

สถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม (Legal status of riders working for food delivery platforms)¹

พรสุดา เจียมพัฒนาตระกูล²

ในปัจจุบันคงปฏิเสธได้ยากว่าเทคโนโลยีได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้คนเป็นอย่างมาก การพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในทศวรรษที่ผ่านมาทำให้มีธุรกิจรูปแบบใหม่จำนวนมากเกิดขึ้นในสังคม โดยธุรกิจให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นอีกหนึ่งในธุรกิจที่สำคัญที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของเทคโนโลยีนี้ ซึ่งในปัจจุบันได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้คนอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากมีการระบาดของโรค COVID-19 ธุรกิจให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มซึ่งเป็นตัวกลางในการให้บริการขนส่งสินค้ายิ่งทวีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้คนในสังคม³ ผู้คนจำนวนมากได้มีการหันมาใช้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเพื่อลดการเดินทาง ซึ่งจะเห็นถึงการเติบโตของธุรกิจนี้ได้จากงานวิจัยของศูนย์วิจัยกสิกรไทยที่แสดงให้เห็นว่าภายหลังจากการระบาดของโรคโควิด-19 นี้ มูลค่าตลาดการจัดส่งอาหารในประเทศไทยหลังจากการระบาดของโรค COVID-19 ได้มีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นถึงร้อยละ 18.4 - 24.4⁴

ถึงแม้ว่าธุรกิจนี้จะเป็นที่นิยมอย่างมากในสังคมปัจจุบัน แต่เมื่อพิจารณาลักษณะการทำงานของธุรกิจนี้ จะเห็นได้ว่า ลักษณะการทำงานยังคงเป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ที่ยังขาดความชัดเจน อีกทั้ง เนื่องจากในปัจจุบันภาครัฐยังไม่มีการกำหนดมาตรการในการควบคุมดูแลที่เหมาะสม ทำให้ธุรกิจนี้เผชิญหน้ากับปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการในหลายส่วน โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารให้กับบริษัทแพลตฟอร์ม ส่งผลให้ผู้ทำงานจำนวนมากที่ได้รับความเดือดร้อนได้รวมกลุ่มกันเพื่อเรียกร้องต่อบริษัทและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ผู้ทำงานได้รับสิทธิและความคุ้มครองตามกฎหมายที่เหมาะสม เช่น กรณีเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2564 กลุ่มไรเดอร์บริษัท LINE MAN ได้รวมตัวกันเรียกร้องให้บริษัทมีการกำหนดมาตรการในเรื่องค่าจ้างที่เหมาะสม โดยบริษัทต้องปรับอัตราค่าตอบแทนของผู้ทำงานในต่างจังหวัดไม่ต่ำกว่า 40 บาทต่อรอบ⁵ หรือกรณีเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2564 ผู้แทนกลุ่มไรเดอร์ได้มีการยื่นหนังสือถึงกรมการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ให้ภาครัฐดำเนินการจัดให้มีมาตรการในการคุ้มครองผู้ทำงานในเรื่องสิทธิต่าง ๆ ที่ควรได้รับให้เหมาะสม⁶ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จะพบว่า ปัญหาสำคัญซึ่งเป็นปัญหาหลักที่ทำให้ผู้ทำงานยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่เหมาะสมคือ ความไม่ชัดเจนในสถานะทางกฎหมายของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม โดยหากมีการกำหนดสถานะทางกฎหมายของผู้ทำงาน

¹ บทความนี้เป็นเพียงความเห็นทางวิชาการของผู้เขียนเท่านั้น

² นิติกรปฏิบัติการ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน; เนติบัณฑิตไทย; Master of Laws (Employment Relations) The University of Melbourne (ประเทศออสเตรเลีย)(ทุนรัฐบาล); นิติศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³ Fabian Stephany, Michael Dunn, Steven Sawyer, Vili Lehdonvirta, 'Distancing Bonus Or Downscaling Loss? The Changing Livelihood of Us Online Workers in Times of COVID-19', *Wiley Online Library* (Web page, 28 June 2020) <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/ful/10.1111/tesg.12455>>

⁴ 'ธุรกิจจัดส่งอาหารปีนี้โต ชะยะอาหารลดสวนทาง', *ThaiPBS News* (Online, 20 August 2021) <<https://news.thaipbs.or.th/content/307152>>

⁵ 'ไลน์แมน สรุปร้องเรียกร้อง เตรียมปรับค่ารอบใหม่ ภายในเที่ยงคืนนี้', *ประชาชาติธุรกิจออนไลน์* (Online, 4 June 2021) <<https://www.prachachat.net/ict/news-684267>>

⁶ 'สหภาพไรเดอร์' ร้องกรมธ.แรงงาน-พาณิชย์ หลังถูกลดค่าจีพี, *มติชนออนไลน์* (Online, 10 June 2021) <https://www.matichon.co.th/economy/news_2768711>

ที่ชัดเจนได้ ย่อมที่จะนำไปสู่การบังคับใช้กฎหมายที่มีความถูกต้อง ซึ่งรวมไปถึงการที่ผู้ทำงานจะได้รับสิทธิและมาตรการในการดูแลทางกฎหมายที่ถูกต้องและเหมาะสมจากภาครัฐ ดังนั้น ปัญหาเรื่องความไม่ชัดเจนของสถานะของผู้ทำงานนี้จึงนำมาสู่คำถามของบทความนี้ที่ว่า “ผู้ที่ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีสถานะทางกฎหมายเช่นไร”

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากลักษณะการทำงานของแพลตฟอร์มให้บริการรับส่งอาหาร (Food delivery service platform) เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่แตกต่างกับการทำงานผ่านแพลตฟอร์มในรูปแบบอื่น โดยแพลตฟอร์มที่ให้บริการรับส่งอาหารจะเป็นธุรกิจที่ดำเนินการในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4 ฝ่าย ได้แก่ บริษัทที่ให้บริการแพลตฟอร์ม ผู้ที่ให้บริการรับส่งสินค้า ลูกค้า และร้านค้า ในขณะที่แพลตฟอร์มรูปแบบอื่นมักจะมีลักษณะการดำเนินการในรูปแบบของลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3 ฝ่าย ดังนั้น บทความฉบับนี้จะพิจารณาสถานะทางกฎหมายของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านทางแพลตฟอร์มเท่านั้น

สถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานขนส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ The International Labour Organisation (The ILO) ก่อตั้งในปี.ศ. 2462 เป็นหน่วยงานไตรภาคีแห่งเดียวขององค์การสหประชาชาติ (The United Nations) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของรัฐบาล นายจ้าง และผู้ทำงานจาก 187 ประเทศสมาชิก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดมาตรฐานแรงงาน พัฒนานโยบาย และจัดทำโครงการส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม⁷ เนื่องจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งโดยมีจุดมุ่งหมายในการกำหนดมาตรฐานแรงงาน แนวทางการดำเนินการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงมักถูกใช้เป็นแนวทางสำคัญในการพิจารณาดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานให้แก่ประเทศสมาชิกและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาโดยตลอด⁸

สำหรับประเด็นเรื่องสถานะทางกฎหมายของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มนั้น ถึงแม้ว่าประเด็นนี้จะเป็นเรื่องสำคัญที่มีการถกเถียงกันอย่างเป็นวงกว้างในหลายประเทศทั่วโลก แต่เป็นที่น่าเสียดายว่าในปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังไม่มีกำหนดหรือมีคำตัดสินที่ชัดเจนที่ระบุว่าผู้ทำงานให้บริการรับส่งขนส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีสถานะทางกฎหมายอย่างไร ถึงแม้้องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะยังไม่มีคำตัดสินหรือคำตอบที่ชัดเจนในเรื่องนี้ แต่เมื่อพิจารณาจากรายงานหลายฉบับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้มีการเผยแพร่ในประเด็นนี้จะเห็นได้ว่า รายงานดังกล่าวได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ที่น่าสนใจเป็นไปในทิศทางที่คล้ายกัน⁹ กล่าวคือ การพิจารณาสถานะของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มต้องพิจารณาโดยอาศัยอาศัยหลัก Primacy of fact¹⁰ ที่ปรากฏใน Article 9 ของ The Employment Relationship Recommendation 2006 (No. 198)¹¹

Article 9 ของ The Employment Relationship Recommendation 2006 (No. 198) ได้กำหนดว่า “...การพิจารณาดังการมีอยู่ของความสัมพันธ์ควรได้รับการพิจารณาโดยอาศัยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและคำตอบแทนของผู้ทำงานเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงลักษณะความสัมพันธ์ที่ได้มีการตกลงกันระหว่างคู่สัญญา

⁷ ‘About the ILO’, *The International Labour Organisation* (Web page) <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>>

⁸ The International Labour Organization, *Membership in the International Labour Organization (Information Guideline)* (Document, 2014)

⁹ Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters, ‘Platform work and the employment relationship’ *The International Labour Organisation* (Working paper, March 2021)

¹⁰ Valerio De Stefano, ‘The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»’ *The International Labour Organisation* (Document, 2016)

¹¹ The International Labour Organisation, *The Employment Relationship Recommendation 2006 (No. 198)*

