การแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เพื่อรื้อถอนอุปสรรคในการร่วมกันเพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล

The Amendment of the Trade Competition Act B.E. 2560 to Dismantle Obstacles to Coordination with Purpose of Improving the Working Conditions of Persons Working through Digital Labour Platforms

กัญจน์ศักดิ์ เพชรานนท์
Kansak Bejrananda

ผู้ช่วยศาสตราจารย์
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
Assistant Professor
Faculty of Law, Chulalongkorn University, Phayathai Road, Pathumwan, Bangkok 10330
Corresponding author Email: kansak.b@chula.ac.th
(Received: June 30, 2026; Revised: September 22, 2026; Accepted: September 23, 2026)

บทคัดย่อ

วิจัยฉบับนี้พบว่า บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันเพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติฉบับนี้เพื่อเป็นการรื้อถอนอุปสรรคดังกล่าว โดยการเพิ่มเติมมาตรา 56/1 อันเป็นบทบัญญัติที่ยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 54 และ 55 ให้แก่การร่วมกันอันมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล

คำสำคัญ: กฎหมายแข่งขันทางการค้า, แพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล, เงื่อนไขการทำงาน

Abstract

This research found that the provisions of Trade Competition Act B.E. 2560 are obstacles to coordination with purpose of improving the working conditions of persons working through digital labour platforms. Therefore, it is necessary to amend this act in order to dismantle these obstacles by inserting section 56/1 which exempts the application of section 54 and 55 for coordination with purpose of improving the working conditions of persons working through digital labour platforms.

Keywords: competition law, digital labour platforms, working condition

ส่วนที่ 1 บทนำ

1. นิยามศัพท์

ในเบื้องต้น จะขออธิบายความหมายของคำว่า “ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล” และคำว่า “แพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล” ตามที่ปรากฏในวิจัยฉบับนี้เสียก่อน

“ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล” (ต่อไปจะย่อว่า “ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม”) ตามวิจัยฉบับนี้ หมายถึง บุคคลธรรมดา ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้ ประการแรก เป็นผู้ให้บริการโดยใช้แรงงานของตนเป็นหลัก ประการที่สอง เป็นผู้ให้บริการที่ไม่ตกอยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานกับผู้ใด และประการที่สาม เป็นผู้ให้บริการที่ดำเนินการให้บริการตามข้อเสนองานที่แพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัลส่งมาให้ ซึ่งข้อเสนองานดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่ผู้ขอรับบริการได้ยื่นคำร้องขอรับบริการมายังแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล โดยการให้บริการดังกล่าวนั้น อาจจะกระทำผ่านทางออนไลน์หรือกระทำในสถานที่จริงก็ได้[1]

ตัวอย่าง ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มที่ให้บริการผ่านทางออนไลน์ ได้แก่ นักแปล นักถอดคำบรรยายวิดีโอ นักให้คำบรรยายภาพ ผู้ให้บริการทางกฎหมายและการเงิน ผู้ออกแบบและพัฒนาซอฟแวร์ และนักวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น[2] ส่วนผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มที่ให้บริการในสถานที่จริง ได้แก่ คนขับรถขนส่งของ คนขับแท็กซี่ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างซ่อมของต่าง ๆ ในบ้าน ผู้ทำงานบ้าน ผู้ดูแลคนที่ต้องได้รับความช่วยเหลือ เป็นต้น[3]

“แพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล” (ต่อไปจะย่อว่า “แพลตฟอร์ม”) ในวิจัยฉบับนี้ หมายถึง บุคคลซึ่งให้บริการเชิงพาณิชย์อันมีลักษณะดังต่อไปนี้ ประการแรก การให้บริการเชิงพาณิชย์ดังกล่าวจะต้องเกี่ยวข้องกับการจัดระบบการทำงาน (organization of work) ของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม โดยมีฐานะเป็นส่วนที่จำเป็นและสำคัญสำหรับการจัดระบบการทำงานดังกล่าว และอย่างน้อยที่สุด การให้บริการเชิงพาณิชย์ดังกล่าวจะต้องมีบทบาทสำคัญในการจับคู่ระหว่างความต้องการในการได้รับบริการของผู้ขอรับบริการ กับ ความต้องการในการให้บริการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ประการที่สอง อย่างน้อยที่สุดบางส่วนของการให้บริการเชิงพาณิชย์ดังกล่าวจะต้องถูกดำเนินการทางไกลผ่านทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ (เช่น ผ่านเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชั่น) และประการที่สาม การให้บริการเชิงพาณิชย์ดังกล่าวจะถูกดำเนินการก็ต่อเมื่อมีการร้องขอมาจากผู้ขอรับบริการ[4]

---

[1] เปรียบเทียบ European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons (2022), paras 2 (a) (d), 28 and 30.

[2] International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Geneva: International Labour Office, 2021), 18.

[3] Ibid.

[4] เปรียบเทียบ European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, paras 2 (d) and 30.

ตัวอย่าง แพลตฟอร์ม ได้แก่ แพลตฟอร์มฟรีแลนซ์ แพลตฟอร์มงานย่อย (microtask) แพลตฟอร์มผู้ขับรถรับส่งสินค้าหรือคน และแพลตฟอร์มแม่บ้านทำความสะอาด เป็นต้น[5]

2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม" มักจะถูกมองว่า ไม่ใช่ "ลูกจ้าง" ตามสัญญาจ้างแรงงาน[6] แต่จะถูกมองว่าเป็น "ผู้รับจ้างอิสระ" (independent contractors) ภายใต้กรอบของสัญญาจ้างทำของ[7] หรือ ถูกมองว่าเป็น "ผู้ทำงานส่วนตัว" (self-employed) ซึ่งเป็นผู้ให้บริการโดยใช้แรงงานของตนเป็นหลัก โดยไม่ตกอยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานกับผู้ใด[8] ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่า ในขณะที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานนั้นมีหน้าที่จะต้องทำงานภายใต้การสั่งการและการควบคุมอย่างแท้จริงโดยนายจ้าง แต่สำหรับผู้ทำงานส่วนตัวแล้ว เขายังคงสามารถควบคุมการทำงานของตนเองได้ และมีโอกาสได้กำไรจากการทำงานของตนเอง รวมทั้งยังต้องแบกรับความเสี่ยงทางการเงินจากการทำงานของตนเองอีกด้วย[9]

อย่างไรก็ดี ผู้ทำงานส่วนตัวที่เป็นผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในบางกรณีอาจจะไม่ได้มีอิสระจากการควบคุมของแพลตฟอร์มโดยสิ้นเชิง[10] หากแต่ต้องตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่แพลตฟอร์มกำหนด ในทำนองเดียวกันกับที่ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของนายจ้าง[11] ทั้งนี้ แพลตฟอร์มจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขในการใช้งานแพลตฟอร์ม อันรวมถึงเงื่อนไขการทำงาน (เช่น ค่าตอบแทน และสวัสดิการ) ให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มไม่ได้มีส่วนร่วม

---

[5] International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 18; European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, para 30.

[6] Kanut Thamromdee, "Right of association for platform workers in Thailand (a case study of food delivery platform workers)" (Master of Laws in Business Law' s Thesis, Faculty of Law, Chulalongkorn University, 2023), 2; Rocket Media Lab, "ไรเดอร์ไทย เป็นอยู่ยังไง อยากได้อะไรบ้าง," สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider/.

[7] Kanut Thamromdee, "Right of association for platform workers in Thailand (a case study of food delivery platform workers)," 2.

[8] Council of the EU and the European Council, "EU rules on platform work," accessed 19 June 2026, https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/#what; European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, paras 2 (a) and 28.

[9] Glynis D Morris, Sonia McKay and Andrea Oates, *Finance Director's Handbook*, 5th Edition (Oxford: CIMA Publishing, 2009), 419-420.

[10] European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, paras 8 and 28.

[11] European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, para 28; Council of the EU and the European Council, "EU rules on platform work," accessed 19 June 2026, https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/#what; Kanut Thamromdee, "Right of association for platform workers in Thailand (a case study of food delivery platform workers)," 39-40.

ในการกำหนดข้อตกลงและเงื่อนไขของความสัมพันธ์ระหว่างตนและแพลตฟอร์ม รวมทั้งเงื่อนไขการทำงานของตนแต่อย่างใด[12] คำถามสำคัญที่เกิดขึ้นก็คือ จะมีหนทางใดที่จะทำให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในกรณีเช่นว่าสามารถพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของตนให้ดีขึ้นได้บ้างหรือไม่? อย่างไร?

ทางออกที่เป็นไปได้ ก็คือ การที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในกรณีดังกล่าวต้องรวมตัวกันเพื่อเจรจากับแพลตฟอร์ม อันจะนำไปสู่การทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน (collective agreement) ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ในทำนองเดียวกันกับการที่ลูกจ้างรวมกลุ่มกันเรียกร้องต่อนายจ้างอันนำไปสู่การปรับปรุงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ดียิ่งขึ้นนั่นเอง

อย่างไรก็ดี ด้วยเหตุที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มไม่ใช่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เขาจึงไม่มีสิทธิในการรวมกลุ่มกันตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518[13] ไม่ว่าจะเป็นสิทธิตามมาตรา 13 ในการรวมกลุ่มกันเรียกร้องต่อแพลตฟอร์มเพื่อทำการปรับปรุงข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน[14] หรือสิทธิตามมาตรา 88 ในการรวมกลุ่มกันตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเจรจากับแพลตฟอร์มให้มีการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานก็ตาม[15]

ยิ่งไปกว่านั้น การที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มรวมกลุ่มกันเจรจากับแพลตฟอร์มเพื่อให้ได้มาซึ่งเงื่อนไขการทำงานที่ดีขึ้นนั้น อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 อีกด้วย เนื่องจากผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นอาจถูกมองว่า เป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” ตามพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้นั่นเอง

ทั้งนี้ หากเทียบเคียงกับการร่วมกันเพื่อพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน จะพบว่า การร่วมกันดังกล่าวกลับไม่ตกอยู่ภายใต้การบังคับใช้ของพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 แต่อย่างใด เพราะพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้สร้างกลไกในการยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายให้แก่การร่วมกันดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

มีข้อสังเกตว่า ในปัจจุบัน มีความพยายามในการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. .... ซึ่งตามมาตรา 14 ของร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว รับรองให้ผู้ทำงานผ่านทาง

---

[12] European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, paras 8 and 28; Rocket Media Lab, “5 ปีไรเดอร์ไทยต้องต่อสู้กับแพลตฟอร์มเรื่องใดบ้าง,” สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider-protest/; Kanut Thamromdee, “Right of association for platform workers in Thailand (a case study of food delivery platform workers),” 65.

[13] Kanut Thamromdee, “Right of association for platform workers in Thailand (a case study of food delivery platform workers),” 2 and 50.

[14] Ibid, 2, 43 and 46.

[15] Kanut Thamromdee, “Right of association for platform workers in Thailand (a case study of food delivery platform workers),” 2 and 43-44; Rocket Media Lab, “ไรเดอร์ไทย เป็นอยู่ยังไง อยากได้อะไรบ้าง,” สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider/.

แพลตฟอร์มสามารถรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระได้ โดยองค์กรดังกล่าวจะมีสิทธิในการเจรจาและทำการตกลงกับแพลตฟอร์มเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานได้ตามมาตรา 18 (5)[16]

อย่างไรก็ดี การที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวรับรองให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มสามารถรวมกลุ่มกันได้นั้น ก็มิได้เป็นการรับประกันได้ว่า หากท้ายที่สุดแล้ว กฎหมายฉบับดังกล่าวมีผลบังคับใช้ การร่วมกันของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งได้รับการรับรองตามกฎหมายฉบับดังกล่าว จะได้รับการยกเว้นการบังคับใช้จากพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไปโดยอัตโนมัติ

ด้วยเหตุนี้เอง จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เพื่อมิให้เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

3. ขอบเขตและวัตถุประสงค์การวิจัย

วิจัยฉบับนี้มีขอบเขตและวัตถุประสงค์ในการแสวงหาคำตอบให้แก่ประเด็นดังต่อไปนี้

3.1 การร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเป็นสิ่งที่จำเป็นหรือไม่? เพราะเหตุใด?

3.2 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหรือไม่? อย่างไร?

3.3 ในสหภาพยุโรปมีแนวคิดว่าด้วยการยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายแข่งขันทางการค้าให้กับการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหรือไม่? อย่างไร?

3.4 ควรมีแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เพื่อมิให้เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหรือไม่? อย่างไร?

4. สมมติฐานของวิจัย

การร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเป็นสิ่งจำเป็น แต่พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 กลับเป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติฉบับนี้เพื่อรื้อถอนอุปสรรคดังกล่าว

5. วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยฉบับนี้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพโดยการค้นคว้าเอกสาร

---

[16] ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. .... เสนอโดย นายสิรภพ สมผล สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ, สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2569, https://www.parliament.go.th/section77/manage/files/file_20260617090840_1_595.pdf.

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัย

1. ความจำเป็นของการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

วิจัยฉบับนี้ พบว่า การร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ดังจะอธิบายต่อไปนี้

1.1 ช่องว่างในการคุ้มครองแรงงานอันเนื่องจากบริบทการจ้างงานที่เปลี่ยนไป

แต่เดิม เป็นที่รับรู้กันอยู่ทั่วไปว่า การจ้างแรงงานโดยปกติแล้วจะอยู่ในรูปแบบของการจ้างแรงงานอย่างเป็นทางการ เต็มเวลา และไม่มีกำหนดเวลาสิ้นสุด อันก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางการจ้างแรงงานแบบมาตรฐาน (standard employment relation)[17]

อย่างไรก็ดี ในทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการจ้างงานในรูปแบบใหม่เกิดขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิตัลและการเกิดขึ้นของแพลตฟอร์ม นั่นคือ การจ้างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม นั่นเอง[18] อนึ่ง จากการสำรวจพบว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในสหภาพยุโรป ในปี ค.ศ. 2025 มีจำนวนสูงถึง 43 ล้านคน ซึ่งเติบโตขึ้นถึงร้อยละ 52 เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในสหภาพยุโรปในปี ค.ศ. 2022 ซึ่งมีจำนวนเพียง 28.3 ล้านคน[19] สำหรับประเทศไทยนั้น สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติประมาณการว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในปี พ.ศ. 2568 นั้น มีจำนวนเกือบ 460,000 คน[20]

เมื่อทราบแล้วว่า ด้วยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้มีผู้ทำงานจำนวนมากที่มีฐานะเป็นผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม คำถามถัดไปที่น่าสนใจก็คือ ในบรรดาผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นมีผู้ที่ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในฐานะที่เป็นงานหลักในสัดส่วนมากน้อยเพียงใด? และผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นใช้เวลาในการทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมากน้อยเพียงใด?

จากการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในปี พ.ศ. 2565 ซึ่งจำกัดการศึกษาเฉพาะผู้ทำงานผ่านแพลตฟอร์มประเภทไรเดอร์ในประเทศไทย พบว่า ร้อยละ 75.38 ของผู้ทำงานผ่านทาง

---

[17] Colin C Williams and Frédéric Lapeyre, *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU* (Geneva: International Labour Office, 2017), 7.

[18] International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 18; Marguerita Lane, *Regulating platform work in the digital age* (Paris: OECD Publishing, 2020), 4-5; Colin C Williams and Frédéric Lapeyre, *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*, 5.

[19] Council of the EU and the European Council, "Spotlight on digital platform workers in the EU," accessed 19 June 2026, https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/.

[20] สำนักงานสภาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *ภาวะสังคมไทย ไตรมาสสอง ปี 2569* (กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2569), 27, สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2569, https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2026/08/Repot-Q2-69_26.08.21.pdf.

แพลตฟอร์มประเภทไรเดอร์ในประเทศไทยนั้นยึดการประกอบอาชีพไรเดอร์เป็นอาชีพหลัก[21] และยังพบอีกด้วยว่า ร้อยละ 67.21 ของไรเดอร์มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน[22] ทั้งนี้ การศึกษาดังกล่าวยังระบุอีกด้วยว่า ไรเดอร์จากกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาทำงานโดยเฉลี่ยสูงถึง 60.61 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งจำนวนชั่วโมงการทำงานเช่นว่านั้นสูงกว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน (กล่าวคือ ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) เสียด้วยซ้ำ[23]

จากที่กล่าวไปข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มส่วนหนึ่งยึดการทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเป็นอาชีพหลัก รวมทั้งใช้เวลาจำนวนมากในการทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม อย่างไรก็ดี ด้วยเหตุที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ไม่มีได้ฐานะเป็น “ลูกจ้าง” ตามสัญญาจ้างแรงงานนี่เอง เขาจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและไม่มีสิทธิทางแรงงาน อันรวมไปถึงการไม่มีสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อเจรจาเงื่อนไขการทำงานกับแพลตฟอร์มด้วย[24]

อนึ่ง ในปัจจุบันนี้ หลายประเทศมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการขยายความคุ้มครองสิทธิทางแรงงานไปยังผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ซึ่งก็มีแนวทางต่างกันออกไป อาทิ การให้สถานะเป็นลูกจ้าง ดังที่ปรากฏตาม Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work ของสหภาพยุโรป ซึ่งออกมาเพื่อเป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกออกกฎหมายภายในประเทศเพื่อสร้างข้อสันนิษฐานว่า ผู้ทำงานส่วนตัวภายใต้เงื่อนไขใดที่จะถูกสันนิษฐานว่ามีฐานะเป็น “ลูกจ้าง” อันจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน[25] ส่วนในประเทศไทย มีความพยายามในการร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... เพื่อสร้างกลไกในการคุ้มครองผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม อาทิ การรับรองสิทธิในการรวมกลุ่มของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเพื่อเจรจาต่อรองกับแพลตฟอร์ม ดังที่ปรากฏตามมาตรา 14 และ 18 (5) ของร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว เป็นต้น[26]

---

[21] สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิตัลแพลตฟอร์ม* (กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2565), 78.

[22] เรื่องเดียวกัน, 82.

[23] เรื่องเดียวกัน.

[24] Kanut Thamromdee, “Right of association for platform workers in Thailand (a case study of food delivery platform workers),” 2, 43-44, 46 and 50; Colin C Williams and Frédéric Lapeyre, *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*, 5.

[25] Council of the EU and the European Council, “EU rules on platform work,” accessed 19 June 2026, https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/#what; Council of the EU and the European Council, “Platform workers: Council adopts new rules to improve their working conditions,” accessed 19 June 2026, https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/10/14/platform-workers-council-adopts-new-rules-to-improve-their-working-conditions/; International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 25.

[26] ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. .... เสนอโดย นายสิรภพ สมผล สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะ, สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2569, https://www.parliament.go.th/section77/manage/files/file_20260617090840_1_595.pdf.

1.2 ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มตกอยู่ภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์มไม่ต่างจากลูกจ้างที่ตกอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง

ดังที่กล่าวไปแล้ว ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ถูกมองว่าไม่ใช่ “ลูกจ้าง” ตามสัญญาจ้างแรงงาน[27] แต่จะมักถูกมองว่าเป็น “ผู้รับจ้างอิสระ” (independent contractors) ภายใต้กรอบของสัญญาจ้างทำของ[28] หรือ ถูกมองว่าเป็น “ผู้ทำงานส่วนตัว” (self-employed)[29] นอกจากนี้ ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมักจะถูกมองว่า ไม่ได้หลอมรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับแพลตฟอร์ม ต่างจากลูกจ้างซึ่งหลอมรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับนายจ้าง[30] ยกตัวอย่างกรณีไรเดอร์ในประเทศไทย แพลตฟอร์มมักจะระบุว่า ไรเดอร์ เป็น “ผู้ทำงานอิสระ” (Independent Worker Freelance), “ผู้รับจ้างอิสระ” หรือ “หุ้นส่วน” (Partner) ซึ่งแสดงนัยว่า แพลตฟอร์มมองว่า ไรเดอร์เป็นผู้ทำงานอิสระ หรือผู้รับจ้างอิสระที่ทำงานเป็นรายชิ้นเท่านั้น ไม่ใช่พนักงานประจำ[31]

อย่างไรก็ดี ในบางกรณีผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มอาจจะไม่ได้เป็นอิสระจากแพลตฟอร์มโดยสิ้นเชิง[32] หากแต่ต้องตกอยู่ภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์มผ่านกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่แพลตฟอร์มกำหนดขึ้น ในทำนองเดียวกันกับที่ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างผ่านกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของนายจ้าง[33] ตัวอย่างพฤติการณ์ที่อาจมองได้ว่าผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มตกอยู่ภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์มผ่านกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของแพลตฟอร์มในทำนองเดียวกันกับการที่ลูกจ้างตกอยู่ภายใต้

---

[27] Kanut Thamromdee, “Right of association for platform workers in Thailand (a case study of food delivery platform workers),” 2; Rocket Media Lab, “ไรเดอร์ไทย เป็นอยู่ยังไง อยากได้อะไรบ้าง,” สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider/.

