

กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย

รับที่ 433

วันที่ ๑ มิ.ย. ๖๕

เวลา ๐๘.๕๙ น.



กองนิติการ

รับที่ 2271

วันที่ ๘ มิ.ย. ๒๕๖๕

เวลา 15.13

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เลขที่ 10281

วันที่ 8 มิ.ย. 2565

เวลา

หน่วยงาน กษ.

ที่ นร ๐๙๑๒/๕๒

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

๑ ถนนพระอาทิตย์ เขตพระนคร

กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอร้องการยกเว้นการทวงถามเพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล

เรียน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

อ้างถึง หนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๙๑๒/ป ๔๑๘
ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การยกเว้นการทวงถามตามกฎหมาย
ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล

ตามที่กระทรวงแรงงานขอหารือปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการยกเว้นการทวงถาม
เพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ขอให้กระทรวงแรงงาน
(สำนักงานปลัดกระทรวงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) แต่งตั้งผู้แทนไปชี้แจงข้อเท็จจริง
ตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหาดังกล่าวและมีความเห็น
ปรากฏตามบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่ได้ส่งมาด้วยนี้ อนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
ได้แจ้งผลการพิจารณาไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบตามระเบียบ และได้แจ้ง
ผลการพิจารณาไปยังสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีและสำนักงานบริหารนโยบายของนายกรัฐมนตรี
เพื่อทราบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรณ นิลประพันธ์)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

กองกฎหมายสวัสดิการสังคม

ฝ่ายกฎหมายสวัสดิการสังคม

โทร. ๐ ๒๒๒๒ ๐๒๐๖-๙ ต่อ ๑๖๕๑ (นางสาวกมลนา)

โทรสาร ๐ ๒๒๒๖ ๕๑๖๒

www.krisdika.go.th

www.lawreform.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocs.go.th

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เรื่อง การยกร่างกฎกระทรวงตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อคุ้มครองแรงงาน
บนแพลตฟอร์มดิจิทัล

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีหนังสือที่ รง ๐๕๐๕/๑๒๖๘ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาสรุปความได้ว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประสงค์ที่จะยกเว้นกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่มีข้อพิจารณาว่าจะออกกฎกระทรวงดังกล่าวได้หรือไม่ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความเห็น ๒ แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ เห็นว่า ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลกับผู้ขนส่งอาหารหรือสิ่งของ มีสถานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยมีลักษณะเป็นงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า หรืองานอาชีพด้านบริการ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว ตามมาตรา ๓ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงสามารถออกกฎกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ได้

แนวทางที่ ๒ เห็นว่า ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลกับผู้นส่งอาหารหรือสิ่งของ ไม่มีสถานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่มีลักษณะเป็นการจ้างทำของ จึงไม่สามารถออกกฎหมายกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ได้ และควรกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานดังกล่าวไว้ในร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ที่อยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงขอหารือว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
มีอำนาจออกกฎกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของ ได้หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหาหรือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดข้อเท็จจริง โดยในการพิจารณาข้อหาครั้งนี้ คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้นำข้อตกลงหรือข้อกำหนดการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล

ซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๖ บริษัท^๑ ได้แก่ บริษัท เติลเวอร์รี่ ฮีโร่ (ประเทศไทย) จำกัด (Foodpanda) บริษัท แกร็บแท็กซี่ (ประเทศไทย) จำกัด (Grab) บริษัท ไลน์แมน (ประเทศไทย) จำกัด (Lineman) บริษัท ลาลามูฟ อีชีแวน (ประเทศไทย) จำกัด (Lalamove) บริษัท เพอร์เฟิล เวนเจอร์ส จำกัด (Robinhood) และบริษัท ช้อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด (Shopee Food) มาใช้เป็นกรณีศึกษา ประกอบกับได้นำข้อมูลจากการชี้แจงของผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เข้าชี้แจงในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. จำนวน ๖ บริษัท^๒ ได้แก่ บริษัท เติลเวอร์รี่ ฮีโร่ (ประเทศไทย) จำกัด (Foodpanda) บริษัท แกร็บแท็กซี่ (ประเทศไทย) จำกัด (Grab) บริษัท ไลน์แมน (ประเทศไทย) จำกัด (Lineman) บริษัท ซีคสเตอร์ จำกัด (Seekster) และบริษัท เวลล็อกซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด (Airasia Super App. (SUPER+)) ซึ่งจากการศึกษาพบว่ารายละเอียดของข้อตกลงหรือข้อกำหนดที่ก่อให้เกิดการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลเหล่านั้นมีความหลากหลายและแตกต่างกันไปทั้งในเรื่องอัตราค่าตอบแทน ช่วงเวลาการทำงาน การให้ความคุ้มครองและสวัสดิการแก่ผู้ขนส่งอาหารหรือสิ่งของ แต่สามารถสรุปสาระสำคัญของข้อตกลงหรือข้อกำหนดการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่มีลักษณะร่วมกันได้ ดังนี้

(๑) มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องจำนวน ๔ ฝ่าย ได้แก่ ผู้บริโภค ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล ผู้ขนส่งอาหารหรือสิ่งของ และผู้จำหน่ายอาหารหรือสิ่งของ ซึ่งในการทำงานนั้นผู้ขนส่งฯ จะรับงานจากผู้บริโภคผ่านระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยมีผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานงานและเรียกเก็บเงินจากผู้บริโภค และดำเนินการหักค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ก่อนจ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้ขนส่งฯ

(๒) สัญญาระหว่างผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลและผู้ขนส่งฯ จะกำหนดว่า ผู้ขนส่งฯ ไม่ได้เป็นลูกจ้างของผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล และไม่ตัดสิทธิผู้ขนส่งฯ ในการสมัครเป็นสมาชิกเพื่อรับงานกับแพลตฟอร์มดิจิทัลของผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลอื่น

(๓) ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลส่วนใหญ่จะมีการคำนวณอัตราค่าตอบแทนจากปัจจัยประกอบต่าง ๆ หลายประการ เช่น ปริมาณการสั่งซื้อของผู้บริโภคในแต่ละพื้นที่ การแข่งขันในพื้นที่ ระยะทางจากจุดรับอาหารหรือร้านค้าไปยังสถานที่ที่ผู้บริโภคกำหนด สภาพการจราจร และช่วงเวลาการสั่งซื้ออาหารหรือสิ่งของ เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลจะมีการจ่ายเงินอุดหนุนค่าขนส่งให้แก่ผู้ขนส่งฯ รวมทั้งมีการกำหนดแรงจูงใจอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อรักษารายได้เฉลี่ยของผู้ขนส่งฯ ให้อยู่ในระดับที่สามารถเลี้ยงชีพได้โดยผู้ขนส่งฯ มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามที่ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลกำหนด

^๑เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. “ข้อตกลง ข้อกำหนด และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้บริการของผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม Grab Lineman Foodpanda Lalamove Robinhood Shopee Food ซึ่งมีผลใช้บังคับอยู่ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕” รวบรวมโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

^๒การประชุมคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. วันอังคาร ที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และวันศุกร์ ที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

และผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลสามารถเปลี่ยนแปลงค่าธรรมเนียมค่าบริการที่จะเรียกเก็บจากผู้บริโภค อัตราค่าตอบแทนและเงินตอบแทนพิเศษที่จะจ่ายให้แก่ผู้ขนส่งฯ ในเวลาใดก็ได้ โดยจะมีการแจ้งอัตราค่าตอบแทนในแต่ละครั้งให้ผู้ขนส่งฯ ทราบเพื่อประกอบการตัดสินใจในการรับงาน