ที่ปรากฏในข้อตกลง ข้อสัญญา หรืออย่างอื่นซึ่งอาจมีความแตกต่างกันได้...”¹² จะเห็นได้ว่า มาตรฐานนี้ได้วางแนวทางในการพิจารณานิติสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานว่า การจะพิจารณาว่าความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับคู่สัญญาอีกฝ่ายมีลักษณะเช่นใด ต้องพิจารณาโดยอาศัยลักษณะการทำงานที่พนักงานได้ทำจริง โดยห้ามพิจารณาถึงสถานะทางกฎหมายของพนักงานใดโดยยึดเพียงจากแค่สถานะที่กำหนดไว้ในข้อสัญญา หรือสถานะหรือลักษณะความสัมพันธ์ตามที่คู่สัญญาได้ตกลงกันไว้เท่านั้น

สถานะทางกฎหมายของพนักงานรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มจากมุมมองต่างประเทศ

ปัจจุบันในหลายประเทศที่มีการดำเนินธุรกิจให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มได้มีการเผชิญหน้ากับข้อถกเถียงกันเรื่องสถานะของพนักงานเช่นกัน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศดังกล่าวได้มีความพยายามแก้ไขปัญหาระหว่างนี้ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งหนึ่งในวิธีการสำคัญที่มักถูกนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาระหว่างนี้คือ การนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาล เมื่อศาลมีคำพิพากษาในประเด็นเรื่องสถานะของพนักงาน คำพิพากษาของศาลดังกล่าวจะเป็นแนวทางที่สำคัญที่ใช้ในการดำเนินการในเรื่องนี้ อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสนใจว่า ศาลในแต่ละประเทศที่ได้มีคำพิพากษาในประเด็นเรื่องสถานะของพนักงานแล้ว ได้มีการวางแนวคำพิพากษาในเรื่องนี้ที่แตกต่างกันออกไป ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างคำพิพากษาของศาลที่จะกล่าวถึงในลำดับถัดไป

สหราชอาณาจักร

สหราชอาณาจักรเป็นหนึ่งในประเทศที่มีการถกเถียงถึงปัญหาเรื่องสถานะของพนักงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นอย่างมาก โดยเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2561 The Court of Appeal ได้มีคำพิพากษาที่พิจารณาถึงประเด็นเรื่องสถานะของพนักงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo ที่น่าสนใจ โดยคำพิพากษาคดีนี้เป็นหนึ่งในคำพิพากษาสำคัญที่ได้วางหลักการในประเด็นเรื่องสถานะทางกฎหมายของพนักงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศสหราชอาณาจักร

คดีนี้ได้ถูกนำขึ้นสู่การพิจารณาของศาลโดย The Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) ซึ่งประเด็นสำคัญที่ IWGB ต้องการให้ศาลมีการตัดสิน คือ พนักงานมีสถานะเป็นพนักงาน (Worker) และสิทธิในการรวมกลุ่มกันเพื่อเจรจาต่อรอง¹³ ทำให้คดีนี้ศาลมีประเด็นที่ต้องพิจารณาคือ พนักงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้หรือไม่

เนื่องจากกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักรได้กำหนดว่า ผู้ที่จะสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ ผู้นั้นต้องมีสถานะเป็นพนักงาน (Worker) หรือลูกจ้าง (Employee) ตามกฎหมายแรงงาน¹⁴ ทำให้ในการที่ศาลจะพิพากษาในประเด็นดังกล่าวนี้ ศาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงสถานะตามกฎหมายของพนักงานว่าพนักงานมีสถานะทางกฎหมายเช่นไร ต่อมา หลังจากที่ศาลได้ทำการพิจารณาจากข้อเท็จจริงถึงลักษณะการทำงานและข้อกำหนดในสัญญาาระหว่างบริษัทกับพนักงานแล้ว ศาลได้มีคำพิพากษาในคดีนี้ว่า ผู้ให้บริการ

¹² Article 9 of the *The Employment Relationship Recommendation 2006 (No. 198)* provides that for the purposes of the national policy of protection for workers in an employment relationship, the determination of the existence of such a relationship should be guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterized in any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties.

¹³ Rob Davies, 'Deliveroo riders suffer setback in court battle for right to unionise' *The Guardian Labs* (Online, 24 June 2021) <<https://www.theguardian.com/business/2021/jun/24/deliveroo-riders-suffer-setback-in-court-battle-for-right-to-unionise>>

¹⁴ 'Employment status' GOV.UK (Web page) <<https://www.gov.uk/employment-status/worker>>

รับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มไม่ใช่ “ผู้ทำงาน (Worker)”¹⁵ แต่ผู้ทำงานกลุ่มนี้มีสถานะทางกฎหมายเป็น “ผู้ทำงานอิสระ (Self-employed)” โดยเหตุผลสำคัญที่ศาลใช้ในการตัดสินคือ การที่ผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo ไม่จำเป็นที่จะต้องให้บริการรับส่งอาหารด้วยตนเอง แต่ผู้ทำงานสามารถตั้งตัวแทนในการรับส่งอาหารแทนตนเองได้ จะเห็นได้ว่า ผู้ทำงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งความมีอิสระในการทำงานนี้เป็นลักษณะหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นว่า สัญญาดังกล่าวไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน¹⁶ จึงทำให้ผู้ทำงานกลุ่มนี้ไม่มีสิทธิตามกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักร ซึ่งรวมไปถึงสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานด้วย

ประเทศเนเธอร์แลนด์

ศาลประเทศเนเธอร์แลนด์ได้มีคำพิพากษาที่แตกต่างไปจากคำพิพากษาของ The Court of Appeal ของสหราชอาณาจักร โดยเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2563 ศาลประเทศเนเธอร์แลนด์ได้มีคำพิพากษาในคดีของบริษัท Deliveroo ซึ่งได้ตัดสินว่า ผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo เป็น “ลูกจ้าง (Employee)” ของบริษัท Deliveroo¹⁷ โดยในการพิจารณาคดีนี้ ศาลได้พิจารณาโดยอาศัยเหตุผลหลัก 3 ข้อ ดังนี้

ข้อ 1 การที่ผู้ให้บริการรับส่งอาหารสามารถ log in และ log out ระบบเมื่อใดก็ได้ นั้น จะเห็นได้ว่า ผู้ทำงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน ถึงแม้ความมีอิสระในการทำงานจะเป็นลักษณะสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในรูปแบบสัญญาจ้างแรงงาน แต่สำหรับคดีนี้ ศาลเห็นว่าการใช้เรื่องความมีอิสระในการทำงานเพียงเรื่องเดียวในการตัดสินถึงสถานะความสัมพันธ์นั้นยังไม่เพียงพอ การจะตัดสินความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงานกับบริษัทแพลตฟอร์มจำเป็นที่จะต้องพิจารณาลักษณะการทำงานอื่นประกอบด้วย

ข้อ 2 สำหรับประเด็นเรื่องการจ่ายค่าจ้างนั้น เมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ว่า บริษัทแพลตฟอร์มเป็นผู้ที่มีอำนาจเพียงผู้เดียวในการกำหนดอัตราค่าจ้างของผู้ทำงาน ถึงแม้บริษัทแพลตฟอร์มจะมีการกำหนดค่าจ้างโดยคำนวณตามระยะทางต่อชิ้นผลงาน ซึ่งไม่ใช่ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน แต่เมื่อผู้ให้บริการรับส่งอาหารไม่มีสิทธิในการตัดสินใจในการกำหนดค่าจ้างร่วมกับทางบริษัท ลักษณะดังกล่าวจึงแสดงให้เห็นถึงลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

ข้อ 3 การที่ระบบของแพลตฟอร์มมีการติดตั้ง GPS ไว้ในระบบ ย่อมทำให้บริษัทแพลตฟอร์มสามารถรู้ถึงตำแหน่งและการทำงานของผู้ทำงานโดยการตรวจสอบจาก GPS ได้ตลอดเวลา ซึ่งการที่บริษัทสามารถทราบถึงตำแหน่งของผู้ทำงานได้ตลอดเวลา แสดงให้เห็นถึงการที่บริษัทมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้ทำงานอันเป็นลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน¹⁸

¹⁵ กฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษได้แบ่งสถานะของผู้ทำงานออกเป็น 3 ประเภทคือ ลูกจ้าง (Employee) ผู้ทำงาน (Worker) และ ผู้ทำงานอิสระ (Self-employed) โดยผู้ทำงานในแต่ละประเภท ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานแตกต่างกัน โดย ลูกจ้าง (Employee) จะเป็นสถานะของผู้ทำงานที่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ผู้ทำงาน (Worker) จะเป็นผู้ที่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานบางประเภท เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ วันหยุดพักผ่อน และผู้ทำงานอิสระ (Self-employed) ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ทำงานที่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานเพียงไม่กี่ประเภทเท่านั้น เช่น ความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ

¹⁶ John-Paul Ford Rojas, ‘Deliveroo wins legal battle over riders’ employment status and bargaining rights’ *Skynews* <<https://news.sky.com/story/deliveroo-wins-legal-battle-over-riders-employment-status-and-bargaining-rights-12340804>>

