

กสม. ๒

รายงานผลการตรวจสอบ

การละเมิดสิทธิมนุษยชน



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

วันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

รายงานผลการตรวจสอบ ที่ ๘๑/๒๕๖๗

เรื่อง สิทธิแรงงาน กรณีร้องเรียนว่า ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลเปิดรับสมัครไรเดอร์
เข้าทำงานโดยไม่ถือว่าเป็นพนักงานหรือลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ไรเดอร์ไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการด้านแรงงาน

ผู้ร้อง



ผู้ถูกร้อง

บริษัท



ที่ ๑

บริษัท

ที่ ๒

บริษัท

ที่ ๓

บริษัท

ที่ ๔

๑. ความเป็นมา

ผู้ร้องได้ร้องเรียนผ่านกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามคำร้องที่ ๔๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ ว่า ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น (ผู้ถูกร้องที่ ๑) (ผู้ถูกร้องที่ ๒ และที่ ๓) (ผู้ถูกร้องที่ ๔) เป็นต้น เปิดรับสมัครผู้ทำงานให้บริการขนส่งสินค้า (ไรเดอร์) เพื่อส่งพัสดุ เอกสาร และอาหาร ในลักษณะเป็นหุ้นส่วนโดยไม่ถือว่าเป็นพนักงานหรือลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคม โดยไรเดอร์ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานเอง เช่น ค่าน้ำมันรถ ค่าเสื่อมสภาพของรถ ค่าเครื่องแบบหรืออุปกรณ์เสริมที่ใช้ในการขนส่ง เป็นต้น และไม่ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน อีกทั้งห้ามมิให้ผู้ทำงานไปสมัครเข้าทำงานกับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลรายอื่น ผู้ร้องเห็นว่า การกระทำความดังกล่าวยังส่งผลให้ผู้ทำงานถูกจำกัดสิทธิและสวัสดิการด้านแรงงานหลายประการ และผู้ทำงานมิได้อยู่ในสถานะหุ้นส่วนตามที่กล่าวอ้าง แต่มีลักษณะของการเป็นนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคม จึงขอให้ตรวจสอบ

๒. การตรวจสอบ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้มอบหมายให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ
ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐

/และระเบียบ...

และระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากการชี้แจงข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานดังต่อไปนี้

๒.๑ รายการเอกสาร พยานหลักฐานจากการตรวจสอบ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๑ หนังสือร้องเรียนของผู้ร้อง ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ถึงประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๑.๒ บันทึกการให้ถ้อยคำของผู้เสียหายต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๒.๑.๓ สรุปผลการรับฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจากผู้ร้องเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๒.๑.๔ หนังสือผู้ถูกร้องที่ ๔ ที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๑.๕ หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รง ๐๕๐๓/๔๓๙๘ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๑.๖ สรุปผลการประชุมหารือเกี่ยวกับความสัมพันธ์ตามกฎหมายระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลกับผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล และสิทธิและสวัสดิการด้านแรงงานของผู้ทำงานที่เหมาะสม เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และผ่านโปรแกรม Zoom Meeting

๒.๑.๗ หนังสือสำนักงานประกันสังคม ที่ รง ๐๖๐๒/๓๑๙๗๒ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๑.๘ หนังสือผู้ถูกร้องที่ ๑ ที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๑.๙ บันทึกการให้ถ้อยคำของผู้แทนผู้ถูกร้องที่ ๒ ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๒.๑.๑๐ หนังสือผู้ถูกร้องที่ ๓ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๗ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๒ ข้อเท็จจริงจากการตรวจสอบ

๒.๒.๑ ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ร้อง

๑) ผู้ร้อง [REDACTED]

ในฐานะตัวแทนของประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหาย ร้องเรียนขอให้ตรวจสอบว่าตั้งแต่ปลายปี ๒๕๖๒ เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ผู้บริโภคนิยมขนส่ง

/สินค้า พัสดุ...

สินค้า พัสตุ เอกสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาหาร จากร้านค้าผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น [REDACTED] เป็นต้น ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลจึงเปิดรับสมัครไรเดอร์เข้าร่วมงานในลักษณะของหุ้นส่วน หักส่วนแบ่งรายได้ที่ได้จากการจัดส่งให้กับไรเดอร์ โดยมีแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นสื่อกลางระหว่างร้านค้า ไรเดอร์ และผู้บริโภค ผู้ร้องเห็นว่า ไรเดอร์มีสถานะความสัมพันธ์กับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัล ในลักษณะการเป็นนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากไรเดอร์ได้รับคำสั่งจากแพลตฟอร์มดิจิทัลให้ไป รับส่งสินค้าตามเงื่อนไขที่กำหนด หากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษในรูปแบบการไม่ส่งงาน หรือจัดลำดับการรับงานไว้ในลำดับท้าย และไรเดอร์ไม่สามารถหารือหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการ ดำเนินกิจการกับผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลในลักษณะที่เท่าเทียม จึงไม่เข้าข่ายของการ เป็นหุ้นส่วน นอกจากนี้ ยังมีใช้ความสัมพันธ์ในลักษณะของสัญญาจ้างทำของ เนื่องจากผู้ประกอบการ แพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานเพียงฝ่ายเดียว โดยที่ไรเดอร์ไม่มีอำนาจ ต่อรองใด ๆ ข้ออ้างที่ว่าเป็นการทำงานร่วมกันในลักษณะของหุ้นส่วนอาจเป็นวิธีการหลีกเลี่ยง ของนายจ้างเพื่อไม่ให้อยู่ภายใต้บังคับบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม และแรงงานสัมพันธ์ อันเป็นการเอาเปรียบลูกจ้าง ทำให้ไรเดอร์ไม่ได้รับสิทธิ และสวัสดิการด้านแรงงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒) ไรเดอร์เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานเองทั้งหมด เช่น ค่าน้ำมันรถ ค่าเสื่อมสภาพของรถ ค่าจัดหายานพาหนะ ค่าเครื่องแบบหรืออุปกรณ์เสริมที่ใช้ในการขนส่ง สินค้า เป็นต้น นอกจากนี้ ไรเดอร์ยังไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ ไรเดอร์ต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย ที่เกิดขึ้นเพียงฝ่ายเดียว เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าซ่อมแซมยานพาหนะ ค่าชดเชยความเสียหาย หรือค่าสินไหมทดแทนให้แก่คู่กรณี เป็นต้น ในขณะที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลไม่มีความเสี่ยง ในการประกอบกิจการ ทำหน้าที่เพียงควบคุมอำนวยความสะดวกให้ไรเดอร์ปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อตกลง ที่กำหนดไว้ และดูแลรักษาระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลและระบบการชำระเงินให้มีประสิทธิภาพเท่านั้น โดยผลกำไรหรือรายได้ที่ได้รับล้วนมาจากการหักค่าบริการหรือหักส่วนแบ่งของมูลค่าสินค้าหรืออาหาร แต่ละรายการตามสัดส่วนที่ตกลงไว้ในสัญญา ซึ่งผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นผู้ใช้ดุลพินิจ กำหนดเองเพียงฝ่ายเดียว

๒.๒.๒ ข้อเท็จจริงจากผู้เสียหาย

ในการยื่นเรื่องราวเรียนของผู้ร้องตามหนังสือร้องเรียน ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้เสียหายซึ่งเป็นไรเดอร์ของผู้ถูกร้องที่ ๑ ได้ลงนามเป็นผู้ได้รับความเสียหาย และให้ข้อมูล ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ สรุปความได้ดังนี้

/๑) ผู้เสียหาย...