(๔) ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขหรือข้อตกลงในการทำงานให้ผู้ขนส่งฯ ต้องปฏิบัติตามในส่วนที่เกี่ยวกับการขนส่งอาหารหรือสิ่งของไปยังสถานที่ของผู้บริโภค หากผู้ขนส่งฯ ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงานดังกล่าว ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลมีสิทธิระงับการให้บริการของผู้ขนส่งฯ ได้ตามเงื่อนไขที่มีการกำหนดไว้ ซึ่งการระงับการให้บริการของผู้ขนส่งฯ หรือการเลิกจ้าง เป็นดุลพินิจของผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลส่วนใหญ่จะมีการตักเตือนก่อนมีการระงับการให้บริการของผู้ขนส่งฯ

(๕) ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลส่วนใหญ่จะจัดทำประกันอุบัติเหตุและประกันรถจักรยานยนต์ ประกันส่วนบุคคล หรือประกันโควิด รวมทั้งให้สิทธิพิเศษสำหรับผู้ขนส่งฯ ที่ทำงานตามระยะเวลาหรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้

สำหรับกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอหาหรือว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๒^๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของได้หรือไม่ นั้น คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) เห็นว่า เมื่อพิจารณาเหตุผลในการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ แล้ว จะเห็นได้ชัดเจนว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงสมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทที่มีลักษณะและสภาพของงานที่สมควรได้รับการคุ้มครองแรงงานในบางเรื่องให้แตกต่างไปจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ บัญญัติไว้ แต่การออกกฎกระทรวงดังกล่าวนี้ต้องอยู่ภายใต้หลักการตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ บัญญัติไว้ กล่าวคือ งานที่จะมีการออกกฎกระทรวง

^๓ มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

“เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ ดังนั้น เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปสมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทน การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุ ให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ให้มีการคุ้มครองแรงงานให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้จะต้องเป็นงานที่เกิดจากข้อตกลงหรือข้อกำหนดที่ก่อให้เกิดการจ้างแรงงานภายใต้ “สัญญาจ้าง” ตามมาตรา ๕^๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ โดยสัญญาดังกล่าวจะเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาที่ระบุโดยชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายว่า บุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ซึ่งการกำหนดบทนิยามของคำว่า “สัญญาจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ สอดคล้องกับความหมายของคำว่า “สัญญาจ้างแรงงาน” ตามมาตรา ๕๗๕^๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่หมายความว่า สัญญาที่บุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ซึ่งจากนิยามคำว่า “สัญญาจ้าง” ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น กฎหมายกำหนดหน้าที่ให้คู่สัญญาต้องปฏิบัติต่อกัน คือ นายจ้าง^๗ มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง^๘ และต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๔^๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ส่วนลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง หากฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทน ตามมาตรา ๕๘๓^{๑๐} แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

“มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ฯลฯ

ฯลฯ

มาตรา ๕๗๕ อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ฯลฯ

ฯลฯ

“มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“มาตรา ๑๔ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

“มาตรา ๕๘๓ ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญากรรมก็ตี ไล่ทั้งการงานไปเสียก็ตี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๑๙ (๔)^{๑๑} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ โดยศาลฎีกาได้วางแนวทางในการพิจารณาสัญญาจ้างแรงงานตามหลักการที่กล่าวมานี้ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๓๘/๒๕๔๔^{๑๒} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๙๙/๒๕๕๑^{๑๓} และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๗๐/๒๕๕๖^{๑๔} ด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาตัวอย่างข้อตกลงหรือข้อกำหนดการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลของผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลแล้วปรากฏว่า การทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของมีสาระสำคัญ คือ ผู้ขนส่งฯ ตกลงจะขนส่งอาหารหรือสิ่งของให้แก่ผู้บริโภคตามที่ผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลส่งคำสั่งมาในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล และผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลตกลงจะให้ค่าตอบแทนเพื่อการขนส่งอาหารหรือสิ่งของไปถึงผู้บริโภคสำเร็จเรียบร้อยแล้ว อันมีลักษณะของสัญญาจ้างทำของ

