

สรุปคำพิพากษาคดี

The Federation of Dutch Trade Unions v. Uber BV*

ณัฐวิทย์ วงศ์ศิริ**

เมื่อวันที่ 13 กันยายน ค.ศ.2021 ที่ผ่านมา Court of Amsterdam (Rechtbank Amsterdam) ซึ่งเป็นศาลชั้นต้นของประเทศเนเธอร์แลนด์ได้มีคำพิพากษาว่านิติสัมพันธ์ระหว่างบริษัท Uber BV กับคนขับรถที่ใช้แอปพลิเคชันของ Uber เพื่อขับรถแท็กซี่รับส่งผู้โดยสารนั้นเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน (employment contract) ด้วยเหตุดังกล่าว บริษัท Uber BV จึงมีสถานะเป็นนายจ้าง (employer) ส่วนคนขับรถที่ใช้แอปพลิเคชันของ Uber มีสถานะเป็นลูกจ้าง (employee) โดยรายละเอียดของคดีมีดังต่อไปนี้¹

1. ข้อเท็จจริงเบื้องต้น

The Federation of Dutch Trade Unions (Federatie Nederlandse Vakbeweging; FNV) ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “FNV” เป็นโจทก์ ยื่นฟ้องบริษัท Uber BV ในฐานะเจ้าของแอปพลิเคชัน Uber เพื่อเรียกใช้บริการรถแท็กซี่รับส่งผู้โดยสาร ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “Uber” เป็นจำเลยเพื่อให้ศาลตัดสินว่าคนขับรถที่ใช้แอปพลิเคชันของ Uber มีสถานะเป็นลูกจ้างของ Uber จึงได้รับความคุ้มครองตามสัญญา the Collective Labour Agreement for Taxi Transport (CLA for Taxi Driver)²

* Case Summary: The Federation of Dutch Trade Unions v. Uber BV

** Natthawit Wongkheeree

นักวิชาการอิสระ, รัฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, นิติศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, นิติศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมายระหว่างประเทศ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

¹ คดี The Federation of Dutch Trade Unions v. Uber BV, Court of Amsterdam, Case number 8937120 CV EXPL 20-22882, 13 September 2021. คดีนี้ศาลได้เผยแพร่คำพิพากษาเป็นภาษาดัตช์ ดู

<<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2021:5029>> สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2564; ส่วนการสรุปย่อคำพิพากษาเป็นภาษาอังกฤษสามารถศึกษาได้จาก ‘Netherlands: Amsterdam District Court Classifies Uber Drivers as Employees’ (Library of Congress) <<https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2021-09-29/netherlands-amsterdam-district-court-classifies-uber-drivers-as-employees/>> สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2564; Hylde Wiarda and Christine Daniels, ‘Netherlands: Uber Drivers Are Employees: New Ruling From The Netherlands’ (Mondaq) <<https://www.mondaq.com/withholding-tax/1114562/uber-drivers-are-employees-new-ruling-from-the-netherlands>> สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2564.

² The Collective Labour Agreement: CLA (collectieve arbeidsovereenkomst: CAO) เป็นสัญญาประเภทหนึ่งที่เป็นความตกลงระหว่างนายจ้างจำนวนหนึ่งรายหรือมากกว่ากับสหภาพการค้าจำนวนหนึ่งรายหรือมากกว่าเพื่อกำหนดเงื่อนไขการจ้าง เช่น ค่าจ้าง การจ่ายเงิน ชั่วโมงการทำงาน การทดลองงาน การศึกษา หรือการเลิกจ้าง เป็นต้น โดยทั่วไปแล้ว เงื่อนไขการจ้างที่ตกลงกันจะใช้มาตรฐานที่สูงกว่าแต่ต้องไม่ขัดหรือแย้ง