[28] Kanut Thamromdee, “Right of association for platform workers in Thailand (a case study of food delivery platform workers),” 2.

[29] Council of the EU and the European Council, “EU rules on platform work,” accessed 19 June 2026, https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/#what; European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, para 28.

[30] European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, para 8.

[31] Rocket Media Lab, “ไรเดอร์ไทย เป็นอยู่ยังไง อยากได้อะไรบ้าง,” สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider/; พฤกษ์ เถาถวิล และวรดุลย์ ตุลารักษ์, *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ อุบัติเหตุและสุขภาพของคนขับรถจักรยานยนตร์ส่งอาหารภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์ม*, 34-45.

[32] European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, paras 8 and 28.

[33] European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, para 28; Council of the EU and the European Council, “EU rules on platform work,” accessed 19 June 2026, https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/#what; Kanut Thamromdee, “Right of association for platform workers in Thailand (a case study of food delivery platform workers),” 39-40; พฤกษ์ เถาถวิล และวรดุลย์ ตุลารักษ์, *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ อุบัติเหตุและสุขภาพของคนขับรถจักรยานยนตร์ส่งอาหารภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์ม*, 56.

การควบคุมของนายจ้างผ่านกฎเกณฑ์ของนายจ้าง ได้แก่ การที่แพลตฟอร์มกำหนดระดับค่าตอบแทนขั้นสูงให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม, การที่แพลตฟอร์มกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มปฏิบัติ (อันได้แก่ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการแสดงออกซึ่งภาพลักษณ์ภายนอกของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มต่อผู้รับบริการ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มต่อผู้รับบริการ หรือกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน), การที่แพลตฟอร์มควบคุมดูแลการปฏิบัติงานหรือตรวจสอบคุณภาพของผลงาน, การที่แพลตฟอร์มจำกัดเสรีภาพของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการจัดการงานโดยการใช้สภาพบังคับต่าง ๆ ทั้งในเชิงบวกและในเชิงลบ (โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจำกัดดุลพินิจของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเลือกชั่วโมงการทำงาน การจำกัดดุลพินิจของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเลือกรับหรือปฏิเสธงาน การจำกัดดุลพินิจของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการจ้างช่วงหรือหาคนมาทำงานแทน), และการที่แพลตฟอร์มจำกัดโอกาสของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการสร้างฐานลูกค้าเอง หรือ จำกัดโอกาสของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการทำงานให้ผู้อื่น เป็นต้น[34]

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่า ในขณะที่การมอบหมายงาน การควบคุมการทำงาน การกำหนดค่าตอบแทน การกำหนดเวลาทำงาน การประเมินผลการทำงานของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ตลอดจนการให้คุณให้โทษแก่ลูกจ้างนั้นจะกระทำโดยนายจ้างซึ่งถูกควบคุมโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานอีกทอดหนึ่ง แต่การมอบหมายงาน การจับคู่ระหว่างผู้ต้องการรับบริการกับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม การกำหนดค่าตอบแทน การกำหนดเวลาทำงาน การควบคุมติดตามการทำงาน การประเมินผลการทำงาน การจัดระดับผลการทำงาน หรือการให้คะแนน (rating) การได้รับการเลื่อนขั้น และการให้คุณให้โทษต่าง ๆ แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม รวมถึงการระงับหรือจำกัดการทำงาน จะกระทำโดยระบบอัตโนมัติผ่านอัลกอริทึ่มซึ่งแพลตฟอร์มเป็นผู้กำหนดเอง[35]

อนึ่ง การที่แพลตฟอร์มใช้อัลกอริทึ่มในการดำเนินการต่าง ๆ ในแพลตฟอร์มนั้น หากมองโดยผิวเผิน อาจเข้าใจได้ว่า เป็นการใช้กลไกทางเทคโนโลยีมาช่วยเอื้ออำนวยในการดำเนินการต่าง ๆ โดยอัตโนมัติ อย่างไรก็ดี หากพิจารณาโดยลึกซึ้ง จะเห็นได้ว่า การที่แพลตฟอร์มใช้อัลกอริทึ่มในการดำเนินการต่าง ๆ ในแพลตฟอร์มนั้นอาจส่งผลเป็นการจำกัดเสรีภาพในการรับงานและปฏิเสธงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มได้ เนื่องจาก อัลกอริทึ่มจะนำอัตราการรับงานและปฏิเสธงานมาเป็น

---

[34] European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (2021), Article 4, accessed 22 June 2026, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021PC0762.

[35] International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 20-21, 24, 192 and 253; Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work, Art. 2 (1) (a) (h) and (i); อรรคณัฐ วัทนะสมบัติ และ เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, *แพลตฟอร์มอิโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการ: กรณีศึกษาในประเทศไทย*, 63-66, 105-106 และ 111-112; Rocket Media Lab, “5 ปีไรเดอร์ไทย ต้องต่อสู้กับแพลตฟอร์มเรื่องใดบ้าง,” สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider-protest/; พฤกษ์ เถาถวิล และวรดุลย์ ตุลารักษ์, *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ อุบัติเหตุและสุขภาพของคนขับรถจักรยานยนต์ส่งอาหารภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์ม*, 45-58.

ปัจจัยสำคัญในการจัดระดับผลการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม[36] และผลการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนี่เองที่สามารถให้คุณให้โทษแก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มได้ อาทิ ผลการทำงานอาจส่งผลต่อโอกาสในการได้รับจับคู่ โอกาสในการได้รับงาน โอกาสที่จะได้โบนัส หรืออาจส่งผลต่อการถูกปรับเงิน และการถูกระงับการใช้บัญชี เป็นต้น[37] ด้วยเหตุนี้เอง แม้ว่าเมื่อพิจารณาจากความสัมพันธ์ทางสัญญาแล้ว ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมีเสรีภาพในการเลือกว่าจะทำงานใดหรือไม่ก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้ว กลับพบว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมักจะไม่กล้าที่จะปฏิเสธงาน เนื่องจากเกรงว่าตนอาจได้รับผลเสียจากการปฏิเสธงานนั่นเอง[38]

จากที่กล่าวมา ก็พอจะเห็นได้ว่า แม้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มจะถูกมองว่าเป็น ผู้รับจ้างอิสระ ผู้ทำงานอิสระ หรือผู้ทำงานส่วนตัวก็ตาม แต่หากพิจารณาในความเป็นจริงแล้ว ก็จะพบได้ว่า การทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นก็ถูกควบคุมโดยแพลตฟอร์มในทำนองเดียวกันกับที่การทำงานของลูกจ้างถูกควบคุมโดยนายจ้าง อาจมีความแตกต่างกันออกไปบ้างในเรื่องรูปแบบ วิธีการ และรายละเอียดของการควบคุม ตลอดจนสภาพบังคับเท่านั้นเอง

1.3 ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับแพลตฟอร์มไม่ต่างจากลูกจ้างที่ต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับนายจ้าง

ดังที่กล่าวไปแล้ว ก่อนหน้านี้ว่า สำหรับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มบางส่วนแล้ว การทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มถือเป็นอาชีพหลักที่สร้างรายได้ให้แก่เขา เช่นนี้เอง ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเหล่านั้นจึงต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับแพลตฟอร์มเป็นอย่างมาก ไม่ต่างจากที่ลูกจ้างต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับนายจ้าง[39]

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่า แม้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มจะมีโอกาสในการทำงานให้หลายแพลตฟอร์มเพื่อเป็นการกระจายความเสี่ยงในด้านรายได้ก็ตาม[40] แต่เนื่องจากผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เขาจะได้รับจาก

---

[36] International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 24.

[37] Ibid.

[38] International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 24; อรรคณัฐ วัทนะสมบัติ และ เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, *แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการ: กรณีศึกษาในประเทศไทย,* 66.

[39] European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, para 28; International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 22; Rocket Media Lab, "ไรเดอร์ไทย เป็นอยู่ยังไง อยากได้อะไรบ้าง," สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider/.

[40] Rocket Media Lab, "ไรเดอร์ไทย เป็นอยู่ยังไง อยากได้อะไรบ้าง," สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider/; สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางงานที่มีคุณค่า สำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิตัลแพลตฟอร์ม*, 78.

แพลตฟอร์มใดแพลตฟอร์มหนึ่งนั้นอาจขึ้นอยู่กับการทำงานอย่างต่อเนื่องให้แก่แพลตฟอร์มนั้น และคะแนนที่สะสมไว้กับแพลตฟอร์มนั้น เช่นนี้เอง จึงทำให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มอาจต้องตกอยู่ในสถานะที่ต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับแพลตฟอร์มใดแพลตฟอร์มหนึ่ง แม้ว่าจะมีแพลตฟอร์มให้เขาเลือกทำงานได้มากกว่าหนึ่งแพลตฟอร์มก็ตาม[41]

ยิ่งไปกว่านั้น ในกรณีที่ในตลาดแพลตฟอร์มใด ยิ่งมีแพลตฟอร์มน้อยราย ทางเลือกของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการทำงานก็ยิ่งมีน้อยเช่นกัน[42] ด้วยเหตุนี้เอง ในตลาดแพลตฟอร์มที่มีการกระจุกตัว ก็ส่งผลให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มจะต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับแพลตฟอร์มใดแพลตฟอร์มหนึ่งได้ แม้ว่าเขาจะมีทางเลือกในการทำงานให้แก่แพลตฟอร์มมากกว่าหนึ่งแพลตฟอร์มก็ตาม[43]

1.4 ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมีอำนาจต่อรองต่ำกว่าแพลตฟอร์มไม่ต่างจากที่ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองต่ำกว่านายจ้าง

ด้วยเหตุที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับแพลตฟอร์มเป็นอย่างมากนี่เอง ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มจึงมีอำนาจต่อรองต่ำกว่าแพลตฟอร์ม ไม่ต่างจากที่ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองต่ำกว่านายจ้าง โดยจะเห็นได้จากการที่แพลตฟอร์มมักจะเป็นผู้กำหนดข้อตกลงและเงื่อนไขในการใช้งานแพลตฟอร์มรวมทั้งเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มโดยฝ่ายเดียว ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่าธรรมเนียมในการใช้งานแพลตฟอร์ม อาทิ ค่าสมาชิก (subscription fee) และค่านายหน้า (commission fee) ค่าตอบแทน เวลาทำงาน มารยาทในการทำงาน และสวัสดิการ เป็นต้น[44]

อนึ่ง นอกจากการกำหนดเงื่อนไขในเรื่องต่าง ๆ ฝ่ายเดียวดังที่กล่าวไปข้างต้นแล้ว แพลตฟอร์มยังเป็นผู้กำหนดอัลกอริทึ่มในการดำเนินการต่าง ๆ ในแพลตฟอร์มแต่เพียงฝ่ายเดียวอีกด้วย เช่น การจับคู่ระหว่างผู้ต้องการรับบริการกับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม การมอบหมายงาน การคำนวณค่าตอบแทนแบบเป็นพลวัตร การควบคุม ติดตามและประเมินผลการทำงาน การจัดระดับผลการทำงานและการระงับ

---

[41] Gabriël van Rosmalen, "Balancing Competition and Worker Protection: The EU's Platform Work Package in a Social Market Economy, *Utrecht Law Review* 21, no. 2 (October 2025): 59.

[42] Rocket Media Lab, "สำรวจการเปลี่ยนแปลงค่ารอบของไรเดอร์ ยิ่งทำงานนานเท่าไร ค่ารอบยิ่งลด," สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider-delivery-decline/.

[43] Gabriël van Rosmalen, "Balancing Competition and Worker Protection: The EU's Platform Work Package in a Social Market Economy," *Utrecht Law Review* 21, no. 2 (October 2025): 76.

[44] European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, paras 8 and 28; International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work,* 20-21 and 24; อรรคณัฐ วัทนะสมบัติ และ เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, *แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการ: กรณีศึกษาในประเทศไทย*, 5, 63-66, 71 และ 104; Rocket Media Lab, "5 ปีไรเดอร์ไทย ต้องต่อสู้กับแพลตฟอร์มเรื่องใดบ้าง," สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider-protest/; Kanut Thamromdee, "Right of association for platform workers in Thailand (a case study of food delivery platform workers)," 65.

การทำงาน[45] โดยที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มไม่อาจทราบรายละเอียดที่แท้จริงเกี่ยวกับการทำงานของอัลกอริทึ่มเสียด้วยซ้ำ[46]

ทั้งนี้ ในกรณีที่แพลตฟอร์มเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขในการใช้งานแพลตฟอร์มรวมทั้งเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มโดยฝ่ายเดียวนั้น ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมีสิทธิเลือกแค่เพียงว่าจะทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มดังกล่าวหรือไม่ เท่านั้นเอง แต่ไม่มีอำนาจต่อรองที่เพียงพอและไม่มีโอกาสในการเจรจาเงื่อนไขในการใช้งานแพลตฟอร์มและเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ แต่อย่างใด[47]

ยกตัวอย่างสถานการณ์ในประเทศไทย rocket media lab พบว่า แพลตฟอร์มทำการกำหนดเงื่อนไขการทำงานฝ่ายเดียว โดยที่ไม่ได้รับฟังความเห็นจากไรเดอร์ก่อนในเรื่องหลายประเด็น อาทิ การกำหนดค่ารอบที่จะจ่ายให้แก่ไรเดอร์, การกำหนดเบี้ยขยันหรืออินเซนทีฟโดยอิงกับอัตราการรับงาน อัตราการยกเลิกงาน และคะแนนความพึงพอใจ, การจ่ายงานในรูปแบบงานพ่วง, การกำหนดว่าจะทำประกันอุบัติเหตุให้เฉพาะไรเดอร์ที่ทำงานอย่างต่อเนื่องให้แก่แพลตฟอร์มเป็นระยะเวลาตามที่แพลตฟอร์มกำหนด และจะต้องมีจำนวนรอบในการทำงานตามจำนวนที่แพลตฟอร์มกำหนดเท่านั้น, และการจัดอันดับไรเดอร์เพื่อให้ได้สิทธิพิเศษต่าง ๆ โดยอิงกับอัตราการรับงาน อัตราการยกเลิกงาน และคะแนนความพึงพอใจ เป็นต้น[48] นอกจากนี้ จากการศึกษาของสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน ยังพบอีกด้วยว่าแพลตฟอร์มมักจะกำหนดบทลงโทษต่าง ๆ ในกรณีที่ไรเดอร์มีพฤติกรรมบางประการด้วย เช่น บทลงโทษในกรณีที่ไรเดอร์เพิกเฉยต่องานที่ระบบส่งมาให้ และบทลงโทษในกรณีที่มีการยกเลิกงาน เป็นต้น[49]

---

[45] International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 20-21, 24, 192 and 253; อรรคณัฐ วัทนะสมบัติ และ เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, *แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการ: กรณีศึกษาในประเทศไทย*, 63-66 ,105-106 และ 111-112; Rocket Media Lab, "5 ปีไรเดอร์ไทย ต้องต่อสู้กับแพลตฟอร์มเรื่องใดบ้าง," สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider-protest/.

[46] International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work,* 61, 97, 192 and 253; อรรคณัฐ วัทนะสมบัติ และ เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, *แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการ: กรณีศึกษาในประเทศไทย*, 5 และ 66.

[47] European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, paras 8 and 28; International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 21; Rocket Media Lab, "5 ปีไรเดอร์ไทย ต้องต่อสู้กับแพลตฟอร์มเรื่องใดบ้าง," สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider-protest/.

[48] Rocket Media Lab, "ไรเดอร์ไทย เป็นอยู่ยังไง อยากได้อะไรบ้าง," สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider/; Rocket Media Lab, "5 ปีไรเดอร์ไทย ต้องต่อสู้กับแพลตฟอร์มเรื่องใดบ้าง," สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider-protest/; Rocket Media Lab, "สำรวจการเปลี่ยนแปลงค่ารอบของไรเดอร์ ยิ่งทำงานนานเท่าไร ค่ารอบยิ่งลด," สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider-delivery-decline/.

[49] สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิตัลแพลตฟอร์ม*, 61-62, 66 และ 70-72.

1.5 การร่วมกันของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในฐานะทางออกที่จำเป็น

ดังที่ได้อธิบายไปก่อนหน้านี้แล้วว่า แพลตฟอร์มมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม และมักจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ฝ่ายเดียว โดยปราศจากการมีส่วนร่วมของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ด้วยเหตุนี้เอง การรวมตัวกันของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเจรจากับแพลตฟอร์มเพื่อร้องเรียกให้การมีปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการต่อกรกับปัญหาดังกล่าว[50]

จากการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในปี พ.ศ. 2565 พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มประเภทไรเดอร์จะรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องเรื่องค่ารอบเป็นหลัก[51] อย่างไรก็ดี การเรียกร้องในประเด็นอื่น ๆ ก็ปรากฏเช่นกัน อาทิ การเรียกร้องให้มีการแก้ไขเรื่องการลงโทษด้วยการปิดระบบโดยไม่เป็นธรรมหรือโดยปราศจากการสอบสวนความผิดที่ชัดเจน เป็นต้น[52]

นอกจากนี้ จากการสำรวจของ rocket media lab ในปี พ.ศ. 2567 ยังพบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2562-2566 ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มประเภทไรเดอร์ได้รวมตัวกันเพื่อเรียกร้องให้มีการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานจำนวน 113 ครั้ง[53] ทั้งนี้ จากการสำรวจดังกล่าว พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้ว จะเป็นการเรียกร้องเรื่องค่ารอบเริ่มต้นขั้นต่ำต่องานและเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ ส่วนการเรียกร้องในประเด็นอื่น ๆ ก็จะเป็นการเรียกร้องเรื่องระบบการรับงานและจ่ายงาน (เช่น การเรียกร้องให้ยกเลิกงานพ่วงซึ่งไรเดอร์มองว่าเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ไรเดอร์ แต่ได้ค่าตอบแทนต่องานเท่าเดิมหรือน้อยลง และการเรียกร้องให้ยกเลิกระบบจองรอบ ซึ่งไรเดอร์มองว่า ไม่สอดคล้องกับความเป็นงานอิสระของไรเดอร์ เป็นต้น) และการเรียกร้องเรื่องสวัสดิการ (เช่น เรียกร้องให้ทำประกันอุบัติเหตุให้ไรเดอร์ทุกคน) เป็นต้น[54] อนึ่ง ท่ามกลางการเรียกร้องจำนวน 113 ครั้งดังกล่าว ผลปรากฏว่า แพลตฟอร์มยอมรับข้อเรียกร้องจากไรเดอร์เพียงแค่ 20 ครั้ง โดยเป็นการยอมรับข้อเรียกร้องทุกข้อ 7 ครั้ง และยอมรับข้อเรียกร้องบางข้อ 13 ครั้ง[55]

จากผลสำรวจดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มสามารถนำไปสู่การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้ แม้ว่าในความเป็นจริงแล้ว จะไม่ได้ประสบผลสำเร็จทุกครั้งไปก็ตาม

---

[50] European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, para 8; OECD, *Competition in Labour markets* (2020), 37-38, accessed 19 June 2026, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/03/competition-issues-in-labour-markets_02ec78ba/66980788-en.pdf.

[51] สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายและทิศทางงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทำงานขับรถขนส่งสินค้าและอาหารผ่านดิจิตัลแพลตฟอร์ม*, 72.