๑) ผู้เสียหายสมัครเป็นไรเดอร์ของผู้ร้องที่ ๑ โดยต้องยอมรับข้อกำหนดทุกประการที่ผู้ร้องที่ ๑ กำหนดก่อน จากนั้นต้องเติมเงินเข้าระบบและซื้อเสื้อและกระเป๋ามาเพื่อใช้ในการทำงาน

๒) ก่อนเริ่มงานในแต่ละวัน ผู้เสียหายจะต้องเปิดแอปพลิเคชันสำหรับไรเดอร์โดยเฉพาะ จากนั้นต้องยืนยันตัวตนโดยการแสดงใบหน้าและยอมรับข้อกำหนดและเลือกสถานะออนไลน์ กรณีไรเดอร์จองเขตพื้นที่และรอบเวลาการรับงานไว้ จะต้องเข้าไปในเขตพื้นที่ตามช่วงเวลา que ที่เลือกก่อนจึงจะสามารถรับงานได้ กรณีไม่ได้จองเขตพื้นที่และรอบเวลาการรับงานไว้ จะสามารถรับงานได้ทันทีแต่จะได้รับงานน้อยกว่ากรณีแรก เนื่องจากต้องรอรับงานประเภทที่ถูกปฏิเสธจากไรเดอร์อื่นที่จองเขตพื้นที่และรอบเวลาการรับงานไว้แล้ว หรืออาจได้รับงานที่มีลักษณะข้ามเขตพื้นที่ งานที่มีระยะทางไกล หรืองานที่ต้องรออาหารจากร้านค้านานเป็นพิเศษ เป็นต้น เมื่อไรเดอร์ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว จะต้องเลือกสถานะออฟไลน์เพื่อปิดการรับงานและออกจากระบบ

๓) ผู้ร้องที่ ๑ ไม่ได้กำหนดเวลาเข้าทำงานหรือเลิกงานไว้ แต่กำหนดเขตพื้นที่และช่วงเวลาการรับงานไม่แตกต่างกับงานประจำ มีช่วงเวลาให้เลือก ๔ รอบต่อวัน รอบละ ๓ ชั่วโมง ไรเดอร์สามารถเลือกเขตพื้นที่และช่วงเวลาการรับงานใดก็ได้ แต่หากเขตพื้นที่ใดเต็มแล้ว จะต้องเลือกเขตพื้นที่อื่น กรณีได้จองเขตพื้นที่และรอบเวลาการรับงานไว้ จะต้องรับงานให้ได้ครบร้อยละ ๓๕ ของช่วงเวลา que ที่เลือกแต่ละรอบ หากรับงานไม่ครบจะถือว่าขาดงาน ส่งผลให้ไม่สามารถจองเขตพื้นที่และรอบเวลาการรับงานในสัปดาห์ต่อไปได้ และในหนึ่งสัปดาห์ห้ามขาดงานเกิน ๖ ครั้ง หากไรเดอร์ไม่ได้จองเขตพื้นที่และรอบเวลาการรับงาน รวมทั้งไม่เลือกสถานะออนไลน์และไม่วิ่งรับงานติดต่อกันเกิน ๓ เดือน ผู้ร้องที่ ๑ จะปิดระบบไรเดอร์ผู้นั้น

๔) ผู้เสียหายได้รับค่าตอบแทนการทำงานจากผู้ร้องที่ ๑ ดังนี้ (๑) ค่ารอบ คือ ค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์กับระยะทางและเขตพื้นที่รับส่ง (๒) โบนัสในแต่ละรอบ คือ ค่าตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและเวลาที่กำหนด เช่น ช่วงเวลาที่ฝนตกอาจได้รับโบนัสเพิ่มรอบละ ๑๐ บาท เป็นต้น และ (๓) เงินจูงใจ (Incentive) คือ เงินพิเศษจากค่ารอบปกติเพื่อจูงใจในการทำงาน โดยอาจพิจารณาจากปริมาณงานที่รับในช่วงเวลาเร่งด่วนและมีอัตราการปฏิเสธงานไม่เกินที่กำหนด เป็นต้น

๕) ผู้ร้องที่ ๑ มีข้อกำหนดให้ไรเดอร์ทำประกันภัยอุบัติเหตุและชำระเบี้ยประกันภัยเดือนละ ๔๘ บาท แต่ได้รับความคุ้มครองค่อนข้างจำกัด เช่น ไม่คุ้มครองกรณีขับรถเพื่อรอรับงาน การได้รับความคุ้มครองต้องมีหลักฐานแสดงให้เห็นว่ามีการรับงานแล้วเท่านั้น

๖) ผู้ร้องที่ ๑ มีช่องทางให้ลูกค้าหรือร้านค้าร้องเรียนการทำงานของไรเดอร์ได้ เมื่อเกิดการร้องเรียน ผู้ร้องที่ ๑ จะปิดระบบการรับงานหรือระงับบัญชีชั่วคราวตามเวลาที่กำหนดโดยไม่มีการสอบสวนก่อน จากนั้นจึงแจ้งข้อร้องเรียนให้ไรเดอร์ทราบภายหลัง

/เพื่อให้...

เพื่อให้ไรเดอร์ยื่นคำชี้แจงและหลักฐานก่อนจะเปิดระบบการรับงานให้ใหม่ หากเป็นกรณีร้ายแรง เช่น ทำร้ายลูกค้า ผู้ถูกร้องที่ ๑ อาจปิดระบบถาวรเพื่อลงโทษไรเดอร์ผู้นั้นไม่ให้รับงานได้ ทั้งนี้ ไรเดอร์สามารถอุทธรณ์ต่อผู้ถูกร้องที่ ๑ ได้

๗) จากข้อเท็จจริงข้างต้น ผู้เสียหายจึงประสงค์ให้

๗.๑) มีระบบการกำหนดค่ารอบที่มีมาตรฐาน ไม่ปรับเพิ่มหรือลดตามที่ผู้ถูกร้องที่ ๑ กำหนดแต่ฝ่ายเดียว

๗.๒) ประสงค์ให้ไรเดอร์ทำงานในลักษณะเป็นงานประจำ หรือทำงานไม่เกิน ๖ ชั่วโมงต่อวัน โดยให้ถือว่าเป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้าสู่ระบบการประกันสังคมและได้รับสิทธิและสวัสดิการด้านแรงงาน

๗.๓) ประสงค์ให้มีการประกันภัยอุบัติเหตุที่คุ้มครองตลอดระยะเวลาที่รับประกันภัย มิใช่เฉพาะเพียงขณะทำงาน และการเรียกร้อยค่าสินไหมทดแทนจากบริษัทประกันภัยไม่ควรมีความยุ่งยากเกินสมควร

๒.๒.๓ ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ถูกร้อง

๑) ผู้ถูกร้องที่ ๑

๑.๑) ผู้ถูกร้องที่ ๑ เป็นผู้ประกอบธุรกิจด้านเทคโนโลยีโดยให้บริการแอปพลิเคชันที่ทำหน้าที่จับคู่คำสั่งระหว่างลูกค้าที่ใช้บริการแอปพลิเคชันที่ประสงค์สั่งอาหารจัดส่งพัสดุ หรือเรียกรถรับจ้าง กับผู้ให้บริการรับส่งอาหาร รับส่งพัสดุ หรือรับส่งผู้โดยสาร (ไรเดอร์) โดยผู้ถูกร้องที่ ๑ มีหน้าที่หลักในการพัฒนาแอปพลิเคชันซึ่งมีหลักการทำงานพื้นฐาน คือ การจับคู่ระหว่างไรเดอร์ที่อยู่บริเวณใกล้เคียงที่สุดให้ไปดำเนินการตามคำสั่งที่ส่งผ่านแอปพลิเคชัน ตลอดจนอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการชำระเงินระหว่างลูกค้า ร้านอาหาร และไรเดอร์ โดยลูกค้าสามารถชำระเงินค่าอาหาร ค่าขนส่งพัสดุ หรือค่าโดยสารเป็นเงินสดที่ไรเดอร์ หรือชำระด้วยบัตรเครดิตหรือเดบิต กระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ หรือช่องทางอื่น ๆ ที่ปรากฏบนแอปพลิเคชัน ซึ่งผู้ถูกร้องที่ ๑ จะเป็นตัวกลางนำส่งเงินให้แก่ร้านอาหารและไรเดอร์ โดยได้รับค่าตอบแทนในลักษณะของค่าใช้บริการแอปพลิเคชัน ทั้งนี้ ไรเดอร์มีอิสระในการเปิดหรือปิดแอปพลิเคชันเพื่อรับงานตามที่เห็นสมควร โดยผู้ถูกร้องที่ ๑ ไม่ได้บังคับเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงาน และไรเดอร์สามารถเลือกรับงานจากแอปพลิเคชันอื่น ๆ ได้

๑.๒) ผู้ถูกร้องที่ ๑ ให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่ไรเดอร์ ได้แก่ (๑) ประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลโดยมีความคุ้มครองระหว่างเปิดรับงาน ระหว่างรับงาน หรือภายใน ๓๐ นาทีหลังจากการปิดรับงาน มีวงเงินคุ้มครองค่าชดเชยการรักษาพยาบาลสูงสุด ๑๐๐,๐๐๐ บาท และค่าชดเชยกรณีเสียชีวิตจากอุบัติเหตุสูงสุด ๒๐๐,๐๐๐ บาท (๒) สินเชื่อต่าง ๆ จากบริษัทในเครือของผู้ถูกร้องที่ ๑ หรือสถาบันการเงินที่เป็นคู่ค้ากับผู้ถูกร้องที่ ๑ (๓) หลักสูตรการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะ

/ด้านต่าง ๆ ...