^{๑๑}มาตรา ๑๑๙ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้ำแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเตือน

ฯลฯ

ฯลฯ

^{๑๒}คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๓๘/๒๕๔๔ สรุปความได้ว่า เมื่อพิจารณาข้อ ๒ และข้อ ๔๗ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ประกอบกับมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลูกจ้างคือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างโดยรับค่าจ้าง โดยลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง หากลูกจ้างฝ่าฝืน นายจ้างมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้ นายจ้างจึงมีอำนาจบังคับบัญชาสามารถออกคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานให้เป็นไปตามข้อบังคับการทำงานหรือระเบียบของนายจ้าง หากลูกจ้างฝ่าฝืนนายจ้างมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้ การที่กรรมการผู้จัดการใหญ่ของบริษัทมีหน้าที่บริหารงานและควบคุมดูแลการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัท โดยไม่ต้องนั่งทำงานประจำดังเช่นพนักงานทั่วไป แต่ต้องไปร่วมประชุมเพียงเดือนละหนึ่งครั้ง นอกนั้นจะเป็นการสั่งการทางโทรศัพท์หรือเรียกพนักงานไปพบที่บริษัท กรรมการผู้จัดการใหญ่จึงมีอำนาจบังคับบัญชาสูงสุดโดยไม่อยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัทและไม่ต้องทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของบริษัท กรรมการผู้จัดการใหญ่จึงมิได้เป็นลูกจ้างของบริษัท

^{๑๓}คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๙๙/๒๕๕๑ สรุปความได้ว่า การที่บริษัทมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยมีการกำหนดวันเวลาทำงานและวันหยุด แนวทางปฏิบัติกรณีหากไม่อาจมาทำงานได้ และผลของการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของลูกจ้างและในสัญญาจ้างงานกำหนดให้บริษัทต้องจ่ายค่าบริการเป็นรายเดือนตอบแทนการทำงานตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้บริษัท โดยกำหนดค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าทำงานในวันหยุดให้ด้วย จึงไม่ใช่กรณีการจ่ายสินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการงานอันจะเป็นสัญญาจ้างทำของ นอกจากนี้ การที่สัญญาจ้างมีหมายเหตุกำหนดว่า นอกเหนือจากหน้าที่ ขั้บรรดตามสัญญาแล้วยังต้องทำงานอื่นตามที่บริษัทมอบหมายอีกด้วย โดยค่าตอบแทนในการทำงานเป็นค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ไม่ว่าเป็นงานหน้าที่ใด โดยกำหนดจ่ายเป็นรายเดือน ดังนั้น สัญญาจ้างงานในกรณีนี้จึงมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานมิใช่สัญญาจ้างทำของ

^{๑๔}คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๗๐/๒๕๕๖ สรุปความได้ว่า การพิจารณาว่าสัญญาใดเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือจ้างทำของต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงในการทำงานของนายจ้างและลูกจ้างจึงจะทราบเจตนาในการทำสัญญาว่า คู่สัญญาเจตนาทำสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ แม้สัญญาจ้างหาโฆษณาจะมีรายละเอียดมุ่งถึงผลสำเร็จของการหาโฆษณาให้แก่หนังสือพิมพ์ของบริษัท แต่ในทางปฏิบัติหากไม่สามารถหาโฆษณาได้ตามเป้าประสงค์ บริษัทก็มีการผ่อนผันให้ โดยมีการจ่ายเงินเดือนและค่านายหน้าให้ตามสัญญา เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาแล้ว บริษัทก็ยังทำสัญญาจ้างต่ออีก อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงเจตนาของบริษัทในการทำสัญญาจ้างที่ไม่ได้มุ่งถึงผลสำเร็จของการงานที่ว่าจ้างเป็นสำคัญ อีกทั้งการที่บริษัทมอบตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายโฆษณาและมอบบัตรประจำตัวพนักงานให้ โดยผู้อำนวยการฝ่ายโฆษณามีอำนาจลงโทษตักเตือนลูกจ้างที่กระทำความผิดแทนบริษัทได้ แสดงถึงอำนาจบังคับบัญชาที่บริษัทมีต่อผู้อำนวยการฝ่ายโฆษณา นิติสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการฝ่ายโฆษณากับบริษัทจึงเป็นการจ้างแรงงาน

