กับแพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย” ได้รวบรวมสถานการณ์และคลี่ปมปัญหาไว้อย่างดีเช่นกัน โดยเฉพาะการแสดงภาพความขัดแย้งระหว่างไรเดอร์กับบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ทั้งยังวิพากษ์ต่อไปอีกว่ากลไกการระงับข้อพิพาทอย่างกฎหมายแรงงานก็ไม่สามารถที่จะจัดการกับปัญหาดังกล่าวได้ กฎหมายและกลไกการระงับข้อพิพาท

---

<sup>2</sup> ประชาชาติธุรกิจ, (2564, เมษายน 8) แกร็บ แจง ไม่ลงมาฟังข้อเรียกร้องไรเดอร์ ห่วงความปลอดภัยผู้บริหาร [ออนไลน์], สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/ict/news-570719>.

<sup>3</sup> เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และ วรุต ตุลารักษ์, (2563), รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม, กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) ร่วมกับสถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, หน้า 13-15.

ทางกฎหมายจึงเป็นปัจจัยอย่างสำคัญที่ทำให้ไรเดอร์ได้รับความเดือดร้อนจนกระทั่งต้องออกมาต่อสู้เพื่อเรียกร้องสิทธิของตน<sup>4</sup>

เกี่ยวกับประเด็นที่งานทั้งสองชิ้นข้างต้นรวมถึงงานศึกษาอื่นๆ กล่าวตรงกันคือ สาเหตุที่ทำให้ไรเดอร์ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานนั้นเป็นผลมาจากไรเดอร์ไม่ได้ถูกนิยามให้เป็น “ลูกจ้าง” เมื่อไม่เป็นลูกจ้างไรเดอร์จึงไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ในลักษณะต่างๆ ของกฎหมายแรงงานได้ เพราะในระบบกฎหมายแรงงานของไทยนั้นนักกฎหมายตีความคำว่าผู้ใช้แรงงานในลักษณะที่ค่อนข้างแคบ กล่าวคือ ผู้ใช้แรงงานต้องเท่ากับลูกจ้างในระบบอุตสาหกรรมเท่านั้น การจ้างงานในลักษณะอื่นผู้ใช้แรงงานจึงถูกเรียกในชื่อที่ต่างออกไป เช่น กลายเป็นผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา หุ่นส่วน หรือฟรีแลนซ์ เป็นต้น การนิยามและการตีความของระบบกฎหมายไทยจึงกลายเป็นช่องโหว่สำคัญที่ทำให้บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มเห็นช่องโหว่ในการรีดเอาผลประโยชน์ทางธุรกิจที่มากขึ้น กระทั่งนำมาสู่การกดขี่และเอาเปรียบไรเดอร์ ที่ก็มีชีวิตเต็มไปด้วยความเสี่ยงอยู่แล้วโดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์โควิดที่ทุกคนต่างป้องกันตนเองโดยการอยู่บ้าน แต่ในขณะที่เดียวกันก็ผลึกภาระและความเสี่ยงทั้งหมดไปให้ไรเดอร์ผ่านการสั่งอาหารบนแพลตฟอร์มต่างๆ การไม่ถูกเรียกว่าลูกจ้างจึงยิ่งซ้ำเติมแรงงานกลุ่มนี้ที่มีชีวิตและสภาพการจ้างงานที่ไม่สู้จะดีอยู่แล้วให้ยิ่งยากขึ้นไปใหญ่

อย่างไรก็ตาม แม้ไรเดอร์จะมีการออกมาเรียกร้องเพื่อสภาพการจ้างงานที่ดีขึ้น รวมถึงนักวิชาการบางกลุ่มที่พยายามผลิตงานวิชาการเพื่อสะท้อนปัญหาข้างต้นสู่สังคมก็ตาม แต่ดูเหมือนว่าปัญหาดังกล่าวจะไม่ได้ถูกให้ความสำคัญเท่าไรนักโดยเฉพาะกับนักกฎหมายที่ดูจะไม่ยินดียินร้ายกับเรื่องดังกล่าวเลยแม้แต่น้อย ไม่แม้แต่จะหยิบยกนิยามของคำว่าลูกจ้างมาถกเถียงกันใหม่เพื่อพิจารณาว่าไรเดอร์ที่เป็นแรงงานบนแพลตฟอร์มนั้นถือเป็นลูกจ้างและควรได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ ทั้งที่ประเด็นดังกล่าวนี้กำลังเป็นที่ถกเถียงอย่างกว้างขวางในต่างประเทศ โดยเฉพาะประเด็นที่ว่าภายใต้รูปแบบการจ้างงานบนแพลตฟอร์มนั้นควรถือให้ไรเดอร์เป็น ผู้รับจ้างอิสระหรือเป็นลูกจ้าง ซึ่งแน่นอนว่าคำตอบของคำถามข้อนี้นักกฎหมายไทยจะตอบว่าเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ”<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> ภาสกร ภู่านาง, วิฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล: ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง “ไรเดอร์” กับแพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย, CMU Journal of Law and Social Sciences ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564), หน้า 92-93.

<sup>5</sup> Jasper Jolly, (2564, August 29) Deliveroo unveils plans to pull out of Spain in wake of

บทความชิ้นนี้จึงต้องการศึกษาว่าปัจจัยอะไรบ้างที่มีส่วนทำให้ กฎหมาย นักกฎหมาย รวมถึงผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เห็นว่าแรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ไม่ใช่ลูกจ้าง โดยผู้เขียนเห็นว่า การทำความเข้าใจกับประเด็นนี้จะช่วยให้เห็นต้นตอของปัญหาที่ไรเดอร์กำลังประสบได้ชัดเจนขึ้น และหากสามารถเข้าใจปัญหาในระดับที่ลึกซึ้งได้ก็อาจทำให้เห็นทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ ในการให้ความช่วยเหลือไรเดอร์ได้ต่อไป ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่าสาเหตุที่ไรเดอร์ไม่ถูกมองหรือไม่ถูกแก้ไขให้เป็นลูกจ้างในระบบกฎหมายแรงงานไทยเกิดมาจากปัจจัย 3 อย่าง ดังนี้

## 1. หลักการและธรรมเนียมของนักกฎหมาย

ปัญหาต่างๆ ที่ปรากฏในข้อเรียกร้องของไรเดอร์นั้น วิธีการแก้ปัญหาหรือบรรเทาปัญหาได้ อย่างง่ายที่สุดก็คือการออกกฎหมายขึ้นใหม่เพื่อช่วยคนกลุ่มนี้ หรือดึงคนกลุ่มนี้เข้าสู่การคุ้มครองของระบบกฎหมายแรงงานดังที่มีนักวิชาการหลายคนพยายามเสนอว่าไรเดอร์ควรได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม<sup>6</sup> เพราะหากพิจารณาจากลักษณะงานดังกล่าวก็ จะเห็นว่าการจ้างงานบนแพลตฟอร์มนี้มีลักษณะของการจ้างแรงงานมากกว่าการเป็นหุ้นส่วน (Partner) บริษัทมีอำนาจสั่งการไรเดอร์รวมถึงมีการเช็คเวลาเข้าทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างชัดเจน<sup>7</sup> ซึ่งลักษณะการทำงานไม่แตกต่างจากลูกจ้างของบริษัทขนส่งอย่าง เคอรี่ (Kerry Express) แฟลช (Flash Express) หรืออื่นๆ ที่พนักงานส่งของเหล่านี้จะถือเป็นลูกจ้าง และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เช่นนี้ทำไมไรเดอร์ที่ทำงานในลักษณะเดียวกันถึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย แน่แน่นอนว่าหากคำถามนี้ถูกถามกับนักกฎหมายคำตอบที่ได้ก็จะออกมาในทิศทางเดียวกันว่า “แล้วไรเดอร์เป็นลูกจ้างไหมล่ะ?”

---

‘rider law’ [online], <https://www.theguardian.com/business/2021/jul/30/deliveroo-unveils-plans-to-pull-out-of-spain-in-wake-of-rider-law>.