ด้านต่าง ๆ (๔) ส่วนลดต่าง ๆ จากบริษัทที่เป็นคู่ค้ากับผู้ถูกร้องที่ ๑ และ (๕) สิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น กิจกรรมคอนเสิร์ต กิจกรรมกีฬา เป็นต้น

๑.๓) ผู้ถูกร้องที่ ๑ กับไรเตอร์มิได้มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ถูกร้องที่ ๑ เห็นว่าควรตรากฎหมายขึ้นใหม่เพื่อกำหนดนิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลกับไรเตอร์โดยรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน

๒) ผู้ถูกร้องที่ ๒

๒.๑) ผู้ถูกร้องที่ ๒ ประกอบกิจการให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ชื่อ [REDACTED] ได้แก่ แอปพลิเคชันและเว็บไซต์ที่ลูกค้าสามารถสั่งอาหารหรือสินค้าและสั่งงานเพื่อขนส่งสินค้าของลูกค้าได้ ผู้ถูกร้องที่ ๒ ไม่มีความสัมพันธ์กับไรเตอร์โดยตรง แต่ได้ว่าจ้างผู้ถูกร้องที่ ๓ ให้ขนส่งสินค้าตามความต้องการของลูกค้าผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลของผู้ถูกร้องที่ ๒ ทั้งนี้ ผู้ถูกร้องที่ ๒ จะเป็นผู้กำหนดนโยบายหลัก ส่วนผู้ถูกร้องที่ ๓ จะเป็นผู้รับผิดชอบกำหนดรายละเอียดเพื่อบรรลุเป้าหมายในการจัดส่ง

๒.๒) ผู้ถูกร้องที่ ๓ จะเป็นผู้เปิดรับสมัครไรเตอร์เพื่อดำเนินการขนส่งตามคุณสมบัติและเงื่อนไขที่ผู้ถูกร้องที่ ๓ กำหนด เช่น มีใบอนุญาตขับขี่ ไม่มีประวัติอาชญากรรม ทั้งนี้ ผู้ถูกร้องที่ ๒ เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกร้องที่ ๓ กับไรเตอร์เป็นสัญญาประเภทจ้างทำของ โดยผู้ถูกร้องที่ ๓ เป็นผู้ว่าจ้าง เนื่องจากไรเตอร์มีอิสระในการเลือกรับงาน เลือกเขตพื้นที่และช่วงเวลาการรับงานล่วงหน้า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าไรเตอร์จะเลือกรับงานหรือไม่รับงานก็ได้ แต่หากไรเตอร์ไม่รับงานอาจส่งผลให้รับงานต่อไปได้ช้าลง เนื่องจากต้องมีมาตรการเพื่อไม่ให้เกิดการบริการลูกค้าเกิดความล่าช้า และเพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับไรเตอร์รายอื่น ๆ นอกจากนี้ หากไรเตอร์ปฏิเสธงานบ่อยครั้ง มีเหตุให้เชื่อได้ว่าจะทำการทุจริต หรือทำผิดร้ายแรง เช่น กรณีความปลอดภัยของลูกค้า หรือทุจริตร้ายแรง อาจถูกปลดออกจากระบบเสนองานได้ แต่จะมีการสอบสวนหาสาเหตุให้ชัดเจนว่ากระทำผิดจริงก่อน

๒.๓) กรณีไรเตอร์เกิดอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงานจะต้องรับผิดชอบเองทั้งหมด เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกร้องที่ ๓ กับไรเตอร์ไม่ใช่ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

๒.๔) ค่าตอบแทนการทำงานของไรเตอร์ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น จำนวนของไรเตอร์ เขตพื้นที่การรับงาน ช่วงเวลาทำงาน การจราจร การแข่งขันของค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งไม่สามารถเปิดเผยสูตรการคำนวณค่าตอบแทนได้ เนื่องจากเป็นความลับทางการค้า ทั้งนี้ ผู้ถูกร้องที่ ๒ ไม่มีนโยบายให้ไรเตอร์เติมเงินหรือจ่ายเงินให้กับผู้ถูกร้องที่ ๒ หรือที่ ๓ โดยผู้ถูกร้องที่ ๒ จะเป็นผู้ชำระเงินให้กับร้านค้าหรือร้านอาหารเองโดยตรง ไรเตอร์ทำหน้าที่เป็นผู้ขนส่งเท่านั้น

๒.๕) ไรเตอร์จะได้รับคะแนนจากการทำงานทุกชิ้นได้แล้วเสร็จ โดยสามารถนำคะแนนไปแลกบัตรน้ำมัน ประกันภัยอุบัติเหตุ ประกันชีวิต ประกันยานพาหนะ

/๓) ผู้ถูกร้องที่ ๓ ...

๓) ผู้ถูกร้องที่ ๓

๓.๑) ผู้ถูกร้องที่ ๒ ซึ่งเป็นผู้ประกอบการให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ชื่อ [REDACTED] ได้ว่าจ้างให้ผู้ถูกร้องที่ ๓ เป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบการจัดส่งตามคำสั่งซื้อของลูกค้าในประเทศไทยที่เข้าใช้บริการผ่านแอปพลิเคชัน [REDACTED] รวมถึงจัดหาและว่าจ้างไรเดอร์

๓.๒) ผู้ถูกร้องที่ ๓ มีหน้าที่จัดหา ว่าจ้าง และติดต่อกับไรเดอร์โดยตรงผ่านแอปพลิเคชันของผู้ถูกร้องที่ ๓ เอง จึงมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบตามสัญญาจ้างทำของที่ได้ทำกับไรเดอร์แต่ละรายแต่เพียงผู้เดียว ผู้ถูกร้องที่ ๒ และไรเดอร์จึงไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างกันตามกฎหมาย

๓.๓) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกร้องที่ ๓ และไรเดอร์ คือ ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของ มิใช่การจ้างแรงงานหรือมีความสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ไรเดอร์จึงไม่เข้าข่ายที่จะได้รับสิทธิและสวัสดิการในฐานะลูกจ้าง

๓.๔) ไรเดอร์จะขนส่งตามคำสั่งซื้อของลูกค้าโดยใช้รถจักรยานยนต์ส่วนตัวของตน และเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เป็นสาระสำคัญในการขนส่งดังกล่าวด้วยตนเอง และจะได้รับค่าตอบแทนสำหรับงานขนส่งแต่ละงานที่ทำสำเร็จ ทั้งนี้ ก่อนเริ่มงานขนส่งในแต่ละวัน ไรเดอร์สามารถเลือกช่วงเวลาที่ต้องการเข้ารับงานและเขตพื้นที่เองได้อย่างอิสระ และสามารถกำหนดเป็นรายสัปดาห์ล่วงหน้าได้ เมื่อมีคำสั่งจากลูกค้าในเขตพื้นที่และช่วงเวลาที่ไรเดอร์เลือกไว้ ผู้ถูกร้องที่ ๓ จะเสนองานขึ้นดังกล่าวตามรายละเอียดคำสั่งซื้อของลูกค้าพร้อมระบุอัตราค่าตอบแทน เพื่อให้ไรเดอร์พิจารณาและมีสิทธิตัดสินใจอย่างอิสระที่จะตอบรับทำงานหรือปฏิเสธงานแต่ละงานที่ได้รับการเสนอ

๓.๕) ค่าตอบแทนที่ไรเดอร์ได้รับจะคำนวณจากงานขนส่งแต่ละงานที่สำเร็จสิ้น ไม่ได้คำนวณจากชั่วโมงในการทำงาน

๓.๖) เวลาในการเริ่มงานแต่ละชิ้นขึ้นอยู่กับคำสั่งซื้อของลูกค้าในเขตพื้นที่และเวลาที่ไรเดอร์ต้องการเข้ารับงานในแต่ละวัน รายละเอียดการทำงาน เช่น เริ่มงานเวลาใด สิ้นสุดเวลาใด และวันใดคือวันทำงาน ไม่มีการกำหนดตายตัว ขึ้นอยู่กับความต้องการของลูกค้าและการเลือกรับงานของไรเดอร์

๓.๗) ไม่มีข้อกำหนดให้ไรเดอร์ต้องทำงานกับผู้ถูกร้องที่ ๓ แต่เพียงผู้เดียว

๔) ผู้ถูกร้องที่ ๔

๔.๑) ผู้ถูกร้องที่ ๔ ดำเนินธุรกิจให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล ชื่อ [REDACTED] ที่เป็นสื่อกลางระหว่างลูกค้าและผู้ขายจับคู่เพื่อทำธุรกรรมต่าง ๆ เช่น สั่งอาหาร สั่งซื้อสินค้า ส่งพัสดุ จองโรงแรมหรือตัวเครื่องบิน ในการส่งอาหารหรือพัสดุจากผู้ขายไปยังลูกค้า ผู้ถูกร้องที่ ๔ เปิดโอกาสให้ไรเดอร์สามารถรับงานได้โดยสมัครผ่าน [REDACTED] Application

/๔.๒) ขึ้นตอน...

