

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม:  
ศึกษากรณีไรเดอร์ส่งอาหาร

Legal Measures to Protect Platform Workers:  
A Case Study of Food Rider

อภิณณารณ อภิวัน\* และอรชมน พิชสุวรรณกุล\*\*

สำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

333 หมู่ที่ 1 ตำบลท่าสุด อำเภอเมืองเชียงราย

จังหวัดเชียงราย 57100

Apinnaporn Apiwan and Arachamon Pichetworakoon

School of Law Mae Fah Luang University, 333

Moo 1, Thasud Subdistrict, Muang District, Chiang Rai, 57100

Email: 6351601256@lamduan.mfu.ac.th, arachamon.pic@mfu.ac.th

Received: August 28, 2024

Revised: October 4, 2024

Accepted: October 7, 2024

บทคัดย่อ

ปัจจุบันธุรกิจแพลตฟอร์มในประเทศไทย มีจำนวนแรงงานแพลตฟอร์มที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหาร ซึ่งการทำงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มเป็นรูปแบบการทำงานแตกต่างไปจากการทำงานโดยทั่วไป จึงเกิดประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมาย ตลอดจนถึงค่าตอบแทน สิทธิและสวัสดิการในการทำงาน ผู้เขียนจึงทำการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย พบว่ากฎหมายแรงงาน ณ ปัจจุบันไม่สามารถนำมาบังคับใช้แก้ไขประเด็นปัญหาการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณีไรเดอร์ส่งอาหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ทั้งนี้ในทางกฎหมายได้ดำเนินการแก้ไขเกี่ยวกับประเด็นปัญหาดังกล่าวในหลายทาง กล่าวคือ การร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ และการตราพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565 ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า ยังมีประเด็นปัญหาในหลายประการ จึงเลือกทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี กฎหมาย และมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) สหราชอาณาจักร

\* นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรสเปนและสหภาพยุโรป เนื่องจากองค์กรหรือกลุ่มประเทศดังกล่าวนี้มีแนวคิดและทฤษฎี การกำหนดสถานะทางกฎหมาย การจัดสิทธิและสวัสดิการที่เหมาะสมแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งเห็นได้ว่าสามารถนำมาปรับใช้แก่กลุ่มไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่ามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณี ไรเดอร์ส่งอาหารที่เหมาะสมควรประกอบไปด้วย 2 มาตรการได้แก่ 1. มาตรการระยะสั้น คือ แก้ไขภายใต้กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ซึ่งเพิ่มเติมในส่วนของพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยออกกฎกระทรวงสำหรับไรเดอร์ส่งอาหาร และ 2. มาตรการระยะยาว คือ การออกกฎหมายระดับพระราชกฤษฎีกาเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหารตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ เพื่อกำหนดสถานะ สิทธิและสวัสดิการของไรเดอร์ตามมาตรฐานแรงงานได้ดียิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม, ธุรกิจแพลตฟอร์ม, แรงงานแพลตฟอร์ม, ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ, ไรเดอร์ส่งอาหาร

## Abstract

Currently, the number of platform workers in Thailand has increased, especially food riders. The work of platform workers is different from general work. There are issues legal status, compensation, rights and welfare of work. The author investigated legal measures to protect platform workers in Thailand. It was found that the current labor law cannot be efficiently enforced to the issue of platform workers: A case study of food rider. However, legal measures have been taken to resolve this issue in several ways, the drafting of the Independent Labor Protection Act and the enactment of the Royal Decree on Digital Platform Service Businesses That Must Be Notified B.E. 2565. The author is of the opinion that are still many problems. Therefore study the concepts and theories, legal measures to protect platform workers of the International Labour Organization, the United Kingdom, the State of California, the United States, the Kingdom of Spain and the European Union. Due to organizations or groups of countries have concepts and theories, legal status, rights and welfare that are appropriate for platform workers, which can be appropriately applied to the food riders in Thailand.

Consequently, the author is of the opinion that legal measures to protect platform workers: A case study of food rider in Thailand should consist of 2 measures: 1. Short-term measures: Amendments under the Labor Protection Act B.E. 2541 (1998), Section 22, which adds a royal decree specifying work that requires labor protection differently from the Labor Protection Act B.E. 2541 (1998), by issuing a ministerial regulation for food riders; and 2. Long-term measures: Issuing a royal decree-level law specifically for food riders according to the Independent Labor Protection Act draft to to determine status rider rights and welfare according to labor standards.

**Keywords:** Legal measures to protection Platform, Platform business, Platform workers, Semi-independent, Food riders

## 1. บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform economy) ถือเป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้นใหม่ทั่วโลก โดยการทำงานที่ผู้ประกอบการธุรกิจแพลตฟอร์มเปิดบริการให้แก่คนทำงานหรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า แรงงานแพลตฟอร์ม เข้าสมัครงานผ่านระบบการทำงานของธุรกิจแพลตฟอร์ม ทั้งนี้การทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มมีความแตกต่างจากการทำงานที่มีอยู่ตามสถานะทางกฎหมาย ปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า ลักษณะการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์ม เป็นแรงงานที่ทำงานผ่านระบบงานธุรกิจแพลตฟอร์ม โดยการจับคู่การทำงานของระบบอัลกอริทึมและการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มจะเป็นการทำงานที่รับงานผ่านระบบแพลตฟอร์ม เช่น Grab<sup>1</sup>, Lineman และ Foodpanda เป็นต้น

ปัจจุบัน แรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหาร (Food rider) มีจำนวนเฉลี่ยแต่ละปีราว 300,000 – 400,000 คน<sup>2</sup> ซึ่งประสบปัญหา คือ การทำงานที่แม้จะเป็นอิสระแต่ชั่วโมงการทำงานที่ไม่ได้กำหนดในเรื่องของการพัก หรือลา กรณีหากประสบอุบัติเหตุจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการในกรณีใดบ้างหรือได้รับความช่วยเหลือมากนักน้อยเพียงใด<sup>3</sup> รวมทั้ง ความไม่ชัดเจนในสถานะทางกฎหมายของไรเดอร์ส่งอาหารทำให้ไรเดอร์ไม่ได้รับความเป็นธรรมหากเปรียบเทียบกับระบบการคุ้มครองแรงงานทั่วไปหลายประการ ได้แก่ ประการแรก ปัญหาการไม่ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ประการที่สอง ปัญหาการไม่ได้รับสวัสดิการตามมาตรฐานแรงงาน และประการที่สาม ปัญหาการไม่สามารถรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับบริษัทแพลตฟอร์มที่เป็นนายจ้าง ปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดการชุมนุมประท้วงของไรเดอร์ส่งอาหารหลายครั้งเพื่อเรียกร้องให้รัฐดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ในต่างประเทศหลายประเทศประสบปัญหาด้านแรงงานแพลตฟอร์มเช่นเดียวกัน หลายประเทศได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยแยกแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ 2 แนวทาง ดังนี้