<sup>6</sup> เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, (2564, เมษายน 26) เครือข่ายคืออำนาจเข้าใจสิทธิของแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างรอบด้าน [ออนไลน์], สืบค้นจาก

[https://decode.plus/202010142/?fbclid=IwAR3rt0\\_cdjplM1k1mCy2PZMQae\\_VnBqmm6unDzFR6scNuwwqllREQgegcF2c](https://decode.plus/202010142/?fbclid=IwAR3rt0_cdjplM1k1mCy2PZMQae_VnBqmm6unDzFR6scNuwwqllREQgegcF2c).

<sup>7</sup> เรื่องเดียวกัน.

การคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยระบบกฎหมายแรงงานแบ่งการคุ้มครองออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือการคุ้มครองแรงงานในระบบกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ<sup>8</sup> โดยหลักการพิจารณาเบื้องต้นคือหากมีการกำหนดว่าลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับการทำงานหรือระเบียบของนายจ้าง นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชา มีกำหนดเวลาการเข้าออกงาน และงานที่ทำนั้นนายจ้างได้ประโยชน์ หากเข้ากรณีทั้งหมดนี้งานและคนในที่ทำงานนั้นๆ จะถูกจัดเป็นงานในระบบหรือก็คือเป็น “ลูกจ้าง” และจะได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานต่างๆ อาทิ กฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม เป็นต้น<sup>9</sup> แต่หากไม่ใช่ เช่น นายจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ลูกจ้างมีอิสระในการทำงานตามความพึงพอใจ (นึกถึงการรับเหมาก่อสร้างหรือจ้างวาดรูป) แบบนี้จะถือเป็นงานนอกระบบ แรงงานคนนั้นก็จะถูกเรียกว่า ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา หรืออื่นๆ และจะได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบหรือกฎหมายอื่นแทน เหล่านี้คือหลักการที่นักกฎหมายใช้ในการพิจารณา

อย่างไรก็ตาม เมื่อนำลักษณะการทำงานของไรเดอร์มาพิจารณาภายใต้หลักการดังกล่าวจะพบว่ามีความคลุมเครือและสามารถตีความได้หลายแบบ เช่น การรับออเดอร์ผ่านแอปพลิเคชันซึ่งเป็นตัวกลางระหว่างบริษัทกับไรเดอร์ แบบนี้ถือว่าบริษัทเป็นนายจ้างหรือไม่ หรือแท้จริงบริษัทเป็นเพียงตัวกลางที่ทำให้ผู้ขายได้เจอกับผู้ซื้อและไรเดอร์เป็นเพียงผู้นำอาหารไปส่งเท่านั้น หรือกรณีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ไรเดอร์ที่เมื่อไรเดอร์รับเงินจากผู้ส่งอาหารแล้วจะต้องนำเงินนั้นลงบัญชีของบริษัท เมื่อครบอาทิตย์หรือครบเดือนบริษัทก็จะโอนเงินที่เป็นค่ารอบ (22-60 บาท/รอบ) กลับคืนมาให้ เช่นนี้ค่ารอบดังกล่าวเป็นค่าจ้างที่นายจ้างมอบให้ลูกจ้างหรือไม่ หรือแท้จริงแล้วค่ารอบดังกล่าวคือเงินปันผลกำไรที่บริษัทให้ไรเดอร์ในฐานะหุ้นส่วน แน่แน่นอนว่าภายใต้ข้อเท็จจริงที่คลุมเครือนี้นักกฎหมายไม่สามารถให้คำตอบที่ชัดเจนออกมาได้เพราะไม่ว่าจะตีความไปในทิศทางใดก็ดูจะสามารถอธิบายโดยอาศัยหลักกฎหมายเรื่องจ้างแรงงานกับจ้างทำของได้ทั้งหมด และเมื่อประสบกับเหตุการณ์เช่นนี้นักกฎหมายจะเลือกปฏิบัติตามธรรมเนียมที่นักกฎหมายเชื่อและยึดมั่นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องซึ่งได้แก่การแสวงหาคำตอบผ่านการดู “คำพิพากษาของศาลฎีกา” ที่เคยตัดสินเป็นบรรทัด

<sup>8</sup> ตะวัน วรณรัตน์, (2558), *การศึกษาแรงงานนอกระบบในประเทศไทย*, กรุงเทพฯ : คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, หน้า 19.

<sup>9</sup> สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา, *กฎหมายแรงงาน ตามจริง-ตอบตรง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา*, (พิมพ์ครั้งแรก นนทบุรี : สำนักพิมพ์ ริงค์ บีคอนด์ บัคส์, 2562), หน้า 47.

ฐานไว้และจะถือให้แนวคำตัดสินที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นเป็นข้อยุติ กล่าวได้ว่าการยึดธรรมเนียมข้างต้นนี้คือกติกาที่สังคมนักกฎหมายให้การยอมรับและเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง แม้จะมีการท้วงติงจากนักวิชาการอยู่บ้างว่าคำพิพากษาของศาลไม่ใช่กฎหมายควรกลับไปพิจารณาที่ตัวบทกฎหมายก็ตาม แต่นักกฎหมายก็ยังคงยึดมั่นในธรรมเนียมเดิมคืออาศัยคำพิพากษาของศาลเป็นแนวทางในการอธิบายคำตอบ แม้กระทั่งปัญหาเรื่องไรเดอร์เป็นลูกจ้างหรือไม่ดังที่กำลังกล่าวกันอยู่นี้ ก็ล้วนเป็นผลมาจากกรอบคิดและธรรมเนียมปฏิบัติของนักกฎหมายทั้งสิ้น ดังเช่นคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5469/2555 ซึ่งวางบรรทัดฐานไว้ว่า

*“การจ้างนายความ/จ้างที่ปรึกษา หรืองานที่ทำได้โดยอิสระ ไม่ต้องลา ไม่ต้องเข้ามาบริษัทก็ได้ ถ้าไม่ว่างก็สามารถเลื่อนนัดได้ งานถือเอาความสำเร็จเป็นงานๆ ไป งานประเภทเหล่านี้แม้จะได้ค่าจ้างทุกเดือนก็ไม่ใช้ลูกจ้าง”<sup>10</sup>*

อาชีพขนส่งอาหารของไรเดอร์เป็นงานอิสระที่อยากทำหรือไม่อยากทำในวันหนึ่งๆ ได้แล้วแต่ความสะดวกของไรเดอร์ อีกทั้งงานดังกล่าวยังไม่จำเป็นต้องเข้าบริษัทและสามารถหยุดได้โดยไม่จำเป็นต้องลา ซึ่งถือเป็นลักษณะงานที่ตรงตามหลักของคำพิพากษาข้างต้นทั้งสิ้น อีกทั้งศาลฎีกายังมองว่าการรับส่งของตามมอเตอร์ที่มีลูกคำสั่งนั้นต่อให้ลักษณะของงานจะดูเป็นการจ้างแรงงานเพียงใด แต่ก็ต้องถือว่าคนที่ทำงานประเภทนี้ไม่ใช่ลูกจ้างและไม่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานดังที่ได้ตัดสินไว้ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13825/2555 ว่า

*“การไปรับ-ไปส่งสินค้าตามใบจ่ายงานนั้นเป็นเรื่องข้อตกลงในการว่าจ้างไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เจ้าของรถจึงไม่ใช่ลูกจ้าง ไม่มีอำนาจฟ้องคดีแรงงาน”<sup>11</sup>*

คำพิพากษาทั้งสองกรณีข้างต้นสะท้อนถึงกรอบคิดและวิธีการอธิบายของนักกฎหมายได้อย่างชัดเจนว่า ในสังคมนักกฎหมายนั้นหลักการทางกฎหมายมีความสำคัญและถือเป็นสิ่งสูงสุดสำหรับใช้ตัดสินหรืออธิบายปรากฏการณ์ อย่างไรก็ตาม หากเกิดความไม่ชัดเจนหรือความคลุมเครือขึ้นนักกฎหมายจะอาศัยคำพิพากษาของศาลฎีกาเพื่อแสวงหาทางออก ดังนั้นต่อให้งานขนส่งอาหารของไรเดอร์จะมีความคลุมเครือหรือดูเป็นงานที่ควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานมากเพียงใด แต่สำหรับนักกฎหมายถือว่ากรณีดังกล่าวเป็นที่ยุติแล้วคือ ไรเดอร์ไม่มีสิทธิ

---

<sup>10</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานที่ 5469/2555.