¹⁷ ‘Deliveroo riders are not self-employed and should get proper pay: court’ *Dutchnews* (Online, 15 January 2019) <<https://www.dutchnews.nl/news/2019/01/deliveroo-riders-are-not-self-employed-and-should-get-proper-pay-court/>>

¹⁸ Philip Nabben (Bronsgest Deur Advocaten) (Brussels), Aimée Peterse (Bronsgest Deur) (Brussels) and Claire Vogel (Bronsgest Deur Advocaten) (Brussels), Netherlands: Deliveroo Drivers Are Employees, Not Self-employed: A New Ruling From The Netherlands, *Mondaq* (Web page, 15 March 2021)

เมื่อพิจารณาจากคำพิพากษาทั้ง 2 คดีข้างต้น จะเห็นได้ว่า ถึงแม้ศาลของสหราชอาณาจักรและศาลของประเทศเนเธอร์แลนด์จะมีการพิจารณาพิพากษาในประเด็นเรื่องสถานะของพนักงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเหมือนกัน แต่ศาลของสหราชอาณาจักรและศาลประเทศเนเธอร์แลนด์ได้มีคำพิพากษาในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ในขณะที่ศาลของสหราชอาณาจักรได้ตัดสินว่าพนักงานในลักษณะนี้มีสถานะทางกฎหมายเป็น “ผู้ทำงานอิสระ (Independent Contractor)” ศาลประเทศเนเธอร์แลนด์ได้พิพากษาว่าผู้ทำงานในลักษณะนี้มีสถานะทางกฎหมายเป็น “ลูกจ้าง (Employee)”

อย่างไรก็ตาม นอกจากตัวอย่างคำพิพากษาใน 2 ประเทศดังกล่าวแล้ว ยังมีตัวอย่างการตัดสินสถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานให้บริการผ่านแพลตฟอร์มที่น่าสนใจเพิ่มเติมในคำตัดสินของคณะกรรมการ Fair Work Commission ประเทศออสเตรเลีย และคำพิพากษาของศาลในประเทศฝรั่งเศส ซึ่งความน่าสนใจของคำตัดสินใน 2 ประเทศนี้คือ คำตัดสินดังกล่าวได้มีการตัดสินสถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารในแต่ละแพลตฟอร์มมีสถานะแตกต่างกันออกไป

ประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลียเป็นหนึ่งในประเทศที่มีการตัดสินสถานะของผู้ทำงานรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในแต่ละบริษัทแพลตฟอร์มแตกต่างกันออกไป ซึ่งคำตัดสินดังกล่าวปรากฏในคำตัดสินของคณะกรรมการ Fair Work Commission ในคดีของบริษัท Uberats และบริษัท Deliveroo

โดยข้อเท็จจริงในคดีของบริษัท Uberats¹⁹ คือ นาง Amita Gupta ผู้ให้บริการรับส่งสินค้าผ่านแพลตฟอร์ม Uberats ได้รับความเดือนร้อนจากการที่ถูกบริษัทเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (Unfair dismissal) จึงได้มาร้องเรียนต่อคณะกรรมการ Fair Work Commission เพื่อให้ตนได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ต่อมาในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563 คณะกรรมการได้ปฏิเสธคำร้องเรียกค่าเสียหายของนาง Amita โดยให้เหตุผลว่าตามกฎหมายแรงงานของประเทศออสเตรเลียนั้น การกระทำที่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (Unfair dismissal)²⁰ ต้องเกิดจากการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม เมื่อนาง Amita ไม่ใช่ “ลูกจ้าง (Employee)” ของบริษัท Uberats แต่มีสถานะทางกฎหมายเป็น “ผู้ทำงานอิสระ (Independent Contractor)” นาง Amita จึงไม่อยู่ภายใต้การบังคับใช้ของบทบัญญัติเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

โดยคณะกรรมการได้อธิบายถึงหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 3 ข้อที่เป็นเหตุผลในการพิจารณา ดังนี้

ข้อ 1 คณะกรรมการพิจารณาว่า การที่ผู้ทำงานสามารถเริ่มทำงานโดยการ log in ผ่านระบบและ log out ออกจากระบบเมื่อใดก็ได้ แสดงให้เห็นถึงการที่บริษัทไม่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้ทำงานอันเป็นลักษณะประการหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน ประกอบกับการที่ผู้ให้บริการขนส่งยังสามารถที่จะปฏิเสธงานได้เองโดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากทางบริษัทก่อนก็แสดงให้เห็นถึงการที่บริษัทไม่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้ทำงานเช่นกัน

ข้อ 2 การที่ผู้ทำงานของบริษัท Uberats สามารถทำงานให้กับแพลตฟอร์มอื่นได้ โดยไม่มีข้อสัญญาที่บังคับให้ผู้ทำงานทำงานให้กับแพลตฟอร์มของบริษัท Uberats เท่านั้น แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ไม่ใช่รูปแบบของสัญญาจ้างแรงงาน

<<https://www.mondaq.com/employee-benefits-compensation/1046968/deliveroo-drivers-are-employees-not-self-employed-a-new-ruling-from-the-netherlands>>

¹⁹ Amita Gupta v Portier Pacific Pty Ltd; Uber Australia Pty Ltd t/a Uber Eats [2020] FWCFB 1698

²⁰ Candice Prosser, ‘Uber settles out of court with driver who alleged unfair dismissal for late delivery’ ABC News (Online, 20 December 2020) <<https://www.abc.net.au/news/2020-12-30/uber-settles-with-delivery-driver-who-claimed-unfair-dismissal/13021798>>

ข้อ 3 การที่ผู้ทำงานไม่ต้องใส่เครื่องแบบของบริษัท ไม่จำเป็นต้องติด logo ของบริษัทขณะที่ทำงาน คณะกรรมการพิจารณาว่า เป็นการที่ผู้ทำงานไม่ได้ให้บริการขนส่งโดยกระทำไปในนามของบริษัท Uber eats ทำให้ลักษณะการทำงานของผู้ทำงานมีความเป็นอิสระมากพอที่จะพิจารณาได้ว่าผู้ทำงานเป็นผู้ทำงานอิสระ²¹

ในทางกลับกัน คำตัดสินของบริษัท Deliveroo ที่คณะกรรมการ Fair Work Commission ได้มีการตัดสินเมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 ในคดี Diego Franco v Deliveroo Australia Pty Ltd²² ได้มีการตัดสินในลักษณะที่ต่างกันไป

คดีนี้ถูกนำขึ้นสู่การพิจารณาของ Fair Work Commission โดยนาย Diego Franco ซึ่งนาย Diego Franco ได้กล่าวอ้างว่าตนถูกบริษัท Deliveroo เลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม (Unfair Dismissal)²³ ดังเช่นกรณีของบริษัท Uber eats ที่กล่าวไปข้างต้น ซึ่งในการพิจารณาว่าการกระทำของบริษัทเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ คณะกรรมการต้องพิจารณาถึงนิติสัมพันธ์ระหว่างนาย Diego Franco กับบริษัท Deliveroo ว่ามีความสัมพันธ์เป็นเช่นไร²⁴ โดยในคดีนี้ หลังจากที่คณะกรรมการได้พิจารณาสัญญาและลักษณะการทำงานของนาย Diego Franco คณะกรรมการได้มีการตัดสินว่านาย Diego Franco เป็น “ลูกจ้าง(Employee)” ของบริษัท Deliveroo ซึ่งแตกต่างไปจากคำพิพากษาในคดีของบริษัท Uber eats

โดยการพิจารณาคดีนี้ คณะกรรมการได้อาศัยหลักเกณฑ์ที่น่าสนใจ ดังนี้

ข้อ 1 ในเรื่องลักษณะการทำงาน คณะกรรมการเห็นว่า ถึงแม้ผู้ทำงานจะไม่มีภาระผูกพันที่จะต้องทำงานให้กับบริษัท Deliveroo เพียงบริษัทเดียว แต่การที่บริษัท Deliveroo สามารถทราบได้ว่า ผู้ทำงานมีการเริ่มและเลิกทำงานเมื่อใด ทำงานอยู่ที่ไหน เป็นระยะเวลาานานเท่าไร ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลของบริษัท เป็นการแสดงให้เห็นถึงลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

ข้อ 2 สำหรับการที่บริษัท Deliveroo อนุญาตให้ผู้ทำงานทำงานให้กับบริษัทอื่นนั้น คณะกรรมการเห็นว่า การพิจารณาเงื่อนไขเพียงเงื่อนไขเดียวไม่เพียงพอที่จะสามารถบอกได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงานกับบริษัทแพลตฟอร์มเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เนื่องจากในปัจจุบันบริบทการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปมาก การพิจารณาคดีจึงต้องมีการพิจารณาตามบริบทของสถานที่ทำงานที่ทันสมัยและเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน

ข้อ 3 ในประเด็นเรื่องการจัดหาอุปกรณ์นั้น หากผู้ทำงานได้มีการลงทุนจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานเอง ลักษณะการจัดหาอุปกรณ์มาเองนี้เป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่สามารถใช้ในการพิจารณาได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและผู้ทำงานไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน แต่สำหรับคดีนี้ รถจักรยานยนต์และสมาร์ตโฟนที่นาย Franco ใช้สำหรับทำงานนั้น เป็นอุปกรณ์ที่นาย Franco ใช้ส่วนตัวด้วย จึงไม่ใช่การที่นาย Franco ใช้เงินลงทุนจำนวนมากสำหรับอุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน

²¹ Anna Ford, ‘Australia: Fair Work Commission rules Uber Eats drivers are not employees’ *Mondaq* (Web page, 10 May 2020) <<https://www.mondaq.com/australia/employee-rights-labour-relations/931694/fair-work-commission-rules-uber-eats-drivers-are-not-employees>>

²² *Diego Franco v Deliveroo Australia Pty Ltd* [2021] FWC 2818

²³ Alex Veen, Caleb Goods, Rick Sullivan, Tom Barratt, ‘An employee, not a contractor: unfair dismissal ruling against Deliveroo is a big deal for Australia’s gig workers’ *The Conversation* (Web page, 19 May 2021) <<https://theconversation.com/an-employee-not-a-contractor-unfair-dismissal-ruling-against-deliveroo-is-a-big-deal-for-australias-gig-workers-161173>>

²⁴ David Amentas, Ashley Etheredge, Mandi Xu, ‘Contractor or Employee? Deliveroo rider characterised as an employee - wins unfair dismissal case’ *Lexology* (Web page) <<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=f7d437b0-ffef-4f82-b1d9-3c3c6694d7fb>>

ข้อ 4 คณะกรรมการไม่เห็นด้วยกับคำกล่าวอ้างของบริษัท Deliveroo ที่ว่านาย Franco ทำธุรกิจของตัวเองและมีเจตนาทำในฐานะ 'Rider for hire' เนื่องจากจากข้อเท็จจริงจะเห็นได้ว่า นาย Franco ไม่ได้พยายามแยกตัวเองออกจากการเป็นผู้ทำงานของบริษัท Deliveroo²⁵

คดีบริษัท Deliveroo นี้ เป็นคดีที่ถูกตัดสินภายหลังจากที่คณะกรรมการได้มีการตัดสินสถานะของผู้ทำงานในคดีของบริษัท Uberats แล้ว ซึ่งคำตัดสินในคดีของบริษัท Deliveroo ได้มีการตัดสินถึงประเด็นเรื่องสถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเหมือนในคดีของบริษัท Uberats ที่ได้มีการตัดสินมาก่อนเช่นกัน เมื่อคณะกรรมการได้มีการตัดสินประเด็นทางกฎหมายที่เหมือนกันในลักษณะที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้มีการถกเถียงกันว่า คำตัดสินในคดีของ Deliveroo นี้ เป็นการกลับหลักคำตัดสินในคดีของ Uberats หรือไม่ โดยท้ายที่สุด ผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้แสดงความเห็นในประเด็นนี้ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า เนื่องจากข้อเท็จจริงในทั้ง 2 คดีมีความแตกต่างกัน และคณะกรรมการได้พิจารณาตัดสินสถานะของผู้ทำงานโดยยึดข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นหลัก จึงไม่สามารถกล่าวได้ว่าคำตัดสินของบริษัท Deliveroo กลับหลักคำตัดสินของบริษัท Uberats ด้วยเหตุนี้ ทำให้ในปัจจุบันประเด็นเรื่องสถานะของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศออสเตรเลียยังคงไม่มีความชัดเจนนัก ในการตอบปัญหาเรื่องสถานะของผู้ทำงานในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องพิจารณาโดยอาศัยข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆไป²⁶

ประเทศฝรั่งเศส

ประเทศฝรั่งเศสเป็นอีกหนึ่งประเทศที่น่าสนใจที่ศาลได้มีการตัดสินสถานะของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารในแต่ละแพลตฟอร์มแตกต่างกันออกไป โดยเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2561 The French Court of Cassation ได้มีคำพิพากษาในประเด็นเรื่องสถานะของผู้ทำงานในคดีของบริษัท Take Eat Easy ว่า บริษัท Take Eat Easy ซึ่งเป็นผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีสถานะเป็น “นายจ้าง (Employer)” ของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม โดยศาลได้อาศัยข้อเท็จจริงหลัก 2 ข้อในการพิจารณา คือ การที่บริษัทใช้ระบบ GPS ในการติดตามการทำงานและที่ตั้งของรถจักรยานส่งอาหารได้อย่างเป็นปัจจุบัน และการที่บริษัทมีอำนาจในการลงโทษคนขับรถส่งอาหาร กำหนดค่าบริการ และทิศทางรถเดินทางเองโดยผู้ทำงานไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ซึ่งจากข้อเท็จจริง 2 ข้อนี้ ทำให้ศาลพิจารณาว่าการทำงานในลักษณะนี้เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงาน²⁷

ในทางกลับกัน เมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2564 The Appeal Court ได้พิพากษาว่า ผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มของบริษัท Deliveroo เป็น “ผู้ทำงานอิสระ (Independent Contractor)” โดยศาลได้พิจารณาโดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่า การที่ผู้ทำงานสามารถเลือกเวลาทำงานได้ตามต้องการ การที่

²⁵ Muirgen O'Seighin, 'Deliveroo worker rides again', Independent contractor vs employee, Allens (Web page, 30 June 2021) <<https://www.allens.com.au/insights-news/insights/2021/06/deliveroo-worker-rides-again>>

²⁶ Rachel Clayton, 'Gig economy under the microscope as former Deliveroo driver takes company to Fair Work Commission for unfair dismissal' ABC News (Online, 23 October 2020) <<https://www.abc.net.au/news/2020-10-23/why-changing-laws-for-uber-deliveroo-drivers-is-so-hard/12803440>>; Naaman Zhou, 'Deliveroo loses unfair dismissal case after rider sacked for being too slow is ruled an employee' The guardian (Online, 18 May 2021) <<https://www.theguardian.com/business/2021/may/18/deliveroo-loses-dismissal-case-after-rider-fired-for-being-too-slow-is-ruled-an-employee>>

²⁷ French Supreme Court, November 28, 2018, n° 17-20.079

ผู้ทำงานสามารถทำงานให้กับบริษัทคู่แข่งของบริษัท Deliveroo ได้ และการที่ผู้ทำงานสามารถตั้งผู้แทนในการดำเนินการได้เอง ลักษณะการทำงานทั้ง 3 ข้อนี้ ไม่ใช่ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน²⁸

โดยภายหลังจากที่ศาลได้มีคำพิพากษาใน 2 คดีนี้ออกมา เนื่องจากคำพิพากษาใน 2 คำพิพากษานี้ ได้มีการตัดสินเรื่องสถานะของผู้ทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาในเรื่องการบังคับใช้กฎหมาย ศาลจึงได้มีการอธิบายถึงแนวการพิจารณาคดีว่า ศาลได้ทำการพิจารณาคดีโดยอาศัยข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นหลัก การที่รายละเอียดในข้อเท็จจริงของแต่ละคดีมีความแตกต่างกัน จึงทำให้คำพิพากษาของศาลอาจมีความแตกต่างกันได้²⁹

ถึงแม้ว่าคณะกรรมการในประเทศออสเตรเลียและศาลในประเทศฝรั่งเศสได้มีคำตัดสินให้ผู้ทำงานให้บริษัทแพลตฟอร์มแต่ละบริษัทมีสถานะทางกฎหมายแตกต่างกันออกไป แต่จะเห็นได้ว่าการตัดสินดังกล่าวเป็นการตัดสินคดีโดยอาศัยข้อมูลตามข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นหลัก ซึ่งการพิจารณาคดีในลักษณะนี้ก็สอดคล้องกับหลักการพิจารณาที่ปรากฏใน Article 9 ของ The Employment Relationship Recommendation 2006 (No. 198)

อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ศึกษาแนวคำพิพากษาของศาลที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ศาลในแต่ละประเทศได้มีการวางหลักการในเรื่องนี้ที่แตกต่างกันออกไป โดยเป็นที่น่าสนใจว่า ถึงแม้ศาลจะมีคำพิพากษาที่ต่างกัน แต่หลักเกณฑ์ที่ศาลในแต่ละประเทศใช้ในการตัดสินมีความคล้ายคลึงกัน หรือแม้แต่มีการนำประเด็นลักษณะการทำงานที่คล้ายๆกัน มาเป็นเกณฑ์สำคัญในการตัดสิน เช่น ความเป็นอิสระในการเข้าออกงาน การตั้งตัวแทนในการทำงาน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป เมื่อพิจารณาในเรื่องสถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันแนวคำพิพากษาในเรื่องนี้ยังคงไม่ชัดเจนนัก คงกล่าวได้เพียงว่า แนวคำพิพากษาในปัจจุบันเป็นเพียงแนวทางในการพิจารณาและศึกษาในเรื่องนี้เพียงเบื้องต้นเท่านั้น ประกอบกับเนื่องจากธุรกิจที่มีการให้บริการผ่านแพลตฟอร์มยังคงเป็นธุรกิจในรูปแบบใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นในสังคม ทำให้รูปแบบของการทำงานลักษณะนี้อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคตได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อแนวคำพิพากษาของศาลในประเด็นนี้อย่างแน่นอน ดังนั้น ประเด็นข้อถกเถียงในเรื่องสถานะตามกฎหมายนี้จึงยังคงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ยังคงต้องมีการติดตามอย่างใกล้ชิดต่อไป