ข้อเท็จจริงของคดีที่นำเสนอสู่ศาล คือ

FNV ในฐานะคู่สัญญา CLA for Taxi Driver มีหน้าที่คอยสอดส่องดูแลการบังคับใช้ข้อตกลงเพื่อให้สิทธิประโยชน์ของคนขับรถแท็กซี่เป็นไปตามมาตรฐานของ CLA for Taxi Driver ที่ได้รับการยอมรับว่ามีผลบังคับใช้เป็นการทั่วไป ถึงแม้ว่าในคดีนี้ FNV ไม่ได้เป็นคู่สัญญากับ Uber โดยตรง แต่ FNV ยังคงทำหน้าที่เป็นตัวแทนที่คอยรักษาผลประโยชน์ให้กับคนขับรถแท็กซี่³

Uber เป็นบริษัทที่พัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการให้บริการรถแท็กซี่ คนขับรถที่ต้องการได้รับงานจะต้องลงทะเบียนเพื่อเข้าใช้งานแอปพลิเคชันของ Uber ต้องให้ความยินยอมกับเงื่อนไขที่ Uber กำหนดไว้ เมื่อเข้าสู่ระบบแล้ว หากมีการเรียกใช้งานจากลูกค้า ระบบแอปพลิเคชันจะประมวลผลเพื่อตัดสินใจว่าจะมอบหมายงานให้แก่คนขับรถคนใด คนขับรถที่ได้รับการส่งมอบงานสามารถตัดสินใจว่าจะรับงานหรือไม่ แต่หากเพิกเฉยต่องานที่ส่งมอบจำนวน 3 ครั้ง คนขับรถจะถูกตัดออกจากระบบเพื่อพักใช้งานตามเวลาที่กำหนด หลังจากนั้นจึงจะสามารถเข้าสู่ระบบได้อีกครั้ง ผู้โดยสารจ่ายค่าโดยสารแก่ Uber หลังจากนั้น Uber จะรวบรวมแล้วจ่ายให้แก่คนขับรถโดยหักค่าบริการ 25% ของยอดเงินจำนวนดังกล่าว หากมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างผู้โดยสารกับคนขับรถแท็กซี่ Uber จะเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น Uber มีระบบการสำรวจความพึงพอใจของผู้โดยสารที่มีต่อการให้บริการของคนขับรถซึ่งจะส่งผลต่อโอกาสการได้รับงานในอนาคต⁴

2. ข้อเรียกร้องของ FNV

ข้อเรียกร้องประเด็นสำคัญของ FNV ที่มีต่อ Uber คือ

1. ในช่วงระยะเวลาที่ CLA for Taxi Driver มีผลบังคับใช้เป็นการทั่วไปนั้น เงื่อนไขการจ้างงานที่กำหนดในสัญญาจึงต้องนำมาปรับใช้กับคนขับรถที่ทำงานให้กับ Uber ด้วย ดังนั้น Uber จึงมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินที่ค้างจ่ายให้แก่คนขับรถที่แสดงความจำนงค์ขอรับเงินดังกล่าว⁵

2. เมื่อพิจารณาตาม CLA for Taxi Driver แล้ว Uber ต้องรับผิดชอบในค่าจ้างที่ค้างจ่ายแก่คนขับรถ กล่าวคือ การที่คนขับรถได้ค่าจ้างเพียงจำนวน 9.05 ยูโร ต่อชั่วโมง ในขณะที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย คือ 11.19

กับสิ่งที่กฎหมายกำหนด หากไม่ทำ CLA กรณีจึงเป็นความตกลงตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่ละรายเพียงลำพัง โดยใช้หลักเกณฑ์ตามกฎหมายแรงงานเป็นมาตรฐานของความตกลง. ดู ‘CAO (Collective Labour Agreement)’ (Business.gov.nl) <https://business.gov.nl/regulation/cao/?gclid=CjwKCAjwh5qLBhALeIwAioods8FZdPvKJzrjgKgs5P5tV3GGz0NBHsFrjdZIG11HpijWlHvvGQwGcBoCmrkOAvD_BwE> สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2564; ‘What is a CAO (collective labour agreement)?’ (Access) <<https://access-nl.org/dual-careers-netherlands/working/employment-contracts/what-is-a-cao-collective-labour-agreement/>> สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2564, ‘Collective Labour Agreements’ (Human in Progress) <<https://hrmnetlands.com/compensation/>> สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2564.