๔.๒) ขั้นตอนการรับงานของไรเดอร์เริ่มต้นจากเมื่อมีงานจัดส่งอาหารระบบจะแจ้งไปที่แอปพลิเคชันของไรเดอร์ที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกับจุดรับงานทราบพร้อมกัน โดยจะมีข้อมูลสถานที่รับงานและผลตอบแทนที่ไรเดอร์จะได้รับหากทำงานสำเร็จ ไรเดอร์สามารถรับหรือไม่รับงานก็ได้ และสามารถทำงานหรือไม่ทำงานในวันหรือช่วงเวลาใดก็ได้ ผู้ถูกร้องที่ ๔ ไม่สามารถบังคับหรือลงโทษไรเดอร์ที่ปฏิเสธการรับงานได้ กรณีที่ไรเดอร์รับงานและนำส่งให้ลูกค้าครบถ้วนแล้ว ผู้ถูกร้องที่ ๔ จะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ไรเดอร์ผู้นั้น ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่ทำ โดยผู้ถูกร้องที่ ๔ ไม่จ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้กับไรเดอร์ในลักษณะที่จ่ายให้เท่า ๆ กัน หรือเป็นอัตราคงที่

๔.๓) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกร้องที่ ๔ กับไรเดอร์ เป็นลักษณะของผู้ให้บริการกับผู้ให้บริการ หรือหุ้นส่วนทางธุรกิจ หรือผู้รับงานอิสระ ตามสัญญาบริการแอปพลิเคชันผู้ส่งอาหารและพัสดุ ไม่ใช่ในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ถูกร้องที่ ๔ ยินดีและสนับสนุนให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการสนับสนุนแรงงานอิสระที่ถูกต้องและครอบคลุมลักษณะการทำงานของไรเดอร์

๔.๔) ผู้ถูกร้องที่ ๔ ได้ให้สิทธิพิเศษแก่ไรเดอร์ เช่น ส่วนลดในการสั่งซื้ออาหารหรือสินค้าที่อยู่บนแพลตฟอร์มดิจิทัลของผู้ถูกร้องที่ ๔ ส่วนลดในการซื้อสินค้าหรือบริการของบริษัทพาร์ทเนอร์ที่เกี่ยวข้อง ค่าตอบแทนค่ารอบพิเศษบางพื้นที่และช่วงเวลา ส่วนลดประกันภัยอุบัติเหตุ การจัดหาแหล่งกู้ยืมเงิน เป็นต้น

๒.๒.๔ ข้อเท็จจริงจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑.๑) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้มีหนังสือตอบข้อหารือของกระทรวงแรงงานที่ว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑^๑ เพื่อคุ้มครองแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของได้หรือไม่ อย่างไร โดยให้ความเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทที่มีลักษณะและสภาพของงานที่ควรได้รับการคุ้มครองในบางเรื่องให้แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ แต่การออกกฎกระทรวงดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้

/นियาม...

^๑ มาตรา ๒๒ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

นิยาม “สัญญาจ้าง” และ “สัญญาจ้างแรงงาน” ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑^๒ และมาตรา ๕๗๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์^๓ ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อตกลงหรือข้อกำหนดการจ้างแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล เห็นว่า เป็นสัญญาที่มีได้มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หรือสัญญาจ้างทำของ^๔ ประเภทใดประเภทหนึ่ง แต่เป็นสัญญาที่มีรูปแบบพิเศษที่ผสมผสานระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ ซึ่งถือว่าเป็นสัญญารูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นเพื่อรองรับวิถีชีวิตแบบปกติใหม่ (new normal) ที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันเพิ่มมากขึ้น เป็นการจ้างแรงงานที่มีลักษณะพิเศษ และมีการจ้างในลักษณะนี้จำนวนมาก โดยในต่างประเทศ เช่น ฝรั่งเศส มลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ ก็ประสบปัญหาการตีความเรื่องสถานะของแรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ให้บริการขนส่งอาหารหรือสิ่งของเช่นเดียวกับประเทศไทย และยังไม่มีแนวทางการตีความที่ชัดเจน หลายประเทศอยู่ระหว่างการยกร่างกฎหมายเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสวัสดิการแรงงานประเภทนี้ เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองที่เพียงพอและเป็นธรรมเช่นเดียวกับประเทศไทย

๑.๒) คณะกรรมการกฤษฎีกาอยู่ระหว่างการประชุมพิจารณาร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. หากร่างพระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ จะทำให้ผู้ทำงานให้บริการขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลรวมถึงแรงงานนอกระบบประเภทอื่น ๆ ได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมสวัสดิการในทุกมิติ อาทิ การรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรแรงงานอิสระ การสร้างโอกาส...

^๒ มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาจะระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

^๓ มาตรา ๕๗๕ อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

^๔ มาตรา ๕๘๗ อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ตนทำ

โอกาสการมีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การสร้างหลักประกันทางสังคม กองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ การคุ้มครองสุขภาพ การคุ้มครองเกี่ยวกับข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการและค่าตอบแทน การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือช่วยเหลือในการดำเนินคดี และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เป็นต้น

๒) สำนักงานประกันสังคมชี้แจงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลกับไรเดอร์ไม่ใช่นายจ้างกับลูกจ้างตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓^๕ จึงไม่มีสถานะเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน^๖

๓) ไรเดอร์ [REDACTED] ให้ความเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับสภาพปัญหาการทำงานของไรเดอร์ ในการประชุมหารือเกี่ยวกับความสัมพันธ์ตามกฎหมายระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลกับผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล และสิทธิและสวัสดิการด้านแรงงานของผู้ทำงานที่เหมาะสม เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สรุปได้ว่า (๑) ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นผู้กำหนดอัตราค่ารอบหรือค่าตอบแทนการทำงานเพียงฝ่ายเดียวโดยไม่มีมาตรฐานการกำหนดค่ารอบที่ชัดเจน (๒) ไม่อาจตรวจสอบวิธีการจ่ายงานของระบบอัลกอริทึมของแพลตฟอร์มดิจิทัลได้ (๓) ไรเดอร์ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการทำงานเองซึ่งส่งผลกระทบต่อการครองชีพ (๔) ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลบางรายกำหนดงานที่สร้างภาระเกินควร เช่น งานที่มีมากกว่า ๑ คำสั่งซื้ออยู่ในงานครั้งเดียวกัน โดยมาจากจุดรับเดียวกันและมีจุดส่งอยู่ในเส้นทางเดียวกัน (๕) งานบางประเภทกำหนดหลักเกณฑ์ที่ทำให้ไรเดอร์ต้องเร่งรีบจนเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ (๖) มีปัญหาเกี่ยวกับการวัดระยะทางไปยังจุดรับและส่งสินค้า เช่น ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลบางรายวัดระยะทางเป็นเส้นตรงซึ่งไม่ตรงตามระยะทางจริง และ (๗) เมื่อมีการร้องเรียน ไรเดอร์จะถูกระงับการทำงานอย่างไม่เป็นธรรม เป็นต้น

/๒.๒.๕ การแสวง...

^๕ มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

^๖ มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ประกันตน” หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๓๓ ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่ง เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป

๒.๒.๕ การแสวงหาข้อเท็จจริงของพนักงานเจ้าหน้าที่

๑) พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ศึกษาข้อมูลสัญญาที่ปรากฏบนเว็บไซต์^๗ ของผู้ถูกร้องที่ ๓ และข้อตกลงที่ผู้ถูกร้องที่ ๔ แนบมาพร้อมกับหนังสือชี้แจงข้อเท็จจริง สรุปความ ได้ดังนี้

๑.๑) ผู้ถูกร้องที่ ๓ มีข้อกำหนดตามสัญญาระหว่างผู้ถูกร้องที่ ๓ กับไรเดอร์ระบบการกระทำที่ต้องห้าม และมาตรการป้องกัน เยียวยา และระงับความเสียหาย ที่อาจเกิดขึ้นไว้ เช่น กรณีที่ไรเดอร์ปฏิเสธ เพิกเฉยการรับงาน ขาดงานเกินอัตราที่กำหนด หรือเคยถูกระงับการเข้าถึงแอปพลิเคชันเนื่องจากมีอัตราการร้องเรียนและยกเลิกงานตามเกณฑ์หรืออัตราที่กำหนด ผู้ถูกร้องที่ ๓ อาจระงับการทำงานของไรเดอร์ผู้นั้นชั่วคราวเป็นระยะเวลาที่สัมพันธ์กับระดับความร้ายแรง หรือหากไรเดอร์จัดส่งสินค้าผิดหรือถูกยกเลิกการส่งสินค้าตามเกณฑ์หรืออัตราที่กำหนด กรณีร้ายแรงที่สุด อาจถูกระงับการเข้าถึงแอปพลิเคชันอย่างถาวร เป็นต้น