<sup>11</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานที่ 13825/2555.

ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5469/2555 และ 13825/2555

เพราะฉะนั้นไรเดอร์จะเข้านิยามของการเป็นลูกจ้างหรือไม่จึงไม่ใช่ระยะที่นักกฎหมายจะต้องคิดเนื่องจากสามารถนำคำพิพากษาของศาลที่ตัดสินไว้มาใช้ข้อธิบายได้เลย สิ่งนี้จึงกลายเป็นธรรมเนียมของนักกฎหมายที่ส่งผลให้นักกฎหมายไกลออกไปจากการมุ่งพิจารณาจากตัวหลักการของกฎหมายกล่าวคือ แทนที่จะพยายามตีความจากเนื้อหาและเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานว่าไรเดอร์ควรถือเป็นลูกจ้างหรือไม่ แต่นักกฎหมายกลับทำแต่เพียงดูคำพิพากษาของศาลเป็นสำคัญ ธรรมเนียมหรือวิธีการของนักกฎหมายข้างต้นจึงเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ทำให้คำว่า “ลูกจ้าง” ไกลห่างออกไปจากไรเดอร์มากขึ้น

อย่างไรก็ตาม แม้ธรรมเนียมของนักกฎหมายจะดูเป็นอุปสรรคต่อไรเดอร์ก็ตาม แต่ก็มีข้อสังเกตอย่างหนึ่งที่น่าสนใจได้แก่ การที่คำพิพากษาของศาลเข้ามามีผลอย่างมากต่อนิยาม วินิจฉัย หรือตัดสินคดี สำคัญกระทั่งตัวคำพิพากษานั้นคือกฎหมายแบบหนึ่งในสายตาของนักกฎหมายโดยเฉพาะกับนักกฎหมายไทย ดังนั้นหากผลักดันให้ศาลมีคำพิพากษาว่าไรเดอร์คือลูกจ้างได้ ธรรมเนียมของนักกฎหมายข้างต้นก็อาจจะเป็นตัวหนุนนำให้ไรเดอร์เข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานได้เช่นกัน

## 2. เจตนารมณ์ที่บิดเบี้ยวของกฎหมายแรงงานไทย

ดังที่ได้กล่าวไปก่อนหน้านี้ว่าการกำหนดนิยามคำว่าลูกจ้างในกฎหมายเสียใหม่ รวมถึงการสร้างกฎหมายเฉพาะกลุ่มแรงงานบนแพลตฟอร์มเอง ดูเป็นวิธีที่แตะต้นตอของปัญหาได้ตรงจุดที่สุดแต่การบัญญัติกฎหมายใหม่ก็เป็นเรื่องที่ยากยิ่งใช้เวลาพอสมควรเช่นกัน ผู้เขียนจึงคิดเห็นว่าในระยะที่ไรเดอร์ยังไม่มีกฎหมายใดคุ้มครองเลยแบบนี้ ตัวเลือกเรื่องการผลักดันให้ศาลมีคำพิพากษาว่าไรเดอร์ก็ถือเป็นลูกจ้างเช่นเดียวกันดูจะมีความเป็นไปได้และอาจรวดเร็วกว่าวิธีการบัญญัติกฎหมายขึ้นใหม่ เพราะอย่างน้อยคำตัดสินของศาลแรงงานภายใต้สโลแกนว่า “สะดวก ประหยัด รวดเร็ว เป็นธรรม” อาจสามารถรันคดีได้ในระดับหนึ่งว่าไรเดอร์อาจเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายได้เร็วขึ้น ซึ่งเหตุที่ผู้เขียนมีความเห็นข้างต้นก็เพราะเห็นความเป็นไปได้ที่ศาลจะมีคำตัดสินไปในทิศทางนั้น เนื่องจากศาลของประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะในแถบยุโรปต่างตัดสินไปในทิศทางเดียวกันว่าไรเดอร์คือลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม



ในบริบทของต่างประเทศผู้ใช้แรงงานภายใต้การจ้างผ่านระบบแพลตฟอร์มก็มีลักษณะเช่นเดียวกับประเทศไทย โดยเริ่มต้นจากบริษัทนำระบบแพลตฟอร์มเข้ามาจากนั้นก็จ้างคนเข้ามาทำงานในลักษณะของ “ผู้รับจ้างอิสระ” (self-employed) เพื่อเป็นไรเดอร์โดยจงใจด้วยจำนวนรายได้ที่สูงและเริ่มปรับลดลงเมื่อทุกอย่างลงตัว เมื่อรายได้สูงที่เป็นความคั่งหนึ่งเดียวของไรเดอร์ลดลง<sup>12</sup> แรงงานกลุ่มนี้ก็จะรวมกันต่อสู้เรียกร้องและฟ้องคดีเพื่อขอให้ปรับขึ้นรายได้ที่ลดลงหรือขอสวัสดิการในลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน<sup>13</sup> แต่สิ่งที่แตกต่างจากประเทศไทยคือภายหลังการฟ้องคดีศาลในต่างประเทศได้ตัดสินว่าไรเดอร์คือลูกจ้างและบังคับให้บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยจุดเริ่มต้นของคำตัดสินเช่นนี้มาจากการฟ้องร้องคดีของไรเดอร์ในสเปนที่บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มอ้างว่าแรงงานที่รับเข้ามานั้น ในสัญญากำหนดว่าเป็นการว่าจ้างผู้รับจ้างอิสระไม่ได้ตกลงกันว่าให้มาเป็นลูกจ้างของบริษัท ซึ่งเมื่อศาลสูงได้พิจารณาสัญญาและข้อเท็จจริงทั้งหมดก็มีคำตัดสินออกมาว่าไรเดอร์คือ “ลูกจ้าง” พร้อมมีคำสั่งให้บริษัทต้องส่งชื่อไรเดอร์ให้สำนักงานประกันสังคมเพื่อให้ไรเดอร์สามารถเข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย และต้องจ่ายค่าปรับย้อนหลังให้แก่ไรเดอร์ด้วย<sup>14</sup>

การพิพาทในแนวทางดังกล่าวศาลในประเทศอื่นๆ ก็มีคำตัดสินไปในทิศทางเดียวกัน อาทิ ศาลสูงของประเทศเนเธอร์แลนด์ที่ตัดสินข้อพิพาทระหว่างบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มเดลิเวอรี่ (Deliveroo Platform) กับ สหภาพแรงงานเอฟเอ็นวีไรเดอร์ (FNV Rider Union) โดยศาลเห็นด้วยกับข้อต่อสู้ของฝั่งสหภาพแรงงานว่าไรเดอร์ไม่ใช่ผู้รับจ้างอิสระแต่เป็นลูกจ้างของบริษัทต่างหาก ดังนั้นเมื่อไรเดอร์คือลูกจ้างบริษัทจึงต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้<sup>15</sup> อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่แต่เพียงสองประเทศที่กล่าวไปข้างต้นเท่านั้น คำตัดสินในลักษณะเช่นนี้ยังมี

---

<sup>12</sup> Charlene Li, “Review of Online Food Delivery Platforms and their Impacts on Sustainability”, MDIP Journal. Sustainability (2020).

<sup>13</sup> James Muldoon, (2564, August 29) App-Based Corporations Can’t Just Ignore Labor Law [online], <https://jacobinmag.com/2021/08/spain-delivery-platforms-glovo-gig-economy-employees>.

<sup>14</sup> Manuel V. Gomez, (2564, August 29) Spanish Supreme Court rules food-delivery riders are employees, not self-employed [online], [https://english.elpais.com/economy\\_and\\_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html](https://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html).

<sup>15</sup> FNV Rider Union, (2564, August 29) The FNV Riders Union was founded on the initiative of the Deliveroo riders [online], <https://www.ridersunion.nl/en-us/over-de-riders-union>.

การตัดสินในศาลของประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ เดนมาร์ก และนอร์เวย์ โดยตัดสินในทิศทางว่าไม่ว่าสัญญาจะกำหนดอย่างไรแต่ให้ถือว่าไรเดอร์คือลูกจ้างของบริษัทเจ้าของแพลตฟอร์ม บริษัทจึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและต้องจ่ายเงินชดเชยในรูปแบบต่างๆ ให้แก่ไรเดอร์ เช่น ค่าเครื่องมือการจักรยานยนต์ ค่าเสื้อ หรือค่าสมาร์ทโฟน เป็นต้น<sup>16</sup>

สำหรับประเทศไทยเนื่องจากยังไม่เคยมีการฟ้องร้องคดีในลักษณะนี้สู่ศาลความน่าจะเป็นจึงสามารถเกิดได้ทั้งสองด้าน แต่หากพิจารณาจากบรรทัดฐานของคำพิพากษาในเรื่องการทำงานของลูกจ้างอิสระและข้อถกเถียงกรณีความหมายของคำว่าลูกจ้างดังที่กล่าวไปในหัวข้อก่อนหน้าก็พอจะอนุมานถึงแนวคำตัดสินของศาลได้ แต่เหนือสิ่งอื่นใดผู้เขียนคิดว่าต้นตอของปัญหาทั้งหมดมาจากตัวกฎหมายแรงงานของไทยที่เป็นตัวรอบทิศทางในการคิดให้แก่พนักงานหรืออาจรวมถึงผู้พิพากษาด้วย ดังนั้นการที่ศาลจะตัดสินว่าไรเดอร์เป็นลูกจ้างหรือไม่ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้เลยที่จะต้องพูดถึงกฎหมายแรงงานและเจตนารมณ์ที่อยู่เบื้องหลังตัวกฎหมายดังกล่าว ซึ่งเมื่อพิจารณาที่ตัวเจตนารมณ์ข้างต้นก็จะปรากฏสิ่งที่น่าสนใจว่าแท้จริงนั้นกฎหมายแรงงานไทยอาจเป็นกฎหมายที่ไม่ได้มีผู้ใช้แรงงานอยู่ในสายตามาตั้งแต่ต้น

กฎหมายแรงงานของไทยไม่ได้มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะคุ้มครองผู้ใช้แรงงานมาตั้งแต่ต้นที่ผู้เขียนมีความคิดเห็นเช่นนี้ก็เพราะเมื่อพิจารณาบริบททางประวัติศาสตร์จุดเริ่มต้นของกฎหมายแรงงานไทยเกิดขึ้นในปี 2499 ซึ่งถูกผลักดันในสมัยของรัฐบาล จอมพล ป. พิบูลสงคราม ที่หวังใช้กฎหมายแรงงานเป็นเครื่องมือในการเพิ่มแรงสนับสนุนจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานในประเทศเพื่อให้ตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของตนมีความมั่นคงขึ้น<sup>17</sup> การวิเคราะห์สภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นแก่แรงงานเจตนารมณ์ที่ควรจะเป็น ความชัดเจนของตัวบท สิทธิต่างๆ รวมถึงนิยามความหมายของลูกจ้าง จึงไม่ถูกวิเคราะห์และถกเถียงอย่างจริงจังในกฎหมายแรงงาน อย่างไรก็ตาม แม้อ้อมกฎหมายฉบับดังกล่าวจะถูกยกเลิกภายหลังการรัฐประหารของจอมสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ก็ตามแต่เนื้อหา หลักการ และวิธีการคุ้มครองกลับกลายเป็นมรดกในฐานะต้นแบบของกฎหมายแรงงานฉบับอื่นๆ ที่ใช้บังคับอยู่ใน

---

<sup>16</sup> International Transport Worker’s Federation, (2564, August 29) Union win! Historic agreement for food delivery workers [online], <https://www.itfglobal.org/en/news/union-win-historic-agreement-food-delivery-workers>.

<sup>17</sup> คริส เบเกอร์ และ ผาสุก พงษ์ไพจิตร, *เศรษฐกิจการเมืองไทยสมัยกรุงเทพฯ*, พิมพ์ครั้งแรก (กรุงเทพฯ: พุศิจายาน, 2556) หน้า 238-239.

ปัจจุบัน โดยเฉพาะในทศวรรษ 2530 ซึ่งเป็นช่วงที่มีการบัญญัติกฎหมายแรงงานตัวสำคัญๆ อย่างกฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ก็ไม่มีการพูดถึงเรื่องเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานอย่างจริงจังเช่นเดิม<sup>18</sup> ประกอบกับในห้วงเวลาดังกล่าวยังมีการผลิตตำราและคำอธิบายเนื้อหาของกฎหมายแรงงานขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งตำราหรือคำอธิบายข้างต้นได้สร้างผลกระทบต่อกฎหมายแรงงานไทยอย่างมหาศาล โดยการทำให้เจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานชัดเจนขึ้นแต่เป็นไปในทิศทางที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานเท่าใดนัก กล่าวคือ ตำราเหล่านั้นได้ให้คำอธิบายว่ากฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายแพ่งประเภทหนึ่งที่มีมุ่งให้ประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้างไปพร้อมๆ กัน และโดยเท่าเทียมกัน<sup>19</sup>

คำอธิบายของตำราเหล่านั้นได้ทำงานอย่างต่อเนื่องและฝังรากลึกในระบบวิธีคิดและการตีความกฎหมายแรงงานไทย ซึ่งตัวอย่างหนึ่งที่สะท้อนเรื่องดังกล่าวได้เป็นอย่างดีคือ คำพิพากษาฎีกาที่ 3001/2560 ที่พิพากษาว่า “ศาลแรงงานสามารถรับฟังพยานคลิบเสียงหรือเทปบันทึกเสียงสนทนาได้เพราะคดีแรงงานเป็นคดีแพ่งตามกฎหมายแรงงาน” และตำรากฎหมายในปัจจุบันก็ยังคงอธิบายในลักษณะเช่นนี้อยู่คือ การพิจารณาหรือใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานควรกระทำบนพื้นฐานของสัญญาทางแพ่งที่กำหนดให้ต้องปฏิบัติตามสัญญาอย่างเท่าเทียมกัน หรือก็คือแม้ตัวกฎหมายจะชื่อว่ากฎหมายแรงงานแต่การใช้และตีความจะต้องไม่เน้นเข้าข้างตัวลูกจ้างในฐานะที่เป็นผู้ใช้แรงงานเป็นอันขาด ดังนั้นเมื่อมีการอธิบายว่าคดีแรงงานเป็นคดีแพ่งการพิจารณาหรือตีความกฎหมายแรงงานจึงต้องกระทำโดยคำนึงถึงทั้งประโยชน์ของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไปพร้อมๆ กัน ในขณะที่หากเปรียบเทียบหลักการข้างต้นกับคำอธิบายของต่างประเทศจะพบว่าในเรื่องเดียวกันนี้กลับปรากฏคำอธิบายในทิศทางที่ตรงกันข้าม เนื่องด้วยเจตนารมณ์อันเป็นสากลที่ประเทศอื่นๆ ให้การยอมรับนั้นจะอธิบายว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่เข้าใจถึงความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้นการกำหนดหลักการหรือสิทธิประโยชน์จึงต้องเน้นที่ตัวลูกจ้างเป็นสำคัญ ความเป็นธรรมถึงจะเกิดขึ้น<sup>20</sup> คำพิพากษาศาลประเทศต่างๆ เกี่ยวกับไรเดอร์ที่

---

<sup>18</sup> ศรีธัญ จงรักษ์, (2560), *การให้และกีดกันสิทธิของผู้ใช้แรงงานโดยพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537*, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทนิติศาสตร์), เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, หน้า 106.

<sup>19</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 18 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน 2555), หน้า 11.

<sup>20</sup> A. C. L. Davies, *Perspectives on Labour Law*, (New York: Cambridge University Press, 2004) p. 477.