กรณีศึกษาที่น่าสนใจจากตัวอย่างการดำเนินการของรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา

เนื่องจากการทำงานผ่านแพลตฟอร์มเป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ที่มีความผูกพันกับผู้คนจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเรื่องสถานะของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มและผู้ทำงาน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในวงกว้าง ทำให้การจะดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของธุรกิจแพลตฟอร์มจึงต้องมีความระมัดระวังเป็นพิเศษ ซึ่งในปัจจุบันหลายประเทศที่ได้มีการดำเนินการในเรื่องนี้หรือมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ได้เผชิญกับปัญหาในรูปแบบที่ต่างกัน โดยในประเด็นเรื่องผลกระทบของการดำเนินการของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้มีกรณีที่น่าสนใจของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ควรศึกษาไว้เป็นแนวทางที่สำคัญ

ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นอีกหนึ่งประเทศที่ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับประเด็นเรื่องสถานะและสิทธิตามกฎหมายของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมาโดยตลอด เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2562 รัฐบาลของรัฐแคลิฟอร์เนีย ได้มีการออกกฎหมาย Assembly Bill 5 (AB5)³⁰ ซึ่งเป็นหนึ่งในกฎหมายสำคัญ

²⁸ 'The Paris Court of Appeal confirmed that Deliveroo riders are independent contractors, not employees in France' *STALawfirm* (Web page) <<https://www.stalawfirm.com/en/news/view/paris-deliveroo-riders-independent-contractors.html>>

³⁰ *California Assembly Bill 5 (2019)*

ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมาบังคับใช้ในรัฐแคลิฟอร์เนีย โดยกฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขเพิ่มเติม Labor Code และ The Unemployment Insurance Code ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของผู้ที่ทำงานให้บริการผ่านแพลตฟอร์ม ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ได้มีการออกมาโดยอ้างอิงถึงคำพิพากษาของศาลในคดี *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*³¹ ที่ศาลได้เคยมีคำพิพากษาในปี พ.ศ. 2547

คำพิพากษาในคดีของบริษัท *Dynamex* นี้ เป็นคำพิพากษาที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้ที่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มโดยตรง เนื่องจากศาลในคดีนี้ได้มีการตัดสินถึงสถานะของผู้ที่ทำงานให้บริการผ่านระบบแพลตฟอร์มว่า ผู้ที่ทำงานให้บริการขับรถขนส่งพัสดุให้บริษัท *Dynamex* ซึ่งเป็นบริษัทขนส่งผ่านแพลตฟอร์ม มีสถานะทางกฎหมายเป็น “ลูกจ้าง (Employee)” ของบริษัท *Dynamex*³²

โดยสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ คือ กฎหมายได้กำหนดให้ผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์มมีสถานะเป็น “ลูกจ้าง (Employee)” ของบริษัทแพลตฟอร์ม ซึ่งได้มีการนำหลักเกณฑ์ ABC test ในคดี *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court* มาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยหลักเกณฑ์นี้เป็นหลักเกณฑ์สำคัญที่ในการพิจารณาว่าผู้ทำงานมีสถานะเป็นลูกจ้างของบริษัทแพลตฟอร์มหรือไม่ ซึ่งผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์มจะมีสถานะทางกฎหมายเป็น “ลูกจ้าง (Employee)” ของบริษัทแพลตฟอร์ม เว้นแต่ลักษณะการทำงานของผู้ทำงานจะเข้าหลักเกณฑ์ที่เป็นข้อยกเว้นที่กำหนดไว้ใน ABC test³³ คือ

1. ผู้ทำงานจะต้องเป็นอิสระจากการควบคุมและการชี้แนะของผู้จ้างในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งในทางสัญญาและในทางปฏิบัติ
2. ผู้ทำงานจะต้องปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือเนื้องานตามปกติของธุรกิจของผู้จ้าง
3. โดยปกติแล้วผู้ทำงานมีการทำการค้า การทำธุรกิจ หรือการประกอบอาชีพที่เป็นอิสระจากผู้ว่าจ้างอยู่แล้ว ซึ่งงานดังกล่าวที่ผู้ทำงานทำมีเนื้องานลักษณะเดียวกับงานที่รับจ้างทำจากผู้จ้าง

ซึ่งหากลักษณะการทำงานของผู้ทำงานเข้าตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ข้างต้น ผู้ทำงานดังกล่าวจะมีสถานะเป็น “ผู้ทำงานอิสระ (Independent Contractor)” ไม่ใช่ “ลูกจ้าง (Employee)” ของบริษัทแพลตฟอร์ม³⁴

อย่างไรก็ตาม หลังจากกฎหมายฉบับนี้มีการออกบังคับใช้ กฎหมายฉบับนี้ได้ถูกต่อต้านจากบริษัทแพลตฟอร์มที่ดำเนินกิจการให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในรัฐแคลิฟอร์เนียเป็นอย่างมาก โดยบริษัท Lyft และบริษัท UberEats ได้มีการรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องให้มีการยกเว้นที่จะไม่นำกฎหมายนี้มาบังคับใช้กับธุรกิจการให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม โดยบริษัทเหล่านี้ได้ให้เหตุผลว่า เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดสถานะของผู้ทำงานว่าเป็นลูกจ้างของบริษัท การบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้จะทำให้บริษัทต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าวันหยุดต่างๆ ย้อนหลังจำนวนหลายปี รวมถึงเงินตามสิทธิที่ลูกจ้างพึงจะได้รับตามกฎหมายจำนวนมาก ทำให้บริษัทต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายมากจนเกินไป³⁵ โดยบริษัทได้กล่าวเพิ่มเติมว่า หากรัฐบาลบังคับให้บริษัทต้องปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ เนื่องจากปัญหาด้านค่าใช้จ่ายทางบริษัทคงไม่สามารถดำเนินกิจการในรัฐ

³¹ *Dynamex Operations W. v. Superior Court*, 4 Cal.5th 903 (2018)

³² ‘California Assembly Bill 5 (2019)’ *Ballotpedia* (Web page)

<[https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_\(2019\)](https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_(2019))>

³³ โดยมีข้อยกเว้นสำหรับงานบางประเภทตามที่ระบุไว้ใน Assembly Bill No. 2257: Exempts Many Workers For AB5

³⁴ Ibid.

³⁵ Tina Bellon, Uber, ‘Lyft have a California playbook to fight proposed U.S. rules on workers’ *Reuters* (Online, 4 May 2021) <<https://www.reuters.com/technology/uber-lyft-have-california-playbook-fight-proposed-us-rules-workers-2021-05-03/>>

แคลิฟอร์เนียต่อไปได้ ซึ่งหากบริษัทไม่ดำเนินกิจการต่อไปได้ตามที่กล่าว การหยุดดำเนินการของบริษัทจะทำให้มีคนจำนวนมากที่ต้องตกงาน ซึ่งย่อมที่จะส่งผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจของรัฐแคลิฟอร์เนียอย่างแน่นอน³⁶

ต่อมา บริษัทเหล่านี้ได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหานี้ โดยได้มีการรวมตัวกันยื่นข้อเสนอ Proposition 22 ต่อรัฐบาล³⁷ ซึ่งใจความสำคัญของข้อเสนอนี้ที่ได้มีการเสนอ คือ การกำหนดสถานะของผู้ที่ทำงานให้แก่แพลตฟอร์มเป็น “ผู้ทำงานอิสระ” ไม่ใช่ “ลูกจ้าง” ของบริษัทแพลตฟอร์ม อย่างไรก็ตาม เพื่อให้สอดคล้องในสิทธิบางส่วนที่ผู้ทำงานไม่ได้รับ บริษัทยินดีที่จะเพิ่มสวัสดิการให้แก่ผู้ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ขึ้นเงินเดือนขั้นต่ำเป็น 120% ของเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนด หรือเพิ่มสวัสดิการด้านประกันภัยให้แก่ผู้ทำงาน เป็นต้น³⁸ ซึ่งท้ายที่สุด ข้อเสนอ Proposition 22 ของกลุ่มบริษัทแพลตฟอร์มเหล่านี้ได้รับการโหวตชนะที่ 59% ของผู้มีสิทธิโหวตเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา ข้อเสนอจึงได้บังคับใช้ในรัฐแคลิฟอร์เนีย³⁹

จากกรณีศึกษาแนวทางการดำเนินการของรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา จะเห็นได้ว่า ถึงแม้รัฐบาลของรัฐแคลิฟอร์เนียได้มีความพยายามในการดำเนินการออกกฎหมายเพื่อกำหนดสถานะและสิทธิของผู้ที่ทำงานขนส่งอาหารในรัฐแคลิฟอร์เนียให้ชัดเจน แต่การออกกฎหมายดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มซึ่งเป็นผู้จ้างงาน ซึ่งหากบริษัทแพลตฟอร์มไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ตามที่บริษัทกล่าวอ้างจริง กฎหมายที่ออกมาให้ความคุ้มครองผู้ทำงานก็อาจจะไร้ประโยชน์ ธุรกิจและเศรษฐกิจก็อาจจะได้รับความเสียหาย และท้ายที่สุดผู้ที่ทำงานให้บริการขนส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มก็อาจจะเป็นผู้ที่ได้รับความเสียหายมากที่สุดจากเรื่องนี้ ซึ่งจากเหตุการณ์นี้จึงสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาในทางปฏิบัติได้อย่างชัดเจนว่า การจะพิจารณากฎหมายใดมีความจำเป็นจะต้องพิจารณาในหลายแง่มุมให้มีความครอบคลุมและมีความเหมาะสมต่อบุคคลในทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อีกทั้ง การพิจารณาถึงผลกระทบต่อบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายก็เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาเช่นกัน