๑.๒) ผู้ถูกร้องที่ ๔ มีข้อตกลงและเงื่อนไขระบุไว้ เช่น

(๑) เมื่อลูกค้าสั่งอาหารหรือเรียกรับพัสดุภัณฑ์ ผู้ถูกร้องที่ ๔ จะเป็นผู้กำหนดผู้ส่งที่สามารถให้บริการได้ผ่านแพลตฟอร์มในแต่ละครั้งตามที่ผู้ถูกร้องที่ ๔ เห็นสมควร โดยหากไรเดอร์อยู่ในขอบข่ายที่สามารถให้บริการได้และประสงค์จะให้บริการ ไรเดอร์จะต้องกรดยการผ่านแอปพลิเคชันทันที

(๒) ไรเดอร์ตกลงไปรับอาหารที่ร้านค้าทันทีนับแต่เวลาที่กดรับงาน และต้องจัดส่งอาหารให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ตกลงไว้กับผู้ถูกร้องที่ ๔

(๓) ไรเดอร์จะต้องแจ้งสถานะการส่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันด้วย

(๔) ผู้ถูกร้องที่ ๔ มีสิทธิยกเลิกการให้บริการเมื่อใดก็ได้ โดยแจ้งให้ไรเดอร์ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน อย่างไรก็ตาม ผู้ถูกร้องที่ ๔ มีสิทธิระงับหรือยกเลิกการให้บริการได้ทันทีโดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวแก่ไรเดอร์ เช่น ในกรณีที่ไรเดอร์กระทำผิดคำรับรองหรือเงื่อนไขตามข้อกำหนด เป็นต้น

๒) ข้อมูลจากเว็บไซต์ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์^๘ ระบุว่าผู้ถูกร้องที่ ๒ และที่ ๓ มีรายชื่อกรรมการบริษัทละ ๓ คน โดยกรรมการ ๒ ใน ๓ คน เป็นทั้งกรรมการของผู้ถูกร้องที่ ๒ และที่ ๓

/๓) ศาลของ...

^๗ จาก ข้อกำหนดและเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้บริการ, โดย [REDACTED] สืบค้นจาก [REDACTED]

เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

^๘ จาก DBD DataWarehouse ผู้ช่วยในการค้นหาข้อมูลนิติบุคคลและสร้างโอกาสทางธุรกิจ, สืบค้นจาก <https://datawarehouse.dbd.go.th/index>, เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

๓) ศาลของต่างประเทศมีคำพิพากษาไปในแนวทางเดียวกันในหลายคดี โดยวินิจฉัยจากหลักการมีอำนาจบังคับบัญชาว่า ผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลมีสถานะเป็นลูกจ้าง เช่น

๓.๑) เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ ศาลฎีกาของรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา มีคำพิพากษาในคดีของบริษัท [REDACTED] ถึงสถานะของผู้ที่ทำงานให้บริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลว่า ผู้ที่ทำงานให้บริการขับรถขนส่งพัสดุให้บริษัท [REDACTED] ซึ่งเป็นบริษัทขนส่งผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล มีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED]^๙

๓.๒) เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ศาลฎีกาของฝรั่งเศสได้ตัดสินในคดีของบริษัท [REDACTED] ว่า บริษัทซึ่งประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลมีสถานะเป็นนายจ้าง ของผู้ทำงานให้บริการรับส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เนื่องจากบริษัทใช้ระบบ GPS ในการติดตาม การทำงานและที่ตั้งของคนขับรถจักรยานส่งอาหารได้อย่างเป็นปัจจุบัน และบริษัทมีอำนาจลงโทษ คนขับรถส่งอาหาร กำหนดค่าบริการและทิศทางการเดินทางเอง โดยผู้ทำงานไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ตัดสินใจ จึงเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบสัญญาจ้างแรงงาน^{๑๐}

๓.๓) เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓ ศาลฎีกาของฝรั่งเศสได้ตัดสินในคดี [REDACTED] ว่า ความสัมพันธ์ตามสัญญาระหว่างบริษัท [REDACTED] และคนขับเป็นสัญญาจ้าง เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ ในลักษณะของการอยู่ใต้บังคับบัญชา นายจ้างมีอำนาจออกคำสั่งและสั่งการ ควบคุมการปฏิบัติงาน และลงโทษการละเมิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น คนขับจึงไม่ได้ให้บริการในฐานะผู้ประกอบการอาชีพ อิสระ^{๑๑}

๓.๔) เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ศาลฎีกาของสหราชอาณาจักร มีคำพิพากษาในคดี [REDACTED] ว่า แรงงานที่ทำงานขับรถ [REDACTED] มีสถานะเป็นพนักงาน ไม่ใช่แรงงานอิสระ /หรือแรงงาน...

^๙ จาก [REDACTED]

สืบค้นจาก [REDACTED]

[REDACTED] /wp-content/uploads/2018/09/Dynamex.pdf, เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

^{๑๐} จาก Cour de cassation Pourvoi n° 17-20.079, สืบค้นจาก https://www.courdecassation.fr/decision/5fca7f276b18d06e76c3374f?search_api_fulltext=n%C2%B0+17-20.079&op=Rechercher&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex, เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

^{๑๑} จาก Cour de cassation Pourvoi n° 19-13.316, สืบค้นจาก https://www.courdecassation.fr/en/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07?search_api_fulltext=uber&op=Rechercher&date_du=&date_au=&judilibre_jurisdiction=all&page=9&previousdecisionpage=9&previousdecisionindex=1&nextdecisionpage=9&nextdecisionindex=3, เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

หรือแรงงานรับเหมา โดยให้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุด วันลาป่วยโดยได้ค่าจ้าง การประกันสุขภาพ และบำนาญตามกฎหมาย^{๑๒}

๓.๕) เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔ ศาลชั้นต้นของเนเธอร์แลนด์ มีคำพิพากษาในคดี The Federation of Dutch Trade Unions v. [REDACTED] ว่า นิติสัมพันธ์ระหว่าง บริษัท [REDACTED] ในฐานะเจ้าของแอปพลิเคชัน [REDACTED] กับคนขับรถที่ใช้แอปพลิเคชัน [REDACTED] เพื่อขับรถ แท็กซี่รับส่งผู้โดยสารนั้นเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยบริษัท [REDACTED] มีสถานะเป็นนายจ้าง และคนขับรถที่ใช้แอปพลิเคชัน [REDACTED] มีสถานะเป็นลูกจ้าง^{๑๓}

๔) พนักงานเจ้าหน้าที่ได้สืบค้นข้อมูลพบว่า ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่าย สินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา สามารถกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันนี้ได้ ซึ่งที่ผ่านมา กระทรวงแรงงานเคยอาศัยอำนาจดังกล่าวกำหนดในกฎกระทรวงไว้ เช่น กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๔๗ และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้น

๕) พนักงานเจ้าหน้าที่ได้สืบค้นข้อมูลพบว่า ปัจจุบันในประเทศไทย มีไรเดอร์จำนวนประมาณ ๓ - ๔ แสนคน^{๑๔}

๒.๒.๖ ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

๑) [REDACTED] ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายของคณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑.๑) ไรเดอร์เป็นแรงงานที่ควรได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐาน ขั้นต่ำโดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) เช่น ทำงานไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง โดยได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เพียงพอ แก่การดำรงชีพของตนและครอบครัว นอกจากนี้ จากลักษณะของงานที่ต้องขับจักรยานยนต์ไปตาม /ที่ต่าง ๆ ...

^{๑๒} จาก JUDGMENT Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), สืบค้นจาก <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>, เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

^{๑๓} จาก Vonnis van de kantonrechters, สืบค้นจาก <https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:RBAMS:2021:5029>, เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

^{๑๔} จาก เปิดใจ “นายกสมาคมไรเดอร์” ยกสถานะ “ไรเดอร์” สู่อาชีพที่มีตัวตน, โดย [REDACTED] สืบค้นจาก [https://www.\[REDACTED\]](https://www.[REDACTED]) เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗

ที่ต่าง ๆ การที่ไรเดอร์ต้องทำงานหนักเนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอ มีความเสี่ยงต่อการประสบอุบัติเหตุ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อครอบครัวและสังคม เป็นอันตรายต่อตัวเองและผู้อื่น

๑.๒) หากพิจารณาตามหลักการคุ้มครองแรงงานแล้ว ไรเดอร์มีฐานะเป็นลูกจ้าง และผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นนายจ้าง ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม หากมีคดีขึ้นสู่ศาลและศาลไม่ได้วินิจฉัยตีความไปในทางคุ้มครองสิทธิของไรเดอร์ว่า ไรเดอร์เป็นลูกจ้างที่ต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว กระทรวงแรงงานควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ครอบคลุมถึงไรเดอร์ โดยอาจตราเป็นพระราชกฤษฎีกาหรือกฎกระทรวง ซึ่งนอกจากจะมีผลให้ไรเดอร์เป็นลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างในกิจการทั่วไปแล้ว ยังสามารถเข้าอยู่ในระบบประกันสังคม กองทุนเงินทดแทนและสภาพแรงงานได้ด้วย เป็นทางเลือกที่ดีกว่าการตราพระราชบัญญัติเฉพาะอีกฉบับหนึ่งที่แยกไรเดอร์ออกจากกลุ่มแรงงานทั่วไป