[52] เรื่องเดียวกัน.

[53] Rocket Media Lab, “5 ปีไรเดอร์ไทย ต้องต่อสู้กับแพลตฟอร์มเรื่องใดบ้าง,” สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider-protest/.

[54] เรื่องเดียวกัน.

[55] เรื่องเดียวกัน.

2. ความเป็นอุปสรรคของพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

ดังที่กล่าวไปแล้วในหัวข้อ 1 ของส่วนที่ 2 ว่า การร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเป็นสิ่งที่จำเป็น อย่างไรก็ดี วิจัยฉบับนี้ พบว่า เป็นที่น่าเสียดายอย่างยิ่งที่พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ในขณะที่พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นการจ้างงานแบบดั้งเดิมแต่อย่างใด ดังจะอธิบายต่อไปนี้

2.1 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

วิจัยฉบับนี้ พบว่า พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นกรณีการร่วมกันระหว่างลูกจ้างหลายรายและนายจ้างรายเดียวในการพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้าง หรือกรณีการร่วมกันระหว่างลูกจ้างหลายรายและนายจ้างหลายรายในการพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้างก็ตาม ดังจะอธิบายต่อไปนี้

2.1.1 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างลูกจ้างหลายรายและนายจ้างรายเดียวในการพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้าง

ในหัวข้อนี้ จะจำแนกการอธิบายออกเป็น 2 ส่วน กล่าวคือ ส่วนแรก ความไม่เป็นอุปสรรคในขั้นการสร้างแนวทางร่วมสำหรับการเจรจา (ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ฝ่ายลูกจ้างประชุมกันเองภายในฝ่ายของตน) และส่วนที่สอง ความไม่เป็นอุปสรรคในขั้นการเจรจาและทำข้อตกลงเพื่อพัฒนาสภาพการจ้าง (ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเข้าประชุมร่วมกัน)

2.1.1.1 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างลูกจ้างหลายรายในการสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับนายจ้างรายเดียว

ตามพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 การทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่ “บริการ” ดังจะเห็นได้จากมาตรา 5 ซึ่งให้นิยามคำว่า “บริการ” ว่าหมายถึง *“การรับจัดทำการงาน การให้สิทธิใด ๆ การให้ใช้หรือให้ประโยชน์ในทรัพย์สินหรือกิจการใด ๆ โดยเรียกค่าตอบแทนเป็นเงินหรือผลประโยชน์อื่น แต่ไม่รวมถึงการจ้างแรงงาน”* ดังนั้น ตามมุมมองของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ลูกจ้างที่ทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงไม่ใช่ “ผู้ให้บริการ” ทั้งนี้ เมื่อลูกจ้างที่ทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่ “ผู้ให้บริการ” ลูกจ้างที่ทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน จึงไม่ใช่ “ผู้ประกอบธุรกิจ” ตามมุมมองของพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ด้วยเหตุนี้ การที่ลูกจ้างหลายรายที่ทำงาน

ตามสัญญาจ้างแรงงานร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับนายจ้างไม่ว่าจะรายเดียวหรือหลายรายก็ตาม ในเรื่องการเพิ่มค่าจ้าง จึงไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 (1) ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว เพราะการกระทำดังกล่าวไม่เข้าข่ายเป็นการร่วมกันกำหนดราคาสำหรับการขายบริการซึ่งทำขึ้นระหว่าง “ผู้ประกอบธุรกิจ” นอกจากนี้ การที่ลูกจ้างหลายรายที่ทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับนายจ้างไม่ว่าจะรายเดียวหรือหลายรายก็ตาม ในเรื่องปริมาณการทำงาน ก็ไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 (2) ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวอีกด้วย เพราะการกระทำดังกล่าวไม่เข้าข่ายเป็นการร่วมกันจำกัดปริมาณการขาย บริการซึ่งทำขึ้นระหว่าง “ผู้ประกอบธุรกิจ” ยิ่งไปกว่านั้น การที่ลูกจ้างหลายรายที่ทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับนายจ้างไม่ว่าจะรายเดียวหรือหลายรายก็ตาม ในเรื่องอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ก็ไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 55 (4) ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวเช่นกัน เพราะการกระทำดังกล่าวไม่เข้าข่ายเป็นการร่วมกันกำหนดเงื่อนไขสำหรับการขายบริการซึ่งทำขึ้นระหว่าง “ผู้ประกอบธุรกิจ”

2.1.1.2 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างลูกจ้างหลายรายและนายจ้างรายเดียวในการเจรจาและทำข้อตกลงเพื่อพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้าง

เมื่อลูกจ้างที่ทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่ “ผู้ประกอบธุรกิจ” ดังที่ได้อธิบายไปแล้วในหัวข้อ 2.1.1.1 ของส่วนที่ 2 ดังนั้น การที่ลูกจ้างหลายรายที่ทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานเจรจาและทำข้อตกลงกับนายจ้างรายเดียว เพื่อปรับปรุงค่าจ้าง ปริมาณการทำงาน และ/หรือเรื่องอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ จึงไม่มีทางที่จะเข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 และ/หรือ 55 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้เลย เพราะการร่วมกันที่ต้องห้ามตามมาตรา 54 และ/หรือ 55 นั้น ต้องเกิดขึ้นโดย “ผู้ประกอบธุรกิจ” ตั้งแต่ 2 รายขึ้นไป แต่ในกรณีดังกล่าวนั้นมีแค่นายจ้างรายนั้นรายเดียวเท่านั้นที่มีฐานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ”

2.1.2 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างลูกจ้างหลายรายและนายจ้างหลายรายในการพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้าง

ในหัวข้อนี้ จะจำแนกการอธิบายออกเป็น 2 ส่วน กล่าวคือ ส่วนแรก ความไม่เป็นอุปสรรคในขั้นการสร้างแนวทางร่วมสำหรับการเจรจา (ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างต่างก็แยกกันประชุมเฉพาะภายในฝ่ายของตน) และส่วนที่สอง ความไม่เป็นอุปสรรคในขั้นการเจรจาและทำข้อตกลงเพื่อพัฒนาสภาพการจ้าง (ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเข้าประชุมร่วมกัน)

2.1.2.1 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันในการสร้างแนวทางร่วมสำหรับการเจรจา

2.1.2.1.1 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างลูกจ้างหลายรายในการสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับนายจ้างหลายราย

เมื่อลูกจ้างที่ทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่ “ผู้ประกอบธุรกิจ” เช่นนี้ การที่ลูกจ้างหลายรายที่ทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับนายจ้างหลายรายเกี่ยวกับการปรับปรุงค่าจ้าง ปริมาณการทำงาน และเรื่องอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ จึงไม่อาจเข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 และ 55 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้เลย เนื่องจากการกระทำเช่นว่านั้นไม่เข้าข่ายเป็นการร่วมกันระหว่าง “ผู้ประกอบธุรกิจ” ดังที่อธิบายไปแล้วในหัวข้อ 2.1.1.1 ของส่วนที่ 2

2.1.2.1.2 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างนายจ้างหลายรายในการสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับลูกจ้างหลายราย

เมื่อการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่ “บริการ” ดังที่อธิบายไปแล้วตามหัวข้อ 2.1.1.1 ดังนั้น การที่นายจ้างหลายรายร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับลูกจ้างเรื่องค่าจ้างจึงไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 (1) พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เพราะการร่วมกันดังกล่าวไม่เข้าข่ายเป็นการร่วมกันกำหนดราคาสำหรับการซื้อ “บริการ” นอกจากนี้ การที่นายจ้างหลายรายร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับลูกจ้างเรื่องปริมาณการทำงานก็ไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 (2) ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว เพราะการร่วมกันดังกล่าวไม่เข้าข่ายเป็นการร่วมกันจำกัดปริมาณสำหรับการซื้อ “บริการ” ยิ่งไปกว่านั้น การที่นายจ้างหลายรายร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับลูกจ้างในเรื่องอื่น ๆ เช่น เรื่องสวัสดิการก็ไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 55 (4) ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวเช่นกัน เพราะการร่วมกันดังกล่าวไม่เข้าข่ายเป็นการร่วมกันกำหนดเงื่อนไขในการซื้อ “บริการ” นั่นเอง

2.1.2.2 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างลูกจ้างหลายรายและนายจ้างหลายรายในการเจรจาและทำข้อตกลงเพื่อพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้าง

ในการพิจารณาว่า การที่ลูกจ้างหลายรายที่ทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน เข้าเจรจาและทำข้อตกลงกับนายจ้างหลายราย เพื่อปรับปรุงค่าจ้าง ปริมาณการทำงาน และเรื่องอื่น ๆ เช่น สวัสดิการต้องห้ามตามมาตรา 54 และ 55 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 หรือไม่นั้น สามารถตัดการร่วมกันของลูกจ้างออกไปจากการพิจารณาได้ตั้งแต่ต้น เพราะลูกจ้างที่ทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น ไม่ใช่ “ผู้ประกอบธุรกิจ” ด้วยเหตุนี้เอง จึงต้องนำเฉพาะแค่การร่วมกันของนายจ้างเท่านั้นมาสู่การพิจารณา

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเฉพาะการกระทำของนายจ้างแล้ว จะพบได้ว่า การที่การทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่ “บริการ” นั้น ส่งผลสืบเนื่องให้การร่วมกันของนายจ้างหลายรายในการกำหนดค่าจ้างไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 (1) พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เพราะการร่วมกันของนายจ้างดังกล่าว ไม่ใช่การร่วมกันกำหนดราคาสำหรับการซื้อ “บริการ” ในทำนองเดียวกัน การที่นายจ้างหลายรายร่วมกันกำหนดปริมาณการทำงานก็ไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 (2) ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว เนื่องจากการร่วมกันดังกล่าวไม่ใช่การร่วมกันจำกัดปริมาณการซื้อ “บริการ” อีกทั้ง การที่นายจ้างหลายรายร่วมกันกำหนดเรื่องอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ก็ไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 55 (4) ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวเช่นกัน เพราะการร่วมกันดังกล่าวไม่ใช่การร่วมกันกำหนดเงื่อนไขในการซื้อ “บริการ” นั่นเอง

2.1.3 ข้อสังเกต

จากที่ได้อธิบายข้างต้นจะเห็นได้ว่า การที่พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 กำหนดให้การทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่ “บริการ” ส่งผลให้การร่วมกันพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้างนั้นไม่ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560[56] ถ้ามองเพียงผิวเผิน ก็อาจจะเห็นว่า การบัญญัติเช่นว่านั้นเหมาะสมแล้วสำหรับการเอื้ออำนวยให้เกิดการร่วมกันพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้าง

อย่างไรก็ดี มีข้อที่ต้องระลึกไว้ว่า การที่พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 กำหนดให้การทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่ “บริการ” นั้น ส่งผลให้ไม่สามารถใช้พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวกับการตกลงกันระหว่างนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้เลย ไม่ว่าการตกลงดังกล่าวจะเป็นการพัฒนาสภาพการจ้างให้ดีขึ้น หรือการทำให้สภาพการจ้างแย่ลงก็ตาม[57] ยกตัวอย่าง กรณีที่นายจ้างหลายรายตกลงกันเพื่อกำหนดค่าจ้างให้ต่ำลงนั้น ก็จะไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 (1) เพราะการร่วมกันดังกล่าวไม่ใช่การร่วมกันกำหนดราคาสำหรับการซื้อ “บริการ” ส่วนการที่นายจ้างตกลงกันเพื่อปรับปรุงปริมาณงานในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างก็จะไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 (2) เพราะการร่วมกันดังกล่าวไม่ใช่การร่วมกันจำกัดปริมาณการซื้อ “บริการ” นอกจากนี้ การที่นายจ้างตกลงกันเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ อันไม่สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง เช่น ยกเลิกหรือลดสวัสดิการ การตกลงกันเช่นว่านั้น ก็จะไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 55 (4) เช่นกัน เพราะการร่วมกันดังกล่าวไม่ใช่การร่วมกันกำหนดเงื่อนไขสำหรับการซื้อ “บริการ” นั่นเอง

---

[56] พงศ์ศิริ นิเทศธัญญกิจ, “ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับข้อตกลงการจ้างแรงงานระหว่างผู้ประกอบธุรกิจภายใต้พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560” (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2563), 266-267.

[57] เรื่องเดียวกัน, 262, 267 และ 300.

2.2 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

เนื่องจากพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นกฎหมายที่ห้ามกระทำการของ “ผู้ประกอบธุรกิจ” ในเบื้องต้น จำเป็นจะต้องพิจารณาเสียก่อนว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมีฐานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” ตามพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 หรือไม่

หากพิจารณานิยามของ “ผู้ประกอบธุรกิจ” และ “บริการ” ตามพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม อาจถูกมองว่า มีฐานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” ได้ เนื่องจากนิยามของ “ผู้ประกอบธุรกิจ” ตามพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 นั้น รวมไปถึง “ผู้ให้บริการ” และ นิยามของ “บริการ” หมายถึง การรับจัดทำการงานต่าง ๆ โดยเรียกค่าตอบแทนเป็นเงินหรือผลประโยชน์อื่น แต่ไม่รวมไปถึง “การจ้างแรงงาน” ด้วยเหตุนี้เอง ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นผู้รับจัดทำการงานต่าง ๆ โดยเรียกค่าตอบแทนเป็นเงินหรือผลประโยชน์อื่นอีกทั้งไม่ได้อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานกับผู้ใด จึงมีฐานะเป็น “ผู้ให้บริการ” และเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” ได้

เมื่อได้ข้อสรุปแล้วว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” ในลำดับถัดไปจะเป็นการนำเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นอุปสรรคของพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม โดยจำแนกการอธิบาย เป็น 2 กรณี กล่าวคือ กรณีการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายและแพลตฟอร์มรายเดียวในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงาน และกรณีการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายและแพลตฟอร์มหลายรายในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงาน

2.2.1 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายและแพลตฟอร์มรายเดียวในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

ในหัวข้อนี้ จะจำแนกการอธิบายออกเป็น 2 ส่วน กล่าวคือ ส่วนแรก ความเป็นอุปสรรคในขั้นการสร้างแนวทางร่วมสำหรับการเจรจา (ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ฝ่ายผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มประชุมกันเองภายในฝ่ายของตน) และ ส่วนที่สอง ความเป็นอุปสรรคในขั้นการเจรจาและทำข้อตกลงเพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงาน (ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ฝ่ายผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและฝ่ายแพลตฟอร์มเข้าประชุมร่วมกัน)

2.2.1.1 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายในการสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับแพลตฟอร์มรายเดียว

ในเมื่อผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มถูกมองว่าเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” ดังที่กล่าวไปแล้วก่อนหน้า ดังนั้น การร่วมกันสร้างแนวทางร่วมในหมู่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับ

แพลตฟอร์ม ไม่ว่าจะรายเดียวหรือหลายราย เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน อาจฝ่าฝืนมาตรา 54 และมาตรา 55 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้ ยกตัวอย่าง การร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับแพลตฟอร์มเรื่องค่าตอบแทน อาจเข้าข่ายเป็นการร่วมกันระหว่างผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งในการกำหนดราคาสำหรับการขายบริการอันมีผลเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเสนอราคาขายบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของแพลตฟอร์มที่สุดให้แก่แพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 54 (1) ส่วนการร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับแพลตฟอร์มเรื่องปริมาณการทำงาน (เช่น การจำกัดจำนวนชิ้นงานต่อวันเพื่อกระจายงานให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มทั้งหลายอย่างทั่วถึง และเพื่อที่จะทำให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแต่ละรายไม่ต้องทำงานหนักจนเกินไปจนอาจเกิดอันตราย เป็นต้น) อาจถูกมองว่าเป็นการร่วมกันระหว่างผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งในการจำกัดปริมาณสำหรับการขายบริการอันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเสนอปริมาณการขายบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของแพลตฟอร์มมากที่สุดให้แก่แพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 54 (2) นอกจากนี้ การร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจาเรื่องเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ (เช่น เงื่อนไขที่ว่าแพลตฟอร์มจะต้องทำประกันอุบัติเหตุจากการทำงานให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มทุกราย หรือเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิของไรเดอร์ในการปฏิเสธการทำงานพ่วง โดยไม่กระทบต่อโอกาสในการรับงานและรายได้ในอนาคต เป็นต้น) อาจเข้าข่ายเป็นการร่วมกันระหว่างผู้ประกอบธุรกิจในการกำหนดเงื่อนไขในการขายบริการอันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเสนอเงื่อนไขในการขายบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของแพลตฟอร์มที่สุดให้แก่แพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 55 (4) ได้

อนึ่ง การร่วมกันของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มดังกล่าวนั้นไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 54 วรรคสอง และมาตรา 56 (1) เนื่องจากผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเหล่านั้นไม่ใช่ผู้ประกอบธุรกิจที่มีความสัมพันธ์กันทางนโยบายหรืออำนาจสั่งการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ทั้งนี้ มีข้อที่ต้องระลึกไว้ว่า อำนาจสั่งการตามประกาศฉบับดังกล่าวนั้น มีฐานมาจากการที่ผู้มีอำนาจสั่งการได้ถือหุ้นใน “นิติบุคคล” ที่ถูกสั่งการ, ควบคุมคะแนนเสียงในที่ประชุมของ “นิติบุคคล” ที่ถูกสั่งการ หรือแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการใน “นิติบุคคล” ที่ถูกสั่งการ แต่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นเป็นบุคคลธรรมดาหาใช่ “นิติบุคคล” แต่อย่างใด ดังนั้น จึงไม่อาจมองได้ว่า แพลตฟอร์มเป็นผู้มีอำนาจสั่งการตามนัยของประกาศฉบับดังกล่าว อันส่งผลสืบเนื่องให้ มิอาจมองได้ว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเหล่านั้นเป็นผู้ประกอบธุรกิจที่มีความสัมพันธ์กันทางนโยบายหรืออำนาจสั่งการ

ยิ่งไปกว่านั้น การร่วมกันของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มยังไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 56 (2) อีกด้วย เนื่องจากการร่วมกันดังกล่าวไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการผลิต การจัดจำหน่ายสินค้า และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคนิคหรือเศรษฐกิจแต่อย่างใด แต่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มต่างหาก

2.2.1.2 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายและแพลตฟอร์มรายเดียวในการเจรจาและทำข้อตกลงเพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

2.2.1.2.1 พิจารณาจากความสัมพันธ์แนวดิ่งระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย ฝ่ายหนึ่ง และแพลตฟอร์มรายเดียว อีกฝ่ายหนึ่ง

ในกรณีผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายรวมตัวกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเจรจากับแพลตฟอร์มรายเดียว และปรากฏว่า ในท้ายที่สุดแล้ว ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย ฝ่ายหนึ่ง และแพลตฟอร์มรายเดียว อีกฝ่ายหนึ่ง ได้เจรจากันจนสำเร็จและได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานที่ดีขึ้น เช่น ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ปริมาณการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมากยิ่งขึ้น และเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมากขึ้น การเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานที่ดีขึ้นเหล่านั้นอาจฝ่าฝืนมาตรา 55 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้ เนื่องจากการเจรจาและทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย ฝ่ายหนึ่ง และแพลตฟอร์มรายเดียว อีกฝ่ายหนึ่ง เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงขึ้นให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นเป็นการที่ผู้ประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่คู่แข่งร่วมกันกำหนดราคา อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเสนอราคาขายบริการที่ต่ำที่สุดให้แก่แพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 55 (1) ส่วนการเจรจาและทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย ฝ่ายหนึ่ง และแพลตฟอร์มรายเดียว อีกฝ่ายหนึ่งในเรื่องของปริมาณงานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มยิ่งขึ้นก็เป็นการที่ผู้ประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่คู่แข่งร่วมกันจำกัดปริมาณ อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเสนอปริมาณการขายบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของแพลตฟอร์มมากที่สุดให้แก่แพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 55 (1) เช่นกัน นอกจากนี้ การเจรจาและทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย ฝ่ายหนึ่ง และแพลตฟอร์มรายเดียว อีกฝ่ายหนึ่ง ในเรื่องของเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มยิ่งขึ้นก็เป็นการที่ผู้ประกอบธุรกิจร่วมกันกำหนดเงื่อนไขเพื่อให้ปฏิบัติตามที่ตกลงกัน อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเสนอขายบริการภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการของแพลตฟอร์มที่สุดให้แก่แพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 55 (4)