แนวทางแรก ในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ ที่ยึดถือคำพิพากษาของศาลเป็นกฎหมาย ได้อาศัยการตีความของศาลฎีกาในการกำหนดสถานะทางกฎหมาย คือ สหราชอาณาจักร กรณีศาลได้ตัดสินให้คนขับอุเบอร์มีสถานะและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน โดยคำตัดสินของศาลฎีกา และมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ศาลได้มีคำพิพากษาให้มีการกำหนดสถานะให้ชัดเจน สถานะของกลุ่มไรเดอร์ส่งอาหารให้มีสถานะทางกฎหมาย

---

<sup>1</sup> Grab driver Thailand, “ข้อกำหนดและเงื่อนไขสำหรับผู้ให้บริการขนส่งในการให้บริการประเภทแกร็บฟู้ดในประเทศไทย,” 2562, <https://grabdriverth.com/terms-conditions#GF>, accessed July 11, 2022.

<sup>2</sup> Voice Online, “แรงงานตกหล่น: สารพัดปัญหาแรงงานไรเดอร์ 3-4 แสนคน,” 2565, [https://voicetv.co.th/read/oQnb5Slj1#google\\_vignette](https://voicetv.co.th/read/oQnb5Slj1#google_vignette), accessed July 11, 2022.

<sup>3</sup> อินทชัย พาณิชกุล, “ชีวิตที่ถูกกดขี่ของเหล่า “ไรเดอร์”, 2564, <https://themomentum.co/fromthedesk-riders/>, สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2565.

แนวทางที่สอง ในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายซีวิลลอว์ แก้ไขปัญหาโดยการตรากฎหมายขึ้นใหม่ให้การคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการให้แก่แรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะ

สำหรับประเทศไทย ได้มีความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวในหลายทาง เช่น การร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...<sup>4</sup> และการตราพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565<sup>5</sup> ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า ยังมีประเด็นปัญหาในหลายประการ ดังนั้น การแก้ไขปัญหาคือการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการให้แก่แรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารที่เหมาะสมนั้น กล่าวคือศึกษาทั้งแนวคิดและทฤษฎีในการคุ้มครองแรงงาน แนวทางของกฎหมายการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการให้แก่ไรเดอร์ส่งอาหารในต่างประเทศ และศึกษาแนวทางกฎหมายของไทยในการคุ้มครองแรงงาน โดยนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับแนวทางของต่างประเทศเพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม แรงงานแพลตฟอร์ม การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม และปัญหาของแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม และแนวทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศและของประเทศไทย

1.2.3 วิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทยเปรียบเทียบกับของต่างประเทศ และเสนอแนะแนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

แนวทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทยปัจจุบันยังไม่เหมาะสมและไม่สามารถให้การคุ้มครองแรงงานไรเดอร์ส่งอาหารได้อย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น จึงควรนำแนวทางที่เป็นหลักการและแนวทางของต่างประเทศในการกำหนดสถานะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มทางกฎหมาย รวมทั้งสิทธิและสวัสดิการ อันเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน การประกันอุบัติเหตุ ค่าชดเชย วันลาสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มมาปรับใช้ให้เหมาะสม เพื่อจัดทำกฎหมายคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทย

---

<sup>4</sup> กระทรวงแรงงาน, “ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...,” 2565,

<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2023/04/ร่างพรบ-ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ-12-4-6.pdf>, สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567.

<sup>5</sup> พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 139 ตอนที่ 38 ก (23 ธันวาคม 2565): 17-35.

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม แรงงานแพลตฟอร์ม การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) และรวมถึงศึกษาสภาพปัญหาของแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทย

1.4.2 ศึกษาความหมายหรือนิยามเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม และแนวทางหรือมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของสหราชอาณาจักร มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรสเปน และสหภาพยุโรป เนื่องจากประเทศหรือกลุ่มประเทศเหล่านี้มีมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับหลักการคุ้มครองไรเดอร์ส่งอาหารที่เหมาะสมกับประเทศไทย

1.4.3 ศึกษาแนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทยจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ และพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565 โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายของสหราชอาณาจักร มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรสเปน และสหภาพยุโรปที่เกี่ยวกับหลักการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มเพื่อเสนอแนะแนวทางการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหารที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

## 1.5 วิธีดำเนินการวิจัย

บทความฉบับนี้เป็นการค้นคว้าและวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยทำการศึกษางานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความวิชาการ แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานแพลตฟอร์ม รวมทั้งมาตรการของกฎหมายต่างประเทศในประเทศสหราชอาณาจักร มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรสเปน สหภาพยุโรป และกฎหมายในประเทศไทยที่มีความเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม โดยทำการวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะและให้ได้มาซึ่งมาตรการในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหารที่เหมาะสมต่อไป

## 1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1.6.1 ภาครัฐและบริษัทเอกชนสามารถนำแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มไปปรับปรุงมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในปัจจุบัน

1.6.2 ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายของสหราชอาณาจักร มลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรสเปน และสหภาพยุโรป รวมถึงมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในเรื่องของการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มโดยเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหาร

1.6.3 นำผลการศึกษาลักดันให้เกิดการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งไรเดอร์ส่งอาหาร

## 2. ผลการวิจัย

### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม แรงงานแพลตฟอร์ม การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มเป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ซึ่งเป็นการศึกษาจากสภาพการทำงานที่ถือได้ว่า แรงงานแพลตฟอร์มเป็นระบบการทำงานที่เกิดขึ้นรวดเร็วและระบบการทำงานรูปแบบใหม่ ทำให้หลายประเทศทั่วโลกเกิดประเด็นปัญหาเช่นเดียวกับประเทศไทย

เนื่องจากกฎหมายแรงงานในการคุ้มครองแรงงานของหลายประเทศไม่ได้มีการบัญญัติหรือสามารถนำข้อกฎหมายที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันมาแก้ไขประเด็นปัญหาการจ้างงานและมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มได้ ทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีภายใต้อนุสัญญาที่สำคัญแก่หลายประเทศทั่วโลกในการจัดหามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณี ไรเดอร์ส่งอาหาร โดยศึกษาได้ดังต่อไปนี้

