

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานแพลตฟอร์ม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹

สาจิต จันทศิริ²

การศึกษาเรื่อง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานแพลตฟอร์ม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ศึกษาความหมาย ประวัติความเป็นมาและแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ศึกษากฎหมายเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานแพลตฟอร์มของประเทศไทยและต่างประเทศ ศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานแพลตฟอร์ม และเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานแพลตฟอร์มให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานในยุคดิจิทัล

ในปัจจุบันพฤติกรรมผู้บริโภคสินค้าและบริการของผู้บริโภคได้เปลี่ยนแปลงไป โดยผู้บริโภคนิยมซื้อสินค้าและใช้บริการที่มีแพลตฟอร์มเป็นสื่อกลางมากยิ่งขึ้น ทั้งการซื้ออาหารผ่านออนไลน์ การซื้อสินค้า รวมไปถึงการเดินทาง ซึ่งอาศัยไรเดอร์เป็นตัวขับเคลื่อน ซึ่งเรียกว่า แรงงานแพลตฟอร์ม โดยการสำรวจของตัวแทนกลุ่มสหภาพไรเดอร์ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2564 พบว่ามีจำนวนไรเดอร์ทั่วประเทศรวมทั้งสิ้นประมาณ 300,000-400,000 คน โดยไรเดอร์จะได้รับรายได้เป็นค่าขนส่งตามที่แพลตฟอร์มนั้น ๆ กำหนด³

ผลสำรวจเกี่ยวกับแนวทางการกำกับแพลตฟอร์มออนไลน์ (Digital Platform) ในประเทศไทยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (Thailand Development Research Institute -TDRI) ปี พ.ศ. 2565 พบว่า ไรเดอร์ส่วนใหญ่ถูกกำหนดเงื่อนไขการทำงานในลักษณะเดียวกับลูกจ้าง เช่น การกำหนดช่วงเวลารับงาน การกำหนดผลตอบแทน การกำหนดบทลงโทษเมื่อไม่ปฏิบัติตาม เป็นต้น แต่สิทธิที่ได้รับกลับน้อยกว่าหรือ

¹ บทความนี้ เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานแพลตฟอร์มตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาคือรองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐสันตาสว่าง และคณะกรรมการสอบคือ รองศาสตราจารย์จุฑามาศ นิสารัตน์ และรองศาสตราจารย์อรรรรณ พจนานรัตน์

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ นรากร นันทไทรภพ, สิทธิประกันสังคมของไรเดอร์ส่งอาหาร, [Online], available URL:

<https://prt.parliament.go.th/server/api/core/bitstreams/492795ee-4fd9-449b-8b7e-91f24f6064d8/content>. 2568(สิงหาคม, 23).

เทียบเท่าการเป็นผู้รับเหมาอิสระเท่านั้น⁴ เนื่องจากผู้ประกอบการแพลตฟอร์มออนไลน์กำหนดให้ไรเดอร์เป็นส่วนทางธุรกิจ โดยไม่ถือเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ทำให้ไรเดอร์ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการทำงานเอง เช่น ค่าน้ำมัน ค่าเครื่องแบบ ค่าเสื่อมสภาพรถ และยังไม่ได้รับการคุ้มครองกรณีเกิดอุบัติเหตุจากทางบริษัท รวมไปถึงการไม่ได้รับสิทธิเข้าถึงการเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทั้งที่แพลตฟอร์มมีอำนาจบังคับบัญชาไรเดอร์โดยตรง สามารถออกกฎควบคุมการทำงานโดยไรเดอร์ไม่มีอำนาจในการต่อรองเงื่อนไขใด ๆ ที่แพลตฟอร์มกำหนดขึ้น รวมถึงไม่มีส่วนร่วมในกำไรหรือขาดทุนของผู้ประกอบการ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนจึงได้ให้ความเห็นว่า การทำงานในลักษณะนี้ ไม่ใช่การเป็นส่วนหนึ่งของกิจการแต่เป็นการจ้างแรงงาน⁵ จากที่กล่าวมาสะท้อนให้เห็นปัญหาสำคัญของการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หลายประการ ดังนี้

1) ปัญหาเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้บัญญัติความหมายของคำว่า “ลูกจ้าง” ไว้ว่า หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร และกำหนดความหมายของ “นายจ้าง” ว่าเป็นผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ ซึ่งมีผลให้กลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม ได้แก่ คนขับรถรับส่งผู้โดยสารผ่านแอปพลิเคชัน คนขับส่งอาหาร หรือไรเดอร์ส่งพัสดุ มักถูกแพลตฟอร์มระบุสถานะว่าเป็นเพียง “คู่ค้าอิสระ” (Independent Contractors) มิใช่ลูกจ้างตามกฎหมาย เนื่องจากมีรูปแบบของการทำงานที่แตกต่างไปจากแรงงานปกติ รวมถึงมีภาระที่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายจากการทำงานเอง อันส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มไม่ได้อยู่ในบังคับใช้ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สถานะทางกฎหมายว่าเป็นลูกจ้างหรือเป็นคู่ค้าอิสระนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นสิ่งที่กำหนดขอบเขตสิทธิและความคุ้มครองที่แรงงานจะได้รับภายใต้กฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคม ต่าง ๆ โดยบุคคลที่ถูกจัดให้อยู่ในสถานะ “ลูกจ้าง” (Employee) ย่อมมีสิทธิขั้นพื้นฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่หากเป็นเพียงคู่ค้าอิสระ (Independent Contractor) หรือผู้ให้บริการอิสระจะทำให้ไม่ได้รับสิทธิพื้นฐานใด ๆ ตามกฎหมายแรงงาน เนื่องจากกฎหมายแรงงานส่วนใหญ่คุ้มครองเฉพาะความสัมพันธ์แบบนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงในการประกอบอาชีพของแรงงานแพลตฟอร์ม ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในระดับเดียวกับแรงงานทั่วไปในระบบการจ้างงานปกติได้

⁴ อุไรรัตน์ จันทรศิริ, สิทธิไรเดอร์ไทย คุ้มครองอย่างไรให้เป็นธรรม?, [Online], available URL:

<https://tdri.or.th/2023/05/riders-rights/> 2568(สิงหาคม, 23).

⁵ สุภัทรา นาคะผิว, กสม. ยืนยัน ไรเดอร์ คือลูกจ้าง ไม่ใช่พาร์ทเนอร์ธุรกิจ เร่งทวงผู้ประกอบการคืนสิทธิ

สวัสดิการ, [Online], available URL: <https://theactive.thaipbs.or.th/news/law-rights-20240329>. 2568(สิงหาคม, 23).

เมื่อทำการศึกษากฎหมายต่างประเทศพบว่า ศาลฎีกาของราชอาณาจักรสเปนมีคำพิพากษาให้ไรเดอร์เป็นลูกจ้างไม่ใช่ผู้รับจ้างอิสระส่งผลให้มีการตรากฎหมายกำหนดให้ไรเดอร์เป็นลูกจ้างในเวลาต่อมา⁶ เช่นเดียวกับสาธารณรัฐอิตาลี มีการตรากฎหมายโดยให้สันนิษฐานว่าแรงงานแพลตฟอร์มทั้งหมดเป็นลูกจ้าง เว้นแต่แพลตฟอร์มจะพิสูจน์ได้ว่า การทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง⁷ ขณะที่กฎหมายของสาธารณรัฐอินเดีย กำหนดให้แรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะกึ่งกลาง กล่าวคือไม่ใช่ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน แต่กฎหมายก็ได้ให้ความคุ้มครองสิทธิขั้นต่ำบางประการ⁸

ผู้ศึกษาเห็นด้วยกับแนวทางของกฎหมายสาธารณรัฐอินเดียที่จัดให้แรงงานแพลตฟอร์มจัดอยู่ในพื้นที่ช่วงกลางระหว่างลูกจ้างกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ โดยจัดให้แรงงานแพลตฟอร์มให้อยู่ในฐานะ “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” เพราะเป็นการยอมรับสภาพความเป็นจริงของการทำงานในยุคดิจิทัล ที่แรงงานมีเสรีภาพเลือกเวลาและปริมาณงาน แต่ในขณะเดียวกันรัฐยังสามารถกำหนดสิทธิขั้นต่ำ เช่น การเข้าถึงระบบประกันสังคม การคุ้มครองด้านสุขภาพและความปลอดภัย และการได้รับรายได้อย่างเป็นธรรมได้โดยตรง ระบบดังกล่าวช่วยสร้างสมดุลระหว่างการรักษาความยืดหยุ่นที่แรงงานและแพลตฟอร์มต้องการ กับการป้องกันไม่ให้แรงงานถูกละเมิดสิทธิหรือถูกเอาเปรียบเกินสมควร อีกทั้งยังไม่ขัดแย้งกับแนวคิดสิทธิมนุษยชนกับแรงงาน⁹ หรือแนวคิดความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ¹⁰ รวมถึงสอดคล้องกับทฤษฎีการคุ้มครองแรงงาน¹¹ จึงควรบัญญัตินิยามใหม่ในกฎหมายไทยให้แรงงานแพลตฟอร์มเป็นแรงงานประเภทใหม่ที่เรียกว่า ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นทางออกที่เหมาะสมทั้งในเชิงกฎหมายและเชิงนโยบาย เพราะไม่เพียงสะท้อนลักษณะการทำงานที่แท้จริงของแรงงานแพลตฟอร์ม แต่ยังช่วยขยายหลักประกันสิทธิขั้นพื้นฐานให้ครอบคลุมแรงงานยุคใหม่ได้อย่างเป็นธรรมและยั่งยืน

2) ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิขั้นต่ำด้านรายได้ของแรงงานแพลตฟอร์ม

การประกันสิทธิขั้นต่ำด้านรายได้ถือเป็นหลักการพื้นฐานในการคุ้มครองแรงงานที่สะท้อนถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รายได้ขั้นต่ำเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้แรงงาน

⁶ Royal Decree-Law 9/2021 of 11 May, Additional Provision Twenty-Third.