ตามมาตรา ๕๘๗^{๑๕} แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่บัญญัติให้ผู้รับจ้างตกลงจะทำการงาน สิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่ผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำงานนั้น ตลอดจนการที่ข้อตกลงหรือข้อกำหนดการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลกำหนดให้ผู้ขนส่งฯ มีหน้าที่ในการจัดหาเครื่องมือต่าง ๆ สำหรับใช้ในการทำงาน เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ยานพาหนะ ที่ใช้ในการขนส่ง กล่องบรรจุอาหารหรือสิ่งของ รวมทั้งผู้ขนส่งฯ ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ค่าบริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงยานพาหนะ ที่ใช้ในการขนส่ง อันเป็นลักษณะของการจ้างทำของตามที่บัญญัติในมาตรา ๕๘๘^{๑๖} แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ รวมทั้งการที่ผู้ขนส่งฯ มีความเป็นอิสระในการรับงาน โดยมีสิทธิเลือกช่วงระยะเวลาการทำงานด้วยตนเองและมีสิทธิที่จะรับหรือปฏิเสธงานที่ รับการเสนอเมื่อไรก็ได้ด้วยเช่นกัน แต่ผู้ขนส่งฯ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามเงื่อนไข รวมทั้งมีสิทธิได้รับการคุ้มครองและจัดสวัสดิการ ในการทำงานจากผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล ผู้ขนส่งฯ จึงไม่ได้มีความเป็นอิสระ ในการทำงานในลักษณะของสัญญาจ้างทำของโดยทั่วไป ข้อตกลงหรือข้อกำหนดการจ้างแรงงาน บนแพลตฟอร์มดิจิทัลจึงเป็นสัญญาที่มีได้มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ แต่เพียงประเภทใดประเภทหนึ่ง หากแต่เป็นสัญญาที่มีรูปแบบพิเศษที่ผสมผสานระหว่าง สัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ ซึ่งถือว่าเป็นสัญญารูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นเพื่อรองรับวิถีชีวิต แบบปกติใหม่ (New Normal) ที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันเพิ่มมากขึ้น

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) มีความเห็นว่า ในปัจจุบันนี้การจ้างแรงงาน บนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของเป็นการจ้างแรงงานที่มีลักษณะพิเศษ และมีการจ้างงานในลักษณะนี้เป็นจำนวนเพิ่มมากขึ้น จึงได้พิจารณาประสบการณ์ในเรื่องนี้ ของต่างประเทศ พบว่าในต่างประเทศประสบปัญหาในเรื่องการตีความสถานะของแรงงานประเภทนี้ เช่นกัน จากการตรวจสอบกฎหมายต่างประเทศและคำพิพากษาของศาลต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๖ ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐฝรั่งเศส มลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ ราชอาณาจักรสวีเดน และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ซึ่งมีปัญหาในการวินิจฉัย สถานะของผู้ประกอบธุรกิจให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลและผู้ขนส่งฯ เช่นเดียวกันว่า เป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ ดังนี้

สาธารณรัฐฝรั่งเศส มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา L.๗๓๔๑ - ๑ และมาตรา L.๗๓๔๒ - ๑ ถึง L.๗๓๔๒ - ๑๑ แห่งประมวลกฎหมายแรงงาน โดยรัฐบัญญัติฉบับที่ ๒๐๑๖ - ๑๐๘๘ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ค.ศ. ๒๐๑๖ และรัฐบัญญัติฉบับที่ ๒๐๑๙ - ๑๔๒๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ค.ศ. ๒๐๑๙ กำหนดว่า หากบริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขในการคิดค่าบริการหรือราคาสินค้า บริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้นมีหน้าที่ต้องจัดให้มีความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำ ให้กับผู้ใช้แรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมทั้งสิทธิในการรวมกลุ่มกันจัดตั้งหรือเป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงานที่ดูแลผลประโยชน์ให้กับกลุ่มผู้ใช้แรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลด้วย อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานฝรั่งเศสยังมีได้บัญญัติให้ผู้ใช้แรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลมีสถานะเป็นลูกจ้าง