๒) [REDACTED] ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิทธิแรงงาน

๒.๑) แรงงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลมี ๒ กลุ่มใหญ่ คือ

(๑) คนงานกิ๊ก (gig workers) หรือแรงงานที่ทำงานบนพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ (location based digital labour) คือ แรงงานที่ทำงานแบบชั่วคราวไม่ผูกพันบนพื้นที่จริง ซึ่งมี ๓ กลุ่มย่อย ได้แก่ (ก) ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการขนส่งผู้โดยสาร (ข) ผู้ที่ทำงานด้านการขนส่งสิ่งของ พัสดุภัณฑ์ และส่งอาหาร และ (ค) ผู้ที่ทำงานด้านการบริการ โดยรับงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ เช่น งานแม่บ้าน งานทำความสะอาด งานนวด และงานช่างต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) กลุ่มแรงงานที่ทำงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (cloud work หรือ web based digital labour) แรงงานกลุ่มนี้มักถูกเรียกว่า แรงงานอิสระหรือ freelance เช่น นักแปล นักออกแบบ นักวาดรูป นักเขียน โปรแกรมเมอร์ คนที่รับผิดชอบวิดีโอ เป็นต้น แรงงานกลุ่มนี้บางครั้งไม่เคยพบตัวผู้จ้างงาน อำนาจต่อรองของแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไป นายจ้างมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่

๒.๒) กรอบการทำงานที่เป็นธรรม หรือ fair work ของสถาบันอินเทอร์เน็ต มหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด (Oxford Internet Institute) และศูนย์สังคมศาสตร์เบอร์ลิน ประเทศเยอรมนี ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาใช้ประเมินการจ้างงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินและยกระดับคุณภาพการจ้างงานแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) ค่าจ้างที่เป็นธรรม (fair pay) (๒) สภาพการจ้างที่เป็นธรรม (fair conditions) (๓) สัญญาจ้างที่เป็นธรรม (fair contracts) (๔) การบริหารจัดการที่เป็นธรรม (fair management) และ (๕) การยอมรับการมีตัวแทนของฝ่ายแรงงาน (fair representation) ทั้งนี้ ตนเคยทำงานวิจัย

/โดยทำแบบ...

โดยทำแบบสอบถามและจัดการสนทนากลุ่ม (focus group) กับผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ทั้ง location based และ cloud work ในประเทศไทยพบว่า การจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ในประเทศไทยไม่ผ่านทั้ง ๕ หลักเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่า ผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย ไม่ได้รับความเป็นธรรมหลายประการ

๒.๓) ปัญหาหลักที่คนทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลกำลังเผชิญ ๕ เรื่องใหญ่ ได้แก่ (๑) ปัญหาสภาพการจ้างงานที่คลุมเครือ (๒) ปัญหาเกี่ยวกับประเด็นสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (๓) โมเดลธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นโมเดลธุรกิจที่มีการแข่งขันรุนแรงมาก (๔) ความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างอำนาจของการจ้างงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล และ (๕) ความล่าช้าของกฎหมายแรงงานไทย

๒.๔) กระทรวงแรงงานพยายามผลักดันร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ออกมาใช้บังคับ โดยให้รวมแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลเข้าไปอยู่ในกฎหมายนี้ด้วย ซึ่งเท่ากับรับรองสภาพของแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลให้มีสภาพที่ไม่ใช่ลูกจ้าง จะทำให้แรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัลไม่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงานหลายฉบับ

๓) ██████████ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิทธิแรงงาน

๓.๑) สิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาให้ชัดเจน คือ สถานะการทำงาน (employment status) ของไรเดอร์ เนื่องจากหากระบุสถานะผิด จะส่งผลกระทบต่อหลักประกัน และการคุ้มครองในด้านต่าง ๆ อีกทั้งมาตรการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหารวมถึงร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ที่อยู่ระหว่างการเสนอร่างกฎหมาย จะผิดหลักการตามไปด้วย และในอนาคตหากพบรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ร่างพระราชบัญญัตินี้คงจะไม่สามารถใช้บังคับได้กับกรณีนั้น การตีความกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันจึงควรตีความให้กว้าง นอกจากนี้ ในระดับสากลได้มีการหารือเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาในลำดับต้นคือสถานะของแรงงาน แล้วจึงพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย การคุ้มครองทางสังคมในลำดับถัดไป ทั้งนี้เห็นว่า ไรเดอร์อยู่ในกลุ่มคนทำงานไม่อิสระต้องพึ่งพิง (dependent workers) ตามการจำแนกสถานภาพการทำงานสากลของ ILO

๓.๒) ปัญหาเฉพาะหน้าของไรเดอร์ ได้แก่

(๑) ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม มีการปรับลดค่ารอบ การกำหนดค่ารอบไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นดุลพินิจของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลฝ่ายเดียว

(๒) ขาดหลักประกันคุ้มครองการทำงาน เช่น ประกันอุบัติเหตุ การชดเชยรายได้และการรักษาพยาบาล

/(๓) กลไก...

(๓) กลไกการจัดการของแอปพลิเคชันที่ไม่โปร่งใสและไม่เป็นธรรม เช่น กลไกการมอบหมายงาน การคำนวณระยะทาง การลงโทษไรเดอร์ที่กระทำผิด

(๔) กลไกการจัดการของผู้ประกอบการที่ไม่ควรมีหน้าที่เพียงเอื้ออำนวยสื่อกลางของแพลตฟอร์มดิจิทัล

๓. ความเห็นคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรณีตามคำร้องมีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกร้องทั้งสี่ได้กระทำหรือละเลยการกระทำ อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน กรณีเปิดรับสมัครไรเดอร์เข้าทำงานโดยไม่ถือว่าเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ผู้ทำงานไม่ได้รับสิทธิ และสวัสดิการด้านแรงงาน หรือไม่ อย่างไร โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

๓.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๔ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

๓.๒ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ข้อ ๖ วรรคหนึ่ง ได้ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิในการทำงาน ซึ่งรวมถึงสิทธิของทุกคนในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพ โดยงานซึ่งตนเลือกหรือรับอย่างเสรี ข้อ ๗ ได้ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งประกันค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ให้แก่ผู้ทำงานทั้งปวง ประกอบด้วย ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ โอกาสเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานของตนในระดับที่สูงขึ้นตามที่เหมาะสม การพักผ่อน เวลารว่าง และข้อจำกัดที่สมเหตุสมผลในเรื่อง เวลาทำงานและวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าตอบแทน ตลอดจนค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดทางการ^{๑๕} ข้อ ๘ ได้ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิของทุกคนที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วม

/สหภาพ...

^{๑๕} ข้อ ๗ รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งประกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง

(ก) ค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ให้แก่ผู้ทำงานทั้งปวง ประกอบด้วย

(๑) ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน โดยปราศจากความแตกต่างในเรื่องใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีจะได้รับการประกันสภาพการทำงานที่ไม่ด้อยกว่าบุรุษ โดยได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน

(๒) ความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสำหรับตนและครอบครัวตามบทบัญญัติแห่งกติกานี้

(ข) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

สหภาพแรงงานตามที่ตนเลือก เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตน^{๑๖} และข้อ ๙ ได้ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิของทุกคนในอันที่จะมีสวัสดิการสังคมรวมทั้งการประกันสังคม นอกจากนี้ หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights หรือ UNGPs) ได้กำหนดหน้าที่ของภาครัฐและความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน ประกอบด้วยเสาหลัก ๓ ประการ คือ (๑) การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (protect) (๒) การเคารพสิทธิมนุษยชน (respect) และ (๓) การเยียวยา (remedy)

๓.๓ จากการตรวจสอบข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า

๓.๓.๑ ผู้ถูกร้องที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๔ เป็นผู้ประกอบกิจการให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เป็นสื่อกลางระหว่างผู้ที่สั่งซื้อสินค้า กับร้านค้าหรือผู้ขาย และไรเดอร์ เพื่อทำธุรกรรมในการสั่งซื้ออาหาร สินค้า และจัดส่งพัสดุ โดยในการประกอบกิจการดังกล่าว ผู้ถูกร้องที่ ๑ และที่ ๔ ได้เปิดรับสมัครไรเดอร์โดยตรง แต่ผู้ถูกร้องที่ ๒ ได้ว่าจ้างให้ผู้ถูกร้องที่ ๓ เป็นผู้เปิดรับสมัครหรือจัดหาไรเดอร์แทน และรับผิดชอบกำหนดรายละเอียดเพื่อบรรลุเป้าหมายในการจัดส่งตามความต้องการของผู้สั่งซื้อสินค้า

๓.๓.๒ ก่อนเริ่มงาน ไรเดอร์จะต้องเปิดแอปพลิเคชันซึ่งเป็นแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับไรเดอร์ จากนั้นยืนยันตัวตนและเปิดสถานะออนไลน์ โดยบางแพลตฟอร์มดิจิทัล จะต้องเลือกจองเขตพื้นที่และรอบเวลาการรับงานที่กำหนดโดยผู้ประกอบกิจการแพลตฟอร์มดิจิทัลแต่ละราย เมื่อดำเนินการเสร็จ สามารถเข้าไปในเขตพื้นที่ตามช่วงเวลาที่เลือกและสามารถรับงานจากแพลตฟอร์มดิจิทัลได้ทันที ระบบจะแจ้งไปยังไรเดอร์ที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกับจุดรับงานทราบพร้อมกันโดยมีข้อมูลสถานที่รับงานและค่าตอบแทนที่ไรเดอร์จะได้รับหากทำงานสำเร็จ ไรเดอร์สามารถเลือกที่จะรับ/หรือไม่รับ...