⁷ Law No. 91/2025, Article 11.

⁸ The Code on Social Security, 2020 (India), Sections 109.

⁹ กรมการจัดหางาน, การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทย, [Online], available URL: https://lib.doe.go.th/ebookdoc/020400008803_1.pdf. 2568(สิงหาคม, 31).

¹⁰ ฌานปี ทองวิรวงศ์ และคณะ, กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ, (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2560), หน้า 6.

¹¹ ฉันทันท์ ธรรมธร, ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างขององค์กรที่ไม่แสวงหากำไร, (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2563), หน้า 6.

สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ มีความมั่นใจว่าการทำงานของตนจะได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพ และไม่ถูกเอาเปรียบจากอำนาจต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกับนายจ้าง ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และเป็นกลไกสร้างเสถียรภาพทางสังคม เพราะเมื่อแรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ย่อมมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพในการผลิต และลดแรงกดดันที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคม เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดกลไกการคุ้มครองแรงงานผ่านคณะกรรมการค่าจ้างและมาตรการกำหนดลัทธิขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะมาตรา 87 วางหลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่อยู่ภายใต้ความสัมพันธ์แบบ “นายจ้าง-ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 เท่านั้น ขณะที่แรงงานแพลตฟอร์มได้รับค่าตอบแทนในลักษณะจ่ายตามงาน ซึ่ง แปรผันตามอัลกอริทึมของแพลตฟอร์ม โดยไม่มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประกันลัทธิขั้นต่ำด้านรายได้ใด ๆ ทำให้แรงงานแพลตฟอร์มขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจและไม่สามารถคาดการณ์รายได้ของตนได้ หากได้รับค่าตอบแทนที่ลดลงก็ทำให้เสี่ยงต่อการทำงานเกินเวลาเพื่อให้มีรายได้เพียงพอ ซึ่งอาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตโดยรวม

เมื่อทำการศึกษากฎหมายของต่างประเทศ พบว่ากฎหมายของราชอาณาจักรสเปนกำหนดให้แรงงานแพลตฟอร์มมีสิทธิได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่น โดยค่าจ้างขั้นต่ำนี้ถูกกำหนดเป็นมาตรการระดับชาติที่บังคับใช้กับแรงงานทุกประเภท ทั้งในรูปแบบรายเดือนและรายชั่วโมง โดยไม่มีการแยกแรงงานแพลตฟอร์มออกไปเป็นพิเศษ¹² เช่นเดียวกับกฎหมายของสาธารณรัฐอิตาลี กำหนดให้แรงงานแพลตฟอร์มต้องได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง ซึ่งอ้างอิงและผูกกับอัตราขั้นต่ำตามตารางค่าจ้างของข้อตกลงแรงงานร่วมและมาตรฐานแรงงานทั่วไปของอิตาลี¹³ นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดให้แรงงานแพลตฟอร์มมีสิทธิได้รับเงินเพิ่ม (supplement) อย่างน้อยร้อยละ 10 ของค่าจ้างฐานในกรณีที่ต้องทำงานในช่วงเวลากลางคืน (night work) ในวันหยุดนักขัตฤกษ์ (public holidays) หรือในสภาพอากาศเลวร้าย (adverse weather conditions) ขณะที่กฎหมายของสาธารณรัฐอินเดีย ยังไม่ได้กำหนดสิทธิให้แรงงานแพลตฟอร์มได้รับค่าจ้างขั้นต่ำโดยตรง เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้ถูกจัดให้อยู่ในความสัมพันธ์แบบ “ลูกจ้าง-นายจ้าง” รายได้จึงขึ้นอยู่กับกลไกที่แพลตฟอร์มกำหนด¹⁴

อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า การประกันค่าแรงขั้นต่ำแบบรายชั่วโมง เป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแรงงานแพลตฟอร์มไทย เพราะสอดคล้องกับลักษณะการทำงานที่ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์ม

¹² Royal Legislative Decree 2/2015, Title II, Chapter II, concerning wages and minimum interprofessional wage.

¹³ Law No. 91/2025, Article 11.

¹⁴ The Code on Social Security, 2020 (India), Sections 114.