³ The Federation of Dutch Trade Unions v. Uber BV

Fact, para 1.1,1.2, 1.18.

⁴ เพิ่งอ้าง Fact, para 1.13-1.17.

⁵ เพิ่งอ้าง FNV’s claim, para 2 I, II.

ยูโร ต่อชั่วโมง แต่หากคิดตามข้อกำหนดของ CLA for Taxi Driver แล้ว คนขับรถควรได้อย่างน้อย 13.36 ยูโร ต่อชั่วโมง และเมื่อคิดรวมเวลาที่คนขับรถต้องเข้าไปในสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกับงานคือ การต้องรอการเรียกใช้บริการหลังจากที่คนขับรถได้เข้าสู่ระบบแล้ว การเติมน้ำมัน และการล้างรถ กรณีจึงทำให้ทาง Uber ต้องจ่ายเงินค่าจ้างเพิ่มขึ้น ดังนั้น Uber จึงมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินค่าจ้างเหล่านี้คืนให้แก่คนขับรถเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของ CLA for Taxi Driver รวมทั้งเงินเบี้ยเลี้ยงวันหยุด เงินเพิ่ม 9.7% ของวันหยุดที่ไม่ได้ใช้ และเงินโบนัสจำนวน 20% ของค่าทำงานล่วงเวลา⁶

3. เมื่อพิจารณาตามประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเนเธอร์แลนด์ มาตรา 7:610 วรรค 1 ว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน⁷ นิติสัมพันธ์ระหว่าง Uber กับคนขับรถเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงานเพราะมีการใช้แรงงาน การได้สินจ้าง และการใช้อำนาจบังคับบัญชาซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของสัญญาจ้างแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้แล้ว ข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นยังทำให้คนขับรถสามารถยกเอาประโยชน์จากบทสันนิษฐานของมาตรา 7:610a ของกฎหมายฉบับเดียวกันที่กำหนดว่า “บุคคลใดเพื่อให้มาซึ่งค่าตอบแทน ทำงานในนามตัวแทนผู้อื่นเป็นระยะเวลาสามเดือนต่อเนื่องกัน ทำงานเป็นสัปดาห์ หรือทำงานอย่างน้อยสี่ชั่วโมงต่อเดือน ให้สันนิษฐานว่าบุคคลนั้นทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน”⁸ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่าง Uber กับคนขับรถจึงเป็นลักษณะของนายจ้างกับลูกจ้าง⁹

3. ข้อโต้แย้งของ Uber

Uber ปฏิเสธข้อเรียกร้องของ FNV โดยให้การต่อศาลว่า

1. Uber โต้แย้งว่า การที่คนขับรถที่ใช้แอปพลิเคชันของ Uber เพื่อขับรถแท็กซี่รับส่งผู้โดยสารนั้นไม่เป็นเหตุที่จะทำให้เกิดสถานะการเป็นนายจ้างและลูกจ้างระหว่างกันได้ เพราะ Uber เป็นเพียงบริษัทที่ให้บริการด้านเทคโนโลยีเชื่อมต่อระหว่างบุคคลต่างๆ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้พบกันแล้วตกลงระหว่างกันเอง ซึ่งการให้บริการแท็กซี่

⁶ เพิ่งอ้าง FNV's claim, para 2 III, 5.

⁷ Dutch Civil Code

Article 7:610 Definition of 'employment agreement'

1. An employment agreement is an agreement under which one of the parties ('the employee') engages himself towards the opposite party ('the employer') to perform work for a period of time in service of this opposite party in exchange for payment.