แนวโน้มเรื่องสถานะทางกฎหมายของผู้ทำงานบริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยนั้น ประเด็นปัญหาเรื่องความชัดเจนของสถานะของผู้ที่ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นประเด็นที่ได้มีการถกเถียงอย่างกว้างขวางเหมือนในต่างประเทศเช่นกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัญหาจะเห็นได้ว่า ลักษณะข้อเรียกร้องจำนวนมากของผู้ทำงานมีประเด็นปัญหาสำคัญที่ต้องวินิจฉัยคล้ายกับข้อถกเถียงที่ปรากฏในต่างประเทศ คือ ความสัมพันธ์ของผู้ทำงานและบริษัทแพลตฟอร์มเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะใด กล่าวคือ ตามบริบทของกฎหมายไทยบริษัทแพลตฟอร์มและผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีความสัมพันธ์ในรูปแบบสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ แต่เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีคำพิพากษาที่ชัดเจนที่ออกมาตัดสินหรือกำหนดแนวทางที่ชัดเจน ประกอบกับยังไม่มีกฎหมายที่ระบุถึงสถานะทางกฎหมายของผู้ที่ทำงานรูปแบบนี้ที่ชัดเจนเหมือนกฎหมาย Assembly Bill 5 ของรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ทำให้ในปัจจุบันการพิจารณาเรื่องนี้จึงสามารถพิจารณาได้เพียงจากตัวบทกฎหมายและแนวคำพิพากษาที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น

³⁶ Kari Paul, 'Uber and Lyft 'likely broke law' by classifying drivers as contractors, court rules' *The guardian* (Online, 23 October 2020) <<https://www.theguardian.com/us-news/2020/oct/22/uber-lyft-california-court-ruling-contractors-ab5>>

³⁷ *California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020)*

³⁸ 'California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020)' *Ballotpedia* (Web page) <[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))>

³⁹ Eric Rosenbaum, 'What Uber, Lyft Prop 22 win could mean for the future of all freelance work' *CNBC* (Online, 4 November 2020) <<https://www.cnbc.com/2020/11/04/what-uber-lyft-prop-22-win-means-for-future-of-all-freelance-work.html>>

ตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์⁴⁰ ประกอบกับมาตรา 5 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541⁴¹ “สัญญาจ้างแรงงาน” คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” โดยนายจ้างตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ตลอดระยะเวลาที่ทำงาน ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม จากนิยามของสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อพิจารณาสัญญาระหว่างผู้ทำงานและบริษัทแพลตฟอร์มจะเห็นได้ว่า บริษัทผู้ให้บริการแพลตฟอร์มได้มีการเรียกชื่อของคู่สัญญาในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้หลักเกณฑ์ในเรื่องชื่อที่ใช้เรียกยังไม่มี ความแน่ชัดนัก ซึ่งหากบริษัทแพลตฟอร์มเรียกตัวเองว่านายจ้าง และเรียกผู้ทำงานว่าลูกจ้าง ก็จะเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาได้ว่าผู้ทำงานกับบริษัทแพลตฟอร์มมีความสัมพันธ์กันในรูปแบบสัญญาจ้างแรงงานได้

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ประเด็นในเรื่องการเรียกชื่อจะยังไม่มีความชัดเจน แต่เมื่อพิจารณาถึงนิยามเพิ่มเติมที่ว่า “ลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง” และ “นายจ้างตกลงจะจ่ายค่าจ้างให้ตลอดระยะเวลาที่ทำงาน” จะเห็นได้ว่า ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ลูกจ้างต้องทำงานให้ตามความต้องการของนายจ้าง ส่วนผลงานนั้นจะสำเร็จหรือไม่ ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับค่าจ้าง⁴² และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ซึ่งการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างจะคำนึงถึงระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานมากกว่าผลงานที่ได้รับ⁴³ เมื่อลักษณะการให้บริการของผู้ทำงานนั้นเป็นการให้บริการในรูปแบบที่ผู้ทำงานต้องทำการขนส่งอาหารหรือสินค้าตามออเดอร์ที่ได้รับ และผู้ทำงานจะได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนออเดอร์ที่ผู้ทำงานทำการจัดส่งเรียบร้อย จึงเป็นการที่ผู้ทำงานได้รับเงินค่าตอบแทนตามผลงานตามความสำเร็จของผลงานที่ทำได้ ซึ่งลักษณะการทำงานในรูปแบบนี้ไม่ใช่ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานแต่เป็นลักษณะของสัญญาจ้างทำของ⁴⁴

อีกทั้ง แนวคำพิพากษาของศาลฎีกาได้วางบรรทัดฐานมาโดยตลอดว่า การที่จะเป็นสัญญาจ้างแรงงานได้นั้น นายจ้างต้องมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง ซึ่งการพิจารณาเรื่องอำนาจบังคับบัญชาต้องพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป เช่น การที่บริษัทมีการกำหนดเวลาทำงานให้ผู้ทำงานที่ชัดเจน ผู้ทำงานต้องตอกบัตรลงเวลาทำงาน การที่บริษัทได้กำหนดข้อบังคับในการทำงานให้ผู้ทำงานปฏิบัติตาม หรือการที่บริษัทสามารถลงโทษผู้ทำงานเมื่อกระทำผิดได้⁴⁵ เป็นต้น ดังนั้น เมื่อดูลักษณะการทำงานของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มจากภาพรวม เช่น การที่ผู้ทำงานมีความเป็นอิสระในเรื่องของเวลาทำงานโดยที่ผู้ทำงานสามารถที่จะเลือกที่จะเริ่มงานหรือเลิกงานเมื่อไหร่ก็ได้ หรือการที่บริษัทไม่มีการกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจนให้แก่ผู้ทำงาน จากแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาจะเห็นได้ว่า ลักษณะการทำงานเหล่านี้เป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าบริษัทแพลตฟอร์มไม่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้ทำงาน อันจะแสดงให้เห็นถึงสัญญาจ้างแรงงาน⁴⁶

ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อดูลักษณะประการอื่น ๆ ของการทำงาน เช่น การที่ลูกจ้างต้องเป็นผู้จัดหาเครื่องมือในการทำงานเอง ก็เป็นก็เป็นลักษณะการทำงานแบบหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงลักษณะของสัญญาจ้างทำของเช่นกัน

จากลักษณะการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อพิจารณาลักษณะการทำงานของผู้ทำงานในเรื่องลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ และอำนาจบังคับบัญชาประกอบกันจะเห็นได้ว่า ลักษณะการทำงานของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีลักษณะการทำงานคล้ายลักษณะของสัญญาจ้างทำของมากกว่า

⁴⁰ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575

⁴¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5

⁴² วินัย ลูว์โรจน์, *ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน* (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, January 2009); คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4644/ 2540, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1982/2531

⁴³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1016/2519, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 243/2536

⁴⁴ มาตรา 587 อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น

⁴⁵ วินัย ลูว์โรจน์, *ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน* (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, January 2009)

⁴⁶ Ibid.

สัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น ความสัมพันธ์ของบริษัทแพลตฟอร์มกับผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์ม จึงมีแนวโน้มที่จะเป็นสัญญาจ้างทำของมากกว่าสัญญาจ้างแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาในเรื่อง ความอิสระของการเข้าออกงานที่ลูกจ้างสามารถเริ่มงานและเลิกงานเมื่อใดก็ได้ นั่น ความเป็นอิสระในการทำงานนี้ เป็นหนึ่งในเงื่อนไขสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงการที่นายจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือลูกจ้าง สำหรับประเด็นเรื่อง ความเป็นอิสระในการทำงานก็พบในคำพิพากษาต่างประเทศเช่นกัน⁴⁷ โดยศาลในหลายประเทศได้พิจารณา ประเด็นนี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า ความเป็นอิสระในการเข้าออกงานของผู้ทำงานเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ ความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทแพลตฟอร์มกับผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารไม่ใช่นิติสัมพันธ์ในรูปแบบของ สัญญาจ้างแรงงาน