เลือกเวลาทำงานเองได้ และสะท้อนต้นทุนของเวลาที่ไรเดอร์หรือแรงงาน แพลตฟอร์มต้องเสียไป แม้จะอยู่ในช่วงรอออเดอร์ ทำให้ไรเดอร์หรือแรงงานแพลตฟอร์มมั่นใจได้ว่าจะมีรายได้ขั้นต่ำที่แน่นอนต่อชั่วโมงการทำงาน ไม่ต้องทำงานมากเกินไปเพื่อให้ถึงรายได้ที่เพียงพอ ทั้งนี้ ควรบัญญัติให้คณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำรายชั่วโมงที่เหมาะสม ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามพื้นที่บริการ เหมือนดังเช่นระบบค่าแรงขั้นต่ำรายวันที่ปรับตามจังหวัด

3) ปัญหาเกี่ยวกับความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการบริหารจัดการด้วยระบบอัลกอริทึม

ปัญหาเรื่องความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการบริหารจัดการด้วยระบบอัลกอริทึมถือเป็นประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นพร้อมกับการเติบโตของเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม เนื่องจากแพลตฟอร์มส่วนใหญ่ใช้ระบบอัลกอริทึมเป็นเครื่องมือในการจัดสรรงาน คำนวณค่าตอบแทน และประเมินผลการทำงานของแรงงาน ซึ่งแม้จะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้รวดเร็วขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็สร้างปัญหาใหม่ขึ้นมา โดยเฉพาะในมิติความโปร่งใสที่แรงงานไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลหรือทำความเข้าใจได้ว่าอัลกอริทึมทำงานอย่างไร สำหรับสถานการณ์ของแรงงานแพลตฟอร์มในประเทศไทย ปัจจุบันไรเดอร์หรือแรงงานขับจัดส่งอาหารและพัสดุต้องพึ่งพาแอปพลิเคชันที่เป็นตัวกลางในการจัดสรรงาน แต่แรงงานแพลตฟอร์มกลับไม่สามารถทราบถึงหลักเกณฑ์หรือปัจจัยที่ระบบอัลกอริทึมใช้ในการกระจายงาน บางครั้งแรงงานที่มีประสบการณ์ใกล้เคียงกันกลับได้รับจำนวนงานที่แตกต่างกัน โดยไม่มีคำอธิบายจากแพลตฟอร์ม ส่งผลทำให้แรงงานรู้สึกว่าคุณควบคุมและถูกเอาเปรียบ ถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจากอัลกอริทึม ขณะที่ตนเองไม่มีสิทธิในการตรวจสอบหรือโต้แย้งผลลัพธ์ของระบบ นอกจากนี้ ระบบอัลกอริทึมยังถูกใช้ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทน ซึ่งมักปรับเปลี่ยนได้โดยฝ่ายแพลตฟอร์มเพียงฝ่ายเดียว โดยไม่ได้มีการเปิดเผยต่อแรงงานล่วงหน้า อีกทั้งยังมีปัญหาเรื่องการประเมินผลงานที่ขึ้นอยู่กับการให้คะแนนจากลูกค้า ซึ่งแรงงานอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ เช่น สภาพอากาศ การจราจร หรือความผิดพลาดของระบบจัดส่ง แต่กลับส่งผลให้คุณลดงานหรือตัดสิทธิการรับงานในอนาคต เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้กับรูปแบบความสัมพันธ์ของแรงงานในลักษณะนายจ้าง-ลูกจ้าง พบว่า มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในกรอบความสัมพันธ์ที่เป็นรูปธรรม แต่พระราชบัญญัตินี้ ยังมิได้มีบทบัญญัติใดที่บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานแพลตฟอร์มผ่านระบบอัลกอริทึม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ใช้ควบคุมการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์ม

เมื่อทำการศึกษากฎหมายต่างประเทศพบว่า กฎหมายของราชอาณาจักรสเปนกำหนดให้แพลตฟอร์มต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับอัลกอริทึมแก่ตัวแทนลูกจ้าง เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและสร้าง

ความเป็นธรรมในการเข้าถึงงานและสถานะการจ้างงานของแรงงานแพลตฟอร์มในระบบดิจิทัล¹⁵ ขณะที่กฎหมายของสาธารณรัฐอิตาลี กำหนดให้แพลตฟอร์มต้องเปิดเผยข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ การเปิดเผยข้อมูลที่มีผลกระทบต่อโดยตรงต่อแรงงานแต่ละคนต่อแรงงานแพลตฟอร์ม และเปิดเผยต่อผู้แทนแรงงานเกี่ยวกับข้อมูลภาพรวมเชิงระบบ¹⁶ ขณะที่สาธารณรัฐอินเดีย ยังไม่มีบทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับการกำกับดูแลอัลกอริทึม แต่กฎหมายท้องถิ่นบางแห่งได้วางกรอบคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มบางส่วนเพื่อแก้ไขปัญหาความไม่โปร่งใสของระบบการทำงานของอัลกอริทึม¹⁷