อนึ่ง มีข้อสังเกตว่า การร่วมกันข้างต้นไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 56 (1) เนื่องจาก ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเหล่านั้นกับแพลตฟอร์มรายเดียวดังกล่าว ไม่ใช่ผู้ประกอบธุรกิจที่มีความสัมพันธ์กันทางนโยบายหรืออำนาจสั่งการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ทั้งนี้ ดังที่กล่าวไปแล้วก่อนหน้านี้ว่า อำนาจสั่งการตามประกาศฉบับดังกล่าวนั้น มีฐานมาจากการที่ผู้มีอำนาจสั่งการถือหุ้นใน “นิติบุคคล” ที่ถูกสั่งการ, ควบคุมคะแนนเสียงในที่ประชุมของ “นิติบุคคล” ที่ถูกสั่งการ หรือแต่งตั้งหรือ

ถอดถอนกรรมการใน “นิติบุคคล” ที่ถูกสั่งการ แต่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นเป็นบุคคลธรรมดา หาใช่ “นิติบุคคล” ดังนั้น จึงไม่อาจมองได้ว่า แพลตฟอร์มเป็นผู้มีอำนาจสั่งการตามนัยของประกาศฉบับดังกล่าว อันส่งผลสืบเนื่องให้ไม่อาจจะมองได้ว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มเป็นผู้ประกอบธุรกิจที่มีความสัมพันธ์กันทางนโยบายหรืออำนาจสั่งการ

ยิ่งไปกว่านั้น การร่วมกันข้างต้นก็ไม่เข้าข้อยกเว้นตาม มาตรา 56 (2) อีกด้วย เนื่องจากการร่วมกันดังกล่าวไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการผลิต การจัดจำหน่ายสินค้า และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคนิคหรือเศรษฐกิจแต่อย่างใด หากแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

2.2.1.2.2 พิจารณาจากความสัมพันธ์แนวนอนระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย

หากจำกัดการพิจารณาเฉพาะแต่การกระทำของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม จะพบว่า การเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนมาตรา 54 (1) ได้ เนื่องจากการเจรจาและทำข้อตกลงดังกล่าวได้หลอมรวมการร่วมกันกำหนดราคาขายบริการระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งมีฐานะเป็นผู้ประกอบธุรกิจที่คู่แข่งกันเอาไว้ อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเสนอราคาขายบริการที่ต่ำที่สุดให้แก่แพลตฟอร์ม ส่วนการเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับปริมาณการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มยิ่งขึ้น อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนมาตรา 54 (2) ได้ เนื่องจากการเจรจาและทำข้อตกลงดังกล่าวได้หลอมรวมการร่วมกันกำหนดปริมาณสำหรับการขายบริการระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งมีฐานะเป็นผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งกันเอาไว้ อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเสนอปริมาณการขายบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของแพลตฟอร์มมากที่สุดให้แก่แพลตฟอร์ม นอกจากนี้ การเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมากขึ้น อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนมาตรา 55 (4) อีกด้วย เนื่องจากการเจรจาและทำข้อตกลงดังกล่าวได้หลอมรวมการร่วมกันกำหนดเงื่อนไขในการขายบริการระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเอาไว้ อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเสนอเงื่อนไขในการขายบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของแพลตฟอร์มที่สุดให้แก่แพลตฟอร์ม

อนึ่ง การร่วมกันของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มข้างต้น ไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 54 วรรคสอง, มาตรา 56 (1) และมาตรา 56 (2) ด้วยเหตุผลในทำนองเดียวกันกับที่เคยอธิบายไปแล้วในหัวข้อ 2.2.1.1 ของส่วนที่ 2

2.2.2 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายและแพลตฟอร์มหลายรายในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

ในหัวข้อนี้ จะจำแนกการอธิบายออกเป็น 2 ส่วน กล่าวคือ ส่วนแรก ความเป็นอุปสรรคในขั้นการสร้างแนวทางร่วมสำหรับการเจรจา (ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ฝ่ายผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและฝ่ายแพลตฟอร์มต่างก็แยกกันประชุมเฉพาะภายในฝ่ายของตน) และ ส่วนที่สอง ความเป็นอุปสรรคในขั้นการเจรจาและทำข้อตกลงเพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงาน (ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ฝ่ายผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและฝ่ายแพลตฟอร์มเข้าประชุมร่วมกัน)

2.2.2.1 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันในการสร้างแนวทางร่วมสำหรับการเจรจา

2.2.2.1.1 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายในการสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับแพลตฟอร์มหลายราย

ในเมื่อผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มถูกมองว่าเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” เช่นนี้ หากได้ความว่าผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับแพลตฟอร์มหลายราย อาทิ แนวทางร่วมเกี่ยวกับการเรียกร้องค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ปริมาณงานที่ตรงตามความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมากขึ้น หรือเงื่อนไขการทำงานในเรื่องอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มยิ่งขึ้น (เช่น สวัสดิการที่ดีขึ้น การมีสิทธิปฏิเสธงานพ่วงโดยไม่ได้รับผลเสีย และ การมีสิทธิโอนคะแนนสะสมในแพลตฟอร์มแห่งหนึ่งยังไปแพลตฟอร์มอีกแห่งได้ เป็นต้น) การร่วมกันสร้างแนวทางร่วมในหมู่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มดังกล่าว อาจฝ่าฝืนมาตรา 54 และ 55 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้ ดังที่อธิบายไปแล้ว ในหัวข้อ 2.2.1.1 ของส่วนที่ 2

นอกจากนี้ การร่วมกันดังกล่าวของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มก็ไม่เข้าข้อยกเว้นตาม มาตรา 54 วรรคสอง มาตรา 56 (1) และ มาตรา 56 (2) ดังเหตุผลที่ได้อธิบายไปแล้วในหัวข้อ ในหัวข้อ 2.2.1.1 ของส่วนที่ 2

2.2.2.1.2 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างแพลตฟอร์มหลายรายในการสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย

ในกรณีที่แพลตฟอร์มหลายรายได้ร่วมกันการสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในเรื่องของค่าตอบแทน การร่วมกันของแพลตฟอร์มหลายรายดังกล่าวอาจเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 54 (1) พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้ เนื่องจากการสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในเรื่องค่าตอบแทนนั้น เป็นการร่วมกันระหว่างผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งในการกำหนดราคาสำหรับการซื้อบริการ อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างแพลตฟอร์มในการเสนอราคาสำหรับการซื้อบริการที่สูงที่สุดให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม นอกจากนี้ ในกรณีที่แพลตฟอร์มหลายรายได้ร่วมกันการสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเกี่ยวกับปริมาณงาน อาจเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 54 (2) ได้ เนื่องจากการร่วมกันดังกล่าวเข้าข่ายเป็นการร่วมกันระหว่างผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งในการจำกัดปริมาณสำหรับการซื้อบริการ อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างแพลตฟอร์มในการเสนอซื้อบริการในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมากที่สุดให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ยิ่งไปกว่านั้น การที่แพลตฟอร์มร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ (เช่น การจัดสวัสดิการประกันอุบัติเหตุให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มจะต้องทำงานจนเข้าเกณฑ์ที่แพลตฟอร์มตกลงร่วมกัน, การให้สิทธิแก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการปฏิเสธงานพ่วงโดยไม่ได้รับผลเสีย ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มต้องทำงานจนเข้าเกณฑ์ที่แพลตฟอร์มตกลงร่วมกัน และการให้สิทธิแก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแห่งหนึ่งในการโอนย้ายคะแนนสะสมไปยังแพลตฟอร์มอีกแห่งหนึ่งภายใต้เงื่อนไขบางประการ เป็นต้น) อาจเข้าข่ายเป็นการร่วมกันกำหนดเงื่อนไขในการซื้อบริการ อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างแพลตฟอร์มในการเสนอเงื่อนไขในการซื้อบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มที่สุดให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 55 (4) พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้เช่นกัน

อนึ่ง หากได้ความว่า แพลตฟอร์มเหล่านั้นไม่ใช่ผู้ประกอบธุรกิจที่มีความสัมพันธ์กันทางนโยบายหรืออำนาจสั่งการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด การร่วมกันของแพลตฟอร์มเหล่านั้นก็ไม่เข้าข้อยกเว้นตาม มาตรา 54 วรรคสอง และมาตรา 56 (1) ยิ่งไปกว่านั้น การร่วมกันของแพลตฟอร์มเหล่านั้น ก็ไม่เข้าข้อยกเว้นตาม มาตรา 56 (2) อีกด้วย เนื่องจากการร่วมกันดังกล่าวไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการผลิต การจัดจำหน่ายสินค้า และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคนิคหรือเศรษฐกิจแต่อย่างใด หากแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มต่างหาก

2.2.2.2 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายและแพลตฟอร์มหลายรายในการเจรจาและทำข้อตกลงเพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

2.2.2.2.1 พิจารณาจากความสัมพันธ์แนวดิ่งระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย ฝ่ายหนึ่ง และแพลตฟอร์มหลายราย อีกฝ่ายหนึ่ง

ในกรณีที่มีการเจรจาระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย ฝ่ายหนึ่ง และแพลตฟอร์มหลายราย อีกฝ่ายหนึ่ง จนสำเร็จและได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานที่ดีขึ้นแล้ว การเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานที่ดีขึ้นดังกล่าวนั้น อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนมาตรา 55 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้ เนื่องจากการเจรจาและทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย ฝ่ายหนึ่ง และแพลตฟอร์มหลายราย อีกฝ่ายหนึ่ง ในเรื่องค่าตอบแทนที่จะจ่ายให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นเป็นการที่ผู้ประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่คู่แข่งร่วมกันกำหนดราคา อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเสนอราคาขายบริการที่ต่ำที่สุดให้แก่แพลตฟอร์มเหล่านั้น และเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างแพลตฟอร์มในการเสนอซื้อบริการในราคาที่สูงที่สุดให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเหล่านั้น ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 55 (1) นอกจากนี้ การเจรจาและทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย ฝ่ายหนึ่ง และแพลตฟอร์มหลายราย อีกฝ่ายหนึ่ง ในเรื่องของปริมาณงาน เป็นการที่ผู้ประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่คู่แข่งร่วมกันจำกัดปริมาณอันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเสนอขายบริการในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการของแพลตฟอร์มมากที่สุดให้แก่แพลตฟอร์มเหล่านั้น และเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างแพลตฟอร์มหลายรายในการเสนอซื้อบริการในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมากที่สุดให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเหล่านั้น ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 55 (1) ส่วนการเจรจาและทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย ฝ่ายหนึ่ง และแพลตฟอร์มหลายราย อีกฝ่ายหนึ่ง ในเรื่องเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ (เช่น เงื่อนไขที่ว่าแพลตฟอร์มทั้งหลายต้องทำประกันอุบัติเหตุให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มที่ทำงานจนเข้าเกณฑ์บางประการ หรือเงื่อนไขที่ว่าผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มสามารถโอนย้ายคะแนนสะสมจากแพลตฟอร์มหนึ่งไปยังอีกแพลตฟอร์มหนึ่งไปภายใต้เงื่อนไขบางประการ) ก็เป็นการที่ผู้ประกอบธุรกิจร่วมกันกำหนดเงื่อนไขเพื่อให้ปฏิบัติตามที่ตกลงกัน อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเสนอขายบริการภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความของแพลตฟอร์มที่สุดให้แก่แพลตฟอร์มเหล่านั้น และเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างแพลตฟอร์มในการเสนอซื้อบริการภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มที่สุดให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเหล่านั้น ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 55 (4)

อนึ่ง การร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเหล่านั้น ฝ่ายหนึ่ง กับแพลตฟอร์มเหล่านั้น อีกฝ่ายหนึ่ง ตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ไม่เข้าข้อยกเว้นตาม มาตรา 56 (1) เนื่องจาก ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเหล่านั้น ฝ่ายหนึ่ง กับแพลตฟอร์มเหล่านั้น อีกฝ่ายหนึ่ง ไม่ใช่ผู้ประกอบธุรกิจที่มีความสัมพันธ์กันทางนโยบายหรืออำนาจสั่งการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ด้วยเหตุผลในทำนองเดียวกันกับที่ได้เคยอธิบายไปแล้วในหัวข้อ 2.2.1.2.1 ของส่วนที่ 2

นอกจากนี้ การร่วมกันข้างต้นยังไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 56 (2) อีกด้วย ด้วยเหตุผลในทำนองเดียวกันกับที่ได้เคยอธิบายไปแล้วในหัวข้อ 2.2.1.2.1 ของส่วนที่ 2

2.2.2.2.2 พิจารณาจากความสัมพันธ์แนวนอนระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย

หากจำกัดการพิจารณาเฉพาะแต่การกระทำของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม จะพบว่า การเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับปริมาณงานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มยิ่งขึ้น และการเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมากขึ้น อาจเข้าข่ายเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 54 และ 55 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้ ทั้งนี้ ตามเหตุผลดังที่ได้กล่าวไปแล้วในหัวข้อ 2.2.1.2.2 ของส่วนที่ 2

อนึ่ง การร่วมกันข้างต้นไม่เข้าข้อยกเว้นตาม มาตรา 54 วรรคสอง มาตรา 56 (1) และ 56 (2) ด้วยเหตุผลในทำนองเดียวกันกับที่เคยอธิบายไปแล้วในหัวข้อ 2.2.1.1 ของส่วนที่ 2

2.2.2.2.3 พิจารณาจากความสัมพันธ์แนวนอนระหว่างแพลตฟอร์มหลายราย

หากจำกัดการพิจารณาเฉพาะแต่การกระทำของแพลตฟอร์มหลายรายในกรณีข้างต้น จะพบว่า การเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานที่ดีขึ้นในรูปแบบของการเพิ่มค่าตอบแทน เข้าข่ายเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 54 (1) พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้ เนื่องจากการเจรจาและทำข้อตกลงดังกล่าวได้หลอมรวมการร่วมกันกำหนดราคาสำหรับการซื้อบริการระหว่างแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งมีฐานะเป็นผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งกันเอาไว้ อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างแพลตฟอร์มในการเสนอซื้อบริการในราคาที่สูงที่สุดให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเหล่านั้น นอกจากนี้ การเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับปริมาณการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มยิ่งขึ้น ก็เข้าข่ายเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 54 (2) ได้ เนื่องจากการเจรจาและทำข้อตกลงดังกล่าวได้หลอมรวมการร่วมกันกำหนดปริมาณสำหรับการซื้อบริการระหว่างแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งมีฐานะเป็นผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งกันเอาไว้ อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างแพลตฟอร์มในการเสนอซื้อบริการในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมากที่สุดให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเหล่านั้น ยิ่งไปกว่านั้น การเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มยิ่งขึ้น เช่น สวัสดิการที่ดีขึ้น ก็เข้าข่าย

เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 55 (4) ได้อีกด้วย เนื่องจาก การเจรจาและทำข้อตกลงดังกล่าวได้หลอมรวมการร่วมกันกำหนดเงื่อนไขในการซื้อบริการระหว่างแพลตฟอร์มหลายรายเอาไว้ อันเป็นการจำกัดการแข่งขันระหว่างแพลตฟอร์มในการเสนอเงื่อนไขในการซื้อบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มที่สุดให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเหล่านั้น

อนึ่ง หากได้ความ แพลตฟอร์มหลายรายเหล่านั้น ไม่ใช่ผู้ประกอบธุรกิจที่มีความสัมพันธ์กันทางนโยบายหรืออำนาจสั่งการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด การร่วมกันข้างต้นก็จะไม่เข้าข้อยกเว้นตาม มาตรา 54 วรรคสอง และมาตรา 56 (1) ดังเหตุผลในทำนองเดียวกันกับที่ได้อธิบายไปแล้วในหัวข้อ 2.2.2.1.2 ของส่วนที่ 2

ยิ่งไปกว่านั้น การร่วมกันข้างต้นไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 56 (2) อีกด้วย ดังเหตุผลในทำนองเดียวกันกับที่ได้อธิบายไปแล้วในหัวข้อ 2.2.2.1.2 ของส่วนที่ 2

2.3 บทสรุป

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นอาจเป็นการฝ่าฝืน 54 และมาตรา 55 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้ ในแง่นี้เองอาจกล่าวได้ว่า มาตรา 54 และมาตรา 55 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งเป็นความก้าวหน้าทางสังคมประการหนึ่ง ทั้งนี้ หากเปรียบกับการร่วมกันระหว่างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหลายรายและนายจ้าง (ไม่ว่าจะรายเดียวหรือหลายราย) ในการพัฒนาสภาพการจ้างให้ดีขึ้นนั้น จะพบได้ว่า การร่วมกันดังกล่าวไม่ตกอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 แต่อย่างใด เนื่องจากพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่ได้มองว่า การทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน เป็น “บริการ” ดังที่อธิบายไปแล้วในหัวข้อ 2.1 ของส่วนที่ 2 นั่นเอง

3. แนวคิดว่าด้วยการยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายแข่งขันทางการค้าสหภาพยุโรปให้กับการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

จากที่วิเคราะห์ไปในหัวข้อ 2.2 ของส่วนที่ 2 จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในทำนองเดียวกัน กฎหมายแข่งขันทางการค้าสหภาพยุโรปก็เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มได้เช่นกัน เนื่องจากตามกฎหมายแข่งขันทางการค้าสหภาพยุโรปนั้น ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ถูกมองว่าเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” เพราะเขาเป็นผู้เสนอ “บริการ” ใน “ตลาดใดตลาดหนึ่ง” โดยคิดค่าตอบแทน (remuneration) และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในฐานะผู้ที่ดำเนินการทางเศรษฐกิจโดยอิสระ (independent economic operators) เนื่องจากเขาสามารถ

เลือกได้เองว่าจะทำงานใด ในช่วงเวลาใด และในสถานที่ใด[58] ดังนั้น การร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม จึงอาจเข้าข่ายเป็นการจำกัดการแข่งขัน อันฝ่าฝืน Art. 101 TFEU ได้นั่นเอง[59] นอกจากนี้ โอกาสที่การร่วมกันดังกล่าวจะได้รับการยกเว้นตาม Art. 101 (3) TFEU ก็ดูจะเป็นไปได้ยากอีกด้วย เนื่องจากการร่วมกันดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นเรื่องของความก้าวหน้าเชิงสังคม (social progress) และไม่ได้ส่งผลโดยตรงให้เกิดการพัฒนาการผลิต หรือการจัดจำหน่ายสินค้า หรือ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคนิคหรือทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นเงื่อนไขประการหนึ่งในการได้รับการยกเว้นตาม Art. 101 (3) TFEU แต่อย่างใด

อย่างไรก็ดี ในห้วงเวลาที่ผ่านมา European Commission ก็มีแนวคิดในการสนับสนุนให้มีการยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายแข่งขันทางการค้าสหภาพยุโรปให้กับการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ซึ่งแนวคิดดังกล่าวก็มีรากฐานมาจากคำพิพากษาของศาลสหภาพยุโรปที่ยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายแข่งขันทางการค้าสหภาพยุโรปให้กับการร่วมกันพัฒนาสภาพการทำงานของลูกจ้าง ดังจะอธิบายต่อไป

3.1 การยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายแข่งขันทางการค้าให้กับการร่วมกันพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้างตามแนวคำพิพากษาของศาลสหภาพยุโรป

แม้ในตัวบทของ Art. 101 TFEU จะไม่ได้มีข้อยกเว้นการบังคับใช้บทบัญญัติดังกล่าวให้กับการร่วมกันพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้างอย่างแจ่มชัดก็ตาม แต่ตามแนวคำพิพากษาของศาลสหภาพยุโรปได้มีการยกเว้นการบังคับใช้ Art. 101 TFEU ให้กับการร่วมกันพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้างมาโดยตลอด

คำพิพากษาฉบับแรกของศาลสหภาพยุโรปที่มีการยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายแข่งขันทางการค้าสหภาพยุโรปให้แก่การร่วมกันพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้าง คือ คำพิพากษาคดี Albany (1999) โดยในคดีนี้ ศาลได้ยอมรับอย่างตรงไปตรงมาตั้งแต่ต้นว่า การเจรจาร่วมกันระหว่างนายจ้างหลายรายและลูกจ้างหลายราย ย่อมต้องมีการจำกัดการแข่งขันดำรงอยู่ในตัวอยู่แล้ว[60] อย่างไรก็ดี ศาลมองว่า หากการ

---

[58] European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, paras 2 (a) (d), 6 and 7; Gabriël van Rosmalen, "Balancing Competition and Worker Protection: The EU's Platform Work Package in a Social Market Economy," *Utrecht Law Review* 21, no. 2 (October 2025): 59.

