

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับคนทำงานขนส่งสินค้าในระบบแพลตฟอร์ม(ไรเดอร์) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

Legal Issues Concerning Platform-Based Delivery Workers (Riders)
under the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998)

อาจารย์ มีอินทร์เกิด มีสิทธิ์*

Arjaree Meeintarakerd Meesidhi

วันที่รับบทความ 17 กุมภาพันธ์ 2569

วันที่แก้ไขบทความ 28 กุมภาพันธ์ 2569

วันที่ตอบรับบทความ 10 มีนาคม 2569

*นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, เนติบัณฑิตไทย, รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับคนทำงานขนส่งสินค้าในระบบแพลตฟอร์ม (ไรเดอร์) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากการศึกษาบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พบปัญหาทางกฎหมาย 2 ประการ ได้แก่ 1. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงานของไรเดอร์ในระบบแพลตฟอร์มที่มีทั้งตามสัญญาจ้างแรงงานและมีใช้สัญญาจ้างแรงงาน 2. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับคนทำงานขนส่งสินค้าในระบบแพลตฟอร์ม (ไรเดอร์) ซึ่งผู้เขียนมีข้อเสนอแนะว่า เห็นสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22

คำสำคัญ : กฎหมายคุ้มครองแรงงาน; กฎหมายคุ้มครองไรเดอร์; คนทำงานขนส่งสินค้า; ระบบแพลตฟอร์ม

Abstract

The key objective of this article is to study the legal issues concerning platform workers (riders) under the Labour Protection Act B.E. 2541. Upon examination of the provisions of the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560, the Labour Protection Act, B.E. 2541, and the Civil and Commercial Code, two primary legal issues are identified: 1. Legal issues regarding platform workers' working relationships on the platform systems, both under employment contracts and non-employment contracts. 2. Legal issues concerning the application of the Labor Protection Act B.E. 2541 to platform workers in platform systems (riders). The author considers it appropriate to revise Section 22 of the Labour Protection Act B.E. 2541.

Keywords: Riders Protection Law; Labour Protection Law; delivery workers; platform systems

บทนำ

เมื่อประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในปี พ.ศ. 2564 ธุรกิจการให้บริการขนส่งสินค้าและอาหารในระบบแพลตฟอร์มได้ขยายตัวอย่างมาก และในเวลาต่อมาองค์กรภาคประชาสังคมมีการศึกษาวิจัยและทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับผลกระทบของเศรษฐกิจและการทำงานในระบบแพลตฟอร์ม นำไปสู่การรวมตัวและการเรียกร้องให้มีการคุ้มครองการทำงานขนส่งสินค้าและอาหารในระบบแพลตฟอร์ม โดยมีความเห็นว่า ลักษณะและสภาพการทำงานของไรเดอร์มีได้แตกต่างไปจากลูกจ้างในกิจการต่าง ๆ ซึ่งมีกฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานแล้ว จึงเรียกร้องให้กระทรวงแรงงานดำเนินการให้ไรเดอร์ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แต่กระทรวงแรงงานยังไม่เห็นพ้องด้วย โดยเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ มิใช่ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงไม่อาจนำกฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าวมาบังคับใช้ได้¹ ในเวลาต่อมากระทรวงแรงงานจึงได้ริเริ่มจัดทำร่างกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานที่ไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยเรียกแรงงานกลุ่มนี้ตามร่างกฎหมายว่า “แรงงานอิสระ” และเรียกแรงงาน “ไรเดอร์” ว่า “แรงงานกึ่งอิสระหรือผู้ประกอบการอาชีพกึ่งอิสระ” ร่างกฎหมายดังกล่าวคือ ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ.² เมื่อกล่าวถึงความสัมพันธ์ของงานให้บริการขนส่งสินค้าในระบบแพลตฟอร์มตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ฉบับที่กระทรวงแรงงานเป็นผู้ริเริ่มจัดทำและคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติในหลักการแล้ว ร่างกฎหมายดังกล่าวให้ความหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการขนส่งสินค้าในระบบแพลตฟอร์ม ดังนี้คือ

“บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล” คือ การให้บริการสื่อกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อให้เกิดการเชื่อมต่อกัน โดยใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ระหว่างผู้ประกอบการ ผู้บริโภค และ ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ (หรือไรเดอร์)

“ผู้ประกอบการธุรกิจ” คือ ผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลและผู้ประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ประกอบการอาชีพกึ่งอิสระ(หรือไรเดอร์) กับผู้บริโภค

¹ เอกสารสรุปการสัมมนาเสียงของไรเดอร์ในเวที “กองทุนเงินทดแทน ไรเดอร์แพลตฟอร์มคนทำงานที่ประสบภัยจากการทำงานและบทบาทของภาครัฐ” จัดโดย สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม (JELI) วันที่ 31 ตุลาคม 2566.

² ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ.สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2569 จาก

<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2024/03/ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ.pdf>

“ผู้ประกอบการ” คือ บุคคลซึ่งเสนอสินค้าหรือบริการต่อผู้บริโภคผ่านบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล

“ผู้บริโภค” คือ บุคคลซึ่งได้รับสินค้าหรือบริการหรือได้รับการเสนอหรือชักชวนจากผู้ประกอบการธุรกิจหรือผู้ประกอบการเพื่อให้ได้รับสินค้าหรือบริการ

บทความนี้จะพิจารณาสภาพปัญหาของไรเดอร์ ความสัมพันธ์ทางกฎหมายในการให้บริการและการทำงานขนส่งสินค้าระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล (ต่อไปจะใช้คำว่า “แพลตฟอร์ม”) ส่วนคนทำงานขนส่งสินค้า (ต่อไปจะใช้คำว่า “ไรเดอร์”) โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีความจำเป็นต้องมีกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานแก่ไรเดอร์ จะสามารถนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้ได้หรือไม่ หรือจะมีแนวทางในการจัดทำหรือพัฒนากฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานแก่ไรเดอร์อย่างไร โดยผู้เขียนมุ่งเน้นเฉพาะการคุ้มครองไรเดอร์ในฐานะแรงงานเท่านั้น ไม่ได้วิเคราะห์ถึงในมิติอื่น อาทิ การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล

ความสำคัญของปัญหา

1.1 ลักษณะและสภาพการทำงานของไรเดอร์ แม้ว่าไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ถือได้ว่าเป็นคนทำงานที่ควรได้รับการคุ้มครองแรงงาน

แม้ว่าในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ “ไรเดอร์” จะยังไม่ได้สถานะเป็น “ลูกจ้าง” ตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป แต่ในความเป็นจริง “ไรเดอร์” คือ “คนทำงาน” กลุ่มใหญ่ที่ยังขาดการคุ้มครองทางกฎหมายที่เหมาะสม โดยมีประเด็นสำคัญ 3 ด้านที่สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ³

³ “ไรเดอร์มีชั่วโมงการทำงานเกินกว่า 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ประมาณร้อยละ 50 คือชั่วโมงการทำงานนับในช่วงการนั่งรอออเดอร์ด้วย เพราะถือนั่นคืองานของเขา เพราะว่าเขาไม่สามารถไปทำงานอย่างอื่นได้ และเหตุผลที่คนเลือกทำงานไรเดอร์ประมาณร้อยละ 40 ระบุว่าป็นงานอิสระ งานวิจัยนี้จึงพยายามเสนอว่า การสร้างหลักประกันของไรเดอร์อาจจะต้องมีความยืดหยุ่นหรือให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระของพวกเขา รองลงมาคือการหารายได้เสริมและเนื่องจากการตกงานในช่วงโควิด และส่วนที่เกี่ยวกับหลักประกันสังคม ส่วนใหญ่ไรเดอร์อยู่ในระบบประกันสังคมทุกมาตรารวมกันประมาณร้อยละ 23 ร้อยละ 60-70 อยู่ในหลักประกันสุขภาพแห่งชาติหรือสิทธิบัตรทอง นอกจากนั้นทำประกันแบบสมัครใจในกรุงเทพมหานครประมาณร้อยละ 40 และต่างจังหวัดร้อยละ 20 ส่วนการใช้สิทธิในการรักษาพยาบาลส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้สิทธิแต่อย่างใด รองลงมาจะเป็นสิทธิบัตรทอง และประกันสังคม ถ้ากรณีป่วยหนักจะใช้สิทธิบัตรทอง

ความคิดเห็นของไรเดอร์ในเรื่องความเหมาะสมของเงื่อนไขการทำงานพบว่า ต่างจังหวัดร้อยละ 80 หรือค่าเฉลี่ยทั่วประเทศประมาณร้อยละ 60 บอกว่าไม่มีความเหมาะสม นำไปสู่การพิจารณาเรื่องความเหมาะสมในการทำงาน การจ้างงาน และการมีรายได้ของไรเดอร์

ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพพบว่า ต้องการหลักประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ รองลงมาจะเป็นเรื่องของเงินสมทบต่างๆ เกี่ยวกับสวัสดิการทางด้านรายได้ สูงที่สุดคือเพิ่มค่ารอบ (ค่าตอบแทน ขัปรถขนส่งอาหาร) ให้มากที่สุดเกือบร้อยละ 50 รองลงมาเป็นเรื่องของการประกันรายได้ขั้นต่ำ สมมุติว่าวันนี้อยู่รอบได้น้อย จะได้รายได้ขั้นต่ำจำนวนเท่าใด รอบวันต่อไปเป็น