ผู้ศึกษาเห็นว่าสิ่งที่สมควรให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการบริหารจัดการด้วยระบบอัลกอริทึม โดยมีความเห็นสอดคล้องกับแนวคิดตามกฎหมายของสาธารณรัฐอิตาลี ที่มีการกำหนดกลไกการเปิดเผยข้อมูลของแพลตฟอร์มให้มีความสมดุลระหว่างสิทธิของแรงงานแพลตฟอร์มรายบุคคลและสิทธิในการตรวจสอบของแรงงานแพลตฟอร์มในเชิงรวม กล่าวคือ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีผลกระทบต่อโดยตรง เช่น เงื่อนไขการจ้าง ค่าตอบแทน หรือการประเมินผลงาน กำหนดให้แพลตฟอร์มต้องเปิดเผยต่อแรงงานแพลตฟอร์มรายบุคคลเพื่อให้แรงงานสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้โดยตรง ขณะเดียวกันข้อมูลที่เป็นเชิงโครงสร้างหรือด้านเทคนิคของอัลกอริทึม เช่น พารามิเตอร์หรือเกณฑ์การคัดเลือกงาน กำหนดให้เปิดเผยแก่ตัวแทนแรงงานแพลตฟอร์ม ซึ่งมีศักยภาพและความพร้อมมากกว่าที่จะวิเคราะห์และใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการตรวจสอบเชิงระบบ และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรองกับแพลตฟอร์มเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติหรือการเอาเปรียบแรงงานแพลตฟอร์มได้ เพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานแพลตฟอร์มแต่ละคนมิให้ตกอยู่ในสภาพที่ไม่รู้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้เกิดบทบาทของตัวแทนแรงงานหรือองค์กรแรงงานในการตรวจสอบการทำงานของอัลกอริทึมในภาพรวม อันจะนำไปสู่ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความสมดุลระหว่างแรงงานกับแพลตฟอร์มในสังคมไทย

4) ปัญหาเกี่ยวกับการถูกระงับสิทธิใช้งานบัญชี

การถูกระงับสิทธิใช้งานบัญชีเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่แรงงานแพลตฟอร์มเผชิญอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากบัญชีผู้ใช้งานถือเป็นช่องทางหลักที่แรงงานใช้ในการเข้าถึงงานและสร้างรายได้ การถูกระงับสิทธิการเข้าถึงแพลตฟอร์มมีความใกล้เคียงกับการเลิกจ้างตามความหมายในกฎหมายแรงงานดั้งเดิม แต่ต่างกันในกระบวนการถูกระงับสิทธิของแพลตฟอร์มนั้น มักเกิดขึ้นโดยแพลตฟอร์มฝ่ายเดียว ไม่มีการแจ้งล่วงหน้า หรือให้โอกาสแก่แรงงานแพลตฟอร์มได้ชี้แจงและปกป้องสิทธิของตนเอง ทั้งนี้ การถูกระงับสิทธิใช้งานบัญชี

¹⁵ Royal Legislative Decree 2/2015 , Statute of Workers, as amended by Royal Decree-Law 9/2021, Article 64.4(d).

¹⁶ Law No. 91/2025, Article 11.

¹⁷ Supreme Court of India, Maneka Gandhi v. Union of India, AIR 1978 SC 597.

หรือปิดกั้นการเข้าถึงบัญชีอาจเกิดขึ้นได้หลายสาเหตุ เช่น การได้รับคะแนนประเมินต่ำจากลูกค้า การถูกกล่าวหาว่าละเมิดเงื่อนไขการใช้บริการ โดยแพลตฟอร์มไม่เปิดโอกาสให้แรงงานชี้แจงหรืออุทธรณ์อย่างเป็นทางการแต่อย่างใด ทั้งนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีบทบัญญัติกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้าง เฉพาะกรณีที่กำหนดไว้ในมาตรา 119 ได้แก่ (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 118 อีกทั้งยังมีสิทธิอุทธรณ์ ตามมาตรา 123 และหากลูกจ้างเห็นว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมก็มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ รวมทั้งมีสิทธิในการนำคดีขึ้นสู่ศาลตามมาตรา 124 ทั้งนี้ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลสมควรหรือไม่ หากศาลเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ศาลสามารถสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม หรืออาจกำหนดค่าเสียหายพิเศษเพื่อชดเชยแก่ลูกจ้างแทนการกลับเข้าทำงานก็ได้ แต่การคุ้มครองดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมแรงงานแพลตฟอร์ม

เมื่อทำการศึกษากฎหมายต่างประเทศพบว่า กฎหมายของราชอาณาจักรสเปนกำหนดให้การระงับสิทธิใช้งานบัญชีมีลักษณะเทียบเท่าการเลิกจ้างจะต้องเป็นไปตามหลักกฎหมายแรงงาน การถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้นอาจนำไปสู่การได้รับการชดเชยตามกฎหมายแรงงาน¹⁸ สอดคล้องกับกฎหมายของสาธารณรัฐอิตาลี หากแพลตฟอร์มใช้อัลกอริทึมที่มีผลกระทบต่อสิทธิการทำงานของแรงงาน โดยไม่มีความโปร่งใสหรือตรวจสอบได้ อาจถือเป็นการละเมิดสิทธิและแรงงานมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง¹⁹ ขณะที่กฎหมายของสาธารณรัฐอินเดีย มิได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิในการโต้แย้งการระงับสิทธิใช้งานบัญชี ส่งผลให้แรงงานแพลตฟอร์มต้องพึ่งพากลไกการฟ้องร้องตามกฎหมายทั่วไปหรือตามหลักกฎหมายคอมมอนลอว์ของสาธารณรัฐอินเดีย²⁰ เช่น หลักกฎหมายธรรมชาติ (Natural Justice) ที่ศาลอินเดียยึดถือเป็นบรรทัดฐานว่า บุคคลไม่ควรถูกตัดสินคดีใด ๆ โดยไม่ได้รับโอกาสชี้แจงหรือปกป้องตนเองก่อน

ผู้ศึกษาเห็นว่า สมควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยกำหนดบทบัญญัติให้การระงับสิทธิใช้งานบัญชีของแรงงานแพลตฟอร์มถือเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายฉบับดังกล่าวซึ่งแพลตฟอร์มต้องมีเหตุผลอันสมควร ตามกฎหมาย และต้องเปิดโอกาสให้แรงงานแพลตฟอร์ม

¹⁸ Bill Directive on Improving Working Conditions in Platform Work (COM/2021/762 final), Article 8-9.

¹⁹ Law No. 91/2025, Article 11.

²⁰ Supreme Court of India, Maneka Gandhi v. Union of India, AIR 1978 SC 597.

ได้รับแจ้งเหตุผลที่ชัดเจน มีสิทธิในการอุทธรณ์ รวมทั้งมีสิทธิร้องขอให้มีการตรวจสอบ โดยมนุษย์ (human review) เพื่อป้องกันการตัดสินใจโดยพลการและไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ โดยนากฎหมายสาธารณรัฐอิตาลีมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายไทยดังกล่าว

สำหรับข้อเสนอแนะของการศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานแพลตฟอร์ม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีดังต่อไปนี้

1) ปัญหาเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของแรงงานแพลตฟอร์ม ควรแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บทนิยาม โดยเพิ่มถ้อยคำดังต่อไปนี้

“แรงงานแพลตฟอร์ม” หมายความว่า บุคคลที่มีส่วนร่วมในการทำงานหรือปฏิบัติงานโดยใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นสื่อกลาง

“บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล” หมายความว่า การให้บริการสื่อกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อให้เกิดการเชื่อมต่อกัน โดยใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ระหว่างผู้ประกอบการ ผู้บริโภค และแรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อให้เกิดธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์

“ผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์ม” หมายความว่า ผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลซึ่งเป็นผู้กลางระหว่างแรงงานแพลตฟอร์มกับผู้บริโภค

ซึ่งแต่เดิม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ไม่มีการกำหนดนิยามของถ้อยคำเหล่านี้เอาไว้ หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าว จะส่งผลทำให้แรงงานแพลตฟอร์ม เป็นแรงงานประเภทหนึ่ง อันจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานแพลตฟอร์มคือ ทำให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองเช่นเดียวกับลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2) ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิขั้นต่ำด้านรายได้ของแรงงานแพลตฟอร์ม ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนด หมวด 15/1 ขึ้นใหม่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อบังคับใช้กับแรงงานแพลตฟอร์มเป็นการเฉพาะ เพื่อให้เหมาะสมกับรูปแบบของการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มที่แตกต่างจากแรงงานทั่วไป โดยอย่างน้อยต้องมีมาตราที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

มาตรา 143/1 ให้มีคณะกรรมการค่าจ้างแรงงานแพลตฟอร์ม ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องสี่คนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ผู้แทนฝ่ายผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์มและผู้แทนฝ่ายแรงงานแพลตฟอร์มฝ่ายละห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์มและผู้แทนฝ่ายแรงงานแพลตฟอร์มตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 143/2 ให้นำความตามหมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง มาบังคับใช้กับคณะกรรมการค่าจ้างแรงงานแพลตฟอร์มตามหมวดนี้ โดยอนุโลม