[59] Gabriël van Rosmalen, "Balancing Competition and Worker Protection: The EU's Platform Work Package in a Social Market Economy," *Utrecht Law Review* 21, no. 2 (October 2025): 59.

[60] Judgment of the Court of 21 September 1999, Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, Case C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430, para 59; European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, para 5.

ร่วมกันดังกล่าวได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นการฝ่าฝืน 85 EEC (ปัจจุบันคือ 101 TFEU) ไปเสียแล้ว เป้าหมายเชิงนโยบายสังคมของการร่วมกันดังกล่าวจะถูกบ่อนทำลายอย่างร้ายแรง[61] ด้วยเหตุนี้เอง ศาลจึงวินิจฉัยว่า เมื่อตีความบทบัญญัติของ EC Treaty (ได้แก่ Art. 2, 3(g), 3(i), 118 และ 118b EC Treaty) และ Art. 1, Art. 4 (1) และ Art. 4 (2) แห่ง Agreement on social policy แล้ว ก็จะพบว่า ประชาคมยุโรป (ปัจจุบัน คือ สหภาพยุโรป) หาได้จำกัดภารกิจอยู่เฉพาะการปกป้องการแข่งขันทางการค้าเท่านั้น แต่มีภารกิจในเชิงนโยบายทางสังคมต่าง ๆ ด้วย อาทิ สนับสนุนให้มีการเจรจาร่วมกันระหว่างนายจ้างหลายรายและลูกจ้างหลายรายเพื่อพัฒนาสภาพการจ้างที่ดีขึ้นของลูกจ้าง ทั้งนี้ ก็เพื่อที่จะได้มาซึ่งความสมดุลระหว่างการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจและระดับการจ้างงานและการคุ้มครองทางสังคมที่สูงนั่นเอง[62] ดังนั้น ศาลในคดีนี้ จึงวินิจฉัยว่า ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Agreement) ซึ่งเป็นผลมาจากการเจรจาระหว่างลูกจ้างหลายรายและนายจ้างหลายราย (อาจจะเป็นการเจรจาผ่านผู้แทนก็ได้) และมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสภาพการจ้างที่ดีขึ้นของลูกจ้าง (อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเชิงสังคม) นั้น อยู่นอกขอบเขตการบังคับใช้ของมาตรา 101 TFEU และไม่ฝ่าฝืนกฎหมายแข่งขันทางการค้าสหภาพยุโรป[63]

จากข้อยกเว้นตามคำพิพากษาคดี Albany (1999) ก่อให้เกิดประเด็นคำถามสำคัญตามมาว่า ข้อยกเว้นดังกล่าวนั้นสามารถใช้กับกรณีของข้อตกลงร่วมกันระหว่างระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้ทำงานส่วนตัว (self-employed) เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานได้หรือไม่? อย่างไร?

ในคดี FNV Kunsten (2014) ศาลสหภาพยุโรปได้ให้คำตอบสำหรับคำถามดังกล่าวไว้ โดยในคดีนี้ศาลได้วินิจฉัยในเบื้องต้นว่า “ผู้ทำงานส่วนตัว” (self-employed) มีสถานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” ตามกฎหมายแข่งขันทางการค้าสหภาพยุโรป เพราะเขาทำการให้บริการในตลาดโดยได้รับค่าตอบแทน และการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจของเขาเป็นอิสระจากผู้ว่าจ้าง แม้ว่าผู้ทำงานส่วนตัวในคดีดังกล่าวจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เฉกเช่นเดียวกันกับลูกจ้างก็ตาม (หมายเหตุ: ผู้ทำงานส่วนตัวในคดีนี้ปฏิบัติหน้าที่เป็นนักดนตรีสำรองในวงออคเคสตรา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกันกับนักดนตรีสำรองที่มีฐานะเป็นลูกจ้าง)[64] หลังจากนั้น ศาลก็ได้วินิจฉัยต่อไปว่า ข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้ทำงานส่วนตัวหลายราย (ซึ่งถูกมองว่าเป็น สมาคมของผู้ประกอบธุรกิจ) เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานในคดีนี้ ไม่ได้เป็นผลมาจาก

---

[61] Judgment of the Court of 21 September 1999, Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, Case C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430, para 59.

[62] Ibid, paras 54-58.

[63] Judgment of the Court of 21 September 1999, Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, Case C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430, paras 60-63; European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, para 5; Gabriël van Rosmalen, “Balancing Competition and Worker Protection: The EU’s Platform Work Package in a Social Market Economy,” *Utrecht Law Review* 21, no. 2 (October 2025): 64.

[64] Judgment of 4 December 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden, Case C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, para 27.

การเจรจาร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการพัฒนาสภาพการจ้างของลูกจ้าง จึงไม่เข้าข้อยกเว้นตามคำพิพากษาในคดี Albany (1999)[65] อนึ่ง มีข้อสังเกตว่า ศาลสหภาพยุโรปในคดี FNV Kunsten (2014) เน้นย้ำว่า แม้กฎหมายสหภาพยุโรป จะมีบทบัญญัติที่ส่งเสริมการเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังที่ปรากฏใน Art. 153 และ Art. 155 TFEU หรือ Art. 1 และ Art. 4 แห่ง Agreement on social policy ก็ตาม แต่กฎหมายสหภาพยุโรปก็หาได้มีบทบัญญัติที่ส่งเสริมการเจรจาระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้ทำงานส่วนตัวในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานแต่อย่างใด[66]

อย่างไรก็ดี ศาลสหภาพยุโรปในคดี FNV Kunsten (2014) ก็ได้ยอมรับว่า สำหรับเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันนั้น การที่จะวินิจฉัยว่า “ผู้ทำงานส่วนตัว” มีฐานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” หรือไม่นั้น ไม่ใช่เรื่องที่ง่ายเสมอไป[67] โดยศาลสหภาพยุโรปมองว่า ในบางกรณีเป็นไปได้ว่า “ผู้ทำงานส่วนตัว” อาจเสียสถานะการเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” ไปได้ หากได้ความว่า เขาไม่สามารถตัดสินใจในพฤติกรรมของเขาในตลาดได้อย่างอิสระ แต่ต้องขึ้นอยู่กับผู้ว่าจ้างโดยสิ้นเชิง (entirely) และเขาไม่ได้แบกรับความเสี่ยงทางการเงินหรือความเสี่ยงทางธุรกิจซึ่งเกิดจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจของผู้ว่าจ้าง รวมทั้งเขามีฐานะเป็นเพียงส่วนเสริมซึ่งอยู่ภายใต้ความเป็นผู้ประกอบธุรกิจของผู้ว่าจ้างเท่านั้น[68]

เช่นนี้เอง ศาลสหภาพยุโรปในคดี FNV Kunsten (2014) จึงได้วางหลักต่อไปว่า ข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้ทำงานส่วนตัวหลายรายเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน อาจเข้าข้อยกเว้นตามคำพิพากษาในคดี Albany (1999) ได้ หากได้ความว่า ผู้ทำงานส่วนตัวในกรณีเช่นว่านั้นตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้าง หรือที่ศาลสหภาพยุโรปเรียก ผู้ทำงานส่วนตัวในกรณีเช่นนั้นว่า “ผู้ทำงานส่วนตัวเทียม” (false self-employed persons)[69] โดยศาลสหภาพยุโรปได้อธิบายลักษณะของผู้ทำงานส่วนตัวเทียมไว้ดังต่อไปนี้ ประการแรก ผู้ทำงานส่วนตัวเช่นว่า ต้องทำงานภายใต้การสั่งการของผู้ว่าจ้าง อันกระทบเสรีภาพของเขาในการเลือกเวลา สถานที่ และเนื้อหาของงานที่ทำ ประการที่สอง ผู้ทำงานส่วนตัวดังกล่าวไม่ต้องรับความเสี่ยงจากการประกอบธุรกิจของผู้ว่าจ้าง ประการที่สาม ในตลอดระยะเวลาของความสัมพันธ์เชิงการทำงาน ผู้ทำงานส่วนตัวดังกล่าว ถูกมองว่า เป็นส่วนหนึ่งของผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นผู้ว่าจ้าง และถูกมองว่าเป็นหน่วยทางเศรษฐกิจเดียวกับกันผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นผู้ว่าจ้าง[70]

---

[65] Ibid, paras 28 and 30.

[66] Ibid, para 29.

[67] Ibid, para 32.

[68] Ibid, para 33.

[69] Ibid, paras 31 and 42.

[70] Judgment of 4 December 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden, Case C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, para 36; European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, para 7.

จากคำพิพากษาที่กล่าวมา พอจะเห็นได้ว่า ตามทัศนะของศาลสหภาพยุโรป การตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเรื่องสภาพการจ้าง จะได้รับการยกเว้นจากการบังคับใช้ Art. 101 TFEU อย่างแน่นอน และหากได้ความว่า การตกลงกันในคดีที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการตกลงกันระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้ทำงานส่วนตัวเทียมในเรื่องเงื่อนไขการทำงาน ก็เข้าข่ายได้รับการยกเว้นจากการบังคับใช้ Art. 101 TFEU เช่นกัน

3.2 การยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายแข่งขันทางการค้าให้กับการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มตามแนวทางปฏิบัติของ European Commission

European Commission มองว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเป็น “ผู้ทำงานส่วนตัวโดยลำพัง” (solo self-employed persons) (อันหมายถึงผู้ที่ทำงานโดยใช้แรงงานของตนเป็นหลัก โดยไม่ตกอยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานกับผู้ใด) ประเภทหนึ่ง และโดยหลักแล้ว ผู้ทำงานส่วนตัว จะมีสถานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” เนื่องจาก เขาให้บริการในตลาดใดตลาดหนึ่ง โดยได้ค่าตอบแทน และการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจของเขาก็เป็นไปโดยอิสระ[71] เช่นนี้เอง เขาจึงต้องตกอยู่ภายใต้การบังคับใช้ของ Art. 101 TFEU[72]

กระนั้นเอง European Commission ก็ตระหนักดีว่า ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ปรากฏในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอุบัติของเศรษฐกิจแพลตฟอร์มอันก่อให้เกิดการทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ทำงานส่วนตัวโดยลำพังในบางกรณีอาจมิได้เป็นอิสระโดยสิ้นเชิงจากผู้ว่าจ้าง และอาจไม่มีอำนาจต่อรองที่เพียงพอในระดับที่จะมีอิทธิพลในการกำหนดเงื่อนไขการทำงานของตนได้อีกด้วย[73]

อนึ่ง European Commission ทราบดีว่า การเจรจาร่วมกันระหว่างผู้ทำงานส่วนตัวโดยลำพังหลายรายและผู้ว่าจ้างเป็นหนทางสำคัญในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานส่วนตัว และทราบเป็นอย่างดีถึงการมีอยู่ของแนวคำพิพากษาของศาลสหภาพยุโรปที่วินิจฉัยว่า หากการตกลงพัฒนาเงื่อนไขการทำงานนั้นเป็นการตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้ทำงานส่วนตัวเทียม (ผู้ทำงานส่วนตัวที่ตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้าง) การตกลงดังกล่าวอาจได้รับการยกเว้นจากการบังคับใช้ Art. 101 TFEU ได้[74] กระนั้นเอง European Commission ก็ตระหนักดีว่า การที่จะพิสูจน์ว่า การตกลงในคดีที่เกิดขึ้นเป็นการตกลงเรื่องเงื่อนไขการทำงานระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้ทำงานส่วนตัวเทียมนั้น จะต้องทำเป็นรายคดีไป เช่นนี้เอง จึงเกิดความไม่แน่นอนทางกฎหมายสำหรับผู้ว่าจ้างและผู้ทำงานส่วนตัวว่า การเจรจาและร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานที่ตนได้กระทำไปลงไปนั้น จะได้รับการยกเว้นจากการบังคับใช้ Art. 101 TFEU หรือไม่[75]

---

[71] European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, paras 2 (a), 6 and 28.

[72] Ibid, para 6.

[73] Ibid, paras 8 and 28.

[74] Ibid, paras 7-8.

[75] Ibid, para 7.

ด้วยเหตุนี้เอง European Commission จึงได้ออกแนวทางปฏิบัติว่าด้วยการใช้กฎหมายแข่งขันทางการค้าสหภาพยุโรปกับการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานส่วนตัวโดยลำพัง (Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons) โดยมีเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งในการ ยืนยันมุมมองของตนว่า การร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้ทำงานส่วนตัวโดยลำพังที่ตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างนั้น จะไม่ตกอยู่ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้ของ Art. 101 TFEU หากการร่วมกันดังกล่าวบรรลุเงื่อนไขบางประการ[76] ทั้งนี้ ก็เพื่อที่จะทำให้ผู้ว่าจ้างและผู้ทำงานส่วนตัวโดยลำพังมั่นใจว่า การร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงาน ภายใต้กรณีใดบ้างที่จะไม่มีความเสี่ยงในการฝ่าฝืน Art. 101 TFEU นั่นเอง[77]

อนึ่ง EU Commission มองว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเป็นผู้ทำงานส่วนตัวโดยลำพังประเภทหนึ่งที่ตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้าง เนื่องจากเขาตกอยู่ในสถานะที่ต้องขึ้นอยู่กับแพลตฟอร์ม (dependent on digital platforms) อันจะเห็นได้จากการที่เขาจำเป็นต้องใช้แพลตฟอร์มเป็นหนทางในการเข้าถึงลูกค้า แต่ในขณะเดียวกัน เขากลับไม่ได้มีโอกาสที่จะต่อรองเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ (เช่น เรื่องค่าตอบแทน) กับแพลตฟอร์มแต่อย่างใด[78] สิ่งที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มทำได้ก็มีแค่เพียงการรับข้อเสนอในงานที่แพลตฟอร์มส่งมาให้หรือปฏิเสธงานดังกล่าวเท่านั้นเอง[79] ในทางตรงกันข้าม แพลตฟอร์มจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขการทำงานแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยปราศจากการแจ้งหรือหารือกับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มล่วงหน้า[80]

ในลำดับถัดไป จะอธิบายถึงเงื่อนไขตามที่ปรากฏในแนวทางปฏิบัติของ European Commission ที่จะทำให้การร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มได้รับการยกเว้นจากการบังคับใช้กฎหมายแข่งขันทางการค้าสหภาพยุโรป[81]

3.2.1 ลักษณะของแพลตฟอร์มที่ได้รับการยกเว้นตามแนวทางปฏิบัติ

ตามแนวทางปฏิบัติฉบับดังกล่าว แพลตฟอร์มที่ได้รับการยกเว้นจากการบังคับใช้ Art. 101 TFEU นั้น จะต้องบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ให้บริการเชิงพาณิชย์ (commercial service) ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้ ประการแรก อย่างน้อยที่สุดบางส่วนของการให้บริการเชิงพาณิชย์ดังกล่าว จะต้องจัดทำในรูปแบบทางไกลผ่านเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์ (เช่น เว็บไซต์ หรือ แอปพลิเคชั่นในโทรศัพท์เคลื่อนที่) ประการที่สอง การให้บริการดังกล่าวเชิงพาณิชย์จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้รับคำร้องขอจากผู้รับบริการ และ

[76] Ibid, paras 9-10.

[77] Ibid, para 10.

[78] Ibid, para 28.

[79] Ibid.

[80] Ibid.

[81] Ibid, paras 9-10 and 28-31.

ประการที่สาม การให้บริการเชิงพาณิชย์ดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการจัดการการทำงานของปัจเจกบุคคล ไม่ว่าการทำงานดังกล่าวจะดำเนินการผ่านทางออนไลน์ หรือ ดำเนินการในบางสถานที่เป็นการเฉพาะ ก็ตาม[82]

3.2.2 ลักษณะของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มที่ได้รับการยกเว้นตามแนวทางปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาเนื้อหาของแนวปฏิบัติดังกล่าวอย่างเป็นองค์รวม สามารถสกัดสาระสำคัญได้ว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มตามนัยของแนวทางปฏิบัติฉบับนี้ มีลักษณะดังนี้ ประการแรก เป็นผู้ให้บริการ โดยใช้แรงงานของตนเป็นหลัก ประการที่สอง เป็นผู้ให้บริการที่ไม่ตกอยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานกับผู้ใด ประการที่สาม เป็นผู้ให้บริการที่ดำเนินการให้บริการตามข้อเสนองานที่แพลตฟอร์มส่งมาให้ ซึ่งข้อเสนองานดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่ผู้ขอรับบริการได้ยื่นคำร้องขอรับบริการมายังแพลตฟอร์ม โดยการให้บริการอาจจะกระทำผ่านทางออนไลน์หรือกระทำในบางพื้นที่ก็ได้[83]

3.2.3 ลักษณะของการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มที่ได้รับการยกเว้นตามแนวทางปฏิบัติ

การร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มที่จะได้รับการยกเว้นตามแนวทางปฏิบัติฉบับดังกล่าว จะต้องเป็นการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์ม เพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม[84] ดังจะอธิบายขยายความดังต่อไปนี้

3.2.3.1 การร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์ม

การร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มนั้นอาจอยู่ในรูปแบบของการตกลง (agreements) มติสมาคม (decisions by associations) หรือ การกระทำร่วมกัน (concerted practices) ซึ่งเกิดขึ้นในบริบทของการตระเตรียมการเจรจา การเจรจา และการสรุปผลการเจรจา[85] โดยการร่วมกันเพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้น จะเริ่มต้นจากการที่บุคคลหลายรายที่อยู่ในฝ่ายผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มร่วมกันในรูปแบบของการตกลง (agreement) หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูล (information exchange) อันจะนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางร่วม (common approach) สำหรับการเจรจากับแพลตฟอร์มในประเด็นต่าง ๆ ทั้งในประเด็นที่เกี่ยวกับเนื้อหาของการเจรจา (กล่าวคือ ประเด็นที่เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน) และประเด็นที่เกี่ยวกับรูปแบบของการเจรจา (เช่น เจรจาแบบหลายฝ่ายหรือเจรจาในแบบผ่านตัวแทนที่ได้รับการแต่งตั้ง)[86] ในอีกทางหนึ่ง บุคคลหลายรายที่อยู่ในฝ่ายแพลตฟอร์มก็อาจมีการร่วมกันในทำนองเช่นว่า เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ

[82] Ibid, para 2 (d).

[83] Ibid, paras 2 (a) (d), 28 and 30.

[84] Ibid, paras 17 and 31.

[85] Ibid, paras 16-17 and 31.

[86] Ibid, para 16.