#### 2.1.1 มาตรการสำหรับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ไรเดอร์ส่งอาหาร ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในระดับสากลที่ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอขึ้นมานั้น ประกอบด้วย หลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน<sup>6</sup> ที่กำหนดสิทธิในการรวมกลุ่มหรือจัดตั้งสหภาพแรงงานได้อย่างเสรีภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ตลอดถึงการทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติและมีสิทธิในมาตรการแรงงานที่สำคัญ<sup>7</sup> กล่าวคือ การได้รับสิทธิหรือเข้าถึงความปลอดภัยด้านการทำงาน การเข้าถึงสิทธิประกันสังคม ทั้งนี้รวมถึงการคุ้มครองแรงงาน ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 198

ปัจจุบันระบบการทำงานของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มมีการเปลี่ยนแปลงที่มากขึ้นทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เสนอแนวทางมาตรการที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสามารถคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มได้มากยิ่งขึ้น คือ 1. ระบบการชำระเงินที่แตกต่างไปจากคนทำงานทั่วไปทำให้อาจจะมีเสนอแนวทางภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 95 เพื่อที่กลุ่มประเทศสมาชิกสามารถนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางภายใต้ทฤษฎีดังกล่าวนี้ได้ 2. การเลิกจ้างและการเข้าถึงข้อมูลของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มที่เกิดขึ้นเป็นประเด็นปัญหา เมื่อเกิดการถูกเลิกจ้างที่ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลของการถูกเลิกจ้างได้อย่างแท้จริง ทำให้มีการนำอนุสัญญาฉบับที่ 158 และ 181 เข้ามาประกอบการสร้างแนวคิดทฤษฎีที่สามารถทำให้แรงงานแพลตฟอร์มได้รับการ

<sup>6</sup> International Labour Organization, “World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world,” 2021, <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>, accessed July 20, 2022.

<sup>7</sup> Ibid., 205-206.

คุ้มครอง ทั้งด้านเงื่อนไขการทำงานหรือการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่แรงงานแพลตฟอร์มสามารถเข้าถึงได้

มาตรการที่สำคัญที่สุด คือ มาตรการที่นำแนวคิดทฤษฎีของทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศเข้ามาเสนอมาตรการ คือ การระงับข้อพิพาทที่ต้องเกิดขึ้นระหว่างความสัมพันธ์ของกลุ่มคนทำงานที่ต้องมีการเกิดประเด็นปัญหา ค่าจ้าง สัญญาตลอดถึงการคุ้มครองแรงงานที่ต้องจัดให้มีกลุ่มหรือองค์กรที่สามารถให้ความช่วยเหลือและแก้ไขประเด็นข้อพิพาทได้ ภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 130

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นมาตรฐานสากลสำหรับกลุ่มประเทศสมาชิกสามารถนำไปปรับวิเคราะห์เพื่อให้เกิดเป็นมาตรการในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มที่เหมาะสมในประเทศตนได้

## 2.2 นิยามเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม และแนวทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศและของประเทศไทย

การศึกษาเกี่ยวกับนิยามหรือสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม โดยแนวทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศ เลือกรับศึกษาจากมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) และมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) ทั้งนี้ในส่วน of ประเทศไทยเป็นการศึกษาจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ซึ่งสามารถศึกษาได้ดังนี้

### 2.2.1 คำนิยามหรือสถานะของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม

จากการศึกษา คำนิยามของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในกฎหมายต่างประเทศ นั้น มีการให้คำนิยามที่พิจารณาตามสภาพการทำงานระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มและคนทำงาน ซึ่งจะสามารถกำหนดนิยามได้ดังนี้

#### 1) กลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law)

สหราชอาณาจักร ให้คำนิยามหรือกำหนดสถานะทางกฎหมายแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็น “คนงาน” โดยผ่านการพิจารณาและตัดสินผ่านศาลฎีกา<sup>8</sup> ซึ่งเป็นการตัดสินประกอบจากการทำงานระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มที่บริษัทแพลตฟอร์มมีอำนาจในการบังคับบัญชาคนขับรถอูเบอร์ ทั้งนี้เป็นการตีความตามข้อกฎหมายที่มีอยู่ของสหราชอาณาจักร และมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีการให้สถานะแก่กลุ่มแรงงาน

---

<sup>8</sup> The Supreme Court, “Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) Case ID: UK SC 2019/0029,” 2019, <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>, accessed July 20, 2022.



แพลตฟอร์มเป็น “ลูกจ้าง” โดยการพิจารณาจากผลการทดสอบ Assembly Bill<sup>9</sup> (AB) 5 เป็นการทดสอบลักษณะประเภทกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ศาลวางหลักไว้ให้เป็นบทสันนิษฐานทางกฎหมายสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม แต่ในระยะเวลาต่อมาเกิดประเด็นปัญหาทำให้บริษัทแพลตฟอร์มในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่สามารถที่จะรับภาระค่าใช้จ่ายแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้ตามสถานะทางกฎหมาย จึงเกิดการเสนอแนวทางทั้งฝ่ายบริษัทแพลตฟอร์มร่วมกับแรงงานแพลตฟอร์มยื่นข้อเสนอแนวทางแก่รัฐบาลในข้อกฎหมายเฉพาะของการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ คือ กฎหมาย Proposition 22<sup>10</sup> เปลี่ยนแปลงสถานะของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ” และเกิดเป็นกฎหมายเฉพาะสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม

## 2) กลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law)

ราชอาณาจักรสเปน กำหนดนิยามหรือมีสถานะแรงงานแพลตฟอร์มเป็น “ลูกจ้าง”<sup>11</sup> โดยพิจารณาจากรูปแบบความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มกับไรเดอร์ ซึ่งการทำงานที่ทางบริษัทแพลตฟอร์มมีอำนาจในการตัดสินใจ หรืออำนาจภายใต้บังคับบัญชาที่ทางไรเดอร์ต้องปฏิบัติตามโดยปราศจากข้อโต้แย้ง ทั้งนี้ข้อกฎหมายในรูปแบบกฎหมายลำดับรองเป็นกฎหมายพระราชกฤษฎีกาสำหรับไรเดอร์<sup>12</sup> และสหภาพยุโรป เป็นการเสนอร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มโดยการให้คำนิยามหรือสถานะนั้น ให้สันนิษฐานความสัมพันธ์เป็นแบบความสัมพันธ์การจ้างงาน โดยหากนายจ้างเห็นควรว่าไม่มีความสัมพันธ์รูปแบบการจ้างงานนายจ้างต้องมีหน้าที่พิสูจน์ว่าแรงงานแพลตฟอร์มนั้นเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ทั้งนี้การกำหนดสถานะของร่างข้อกำหนดในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปสามารถนำข้อพิจารณาในร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมายภายในของแต่ละประเทศสมาชิกและเพื่อให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้ถูกกำหนดสถานะได้ถูกต้องตามกลุ่มประเภทของแรงงานตามกฎหมายเช่นเดียวกับราชอาณาจักรสเปนที่เป็นประเทศแรกในกลุ่มประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปที่กำหนดสถานะให้แรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” โดยมีบทสันนิษฐานสถานะความเป็นลูกจ้างของแรงงานแพลตฟอร์มขนส่งอาหารตามกฎหมาย Royal Decree Law 9/2021