1) สภาพการทำงาน: “อิสระ” ที่มาพร้อมชั่วโมงงานที่ยาวนาน

-การทำงานหนัก ไรเดอร์ราว 50% ต้องทำงานมากกว่า 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (นับรวมเวลานั่งรอออเดอร์ เพราะไม่สามารถไปทำอาชีพอื่นได้ในเวลานั้น)

-เหตุผลที่เลือกทำ ไรเดอร์ประมาณ 40% เลือกทำ เพราะมองว่าเป็นงานอิสระ รองลงมาคือทำเป็นรายได้เสริม หรือทำเพราะตกงานช่วงโควิด

-ความพึงพอใจ ไรเดอร์ส่วนใหญ่ (เฉลี่ยทั่วประเทศ 60% และในต่างจังหวัดสูงถึง 80%) มองว่าเงื่อนไขการทำงานและรายได้ในปัจจุบัน “ไม่เหมาะสม”

2) ความมั่นคงและระบบสวัสดิการ (หลักประกันที่ยังเข้าไม่ถึง)

-สิทธิการรักษาพยาบาล ไรเดอร์ส่วนใหญ่ (60-70%) ใช้สิทธิบัตรทองในการรักษาตัวเวลาป่วยหนัก มีเพียง 23% เท่านั้นที่อยู่ในระบบประกันสังคม ส่วนการซื้อประกันอุบัติเหตุ/สุขภาพเพิ่มเติมเอง พบในกรุงเทพฯ 40% และต่างจังหวัด 20%

-การใช้สิทธิ ไรเดอร์ส่วนใหญ่เมื่อเจ็บป่วยมักเลือกที่จะไม่ใช้สิทธิการรักษาใดๆเลย หากไม่จำเป็นจริงๆ

3) สิ่งที่ไรเดอร์ต้องการ และ รูปแบบการจ้างงานในอนาคต

เมื่อสำรวจความต้องการ ไรเดอร์ได้สะท้อนความต้องการหลักไว้ 3 ส่วน:

- ด้านรายได้และสวัสดิการ ไรเดอร์ต้องการให้เพิ่ม “ค่ารอบ” มากที่สุด (เกือบ 50%), ต้องการให้มี “ประกันรายได้ขั้นต่ำ” ในวันที่ออเดرن้อย, ต้องการให้ลดค่าคอมมิชชั่น และมีระบบประกันกรณีว่างงานหรือชรา

- ด้านสุขภาพ ไรเดอร์ต้องการหลักประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุที่ครอบคลุม

- รูปแบบสถานะทางกฎหมายที่ต้องการ อันดับ 1 (40-50%) ยังคงอยากเป็น “แรงงานอิสระ”, อันดับ 2 อยากเป็นแรงงานอิสระแต่ต้องมีกฎหมายคุ้มครองที่ชัดเจนรองรับ, อันดับ 3 (เพียง 15%) ที่ต้องการเปลี่ยนสถานะเป็น “ลูกจ้าง-นายจ้าง” แบบเต็มตัว

อย่างไร และในเรื่องของการปรับลดค่าคอมมิชชั่นเพราะมีผลกระทบต่อรายได้ และในเรื่องหลักประกันกรณีว่างงานและวัยชรา พบว่า สูงที่สุดคือต้องการให้มีการประกันรายได้กรณีว่างงาน

ความสัมพันธ์ทางการจ้างงานที่ต้องการพบว่า ร้อยละ 40-50 อยากเป็นแรงงานอิสระ รองลงมา คือเป็นแรงงานอิสระที่มีความคุ้มครองชัดเจน ต่อมาจะเป็นความสัมพันธ์ลูกจ้างนายจ้างอยู่ที่ประมาณร้อยละ 15”

(เอกสารสรุปการเสวนาเรื่อง “การคุ้มครองไรเดอร์ ปัญหา ทางออก การรวมกลุ่ม ก้าวต่อไปของการขับเคลื่อน,” ในการประชุมเสวนา จัดโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ-สสส. ณ ห้อง 201 อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ วันที่ 26 กันยายน 2565).

บทสรุปจากการเสวนาเรื่อง “การคุ้มครองไรเดอร์ ปัญหา ทางออก การรวมกลุ่ม ก้าวต่อไปของการขับเคลื่อน” ที่จัดโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ-สสส. ในมุมมองเชิงกฎหมายแรงงาน เห็นได้ว่า โจทย์ใหญ่ของการตรากฎหมายในอนาคต คือจะอย่างไรให้เกิด “ความยืดหยุ่น” เพื่อรักษาความเป็นอิสระที่ไรเดอร์ต้องการควบคู่ไปกับการสร้าง “หลักประกันและความคุ้มครองที่ชัดเจน” เช่น ค่าตอบแทนขั้นต่ำ และประกันอุบัติเหตุ โดยไม่ต้องผูกมัด ไรเดอร์ ไว้กับระบบลูกจ้างแบบดั้งเดิม

1.2 กระทรวงแรงงานยังคงยึดกรอบคิดตามสัญญาจ้างแรงงาน ที่ให้อำนาจนายจ้างในการควบคุมบังคับบัญชาและลงโทษลูกจ้าง ในการจัดทำกฎหมายหรือบังคับใช้กฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน

หากนิติสัมพันธ์มิใช่สัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างมีอำนาจดังกล่าวแล้ว ย่อมไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงาน และไม่อาจบังคับใช้ตามกฎหมายด้านแรงงาน สภาพปัญหาดังกล่าวนี้อาจพิจารณาได้จากการจัดทำ “ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ของกระทรวงแรงงาน” แนวคำพิพากษาของศาลฎีกาหลายฉบับได้วินิจฉัยในแนวทางเดียวกันตลอดมาว่า ผู้ที่จะได้รับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ นั้น จะต้องเป็นนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งศาลฎีกาได้วินิจฉัยวางหลักกฎหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้ด้วยว่า ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน จะต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาและลงโทษของนายจ้าง หากไม่มีอำนาจเช่นนั้น นิติสัมพันธ์ดังกล่าวมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน จึงไม่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน⁴

จากการศึกษายังพบว่า องค์การภาคประชาสังคมและกลุ่มไรเดอร์มีข้อเรียกร้องให้รัฐบาลมีมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานแก่ไรเดอร์ โดยเห็นตรงกันว่า ลักษณะและสภาพการทำงานของไรเดอร์มิได้แตกต่างไปจากลูกจ้างในกิจการต่าง ๆ ซึ่งมีกฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานแล้ว จึงเรียกร้องให้กระทรวงแรงงานดำเนินการให้ไรเดอร์ได้รับการคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แต่กระทรวงแรงงานยังไม่เห็นพ้องด้วย โดยเห็นว่านิติสัมพันธ์ระหว่างแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ มิใช่ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่อาจนำกฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าวมาบังคับใช้ได้

หลังจากนั้น กระทรวงแรงงานได้จัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ในขณะที่ องค์การภาคประชาสังคมและกลุ่มไรเดอร์หลายกลุ่ม ยังไม่เห็นพ้องด้วยกับหลักการและสาระสำคัญของร่างกฎหมายฉบับที่กระทรวงแรงงานได้จัดทำขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับไรเดอร์ จึงได้ร่วมกันคัดค้านร่างกฎหมายฉบับดังกล่าว โดยมีข้อเรียกร้องให้กระทรวงแรงงานยุติการผลักดันร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. และขอให้ดำเนินการออกกฎกระทรวง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ไรเดอร์ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่เนื่องจากมีความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในปี พ.ศ. 2568 มีการจัดตั้งคณะรัฐบาลใหม่ จนถึงปัจจุบันนี้กระทรวงแรงงานและคณะรัฐมนตรีก็ยัง

⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 352/2524, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2707/2531, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 51/2537, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2970/2548 (แม้ว่าจะเป็นคำพิพากษาศาลฎีกาที่มีมานานแล้ว แต่ไม่พบว่ามีความพิพากษาใดมีคำวินิจฉัยเปลี่ยนแปลงหลักวินิจฉัยดังกล่าว)

ไม่มีการดำเนินการเพื่อนำเสนอร่างกฎหมายดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรแต่อย่างใด โดยต่อมาเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2568 มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาให้ยุบสภาผู้แทนราษฎร จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงนำมาสู่การค้นคว้าเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับกฎหมายเพื่อการคุ้มครองแก๊โรเดอร์ กล่าวคือ ความสัมพันธ์ในการจ้างหรือการทำงานของไรเดอร์ในระบบแพลตฟอร์มกับแพลตฟอร์ม ในหลากหลายรูปแบบ อาทิ สัญญาจ้างแรงงานและสัญญาอื่นใดที่มีใช้สัญญาจ้างแรงงาน หากจะนำกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับอยู่มาบังคับใช้กับไรเดอร์ที่ไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน จะสามารถบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวได้หรือไม่ หรือ ควรที่จะต้องพัฒนากฎหมายใหม่เพื่อบังคับใช้กับไรเดอร์โดยตรง⁵