เกี่ยวกับแนวทางร่วมสำหรับการเจรจากับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในประเด็นเหล่านั้นได้เช่นกัน[87] ทั้งนี้ มีข้อที่ต้องระลึกไว้เสมอว่า การร่วมกันในบริบทของการตระเตรียมการเจรจานั้น จะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเท่านั้น และจะต้องทำเท่าที่จำเป็นและได้สัดส่วนเพื่อให้การเจรจาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ มิฉะนั้น การร่วมกันเช่นว่านั้นจะไม่ได้รับการยกเว้นจากการบังคับใช้ Art. 101 TFEU[88]

หลังจากการตระเตรียมการเจรจา ก็จะเป็นขั้นตอนของการเจรจาระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย (หรือผู้แทนของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย) ฝ่ายหนึ่ง และ แพลตฟอร์มรายเดียวหรือหลายราย (หรือ สมาคมของแพลตฟอร์ม) อีกฝ่ายหนึ่ง จนได้มาซึ่งข้อสรุปของการเจรจาซึ่งจะอยู่ในรูปแบบของข้อตกลงระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน[89] ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่า ลำพังแค่ได้ความว่า การร่วมกันในบริบทของการเจรจาดังกล่าวนั้นมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม การร่วมกันเช่นว่านั้นก็จะได้รับการยกเว้นจากการบังคับใช้ Art. 101 TFEU แล้ว แม้ว่าในท้ายที่สุดแล้ว การเจรจาดังกล่าวจะไม่สำเร็จลุล่วงจนได้ข้อสรุปในรูปแบบของข้อตกลงระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานก็ตาม[90]

3.2.3.2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงาน

ก่อนอื่น จำเป็นต้องอธิบายเสียก่อนว่า คำว่า “เงื่อนไขการทำงาน” (working conditions) ของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้น หมายความถึง เงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ อันรวมถึงเงื่อนไขในเรื่องค่าตอบแทน การให้รางวัลและโบนัส เวลาทำงานและรูปแบบของการทำงาน การหยุด การลา พื้นที่เชิงกายภาพในการปฏิบัติงาน สุขอนามัยและความปลอดภัย การประกันต่าง ๆ และประกันสังคม และเงื่อนไขที่จะทำให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มมีสิทธิหยุดให้บริการ หรือเงื่อนไขที่จะทำให้แพลตฟอร์มมีสิทธิหยุดใช้บริการจากผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม เป็นต้น[91]

ดังที่กล่าวไปแล้วก่อนหน้าว่า การร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มที่จะได้รับการยกเว้นจากการบังคับใช้ Art. 101 TFEU ตามแนวทางปฏิบัติฉบับดังกล่าว จะต้องเป็นการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์ม เพื่อพัฒนา “เงื่อนไขการทำงาน” ของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเท่านั้น[92] ดังนั้น การร่วมกันใด ๆ ที่ไม่ได้เป็นการพัฒนา “เงื่อนไขการทำงาน” ของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ก็จะไม่ได้รับการยกเว้นจากการบังคับใช้ Art. 101 TFEU[93]

---

[87] Ibid, paras 16 and 31.

[88] Ibid, para 31.

[89] Ibid, paras 1 and 2 (c).

[90] Ibid, para 31.

[91] Ibid, para 15.

[92] Ibid, paras 17 and 31.

[93] Ibid.

ในลำดับถัดไป จะเป็นการแสดงตัวอย่างแนวทางการพิจารณาตามที่ปรากฏในแนวทางปฏิบัติของ European Commission

ตัวอย่างที่ 1 ในเมืองแห่งหนึ่งมีแพลตฟอร์มที่ให้บริการขนส่งทั้งสิ้น 3 ราย โดยไรเดอร์หลายรายก็ให้บริการขนส่งในเมืองแห่งนั้นผ่านทางแพลตฟอร์มทั้ง 3 รายดังกล่าว[94] ต่อมาปรากฏเหตุการณ์ว่าแพลตฟอร์มทั้ง 3 รายดังกล่าวและไรเดอร์หลายรายซึ่งทำการขนส่งให้แก่แพลตฟอร์มเหล่านั้น ได้ร่วมกันทำข้อตกลงโดยมีเนื้อหาเป็นการกำหนดค่าตอบแทนที่แพลตฟอร์มทั้ง 3 รายดังกล่าว จะต้องจ่ายให้แก่การทำงานของไรเดอร์ทั้งหลาย รวมทั้งยังกำหนดให้แพลตฟอร์มเหล่านั้นมีหน้าที่ขั้นต่ำต่าง ๆ อันเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของไรเดอร์ด้วย[95] นอกจากนี้ ข้อตกลงดังกล่าวยังมีเนื้อหาที่กำหนดให้ไรเดอร์แต่ละรายต้องจำกัดการให้บริการของตนแต่เฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งของเมืองเท่านั้นอีกด้วย กล่าวคือ มีการแบ่งพื้นที่ของเมืองออกเป็น 3 ส่วน โดยแต่ละส่วนของเมืองจะมีเพียงไรเดอร์ของแพลตฟอร์มเพียง 1 ราย เป็นผู้ให้บริการเท่านั้น[96]

จากเหตุการณ์ดังกล่าว EU Commission มองว่า เฉพาะข้อตกลงที่ว่าด้วยการกำหนดค่าตอบแทนที่แพลตฟอร์มทั้ง 3 ราย จะต้องจ่ายให้แก่การทำงานของไรเดอร์ และการกำหนดหน้าที่ขั้นต่ำต่าง ๆ ของแพลตฟอร์มอันเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของไรเดอร์เท่านั้น ที่ถือว่าเป็นข้อตกลงระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มที่เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน[97] ส่วนข้อตกลงที่ว่าด้วยการแบ่งเมืองออกเป็น 3 ส่วนและให้ไรเดอร์ของแต่ละแพลตฟอร์มให้บริการเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งของเมืองเท่านั้น ไม่ใช่ข้อตกลงระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มที่เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานแต่อย่างใด หากแต่เป็นการตกลงแบ่งพื้นที่ในการให้บริการ (market-sharing agreement) ซึ่งเป็นไปสูงอย่างมากที่จะเข้าข่ายเป็นการตกลงที่ต้องห้ามตาม Art. 101 TFEU[98]

ตัวอย่างที่ 2 กลุ่มคนขับรถที่ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเรียกรถและสมาคมแพลตฟอร์มเรียกรถระดับภูมิภาค เข้าเจรจาร่วมกันเพื่อที่จะได้มาซึ่งข้อตกลงที่เป็นการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานให้ดีขึ้น[99] อย่างไรก็ดี ในระหว่างการเจรจานั้น บรรดาแพลตฟอร์มเรียกรถกลับพูดคุยกันเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการร่วมกันกำหนดค่าบริการขั้นต่ำต่อรอบที่พวกตนจะคิดจากผู้บริโภคด้วย[100] ท้ายที่สุดแล้ว การเจรจาระหว่างสมาคมแพลตฟอร์มดังกล่าวและคนขับรถกลับล้มเหลว เป็นผลให้ไม่มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานที่ดีขึ้น[101] ความปรากฏต่อมาว่า สมาคมแพลตฟอร์มดังกล่าวได้ออกมติกำหนดราคาค่าบริการขั้นต่ำที่จะเรียกจากผู้บริโภคไว้ที่รอบละ 10 ยูโร[102]

---

[94] Ibid, para 17.

[95] Ibid.

[96] Ibid.

[97] Ibid.

[98] Ibid.

[99] Ibid, para 31.

[100] Ibid.

[101] Ibid.

[102] Ibid.

EU Commission มองว่า การที่บรรดาแพลตฟอร์มเรียกรถรับส่งได้พูดคุยกันเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการร่วมกันกำหนดค่าบริการขั้นต่ำต่อรอบที่จะคิดจากผู้บริโภคนั้น ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการทำงานของคนขับรถแต่อย่างใด ดังนั้น การที่แพลตฟอร์มซึ่งเป็นคู่แข่งพูดคุยกันในเรื่องราคาดังกล่าวอาจเข้าข่ายฝ่าฝืน Art. 101 TFEU ได้[103]

อย่างไรก็ดี หากเปลี่ยนข้อเท็จจริงเป็นว่า คนขับรถและสมาคมแพลตฟอร์มดังกล่าวบรรลุข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับค่าตอบแทนของคนขับรถว่า คนขับรถจะได้ค่ารอบ 10 ยูโร หรือค่ารอบขั้นต่ำ 10 ยูโร (โดยไม่ต้องพิจารณาว่า ต้นทุนดังกล่าวจะถูกผลักภาระไปยังผู้บริโภคมากน้อยเพียงใด) ข้อตกลงดังกล่าวถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน ซึ่ง EU Commission มองว่า ไม่อยู่ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้ของ Art. 101 TFEU[104]

4. แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 มิให้เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

ในหัวข้อนี้จะนำเสนอฐานความคิดและแนวทางในการทำให้พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

4.1 ฐานความคิดที่สนับสนุนการทำให้พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

วิจัยฉบับนี้สนับสนุนการทำให้พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม โดยอาศัยฐานความคิดดังต่อไปนี้

ประการแรก วิจัยฉบับนี้เห็นว่า การที่พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ยกเว้นการบังคับใช้ให้แก่การร่วมกันของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานในการเจรจากับนายจ้างเพื่อพัฒนาสภาพการจ้างให้ดีขึ้นนั้น สะท้อนให้เห็นอยู่เองว่า พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 นั้นยอมรับเรื่องการรวมกลุ่มกันของลูกจ้างเพื่อปกป้องประโยชน์ของตน ซึ่งเป็นคุณค่าเชิงความก้าวหน้าทางสังคมด้วย มิใช่ให้ความสำคัญกับเฉพาะเรื่องประสิทธิภาพซึ่งเป็นคุณค่าเชิงเศรษฐศาสตร์เท่านั้น

ทั้งนี้ เมื่อสำรวจความเห็นของนักนิติศาสตร์ ก็พบว่า นักนิติศาสตร์ไทยบางท่าน มองว่า กฎหมายแข่งขันทางการค้าก็มีฐานะเป็นกฎหมายสังคมเช่นเดียวกับกฎหมายแรงงาน เนื่องจากกฎหมายทั้งสองเป็นกฎหมายที่มีขึ้นเพื่อความเป็นธรรมทางสังคม โดยการปกป้องเอกชนฝ่ายที่อ่อนแอกว่าจากการโดนเอาเปรียบนั่นเอง[105]

---

[103] Ibid.

[104] Ibid.

[105] ปรีดี เกษมทรัพย์, *ความรู้พื้นฐานทางนิติศาสตร์หรือกฎหมายแพ่ง:หลักทั่วไป* (ม.ป.ท.: คณะกรรมการนักศึกษาคณะนิติศาสตร์ โครงการเผยแพร่วิชานิติศาสตร์, ม.ป.ป.), 55-56.

ประการที่สอง วิจัยฉบับนี้ มีความเห็นตรงกับแนวคิดที่ว่า ความสัมพันธ์เชิงการผลิตเป็นสิ่งกำหนดโครงสร้างทางเศรษฐกิจของสังคม และโครงสร้างทางเศรษฐกิจเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดโครงสร้างทางกฎหมาย ทั้งนี้ เมื่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป โครงสร้างทางกฎหมายก็ย่อมเปลี่ยนแปลงตาม[106] วิจัยฉบับนี้จึงเห็นว่า ในเมื่อบริบทของความสัมพันธ์เชิงการผลิตในทศวรรษที่ผ่านมีความเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสัมพันธ์เชิงการผลิตที่เปลี่ยนแปลงไปอันเป็นผลมาจากการเกิดขึ้นของแพลตฟอร์ม ดังที่กล่าวไปแล้วในหัวข้อ 1 ของส่วนที่ 2 ด้วยเหตุนี้เอง พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ซึ่งยอมรับการรวมกลุ่มกันของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเพื่อปกป้องประโยชน์ของตน ก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความสัมพันธ์ทางการผลิตที่เปลี่ยนไป โดยขยายการยอมรับมายังการรวมกลุ่มกันของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเพื่อปกป้องประโยชน์ของตนด้วย

ประการที่สาม วิจัยฉบับนี้ เห็นด้วยกับหลักการพื้นฐานทางกฎหมายที่ว่า *"เมื่อเหตุผลเป็นเช่นเดียวกัน กฎหมายก็ควรจะเป็นเช่นเดียวกัน"* (Ubi eadem ratio, ibi idem ius) ซึ่งมีรากฐานมาจากหลักความเป็นธรรมที่ว่า *"สิ่งที่เหมือนกันควรจะได้รับการปฏิบัติอย่างเดียวกัน"*[107] และเห็นด้วยกับแนวคิดที่ว่า การทำงานที่เหมือนกันก็ควรได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน[108] ในเมื่อผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มทำงานโดยใช้แรงงานของตนเพื่อประโยชน์ของคู่สัญญาอีกฝ่าย (กล่าวคือ แพลตฟอร์ม) ไม่ต่างกับที่ลูกจ้างทำงานโดยใช้แรงงานของตนเพื่อประโยชน์ของคู่สัญญาอีกฝ่ายอย่างนายจ้าง[109] และผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในบางกรณียังตกอยู่ภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์มไม่ต่างจากลูกจ้างที่ตกอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง และต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับแพลตฟอร์ม ไม่ต่างจากลูกจ้างที่ต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับนายจ้าง รวมทั้งมีอำนาจต่อรองต่ำกว่าแพลตฟอร์มไม่ต่างจากที่ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองต่ำกว่านายจ้าง[110] ด้วยเหตุนี้ พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ซึ่งยอมรับการร่วมกันของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานในการเจรจากับนายจ้างเพื่อพัฒนาสภาพการจ้างให้ดีขึ้น ก็จำเป็นต้องยอมรับการร่วมกันของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มที่ตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างในการเจรจากับแพลตฟอร์มเพื่อให้ได้มาซึ่งการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานด้วย

---

[106] Karl Marx, *A Contribution to the Critique of Political Economy*, translated from second German editor by Nahum Isaac Stone (Chicago: Charles H. Kerr & Company, 1904), 11-12.

[107] Antonio Padoa-Schioppa, *A History of Law in Europe: From the Early Middle Ages to the Twentieth Century*, translated by Caterina Fitzgerald (Cambridge: Cambridge University Press, 2017), 90; ปรีดี เกษมทรัพย์, *ความรู้พื้นฐานทางนิติศาสตร์หรือกฎหมายแพ่ง:หลักทั่วไป*, 81; สมยศ เชื้อไทย, *ความรู้กฎหมายทั่วไป*, พิมพ์ครั้งที่ 24 (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2561), 192-194.

[108] รัตติยา ภูละออ, ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, อรรคณัฐ วันทนะสมบัติ, จิตรพงศ์ พุ่มสะอาด และคณะ, *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยประเด็นแรงงานในเศรษฐกิจดิจิตัล* (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, ม.ป.ป.), 114, สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://elibrary.tsri.or.th/fullP/ORG64OB005_full.pdf.

[109] เรื่องเดียวกัน.

[110] ดูหัวข้อ 1.2 ,1.3 และ 1.4 ของส่วนที่ 2.

ประการที่สี่ วิจัยฉบับนี้ มองว่า การรวมกลุ่มกันของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเงื่อนไขการทำงาน เป็นเครื่องมือเชิงรุกที่สามารถใช้ในการต่อกรกับการเอาเปรียบผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มได้อย่างฉับพลัน จริงอยู่ที่พฤติกรรมของแพลตฟอร์มซึ่งเป็นการเอาเปรียบผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้ ทั้งในแง่ของการใช้อำนาจเหนือตลาดโดยมิชอบตามมาตรา 50 หรือการใช้อำนาจต่อรองที่เหนือกว่าโดยไม่เป็นธรรมตามมาตรา 57 อย่างไรก็ดี การดำเนินคดีตามมาตรา 50 หรือ 57 อาจจะต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง เป็นผลให้มิอาจยับยั้งการเอาเปรียบได้อย่างทันท่วงที ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มได้รวมกลุ่มกันเจรจาต่อรองกับแพลตฟอร์มในทันทีที่มีการเอาเปรียบเกิดขึ้น ก็คือ การให้อำนาจแก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการร่วมกันปกป้องผลประโยชน์ของตนได้อย่างทันท่วงทีนั่นเอง

4.2 ข้อจำกัดในการตีความพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 มิให้เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

ก่อนที่จะเสนอให้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 วิจัยฉบับนี้ จะวิเคราะห์ถึงข้อจำกัดในการตีความพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 มิให้เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเสียก่อน

ตามพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 “บริการ” หมายถึง “*การรับจัดทำการงาน การให้สิทธิใด ๆ การให้ใช้หรือให้ประโยชน์ในทรัพย์สินหรือกิจการใด ๆ โดยเรียกค่าตอบแทนเป็นเงินหรือผลประโยชน์อื่น แต่ไม่รวมถึงการจ้างแรงงาน*” อย่างไรก็ดี หากผู้ใช้กฎหมาย (ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้าหรือศาลก็ตาม) มองว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ก็คือ แรงงานประเภทหนึ่ง ซึ่งอาจตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานได้ และตีความคำว่า “บริการ” จากเดิมที่ไม่รวมเพียงแค่การทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ให้ไม่รวมไปถึงการทำงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแฟลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานด้วย ก็จะส่งผลสืบเนื่องให้ ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่มีฐานะเป็น “ผู้ให้บริการ” และไม่ใช่ “ผู้ประกอบธุรกิจ” ตามมุมมองของผู้ใช้กฎหมาย

ในเมื่อผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ได้ถูกผู้ใช้กฎหมายตีความว่าเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” แล้ว เช่นนี้ การร่วมกันสร้างแนวทางร่วมในหมู่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับแพลตฟอร์มเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทน ก็ไม่จะเข้าข่ายเป็นการร่วมกันระหว่าง “ผู้ประกอบธุรกิจ” ที่เป็นคู่แข่งในการกำหนดราคาสำหรับการขายบริการ ซึ่งฝ่าฝืนมาตรา 54 (1) ส่วนการร่วมกันสร้างแนวทางร่วมในหมู่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับแพลตฟอร์มในเรื่องปริมาณการทำงาน ก็จะไม่เข้าข่ายเป็นการร่วมกันระหว่าง “ผู้ประกอบธุรกิจ” ที่เป็นคู่แข่งในการ

จำกัดปริมาณสำหรับการขายบริการ อันฝ่าฝืนมาตรา 54 (2) นอกจากนี้ การร่วมกันสร้างแนวทางร่วมในหมู่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อที่จะนำไปใช้ในการเจรจากับแพลตฟอร์มในเรื่องเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ (เช่น เงื่อนไขที่ว่าแพลตฟอร์มจะต้องทำประกันอุบัติเหตุจากการทำงานให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม) ก็จะไม่เข้าข่ายเป็นการร่วมกันระหว่าง “ผู้ประกอบธุรกิจ” ในการกำหนดเงื่อนไขในการขายบริการ อันฝ่าฝืนมาตรา 55 (4) อีกด้วย

ยิ่งไปกว่านั้น ในเมื่อผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ได้ถูกผู้ใช้กฎหมายตีความว่าเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” แล้ว การเจรจาและทำข้อตกลงระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานกับแพลตฟอร์มรายเดียว เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานที่ดีขึ้น ก็จะไม่เข้าข่ายเป็นการร่วมกันจำกัดการแข่งขันตามมาตรา 54 และ 55 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 เพราะในกรณีดังกล่าวมีแค่แพลตฟอร์มรายเดียวรายนั้นเท่านั้นที่มีฐานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” แต่องค์ประกอบของมาตรา 54 และ 55 นั้น จะบรรลุได้ก็ต่อเมื่อมีการร่วมกันระหว่างผู้ประกอบธุรกิจตั้งแต่ 2 รายขึ้นไปเท่านั้น

นอกจากนี้ เมื่อผู้ใช้กฎหมายตีความว่า การทำงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่ “บริการ” ดังนั้น การที่แพลตฟอร์มหลายรายร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะใช้สำหรับการเจรจากับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ในเรื่องค่าตอบแทน ก็จะไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 (1) เพราะการร่วมกันดังกล่าวของแพลตฟอร์มไม่ใช่การที่ผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งกันร่วมกันกำหนดราคาสำหรับการซื้อ “บริการ” อีกทั้งการที่แพลตฟอร์มหลายรายร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะใช้สำหรับการเจรจากับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานในเรื่องปริมาณงาน ก็จะไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 (2) เช่นกัน เพราะการร่วมกันดังกล่าวของแพลตฟอร์มไม่ใช่การที่ผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งกันร่วมกันจำกัดปริมาณสำหรับการซื้อ “บริการ” ในทำนองเดียวกัน การที่แพลตฟอร์มหลายรายร่วมกันสร้างแนวทางร่วมเพื่อที่จะใช้สำหรับการเจรจากับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ในเรื่องเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ ก็ไม่เข้ามาตรา 55 (4) อีกด้วย เพราะการร่วมกันดังกล่าวของแพลตฟอร์มไม่ใช่การร่วมกันกำหนดเงื่อนไขในการซื้อ “บริการ” นั่นเอง