⁸ Dutch Civil Code

Article 7:610a Presumption of the existence of an employment agreement

A person who, in exchange for a remuneration, performs work on behalf of another person for three consecutive months, and this weekly or for at least twenty hours per month, is presumed to perform such work pursuant to an employment agreement.

⁹ The Federation of Dutch Trade Unions v. Uber BV

FNV's claim, para 4.

ที่อยู่ในลักษณะดังกล่าว Uber มีเพียงระบบเทคโนโลยีและโปรแกรมเพื่อช่วยเหลือผู้ใช้บริการเท่านั้น การขับรถแท็กซี่จึงไม่ใช่ส่วนหนึ่งของธุรกิจหลักของ Uber¹⁰

2. Uber โต้แย้งว่า นิติสัมพันธ์ระหว่าง Uber กับคนขับรถไม่ได้ตั้งอยู่บนฐานของสัญญาจ้างแรงงาน ตามมาตรา 7:610 วรรค 1 ของประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยยกข้อเท็จจริงที่ว่าคนขับรถกับ Uber ไม่ได้มีสัญญาจ้างแรงงานเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทน และคนขับรถก็ไม่ได้ทำงานให้กับ Uber ในทางตรงกันข้าม Uber กลับเป็นผู้ให้บริการแก่คนขับรถเพื่อให้คนขับรถเข้ามาใช้แอปพลิเคชันของ Uber โดยเสียค่าธรรมเนียมการใช้งาน และคนขับรถก็ไม่ได้รับเงินจ้างจาก Uber แต่ได้รับจากผู้โดยสาร คนขับรถมีอิสระในการทำงานว่าจะเลือกทำงานเมื่อใดก็ได้ตามที่ต้องการและสามารถที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมาแล้ว¹¹

3. Uber ปฏิเสธที่จะจ่ายเงินตามที่ FNV เรียกร้องเพราะไม่มีพยานหลักฐานและสิ่งที่สามารถพิสูจน์ความพร้อมของคนขับรถว่าเมื่อได้เข้าสู่ระบบแอปพลิเคชันของ Uber แล้ว คนขับรถพร้อมจะทำงานให้แก่ Uber ได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ คนขับรถยังสามารถหารายได้จากแหล่งอื่นในเวลาเดียวกันได้อีกด้วย¹²

4. คำพิพากษาของศาล

ศาลพิจารณาแล้วเห็นว่าประเด็นข้อพิพาทของคดีคือ นิติสัมพันธ์ระหว่าง Uber กับคนขับรถที่ใช้แอปพลิเคชันของ Uber เพื่อขับรถแท็กซี่รับส่งผู้โดยสารนั้นอยู่ภายใต้บังคับของสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่¹³ โดยศาลได้พิจารณาเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

1. ประเด็นที่หนึ่ง FNV มีอำนาจฟ้องหรือไม่

ในเบื้องต้น ศาลเห็นว่าโดยทั่วไปแล้วองค์กรของลูกจ้าง (employee's organization) ที่เป็นผู้สัญญา CLA for Taxi Driver ซึ่งในกรณีนี้คือ FNV สามารถเรียกร้องให้นายจ้างที่เป็นสมาชิกองค์กรของนายจ้าง (employer's organization) ที่เข้ามาเป็นผู้สัญญา CLA for Taxi Driver ให้ปฏิบัติตาม CLA for Taxi Driver ได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อ CLA for Taxi Driver ได้รับการยอมรับว่ามีผลบังคับใช้เป็นการทั่วไป (universally binding) กรณีจึงทำให้ CLA for Taxi Driver สามารถนำไปบังคับใช้กับนายจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกองค์กรนายจ้างที่เป็นผู้สัญญา CLA for Taxi Driver ได้ด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งคดีนี้ FNV ยกประเด็นขึ้นมาว่า Uber ไม่ได้ปฏิบัติตามข้อบังคับของ CLA for Taxi Driver ประเด็นดังกล่าว ศาลเห็นว่าเมื่อ FNV เป็นผู้สัญญา CLA for Taxi Driver แล้ว FNV จึงเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สามารถเรียกร้องการปฏิบัติตามสัญญาเพื่อรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ของตน กรณีจึงทำให้ FNV สามารถนำคดีมาฟ้องศาลได้¹⁴

¹⁰ เพิ่งอ้าง Uber's defense, para 9.