<sup>9</sup> Westlaw, “Dynamex Operations W. v. Superior Court. 4 Cal.5th 903 (2018),” 2018, <https://northerndistrictpracticeprogram.org/wp-content/uploads/2018/09/Dynamex.pdf>, accessed July 22, 2022.

<sup>10</sup> California Proposition 22, “App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020),” 2020, [https://ballotpedia.org/California\\_Proposition\\_22,\\_App-Based\\_Drivers\\_as\\_Contractors\\_and\\_Labor\\_Policies\\_Initiative\\_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)), accessed August 1, 2022.

<sup>11</sup> นันทพล พุทธิพงษ์, “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล : กรณีศึกษา ธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย,” *วารสารรวมคำแห่ง ฉบับนิติศาสตร์* 11, ฉบับที่ 1 (มกราคม- มิถุนายน 2565): 271.

<sup>12</sup> Eurofound, “Riders’ law (Initiative), Record number 2449,” 2021, <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142>, accessed August 1, 2022.

### 3) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...<sup>13</sup>

ให้คำนิยามหรือสถานะทางกฎหมายแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มเป็น “ผู้ประกอบการอาชีพกึ่งอิสระ” โดยไม่ใช้ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การให้คำนิยามในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระดังกล่าวนี้ ไม่ได้ขยายความแน่ชัดเช่นเดียวกับกฎหมายของต่างประเทศที่สถานะมาจากคำตัดสินของศาล ตลอดถึงหลักเกณฑ์ที่นำมาประกอบการพิจารณาแสดงให้เห็นว่ามีสถานะเป็นผู้ประกอบการอาชีพกึ่งอิสระนำกฎเกณฑ์ในลักษณะใดมากำหนดและหากเกิดประเด็นพิพาทเกี่ยวกับสถานะหรือคำนิยามเกิดขึ้นจะต้องพิจารณาตามข้อกฎหมายใดในประเทศไทย

จะเห็นได้ว่า แรงงานแพลตฟอร์มของต่างประเทศได้ถูกนิยามหรือกำหนดสถานะทางกฎหมายโดยคำตัดสินของศาลหรือการกำหนดสถานะให้ชัดเจนทางกฎหมายที่ประกอบด้วยการพิจารณาจากสภาพการทำงานที่แท้จริงรวมทั้งอาศัยการตัดสินจากรูปแบบการอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาที่ต้องกระทำการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของบริษัท ทำให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศสามารถได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย

ดังนั้น การกำหนดนิยามหรือสถานะจากการศึกษาของกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายประเทศไทย จึงนำไปสู่การได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายของแต่ละประเทศ ซึ่งการศึกษาในลำดับถัดไปจะเป็นการศึกษาผลสรุปถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของต่างประเทศและในประเทศไทย ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาออกมาได้ดังนี้

#### 2.2.2 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม มีแนวทางในการคุ้มครองที่อาจจะแตกต่างกัน เนื่องจากการคุ้มครองที่ต้องเกิดการบังคับใช้ได้อย่างเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ซึ่งในแต่ละกลุ่มประเทศอาจมีการคุ้มครองที่เหมือนหรือแตกต่างกัน แต่ความเหมือนหรือแตกต่างกันสามารถนำมาตราทางกฎหมายนั้นไปบังคับใช้ในปัจจุบัน เพื่อแก้ไขประเด็นปัญหาแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มภายในประเทศได้ ซึ่งมาตรการทางกฎหมายของแต่ละกลุ่มประเทศสามารถศึกษาได้คือ

##### 1) มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law)

สหราชอาณาจักร ได้รับการคุ้มครองตามสถานะ “คนงาน” ที่จะได้รับค่าจ้าง วันหยุดวันลา ตลอดถึงสิทธิที่จะได้รับการชดเชยจากการได้รับบาดเจ็บและมีสิทธิในการรวมกลุ่มหรือมีสหภาพกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม และมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา นั้นได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเฉพาะที่เรียกว่า กฎหมาย Proposition 22<sup>14</sup> ซึ่งได้รับการ

<sup>13</sup> ภณิดา ไชยคราม และกษิษฐ์เดช สุทธิวานิช, “แรงงานแพลตฟอร์มกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย,” *วารสารนิติสาร* 1, ฉ.1 (มกราคม-มิถุนายน 2024): 41-65.

<sup>14</sup> เรื่องเดียวกัน, 10.

คุ้มครองในส่วนค่าจ้าง การประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ตลอดถึงสัญญาการทำงาน และการไม่เลือกปฏิบัติระหว่างการทำงาน

จะเห็นได้ว่า แม้สถานะทางกฎหมายจะแตกต่างกันแต่การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของกลุ่มประเทศในระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ (Common Law) ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายของประเทศและทุกฝ่ายยอมรับและปฏิบัติตามข้อตกลงหรือกฎหมายนั้น ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน

## 2) มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law)

ราชอาณาจักรสเปน ได้ออกกฎหมายในกฎหมายลำดับรองพระราชกฤษฎีกาการคุ้มครองไรเดอร์ ซึ่งเป็นการออกกฎหมายที่คุ้มครองกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารโดยเฉพาะ ทั้งนี้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มได้รับการคุ้มครองในด้านค่าจ้าง สัญญาการทำงาน ประกันสังคม ค่าชดเชยหรือประกันการว่างงานและตลอดถึงสิทธิในการได้รับประกันอุบัติเหตุที่เป็นการคุ้มครองการเสี่ยงภัยในการทำงานภายใต้กฎหมาย พระราชกฤษฎีกา Royal Decree Law 9/2021<sup>15</sup> หรือเรียกว่า กฎหมายไรเดอร์ (Riders' Law) และสหภาพยุโรป เป็นการเสนอมาตรการหรือที่เรียกว่าร่างข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มสำหรับกลุ่มประเทศสมาชิกในสหภาพยุโรปที่จะต้องดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มประเทศตนได้รับการคุ้มครองและมีสิทธิตามมาตรฐานสากลโดยประเทศสมาชิกสามารถนำร่างข้อกำหนดไปปรับให้เหมาะสมสำหรับกฎหมายภายในประเทศเพื่อแรงงานแพลตฟอร์มจะได้รับการคุ้มครองได้อย่างถูกต้อง ในด้านค่าจ้าง สัญญาที่เป็นธรรมและตลอดถึงสิทธิสวัสดิการที่ควรจะได้รับตามสถานะความสัมพันธ์การจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การคุ้มครองทางกฎหมายกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) จะเป็นการเสนอกฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษรโดยเฉพาะสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม เนื่องจากกฎหมายที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันมิได้มีการบัญญัติคุ้มครองกล่าวถึงกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหาร ทำให้เกิดการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของการกฎหมายสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มเป็นการเฉพาะตามความเหมาะสมของกฎหมายที่มีอยู่ภายในประเทศและเป็นการบังคับใช้ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้

## 3) มาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในกฎหมายไทย

การกำหนดนิยามหรือสถานะให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ได้รับการคุ้มครองผ่านร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ที่กำหนดคำนิยาม “ไรเดอร์ส่งอาหาร” ผู้ทำงานหรือประกอบอาชีพบริการส่งอาหารตามมาตรา 3<sup>16</sup> เป็นผู้ประกอบ

<sup>15</sup> เรื่องเดียวกัน, 10.

<sup>16</sup> กระทรวงแรงงาน, ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...

อาชีพกึ่งอิสระ ที่มีลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ แรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารแห่งราชภัฏญัตติการคุ้มครองแรงงานอิสระนั้นมีความสัมพันธ์ทางสัญญาการจ้างงานในรูปแบบของการทำงานที่มีลักษณะชั่วคราว ทำงานเป็นรายชั่วโมง ไม่ได้ถูกกำหนดจากบริษัทให้รับงานเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานตลอดถึงกำหนดให้บริษัทแพลตฟอร์มต้องกำหนดเงื่อนไขในสัญญาการทำงานโดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว ทั้งนี้การกำหนดค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษรวมทั้งการกำหนดสิทธิสวัสดิการด้านกองทุนสำหรับกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพกึ่งอิสระ และการจัดให้มีการคุ้มครองหากเกิดประเด็นปัญหาในการทำงาน

จะเห็นได้ว่า ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... แม้มีการเสนอแนวทางการคุ้มครองกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหาร แต่ประเด็นบางส่วนจำเป็นต้องเสนอเพิ่มเติม กล่าวคือ การกำหนดสถานะตลอดถึงสวัสดิการ เช่น ค่าจ้างค่าตอบแทน สัญญาจ้างนั้นควรมีการกำหนดเงื่อนไขหรือข้อตกลงที่ชัดเจน หากในอนาคตเกิดเป็นประเด็นปัญหาและศาลมีการพิจารณาถึงสัญญาการทำงานหรือสถานะที่กำหนดไม่ถูกต้องทำให้แรงงานแพลตฟอร์มไม่ได้รับการคุ้มครองตรงตามประเภทของกลุ่มแรงงานที่ควรจะได้รับ รวมทั้งหลักประกันสุขภาพและการประกันอุบัติเหตุ ไรเดอร์ในประเทศไทยต้องมีสิทธิเข้าถึงได้ โดยสามารถนำวิธีการของกฎหมายต่างประเทศตามกรณีศึกษา มาปรับใช้หรือพิจารณาให้เหมาะสมกับไรเดอร์ในประเทศไทย และทำให้ทุกฝ่ายยอมรับและปฏิบัติตามข้อกำหนดสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังคับใช้ได้จริง และหากเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจะสามารถดำเนินการแก้ไขได้ทันต่อสถานการณ์

ทั้งนี้ สำหรับพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565 “บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล” หมายความว่า การให้บริการสื่อกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อให้เกิดการเชื่อมต่อกันโดยใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ระหว่างผู้ประกอบการ ผู้บริโภค หรือผู้ใช้บริการ เพื่อให้เกิดธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Shopee Netflix และ Grab เป็นต้น โดยควบคุมผู้ประกอบการธุรกิจแพลตฟอร์มในราชอาณาจักรที่ต้องแจ้งข้อมูลด้านผู้ดำเนินการร่วมประกอบธุรกิจกับบริษัทแพลตฟอร์ม ให้แก่สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ให้ทราบถึงข้อมูลการดำเนินการประกอบกิจการ ซึ่งเป็นการกำหนดให้แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับแพลตฟอร์ม เพื่อที่รัฐสามารถกำหนดหรือกำกับดูแลคุ้มครองผู้บริโภค และเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลในกลุ่มผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการบริษัทแพลตฟอร์มต่างชาติ ซึ่งจะเห็นได้ว่าพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. 2565 เป็นกรณีที่แก้ไขหรือคุ้มครองในส่วนของผู้บริโภคเป็นส่วนใหญ่ ผู้เขียนจึงเลือกศึกษาให้เห็นถึงการจัดให้มีพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ แต่ไม่ได้นำมาพิจารณาเกี่ยวกับด้านรูปแบบนิติกรรมสัญญากับทางไรเดอร์ส่งอาหาร เนื่องจากผู้เขียนมุ่งเน้นในส่วนของการแก้ไขในรูปแบบสวัสดิการทางกฎหมายแรงงานไทยเพื่อความเหมาะสมแก่สถานการณ์ ปัจจุบันในประเทศไทย

### 3. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 3.1 สรุป

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม การกำหนดสถานะของแรงงานแพลตฟอร์มต่างประเทศ สหราชอาณาจักร ราชอาณาจักรสเปน และสหภาพยุโรป ที่กำหนดให้สถานะเป็น “คนงาน” หรือ “ลูกจ้าง” แต่การกำหนดสถานะแรงงานแพลตฟอร์มในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีการกำหนดสถานะเป็น “ลูกจ้าง” และในระยะเวลาต่อมาเกิดประเด็นปัญหาทำให้บริษัทแพลตฟอร์มในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายของแรงงานแพลตฟอร์มตามสถานะทางกฎหมายได้ จึงมีการเสนอแนวทางจากบริษัทแพลตฟอร์มร่วมกับแรงงานแพลตฟอร์มต่อรัฐบาลเป็นกฎหมายเฉพาะของการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ คือ กฎหมาย Proposition 22<sup>17</sup> เปลี่ยนแปลงสถานะแรงงานแพลตฟอร์มเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ” ซึ่งมาตรการของต่างประเทศเริ่มต้นจากการกำหนดสถานะที่ถูกต้องแก่แรงงานแพลตฟอร์มตามสภาพการทำงานที่แท้จริง จึงสามารถได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายของแต่ละประเทศด้านสิทธิและสวัสดิการตามสถานะแรงงาน