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานแพลตฟอร์ม (ไรเดอร์)

2.1 แนวคิดแรงงานรูปแบบใหม่ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล หมายถึง แรงงานแพลตฟอร์ม ที่อาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจและการจ้างงาน ผ่านระบบแพลตฟอร์มออนไลน์ซึ่งมีชื่อเรียกหลายอย่าง เช่น เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy) ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform) เศรษฐกิจชั่วคราว (Gig Economy) ในปัจจุบัน ประเทศไทยไม่มีกฎหมายควบคุมแรงงานแพลตฟอร์มที่จะใช้บังคับเนื่องจากเรายังไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดสถานะของแรงงานแพลตฟอร์มว่าเป็นลูกจ้างหรือเป็นแรงงานอิสระ

แนวคิดเรื่องการทำงานผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform) และ เศรษฐกิจชั่วคราว (Gig Economy) คือ ระบบเศรษฐกิจที่เกิดจากการจ้างงานระยะสั้น เป็นงานจบในชิ้นเดียว (gigs) โดยไม่ผูกมัดระยะยาว เดิมทีถูกมองว่าเป็น “งานอิสระ” ที่สร้างความยืดหยุ่นให้แก่ผู้ทำงาน เมื่อเทคโนโลยีก้าวหน้า ระบบนี้จึงพัฒนาไปสู่ การทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform Work) โดยมี อัลกอริทึม (algorithm) ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการจับคู่ระหว่างผู้ซื้อบริการและผู้ให้บริการ⁶ เช่น ไรเดอร์ส่งอาหาร, คนขับรถแท็กซี่ ซึ่งรูปแบบการจับคู่ระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานผ่านการใช้ระบบอัลกอริทึมและแอปพลิเคชันเป็นสื่อกลางนี้ ส่งผลให้เกิดความยืดหยุ่นสูงในแง่ของเวลาและสถานที่ทำงาน แต่ขณะเดียวกันก็สร้างความท้าทายต่อระบบการคุ้มครองแรงงานดั้งเดิมที่ออกแบบมาเพื่อรองรับงานรูปแบบประจำ ปัญหาทางกฎหมาย โดยระบบแพลตฟอร์มได้ทำลายเส้นแบ่งแบบดั้งเดิมของกฎหมายแรงงาน ทำให้เกิดพื้นที่สีเทา เพราะแพลตฟอร์มมักหลีกเลี่ยงการเป็น “นายจ้าง” โดยจัดสถานะให้แรงงานเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ” หรือ “พาร์ทเนอร์” เพื่อไม่ต้องรับผิดชอบค่าสวัสดิการและค่าแรงขั้นต่ำ⁷

⁵ สรุปสาระสำคัญจากสัมมนาวิชาการออนไลน์, “ปัญหาสิทธิแรงงานนอกระบบของกลุ่มรับส่งอาหาร (Rider),” 24 กรกฎาคม 2564, สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2569 จาก <https://law.tu.ac.th/seminar-summary-food-rider/>.

⁶ นวพล สุขเกษม, “ปัญหากฎหมายการจ้างงานบนแอปพลิเคชัน (แพลตฟอร์ม)” (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2565, น. 8 – 15.

⁷ ทรงพล ชาญศิริไพบูลย์, “ปัญหาแรงงานแพลตฟอร์มที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย,” สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ปริติ พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2566, น. 23-26.

2.2 ทฤษฎีการทดสอบความเป็นลูกจ้าง (Tests for Employment Status) ในการพิสูจน์ว่าคนทำงานในระบบแพลตฟอร์มเป็น “ลูกจ้าง” หรือไม่ นักกฎหมายและศาลทั่วโลกไม่ได้พิจารณาเพียงแค่ “ชื่อสัญญา” แต่จะใช้ทฤษฎีการทดสอบ (tests) หลักๆ 3 แนวทาง⁸ ดังนี้

1) การทดสอบอำนาจควบคุม (Control Test) เป็นเกณฑ์ดั้งเดิมโดยพิจารณาว่า ผู้ว่าจ้างมีอำนาจสั่งการ ควบคุม วิธีการทำงาน เวลา และสถานที่ หรือไม่ ส่วนการปรับใช้กับระบบแพลตฟอร์ม แม้ไรเดอร์จะเลือกเวลาเปิด-ปิดแอปฯ ได้ แต่อัลกอริทึมควบคุมผ่าน “การควบคุมทางอ้อม” เช่น การตัดคะแนน, การระงับสัญญาณ (ban), หรือการกำหนดเส้นทางและเวลาส่ง หากไม่ทำตามจะถูกลงโทษ ซึ่งสะท้อนอำนาจควบคุม

2) การทดสอบความจำนน/การพึ่งพิง (Subordination Test) จะพิจารณาว่า แรงงานต้องเข้าไปอยู่ภายใต้โครงสร้างหรือโครงสร้างทางธุรกิจของผู้ว่าจ้าง และต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจหรือไม่ ส่วนการปรับใช้กับระบบแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ไม่ได้มีธุรกิจส่งอาหารเป็นของตัวเอง แต่เป็นเพียงฟันเฟืองในระบบนิเวศธุรกิจของแพลตฟอร์ม จึงมีสถานะพึ่งพิง (subordination) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3) การทดสอบความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ (Economic Reality Test) จะพิจารณาที่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติ (substance over form) ว่า แรงงานทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพให้ตนเองในฐานะผู้ประกอบการอิสระ หรือทำงานเพื่อสร้างกำไรให้คนอื่น ส่วนการปรับใช้กับระบบแพลตฟอร์ม ความเป็นจริงนั้น ไรเดอร์ไม่มีอำนาจกำหนดราคาค่าบริการเอง ไม่มีโอกาสทำกำไร หรือเสี่ยงขาดทุนจากการบริหาร แต่รับส่วนแบ่งคงที่ จึงมีสภาพทางเศรษฐกิจเป็นลูกจ้าง

2.3 แนวคิดแรงงานกึ่งอิสระ (Dependent Contractor) แรงงานแพลตฟอร์มมีความกำกวม ไม่ใช่ลูกจ้างแท้ๆ (employee) และไม่ใช่ผู้รับจ้างอิสระอย่างสิ้นเชิง (independent contractor) กฎหมายในหลายประเทศจึงพัฒนาแนวคิด “แรงงานกึ่งอิสระ” หรือ “ผู้รับจ้างที่ต้องพึ่งพิง” (dependent contractor) ขึ้นมา ลักษณะสำคัญเป็นกลุ่มคนทำงานที่มีอิสระในการเลือกเวลาทำงานบางส่วน แต่ในทางเศรษฐกิจยังต้อง “พึ่งพิงผู้ว่าจ้างรายเดียวหรือแพลตฟอร์มเดียว” เป็นหลัก และไม่มีอำนาจต่อรองราคา ส่วนการปรับใช้กับระบบแพลตฟอร์ม (ไรเดอร์) แนวคิดแรงงานกึ่งอิสระนี้มีเป้าหมายทางกฎหมายเพื่อสร้างสถานะที่ 3 (third category) โดยขยายขอบเขตความคุ้มครองบางประการให้ไปถึง เช่น สิทธิในการรวมกลุ่มนัดหยุดงาน, การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน และสิทธิได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยไม่จำเป็นต้องเข้าเงื่อนไขเป็นลูกจ้างเต็มตัว⁹

⁸ How to assess employment status, retrieved April 16, 2026, from

<https://www.michelmores.com/employment-insight/how-to-assess-employment-status/>

⁹ ผู้ประกอบอาชีพ ‘กึ่ง’ อิสระ (ที่ไม่อิสระ) ข้อเสนอแก้ร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ..., สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2569 จาก <https://waymagazine.org/critique-of-new-independent-worker-law>.

2.4 ทฤษฎีความสัมพันธ์ทางสัญญา และทฤษฎีความคุ้มครองแรงงานในรัฐสวัสดิการ¹⁰

1) **ทฤษฎีความสัมพันธ์ทางสัญญา (Contractual Theory)** แม้ว่ากฎหมายแรงงานมีรากฐานมาจากสัญญาทางแพ่ง (เช่น สัญญาจ้างแรงงานตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575) แต่ในความเป็นจริง นายจ้างและลูกจ้างมี "อำนาจต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกัน" (inequality of bargaining power) หากปล่อยให้เป็นอย่างนี้ไป ตามหลักสัญญาทั่วไป (เสรีภาพในการทำสัญญา) ลูกจ้างจะถูกเอาเปรียบ รัฐจึงต้องตรากฎหมายเทคนิคเพื่อเข้ามา "แทรกแซงสัญญา" โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ขัดแย้งไม่ได้ (เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน)