¹¹ เพิ่งอ้าง Uber's defense, para 11.

¹² เพิ่งอ้าง Uber's defense, para 12.

¹³ เพิ่งอ้าง Judgement, para 14.

¹⁴ เพิ่งอ้าง Judgement, para 15.

2. ประเด็นที่สอง นิติสัมพันธ์ระหว่าง Uber กับคนขับรถที่ใช้แอปพลิเคชันของ Uber เพื่อขับรถแท็กซี่รับส่งผู้โดยสารนั้นเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่

ศาลอธิบายว่าหลักเกณฑ์ของสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 7:610 วรรค 1 ของประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเนเธอร์แลนด์มีข้อที่ต้องพิจารณาคือ การใช้แรงงาน การได้รับสินจ้าง และการใช้อำนาจบังคับบัญชา¹⁵ โดยสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

ข้อพิจารณาที่หนึ่ง การใช้แรงงาน ข้อเท็จจริงเห็นได้อย่างชัดเจนโดยปราศจากข้อสงสัยว่าการที่คนขับรถใช้แอปพลิเคชันของ Uber เพื่อขับรถแท็กซี่รับส่งผู้โดยสารนั้น เป็นการใช้แรงงานเพื่อทำกิจการงานให้แก่ Uber ถึงแม้ Uber จะหยิบยกเรื่องการเป็นบริษัทที่ให้บริการด้านเทคโนโลยีเชื่อมต่อระหว่างบุคคลต่าง ๆ มาเป็นข้อต่อสู้ของตน แต่ข้อต่อสู้ดังกล่าวไม่มีน้ำหนักเพียงพอที่จะหักล้างค่ากล่าวอ้างของ FNV ได้ เพราะคนขับรถต้องยอมรับเงื่อนไขการให้บริการที่กำหนดโดย Uber แต่เพียงฝ่ายเดียว การให้บริการขนส่งสาธารณะเป็นธุรกิจหลักของ Uber การทำงานของคนขับรถจะถูกตรวจสอบโดย Uber เช่น การต้องถ่ายรูปของตนเองขณะที่ทำงานอันเป็นลักษณะของการได้รับอนุญาตจาก Uber ว่าสามารถทำงานได้ ดังนั้น การที่คนขับรถได้ให้บริการขนส่งผู้โดยสารเมื่อได้รับการเสนองานจาก Uber กรณีจึงเป็นการประกอบกิจการงานให้แก่ Uber นั้นเอง¹⁶

ข้อพิจารณาที่สอง การได้รับสินจ้าง สินจ้างคือเงินค่าตอบแทนที่เกิดจากการทำงาน ข้อเท็จจริงปรากฏว่า เมื่อ Uber ได้รับการติดต่อจากผู้โดยสารเพื่อเรียกใช้บริการรถแท็กซี่ Uber จะใช้การประมวลผล (algorithm) โดยแอปพลิเคชันของ Uber เพื่อกำหนดว่าการเรียกใช้บริการของลูกค้ายกตัวอย่าง Uber ควรจะมอบงานให้แก่คนขับรถคนใด การเดินทางควรใช้เส้นทางไหน และค่าบริการควรเป็นเงินจำนวนเท่าใด เมื่อคนขับรถได้ส่งผู้โดยสารถึงที่หมายแล้ว Uber จะได้รับเงินโดยตรงจากผู้โดยสาร หลังจากที่ได้หักค่าบริการแล้ว Uber จึงจะจ่ายเงินให้แก่คนขับรถ การที่คนขับรถได้รับเงินในลักษณะดังกล่าวไม่ว่าจะใช้คำเรียกขานด้วยถ้อยคำเช่นใด หรือด้วยลักษณะการจ่ายเงินในรูปแบบใดก็ตามไม่ใช่สาระสำคัญแต่อย่างใด เพราะสาระสำคัญคือ คนขับรถได้รับเงินจาก Uber เพราะเหตุที่ได้ขับรถขนส่งผู้โดยสารให้แก่ Uber นั้นเอง¹⁷