มาตรา 143/3 การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานแพลตฟอร์ม ให้คณะกรรมการค่าจ้างแรงงานแพลตฟอร์มกำหนดเป็นรายชั่วโมง โดยนำความตามมาตรา 87 มาตรา 88 มาบังคับใช้โดยอนุโลม

มาตรา 143/4 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา 143/3 ให้ใช้บังคับแก่ผู้ประกอบการธุรกิจบริการแพลตฟอร์มที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทย ไม่ว่าผู้ประกอบการธุรกิจบริการแพลตฟอร์มและแรงงานแพลตฟอร์มจะมีสัญชาติใด

มาตรา 143/5 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานแพลตฟอร์มมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามผู้ประกอบการธุรกิจบริการแพลตฟอร์มจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงแก่แรงงานแพลตฟอร์มน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

มาตรา 143/6 ให้ผู้ประกอบการธุรกิจบริการแพลตฟอร์ม ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงื่อนไขการจ้างงานให้แรงงานแพลตฟอร์มทราบไว้ในแพลตฟอร์ม

มาตรา 143/7 การส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มต้องคำนึงถึงหลักการ ดังต่อไปนี้

(1) การมีส่วนร่วมของแรงงานแพลตฟอร์มและองค์กรแรงงานแพลตฟอร์ม
 (2) การมีส่วนร่วมขององค์กรของรัฐ องค์กรของผู้ประกอบการ สภาองค์กรผู้ประกอบการ ธุรกิจ องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคม รวมทั้งภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานแพลตฟอร์ม

(3) เสรีภาพในการรวมกันจัดตั้งองค์กรแรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การได้รับสิทธิประโยชน์ และความคุ้มครองในการสร้างอำนาจต่อรองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงานและการพัฒนาทักษะอาชีพของแรงงานแพลตฟอร์มที่มีประโยชน์ร่วมกัน

(4) พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรมในการประกอบอาชีพและการสร้างรายได้

(5) การให้แรงงานแพลตฟอร์มมีหลักประกันทางสังคม มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

(6) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม
 สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เดิมไม่มีการบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานแพลตฟอร์มเอาไว้ จึงควรมีการบัญญัติหมวด 15/1 เพิ่มเติม เพื่อให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการค่าจ้างแรงงานแพลตฟอร์มขึ้น โดยเฉพาะ การส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม สร้างหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงานแพลตฟอร์ม โดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามรูปแบบการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มที่แตกต่างจากแรงงานทั่วไป

3) ปัญหาเกี่ยวกับความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการบริหารจัดการด้วยระบบอัลกอริทึม

ควรแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารจัดการด้วยระบบอัลกอริทึม ดังต่อไปนี้

มาตรา 143/8 ผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์ม ต้องเปิดเผยข้อมูลการทำงานของระบบอัลกอริทึม ดังต่อไปนี้แก่แรงงานแพลตฟอร์มในสัญญาจ้างงาน

(1) พารามิเตอร์ (parameters) และเกณฑ์ (criteria) ที่ระบบอัลกอริทึมใช้ ในการมอบหมายงาน การจัดลำดับงาน หรือการประเมินผลการทำงาน

(2) วิธีการที่ข้อมูลการทำงานของแรงงานแพลตฟอร์มถูกรวบรวมและนำไปใช้ในการตัดสินใจ

(3) เหตุผลที่เกี่ยวข้องหากมีการตัดสินใจอัตโนมัติที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานแพลตฟอร์ม เช่น การลดลำดับการได้รับงาน หรือการระงับสิทธิใช้งานบัญชี

มาตรา 143/9 ผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มมีหน้าที่ต้องรับรองสิทธิของแรงงานแพลตฟอร์มที่จะร้องขอการตรวจสอบโดยมนุษย์ กรณีที่ไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของระบบอัลกอริทึม ตามมาตรา 143/8

มาตรา 143/10 ผู้แทนแรงงานแพลตฟอร์ม มีสิทธิดังต่อไปนี้

(1) ได้รับข้อมูลเชิงระบบเกี่ยวกับวิธีการทำงานของอัลกอริทึมในภาพรวม

(2) ตรวจสอบการมีอยู่ของอคติ หรือการเลือกปฏิบัติในระบบ เช่น การจัดลำดับงานตามเพศ อายุ หรือสถานที่

(3) เข้าถึงข้อมูลที่เป็นต่อการปกป้องสิทธิของแรงงานแพลตฟอร์ม เช่น การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน หรือเงื่อนไขในการทำงาน

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เดิม ไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการรับรองสิทธิของแรงงานแพลตฟอร์ม และสิทธิของผู้แทนแรงงานแพลตฟอร์ม จึงควรบัญญัติให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการรับรองสิทธิของแรงงานแพลตฟอร์มรายบุคคลและสิทธิของผู้แทนแรงงานแพลตฟอร์มข้างต้น โดยมีเหตุผลเพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มจากการตัดสินใจของระบบอัลกอริทึมให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมมากขึ้น