เนื่องจากลักษณะการทำงานของผู้ทำงานมีความหลากหลาย จึงอาจทำให้เกิดการโต้แย้งได้ว่า ลักษณะการทำงานประการอื่นของผู้ทำงานอาจสามารถพิจารณาได้ว่าบริษัทมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือผู้ทำงาน อันเป็นสัญญาจ้างแรงงานได้เช่นกัน เช่น การที่บริษัทสามารถหักเงินของผู้ทำงานได้เมื่อไรเตอร์กระทำผิด หรือกรณีที่ผู้ทำงานสวมใส่ยูนิฟอร์มของทางบริษัท ซึ่งในประเด็นข้อโต้แย้งนี้ เมื่อดูตามแนวคำพิพากษา ของไทยที่วางหลักมาโดยตลอด คงกล่าวได้ว่า การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใดว่ามีอำนาจบังคับ บัญชาเกิดขึ้นหรือไม่ จำเป็นต้องพิจารณาจากลักษณะการทำงานโดยภาพรวมเป็นหลัก⁴⁸ เมื่อลักษณะภาพรวม ของการทำงานของผู้ทำงานมีลักษณะคล้ายสัญญาจ้างทำของมากกว่าจ้างแรงงาน ลักษณะการทำงานของผู้ ทำงานโดยภาพรวมจึงมีแนวโน้มที่จะเป็นสัญญาจ้างทำของมากกว่าจ้างแรงงาน

อย่างไรก็ตาม หากวิเคราะห์ในประเด็นคำถามนี้โดยละเอียด การจะพิจารณาว่าผู้ทำงานคนใดมีสถานะ ทางกฎหมายอย่างไร คงไม่สามารถกล่าวอย่างชัดเจนได้โดยการดูจากตัวบทกฎหมายเพียงอย่างเดียว คงต้องอาศัยข้อเท็จจริงของผู้ทำงานเป็นรายบุคคลประกอบ เนื่องจากรายละเอียดข้อเท็จจริงในการทำงาน ของผู้ทำงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เช่น เรื่องของเวลาทำงาน ในเรื่องนี้จะเห็นได้ว่าผู้ทำงานแต่ละคน มีลักษณะการเข้างานและเลิกงานที่แตกต่างกัน ผู้ทำงานบางคนมีลักษณะการทำงานในรูปแบบคล้ายการทำงาน ประจำ คือ มีการให้บริการรับส่งอาหารตลอดทั้งวัน มีเวลาเริ่มงานและเลิกงานที่ชัดเจน ซึ่งในกรณีนี้เมื่อพิจารณา ประกอบลักษณะการทำงานอื่นก็อาจกล่าวได้ว่าเป็นการทำงานลักษณะนี้เป็นการทำงานภายใต้สัญญาจ้าง แรงงานได้ ในทางกลับกัน ผู้ทำงานบางคนมีการทำงานในลักษณะคล้ายการทำงานชั่วคราว (Part-time Job) โดยมีการเริ่มงานและเลิกงานอย่างเป็นอิสระ สำหรับกรณีนี้ ผู้ทำงานจะมีความเป็นอิสระในการทำงานมากกว่า ผู้ที่ทำงานในรูปแบบข้างต้น⁴⁹ ซึ่งการทำงานในลักษณะที่มีความอิสระเช่นนี้ ก็อาจกล่าวได้ว่า ผู้ทำงานมีความสัมพันธ์ ในรูปแบบลักษณะของสัญญาจ้างทำของได้เช่นกัน

การที่ผู้ทำงานการประกอบอาชีพในลักษณะเดียวกันแต่อาจมีสถานะทางกฎหมายที่แตกต่างกัน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในกฎหมายไทย โดยศาลฎีกาได้เคยมีคำพิพากษาในลักษณะนี้มาแล้ว คือ คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 51/2537⁵⁰ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 352/2524⁵¹ สำหรับกรณีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 51/2537 ข้อเท็จจริง ในกรณีนี้โจทก์เป็นช่างตัดผมและจำเลยเป็นเจ้าของร้าน โดยจำเลยเป็นผู้จัดหาโต๊ะ เก้าอี้ และของใช้ต่างๆ ให้แก่โจทก์และโจทก์เป็นผู้จัดหากรรไกร ปัตตะเลี่ยน เครื่องมือใช้เช็ดหูเอง โจทก์และจำเลยมีการแบ่งรายได้กัน คนละครึ่งมีข้อบังคับในการทำงาน มีการให้ตอกบัตรเข้าออกงาน จำเลยมีอำนาจหักรายได้ของโจทก์กรณีโจทก์ ขาดงานหรือมาสาย และเงินรายได้ของโจทก์คำนวณตามผลงานที่โจทก์ทำได้ ในกรณีนี้ศาลตัดสินว่า เนื่องจาก จำเลยมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือโจทก์ จำเลยมีการลงโทษหากมีการฝ่าฝืนคำสั่งได้ นิติสัมพันธ์ระหว่างโจทก์

⁴⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3493/2561

⁴⁸ รื่นย ลูวิโรจน์ (n 45)

⁴⁹ Pran Suwannatat, 'Grab เปิดสถิติพาร์ทเนอร์: โควิด-19 ทำให้คนหันมาขับแกร็บมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นคน Gen Y' *Brand Inside* (Online, 2 May 2020) <<https://brandinside.asia/grab-statistic-may-day/>>

⁵⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 51/2537

⁵¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 352/2524

และจำเลยเป็นสัญญาจ้างแรงงาน โจทก์จึงเป็นลูกจ้างของจำเลย ในทางกลับกันคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 352/2524 เป็นกรณีที่โจทก์เป็นช่างตัดผมในร้านของจำเลยเช่นกัน มีการแบ่งรายรับให้โจทก์ โดยโจทก์ได้ร้อยละ 60 และจำเลยได้ร้อยละ 40 แต่จำเลยไม่มีระเบียบและข้อบังคับในการทำงาน จำเลยไม่มีอำนาจในการสั่งการโจทก์ ลักษณะการทำงานเป็นการทำงานเพื่อให้ได้ค่าจ้างจากลูกค้า ส่วนจำเลยเพียงแต่ได้ส่วนแบ่งในฐานะเจ้าของร้านเท่านั้น จากข้อเท็จจริงนี้ศาลฎีกาได้พิพากษาว่า เนื่องจากจำเลยไม่มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือโจทก์ โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้างของจำเลย⁵²

เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะของนิติสัมพันธ์จาก 2 คำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้น จะเห็นได้ว่า โจทก์ใน 2 คดีนี้ประกอบอาชีพเป็นช่างตัดผมเหมือนกัน และมีลักษณะการแบ่งรายได้กับเจ้าของร้านในลักษณะคล้ายกัน เพียงแต่มีรายละเอียดข้อเท็จจริงบางประการที่แตกต่างกัน เช่น ความอิสระในการเข้าออกงาน และอำนาจในการลงโทษกรณีที่ทำผิด เมื่อพิจารณาคำพิพากษาของศาลจะเห็นได้ว่าความแตกต่างบางประการนี้เป็นข้อแตกต่างที่สำคัญที่ทำให้ศาลตัดสินว่านิติสัมพันธ์ของโจทก์ใน 2 คดีนี้มีความแตกต่างกัน แม้โจทก์ใน 2 คดีนี้จะประกอบอาชีพเดียวกันก็ตาม อีกทั้ง เมื่อพิจารณาตามหลักการที่ศาลใช้ในการวินิจฉัยจะเห็นได้ว่า ศาลวินิจฉัยนิติสัมพันธ์ของคู่ทำงานกับผู้จ้างงานโดยอาศัยจากข้อเท็จจริงในแต่ละคดีที่แตกต่างกัน โดยไม่ได้ยึดถือแต่ชื่อของอาชีพเท่านั้นซึ่งหลักการนี้ก็เป็นหลักการเดียวกันกับหลักการ Primacy of fact ที่ปรากฏใน The Employment Relationship Recommendation 2006 (No. 198) ที่ได้วางหลักเกณฑ์ในเรื่องการตัดสินนิติสัมพันธ์ไว้

อย่างไรก็ตาม หากก้าวข้ามการประเด็นเรื่องความชัดเจนในสถานะทางกฎหมายของผู้ทำงาน คงปฏิเสธไม่ได้ว่าประเด็นในเรื่องสิทธิตามกฎหมายที่ผู้ทำงานจะได้รับความคุ้มครองเป็นอีกหนึ่งเรื่องที่มีสำคัญอย่างมาก ซึ่งในปัจจุบันในหลายประเทศได้เริ่มมีการให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้ทำงานแทนการหาทางออกในเรื่องของสถานะของผู้ทำงาน สำหรับประเด็นนี้ เมื่อพิจารณาถึงสิทธิที่ผู้ทำงานจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายจะเห็นได้ว่า ถึงแม้ในประเทศไทยจะยังไม่มียกกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองผู้ทำงานที่ชัดเจน แต่เมื่อดูในตัวบทกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดความคุ้มครองบางประการให้ผู้ทำงานสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายดังกล่าวได้ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 เรื่องที่สำคัญ ดังนี้