(ค) โอกาสเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานของตนในระดับที่สูงขึ้นตามที่เหมาะสม โดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาใด นอกจากอายุและความสามารถ

(ง) การพักผ่อน เวลาว่างและข้อจำกัดที่สมเหตุสมผลในเรื่องเวลาทำงานและวันหยุดเป็นครั้งคราว โดยได้รับค่าตอบแทน ตลอดจนค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดทางการด้วย

^{๑๖} ข้อ ๘ รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับที่จะประกัน

(ก) สิทธิของทุกคนที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือก เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตน ทั้งนี้ โดยขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ขององค์การที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ห้ามจำกัดการใช้สิทธินี้ นอกจากที่ได้กำหนดโดยกฎหมายและที่จำเป็นในสังคมประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์ของความมั่นคงแห่งชาติ หรือความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น

(ข) สิทธิของสหภาพแรงงานที่จะจัดตั้งสหพันธ์หรือสมาพันธ์แห่งชาติ และสิทธิของสมาพันธ์แห่งชาติที่จะก่อตั้งหรือเข้าร่วมกับองค์การสหภาพแรงงานระหว่างประเทศ

(ค) สิทธิของสหภาพแรงงานที่จะดำเนินงานอย่างเสรีโดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดใด นอกจากที่ได้กำหนดโดยกฎหมายและซึ่งจำเป็นในสังคมประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์ของความมั่นคงแห่งชาติหรือความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น

(ง) สิทธิที่จะนัดหยุดงาน หากใช้สิทธิโดยสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศนั้น

หรือไม่รับงานก็ได้ แต่จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขตามที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลกำหนด ยกตัวอย่างดังนี้

๑) ไรเดอร์ของผู้ถูกร้องที่ ๑ จะต้องรับงานให้ได้ครบร้อยละ ๓๕ ของช่วงเวลาที่เลือกแต่ละรอบ (รอบละ ๓ ชั่วโมง) หากไม่ครบถือว่าขาดงาน ส่งผลให้ไม่สามารถจองเขตพื้นที่และรอบเวลาการรับงานในสัปดาห์ต่อไปได้ และใน ๑ สัปดาห์ห้ามขาดงานเกิน ๖ ครั้ง หากไรเดอร์ไม่ได้จองเขตพื้นที่และรอบเวลาการรับงาน อีกทั้งไม่เลือกสถานะออนไลน์และไม่วิ่งรับงานติดต่อกันเกิน ๓ เดือน ผู้ถูกร้องที่ ๑ จะปิดระบบไรเดอร์ผู้นั้น หรือในกรณีที่ไม่ได้จองเขตพื้นที่และรอบเวลาการรับงานไว้จะสามารถรับงานได้ทันทีแต่จะได้รับงานน้อยกว่ากรณีเลือกจองเขตพื้นที่และรอบเวลาการรับงานไว้ เนื่องจากต้องรอรับงานประเภทที่ถูกปฏิเสธจากไรเดอร์อื่นที่จองเขตพื้นที่และรอบเวลาการรับงานไว้แล้ว หรืออาจได้รับงานที่มีลักษณะข้ามเขตพื้นที่ งานที่มีระยะทางไกล หรืองานที่ต้องรออาหารจากร้านค้านานเป็นพิเศษ เป็นต้น

๒) ไรเดอร์ของผู้ถูกร้องที่ ๒ และที่ ๓ มีข้อกำหนดตามสัญญาระหว่างผู้ถูกร้องที่ ๓ กับไรเดอร์ ระบุการกระทำที่ต้องห้าม และมาตรการป้องกัน เยี่ยวยา และระงับความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นไว้ เช่น กรณีที่ไรเดอร์ปฏิเสธ เพิกเฉยการรับงาน ขาดงานเกินอัตราที่กำหนด หรือเคยถูกระงับการเข้าถึงแอปพลิเคชันเนื่องจากมีอัตราการร้องเรียนและยกเลิกงานตามเกณฑ์หรืออัตราที่กำหนด ผู้ถูกร้องที่ ๓ อาจระงับการทำงานของไรเดอร์ผู้นั้นชั่วคราวเป็นระยะเวลาที่สัมพันธ์กับระดับความร้ายแรง หรือหากไรเดอร์จัดส่งสินค้าผิดหรือถูกยกเลิกรายการส่งสินค้าตามเกณฑ์หรืออัตราที่กำหนด กรณีร้ายแรงที่สุดอาจถูกระงับการเข้าถึงแอปพลิเคชันอย่างถาวร เป็นต้น

๓) ไรเดอร์ของผู้ถูกร้องที่ ๔ มีข้อกำหนดส่วนหนึ่งตามสัญญาสรุปได้ว่า ไรเดอร์ตกลงรับและจัดส่งอาหารหรือพัสดุให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่ตกลงไว้ ซึ่งตามสัญญากำหนดให้ผู้ถูกร้องที่ ๔ มีสิทธิระงับหรือยกเลิกไม่ให้ไรเดอร์ใช้งานแพลตฟอร์มเมื่อไรเดอร์ผิดคำรับรองหรือเงื่อนไขที่กำหนด เป็นต้น

นอกจากนี้ ไรเดอร์จะต้องแต่งกายตามรูปแบบที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลกำหนด และเมื่อทำงานเสร็จสิ้นจะต้องเลือกสถานะออฟไลน์เพื่อปิดการรับงาน

๓.๓.๓ ไรเดอร์ได้รับค่าตอบแทนหลักตามค่ารอบซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามผลงานที่ทำได้ในอัตราที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลกำหนด โดยไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และไม่ได้กำหนดให้ไรเดอร์ได้รับสิทธิในการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เนื่องจากผู้ถูกร้องทั้งสองเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกร้องทั้งสองกับไรเดอร์ไม่มีลักษณะเป็นการจ้างแรงงาน แต่ให้สิทธิพิเศษอื่น ๆ แทน เช่น ประกันภัย สินเชื่อจากสถาบันการเงิน การฝึกอบรม ส่วนลดในการซื้อสินค้าต่าง ๆ