2) **ทฤษฎีคุ้มครองแรงงานในรัฐสวัสดิการ (Welfare State & Labor Protection Theory)** ทฤษฎีคุ้มครองแรงงานในรัฐสวัสดิการ มีแนวทางว่า "แรงงานไม่ใช่สินค้า" (labor is not a commodity) รัฐสวัสดิการมีหน้าที่สร้างระบบความมั่นคงทางสังคม (social security) เพื่อรองรับความเสี่ยงจากการทำงาน ในความเป็นจริง ในระบบแพลตฟอร์ม แพลตฟอร์มมักโอนย้ายความเสี่ยง เช่น อุบัติเหตุ, ความเจ็บป่วย, รถเสีย ไปให้ไรเดอร์ รับผิดชอบเองทั้งหมด ทฤษฎีรัฐสวัสดิการจึงเน้นย้ำว่า รัฐต้องขยายตาข่ายรองรับทางสังคม (social safety net) ให้ครอบคลุมแรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อไม่ให้คนกลุ่มนี้ตกหล่นและกลายเป็น "แรงงานที่เปราะบาง" (precarity)

3. หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560

ลักษณะและสภาพการทำงานของไรเดอร์ที่ไม่ได้มีความแตกต่างไปจากลูกจ้างในกิจการต่าง ๆ ซึ่งมีกฎหมายให้การคุ้มครองแรงงาน โดยในทางปฏิบัติกลับปฏิบัติโดยไม่ถือว่าไรเดอร์เป็นลูกจ้าง นับเป็นการก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของไรเดอร์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 27¹¹ อีกทั้งการรวมตัวของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานจำกัดอยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานและรูปแบบของการรวมตัวมีเพียง "สหภาพแรงงาน" เท่านั้น ในขณะที่ มาตรา 42¹² ได้

¹⁰ วีระวัฒน์ ชีรวัดน์, "ปัญหาการคุ้มครองแรงงานในรูปแบบการจ้างงานแพลตฟอร์ม (Gig Economy)," วารสารนิติใหม่ รีวิว ฉบับที่ 2, ปีที่ 9 (2026), Phayao, Thailand น. 59-74, สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2569 จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nmrj/article/view/288168>.

¹¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 บัญญัติว่า "...บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้..."

¹² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 42 บัญญัติว่า "บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น...."

บัญญัติให้สิทธิแก่บุคคลในการร่วมตัวในรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งไรเดอร์ย่อมได้รับสิทธินี้เช่นกัน จากการศึกษาพบว่าไรเดอร์มีการร่วมตัวในหลายรูปแบบ อาทิ ชมรมไรเดอร์จังหวัด และสมาคมไรเดอร์จังหวัด

3.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹³

มาตรา 4/1 เป็นการพัฒนารอบคอบทางกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองคนทำงานที่มีได้มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่ทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการหรือในลักษณะเดียวกัน แต่ผู้ว่าจ้างหรือผู้จ้างเหมาบริการเป็นผู้ควบคุม กำกับและดูแลการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับงานขนส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์ม¹⁴

มาตรา 22 เป็นมาตรการทางบริหารกฎหมายที่ให้อำนาจออกกฎกระทรวงในกิจการพิเศษแตกต่างจากพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งกฎกระทรวงย่อมอยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานตามคำวินิจฉัยของศาลฎีกาดังกล่าว¹⁵

3.3 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 575 จากการศึกษาพบว่า สัญญาที่จ้างไรเดอร์ทำงาน ไม่ตกอยู่ภายใต้มาตรา 575 เพราะ ไรเดอร์มักจะถูกตีความว่าไม่ใช่ลูกจ้าง¹⁶

¹³ เหตุผลในการประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

¹⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4/1 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ องค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐ ตามที่มีกฎหมายกำหนดได้ทำการจ้างบุคคลธรรมดาให้มาทำงานในลักษณะจ้างเหมาบริการหรือในลักษณะเดียวกัน โดยจ่ายค่าตอบแทนการทำงานสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น และหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับดูแลการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน ให้หน่วยงานที่จ้างดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้รับค่าตอบแทนการทำงาน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันและเวลาทำงาน เวลาพักได้ไม่น้อยกว่าตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ว่าจ้างกับบุคคลผู้รับจ้างงานอันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน”

¹⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 บัญญัติว่า “งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุก หรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้”

¹⁶ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

มาตรา 583 ศาลฎีกาได้วินิจฉัยสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานว่านายจ้างต้องเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างและวินิจฉัยว่าสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวเป็นเงื่อนไขในการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงาน¹⁷

4. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับคนทำงานขนส่งสินค้าในระบบแพลตฟอร์ม (ไรเดอร์)

นิติสัมพันธ์ระหว่างแพลตฟอร์มกับไรเดอร์นั้น มีหลากหลายนิติสัมพันธ์ แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่านิติสัมพันธ์เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงานดังเช่นที่ปรากฏตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กรณีย่อมอยู่ในการบังคับใช้ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายด้านแรงงานฉบับต่าง ๆ ซึ่งผู้เขียนได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับคนทำงานขนส่งสินค้าในระบบแพลตฟอร์ม (ไรเดอร์) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไว้ ดังนี้

4.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงานของไรเดอร์ในระบบแพลตฟอร์มที่มีทั้งตามสัญญาจ้างแรงงานและไม่ใช้สัญญาจ้างแรงงาน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในการทำงานหรือการทำงานของไรเดอร์ในระบบแพลตฟอร์ม พบว่ามีความสัมพันธ์หลายรูปแบบ กล่าวคือ

ประการแรก นิติสัมพันธ์ระหว่างแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ เป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575

จากการตรวจสอบเรื่องราวเรียนของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) พบว่า แพลตฟอร์มและไรเดอร์มีนิติสัมพันธ์ในการทำงานหรือการทำงานในลักษณะนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือไรเดอร์มีฐานะเป็นลูกจ้าง และแพลตฟอร์มมีฐานะเป็นนายจ้าง ตามกฎหมายแรงงาน (ไม่ใช่สัญญาจ้างทำของหรือหุ้นส่วนธุรกิจ) โดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) และผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้เหตุผลสนับสนุนใน 3 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) แพลตฟอร์มมี “อำนาจบังคับบัญชา” (Control Test) มีการออกกฎระเบียบเรื่องเวลาเข้า-ออกงาน การแต่งกาย และขั้นตอนการส่งสินค้า หากไรเดอร์ฝ่าฝืน จะถูกลงโทษทางอ้อม เช่น การลดหรือระงับการกระจายงาน (ปิดระบบ) ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้โดยตรง โดยที่ไรเดอร์ไม่มีอำนาจต่อรอง

2) ไรเดอร์ไม่ใช่ “หุ้นส่วน/พาร์ทเนอร์” (Economic Dependence) ไรเดอร์ไม่มีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่มีส่วนแบ่งในกำไรหรือขาดทุนของบริษัท ไรเดอร์ต้องรับผิดชอบค่าอุปกรณ์การทำงานและรับความเสี่ยงจากอุบัติเหตุต่อบุคคลภายนอกเองทั้งหมด

¹⁷ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

3) สถานภาพตามหลักสากล (ILO Standards) ไรเดอร์จัดอยู่ในกลุ่ม “คนทำงานไม่อิสระที่ต้องพึ่งพิงแพลตฟอร์ม” ตามเกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเห็นตรงกันว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานควรดูแลคนกลุ่มนี้

ดังนั้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) และผู้ทรงคุณวุฒิ จึงเห็นว่า ความสัมพันธ์นี้เข้าลักษณะ “สัญญาจ้างแรงงาน” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ป.พ.พ.) มาตรา 575 และถือเป็น “นายจ้าง-ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 แล้ว¹⁸

ประการที่สอง นิติสัมพันธ์ระหว่างแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ มีความสัมพันธ์ในการจ้างหรือการทำงานที่มิใช่สัญญาจ้างแรงงาน

จากการศึกษาเอกสารสัญญาระหว่างแพลตฟอร์มกับไรเดอร์บางส่วน เพื่อพิจารณานิติสัมพันธ์ในการทำงานหรือการให้บริการของแพลตฟอร์มพบว่า

¹⁸ “คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาไรเดอร์โดยตรงด้วยการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับในการเข้าและออกงาน การแต่งกาย และการจัดส่งสินค้า ซึ่งหากไรเดอร์ไม่ปฏิบัติตามจะมีการลงโทษโดยทางอ้อมด้วยการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการทำงาน โดยที่ไรเดอร์ ไม่มีสิทธิต่อรอง เช่น ลดหรือระงับการจ่ายงานซึ่งมีผลต่อค่าตอบแทนการทำงาน เป็นต้น ทำให้ไรเดอร์จำเป็นต้องยอมรับเงื่อนไขดังกล่าวด้วยอำนาจต่อรองที่ไม่เท่าเทียม ฉะนั้นก็จะไม่สามารถรับงาน และไม่มีรายได้ การทำงานของไรเดอร์จึงเข้าลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน มิใช่สัญญาจ้างทำของ

นอกจากนี้ การที่ไรเดอร์ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในกำไรหรือขาดทุนของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมทั้งต้องหาอุปกรณ์ในการทำงานและต้องรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของตนเองในกรณีเกิดอุบัติเหตุ แสดงให้เห็นว่าไรเดอร์มิใช่หุ้นส่วนหรือพาร์ตเนอร์ของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัล ประกอบกับผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า ไรเดอร์มีฐานะเป็นลูกจ้างโดยผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นนายจ้างและไรเดอร์อยู่ใน “กลุ่มคนทำงานไม่อิสระต้องพึ่งพิง” ตามการจำแนกสถานภาพการทำงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อีกทั้งมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่า กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานควรครอบคลุมถึงการทำงานของไรเดอร์

ดังนั้น จึงถือได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร้องทั้งสอง (ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัล) กับ ไรเดอร์จึงอยู่ในฐานะเป็นนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541”

(ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามรายงานผลการตรวจสอบที่ 81/2567 เรื่อง สิทธิแรงงาน กรณีร้องเรียนว่า ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลเปิดรับสมัครไรเดอร์เข้าทำงานโดยไม่ถือว่าเป็นพนักงาน หรือลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ส่งผลให้ไรเดอร์ไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการด้านแรงงาน และ ดูเอกสารประกอบการประชุม ขับเคลื่อนติดตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล โรงแรมเซนทราไลฟ์ ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร วันที่ 30 ตุลาคม 2568).