ถูกอธิบายไว้ข้างต้นจึงเป็นตัวอย่างชั้นดีที่แสดงให้เห็นถึงมุมมองในการตีความและการพิจารณา กฎหมายแรงงานของต่างประเทศเกี่ยวกับประเด็นทั้งหมดในหัวข้อนี้ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าปัจจัย อีกอย่างหนึ่งที่ทำให้ไรเตอร์ไม่ถูกมองว่าเป็นลูกจ้างก็คือตัวเจตนาารมณ์ของกฎหมายแรงงานไทยที่ บิดเบี้ยวมาตั้งแต่ต้น โดยที่เจตนาารมณ์ที่บิดเบี้ยวหรือแบบไทยๆ ที่ไม่สนว่าความสัมพันธ์ทางอำนาจ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะเป็นอย่างไร ได้ถูกอธิบายและผลิตซ้ำอยู่เรื่อยมากระทั่งเกิดเป็นกับดัก ทางความคิดขนาดใหญ่ที่ตักักกฎหมายรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ เอาไว้ทำให้ไม่สามารถคิดไป ได้ไกลเกินกว่าตัวบทกฎหมายและคำพิพากษาของศาลฎีกา เมื่อไม่สามารถคิดไปไกลกว่านั้นได้การ ถกเถียงหรือการตีความนิยามของคำว่าลูกจ้างใหม่โดยให้ครอบคลุมไปถึงการจ้างงานบนแพลตฟอร์ม จึงไม่เกิดขึ้น ในขณะที่เดียวกันนักกฎหมายก็ยังคงมองว่าไรเตอร์ไม่ใช่ลูกจ้างอยู่เช่นเดิม

### 3. ไรเตอร์ไม่ใช่เป้าหมายของผู้มีอำนาจทางการเมือง

นับแต่อดีตกระทั่งปัจจุบันการแก้ปัญหาด้านแรงงานมักใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการ แก้ไขเสมอ ด้วยเพราะกฎหมายเป็นกติกาที่ทุกคนยอมรับและยินดีปฏิบัติร่วมกันอยู่แล้ว อีกทั้ง กระบวนการของการออกกฎหมายก็มีหลายกลไกและหลายขั้นตอน อาทิ การพิจารณา 3 วาระใน รัฐสภา หรือการตั้งกรรมาธิการตรวจสอบ เป็นต้น กระบวนการเหล่านี้ได้ทำหน้าที่เป็นสิ่งช่วยการันตี ว่ากฎหมายนั้นๆ เป็นกติกาที่มาจากความเห็นพ้องกันของประชาชน (ส่วนใหญ่) ที่ตั้งใจจะใช้หลักการ องค์กร หรือกลไกที่ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายมาใช้แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ กฎหมายจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการใช้แก้ปัญหาแต่กฎหมายก็เป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งเท่านั้น การแก้ปัญหาต่างๆ ในประเทศยังสามารถใช้วิธีอื่นได้อีกมากมายโดยเฉพาะการใช้อำนาจทาง การเมือง

อำนาจทางการเมืองเป็นอำนาจที่รัฐบาลและพรรคการเมืองมักใช้เพื่อแก้ปัญหาโดยจะ อยู่ในรูปของนโยบายหรือประกาศคำสั่งต่างๆ ที่ออกจากฝ่ายบริหาร แน่นนอนว่าปัญหา ด้านแรงงานหลายๆ อย่างก็ล้วนคลี่คลายหรือถูกแก้ปัญหาโดยอำนาจทางการเมืองด้วยเช่นกัน อาทิ การเกิดขึ้นของกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทน สิทธิเรื่องวันหยุดวันลา สิทธิเรื่องการ รวมกลุ่มและการต่อรองสภาพการจ้าง เกือบทั้งหมดนี้ล้วนถูกเสนอเป็นนโยบายทั้งสิ้นก่อนที่จะถูก ผลักดันให้กลายเป็นกฎหมายในเวลาต่อมา<sup>21</sup> ตัวอย่างที่แสดงให้เห็นชัดเจนที่สุดคือเรื่องค่าแรงขั้นต่ำ

<sup>21</sup> ศรีณย์ จงรักษ์, (2560), *การให้และกีดกันสิทธิของผู้ใช้แรงงานโดยพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537*,

ในสมัยของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ที่ก่อนหน้านี้ไม่มีใครเชื่อว่าจะทำได้ แม้แต่กฎหมายแรงงานเองก็ไม่ได้กำหนดชัดเจนว่าตัวเลขของค่าแรงขั้นต่ำควรเป็นเท่าไร แต่รัฐบาลยิ่งลักษณ์กลับใช้อำนาจทางการเมืองในการผลักดันนโยบาย (เรื่องค่าแรงขั้นต่ำ) ที่ได้หาเสียงไว้ให้กลายเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงาน<sup>22</sup> อำนาจทางการเมืองจึงถือเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพอีกอย่างหนึ่งสำหรับใช้แก้ปัญหาต่างๆ ได้ โดยเฉพาะปัญหาด้านแรงงานและเศรษฐกิจ ดังนั้นนักการเมืองรวมถึง ส.ส. จึงอยู่ในสถานะของผู้กำหนดกติกาที่มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบกพร่องของกฎหมายแรงงานหรือนิยามของคำว่า “ลูกจ้าง” ได้

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงการขับเคลื่อนของบรรดาพรรคการเมืองหรือ ส.ส. ในสภาเกี่ยวกับประเด็นการขนส่งอาหารบนระบบแพลตฟอร์มจะพบว่าไม่มีการออกนโยบายหรือเสนอให้มีร่างกฎหมายที่มุ่งแก้ปัญหาให้กับไรเดอร์แต่อย่างใด โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาจากฐานข้อมูลของรัฐสภาจัดเก็บไว้จะพบว่าในรอบครึ่งทศวรรษที่ผ่านมา (พ.ศ. 2559-2564) ซึ่งเป็นช่วงที่เริ่มมีการจ้างงานบนแพลตฟอร์มเกิดขึ้นจะสามารถพบข้อมูลที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

- 1) การเสนอร่างพระราชบัญญัติในประเด็นเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและผู้ใช้แรงงานในรอบ 5 ปี มีอยู่เพียง 2 ฉบับ อีกทั้งทั้งสองฉบับดังกล่าวยังไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับไรเดอร์หรือการจ้างงานบนแพลตฟอร์ม<sup>23</sup>
- 2) การเสนอและการพิจารณาญัตติในรอบ 5 ปี มีการพิจารณาญัตติที่เกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานทั้งสิ้น 4 เรื่อง แบ่งเป็นญัตติเกี่ยวกับการแก้ปัญหาอัตราการทำงาน 1 เรื่อง และการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษาเพื่อตอบสนองต่อตลาดแรงงานอีก 3 เรื่อง<sup>24</sup>

---

อ้างแล้ว, หน้า 110-111.

<sup>22</sup> นักสื่อสารแรงงาน, (2564, พฤษภาคม 1) ทศนะผู้นำสหภาพ 1 ปีรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ... แรงงานได้เสียอะไร? [ออนไลน์], สืบค้นจาก <https://voicelabour.org/ทศนะผู้นำสหภาพ-1ปีรัฐบาล/>.

<sup>23</sup> ระบบสารสนเทศด้านนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, (2564, สิงหาคม 27) กระบวนการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ [ออนไลน์], สืบค้นจาก [https://lis.parliament.go.th/index/search\\_result\\_each.php?S\\_TITLE=แรงงาน&S\\_SYSTEM=&PHPSESSID=44v190fom70ch8t0cisf4u0pn0&&S\\_SYSTEM=3](https://lis.parliament.go.th/index/search_result_each.php?S_TITLE=แรงงาน&S_SYSTEM=&PHPSESSID=44v190fom70ch8t0cisf4u0pn0&&S_SYSTEM=3).