๓.๔ พิจารณาแล้วเห็นว่า

๓.๔.๑ ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาไรเดอร์โดยตรงด้วยการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับในการเข้าและออกงาน การแต่งกาย และการจัดส่งสินค้า ซึ่งหากไรเดอร์ไม่ปฏิบัติตาม จะมีการลงโทษโดยทางอ้อมด้วยการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการทำงาน โดยที่ไรเดอร์ไม่มีสิทธิต่อรอง เช่น ลดหรือระงับการจ่ายงานซึ่งมีผลต่อค่าตอบแทนการทำงาน เป็นต้น ทำให้ไรเดอร์จำเป็นต้องยอมรับเงื่อนไขดังกล่าวด้วยอำนาจต่อรองที่ไม่เท่าเทียม มิฉะนั้นก็จะไม่สามารถรับงานและไม่มีรายได้ การทำงานของไรเดอร์จึงเข้าลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน มิใช่สัญญาจ้างทำของ นอกจากนี้ การที่ไรเดอร์ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจการหรือมีส่วนร่วมในกำไรหรือขาดทุนของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมทั้งต้องหาอุปกรณ์ในการทำงานและต้องรับผิดชอบบุคคลภายนอกเองในกรณีเกิดอุบัติเหตุ แสดงให้เห็นว่า ไรเดอร์ไม่ใช่หุ้นส่วนหรือพาร์ตเนอร์ของผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัล ประกอบกับผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตาม ข้อ ๒.๒.๖ ข้อย่อย ๑.๒) และข้อย่อย ๓.๑) ว่า ไรเดอร์มีฐานะเป็นลูกจ้างโดยผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นนายจ้าง และไรเดอร์อยู่ใน “กลุ่มคนทำงานไม่อิสระต้องพึ่งพิง” ตามการจำแนกสถานภาพการทำงานสากลของ ILO อีกทั้งมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่า กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานควรครอบคลุมถึงการทำงานของไรเดอร์ ดังนั้น จึงถือได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกร้องทั้งสี่กับไรเดอร์จึงอยู่ในฐานะเป็นนายจ้างกับลูกจ้างตามมาตรา ๕๗๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๓.๔.๒ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกร้องที่ ๒ และที่ ๓ กับไรเดอร์นั้น เห็นว่า แม้ผู้ถูกร้องที่ ๒ จะไม่ได้เป็นผู้เปิดรับสมัครหรือจัดหาไรเดอร์เองโดยตรง แต่ผู้ถูกร้องที่ ๒ เป็นผู้กำหนดนโยบายหลัก จึงสามารถบังคับบัญชาไรเดอร์ผ่านนโยบายและถ่ายทอดไปยังระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลให้ไรเดอร์ต้องปฏิบัติตามได้ ส่วนผู้ถูกร้องที่ ๓ มีหน้าที่รับผิดชอบในการเปิดรับสมัครและกำหนดรายละเอียดการทำงานของไรเดอร์เพื่อบรรจุเป้าหมายในการจัดส่งตามความต้องการของผู้สั่งซื้อสินค้า อันมีลักษณะเป็นตัวแทนของผู้ถูกร้องที่ ๒ ประกอบกับผู้ถูกร้องที่ ๒ และที่ ๓ เป็นนิติบุคคลที่มีกรรมการบริษัทละ ๓ คน โดยกรรมการ ๒ ใน ๓ คน เป็นทั้งกรรมการของผู้ถูกร้องที่ ๒ และที่ ๓ ด้วย พฤติการณ์มีลักษณะเป็นการเข้ากันเพื่อกระทำการกิจการร่วมกัน ดังนั้น ทั้งผู้ถูกร้องที่ ๒ และที่ ๓ จึงมีความสัมพันธ์กับไรเดอร์ในฐานะเป็นนายจ้างกับลูกจ้างเช่นเดียวกัน

๓.๔.๓ นอกจากนี้ ศาลของต่างประเทศ เช่น ศาลฎีกาของฝรั่งเศส ศาลฎีกาแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ศาลฎีกาของสหราชอาณาจักร และศาลชั้นต้นของเนเธอร์แลนด์ ได้มีคำพิพากษาในทำนองเดียวกัน สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ตามสัญญาระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลกับผู้ทำงานให้บริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เป็นความสัมพันธ์ของการอยู่ใต้บังคับบัญชา นายจ้างมีอำนาจออกคำสั่งและสั่งการ ควบคุมการปฏิบัติงาน และลงโทษการละเมิดของ

/ผู้ใต้บังคับ...

ผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้ที่ทำงานให้บริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลจึงไม่ได้ให้บริการในฐานะผู้ประกอบการ อาชีพอิสระ แต่มีสถานะทางกฎหมายเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบการเจ้าของแพลตฟอร์มดิจิทัล

๓.๔.๔ การที่ผู้ถูกร้องทั้งสี่ปฏิบัติในลักษณะเดียวกันว่า ไรเดอร์ไม่ใช่พนักงาน หรือลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ไรเดอร์ไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม แรงงานสัมพันธ์ รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ไรเดอร์ซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานไม่ได้รับรายได้ที่แน่นอนเป็นธรรม สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ อีกทั้งไม่มีหลักประกันในเรื่องค่าตอบแทนขั้นต่ำ และไม่ได้รับค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดราชการ รวมถึงไม่ได้รับสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน ประกอบกับมีข้อมูลและความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในข้อ ๒.๒.๖ ข้อย่อย ๒.๒) ว่า มีงานวิจัยที่น่าประกอบการทำงานที่เป็นธรรม หรือ fair work ของสถาบันอินเทอร์เน็ต มหาวิทยาลัยอ็อกซ์ฟอร์ด และศูนย์สังคมศาสตร์เบอร์ลิน ประเทศเยอรมนี มาประเมินสภาพการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทยพบว่า การจ้างงานดังกล่าวไม่ผ่านหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ค่าจ้างที่เป็นธรรม (๒) สภาพการจ้างที่เป็นธรรม (๓) สัญญาจ้างที่เป็นธรรม (๔) การบริหารจัดการที่เป็นธรรม และ (๕) การยอมรับการมีตัวแทนของฝ่ายแรงงาน ในขั้นนี้ จึงรับฟังได้ว่า การกระทำของผู้ถูกร้องทั้งสี่เป็นการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เห็นควรเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน และมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ต่อผู้ถูกร้องทั้งสี่และกระทรวงแรงงานเพื่อดำเนินการต่อไป

๔. มติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

อาศัยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในคราวประชุมด้านการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗ จึงมีมติว่า กรณีผู้ถูกร้องทั้งสี่เปิดรับสมัครไรเดอร์เข้าทำงานโดยไม่ถือว่าเป็นพนักงานหรือลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ไรเดอร์ไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการด้านแรงงาน เป็นการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และให้เสนอแนะมาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน และมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต่อผู้ถูกร้องทั้งสี่และกระทรวงแรงงาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๔๗ (๑) และ (๓) และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๖ (๑) และ (๓) ประกอบมาตรา ๓๖ และมาตรา ๔๒ เพื่อดำเนินการ ดังนี้

/๔.๑ มาตรการ...

๔.๑ มาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิด

สิทธิมนุษยชน

ให้ผู้ถูกร้องทั้งสี่ดำเนินการให้ไรเดอร์ได้รับสิทธิและสวัสดิการที่ครบถ้วน ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยสำรวจสภาพ การจ้างงานในปัจจุบันว่ามีประเด็นใดบ้างที่ยังไม่เป็นไปตามกฎหมายซึ่งไรเดอร์มีสิทธิได้รับในสถานะลูกจ้าง เช่น หลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง ระยะเวลาทำงาน การกำหนดวันลา วันหยุด เป็นต้น และกำหนดแผนการ ดำเนินการเพื่อให้ไรเดอร์ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าว เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้าง หรือการอบและค่าตอบแทนอื่นให้กับไรเดอร์ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และกำหนดกรอบเวลา การทำงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ ให้ดำเนินการภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ ได้รับรายงานฉบับนี้

๔.๒ มาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการดังนี้

๔.๒.๑ เร่งศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค และผลกระทบต่อ ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย จากการที่ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลจะต้องปฏิบัติตามนิติสัมพันธ์ที่มีลักษณะเป็นนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกำหนดมาตรการเพื่อ คุ้มครองให้การใช้แรงงานไรเดอร์เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้อาศัยอำนาจ ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกพระราชกฤษฎีกาเพื่อกำหนดให้ งานไรเดอร์ที่ดำเนินการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นงานที่สามารถกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการ คุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ ในลักษณะเดียวกับกฎกระทรวงว่าด้วย การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงาน เกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าวมากำหนดในกฎกระทรวง เพื่อคุ้มครองแรงงานไรเดอร์ให้ได้รับสิทธิและสวัสดิการด้านแรงงานและการประกันสังคมตามกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องต่อไป

๔.๒.๒ ชักซ้อมความเข้าใจให้ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลทราบถึง นิติสัมพันธ์ที่ถูกต้องระหว่างผู้ประกอบการแพลตฟอร์มดิจิทัลกับไรเดอร์ และปฏิบัติให้ครบถ้วนถูกต้อง ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๒.๓ กำหนดนโยบายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงาน ประกันสังคมมีมาตรการควบคุม กำกับ และติดตามให้ผู้ถูกร้องทั้งสี่รวมถึงผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม ดิจิทัลรายอื่นที่มีลักษณะการจ้างงานอย่างเดียวกันกับกรณีตามรายงานนี้ ปฏิบัติให้ถูกต้องในฐานะ ที่ไรเดอร์เป็นลูกจ้าง โดยกำหนดให้ไรเดอร์ได้รับสิทธิและสวัสดิการด้านแรงงานรวมถึงการประกันสังคม อย่างครบถ้วนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๒.๔ ศึกษาความเปลี่ยนแปลงหรือรูปแบบแรงงานที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้รองรับในระยะยาวต่อไป เช่น การแก้ไขนิยามของนายจ้าง ลูกจ้าง และสัญญาจ้าง ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และนิยามการจ้างแรงงาน ตามมาตรา ๕๗๕ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ให้สอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปหรือเกิดขึ้นใหม่

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นางสาวพรประไพ กาญจนรินทร์

นางปรีดา คงแป้น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาติ เศรษฐมาลินี

นางสาวศยามล ไกยูรวงศ์

นางสาวปิติกาญจน์ สิทธิเดช

นายวสันต์ ภัยหลีกลี้

นางสาวสุภัทรา นาคะผิว

ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