ยิ่งไปกว่านั้น หากการทำงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ได้ถูกผู้ใช้กฎหมายตีความว่าเป็น “บริการ” อันส่งผลสืบเนื่องให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานแต่ละรายไม่มีฐานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” ตามมุมมองของผู้ใช้กฎหมาย การที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหลายรายเข้าเจรจาและทำข้อตกลงกับแพลตฟอร์มหลายรายเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน ก็จะไม่ต้องห้ามตามมาตรา 54 และ 55 ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

ประการแรก การที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเข้าเจรจาและทำข้อตกลงกับแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งมีฐานะเป็นผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งกันเพื่อปรับปรุงค่าตอบแทน ไม่ฝ่าฝืนมาตรา 54 (1) เนื่องจากในเมื่อผู้ใช้กฎหมายมองว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานแต่ละรายไม่มีฐานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” จึงสามารถตัดการกระทำของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายในกรณีดังกล่าวออกจากการพิจารณาได้ และเมื่อพิจารณาเฉพาะการกระทำของแพลตฟอร์มหลายราย จะพบว่า การกระทำของแพลตฟอร์มหลายรายดังกล่าวไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 (1) เพราะมาตรา 54 (1) ห้ามผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งทำการตกลงกำหนดราคาสำหรับการซื้อ “บริการ” แต่การทำงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ได้ถูกผู้ใช้กฎหมายตีความว่าเป็น “บริการ” เสียแล้ว อีกทั้งการเจรจาและทำข้อตกลงกันดังกล่าวก็ไม่ฝ่าฝืนมาตรา 55 (1) ซึ่งห้ามผู้ประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่คู่แข่งร่วมกันกำหนดราคาอีกด้วย เนื่องจากในเมื่อผู้ใช้กฎหมายมองว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานแต่ละรายล้วนแต่ไม่มีฐานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” เสียแล้ว ผู้ใช้กฎหมายจึงไม่อาจจะมองต่อไปได้ว่าการเจรจาและทำข้อตกลงระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ฝ่ายหนึ่ง และแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งเป็นผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งกัน อีกฝ่ายหนึ่ง ในเรื่องค่าตอบแทนนั้นเป็นการร่วมกันกำหนดราคาระหว่าง “ผู้ประกอบธุรกิจ” ซึ่งไม่ใช่คู่แข่งกัน

ประการที่สอง การที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเข้าเจรจาและทำข้อตกลงกับแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งมีฐานะเป็นผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่ง เพื่อจำกัดปริมาณงาน ก็ไม่ฝ่าฝืนมาตรา 54 (2) เนื่องจากในเมื่อผู้ใช้กฎหมายมองว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานแต่ละรายไม่มีฐานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” จึงสามารถตัดการกระทำของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายในกรณีดังกล่าวออกจากการพิจารณาได้ และเมื่อพิจารณาเฉพาะการกระทำของแพลตฟอร์มหลายราย จะพบว่า การกระทำของแพลตฟอร์มหลายรายดังกล่าวไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 (2) เพราะมาตรา 54 (2) ห้ามผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งร่วมกันกำหนดปริมาณสำหรับการซื้อ “บริการ” แต่การทำงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ได้ถูกผู้ใช้กฎหมายตีความว่าเป็น “บริการ” เสียแล้ว อีกทั้งการตกลงดังกล่าวก็ไม่ฝ่าฝืนมาตรา 55 (1) ซึ่งห้ามผู้ประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่คู่แข่งร่วมกันจำกัดปริมาณอีกด้วย เนื่องจากในเมื่อผู้ใช้กฎหมายมองว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานแต่ละรายล้วนแต่ไม่มีฐานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” เสียแล้ว ผู้ใช้กฎหมายจึงไม่อาจจะมองต่อไปได้ว่า การเจรจาและทำข้อตกลงระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายราย ซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ฝ่ายหนึ่ง และแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งเป็นผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งกัน อีกฝ่ายหนึ่ง ในเรื่องปริมาณงาน เป็นการร่วมกันกำหนดปริมาณระหว่าง “ผู้ประกอบธุรกิจ” ซึ่งไม่ใช่คู่แข่งกัน

ประการที่สาม การที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเข้าเจรจาและทำข้อตกลงกับแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งมีฐานะเป็นผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งกันเพื่อกำหนดเงื่อนไขการทำงานอื่นๆ เช่น สวัสดิการ ไม่ฝ่าฝืนมาตรา 55 (4) เนื่องจากในเมื่อผู้ใช้กฎหมายมองว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานแต่ละราย ไม่มีฐานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” จึงสามารถตัดการกระทำของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายในกรณีดังกล่าวออกจากการพิจารณาได้ และเมื่อพิจารณาเฉพาะการกระทำของแพลตฟอร์มหลายราย จะพบว่า การกระทำของแพลตฟอร์มหลายรายดังกล่าวไม่เข้าองค์ประกอบของมาตรา 55 (4) เพราะมาตรา 55 (4) ห้ามผู้ประกอบธุรกิจร่วมกันกำหนดเงื่อนไขในการซื้อ “บริการ” แต่ในกรณีเช่นว่า การทำงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้ถูกผู้ใช้กฎหมายตีความว่า เป็น “บริการ” เสียแล้ว

จากที่อธิบายมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ลำพังเพียงแค่การที่ผู้ใช้กฎหมายตีความคำว่า “บริการ” มิให้รวมไปถึงการทำงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ก็สามารถส่งผลลัพธ์ให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนทุกกรณีอยู่แล้ว อย่างไรก็ดี การเสนอให้ผู้ใช้กฎหมายตีความคำว่า “บริการ” ไปในทางดังกล่าว กลับประสบกับข้อจำกัดสำคัญอย่างน้อย 2 ประการ

ประการแรก ข้อจำกัดเกี่ยวกับนิติวิธี กล่าวคือ ในนิยามคำว่า “บริการ” ตามพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 มีการระบุข้อยกเว้นให้เฉพาะแก่การทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น ดังนั้น การเสนอให้ผู้ใช้กฎหมายตีความคำว่า “บริการ” ไม่ให้รวมไปถึงการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานด้วย จึงเป็นการเสนอให้ผู้ใช้กฎหมายตีความขยายความบทบัญญัติที่เป็นข้อยกเว้น โดยอาศัยการเทียบเคียง (Analogy) ซึ่งนั่นเป็นการตีความที่ขัดต่อหลักการในการตีความกฎหมายทั่วไปที่ว่า บทบัญญัติที่เป็นข้อยกเว้นต้องตีความโดยเคร่งครัด และไม่อาจนำบทบัญญัติที่เป็นข้อยกเว้นไปใช้ในการเทียบเคียงได้[111]

ประการที่สอง ข้อจำกัดเกี่ยวกับผลลัพธ์เชิงลบของการตีความ กล่าวคือ การเสนอให้ผู้ใช้กฎหมายตีความคำว่า “บริการ” ไม่ให้รวมถึงการทำงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น ส่งผลลัพธ์เชิงลบในแง่ที่ว่า การตีความดังกล่าวจะส่งผลให้การร่วมกันของแพลตฟอร์มหลายรายในการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในระดับที่ต่ำลงนั้น ไม่ฝ่าฝืนมาตรา 54 (1) เนื่องจากการร่วมกันดังกล่าวของแพลตฟอร์มไม่ได้ถูกมองว่าเป็นการร่วมกันระหว่างผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งในการกำหนดราคาสำหรับการซื้อ “บริการ” เสียแล้ว ในทำนองเดียวกัน การตีความดังกล่าวส่งผลให้การร่วมกันของแพลตฟอร์มหลายราย

[111] ปรีดี เกษมทรัพย์, *ความรู้พื้นฐานทางนิติศาสตร์หรือกฎหมายแพ่ง:หลักทั่วไป,* 82-83; สมยศ เชื้อไทย, *ความรู้กฎหมายทั่วไป*, 194.

เพื่อจำกัดปริมาณงานในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้น ก็ไม่ฝ่าฝืนมาตรา 54 (2) เนื่องจากการร่วมกันดังกล่าว ไม่ได้ถูกมองว่าเป็นการร่วมกันระหว่างผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งในการจำกัดปริมาณสำหรับการซื้อ “บริการ” ยิ่งไปกว่านั้น การตีความดังกล่าวยังส่งผลให้การร่วมกันของแพลตฟอร์มหลายรายในการสร้างเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ ในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม (เช่น การตกลงกันให้ลดหรืองดการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม) ไม่ฝ่าฝืน 55 (4) เช่นกัน เนื่องจากการร่วมกันดังกล่าวของแพลตฟอร์มไม่ได้ถูกมองว่าเป็นการร่วมกันกำหนดเงื่อนไขในการซื้อ “บริการ” เสียแล้วนั่นเอง

โดยสรุป วิจัยฉบับนี้ เห็นว่า อันที่จริงแล้ว มีความเป็นไปได้ที่ผู้ใช้กฎหมายจะตีความพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 มิให้เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม แต่การตีความดังกล่าวนั้นมีข้อจำกัดทั้งในเชิงนิติวิธีและเชิงผลลัพธ์ ด้วยเหตุนี้ วิจัยฉบับนี้ จึงเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงกฎหมายฉบับดังกล่าว ดังที่จะกล่าวในหัวข้อถัดไป

4.3 ข้อเสนอแนะว่าด้วยการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 มิให้เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม

วิจัยฉบับนี้ เสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 มิให้เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ดังต่อไปนี้

4.3.1 แนวทางแรก: การแก้ไขนิยามคำว่า “บริการ”

แนวทางแรกที่วิจัยฉบับนี้จะนำเสนอ คือ การแก้ไขนิยามคำว่า “บริการ” ให้ไม่รวมถึงการจัดทำการงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยการแก้ไขนิยามดังกล่าวจะส่งผลให้พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไม่เป็นอุปสรรคต่อการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ในทำนองเดียวกันกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ใช้กฎหมายตีความคำว่า “บริการ” มิให้รวมไปถึงการทำงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ดังที่กล่าวไปแล้วในหัวข้อ 4.2 ของส่วนที่ 2 นั่นเอง แต่การแก้ไขนิยามคำว่า “บริการ” มิให้รวมถึงการจัดทำการงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน จะมีแต้มต่อที่สูงกว่าข้อเสนอที่ให้ผู้ใช้กฎหมายตีความคำว่า “บริการ” มิให้รวมไปถึงการทำงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากการแก้ไขนิยามดังกล่าวจะไม่ประสบกับข้อโต้แย้งเชิงนิติวิธีเกี่ยวกับการตีความขยายความข้อยกเว้นโดยอาศัยการเทียบเคียงดังที่กล่าวไปแล้วในหัวข้อ 4.2 ของส่วนที่ 2

อย่างไรก็ดี การแก้ไขนิยามคำว่า “บริการ” ดังกล่าว อาจส่งผลลัพธ์ในเชิงลบได้ กล่าวคือ อาจทำให้การที่แพลตฟอร์มหลายรายร่วมกันกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่เป็นการเอาเปรียบผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้น ไม่ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้ ในทำนองเดียวกันกับผลลัพธ์ในเชิงลบที่เกิดจากการที่ผู้ใช้กฎหมายตีความคำว่า “บริการ” มิให้รวมไปถึงการทำงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ดังที่ได้กล่าวไปแล้วใน หัวข้อ 4.2 ของส่วนที่ 2 นั่นเอง

ดังนั้น แนวทางแรกนี้ จึงไม่เหมาะสม เพราะยังคงมีช่องโหว่ให้แพลตฟอร์มมีการเอาเปรียบผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานได้

4.3.2 แนวทางที่สอง: การแก้ไขนิยามของ “ผู้ประกอบธุรกิจ”

แนวทางที่สองที่วิจัยฉบับนี้จะนำเสนอ คือ การแก้ไขนิยามของ “ผู้ประกอบธุรกิจ” ไม่ให้รวมไปถึงผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยที่มิได้แก้ไขนิยามของคำว่า “บริการ” มิให้รวมไปถึงการจัดทำการงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ การแก้ไขปรับปรุงตามแนวทางที่สองจะส่งผล ดังต่อไปนี้

ผลประการแรก เมื่อผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่ “ผู้ประกอบธุรกิจ” เสียแล้ว การที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานร่วมกันสร้างแนวทางร่วมที่จะใช้สำหรับการเจรจากับแพลตฟอร์มในเรื่องเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ (เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน กำหนดปริมาณงาน กำหนดสวัสดิการต่าง ๆ และเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ) จึงไม่อาจเข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 และมาตรา 55 ได้เลย เพราะมาตรา 54 และ 55 ห้ามเฉพาะการกระทำของ “ผู้ประกอบธุรกิจ”

ผลประการที่สอง เมื่อผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ใช่ “ผู้ประกอบธุรกิจ” เสียแล้ว ดังนั้น การที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเข้าเจรจาและทำข้อตกลงกับแพลตฟอร์มรายเดียวเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่าตอบแทน ปริมาณงาน สวัสดิการต่าง ๆ และเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ ก็ไม่อาจเข้าองค์ประกอบของมาตรา 54 และมาตรา 55 ได้เลย เพราะมาตรา 54 และมาตรา 55 ห้ามการตกลงกันระหว่าง “ผู้ประกอบธุรกิจ” ตั้งแต่ 2 รายขึ้นไป แต่ในกรณีเช่นว่านั้น มีผู้ประกอบธุรกิจเพียงรายเดียว นั่นคือ แพลตฟอร์มรายดังกล่าวนั่นเอง

ในเบื้องต้น จะเห็นได้ว่า ถ้าพิจารณาแค่ผลประการแรกและประการที่สองตามที่กล่าวไปข้างต้น การแก้ไขนิยามของ “ผู้ประกอบธุรกิจ” ไม่ให้รวมถึงผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยที่มิได้แก้ไขนิยามของคำว่า “บริการ” มิให้รวมไปถึงการจัดทำการงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น ก็ดูจะเอื้ออำนวยให้เกิดการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานได้ อย่างไรก็ดี จำเป็นจะต้องพิจารณาผลประการอื่น ๆ ประกอบด้วย

ผลประการที่สาม การแก้ไขนิยามของ “ผู้ประกอบธุรกิจ” ไม่ให้รวมถึงผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยที่มิได้แก้ไขนิยามของคำว่า “บริการ” ไม่ให้รวมไปถึงการจัดทำการงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น จะส่งผลให้การทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานยังคงถูกมองว่าเป็น “บริการ” อันส่งผลสืบเนื่องให้การที่แพลตฟอร์มหลายรายร่วมกันสร้างแนวทางร่วมที่จะใช้สำหรับการเจรจากับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานในเรื่องค่าตอบแทนนั้น ฝ่าฝืนมาตรา 54 (1) ได้ เพราะการร่วมกันดังกล่าวของแพลตฟอร์มเข้าข่ายเป็นการที่ผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งกันร่วมกันกำหนดราคาสำหรับการซื้อ “บริการ” ในทำนองเดียวกัน การแก้ไขนิยามของ “ผู้ประกอบธุรกิจ” โดยไม่ได้แก้ไขนิยามของคำว่า “บริการ” เช่นว่านั้นยังส่งผลสืบเนื่องให้การที่แพลตฟอร์มหลายรายร่วมกันสร้างแนวทางร่วมที่จะใช้สำหรับการเจรจากับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานในเรื่องปริมาณการทำงานนั้น ฝ่าฝืนมาตรา 54 (2) ได้เช่นกัน เพราะการร่วมกันดังกล่าวของแพลตฟอร์มเข้าข่ายเป็นการที่ผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นคู่แข่งกันร่วมกันกำหนดปริมาณสำหรับการซื้อ “บริการ” ยิ่งไปกว่านั้น การแก้ไขนิยามของ “ผู้ประกอบธุรกิจ” โดยไม่ได้แก้ไขนิยามของคำว่า “บริการ” ดังกล่าวนั้นยังส่งผลสืบเนื่องให้การที่แพลตฟอร์มหลายรายร่วมกันสร้างแนวทางร่วมกันที่จะใช้สำหรับการเจรจากับผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานในเรื่องเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ นั้น ฝ่าฝืนมาตรา 55 (4) ได้อีกด้วย เพราะการร่วมกันดังกล่าวของแพลตฟอร์มเข้าข่ายเป็นการร่วมกันกำหนดเงื่อนไขในการซื้อ “บริการ” นั่นเอง

ผลประการที่สี่ การแก้ไขนิยามของ “ผู้ประกอบธุรกิจ” ไม่ให้รวมถึงผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยที่มิได้แก้ไขนิยามของคำว่า “บริการ” ไม่ให้รวมไปถึงการจัดทำการงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น จะส่งผลให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานไม่มีฐานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” แต่การทำงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญา

จ้างแรงงานยังคงถูกมองว่าเป็น “บริการ” อยู่ อันส่งผลสืบเนื่องให้การที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหลายรายเข้าเจรจาและทำข้อตกลงกับแพลตฟอร์มหลายรายเพื่อปรับปรุงค่าตอบแทนนั้น ฝ่าฝืนมาตรา 54 (1) ได้ เนื่องจากแพลตฟอร์มแต่ละรายนั้นต่างก็มีสถานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” ซึ่งเป็นคู่แข่งกัน และการเจรจาและทำข้อตกลงดังกล่าวนั้นก็ได้หลอมรวมการร่วมกันของแพลตฟอร์มในการกำหนดราคาสำหรับการซื้อ “บริการ” เอาไว้แล้วนั่นเอง

ในทำนองเดียวกัน การแก้ไขนิยามของ “ผู้ประกอบธุรกิจ” โดยที่ไม่ได้แก้ไขนิยามของ “บริการ” ดังกล่าว ยังส่งผลสืบเนื่องให้การที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหลายรายเข้าเจรจาและทำข้อตกลงกับแพลตฟอร์มหลายรายเพื่อกำหนดปริมาณงานนั้น ฝ่าฝืนมาตรา 54 (2) ได้ เนื่องจากแพลตฟอร์มแต่ละรายนั้นต่างก็มีสถานะเป็นผู้ประกอบธุรกิจ ซึ่งเป็นคู่แข่งกัน และการเจรจาและทำข้อตกลงดังกล่าวนั้นก็ได้หลอมรวมการร่วมกันของแพลตฟอร์มในการจำกัดปริมาณสำหรับการซื้อ “บริการ” เอาไว้ ยิ่งไปกว่านั้น การแก้ไขนิยามของ “ผู้ประกอบธุรกิจ” โดยที่ไม่ได้แก้ไขนิยามของ “บริการ” ดังกล่าว ยังส่งผลสืบเนื่องให้การที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหลายรายเข้าเจรจาและทำข้อตกลงกับแพลตฟอร์มหลายรายเพื่อกำหนดเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ (เช่น สวัสดิการ) นั้น ฝ่าฝืนมาตรา 55 (4) ได้ เนื่องจากแพลตฟอร์มแต่ละรายนั้นต่างก็มีสถานะเป็นผู้ประกอบธุรกิจ และการเจรจาและทำข้อตกลงดังกล่าวนั้นก็ได้หลอมรวมการร่วมกันของแพลตฟอร์มในการกำหนดเงื่อนไขในการซื้อ “บริการ” เอาไว้นั่นเอง

จากผลประการที่สามและผลประการที่สี่ จะเห็นได้ว่า การแก้ไขนิยามของ “ผู้ประกอบธุรกิจ” ไม่ให้รวมถึงผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยที่มิได้แก้ไขนิยามของคำว่า “บริการ” ไม่ให้รวมไปถึงการจัดทำการงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น ไม่ได้เอื้ออำนวยให้เกิดการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ทุกกรณี

4.3.3 แนวทางที่สาม: การเพิ่มบทบัญญัติเพื่อเป็นการยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 54 และมาตรา 55