<sup>24</sup> ระบบสารสนเทศด้านนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, (2564, สิงหาคม 27) กระบวนการพิจารณาญัตติ [ออนไลน์], สืบค้นจาก [https://lis.parliament.go.th/index/search\\_result\\_each.php?S\\_TITLE=แรงงาน&](https://lis.parliament.go.th/index/search_result_each.php?S_TITLE=แรงงาน&)

- 3) การตั้งกระทู้ถามในประเด็นด้านแรงงานและผู้ใช้แรงงาน ในรอบ 5 ปี มีการตั้งกระทู้ถามในประเด็นดังกล่าวอยู่ 12 เรื่อง<sup>25</sup> และมี 1 เรื่องที่พูดถึงการจัดให้มีการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ<sup>26</sup> แต่ยังคงไม่มีเรื่องใดพูดถึงไรเตอร์หรือการจ้างงานบนแพลตฟอร์มเช่นเดิม

ข้อมูลข้างต้นสะท้อนภาพของนักการเมืองหรือ ส.ส. ในสภาได้ค่อนข้างชัดเจนว่าบุคคลผู้มีอำนาจในการผลักดันหรือออกกฎหมายเหล่านี้ไม่ผู้จะให้ความสำคัญกับประเด็นทางด้านแรงงานเท่าใดนักโดยเฉพาะเรื่องไรเตอร์และการจ้างงานบนแพลตฟอร์มส่งอาหารที่ไม่มีการพูดถึงแม้แต่ครั้งเดียว ใกล้สุดที่มีการพูดถึงคือประเด็นการให้คุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 และเป็นงานที่ไม่มั่นคงเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว แต่ก็ไม่ปรากฏคำหรือข้อความที่เกี่ยวกับไรเตอร์หรือการจ้างงานบนแพลตฟอร์มส่งอาหารแต่อย่างใด ซึ่งผู้เขียนตั้งข้อสังเกตว่าเหตุผลที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะไรเตอร์ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายที่นักการเมืองและพรรคการเมืองต้องการช่วยเหลือ ประเด็นปัญหาต่างๆ จึงไม่ถูกผลักดันผ่านกลไกของระบบรัฐสภา

ข้อสังเกตข้างต้นหากเราพิจารณาโยบายของพรรคการเมืองแต่ละพรรคก่อนการเลือกตั้ง เราจะเห็นเป้าหมายหรือกลุ่มตลาดที่พรรคการเมืองนั้นๆ ต้องการจะลงทุนอย่างชัดเจน เช่น นโยบายของพรรคเพื่อไทยโดยมากจะเน้นไปที่การแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะในเรื่องความเป็นอยู่ของคนรากหญ้า ตลาดของพรรคเพื่อไทยจึงอยู่ที่คนจนและคนชนบทเป็นหลัก แต่หากเป็นพรรคก้าวไกล นโยบายหลักๆ จะถูกเน้นไปที่เรื่องเชิงอุดมการณ์ หลักการ คุณค่า และความถูกต้อง เน้นเล่นการเมืองเชิงสร้างสรรค์และการหาข้อมูลอย่างถึงลูกถึงคน โดยตลาดจะพุ่งเป้าไปที่กลุ่มคนรุ่นใหม่ทั้งในเมืองและชนบท ในขณะที่พรรคประชาธิปัตย์นโยบายหลักๆ คือ มุ่งเน้นเรื่องการศึกษา การพัฒนากรุงเทพฯ และจังหวัดภาคใต้ ตลาดของพรรคประชาธิปัตย์จึงอยู่ที่ชนชั้นกลางโดยเฉพาะชนชั้นกลาง

---

S\_SYSTEM=&PHPSESSID=44v190fom70ch8t0cisf4u0pn0&&S\_SYSTEM=8.

<sup>25</sup> ระบบสารสนเทศด้านนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, (2564, สิงหาคม 27) กระบวนการพิจารณากระทู้ถาม [ออนไลน์], สืบค้นจาก

[https://lis.parliament.go.th/index/search\\_result\\_each.php?S\\_TITLE=แรงงาน&S\\_SYSTEM=&PHPSESSID=44v190fom70ch8t0cisf4u0pn0&&S\\_SYSTEM=9.](https://lis.parliament.go.th/index/search_result_each.php?S_TITLE=แรงงาน&S_SYSTEM=&PHPSESSID=44v190fom70ch8t0cisf4u0pn0&&S_SYSTEM=9)

S\_SYSTEM=&PHPSESSID=44v190fom70ch8t0cisf4u0pn0&&S\_SYSTEM=9.

<sup>26</sup> เอกสารจัดให้มีการคุ้มครองหลักประกันทางสังคม และการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบ [ออนไลน์], สืบค้นจาก [https://lis.parliament.go.th/attach/mod09/mod09\\_20210217133703.pdf](https://lis.parliament.go.th/attach/mod09/mod09_20210217133703.pdf).

ในกรุงเทพและภาคใต้ เป็นต้น<sup>27</sup> ซึ่งการกำหนดกลุ่มเป้าหมายหรือตลาดข้างต้นนี้เกิดจากการประเมิน การวางแผน วิสัยทัศน์ ตลอดจนเจตจำนงร่วมของผู้คนที่มิเป้าหมายและอุดมการณ์เดียวกัน เป้าหมายของพรรคจึงกลายเป็นเป้าหมายของคนในพรรคที่ศรัทธาหรือมิเป้าหมายทางการเมืองในทิศทางร่วมกันให้กลายเป็นหนึ่งเดียวกัน กระทั่งมีความเห็นและมีจุดยืนเช่นเดียวกับพรรคอย่างสิ้นเชิง

เมื่อนำนักการเมือง พรรคการเมือง และ ส.ส. ในสภาที่ถือเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดกติกา โดยเป็นผู้ที่สามารถกำหนดนิยามคำว่าลูกจ้างหรือผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้ไรเดอร์มีชีวิตที่ดีขึ้นได้ มาคิดร่วมกับเรื่องตลาดเป้าหมายของพรรคการเมืองก็จะทำให้เราเข้าใจได้ว่าสาเหตุนั้นมีต้นตอมาจากการที่ไรเดอร์ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายหลักที่รัฐบาลต้องการช่วยเหลือโดยเฉพาะรัฐบาลปัจจุบัน (รัฐบาลประยุทธ์) เบื้องต้นอาจสันนิษฐานได้ว่าเป้าหมายของรัฐบาลคือการได้รับเลือกอีกครั้งในสมัยหน้า แนวนโยบายที่ผลักดันออกมาจึงมักเป็นนโยบายประชานิยม เช่น โครงการคนละครึ่ง โครงการเราเที่ยวด้วยกัน หรือโครงการเรารักกัน เป็นต้น ทั้งหมดสะท้อนว่าเป้าหมายของรัฐบาลตอนนี้คือการสร้างความนิยมจากคนกลุ่มที่รับประโยชน์โดยตรงนี้ก่อนซึ่งได้แก่ ขนชั้นกลาง กลุ่มธุรกิจทั้งขนาดกลางและขนาดใหญ่ หรือกระทั่งแรงงานในระบบ รัฐบาลไม่ได้มีไรเดอร์เป็นเป้าหมาย ดังนั้นภายใต้ระยะเวลา 4 ปี กับทรัพยากรที่รัฐบาลและพรรคร่วมมือนี้ ทำให้ปัญหาของไรเดอร์ ยังไม่ถูกหยิบยกขึ้นมาแก้ปัญหาอย่างจริงจัง เป้าหมายของพรรค ยุทธศาสตร์ของพรรค หรือแม้แต่กลุ่มตลาดของพรรค ทั้งหมดจึงกลายเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ทำให้ปัญหาของไรเดอร์ไม่ถูกหยิบยกขึ้นมาแก้ปัญหาเท่าที่ควร การนิยามความหมายของ คำว่าลูกจ้างใหม่อันเป็นการแก้ปัญหาที่ง่ายและตรงจุดที่สุด รวมถึงการออกกฎหมายใหม่ที่พุดถึงไรเดอร์และการจ้างงานบนแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะจึงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ อย่างน้อยก็จนกว่าเป้าหมายของกลุ่มผู้มีอำนาจทางการเมืองจะมีการเปลี่ยนแปลง

---

<sup>27</sup> ปณชัย อารีเพิ่มพร, (2564, พฤษภาคม 9) เปิดนโยบายเด่น ‘เทคโนโลยีและนวัตกรรม’ พรรคการเมืองในศึกเลือกตั้ง [ออนไลน์], สืบค้นจาก 2562 <https://thestandard.co/thailandelection2562-tech-policy/>.