ข้อพิจารณาที่สาม การใช้อำนาจบังคับบัญชา การพิจารณาเรื่องการใช้อำนาจบังคับบัญชาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการจำแนกแยกแยะสัญญาจ้างแรงงานที่จะทำให้เกิดสถานะการเป็นลูกจ้าง (employee) กับการจ้างงานในรูปแบบอื่นๆ ที่อาจเป็นเรื่องของการทำงานอิสระหรือการทำงานด้วยตนเองโดยที่ไม่เป็นลูกจ้างของใคร (self-employed) ศาลอธิบายว่าความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันทำให้รูปแบบของการใช้อำนาจบังคับบัญชาเปลี่ยนไปจากเดิมที่เคยใช้กันในอดีต การใช้อำนาจบังคับบัญชาในปัจจุบันจะเน้นการควบคุมทางอ้อมผ่านระบบดิจิทัล ลูกจ้างจึงมีความเป็นอิสระมากขึ้นและสามารถเลือกทำงานตามช่วงเวลาที่เหมาะสมด้วยเหตุดังกล่าว

¹⁵ เพิ่งอ้าง Judgement, para 17-18.

¹⁶ เพิ่งอ้าง Judgement, para 19-22.

¹⁷ เพิ่งอ้าง Judgement, para 23-24.

ความสัมพันธ์ระหว่าง Uber กับคนขับรถที่ใช้แอปพลิเคชันของ Uber จึงเป็นไปตามการใช้อำนาจบังคับบัญชาแบบสมัยใหม่¹⁸

ข้อเท็จจริงพบว่า คนขับรถจะต้องลงทะเบียนผ่านแอปพลิเคชันของ Uber เสียก่อนจึงจะขับรถเพื่อให้บริการแท็กซี่ได้ ซึ่ง Uber เป็นผู้กำหนดเงื่อนไขการทำงานต่างๆ โดยที่คนขับรถต้องยอมรับและไม่สามารถต่อรองได้ Uber เป็นผู้ที่มีอำนาจแต่ฝ่ายเดียวในการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขต่างๆที่กำหนดขึ้นและคนขับรถจะต้องเป็นฝ่ายยอมรับการประมวลผลโดยแอปพลิเคชันของ Uber จะเป็นเครื่องกำหนดว่าจะมอบหมายงานให้แก่คนขับรถคนใด คนขับรถไม่สามารถกำหนดอัตราค่าโดยสารได้ ถึงแม้ว่าในบางกรณีคนขับรถกับผู้โดยสารอาจตกลงราคากันเองแต่ก็เป็นข้อยกเว้นเพราะโดยสาระสำคัญแล้วคนขับรถไม่สามารถกำหนดราคาได้อย่างเป็นอิสระอย่างแท้จริง นอกจากนี้ Uber ยังควบคุมคนขับรถด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสำรวจความพึงพอใจของผู้โดยสารที่มีต่อการให้บริการของคนขับรถซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโอกาสการได้รับงานในคราวต่อไป ถึงแม้ว่าคนขับรถสามารถยกเลิกงานที่ตนได้รับมอบหมายแล้วได้ แต่การยกเลิกงานก็อาจทำให้คนขับรถถูกตัดออกจากระบบ และในกรณีที่เกิดการร้องเรียนจากลูกค้า Uber จะเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจขั้นสุดท้ายเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น¹⁹