4) ปัญหาเกี่ยวกับการถูกระงับสิทธิใช้งานบัญชี

ควรแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการถูกระงับสิทธิใช้งานบัญชี ดังต่อไปนี้

มาตรา 143/11 ผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มมีอำนาจในการระงับสิทธิใช้งานบัญชีของแรงงานแพลตฟอร์ม ในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริต หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์ม
- (2) จงใจทำให้ผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์มได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์มได้รับความเสียหายอย่าง

ร้ายแรง

(4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์มได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์มไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

(5) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

การระงับสิทธิใช้งานบัญชีของแรงงานแพลตฟอร์ม ไม่ว่าจะชั่วคราวไม่ว่าโดยมีกำหนดระยะเวลาหรือถาวร ต้องแจ้งเหตุผลให้แรงงานแพลตฟอร์มทราบเป็นหนังสือ

หากแรงงานแพลตฟอร์มเห็นว่าการระงับสิทธิใช้งานบัญชีไม่เป็นธรรมให้มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่แรงงานแพลตฟอร์มทำงานอยู่หรือที่ผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์มมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนดโดยนำหมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้องมาบังคับใช้โดยอนุโลม

มาตรา 143/12 สัญญาที่ทำขึ้นระหว่างผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์มและแรงงานแพลตฟอร์มที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานและค่าตอบแทนจากการทำงานให้ถือเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

มาตรา 143/13 บรรดาคดีดังต่อไปนี้ ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน

(1) คดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์มกับแรงงานแพลตฟอร์มหรือทายาท อันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามข้อตกลงและเงื่อนไขการจ้างแรงงาน

(2) คดีที่เกี่ยวกับข้อพิพาทในการทำงานระหว่างผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์ม กับแรงงานแพลตฟอร์มหรือทายาท

(3) คดีเกี่ยวกับองค์กรแรงงานแพลตฟอร์ม หรือผู้แทนแรงงานแพลตฟอร์ม องค์กรผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์มกับเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานตรวจแรงงานซึ่งปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 144/14 ในกรณีที่ข้อตกลงและเงื่อนไขการจ้างแรงงานไม่เป็นธรรมหรือทำให้ผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์มได้เปรียบแรงงานแพลตฟอร์มเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ข้อตกลงหรือเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เดิม ไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวเนื่องกับการระงับสิทธิใช้งานบัญชีของแรงงานแพลตฟอร์ม จึงควรมีการบัญญัติเพิ่มเติมดังข้อเสนอข้างต้น โดยมีเหตุผล

เพื่อให้การระงับสิทธิใช้งานบัญชี มีความโปร่งใส เหมาะสมและเป็นธรรม โดยการรับรองสิทธิของแรงงานแพลตฟอร์มในการได้รับทราบเหตุผลของการถูกระงับสิทธิใช้งานบัญชี รับรองสิทธิการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน รวมถึงการรับรองสิทธิในการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน โดยกำหนดให้สัญญาที่ทำขึ้นระหว่างผู้ประกอบการบริการแพลตฟอร์ม กับแรงงานแพลตฟอร์มถือเป็นสัญญาจ้างแรงงาน หากเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการถูกระงับสิทธิใช้งานบัญชี

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทย. [Online], available URL:

https://lib.doe.go.th/ebookdoc/020400008803_1.pdf. 2568(สิงหาคม, 31).

คณาธิป ทองวีรวงศ์ และคณะ, กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ, (กรุงเทพฯ :

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2560), หน้า 6.

ณัชนันท์ ธรรมธร, ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างขององค์กรที่ไม่แสวงหากำไร,

(วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2563), หน้า 6.

นรากร นันทไตรภพ, สิทธิประกันสังคมของไรเดอร์ส่งอาหาร, [Online], available URL:

<https://prt.parliament.go.th/server/api/core/bitstreams/492795ee-4fd9-449b-8b7e-91f24f6064d8/content>. 2568(สิงหาคม, 23).

ศุภัทรา นาคะผิว, กสม. ยืนยัน ไรเดอร์ คือลูกจ้าง ไม่ใช่พาร์ทเนอร์ธุรกิจ เร่งทวงผู้ประกอบการคืนสิทธิ

สวัสดิการ, [Online], available URL: <https://theactive.thaipbs.or.th/news/law-rights-20240329>.

2568(สิงหาคม, 23).

อุไรรัตน์ จันทศิริ, สิทธิไรเดอร์ไทย คุ้มครองอย่างไรให้เป็นธรรม?, [Online], available URL:

<https://tdri.or.th/2023/05/rider-rights/> 2568(สิงหาคม, 23).