#### 4. บทสรุป: อนาคตของไรเดอร์ในเงื้อมมือของผู้พิพากษา

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่าสาเหตุที่ทำให้ไรเดอร์ไม่ถูกมองว่าเป็นลูกจ้าง รวมถึงเหตุผลที่ไม่มีการแก้ไขให้ไรเดอร์ถูกนิยามว่าเป็นลูกจ้างนั้น มาจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ นักกฎหมาย ตัวบทกฎหมาย และผู้ออกกฎหมาย กล่าวคือ กรณีของนักกฎหมายอาจกล่าวได้ว่าความเป็นนักกฎหมายของตัวนักกฎหมายเองคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้พวกเขาเหล่านั้นไม่เห็นว่าเป็นไรเดอร์เป็นลูกจ้าง โดยเฉพาะในหมู่นักกฎหมายกระแสหลักที่เมื่อจำเป็นต้องอธิบายหรือให้เหตุผลอย่างใดๆ ทางกฎหมายนั้นก็มักจะยกเอาคำพิพากษาของศาลฎีกาขึ้นมาอ้างแทนการตีความผ่านเจตนารมณ์ของกฎหมาย ยิ่งเป็นกรณีที่มีความคลุมเครือไม่ชัดเจนเท่าไรก็การให้ความสำคัญกับคำพิพากษาของนักกฎหมายก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น สิ่งนี้ได้กลายเป็นหลักการหรือธรรมเนียมปฏิบัติที่เข้าควบคุมความคิดของนักกฎหมาย แนวคำพิพากษาศาลฎีกาสำหรับนักกฎหมายจึงมีความสำคัญมากกว่าหลักการที่ถูกบัญญัติในตัวบท ดังนั้นไรเดอร์จะเป็นลูกจ้างหรือไม่ หรือกฎหมายกำหนดไว้ชัดเจนหรือไม่ จึงไม่ใช่ธุระอะไรของนักกฎหมายคำพิพากษาว่าอย่างไรต่างหากที่สำคัญ และเมื่อปัจจุบันยังไม่มีคำพิพากษาออกมาอย่างชัดเจนว่าไรเดอร์เป็นลูกจ้างหรือไม่ แต่งานขนส่งแบบอื่นที่มีรูปแบบคล้ายกับการทำงานของไรเดอร์ได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาวางหลักไว้อยู่แล้ว (คนที่ทำงานในลักษณะดังกล่าวไม่ใช่ลูกจ้าง) เช่นนี้นักกฎหมายผู้ต่างยึดมั่นในหลักการหรือธรรมเนียมปฏิบัติข้างต้นจึงมองไปในทิศทางเดียวกันว่าไรเดอร์ไม่ใช่ลูกจ้าง

กรณีของตัวบทกฎหมายแรงงานก็สำคัญและส่งผลกระทบต่อไรเดอร์เช่นกัน เพราะเมื่อพิจารณาถึงการอุบัติขึ้นของกฎหมายแรงงานไทยก็จะพบว่ากฎหมายตัวนี้มีปัญหาในระดับเชิงอุดมการณ์อย่างมาก โดยเฉพาะเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ไม่ได้ต้องการจะช่วยเหลือหรือทำให้ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้มาตั้งแต่ต้น แต่กลับมุ่งเน้นไปที่เรื่องอื่นมากกว่า เช่น การหวังผลทางการเมือง หรือการเน้นหลักความเท่าเทียมทางเพศ เป็นต้น ในขณะที่หากพิจารณาเทียบกฎหมายแรงงานของประเทศอื่น (ฝั่งยุโรป) ที่กฎหมายแรงงานมีการพัฒนาและทันสมัยก็จะพบว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายมีลักษณะตรงกันข้ามกับของไทยอย่างสิ้นเชิง โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับผู้ใช้งานที่เป็นฝั่งที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้าง มากกว่าที่จะเน้นในเรื่องความเท่าเทียมระหว่างตัวนายจ้างลูกจ้าง ดังนั้นเมื่อกฎหมายแรงงานไทยไม่ได้มีเจตนารมณ์ที่มุ่งให้ความสำคัญกับผู้ใช้งานมาตั้งแต่ต้น ประกอบกับเจตนารมณ์เหล่านี้ได้ถูกสืบทอดส่งต่อผ่านตำราและคำอธิบายทั้งหลายกระทั่งถึงปัจจุบัน ปัจจัยดังกล่าวจึงก่อให้เกิดเป็นกับดักทางความคิดขนาดใหญ่ที่ส่งผล



กระทบต่อนักกฎหมายหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ทำให้บุคคลดังกล่าวไม่สามารถคิดไปได้ไกลเกินกว่าตัวบทกฎหมายและคำพิพากษาของศาลฎีกา เมื่อไม่สามารถคิดไปไกลกว่านั้นได้ การถกเถียงหรือการตีความนิยามของคำว่าลูกจ้างใหม่โดยให้ครอบคลุมไปถึงการจ้างงานบนแพลตฟอร์มจึงไม่เกิดขึ้น

กรณีสุดท้ายคือผู้มีอำนาจออกกฎหมาย ซึ่งในที่นี้หมายความว่ารวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม อาทิ ส.ส. ในรัฐสภา รัฐบาล รวมถึงพรรคการเมือง ทั้งหมดล้วนถือเป็นผู้มีอำนาจทางการเมืองและสามารถมีบทบาทในทางใดทางหนึ่งเพื่อแก้ไขหรือผลักดันตัวบทกฎหมายได้ทั้งสิ้น อย่างไรก็ตาม กลับปรากฏว่ากว่าห้าปีที่ผ่านมาประเด็นเกี่ยวกับแรงงานกลับถูกพูดถึงในรัฐสภาน้อยมาก โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวข้องกับไรเดอร์และการจ้างงานบนแพลตฟอร์มที่ไม่มีการพูดถึงเลย และมีใช้เพียงเท่านั้นประเด็นเกี่ยวกับไรเดอร์ยังไม่ปรากฏทั้งในระดับของนโยบายของรัฐบาลหรือยุทธศาสตร์ของพรรคการเมือง กล่าวคือ ยังไม่ปรากฏชัดเจนว่ามีนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดที่ประกาศชัดเจนว่าจะมุ่งพิจารณาแก้ไขปัญหาของไรเดอร์ที่กำลังเกิดขึ้นตอนนี้อย่างจริงจัง แม้แต่รัฐบาลก็ยังไม่ปรากฏหลักฐานว่าได้มีการเข้าช่วยเหลือเพื่อระงับข้อพิพาทระหว่างไรเดอร์กับบริษัทแต่อย่างใด ซึ่งสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดปรากฏการณ์ดังกล่าวขึ้นคือ ไรเดอร์ไม่ใช่กลุ่มตลาดเป้าหมายของผู้มีอำนาจทางการเมืองเหล่านี้ หรือต่อให้เป็นเป้าหมายแต่ก็ไม่ใช่เป้าหมายในลำดับต้นๆ ที่จะต้องถูกเรียกขึ้นมาพิจารณาโดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน การผลักดันให้มีการแก้ไขนิยามคำว่าลูกจ้างหรือการผลักดันให้มีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานบนแพลตฟอร์มโดยตรงจึงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ดังนั้น นักกฎหมาย กฎหมาย และผู้มีอำนาจออกกฎหมาย จึงถือเป็นปัจจัยอย่างสำคัญที่ส่งผลให้การเป็นลูกจ้างของไรเดอร์ผู้ทำงานบนแพลตฟอร์มส่งอาหารยังไม่อาจเกิดขึ้นในเร็ววันหรืออาจจะไม่เกิดขึ้นเลยก็ได้

แม้ปัจจัยข้างต้นดูราวกับจะสร้างความสิ้นหวังให้กับไรเดอร์มากก็ตาม แต่ในอีกนัยหนึ่งก็ช่วยทำให้เห็นต้นตอแห่งปัญหาชัดเจนซึ่งอาจนำมาสู่วิธีการแก้ปัญหาในวิธีการใหม่ๆ ได้ เช่น การคาดหวังให้นักกฎหมายมาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเด็นของไรเดอร์อาจไม่ใช่วิธีที่ดีนัก หรือการผลักดันให้มีการแก้ไขนิยามในกฎหมายแรงงาน รวมถึงการผลักดันให้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับไรเดอร์ขึ้นใหม่ก็อาจเป็นยุทธศาสตร์ที่ยังไม่เหมาะที่จะขับเคลื่อนในห้วงเวลานี้ เพราะการแก้หรือออกกฎหมายใหม่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแรงหนุนจากผู้มีอำนาจทางการเมือง การขับเคลื่อนในลักษณะนี้อาจเหมาะสมที่จะทำเป็นยุทธศาสตร์ในระยะยาวมากกว่า

อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนที่สามารถทำได้ในช่วงเวลานี้และอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ก็คือการผลักดันให้ศาลมีคำตัดสินว่าแรงงานที่ทำงานบนแพลตฟอร์มก็ถือเป็นลูกจ้างเช่นกัน โดยผู้เขียนเห็นว่าคำพิพากษาของศาลมีอิทธิพลอย่างมากต่อระบบกฎหมายไทยโดยเฉพาะอิทธิพลต่อนักกฎหมาย ซึ่งหากผลักดันให้มีคำพิพากษาในลักษณะดังกล่าวได้คำพิพากษาก็จะผูกพันตัวคู่ความพร้อมกับบังคับให้บริษัทเจ้าของแพลตฟอร์มต้องปฏิบัติตามโรเตอร์เดกเช่นลูกจ้างของบริษัท เท่ากับว่าโรเตอร์จะสามารถเข้าสู่ระบบการคุ้มครองของกฎหมายแรงงานได้โดยอัตโนมัติ โดยที่ไม่จำเป็นต้องมีการต่อสู้ หรือขับเคลื่อนให้มีการแก้ไขกฎหมายใหม่แต่อย่างใด แน่หนอนว่าการผลักดันให้ศาลมีคำพิพากษาดังที่ผู้เขียนเสนอนั้นคงไม่ใช่การไปขู่หรือกดดันให้ศาลต้องทำ หากแต่เป็นการนำเสนอข้อมูลทางวิชาการหรือตัวอย่างคำพิพากษาของศาลต่างประเทศที่ตัดสินข้อเท็จจริงในลักษณะนี้เอาไว้เพื่อเป็นหลักฐานในการประกอบการพิจารณา ส่วนศาลจะตัดสินไปในทิศทางใดนั้นคงต้องรอดูในวันที่ข้อพิพาทของโรเตอร์กับบริษัทได้กลายเป็นคดีขึ้นสู่ศาลเสียก่อน ซึ่งแน่นอนว่าหากสามารถสร้างความเข้าใจได้มากพอ มีการผลิตงานและสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้สู่สังคมอย่างต่อเนื่องได้ สังคมก็อาจเข้าใจและตอบรับกับเรื่องดังกล่าว ผู้พิพากษาในฐานะส่วนหนึ่งของสังคมก็อาจจะได้รับข้อมูลอันนำไปสู่การวินิจฉัยตัดสินในทิศทางที่เป็นคุณต่อโรเตอร์ได้ การนำข้อมูลสู่สังคมจึงถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากต่อการให้ความช่วยเหลือแรงงานบนแพลตฟอร์มส่งอาหาร

## References

- เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร และ วรุตต ตูลารักษ์. (2563). *รูปแบบงานใหม่ของคนขี่มอเตอร์ไซด์ส่งอาหารที่กำกับโดยแพลตฟอร์ม*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) ร่วมกับสถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 18 (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2555).
- คริส เบเคอร์ และ ผาสุก พงษ์ไพจิตร. *เศรษฐกิจการเมืองไทยสมัยกรุงเทพฯ*. พิมพ์ครั้งแรก (กรุงเทพฯ: พลุดิจิกายน, 2556).
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3001/2560.
- คำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานที่ 13825/2555.
- คำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานที่ 5469/2555.
- ตะวัน วรณรัตน์. (2558). *การศึกษาแรงงานนอกระบบในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นักสื่อสารแรงงาน. (2564. พฤษภาคม 1) *ทักษะผู้นำสหภาพ 1 ปีรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ... แรงงานได้เสียอะไร?* [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://voicelabour.org/ทักษะผู้นำสหภาพ-1-ปีรัฐบาล/>.
- ปณชัย อารีพิมพ์พร. (2564. พฤษภาคม 9) *เปิดนโยบายเด่น ‘เทคโนโลยีและนวัตกรรม’ พรรคการเมืองในศึกเลือกตั้ง* [ออนไลน์]. สืบค้นจาก [2562https://thestandard.co/thailand/election/2562-tech-policy/](https://thestandard.co/thailand/election/2562-tech-policy/).
- ประชาไท. (2564. เมษายน 26) *บริษัทไลน์แมนฯ รับ จะนำข้อเรียกร้อง 5 ข้อ ของไรเดอร์แอปฯ ไลน์แมนไปพิจารณา และจะให้คำตอบภายใน 5 วัน* [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2021/03/92285>.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2564. เมษายน 8) *กลุ่มไลน์แมน รวมตัวเรียกร้อง ทบทวนคำตอบแทนใหม่* [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/general/news-637>
- ภาสกร ฐิ์นาง. *วิกฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล: ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง“ไรเดอร์” กับแพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย*. วารสาร CMU Journal of Law and Social Sciences ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564).

- ระบบสารสนเทศด้านนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2564. สิงหาคม 27)  
กระบวนการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ [ออนไลน์]. สืบค้นจาก  
[https://lis.parliament.go.th/index/search\\_result\\_each.php?S\\_TITLE=](https://lis.parliament.go.th/index/search_result_each.php?S_TITLE=แรงงาน&S_SYSTEM=&PHPSESSID=44v190fom70ch8t0cisf4u0pn0&&S_SYSTEM=3)  
[แรงงาน&S\\_SYSTEM=&PHPSESSID=44v190fom70ch8t0cisf4u0pn0&&S\\_SYSTEM=3.](https://lis.parliament.go.th/index/search_result_each.php?S_TITLE=แรงงาน&S_SYSTEM=&PHPSESSID=44v190fom70ch8t0cisf4u0pn0&&S_SYSTEM=3)
- ศรัณย์ จงรักษ์. (2560). *การให้และกีดกันสิทธิของผู้ใช้แรงงานโดยพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม. (2563. เมษายน 11) ข้อสังเกตร่าง พ.ร.บ. แรงงานนอกระบบฉบับใหม่: ไรเดอร์และคนงานแพลตฟอร์มที่มองจรรยาวั้ง! เมื่อกฎหมายใหม่ อาจเป็นใบอนุญาตให้บริษัท ‘ไม่ต้องรับผิดชอบคนงาน’ [ออนไลน์]. สืบค้นจาก  
<https://www.facebook.com/JustEconLaborInstitute/>.
- สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา. *กฎหมายแรงงาน งามจริง-ตอบตรง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา*. พิมพ์ครั้งแรก (เนนทบุรี: สำนักพิมพ์ อิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์, 2562).
- A. C. L. Davies. *Perspectives on Labour Law*, (New York: Cambridge University Press 2004).
- Bangkok Post. (2564. May 6) Delivery platforms face rights pressure [online].  
[https://www.bangkokpost.com/thailand/general/1980879/delivery-platforms-face-rights-pressure.](https://www.bangkokpost.com/thailand/general/1980879/delivery-platforms-face-rights-pressure)
- Charlene Li. “Review of Online Food Delivery Platforms and their Impacts on Sustainability”. *MDIP Journal*. Sustainability (2020).
- FNV Rider Union. (2564. August 29) The FNV Riders Union was founded on the initiative of the Deliveroo riders [online]. [https://www.ridersunion.nl/en-us/over-de-riders-union.](https://www.ridersunion.nl/en-us/over-de-riders-union)
- International Transport Worker’s Federation. (2564. August 29) Union win! Historic agreement for food delivery workers [online].  
[https://www.itfglobal.org/en/news/union-win-historic-agreement-food-delivery-workers.](https://www.itfglobal.org/en/news/union-win-historic-agreement-food-delivery-workers)
- James Muldoon. (2564. August 29) App-Based Corporations Can’t Just Ignore Labor Law [online]. [https://jacobinmag.com/2021/08/spain-delivery-platforms-glovo-gig-economy-employeesdelivery-platforms-glovo-gig-economy-employees.](https://jacobinmag.com/2021/08/spain-delivery-platforms-glovo-gig-economy-employeesdelivery-platforms-glovo-gig-economy-employees)

Jasper Jolly. (2564. August 29) Deliveroo unveils plans to pull out of Spain in wake of 'rider law' [online]

<https://www.theguardian.com/business/2021/jul/30/deliveroo-unveils-plans-to-pull-out-of-spain-in-wake-of-rider-law>.

Manuel V. Gomez. (2564. August 29) Spanish Supreme Court rules food-delivery riders are employees, not self-employed [online]

[https://english.elpais.com/economy\\_and\\_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html](https://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html).