^{๑๕} มาตรา ๕๘๗ อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้าง เพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำงานนั้น

^{๑๖} มาตรา ๕๘๘ เครื่องมือต่าง ๆ สำหรับใช้ทำการงานให้สำเร็จนั้น ผู้รับจ้างเป็นผู้จัดหา

หลังจากมีการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวในปี ค.ศ. ๒๐๑๘ ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้มีคำพิพากษาในคดี Take Eat Easy (Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079)) Cour de cassation - Chambre sociale) ว่า คนขับรถรับส่งสินค้า อาหาร หรือผู้โดยสารผ่านแอปพลิเคชัน กับบริษัทแอปพลิเคชัน มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งคดีดังกล่าวเป็นคดีบรรทัดฐานที่ศาลชั้นต้นของสาธารณรัฐฝรั่งเศสใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา แต่ล่าสุดศาลอุทธรณ์กรุงปารีสได้มีคำพิพากษาลงวันที่ ๗ เมษายน ค.ศ. ๒๐๒๑ (Cour d' appel de Paris, Pôle 6 - chambre 4, 7 avril 2021, n° 18/02846) ตัดสินว่า สัญญาการใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ผู้ขนส่งฯ สมัครใช้บริการ ไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน เพราะเมื่อพิจารณาจากเนื้อหาของสัญญาและวิธีการปฏิบัติตามสัญญาแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบังคับบัญชาระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัลกับผู้ขนส่งฯ แต่อย่างใด

มลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ศาลมลรัฐแคลิฟอร์เนียได้ตัดสินคดี Dynamex Operations W. v. Superior Court and Charles Lee, Real Party in Interest, 4 Cal.5th 903 (Cal. 2018) ในปี ค.ศ. ๒๐๑๘ สรุปได้ว่า ศาลฎีกาได้พิจารณาประวัติศาสตร์และเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานแคลิฟอร์เนียประกอบกันแล้ว เห็นสมควรกำหนดให้เป็นหน้าที่ของบริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัลผู้ว่าจ้างที่จะต้องพิสูจน์ว่าผู้ใช้แรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลคนนั้นเป็นแรงงานประเภท “ผู้รับจ้างอิสระ” ที่ไม่ประสงค์จะอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานที่ให้การคุ้มครองขั้นต่ำตามแบบทดสอบ ABC (ABC Test)^{๑๗} โดยศาลฎีกาแห่งมลรัฐแคลิฟอร์เนียเน้นย้ำว่า การพิจารณาว่าผู้ใช้แรงงานดังกล่าวเป็นลูกจ้างหรือไม่ จะต้องพิจารณาจากเนื้อหาของข้อตกลงและบริบทในการทำงานรายกรณีไป