เรื่องที่ 1 คือ สิทธิในการรวมตัวกัน ตามมาตรา 42 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า “ประชาชนมีสิทธิในการรวมตัวกันในการจัดตั้งสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะ”⁵³ จากมาตรานี้จะเห็นได้ว่า รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้ประชาชนชาวไทยมีสิทธิในการรวมตัวกัน ซึ่งผู้ทำงานที่เป็นบุคคลที่มีสิทธิตามมาตรา 42 นี้จึงสามารถรวมตัวกันได้ โดยการรวมตัวกันของผู้ทำงานตามมาตรา 42 อาจทำไปเพื่อยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาเรียกร้องสิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการจากทางบริษัทแพลตฟอร์มได้ เช่นเดียวกันกับกรณียื่นข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพียงแต่การรวมตัวกันเรียกร้องในลักษณะนี้ไม่ใช่การรวมตัวกันเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงไม่นำบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาบังคับใช้ จึงทำให้ผู้ทำงานไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายบางประการ เช่น การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม บทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองตัวแทนลูกจ้าง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการใช้สิทธิรวมกลุ่มกันตามมาตรา 42 นี้ มีข้อพึงระวังในการดำเนินการ คือ ผู้ทำงานต้องพึงระวังในการเรียกชื่อกลุ่มเมื่อมีการรวมตัวกัน เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

⁵² กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ‘สรุปคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน พ.ศ. 2537’ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (Document) <<http://legal.labour.go.th/attachments/article/110/253701.pdf>>

⁵³ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 42 บัญญัติว่า บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

มาตรา 154 ได้มีการกำหนดห้ามไม่ให้ใช้ชื่อ “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกัน หากไม่ได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งหากผู้ทำงานใช้ชื่อตามที่กฎหมายระบุดังกล่าว อาจได้รับโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท และปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละ 50 บาท จนกว่าจะเลิกใช้⁵⁴

เรื่องที่ 2 คือ สิทธิประโยชน์ตาม มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533⁵⁵ เนื่องจาก ลักษณะงานของผู้ทำงานเป็นงานที่ต้องมีการขับขี่รถจักรยานหรือจักรยานยนต์บนท้องถนนตลอดเวลา คงปฏิเสธไม่ได้ว่าสิทธิรักษาพยาบาล หรือความคุ้มครองเมื่อประสบอันตรายจากการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยมาตรา 40 สามารถเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาเรื่องนี้ในเบื้องต้นได้ ซึ่งมาตรานี้จะเป็นหลักประกันทางสังคมให้แก่บรรดาผู้ทำงาน โดยผู้ทำงานที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 นี้จะได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายกรณี เช่น กรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้วันละ 200 บาท แต่ไม่เกิน 30 วัน/ปี โดยสามารถใช้สิทธิในการรักษาพยาบาลของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) หรือบัตรทอง 30 บาทก็ได้ หรือหากเป็นกรณีทุพพลภาพ ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตั้งแต่ 500 – 1,000 บาท/เดือน เป็นระยะเวลา 15 ปี เป็นต้น สำหรับสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนจะได้รับตามมาตรา 40 นี้จะมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนชำระในแต่ละเดือน ซึ่งผู้ทำงานสามารถได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองตามมาตรา 40 นี้ได้เพียงแค่ดำเนินการสมัครเข้าร่วมตามมาตราดังกล่าวเท่านั้น⁵⁶

นอกจากมาตรการในการช่วยเหลือลูกจ้างข้างต้นแล้ว ในปัจจุบันภาครัฐไม่ได้มีนโยบายในการที่จะแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในหลายส่วนได้มีความพยายามภายในกรอบอำนาจของตน ในการดำเนินการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหา เช่น กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่ได้จัดทำพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำกับดูแลการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อให้การประกอบธุรกิจดังกล่าวมีความโปร่งใสและเป็นธรรม รวมถึงให้ความคุ้มครองผู้บริโภคในกรณีที่ผู้ให้บริการแพลตฟอร์มอยู่นอกราชอาณาจักร เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อควบคุมการทำงานบนแพลตฟอร์มกฎหมายฉบับนี้จึงเป็นหนึ่งในกลไกที่ให้ความช่วยเหลือในการคุ้มครองสิทธิของผู้ทำงานได้อีกทั้ง กระทรวงแรงงานได้อยู่ระหว่างการดำเนินการร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ซึ่งในขณะนี้ร่างกฎหมายดังกล่าวอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา โดยหลักการสำคัญในร่างกฎหมายฉบับนี้จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งรูปแบบหรือเงื่อนไขในการทำสัญญาของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งหากร่างกฎหมายฉบับนี้ได้มีการออกบังคับก็จะเป็นอีกหนึ่งกลไกที่สำคัญสำหรับการให้ความคุ้มครองผู้ทำงานได้มากขึ้นเช่นกัน

⁵⁴ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 154 บัญญัติว่า ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สมาคม นายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมาย ทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็น สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทและปรับอีกเป็น รายวันไม่เกินวันละห้าสิบบาทจนกว่าจะเลิกใช้

⁵⁵ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 บัญญัติว่า บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็น ผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

⁵⁶ กระทรวงแรงงาน, ‘เงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทน ผู้ประกันตนมาตรา 40’, *E-Labour บริการประชาชน* (Web page, 6 March 2015) <<https://lb.mol.go.th/เงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทน-ผู้ประกันตนมาตรา-40>>

บทสรุป

ประเด็นเรื่องสถานะของผู้ให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มเป็นประเด็นที่มีการถกเถียงอย่างเป็นวงกว้างทั้งในไทยและต่างประเทศ เนื่องจากสถานะทางกฎหมายจะส่งผลถึงการได้รับความคุ้มครองต่างกฎหมายแก่ผู้ทำงานที่เหมาะสม โดยในเบื้องต้นสำหรับประเด็นนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังไม่มี การกำหนดหรือให้คำตอบที่ชัดเจนว่าผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มมีสถานะทางกฎหมาย เป็นอย่างไร แต่ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการเผยแพร่รายงานที่เกี่ยวข้องในประเด็นนี้ซึ่งอาจ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ในการจะพิจารณาสถานะทางกฎหมายของบุคคลใด ให้พิจารณาจากข้อเท็จจริงประกอบ ข้อกฎหมาย โดยไม่ควรพิจารณาโดยอาศัยเพียงข้อสัญญาหรือข้อตกลงเท่านั้น

หากพิจารณาแนวคำพิพากษาของศาลในต่างประเทศในประเด็นนี้ เป็นที่น่าสนใจว่าศาลในแต่ละ ประเทศได้มีความเห็นที่แตกต่างกัน โดยศาลของสหราชอาณาจักรได้ตัดสินให้ผู้ทำงานในลักษณะนี้มีสถานะ เป็นเพียงผู้ทำงานอิสระ ในขณะที่ศาลประเทศเนเธอร์แลนด์ได้มีการตัดสินให้ผู้ทำงานในลักษณะนี้เป็นลูกจ้าง ในขณะที่ในประเทศออสเตรเลีย และฝรั่งเศส แนวคำตัดสินในเรื่องสถานะของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหาร ผ่านแพลตฟอร์มก็ยังคงมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละคดี อย่างไรก็ตาม เมื่อดูแนวคำพิพากษาในแต่ละประเทศ จะเห็นได้ว่า การพิจารณาในแต่ละคดีนั้น ศาลได้พิจารณาโดยอาศัยข้อเท็จจริงของลักษณะการทำงานที่ปรากฏ ในแต่ละคดีประกอบกับหลักกฎหมายเท่านั้น จึงทำให้ประเด็นเรื่องสถานะของผู้ทำงานในหลายประเทศยังไม่มี ความแน่ชัด

สำหรับในประเทศไทยนั้น ในปัจจุบันยังไม่มีแนวคำพิพากษาที่ระบุถึงสถานะของผู้ทำงานให้บริการ ขนส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มที่ชัดเจน แต่เมื่อพิจารณาจากสถานะตามกฎหมายในปัจจุบัน หากดูจากลักษณะ การทำงานของผู้ทำงานจากภาพรวมจะเห็นได้ว่า ลักษณะการทำงานของผู้ทำงานมีลักษณะที่เข้าลักษณะ ของสัญญาจ้างทำของมากกว่าสัญญาจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตาม ในการตัดสินสถานะของผู้ทำงานคงไม่สามารถ กล่าวได้เพียงจากการดูลักษณะการทำงานโดยภาพรวมเท่านั้น เนื่องจากผู้ทำงานแต่ละคนมีลักษณะการทำงาน ที่แตกต่างกันไป ดังนั้น ในการตัดสินสถานะนิติสัมพันธ์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาลักษณะการทำงาน ตามข้อเท็จจริงของแต่ละบุคคลไป

สุดท้ายนี้ ถึงแม้ในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีคำตัดสินเรื่องสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจน แต่ในเบื้องต้น ผู้ทำงานยังคงสามารถใช้สิทธิทั่วไปเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองกฎหมายได้ เช่น สิทธิตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 42 ในการรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องสิทธิจากนายจ้าง และสิทธิตามมาตรา 40 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ถึงแม้มาตรการเบื้องต้นเหล่านี้อาจจะยังไม่สามารถทำให้ผู้ทำงานได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่นัก แต่มาตรการ เบื้องต้นเหล่านี้จะเป็นมาตรการที่ช่วยผู้ทำงานให้ได้รับความคุ้มครองในเบื้องต้นระหว่างที่ร่างกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องและการดำเนินให้ความช่วยเหลือในด้านอื่นอยู่ในระหว่างการดำเนินการ เพื่อให้ผู้ทำงานให้บริการ รับส่งอาหารผ่านทางแพลตฟอร์มได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มรูปแบบและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