ทั้งนี้ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... กำหนดนิยามหรือสถานะแก่กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มหรือไรเดอร์ส่งอาหาร รวมทั้งผู้ที่ขนส่งโดยสาร ขนส่งของหรือบริการอื่น ๆ ร่วมกับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มเป็น “ผู้ประกอบการอาชีพกึ่งอิสระ” ซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ได้รับการคุ้มครองด้าน ค่าตอบแทน วันหยุด สิทธิการรวมกลุ่ม ประกันอุบัติเหตุ ตลอดจนสิทธิการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมตามร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... จะเห็นได้ว่า การออกกฎหมายในระดับพระราชบัญญัตินั้นต้องใช้ระยะเวลาประกอบกับการบัญญัติข้อกฎหมายที่ต้องตรวจสอบรายละเอียดในส่วนองภาษานี้อาณาเขตตลอดถึงการผ่านขั้นตอนในการออกกฎหมายที่ต้องใช้ระยะเวลาเพื่อพิจารณาอย่างรอบคอบสำหรับการออกกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ ซึ่งการแก้ไขประเด็นสภาพปัญหาของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ณ ปัจจุบันที่เป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจและเพื่อแก้ไขหรือออกข้อกฎหมายได้ทันต่อสถานการณ์ ผู้เขียนจึงเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: กรณีศึกษาไรเดอร์ส่งอาหารในประเทศไทย ในรูปแบบการเสนอแก้ไขเพิ่มเติมภายใต้กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22 ซึ่งเพิ่มเติมในส่วนพระราชบัญญัติกำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และออกกฎหมายกระทรวงเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารโดยเป็นการแก้ไขมาตรการในระยะสั้นเพื่อทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และการออกกฎหมายระดับพระราช

<sup>17</sup> California Proposition 22, “App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020),” 2020, [https://ballotpedia.org/California\\_Proposition\\_22,\\_App-Based\\_Drivers\\_as\\_Contractors\\_and\\_Labor\\_Policies\\_Initiative\\_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)), accessed August 1, 2022.

กฎหมายเสนอเป็นมาตรการระยะยาวภายใต้ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ ซึ่งทั้งสองรูปแบบให้เป็นการดำเนินการในกฎหมายลำดับรองที่สามารถแก้ไขได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคตเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์ม โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มของกฎหมายต่างประเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในประเทศไทยได้ดียิ่งขึ้น

### 3.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา แนวคิดทฤษฎีในการเสนอมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มสำหรับกลุ่มไรเดอร์ส่งอาหารของต่างประเทศและกฎหมายไทย พบว่า

1) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มเป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีภายใต้อนุสัญญาที่สำคัญแก่หลายประเทศทั่วโลกในการจัดมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณี ไรเดอร์ส่งอาหาร ประกอบด้วย หลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน<sup>18</sup> ที่กำหนดสิทธิในการรวมกลุ่มหรือจัดตั้งสหภาพแรงงานได้อย่างเสรีภายใต้อนุสัญญานับที่ 87 และ 98 ตลอดถึงการทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติและมีสิทธิในมาตรการแรงงานที่สำคัญ<sup>19</sup> กล่าวคือ การได้รับสิทธิหรือเข้าถึงความปลอดภัยในการทำงาน การเข้าถึงสิทธิประกันสังคม ทั้งนี้รวมถึงการคุ้มครองแรงงาน ภายใต้อนุสัญญานับที่ 198 ดังนั้น จะเห็นได้ว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นมาตรฐานสากลสำหรับกลุ่มประเทศสมาชิกสามารถนำไปปรับวิเคราะห์เพื่อให้เกิดเป็นมาตรการในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มที่เหมาะสมในประเทศตนได้

2) การศึกษาเกี่ยวกับนิยามหรือสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม โดยแนวทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในต่างประเทศ เลือกศึกษาจากมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบคอมมอนลอว์ (Common Law) และมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มประเทศในระบบซีวิลลอว์ (Civil Law) ทั้งนี้ในส่วนของประเทศไทยเป็นการศึกษาจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ จะเห็นได้ว่า นิยามหรือสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์มในแต่ละกลุ่มประเทศมีความต่างกัน ผู้เขียนเลือกทำการวิเคราะห์ในส่วนของมาตรการทางกฎหมายของสหราชอาณาจักร<sup>20</sup> ซึ่งสหราชอาณาจักรกำหนดสถานะแรงงานแพลตฟอร์มเป็นพนักงานสามารถเข้าถึงสิทธิสวัสดิการได้ โดยเป็นแนวทางในการจัดกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารของไทยที่เป็นลูกจ้างประจำและพาร์ทไทม์ได้ดียิ่งขึ้น

<sup>18</sup> Ibid., 8, 204.

<sup>19</sup> Ibid., 8, 205-206.

<sup>20</sup> Employment Rights Act of 1966 C.18, "Part XIV. Chapter III Other interpretation provisions Article 230 (1)(2)(3)," 1996, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/XIV/chapter/III>, accessed December 4, 2023.

3) มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศสำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์ปรับแก้ไขให้เหมาะสำหรับการจัดมาตรการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย คือกฎหมายในลักษณะเฉพาะ กฎหมาย Proposition 22<sup>21</sup> และ พระราชกฤษฎีกา Royal Decree Law 9/2021<sup>22</sup> หรือเรียกว่า กฎหมายไรเดอร์ (Riders' Law) เนื่องจากแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารเป็นแรงงานที่มีลักษณะงานที่เฉพาะ จึงควรที่จะเป็นการแก้ไขประเด็นปัญหาการกำหนดสถานะ สิทธิและสวัสดิการในรูปแบบกฎหมายเฉพาะ และเป็นกฎหมายลำดับรอง เพื่อในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบงานหรือสภาพการทำงานแตกต่างไปจากเดิมจะสามารถดำเนินการแก้ไขที่ทันต่อสถานการณ์และแก้ไขเนื้อหาเฉพาะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับการบังคับใช้กฎหมาย

### 3.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาดังกล่าวนี้นี้ ผู้เขียนเสนอแนะมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณีไรเดอร์ส่งอาหาร ออกเป็น 2 แนวทาง ได้ดังนี้

#### 3.3.1 มาตรการระยะสั้น

1) ขั้นตอนแรก แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 3 แห่งพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามความ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเพิ่มเติมกล่าวคือ

งานขนส่งอาหาร โดยทำงานผ่านบริษัทแพลตฟอร์มที่เปิดให้บริการในราชอาณาจักร ไม่ว่าจะประกอบเป็นลูกจ้างประจำหรืองานพาร์ทไทม์

เมื่อดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของ มาตรา 3 แห่งพระราชกฤษฎีกา กำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามความ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วนั้น

2) ขั้นตอนที่สอง การออกกฎกระทรวงภายใต้ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหาร ซึ่งเป็นการเสนอในรูปแบบสวัสดิการแรงงานอยู่ภายใต้กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎกระทรวง ฉบับที่ ... (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Ibid., 10.

<sup>22</sup> Ibid., 10.

<sup>23</sup> สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี, “สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541,” 2564, <https://kanchanaburi.labour.go.th/attachments/article/1070/1พรบคุ้มครองแรงงาน.pdf>, สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567.

### 3.3.2 มาตรการระยะยาว

การออกกฎหมายลำดับรองสำหรับกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพกึ่งอิสระ ตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...<sup>24</sup> ซึ่งเป็นการออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกา เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ เกี่ยวกับ “ผู้ประกอบการอาชีพกึ่งอิสระ” เนื่องจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... มีการกำหนดสถานะสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารอยู่ในกลุ่มประเภทผู้ประกอบการอาชีพกึ่งอิสระ รวมทั้งการกำหนดสัญญา ค่าตอบแทน กองทุน สิทธิและสวัสดิการสำหรับไรเดอร์

แต่ทั้งนี้เพื่อสามารถแก้ไขประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันหรือในอนาคตได้ จึงเห็นควรเสนอแนวทางออกกฎหมายในระดับพระราชกฤษฎีกาเป็นกฎหมายเฉพาะด้านสิทธิและสวัสดิการให้มีความครอบคลุม ชัดเจนและในอนาคตจะสามารถดำเนินแก้ไขได้ทันต่อสถานการณ์ของธุรกิจแพลตฟอร์มได้ดียิ่งขึ้น ตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... โดยเสนอได้ดังต่อไปนี้

พระราชกฤษฎีกา ผู้ประกอบการอาชีพกึ่งอิสระในการคุ้มครองด้านสิทธิและสวัสดิการเฉพาะไรเดอร์ส่งอาหาร ตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... ซึ่งเป็นการกำหนดสาระสำคัญได้ ดังนี้

“ค่าตอบแทน” กล่าวถึง ค่าตอบแทนเวลาทำงานปกติ และค่าตอบแทนพิเศษตามเทศกาลหรือสถานการณ์ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งค่าตอบแทนให้เป็นการคำนวณโดยเริ่มจากการเปิดแอปพลิเคชันเปรียบเทียบกับคำพิพากษาศาลคดี Uber BV v Aslam<sup>25</sup> ทั้งนี้ในส่วน of ค่าตอบแทนพิเศษหรือกรณีไม่มีการรับงานทางบริษัทแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ และหน่วยงานของรัฐสามารถตกลงเงื่อนไขการรับค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินสำรองในกระเป๋าได้ ซึ่งสามารถตกลงได้เท่าที่ไม่ขัดกับข้อกฎหมาย เช่น ไรเดอร์เปิดรับงานแต่ไม่มีงานให้จัดส่ง หรือกรณีระบบงานมีปัญหา บริษัทต้องจัดให้เงินสำรองหรือแก้ไขให้ไรเดอร์ได้รับสิทธิค่าตอบแทนพิเศษในงวดถัดไป เป็นต้น

“เวลาทำงาน” การทำงานไรเดอร์ที่มีลักษณะเฉพาะจึงต้องเสนอแนวทางในลักษณะเฉพาะ เช่น กรณีทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมงสามารถกดในระบบแจ้งเตือนไปยังบริษัทเพื่อให้หยุดการส่งงานแก่ไรเดอร์รายนั้นได้พักตามระยะเวลา เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อครบกำหนดเวลาสามารถเข้ามาเปิดระบบงานรับงานต่อได้ หรือการจัดวันชดเชยในกรณีประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน

“การเลือกรับงาน” หรือการปฏิเสธงานบางกรณี ซึ่งต้องมีข้อกำหนดในแต่ละกรณีหรือแต่ละรายไป ซึ่งต้องเป็นการเลือกรับหรือปฏิเสธงานที่สมเหตุผล โดยบริษัท

<sup>24</sup> เรื่องเดียวกัน, 5.

<sup>25</sup> อิศริย์ ตันพิสิทธิ์, “สถานะทางกฎหมายของแรงงานบนแพลตฟอร์ม กรณีคนขับ Uber คดี Uber BV v Aslam (ตอนที่ 1),” *ดูลพหา* 70, (พฤษภาคม-สิงหาคม 2566): 176-201, <https://dunlaphaha.coj.go.th/articles/515>, สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2567.



แพลตฟอร์มจะต้องไม่มีการลงโทษในกรณีที่ปฏิเสธงานครั้งแรก แต่หากกรณีมีการปฏิเสธงานในระยะเวลาติดต่อกันภายใน 1 วันมากกว่าสามครั้งเป็นต้นไปจะต้องมีมาตรการตรวจสอบของแพลตฟอร์มในเบื้องต้น หรือกรณีการลงโทษระงับการใช้แอปพลิเคชันต้องมีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน และไรเดอร์ตกลงยอมรับปฏิบัติตาม

“ประกันอุบัติเหตุ” วิเคราะห์เปรียบเทียบได้กับข้อเสนอทางมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาที่เสนอให้ทางบริษัทแพลตฟอร์มเป็นผู้ทำอุบัติเหตุแก่ไรเดอร์ ซึ่งการทำประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่มถือเป็นแนวทางที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและทำให้กลุ่มไรเดอร์ได้รับสิทธิได้ทันที โดยไม่ตัดสิทธิในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับอื่นด้วย