กรณีที่หนึ่ง ความสัมพันธ์ในการทำงานหรือคำจำกัดความของบริษัท ก. (เจ้าของแพลตฟอร์ม) ได้ระบุข้อความในสัญญาว่า

"ผู้จัดส่ง" หมายถึง ผู้จัดส่ง คนขับรถ หรือคนขับที่เข้าสู่ระบบและใช้แอปพลิเคชันเพื่อให้บริการแก่ผู้ใช้ในการจัดส่งสินค้า พัสดุ หรือส่งผู้โดยสารไปยังสถานที่ที่ผู้ใช้กำหนดภายใต้ข้อกำหนดในการให้บริการนี้

"บริการ" หมายถึง บริการจัดส่งสินค้าหรือพัสดุและบริการรับส่งผู้โดยสาร ณ สถานที่ของผู้ใช้ซึ่งดำเนินการและให้บริการโดยผู้จัดส่ง โดยเป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับบริการจัดส่งอาหารบริษัท ก. หรือบริการบริษัท ก. แมสเซ็นเจอร์ หรือบริการบริษัท ก. มาร์ท หรือบริการบริษัท ก. ไรด์ หรือบริการอื่น ๆ ที่อาจมีขึ้นในอนาคต (แล้วแต่กรณี) โดยการรับคำสั่งจากผู้ใช้หรือบริษัท ก. ผ่านแอปพลิเคชัน

ข้อตกลงระหว่างแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ ระบุว่า "ไม่มีเจตนาหรือข้อความใด ๆ หรือในการตกลงใด ๆ ในข้อกำหนดในการให้บริการนี้ จะไม่ถูกตีความว่าเป็นการลงทุนร่วมกัน กิจกรรมร่วมค้า หุ้นส่วน การจ้างงาน ตัวแทน หรือความสัมพันธ์แบบคู่ค้า ระหว่างบริษัทฯ และผู้จัดส่ง โดยไม่คำนึงว่าจะได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในข้อตกลงนี้หรือไม่ โดยไม่มีอำนาจในการผูกพันกับบุคคลภายนอกในนามหรือเพื่อบริษัทฯ หรือบริษัท ก. และตกลงที่จะไม่ถือตน ไม่อ้างตน หรือกระทำด้วยประการใดๆ ให้เป็นที่เข้าใจว่าท่านเป็นลูกจ้าง ตัวแทน พนักงาน หรือผู้แทนของบริษัทฯ หรือบริษัท ก."

กรณีที่สอง ความสัมพันธ์ในการทำงานหรือบริการที่ว่าจ้างของบริษัท ข. ได้ระบุข้อความในสัญญาว่า

ผู้รับจ้างอิสระได้รับการว่าจ้างประเภทเป็นผู้ขับซึ่งส่งสินค้าหรือประเภทผู้นำส่งสินค้า (แล้วแต่กรณี) ตั้งแต่วันที่ผู้รับจ้างอิสระได้รับรหัสของผู้รับจ้างอิสระสถานะของผู้รับจ้างอิสระของบริษัท ข. (สัญญาข้อ 2.) โดยมีข้อสัญญา ข้อ 2.1 ความว่า "ในการให้บริการแก่บริษัทฯ ผู้รับจ้างอิสระเป็นผู้รับจ้างอิสระและมีใช้ลูกจ้าง พนักงาน ตัวแทน หรือหุ้นส่วนของบริษัทฯ แต่อย่างใด โดยผู้รับจ้างอิสระมีอิสระที่จะทำงานให้บริษัทอื่นได้ ซึ่งรวมถึงคู่แข่งของบริษัทฯ และข้อ 2.2. ความว่า "ผู้รับจ้างอิสระยอมรับว่า ผู้รับจ้างอิสระจะไม่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างใด ๆ ทั้งสิ้นซึ่งรวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียง เงินสมทบกองทุนประกันสังคม การเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันลา วันหยุด เงินโบนัส ค่าคอมมิชชัน เบี้ยบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น"

เห็นได้ว่า สัญญาหรือข้อกำหนดในการขนส่งสินค้าและอาหารระหว่างแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ตามสัญญาอย่างอื่นที่มีใช้สัญญาจ้างแรงงาน อาทิ สัญญาจ้างทำของ จึงเป็นปัญหาสำคัญที่เป็นข้อโต้แย้งทางกฎหมายว่า กรณีที่นิติสัมพันธ์ระหว่างแพลตฟอร์มกับไรเดอร์เป็นสัญญาจ้างทำของ จะสามารถนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้กับไรเดอร์ที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างที่มีใช้สัญญาจ้างแรงงานได้หรือไม่ หรือจะต้องจัดทำกฎหมายใหม่เพื่อให้การคุ้มครองแรงงาน

นอกจากนี้ ปรากฏข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษว่า งานให้บริการขนส่งสินค้าหรืออาหารในระบบแพลตฟอร์ม มีผู้เกี่ยวข้องสามฝ่ายคือ (1) ธุรกิจแพลตฟอร์ม (2) ธุรกิจด้านรับจ้างขนส่งสินค้าหรือโลจิสติกส์ และ (3) ไรเดอร์ ซึ่งศาลได้วินิจฉัยประเด็นการทำงานว่า ไรเดอร์เป็นลูกจ้างของธุรกิจ

แพลตฟอร์ม อันจะได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ กล่าวคือ ศาลวินิจฉัยว่า เมื่อพิจารณาสถานะทางกฎหมายของพนักงานรับส่งอาหาร ยังไม่ปรากฏว่ามีบทกฎหมายระบุชัดเจนว่า ผู้ทำงานเป็นพนักงานรับขนส่งอาหารหรือผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีสถานะทางกฎหมายอย่างไร จึงต้องพิจารณาสถานะทางกฎหมายของผู้รับขนส่งอาหารเสียก่อน แม้จะมีการระบุให้กับผู้ทำงานเข้าสู่ระบบและออกจากระบบในแอปพลิเคชันตามเวลา แต่มีอิสระในการทำงานโดยจะรับหรือไม่รับคำสั่งก็ได้ อีกทั้งต้องเป็นผู้จัดหายานพาหนะในการส่งอาหาร น้ำมันรถ ค่าบำรุงรักษายานพาหนะ จึงอยู่ในสถานะผู้ทำงานอิสระ มิใช่สัญญาจ้างแรงงาน

นอกจากนี้ ยังต้องปรากฏข้อเท็จจริงด้วยว่า ผู้ทำงานขนส่งอาหารต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของแพลตฟอร์ม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4) และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 คดีนี้ศาลแรงงานภาค 2 รับฟังข้อเท็จจริงว่า “ การทำงานของจำเลยร่วมทั้งสิบเป็นการใช้แรงงานส่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นสื่อกลางในการรับงาน ค่าตอบแทนที่ได้ขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของงานโดยคิดเป็นรายชิ้น ไม่มีสถานประกอบกิจการเป็นหลักแหล่ง มีอิสระในการทำงาน โดยจะรับหรือไม่รับคำสั่งดังกล่าวก็ได้.... นิติสัมพันธ์จึงมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน ” โดยศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษพิพากษายืนตามศาลแรงงานภาค 2¹⁹

ผู้เขียนเห็นว่า คำพิพากษาของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษดังกล่าว ยังคงยึดแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ยึดหลักสัญญาจ้างแรงงานที่มีสาระสำคัญเรื่องอำนาจบังคับบัญชา จึงจะบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้ ซึ่งหลักกฎหมายดังกล่าวมีกำหนดไว้ทั้งในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (4)

เมื่อพิจารณากฎหมายด้านแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ ประกอบด้วย สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ พระราชบัญญัติประกันสังคมฯ และพระราชบัญญัติเงินทดแทนฯ ซึ่งแต่เดิมกฎหมายด้านแรงงานที่ใช้บังคับอยู่มีเพียงสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาและหลักเสรีภาพในการทำสัญญา ต่อมาจึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ให้การคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน หรือมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ เนื่องจากลูกจ้างมีฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่านายจ้าง นอกจากนี้ มีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอีกหลายฉบับ อาทิ

¹⁹ คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษที่ 1522/2567 สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2569 จาก