3. เมื่อได้พิจารณาเป็นประเด็นต่างๆข้างต้นแล้ว ศาลจึงตัดสินดังนี้

3.1 นิติสัมพันธ์ระหว่าง Uber กับคนขับรถที่ใช้แอปพลิเคชันของ Uber เพื่อขับรถแท็กซี่รับส่งผู้โดยสาร เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงานที่กำหนดโดยมาตรา 7:610 วรรค 1 ของประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเนเธอร์แลนด์²⁰

¹⁸ เพิ่งอ้าง Judgement, para 25-26.

¹⁹ เพิ่งอ้าง Judgement, para 27-29.

²⁰ เพิ่งอ้าง Conclusion, para 35.

ข้อพิพาทในลักษณะเดียวกันได้ถูกนำขึ้นสู่ศาลสูงของประเทศอังกฤษ โดย Supreme Court ได้ตัดสินคดี Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ ค.ศ.2021 ว่า คนขับรถที่ใช้แอปพลิเคชันของ Uber เพื่อให้บริการแท็กซี่มีสถานะเป็นลูกจ้าง (worker) ของ Uber ตามบทบัญญัติของ the Employment Rights Act 1996 ซึ่งประเด็นของคดีที่ตัดสินโดย Supreme Court ของประเทศอังกฤษมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับประเด็นของคดีที่ตัดสินโดย Court of Amsterdam ของประเทศเนเธอร์แลนด์ กล่าวคือ ในคดีที่ตัดสินโดย Supreme Court ข้อโต้แย้งหลักของ Uber คือ การเป็นบริษัทผู้ให้บริการด้านเทคโนโลยีเพื่อให้นักขับรถและผู้โดยสารได้มีโอกาสเชื่อมต่อกัน ดังนั้น Uber จึงไม่ใช่ นายจ้างของคนขับรถ แต่ศาลได้พิจารณาจากข้อเท็จจริง 5 ประการ คือ หนึ่ง Uber เป็นผู้กำหนดอัตราค่าโดยสารซึ่งหมายความว่าคนขับรถจะได้รับเงินตามที่ Uber กำหนด สอง Uber เป็นผู้กำหนดเงื่อนไขของสัญญาที่คนขับรถต้องทำตาม สาม การปฏิเสธงานที่เสนอให้จะทำให้คนขับรถถูกตัดออกจากระบบทำให้ไม่สามารถรับงานได้ชั่วคราว สี่ การใช้คะแนนความพึงพอใจของผู้โดยสารที่มีต่อการให้บริการของคนขับรถมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจโอกาสการได้งานของคนขับรถ และ ห้า Uber ห้ามการสื่อสารทางตรงระหว่างคนขับรถกับผู้โดยสารเพื่อป้องกันไม่ให้คนขับรถติดต่อกับงานจากผู้โดยสารเป็นการส่วนตัวโดยไม่ผ่านระบบของ Uber ในคราวถัดไป เมื่อพิจารณาจากปัจจัยต่างๆดังกล่าวแล้ว ศาลจึงตัดสินว่าคนขับรถที่ใช้แอปพลิเคชันของ Uber เพื่อให้บริการขนส่งผู้โดยสารมีสถานะเป็นลูกจ้างของ Uber คำตัดสินของ Supreme Court ของประเทศอังกฤษคดีได้ถึงที่สุดแล้ว ส่วนคำตัดสินของ Court of Amsterdam ของประเทศเนเธอร์แลนด์ซึ่งเป็นศาลชั้นต้น คดีจึงยังไม่ถึงที่สุด. ดู 'Press Summary' (The Supreme Court) <<https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>> สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2564; ส่วนอีกคดีที่เกี่ยวข้องกับ Uber คือ คดี Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL. ที่นำขึ้นสู่ Court of Justice of the European Union หรือที่เรียกว่าศาลยุติธรรมแห่งสหภาพยุโรป ศาลได้ตัดสินเมื่อ