แนวทางที่สามที่วิจัยฉบับนี้จะนำเสนอ ก็คือ การเพิ่มบทบัญญัติเพื่อเป็นการยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 54 และมาตรา 55 ให้กับการร่วมกันที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ทั้งนี้ แนวทางนี้เป็นการยอมรับอย่างตรงไปตรงมาว่า การทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเป็น “การบริการ” และ ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” แต่มองว่าผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์ม “ควร” จะสามารถร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานได้โดยไม่ถูกขัดขวางโดยพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560

อนึ่ง วิจัยฉบับนี้ตระหนักดีว่า ในบทบัญญัติที่เป็นข้อยกเว้นนั้น ควรจะมีการระบุเงื่อนไขในการที่จะได้รับการยกเว้นอย่างเหมาะสมและรัดกุม เพื่อมิให้การร่วมกันดังกล่าวกระทบกระเทือนต่อเป้าหมายของพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ในการปกป้องการแข่งขันจนเกินสมควร นอกจากนี้ การบัญญัติข้อยกเว้นก็ควรจะเป็นไปเพื่อที่จะก่อให้เกิดความสอดคล้องกันของกฎหมายต่าง ๆ ในระบบกฎหมายไทยอีกด้วย ในที่นี้ จึงขอเสนอแนวทางสำหรับการบัญญัติข้อยกเว้น โดยจำแนกออกเป็น 2 แนวทางย่อย ดังต่อไปนี้

4.3.3.1 แนวทางย่อยแรก: การสร้างข้อยกเว้นซึ่งไม่ยึดโยงกับกฎหมายอื่น

แนวทางย่อยนี้เป็นการอาศัยฐานความคิดตามที่อธิบายไปในหัวข้อ 4.1 ของส่วนที่ 2 มาสร้างเป็นบทบัญญัติที่เป็นการยกเว้นการใช้มาตรา 54 และมาตรา 55 ให้กับการร่วมกันใด ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม โดยระบุเงื่อนไขที่ต้องบรรลุ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแต่ละรายต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับแพลตฟอร์มในระดับที่มีนัยสำคัญในทำนองเดียวกันกับที่ลูกจ้างพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับนายจ้าง โดยในกรณีที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายร่วมกันกับแพลตฟอร์มรายเดียวในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงาน จะได้ต้องความว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแต่ละรายต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับแพลตฟอร์มรายนั้นในระดับที่มีนัยสำคัญ เช่น อย่างน้อยร้อยละ 50 ของรายได้จากการทำงานของเขาในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมาต้องมาจากการทำงานให้แพลตฟอร์มรายนั้น[112] ส่วนในกรณีผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มหลายรายร่วมกันกับแพลตฟอร์มหลายรายเพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงาน จะได้ต้องความว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแต่ละรายต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับแพลตฟอร์มรายใดรายหนึ่งในบรรดาแพลตฟอร์มเหล่านั้นในระดับที่มีนัยสำคัญ เช่น ต้องได้ความว่า อย่างน้อยร้อยละ 50 ของรายได้จากการทำงานของเขาในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมาต้องมาจากการทำงานให้แพลตฟอร์มรายหนึ่งในบรรดาแพลตฟอร์มเหล่านั้น[113]

ประการที่สอง ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแต่ละรายจะต้องมีอำนาจต่อรองต่ำในระดับที่มีนัยสำคัญ เมื่อเทียบกับแพลตฟอร์ม ในทำนองเดียวกันกับที่ลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานมีอำนาจต่อรองต่ำเมื่อเทียบกับนายจ้าง ทั้งนี้ เงื่อนไขนี้อาจพิสูจน์ได้จากการที่แพลตฟอร์มเป็นผู้กำหนดข้อตกลงและเงื่อนไขในการใช้งานแพลตฟอร์มรวมทั้งเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มโดยฝ่ายเดียว และเป็นผู้กำหนดอัลกอริทึ่มในการดำเนินการต่าง ๆ ในแพลตฟอร์มแต่เพียงฝ่ายเดียว เป็นต้น[114]

---

[112] เปรียบเทียบ European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, para 24.

[113] เปรียบเทียบ ibid.

[114] European Commission, Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons, paras 8 and 28; International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 20-21, 24, 192 and 253; อรรคณัฐ วัทนะสมบัติ และ เกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร, *แพลตฟอร์มอิโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการ: กรณีศึกษาในประเทศไทย*, 5, 63-66, 71, 104-106 และ 111-112; Rocket Media Lab, "5 ปีไรเดอร์ไทย ต้องต่อสู้กับแพลตฟอร์มเรื่องใดบ้าง," สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2569, https://rocketmedialab.co/rider-protest/; Kanut Thamromdee, "Right of association for platform workers in Thailand (a case study of food delivery platform workers)," 65.

ประการที่สาม ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแต่ละรายจะต้องถูกแพลตฟอร์มควบคุมการทำงานในระดับที่มีนัยสำคัญในทำนองเดียวกันกับที่ลูกจ้างถูกนายจ้างควบคุมการทำงาน อันแสดงให้เห็นได้จากพฤติการณ์ต่าง ๆ เช่น แพลตฟอร์มกำหนดระดับค่าตอบแทนขั้นสูงให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม, แพลตฟอร์มกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มปฏิบัติ (อันได้แก่ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับภาพลักษณ์ภายนอกของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มต่อผู้รับบริการ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มต่อผู้รับบริการ หรือกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน), แพลตฟอร์มควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน หรือ ตรวจสอบคุณภาพของผลงานที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มทำ, แพลตฟอร์มจำกัดเสรีภาพของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการจัดการงานโดยใช้สภาพบังคับต่าง ๆ ทั้งในเชิงบวกและในเชิงลบ (โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจำกัดดุลพินิจของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเลือกชั่วโมงการทำงาน การจำกัดดุลพินิจของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการเลือกรับหรือปฏิเสธงาน หรือการจำกัดดุลพินิจของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการจ้างช่วงหรือหาคนมาทำงานแทน) และการจำกัดโอกาสของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการสร้างฐานลูกค้าเอง หรือ การจำกัดโอกาสของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มในการทำงานให้ผู้อื่น เป็นต้น[115]

ประการที่สี่ การร่วมกันดังกล่าวต้องทำเท่าที่จำเป็นต่อการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ตามที่ระบุในเงื่อนไขทั้งสามประการก่อนหน้า กล่าวคือ การร่วมกันดังกล่าวจะต้องสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานได้ โดยมีจำกัดการแข่งขันน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งนั่นก็หมายความว่า จะต้องไม่มีข้อตกลงที่จำกัดการแข่งขันน้อยกว่าแต่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานได้ ยกตัวอย่าง ในกรณีที่แพลตฟอร์มรายหนึ่งตกลงกับไรเดอร์ว่าจะจ่ายเงินชดเชยแก่ไรเดอร์ในกรณีที่ไรเดอร์ต้องขาดรายได้เนื่องจากต้องพักรักษาตัวอันเนื่องมาจากประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานที่ได้รับจากแพลตฟอร์มรายนั้น โดยมีเงื่อนไขว่า ไรเดอร์จะต้องไม่ทำงานให้แก่แพลตฟอร์มรายอื่น ข้อตกลงดังกล่าวอาจถูกมองว่า ไม่ใช่ข้อตกลงที่จำเป็น เนื่องจากในกรณีเช่นว่า แพลตฟอร์มรายดังกล่าวสามารถตกลงจ่ายเงินชดเชยเช่นว่าให้แก่ไรเดอร์โดยกำหนดข้อตกลงที่จำกัดการแข่งขันน้อยกว่านั้นได้ อาทิ แพลตฟอร์มรายนั้นอาจตกลงให้เงินชดเชยดังกล่าวแก่ไรเดอร์โดยมีเงื่อนไขว่า ไรเดอร์จะต้องมีผลการปฏิบัติงานได้ระดับตามที่แพลตฟอร์มรายนั้นกำหนด เป็นต้น

อนึ่ง มีข้อสังเกตว่า อันที่จริงแล้ว แนวทางย่อยนี้ เป็นการสร้างข้อยกเว้นที่ต้องนำไปวินิจฉัยเป็นรายกรณีไป ในทำนองเดียวกับ Art. 101 (3) TFEU แต่จะต่างจาก Art. 101 (3) TFEU อยู่ 2 ประการ กล่าวคือ

---

[115] European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (2021), Article 4, accessed 22 June 2026, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021PC0762.

ประการแรก ในขณะที่ Art. 101 (3) TFEU จะมีการยกเว้นให้แก่การร่วมกันที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในแง่ของการพัฒนาการผลิต การพัฒนาการจัดจำหน่ายสินค้า ความก้าวหน้าเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางเทคนิค ซึ่งเชื่อมโยงกับการที่ผู้บริโภคต้องได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาดังกล่าวด้วย แต่ข้อเสนอตามแนวทางย่อยนี้ เป็นการสร้างข้อยกเว้นให้กับการร่วมกันอันมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งผลดีที่เกิดขึ้นจะอยู่ในรูปแบบของความก้าวหน้าทางสังคมโดยรวม โดยที่ในบางกรณีผู้บริโภคอาจจะไม่ได้รับผลประโยชน์จากการร่วมกันดังกล่าวก็เป็นได้ อาทิ การร่วมกันพัฒนาสภาพการทำงานโดยขึ้นค่ารอบให้แก่ไรเดอร์ อาจส่งผลให้ผู้บริโภคซึ่งใช้บริการจากแพลตฟอร์มต้องเสียค่าบริการที่สูงขึ้น เป็นต้น

ประการที่สอง 101 (3) TFEU มีเงื่อนไขว่า การร่วมกันจะต้องไม่ทำลายการแข่งขันในส่วนสำคัญ แต่การยกเว้นตามแนวทางย่อยนี้นั้น ไม่มีเงื่อนไขเช่นว่าแต่อย่างใด เนื่องจากการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มหลายรายเพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงานในบางกรณีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของการร่วมกันเจรจาและทำข้อตกลงทั้งภาคธุรกิจ (เช่น ไรเดอร์ส่งอาหารทุกรายไม่ว่าจะทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มส่งอาหารใดก็ตามร่วมกันเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานกับแพลตฟอร์มส่งอาหารทุกราย) อาจก่อให้เกิดการจำกัดการแข่งขันในส่วนสำคัญได้ แต่การเจรจาและทำข้อตกลงดังกล่าวเป็นสิ่งที่ต้องยอมให้เกิดขึ้น เพื่อความก้าวหน้าทางสังคมดังที่กล่าวไปแล้วนั่นเอง

จากเงื่อนไขทั้ง 4 ประการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า เงื่อนไขประการแรก ประการที่สอง และประการที่สามนั้น คือ เงื่อนไขที่แสดงให้เห็นพฤติการณ์ที่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ส่วนเงื่อนไขประการที่สี่ คือ เงื่อนไขเรื่องความจำเป็น ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งในการยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายแข่งขันทางการค้าในหลายประเทศ ไม่ว่าจะเป็น Art. 101 (3) (a) TFEU หรือมาตรา 56 วรรคสอง พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ก็ตาม

ทั้งนี้ สาเหตุที่ข้อยกเว้นตามแนวทางย่อยแรกนั้นกำหนดเงื่อนไขที่รัดกุมหลายประการ ก็เพื่อที่จะให้เกิดความมั่นใจว่า กรณีที่จะได้รับการยกเว้นนั้น จะต้องเป็นกรณีที่มีเหตุผลพิเศษอย่างแท้จริง แต่ในอีกด้านหนึ่ง การที่ข้อยกเว้นมีเงื่อนไขรัดกุมดังกล่าวก็อาจสร้างความยากเย็นให้แก่ผู้ที่ร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานในการพิสูจน์ว่า กระทำของตนบรรลุเงื่อนไขครบทุกประการได้เช่นกัน

4.3.3.2 แนวทางย่อยที่สอง: การสร้างข้อยกเว้นซึ่งยึดโยงกับกฎหมายอื่น

แนวทางย่อยที่สอง คือ การสร้างบทบัญญัติที่เป็นการยกเว้นการใช้มาตรา 54 และมาตรา 55 ให้กับการร่วมกันอันมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ซึ่งได้รับการรับรองตามกฎหมายอื่นแล้ว อนึ่ง กฎหมายอื่นในที่นี้ หมายความถึง กฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ในรูปแบบของการรับรองให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มสามารถร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มได้ แนวทางย่อยนี้ มีแง่ดีตรงที่ทำให้กฎหมายที่อยู่ในระบบเดียวกันไม่ขัดแย้งกัน กล่าวคือ ในเมื่อมีกฎหมายอื่นรับรองให้มีการร่วมกัน

พัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มได้แล้ว พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ก็ต้องไม่ควรห้ามการร่วมกันดังกล่าวเช่นกัน แต่ในอีกทางหนึ่ง แนวทางย่อยนี้ก็มีข้อจำกัดเช่นกัน กล่าวคือ การที่จะได้รับการยกเว้นตามพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ตามแนวทางย่อยนี้นั้น จะต้องขึ้นอยู่กับการดำรงอยู่ของกฎหมายอื่นเสมอ ดังนั้น ตราบใดก็ตามที่ยังไม่มีกฎหมายอื่นรับรองให้มีการร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มได้ แนวทางย่อยนี้ก็จะยังคงใช้การไม่ได้

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่า ในห้วงเวลาที่ผ่านมานี้มีการรับฟังความเห็นตามมาตรา 77 แห่งรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ...[116] ซึ่งร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวนั้นมีการรับรองให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์ม (ไม่ว่าจะรายเดียวหรือหลายราย) สามารถร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มได้ ผ่านกลไกดังต่อไปนี้

ประการแรก ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว มองว่า ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม เป็น “ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” (มาตรา 10 (1)) และ รับรองให้ผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายฉบับดังกล่าวตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป มีสิทธิรวมตัวกันจัดตั้ง “องค์กรผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระ” ได้ (มาตรา 14) โดยองค์กรผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระที่ได้รับใบสำคัญจัดตั้งตามกฎหมายฉบับดังกล่าวแล้ว มีสิทธิเป็นตัวแทนผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระในการเสนอความเห็น ข้อเรียกร้อง เจรจาและทำความตกลงกับผู้ประกอบธุรกิจหรือองค์กรผู้ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการ เพื่อสิทธิประโยชน์ของผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระในองค์กรของตนได้ (มาตรา 18 (5))

ประการที่สอง ร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมองว่าแพลตฟอร์มมีฐานะเป็น “ผู้ประกอบธุรกิจ” (มาตรา 3) (โดยเรียกแพลตฟอร์มว่า “ผู้ประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัล”) และรับรองให้ผู้ประกอบธุรกิจตั้งแต่สามรายขึ้นไปมีสิทธิรวมกันจัดตั้งเป็นองค์กรผู้ประกอบธุรกิจ เพื่อร่วมกันกำหนดข้อตกลงและเงื่อนไขการให้บริการที่เป็นธรรมและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ประกอบธุรกิจกับแรงงานอิสระ (อันหมายความรวมถึงผู้ประกอบอาชีพกึ่งอิสระด้วย) และระหว่างผู้ประกอบธุรกิจด้วยกันได้ (มาตรา 22)

ด้วยเหตุนี้เอง หากในอนาคตร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวผ่านกระบวนการตราจนเสร็จสมบูรณ์และยังคงมีบทบัญญัติที่เป็นกลไกอันนำไปสู่เป็นการรับรองให้ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มและแพลตฟอร์มสามารถร่วมกันเพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มได้ การร่วมกันเพื่อพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มที่ได้รับการรับรองตามกฎหมายฉบับดังกล่าว ก็จะได้รับการยกเว้นจากการบังคับใช้จากมาตรา 54 และมาตรา 55 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ไปโดยอัตโนมัติ อันเป็นการทำให้การใช้กฎหมายส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระและกฎหมายแข่งขันทางการค้า ซึ่งเป็นกฎหมายในระบบกฎหมายไทยเช่นเดียวกันไม่เกิดผลลัพธ์ที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน

---

[116] ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. .... เสนอโดย นายสิรภพ สมผล สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะ, สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2569, https://www.parliament.go.th/section77/manage/files/file_20260617090840_1_595.pdf

ส่วนที่ 3 บทสรุปและข้อเสนอแนะของวิจัย

วิจัยฉบับนี้พบว่า การร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มเป็นสิ่งจำเป็น อย่างไรก็ดี การร่วมกันดังกล่าวอาจเข้าข่ายฝ่าฝืนมาตรา 54 และมาตรา 55 พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 ได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติฉบับนี้

ทั้งนี้ แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงที่วิจัยฉบับนี้เสนอมานั้น มีทั้งสิ้น 3 แนวทาง กล่าวคือ ประการแรก การแก้นิยามคำว่า “บริการ” มิให้รวมถึงการจัดทำการงานโดยผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ประการที่สอง การแก้ไขนิยามของ “ผู้ประกอบธุรกิจ” ไม่ให้รวมถึงผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ทำนองเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน และ ประการที่สาม การสร้างบทบัญญัติเพื่อยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 54 และมาตรา 55 ให้แก่การร่วมกันที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์ม ซึ่งวิจัยฉบับนี้ได้นำเสนอข้อยกเว้นใน 2 รูปแบบ กล่าวคือ ข้อยกเว้นที่ไม่ยึดโยงกับกฎหมายฉบับอื่น และข้อยกเว้นที่ยึดโยงกับกฎหมายฉบับอื่น

ทั้งนี้ วิจัยฉบับนี้ ประเมินแล้ว พบว่า แนวทางที่หนึ่ง และแนวทางที่สองนั้น ต่างก็เผชิญกับข้อจำกัดที่สำคัญทั้งสิ้น ดังนั้น แนวทางที่สาม กล่าวคือ การสร้างข้อยกเว้นการบังคับใช้มาตรา 54 และมาตรา 55 ให้แก่การร่วมกันพัฒนาเงื่อนไขการทำงานให้แก่ผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มนั้นเป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สุด อย่างไรก็ดี ข้อยกเว้นทั้ง 2 รูปแบบดังกล่าวต่างก็มีทั้งข้อดีและข้อจำกัดในตัวเอง ดังนั้น ในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 จึงควรจะนำข้อยกเว้นทั้ง 2 รูปแบบมาบัญญัติไว้ อันจะเป็นการเปิดโอกาสให้ข้อดีของแต่ละรูปแบบมาช่วยส่งเสริมกัน พร้อมกันกับการลดทอนข้อจำกัดของแต่ละรูปแบบลง โดยวิจัยฉบับนี้ขอเสนอให้มีแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2560 โดยการบัญญัติมาตรา 56/1 ซึ่งมีเนื้อหาต่อไปนี้

มาตรา 56/1 “บทบัญญัติมาตรา 54 และ 55 ไม่ใช้กับกรณีดังต่อไปนี้

(1) การร่วมกันระหว่างผู้ประกอบธุรกิจอันมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล โดยมีเงื่อนไขว่า ประการแรก ผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัลแต่ละรายมีการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจในระดับที่มีนัยสำคัญกับผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล ในทำนองเดียวกันกับที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานมีการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกับนายจ้าง ประการที่สอง ผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัลแต่ละรายมีอำนาจต่อรองต่ำในระดับที่มีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล ในทำนองเดียวกันกับที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานมีอำนาจต่อรองต่ำเมื่อเทียบกับนายจ้าง ประการที่สาม ผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัลแต่ละรายถูกผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัลควบคุมการทำงานในระดับที่มีนัยสำคัญ

ในทำนองเดียวกันกับที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานถูกนายจ้างควบคุมการทำงาน ประการที่สี่ การร่วมกันดังกล่าวต้องทำเท่าที่จำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล

(2) การร่วมกันระหว่างผู้ประกอบธุรกิจอันมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นผู้ทำงานผ่านทางแพลตฟอร์มแรงงานดิจิตัล ซึ่งได้รับการรับรองตามกฎหมายฉบับอื่น”

ทั้งนี้ สำหรับการตีความบทบัญญัติมาตรา 56/1 ตามที่วิจัยฉบับนี้เสนอนั้น สามารถนำแนวทางที่ได้อธิบายไปในหัวข้อ 4.3.3.1 และ 4.3.3.2 ของส่วนที่ 2 มาใช้ได้