“กองทุน และการดำเนินคดี” กองทุนในที่นี้ กล่าวถึง เป็นการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพกึ่งอิสระเฉพาะไรเดอร์ เนื่องจากการทำงานที่เสี่ยงภัย และสามารถทำให้ไรเดอร์ได้รับสิทธิหลังจากการทำงานกับบริษัทแพลตฟอร์ม ประกอบกับสามารถเป็นเงินช่วยเหลือของกลุ่มไรเดอร์ในทุกกรณีที่มีประเด็นปัญหา ทั้งนี้ในส่วนของการดำเนินคดี กรณีเกิดประเด็นปัญหาที่ต้องมีการเยียวยาหรือค่าสินไหมสำหรับการรับส่งอาหารในบางครั้ง ทางบริษัทแพลตฟอร์มควรจัดให้มีมาตรการเบื้องต้นที่สามารถช่วยแก้ไขประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากการส่งอาหารหากเกิดความล่าช้าจะส่งผลความเสียหายได้ง่าย

จะเห็นได้ว่า การเสนอมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม: ศึกษากรณีไรเดอร์ส่งอาหาร ในรูปแบบมาตรการระยะสั้นและมาตรการระยะยาวนั้น เนื่องมาจากประเทศไทยยังไม่เคยมีคำพิพากษาของศาลที่พิจารณาเกี่ยวกับสถานะหรือสิทธิสวัสดิการของกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม จึงเลือกศึกษาและเห็นควรว่า มาตรการระยะสั้นที่เหมาะสมและสามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การแก้ไข และออกกฎกระทรวงเฉพาะกลุ่มไรเดอร์ส่งอาหาร ซึ่งจะสามารถครอบคลุมทั้งสถานะและสิทธิสวัสดิการ โดยการเพิ่มเติมในส่วนของการแรงงานแพลตฟอร์ม ไรเดอร์ส่งอาหาร เพิ่มเติม มาตรา 3 ให้งานดังต่อไปนี้ เป็นงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541<sup>26</sup> และมาตรการระยะยาวเลือกเสนอเป็นการออกพระราชกฤษฎีกาโดยการออกกฎหมายลำดับรองสำหรับกลุ่มผู้ประกอบการกึ่งอิสระ ตามความในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...<sup>27</sup>

ทั้งนี้ การเสนอแนวทางดังกล่าวเป็นข้อเสนอแนวทางที่ผู้เขียนเห็นสมควรว่าเหมาะสมกับสถานการณ์กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารของไทย ตามแนวคิดและทฤษฎีมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศที่เลือกทำการศึกษา รวมถึงผลงานทางวิชาที่สามารถนำมาสนับสนุนผลงานการเขียนฉบับนี้ อย่างไรก็ดีสังคมไทย ณ ปัจจุบันมีรูปแบบการทำงานที่

<sup>26</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, มาตรา 22, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 115 ตอนที่ 8 ก (20 กุมภาพันธ์ 2541): 7.

<sup>27</sup> เรื่องเดียวกัน, 5.

แตกต่างกับสัญญาการทำงานตามบทบัญญัติกฎหมายที่มีอยู่ จึงทำให้สามารถเกิดแนวคิดและข้อเสนอแนะที่สามารถสนับสนุนกฎหมายแรงงานแพลตฟอร์มไรเดอร์ส่งอาหารได้แตกต่างกันออกไป

## บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. “ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ....” 2565.  
<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2023/04/ร่างพรบ-ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ-12-4-6.pdf>. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567.
- นันทพล พุทธิพงษ์. “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: กรณีศึกษา ธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย.” *วารสารรวมคำแห่ง ฉบับนิติศาสตร์* 11, ฉ.1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 271.
- พระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ.2565.  
ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 139 ตอนที่ 38 ก (23 ธันวาคม 2565): 17-35.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. มาตรา 22. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 115 ตอนที่ 8 ก (20 กุมภาพันธ์ 2541): 7.
- ภณิดา ไชยคราม, และกษิษฐ์เดช สุทธิวานิช. “แรงงานแพลตฟอร์มกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย.” *วารสารนิติสาร* 1, ฉ.1 (มกราคม-มิถุนายน 2024): 41-65.
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี. “สรุปสาระสำคัญพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.” 2564.  
<https://kanchanaburi.labour.go.th/attachments/article/1070/1พรบคุ้มครองแรงงาน.pdf>. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567.
- อิสริย์ ตัญชลสิทธิ์. “สถานะทางกฎหมายของแรงงานบนแพลตฟอร์ม กรณีคนขับ Uber คดี Uber BV v Aslam (ตอนที่ 1).” *ดูลพาท* 70. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2566): 176-201.  
<https://dunlaphaha.coj.go.th/articles/515>. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2567.
- อินทรชัย พาณิชกุล. “ชีวิตที่ถูกกดขี่ของเหล่า “ไรเดอร์”.” 2564.  
<https://themomentum.co/fromthedesk-riders/>. สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2565.
- California Proposition 22. “*App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020).*” 2020.  
[https://ballotpedia.org/California\\_Proposition\\_22,\\_App-Based\\_Drivers\\_as\\_Contractors\\_and\\_Labor\\_Policies\\_Initiative\\_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)). accessed August 1, 2022.
- Eurofound. “*Riders’ law (Initiative). Record number 2449.*” 2021.  
<https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142>. accessed August 1, 2022.

*Employment Rights Act of 1966 C.18. “Part XIV. Chapter III Other interpretation provisions Article 230 (1)(2)(3).” 1996.*

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/XIV/chapter/III>.  
accessed December 4, 2023.

Grab driver Thailand. “ข้อกำหนดและเงื่อนไขสำหรับผู้ให้บริการขนส่งในการให้บริการประเภทแกร็บฟู้ดในประเทศไทย.” 2562. <https://grabdriverth.com/terms-conditions#GF>. accessed July 11, 2022.

International Labour Organization. “*World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world.*” 2021.

<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>. accessed July 20, 2022.

The Supreme Court. “*Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) Case ID: UK SC 2019/0029.*” 2019.

<https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. accessed July 20, 2022.

Voice Online. “แรงงานตกหล่น: สารพัดปัญหาแรงงานไรเดอร์ 3-4 แสนคน.” 2565.

[https://voicetv.co.th/read/oQnb5Slj1#google\\_vignette](https://voicetv.co.th/read/oQnb5Slj1#google_vignette). accessed July 11, 2022.

Westlaw. “*Dynamex Operations W. v. Superior Court. 4 Cal.5th 903 (2018).*”

2018. <https://northerndistrictpracticeprogram.org/wp-content/uploads/2018/09/Dynamex.pdf>. accessed July 22, 2022.