3.2 เมื่อ Uber เป็นนิติบุคคลที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนเป็นต้นไปที่ทำงานในประเทศเนเธอร์แลนด์ตามรายละเอียดที่ CLA for Taxi Driver กำหนด Uber จึงต้องอยู่ภายใต้ข้อบังคับของ CLA for Taxi Driver トラบเท่าที่ CLA for Taxi Driver ยังไม่สิ้นสุดลงและยังมีผลบังคับใช้เป็นการทั่วไป²¹

3.3 ข้อเรียกร้องของ FNV ที่ให้ Uber จ่ายเงินค่าจ้างแก่คนขับรถ เช่น อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงและรายจ่ายตามสิทธิประโยชน์อื่นๆ ศาลพิจารณาแล้วเห็นว่ายังเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่แน่นอน ค่าข้อนี้จึงให้ตกไป แต่หากว่า Uber จะต้องจ่ายเงินค่าจ้างเหล่านี้ กรณีจึงต้องพิจารณาตามเงื่อนไขของ CLA for Taxi Driver ที่ทาง Uber ต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว²²

3.4 พิพากษาให้ Uber ปฏิบัติตาม CLA for Taxi Driver トラบเท่าที่สัญญาดังกล่าวยังมีผลบังคับใช้เป็นการทั่วไป²³

4. สรุป

คำพิพากษาของ Court of Amsterdam ที่ตัดสินให้ตัดสินสัมพันธระหว่าง Uber กับคนขับรถที่ใช้แอปพลิเคชันของ Uber เพื่อขับรถแท็กซี่รับส่งผู้โดยสาร เป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน ตามมาตรา 7:610 วรรค 1 ของประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศเนเธอร์แลนด์ ถือเป็นคำพิพากษาที่สามารถนำกฎหมายมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับรูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมปัจจุบันที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการ คนขับรถ และผู้โดยสาร อันเป็นหนึ่งในธุรกิจที่กำลังเจริญเติบโตในอุตสาหกรรมขนส่งสาธารณะของประเทศต่างๆ ถึงแม้ว่าคำพิพากษาดังกล่าวจะเป็นเพียงคำพิพากษาของศาลชั้นต้นและคดียังไม่ถึงที่สุด แต่การให้เหตุผลทางกฎหมายของศาลก็ยังประโยชน์ให้แก่ นักกฎหมายและผู้สนใจที่จะได้ศึกษาประเด็นดังกล่าวอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อเรียนรู้และนำมาปรับใช้เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการใช้แรงงานกับการสร้างประโยชน์ในทางเศรษฐกิจของการให้บริการขนส่งสาธารณะดังกล่าวในอนาคตต่อไป

วันที่ 20 ธันวาคม ค.ศ.2017 โดยประเด็นแห่งคดีคือ การวินิจฉัยว่า Uber เป็นผู้ให้บริการด้านคมนาคมขนส่งหรือไม่ ศาลพิพากษาว่า การให้บริการของ Uber แม้จะทำหน้าที่เป็นตัวกลางที่ใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงคนขับรถกับผู้โดยสาร แต่โดยสาระสำคัญแล้ว วิธีการดังกล่าวเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกิจกรรมหลักคือการเป็นผู้ให้บริการด้านคมนาคมขนส่ง. ดู ‘Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 December 2017, Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL., EUR-Lex Access to European Union Law’ < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0434> > สืบค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2564; เหมือนตะวัน จุลจักรวิวัฒน์, ‘สถานะทางกฎหมายของ Uber ในทัศนะของศาลยุติธรรมแห่งสหภาพยุโรป’ (2561) 16 วารสารกฎหมายขนส่งและพาณิชย์ 40, 40-43.

²¹ เพิ่งอ้าง Conclusion, para 39.

²² เพิ่งอ้าง Conclusion, para 46.

²³ เพิ่งอ้าง Decision.