ต่อมาในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ มลรัฐแคลิฟอร์เนียได้มีการแก้ไขประมวลกฎหมายแรงงานโดยนำบทสันนิษฐานตามแบบทดสอบ ABC มากำหนดไว้ในกฎหมาย AB-5 Worker status : employees and independent contractors (2019 - 2020) ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการจัดประเภทของผู้ใช้แรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย เว้นเสียแต่ว่าผู้ว่าจ้างสามารถพิสูจน์ให้เห็นได้ว่าแรงงานดังกล่าวเป็นเพียง “ผู้รับจ้างอิสระ” แต่ในปีเดียวกัน บริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ประกอบกิจการอยู่ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียได้แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างมากกับการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวเนื่องจากไม่สามารถรับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นได้ จึงเรียกร้องให้รัฐบาลของมลรัฐแคลิฟอร์เนียแก้ไขกฎหมาย AB-5 Worker status : employees and independent contractors (2019 - 2020) โดยการตรา “กฎหมายฉบับที่ ๒๒๕๗ ว่าด้วยประเภทของแรงงานที่ได้รับการยกเว้นให้ไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายฉบับที่ ๕” (Assembly Bill 2257 : Exempts Many Workers From AB5) มีสาระสำคัญเป็นการยกเว้นงานบางประเภทที่ต้องทำผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลให้ไม่มีสถานะเป็นลูกจ้าง แต่ยังคงสถานะของคนขับรถรับจ้างผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลให้เป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัลเอาไว้ บริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัลจึงได้เรียกร้องให้รัฐบาลแก้ไขกฎหมายอีกครั้งหนึ่ง โดยจัดทำเป็น “ข้อเสนอแคลิฟอร์เนีย ๒๒”

^{๑๗}แบบทดสอบ ABC ประกอบด้วยเงื่อนไข ๓ ประการ ได้แก่

- (เอ) ผู้ใช้แรงงานไม่อยู่ภายใต้การควบคุมหรือสั่งการของบริษัทผู้ว่าจ้างในการปฏิบัติงาน
- (บี) ผู้ใช้แรงงานไม่ได้ทำงานภายใต้กรอบการดำเนินธุรกิจตามปกติของบริษัทผู้ว่าจ้าง และ
- (ซี) ผู้ใช้แรงงานสามารถที่จะรับงานหรือประกอบธุรกิจที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกับงานที่รับมาทำได้

(California Proposition 22) เพื่อกำหนดให้คนขับรถรับจ้างผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลมีสถานะเป็นเพียง “ผู้รับจ้างขับรถอิสระ” ไม่ใช่ลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์มดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การแก้ไขกฎหมายครั้งล่าสุดนี้ได้ให้การคุ้มครองและสิทธิประโยชน์บางประการแก่ผู้รับจ้างขับรถอิสระใน “ช่วงเวลาที่ขับรถ” (engaged time) ซึ่งหมายถึงช่วงเวลาที่ผู้รับจ้างขับรถรับงานผ่านแอปพลิเคชันจนกระทั่งผู้รับจ้างทำงานสำเร็จ

สหราชอาณาจักร ไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเป็นการเฉพาะ แต่ในปี ค.ศ. ๒๐๒๑ ได้มีคำพิพากษาของศาลฎีกาสหราชอาณาจักร คดี Uber BV and Others (Appellants) v. Aslam and Others (Respondents) [2021], UKSC 5 ว่า แม้ว่าคนขับรถผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลจะไม่ใช่ “ลูกจ้าง” (employees) แต่มีสถานะเป็น “แรงงาน” (workers) แม้ว่าจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เต็มที่เช่นเดียวกับลูกจ้าง แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างในวันหยุด และเงินเกษียณอายุ เป็นต้น โดยศาลเห็นว่า ช่วงเวลาที่คนขับรถ “ทำงาน” (working time) เริ่มตั้งแต่เวลาที่คนขับเปิดระบบแอปพลิเคชันเพื่อรองานและอยู่ในสภาวะที่พร้อมจะทำงานได้ทันทีที่มีงานเข้ามา จนกระทั่งคนขับปิดระบบแอปพลิเคชันจึงจะถือเป็นเวลาเลิกทำงาน

ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ ยังไม่มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นการเฉพาะ แต่ปรากฏคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์กรุงอัมสเตอร์ดัม ได้ตัดสินคดี Deliveroo Netherlands B.V. v. Federatie Nederlandse Vakbeweging, Gerechtshof Amsterdam (2021) ในปี ค.ศ. ๒๐๒๑ ว่า คนขับรถผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นลูกจ้าง (employees) มิใช่ผู้รับจ้างอิสระ (contractors) จึงมีสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งบริษัท Deliveroo Netherlands B.V. ไม่เห็นด้วยกับคำตัดสินและได้ดำเนินการยื่นฎีกา ขณะนี้คดีดังกล่าวอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา

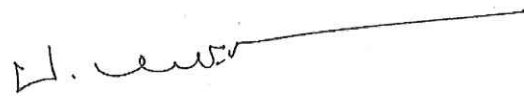
ราชอาณาจักรสวีเดน ไม่มีความหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะ แต่ให้สิทธิแรงงานนอกระบบในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง และสามารถร่วมกันเรียกร้องเจรจาต่อรองข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เหมาะสมได้

สาธารณรัฐสิงคโปร์ ยังไม่มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นการเฉพาะ แรงงานเหล่านี้ถือเป็นแรงงานรับจ้างอิสระ (Self-Employed Persons : SEP) ที่ไม่ใช่ลูกจ้างและไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งขณะนี้รัฐบาลของสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้แต่งตั้งคณะที่ปรึกษาแรงงานแพลตฟอร์ม (The Advisory Committee on Platform Workers) ขึ้นในปี ค.ศ. ๒๐๒๑ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จากหลักการของกฎหมายและคำพิพากษาศาลต่างประเทศตามที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ในต่างประเทศนั้นก็ประสบปัญหาการตีความเรื่องสถานะของแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของเช่นเดียวกับประเทศไทย และยังไม่มีความชัดเจน โดยหลายประเทศอยู่ระหว่างการร่างกฎหมายเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานประเภทนี้ให้ได้รับความคุ้มครองที่เพียงพอและเป็นธรรมเช่นเดียวกับประเทศไทย ที่กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. และคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติหลักการแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ซึ่งจะได้มีการพิจารณากำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ความคุ้มครองและสวัสดิการที่เพียงพอและเป็นธรรมแก่แรงงานกลุ่มนี้ต่อไป

อย่างไรก็ตาม โดยที่แรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของมีลักษณะของการทำงานที่แตกต่างไปจากลูกจ้างของสถานประกอบการอื่น ๆ ทั่วไป เช่น สามารถเลือกช่วงระยะเวลาการทำงานได้เอง ต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานของตนเอง

และได้รับคำตอบแทนเป็นรายครั้งตามอัตราที่ผู้ประกอบการให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลกำหนด เป็นต้น ดังนั้น ในระหว่างที่ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายฉบับใดให้ความคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่แรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของไว้โดยชัดเจน และหากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า การจ้างแรงงานระหว่างผู้ประกอบการให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลและผู้ขนส่งฯ ได้มีลักษณะเป็น “สัญญาจ้าง” ตามมาตรา ๕^{๑๔} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และประสงค์จะให้ความคุ้มครองแก่แรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของที่มีข้อตกลงหรือข้อกำหนดที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ย่อมสามารถเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อดำเนินการออกกฎกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๖^{๑๕} แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานกลุ่มดังกล่าวได้ ซึ่งการจะพิจารณาว่าข้อตกลงหรือข้อกำหนดการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลฉบับใดเป็นสัญญาที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์แก่คู่สัญญาในสถานะเป็น “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” กันหรือไม่ นั้น ต้องพิจารณาจากเนื้อหาของข้อตกลงหรือข้อกำหนดที่ก่อให้เกิดการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลและบริบทในการทำงานประกอบกันเป็นรายกรณีไป และการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องพิจารณาให้รอบคอบเพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อการประกอบการให้บริการระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลจนเกินควร เนื่องจากธุรกิจการให้บริการในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่บนพื้นฐานของสังคมดิจิทัลเทคโนโลยีที่อยู่ระหว่างการพัฒนา



(นายปกรณ์ นิลประพันธ์)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มิถุนายน ๒๕๖๕

^{๑๔}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๕, ข้างต้น

^{๑๕}โปรดดูเชิงอรรถที่ ๓, ข้างต้น