<https://legal.labour.go.th/attachments/article/974/1522-2567.pdf>

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533²⁰ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537²¹ เพื่อให้หลักประกันแก่ลูกจ้างในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดความสัมพันธ์ในด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้สิทธินายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งองค์กรนิติบุคคลเพื่อใช้สิทธิในการเรียกร้องและเจรจาต่อรอง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตลอดจนคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแต่ละฝ่าย ต่อจากนั้นมีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน²² ที่จัดตั้งศาลแรงงานเป็นองค์กรชำนาญพิเศษและมีวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นการเฉพาะ เพื่อพิจารณาคดีคดีแรงงานแยกออกจากคดีแพ่งทั่วไป

ดังนั้น หากสัญญาที่คู่สัญญากระทำขึ้นนั้นมิได้เป็นสัญญาจ้างแรงงานแต่เป็นสัญญาอย่างอื่นอย่างเช่น สัญญาจ้างทำของ เป็นต้น คู่สัญญานั้นย่อมมิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายด้านแรงงานอื่นด้วย เว้นแต่ กฎหมายนั้นจะมีการขยายการคุ้มครองหรือเปิดช่องเอาไว้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า แนวคิดในการตราพระราชบัญญัติด้านแรงงานในภายหลังล้วนแต่อยู่บนพื้นฐานในการมุ่งคุ้มครองลูกจ้างมากขึ้นกว่าที่บัญญัติไว้ใน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในหลายประการ สืบเนื่องมาจากลูกจ้างถูกนายจ้างเอาเปรียบมากขึ้นและไม่มีอำนาจต่อรอง ตลอดจนลูกจ้างตกอยู่ในฐานะผู้ที่ต้องพึ่งพารายได้ในการดำรงชีพจากนายจ้างเป็นหลัก ดังนั้น เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติด้านแรงงานที่ออกมาภายหลัง ย่อมให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ชัดเจนมากกว่าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

4.2 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับคนทำงานขนส่งสินค้าในระบบแพลตฟอร์ม (ไรเดอร์)

วิเคราะห์แนวทางและมาตรการกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานแก่ไรเดอร์ 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก เหตุผลสำคัญที่ไรเดอร์ประเภทที่ไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานควรได้รับการคุ้มครองแรงงาน เมื่อพิจารณาสภาพการทำงานและข้อเรียกร้องของไรเดอร์พบว่า ไรเดอร์ทำงานที่เสี่ยงอันตรายบนท้องถนน แต่หากได้รับอันตราย แพลตฟอร์มไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบใดๆ ต่อไรเดอร์และผู้ที่ได้รับอันตรายดังกล่าว นอกจากนี้แพลตฟอร์มเป็นผู้กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงค่าบริการส่งอาหารของไรเดอร์ได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องให้ไรเดอร์ให้ความตกลงหรือยินยอมเสียก่อน มีกฎระเบียบหรือข้อกำหนดหลายประการที่แพลตฟอร์ม

²⁰ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2569 จาก

<https://www.senate.go.th/assets/portals/28/fileups/146/files>.

²¹ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2569 จาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2018/04/247.pdf>

²² พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 15, (กรุงเทพมหานคร:วิญญูชน, 2567), น. 24.

กำหนดให้ไรเดอร์ต้องปฏิบัติตาม หากไรเดอร์ฝ่าฝืนข้อกำหนดดังกล่าว แพลตฟอร์มจะใช้อำนาจลดค่าตอบแทน หรือที่เรียกกันว่า “ค่ารอบ” หรือลดหรือตัดสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ไรเดอร์จะได้รับจากการทำงาน นอกจากนี้ แพลตฟอร์มอาจใช้อำนาจลดจำนวนงานลง ระวังการส่งมอบงานชั่วคราว ตลอดจนถูกระงับการทำงานทั้งหมด ในทันที ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อเรียกร้องนั้น ไรเดอร์ต้องการให้กระทรวงแรงงานดำเนินการให้ไรเดอร์และแพลตฟอร์ม อยู่ในบังคับใช้ของกองทุนเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ต้องการการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ไรเดอร์มีบริษัทแพลตฟอร์มเป็นนายจ้าง จึงควรได้รับสิทธิการประกันสังคมตาม **พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 33** ”

ผู้เขียนเห็นว่า ลักษณะและสภาพการทำงานของไรเดอร์เป็นทั้งงานให้บริการส่งสินค้าและงานขนส่ง เป็นงานที่มีความเสี่ยงอันตรายเกี่ยวกับอุบัติเหตุบนท้องถนน ทั้งต่อคนทำงานปัจเจกบุคคลทั่วไปและสาธารณะ โดยสภาพของงานมิใช่งานโครงการหรืองานที่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่ชัดเจน อีกทั้งมิใช่งานที่เน้นผลสำเร็จของงานในลักษณะสัญญาจ้างทำของ แต่เป็นงานขนส่งอาหารและให้บริการแก่ลูกค้าในระบบแพลตฟอร์ม อันเป็นงานในกระบวนการหลักของแพลตฟอร์ม เป็นการควบคุมในลักษณะเบ็ดเสร็จเด็ดขาดของแพลตฟอร์มฝ่ายเดียวโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นการใช้อำนาจควบคุมยิ่งกว่าอำนาจการบังคับบัญชาลงโทษตามสัญญาจ้างแรงงาน ระบบควบคุมของแพลตฟอร์มดังกล่าวสามารถดึงดูดไรเดอร์จำนวนมากเข้าสู่ระบบของธุรกิจ ขยายงานบริการได้ตามเป้าหมาย และไม่มี ความจำเป็นต้องใช้อำนาจบังคับบัญชาในลักษณะตามสัญญาจ้างแรงงานแต่อย่างใด ระบบดังกล่าวก่อให้เกิดผลผลิตและบริการจำนวนมากและเพิ่มปริมาณมาโดยตลอด มีคนทำงานเกี่ยวข้องในระบบหลายแสนคน ในขณะที่ไรเดอร์ได้รับเพียงค่าตอบแทนการทำงานขนส่งอาหารและเงินเพิ่มพิเศษหากทำงานได้ตามเป้าหมายที่แพลตฟอร์มกำหนด และแพลตฟอร์มไม่มีหน้าที่ใดๆ ในเรื่องอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ตลอดจนไม่มีหน้าที่รับผิดชอบใดในเรื่องอุบัติเหตุบนท้องถนนที่เกิดจากการทำงานของไรเดอร์ ตลอดจนยังก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมในเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล จึงมีเหตุผลและความจำเป็นที่ควรให้การคุ้มครองแรงงานแก่ไรเดอร์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นแรงงานรูปแบบใหม่ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล หรือ เศรษฐกิจแบบ Gig Economy ที่อาศัยเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจและการจ้างงานที่มีความสำคัญกับความ เป็นอยู่ของมนุษย์ในด้านเศรษฐกิจสังคมและธุรกิจสมัยใหม่ ซึ่งกฎหมายในประเทศไทยยังไม่มี ความชัดเจนเกี่ยวกับการกำหนดสถานะของไรเดอร์ในระบบแพลตฟอร์มว่าเป็นลูกจ้างหรือเป็นแรงงานอิสระ ซึ่งจะต้องมีการแก้ไขและเพิ่มเติมหรือออกกฎหมายที่มีลักษณะทันสมัยและใช้บังคับได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

นอกจากนี้ ยังปรากฏข้อเท็จจริงว่าสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาและมีมติให้บังคับใช้ดังที่ตาม **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541** (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 โดยกฎหมายดังกล่าวได้ขยายกรอบแนวคิดของกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานในลักษณะการจ้างเหมาบริการ แม้ว่านิติสัมพันธ์มิใช่สัญญาจ้างแรงงานก็ตาม กล่าวคือใน **มาตรา 3** ได้เพิ่มเติมหลักการการจ้างบุคคลธรรมดาให้ทำงานจ้างเหมาบริการหรืองานใน

ลักษณะเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแล การทำงานของบุคคลดังกล่าว ให้หน่วยงานดังกล่าวดำเนินการให้ผู้ทำงานได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าตอบแทน การทำงาน อาทิ มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด ตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน²³

ประการที่สอง การออกกฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานแก่ไรเดอร์ที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างทั้งตามสัญญาจ้างแรงงานและที่มีใช้สัญญาจ้างแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ได้วางหลักไว้ว่า งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวง ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้²⁴ ปรากฏว่างานหรือกิจการดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 22 กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการออกกฎกระทรวง เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากกฎหมายแล้วหลายฉบับ²⁵ ในส่วนงานขนส่งสินค้าในระบบแพลตฟอร์มกลุ่มไรเดอร์มีข้อเรียกร้องให้กระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานแก่ไรเดอร์เช่นกัน²⁶

กรณีดังกล่าวยังมีความเห็นในทางกฎหมายที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ทางกลุ่มไรเดอร์และนักวิชาการที่สนับสนุนการผลักดันกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานแก่ไรเดอร์ เห็นว่า แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีพัฒนาการมาจากสัญญาจ้างแรงงาน แต่กฎหมายได้ขยายขอบเขตในการคุ้มครองแรงงานที่มากกว่าความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงสามารถนำมาบังคับใช้แก่กรณีไรเดอร์ได้ ส่วนกระทรวงแรงงานเห็นว่า แม้ว่ากฎหมายด้านแรงงานได้ขยายและเพิ่มเติมบทนิยามให้กว้างขึ้น แต่ก็ยังคงอยู่ในขอบเขตความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคำวินิจฉัยและการตีความของศาลฎีกาตั้งที่ได้กล่าวแล้ว นอกจากนี้ การออกกฎกระทรวงตามมาตรา 22 ต้องอยู่ภายใต้นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานและนิยามนายจ้างและลูกจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น หากต้องการให้พระราชบัญญัติคุ้มครอง

²³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 มาตรา 3, สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://area8.labour.go.th/attachments/article/744/89818.pdf>.

²⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 มาตรา 22, สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://area8.labour.go.th/attachments/article/744/89818.pdf>.

²⁵ กฎกระทรวงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อาทิ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547.

²⁶ เอกสารประกอบการประชุม, “ขับเคลื่อนติดตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล,” โรงแรมเซนทาราโลฟ ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร, วันที่ 30 ตุลาคม 2568.

แรงงาน พ.ศ. 2541 ครอบคลุมความสัมพันธ์ในการจ้างงานหรือการทำงานที่มีใช้สัญญาจ้างแรงงาน อาจต้องแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีกรอบแนวคิด นิยาม หรือขอบเขตการบังคับใช้ที่มีความครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น หรือจัดทำกฎหมายใหม่ ปรากฏว่ากระทรวงแรงงานได้เลือกวิธีจัดทำกฎหมายใหม่ คือร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ดังที่ได้กล่าวถึงแล้ว

ผู้เขียนเห็นว่า ปัญหาทางกฎหมายดังกล่าว มีคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ได้วินิจฉัยไว้เป็นบรรทัดฐานถึงสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานและความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของ หรือสัญญาอื่นที่มีใช้สัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งศาลฎีกาได้อาศัยหลักอำนาจควบคุมบังคับบัญชาเป็นเกณฑ์สำคัญในการวินิจฉัยหลักกฎหมายของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งถือเป็นฐานสัญญาตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเกือบทุกฉบับ ดังนั้น หากจะพิจารณาการออกกฎกระทรวง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 เพื่อให้การคุ้มครองแก้ไขเดออร์นั้น จำเป็นต้องขยายแนวคิดของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ครอบคลุมถึงผู้ทำงานตามที่คู่สัญญาอีกฝ่ายเป็นผู้กำหนดงาน กระบวนการทำงาน ควบคุมและกำกับการทำงาน แม้ว่านิติสัมพันธ์มิใช่สัญญาจ้างแรงงาน หรือคู่สัญญาฝ่ายที่จ้างงานจะไม่มีอำนาจบังคับบัญชาหรือลงโทษผู้ทำงานก็ตาม อาทิ งานบริการขนส่งอาหารในระบบแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ ดังนั้น เมื่อขยายกรอบแนวคิดของกฎหมายดังกล่าวแล้ว ย่อมสามารถแก้ไขปรับปรุงมาตรา 22 ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของกฎหมายที่แก้ไขดังกล่าว และจัดทำกฎหมายลำดับรองหรือออกกฎกระทรวงตาม มาตรา 22 เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานในกิจการที่มีลักษณะพิเศษ สมเจตนารมณ์ของกฎหมาย แตกต่างไปจากลักษณะงานในสถานประกอบการ โดยมีสาระสำคัญในการคุ้มครองแรงงานที่สอดคล้อง ยืดหยุ่น และเป็นธรรม ซึ่งอาจแตกต่างจากลักษณะงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีบทบัญญัติหลายมาตราในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ เพื่อให้กฎกระทรวงเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่มุ่งหมายให้การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน มีความเหมาะสม สอดคล้องและมีความยืดหยุ่น อีกทั้งหากมีปัญหาหรือข้อสงสัยว่าจะตีความบทกฎหมายที่ไม่ขัดแย้งไปทางใด ให้ตีความไปในทางหรือนัยที่จะให้การคุ้มครองลูกจ้างและสร้างปทัสถานที่ดีแก่สังคมแรงงาน ยิ่งกว่าที่จะตีความไปในทางหรือนัยที่จะให้ประโยชน์แก่นายจ้างหรือปัจเจกบุคคล²⁷

ประการที่สาม ศึกษากฎหมายของสาธารณรัฐสิงคโปร์ซึ่งเป็นกรณีตัวอย่างของประเทศที่มีการบังคับใช้กฎหมายแรงงานกับคนทำงานขนส่งสินค้าในระบบแพลตฟอร์ม (ไรเดอร์)

กฎหมายแรงงานแพลตฟอร์ม (Platform Workers Act 2024) ของสาธารณรัฐสิงคโปร์ สาเหตุสภาพปัญหาและความจำเป็นที่จะต้องมีการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานแก้ไขเดออร์ สืบเนื่องมาจากแรงงานแพลตฟอร์มซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมและบริหารจัดการของผู้ดำเนินการให้บริการแพลตฟอร์ม เช่น การให้บริการจัดส่งตามความต้องการอย่างรวดเร็ว (on-demand delivery) การให้บริการเรียกรถผ่านแอปพลิเคชัน (riding-

²⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 32, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน 2568), น. 22.

hauling worker) การให้บริการอื่นๆ ผ่านระบบดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มอื่น ซึ่งหน่วยงานหรือผู้ดำเนินการให้บริการแพลตฟอร์มกำหนดให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่เป็นลูกจ้างของแพลตฟอร์ม ทำให้แรงงานแพลตฟอร์มไม่มีนายจ้างตามกฎหมายแรงงานและไม่มีตัวแทนในสหภาพแรงงาน รวมถึงไม่ได้รับความคุ้มครองในกรณีได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน หากแรงงานแพลตฟอร์มเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฝ่ายเดียวเช่นเดียวกับแรงงานอิสระ โดยที่ผู้ดำเนินการให้บริการแพลตฟอร์มซึ่งไม่มีฐานะเป็นนายจ้างตามกฎหมาย ไม่มีข้อผูกพันที่ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กฎหมายแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศสิงคโปร์²⁸ มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานแพลตฟอร์มให้มีความเสถียรภาพทางการเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีตัวแทนในสหภาพแรงงานและมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2568²⁹ กฎหมายฉบับนี้กำหนดหน้าที่ให้ผู้ดำเนินการให้บริการแพลตฟอร์มมีฐานะเป็นนายจ้าง โดยทั้งผู้ดำเนินการให้บริการแพลตฟอร์มและแรงงานแพลตฟอร์ม มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเช่นเดียวกับแรงงานในภาคประกอบการอื่น ผู้ดำเนินการให้บริการแพลตฟอร์ม มีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างแพลตฟอร์มในกรณีได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน โดยต้องจ่ายเงินค่าทดแทน ตลอดจนจัดหาวิธีการป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงาน การบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ นำไปสู่การแก้ไขกฎหมายอีกหลายฉบับ อาทิ กฎหมายค่าตอบแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน กฎหมายว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ทำให้แรงงานแพลตฟอร์มสามารถเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และมีตัวแทนในสหภาพแรงงาน โดยตัวแทนทำหน้าที่กำหนดข้อตกลงร่วมกับผู้ดำเนินการให้บริการแพลตฟอร์มเพื่อคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนเข้าสู่ศาลแรงงาน³⁰ ซึ่งส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานในภาคประกอบการอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม กฎหมายฉบับนี้ทำให้ผู้ดำเนินการแพลตฟอร์มมีต้นทุนในการประกอบธุรกิจที่เพิ่มขึ้น

²⁸ New Platform Workers Bill introduced for workers managed by delivery service or ride-hail platforms.

retrieved February 4, 2026, from

<https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/2024/new-platform-workers-bill-introduced-for-workers-managed-by-delivery-service>.

²⁹ สิงคโปร์ผ่านร่างกฎหมายคุ้มครองไรเดอร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2569. จาก

https://www.imctnews.com/news_details-news-3713.html และ สิงคโปร์เล็งแก้ปัญหาการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม หลังพบว่า “งานหนัก เงินน้อย เข้าไม่ถึงสิทธิ” จาก <https://prachatai.com/journal/2021/09/94763>

³⁰ เอกสารประกอบการประชุม, “ขับเคลื่อนติดตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล,” โรงแรมเซนทาราไลฟ์ ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร, วันที่ 30 ตุลาคม 2568.

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาสภาพการจ้างและการทำงานของไรเดอร์ พบว่า เป็นการทำงานให้บริการสังคมและงานขนส่งสินค้า ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนทำงาน อุบัติภัยบนท้องถนน และการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณากรอบคิดทางกฎหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการจ้างหรือการทำงานของไรเดอร์ พบว่ามีหลากหลายความสัมพันธ์ กล่าวคือ มีทั้งสัญญาจ้างแรงงานและมีใช้สัญญาจ้างแรงงาน หากจะนำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้ ยังมีปัญหาทางกฎหมายที่ไม่อาจบังคับใช้กับไรเดอร์ในส่วนที่ไม่มีความสัมพันธ์ในการจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตาม มีตัวอย่างของสาธารณรัฐสิงคโปร์ที่ให้ความสำคัญของไรเดอร์ และกำหนดให้ไรเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างที่ต้องได้รับการคุ้มครองแรงงาน และได้พัฒนากฎหมายแรงงานเพื่อให้การคุ้มครองดูแลไรเดอร์ ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นสมควรให้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานแก่ไรเดอร์เพื่อความเป็นธรรม

5.2 ข้อเสนอแนะ

เนื่องด้วยธุรกิจแพลตฟอร์มได้สร้างนิติสัมพันธ์ในการประกอบธุรกิจและการจ้างงานที่มีทั้งสัญญาจ้างแรงงานและมีใช้สัญญาจ้างแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานเพื่อไม่ต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน แต่พฤติกรรมของแพลตฟอร์มดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาดังกล่าวแล้ว ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานทางกฎหมายแก่ไรเดอร์ ผู้เขียนเห็นว่า ลักษณะและสภาพของงานไรเดอร์ในระบบแพลตฟอร์มมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะ เป็นทั้งงานบริการขนส่งสินค้าและอาหารและงานบริการสังคม และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ มีบริษัทธุรกิจต่างประเทศมาประกอบธุรกิจจำนวนมาก และปัจจุบันนี้มีผู้ประกอบการอาชีพเป็นไรเดอร์จำนวนหลายแสนคน³¹ แต่อย่างไรก็ตาม งานดังกล่าวมีความเสี่ยงอันตรายและเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน จำเป็นที่จะต้องมีการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งผู้เขียนมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานแก่ไรเดอร์ ดังนี้

5.2.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงานของไรเดอร์ในระบบแพลตฟอร์ม ที่มีทั้งตามสัญญาจ้างแรงงานและมีใช้สัญญาจ้างแรงงาน ผู้เขียนเห็นว่า ไรเดอร์ในระบบแพลตฟอร์มที่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน สามารถบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายแรงงานได้ แต่ในส่วนที่มีใช้สัญญาจ้างแรงงานนั้น ผู้เขียนเห็นควรแก้ไขปรับปรุงแนวคิดของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิให้จำกัดอยู่เฉพาะสัญญาจ้างแรงงาน แต่ขยายแนวคิดให้ครอบคลุมนิติสัมพันธ์ตามสัญญาอื่นที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเป็นผู้กำหนดงาน กระบวนการทำงาน มอบหมาย ควบคุม กำกับ

³¹ “เปิดใจ “นายกสมาคมไรเดอร์” ยกสถานะ “ไรเดอร์” สู้อาชีพที่มีตัวตน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2569 จาก

<https://www.prachachat.net/breaking-news/news-1515767>

ทำงานให้แก่ผู้ทำงานตามที่ได้มอบหมาย แม้ฝ่ายมอบหมายงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาหรือลงโทษอีกฝ่ายก็ตาม และให้ผู้ทำงานได้รับการคุ้มครองแรงงาน ดังที่สภาผู้แทนราษฎรของประเทศไทยได้มีมติให้บังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4/1 ซึ่งเป็นการรับรองแนวคิดดังกล่าว

5.2.2 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับรูปแบบของกฎหมาย เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานแก่คนทำงานขนส่งสินค้าในระบบแพลตฟอร์ม (ไรเดอร์) เมื่อมีการขยายแนวคิดของกฎหมายแรงงาน อาทิ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานตามข้อ 5.2.1 แล้ว เห็นควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22³² เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานแก่ไรเดอร์ได้อย่างเป็นธรรม มีความยืดหยุ่นและมีความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะและสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ไม่มีสถานประกอบการ สถานที่ทำงานโดยส่วนใหญ่ของไรเดอร์ คือ ห้องถนน

ผู้เขียนเห็นสมควรเพิ่มข้อความ ในมาตรา 22 “งานบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล” ดังนี้ “งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง งานบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวง ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้”

ผู้เขียนเห็นว่าไม่ว่าจะมีการแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนากฎหมายอย่างไร เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานแก่ไรเดอร์ ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะมีผลต่อเรื่องการทำงาน การประกอบอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของไรเดอร์ คือ การรวมกลุ่มหรือการจัดตั้งองค์กรของไรเดอร์ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการหรือเป็นนิติบุคคล อาทิ กลุ่มหรือชมรมไรเดอร์จังหวัด หรือสมาคมไรเดอร์จังหวัด ซึ่งหลายปีที่ผ่านมาพบว่าไรเดอร์เป็นกลุ่มอาชีพที่มีการรวมตัวกันอย่างกว้างขวางทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด มีการจัดกิจกรรมต่างๆ และมีการเรียกร้องความเป็นธรรมต่อหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง³³ ทั้งนี้ การรวมตัวกันของไรเดอร์จำนวนมากที่มีข้อเรียกร้องสิทธิอันชอบธรรมตามกฎหมายแรงงานเช่นนี้ นับว่าเป็นการเริ่มต้นของสิทธิขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานในภายภาคหน้าต่อไป ผู้เขียนหวังว่า หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายตามข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น ย่อมเกิดประโยชน์แก่การคุ้มครองไรเดอร์ในระบบแพลตฟอร์ม อันเป็นการจ้างงานรูปแบบใหม่ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งยังไม่มีกฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด รวมทั้งประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นสำคัญ

³² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22.

³³ 5 สมาคม 1 ชมรม จี ‘ตรีนิซ’ เร่งร่างพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานอิสระ สร้างหลักประกันให้กว่า 20 ล้านคน. 20 ตุลาคม 2568. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2569 จาก: https://www.matichon.co.th/local/quality-life/news_5420074

บรรณานุกรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547.

https://legal.labour.go.th/attachments/article/10/home_work_2547.pdf, 15 มกราคม 2569.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 32. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2568.
คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษที่ 1522/2567.

<https://legal.labour.go.th/attachments/article/974/1522-2567.pdf>, 4 กุมภาพันธ์ 2569.

ทรงพล ชาวุฒิชัย. “ปัญหาแรงงานแพลตฟอร์มที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ศึกษากรณีธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย.” สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2566.

นพพล สุขเกษม. “ปัญหากฎหมายการจ้างงานบนแอปพลิเคชัน (แพลตฟอร์ม).” การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2565.

เปิดใจ “นายกสมาคมไรเดอร์” ยกสถานะ “ไรเดอร์” สู่อาชีพที่มีตัวตน...

<https://www.prachachat.net/breaking-news/news-1515767>, 4 กุมภาพันธ์ 2569.

พงษ์รัตน์ เครือกลิน. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิติเพลส, 2567.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 มาตรา 3.

<https://area8.labour.go.th/attachments/article/744/89818.pdf>, 4 กุมภาพันธ์ 2569.

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2018/04/247.pdf>, 15 มกราคม 2569.

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. https://www.senate.go.th/assets/portals/28/fileups/146/files/_
15 มกราคม 2569

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2024/03/ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ.pdf>,
4 กุมภาพันธ์ 2569.

วิจิตร (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2566.

วีระวัฒน์ ธีรวัฒน์. “ปัญหาการคุ้มครองแรงงานในรูปแบบการจ้างงานแพลตฟอร์ม (Gig Economy).”
วารสารนิติใหม่ รีวิว เล่มที่ 2 ปีที่ 9.

<https://so04.tcithaijo.org/index.php/nmrj/article/view/288168>, 30 เมษายน 2569

ศุภสิษฐ์ ทวีแจ่มทรัพย์. กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2567.

5 สมาคม 1 ชมรม จี๋ ‘ตริ้นซุ’ เร่งร่างพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานอิสระ สร้างหลักประกันให้กว่า 20 ล้านคน. 20 ตุลาคม 2568. https://www.matichon.co.th/local/quality-life/news_5420074, 4 กุมภาพันธ์ 2569.

สิงคโปร์ผ่านร่างกฎหมายคุ้มครองไรเดอร์. https://www.imctnews.com/news_details-news-3713.html, 4 กุมภาพันธ์ 2569

สิงคโปร์เล็งแก้ปัญหาการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม หลังพบว่า “งานหนัก เงินน้อย เข้าไม่ถึงสิทธิ” <https://prachatai.com/journal/2021/09/94763>, 4 กุมภาพันธ์ 2569

สำนักพิมพ์ธรรมนิติ. กฎหมายแรงงาน 2568. กรุงเทพมหานคร:บริษัทธรรมนิติเพรส, 2568.

อรรถณัฐ วันชนะสมบัติ และ เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร. รายงานการศึกษาเรื่อง เศรษฐกิจและแพลตฟอร์มและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการในประเทศไทย สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิฟรีดริคเอแบร์ท สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม) 2561.

เอกสารประกอบการประชุม. “ขับเคลื่อนติดตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล.” โรงแรมเซนทาราไลฟ์ ศูนย์ราชการและคอนเวนชัน เซ็นเตอร์ ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร, 30 ตุลาคม 2568.

How to assess employment status. <https://www.michelmores.com/employment-insight/how-to-assess-employment-status>, April 16, 2026.

New Platform Workers Bill introduced for workers managed by delivery service or ride-hail platform. <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/global employment latestdevelopments/2024/new-platform-workers-bill-introduced-for-workers-managed-by-delivery-service>, February 4, 2026.