

ข้อสัญญาห้ามทำงานกับคู่แข่ง เป็นการจำกัดสิทธิหรือไม่



พรเทพ ทวีภาคย์

ผู้บริหารสำนักบริหารบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

นายจ้าง และลูกจ้างสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานโดยตกลงกันอย่างไรก็ได้ เว้นแต่ข้อตกลงนั้นจะมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพันวิสัยหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และแม้ข้อตกลงนั้นจะแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมายก็สามารถกระทำได้ ถ้ามิใช่กฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ในเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 14/1 บัญญัติไว้ว่า “สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณี”

หลักเกณฑ์โดยย่อ หากนายจ้างทำสัญญาจ้าง ออกข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งเอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณี การที่จะพิจารณาว่าเอาเปรียบเกินสมควรหรือไม่ พิจารณาหว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ต่างต้องให้ตอบแทนกัน นายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงาน มอบหมายงาน สอนงาน ฝึกงาน และจ่าย

ค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้าง ตามที่ได้รับมอบหมาย ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้าง และได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมเป็นธรรม สิ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างกับที่ลูกจ้างต้องให้แก่นายจ้างนั้นเหมาะสมกันหรือไม่ ศาลบังคับให้เพียงเท่าที่เป็นธรรม และสมควร กรณีที่ถือว่าเอาเปรียบลูกจ้าง เช่น ให้ไปศึกษาอบรม ฝึกงานระยะสั้น แต่ให้มาทำงานชดใช้ระยะยาว ให้ลูกจ้างต้องรับผิดชอบหนี้ที่ลูกจ้างไม่จ่าย นายจ้าง โดยมีใช้ความผิดของลูกจ้าง ห้ามลูกจ้างประกอบอาชีพอื่นนอกเวลางาน ทั้งนี้ไม่แข่งขันหรือทำให้งานเสียหาย เหล่านี้เป็นต้น

มีประเด็นปัญหาว่านายจ้างจะทำสัญญาจ้างห้ามลูกจ้างทำงานกับบุคคลที่ประกอบธุรกิจแข่งขันกับนายจ้างได้หรือไม่เพียงใด จะเห็นได้ว่าข้อห้ามหรือข้อจำกัดของนายจ้างดังกล่าวมิได้มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย ไม่เป็นการพันวิสัย และไม่ขัดต่อความกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ประเด็นการพิจารณาจึงมีปัญหาคือว่าข้อห้ามหรือข้อจำกัดนี้ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่เท่านั้น ในกรณีการห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานในระหว่างที่เป็นลูกจ้างของตนนั้น หากนายจ้างห้ามลูกจ้างทำงานอื่นใดนอกเวลาทำงานปกติโดยเด็ดขาด

เช่น ในสัญญาที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานอื่นไม่ว่าจะได้กระทำในหรือนอกเวลาทำงานโดยเด็ดขาด ย่อมเห็นได้ชัดว่าเป็นการละเมิดเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพของบุคคลจึงขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนข้อตกลงนี้เป็นโมฆะ นายจ้างจึงไม่สามารถกระทำได้ แต่ถ้าข้อห้ามหรือข้อจำกัดนั้นทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ทางธุรกิจของนายจ้างโดยมิได้ตัดหนทางในการประกอบอาชีพของลูกจ้างโดยสิ้นเชิง เช่น สัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ห้ามลูกจ้างไม่ให้มีส่วนร่วมในกิจการของธุรกิจอื่นโดยไม่ได้ห้ามติดต่อกับบุคคลอื่นอันเป็นสิทธิส่วนตัว แต่เป็นการสั่งห้ามรวมในกิจกรรมของนายจ้างอื่นที่ประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้างเท่านั้น จุดมุ่งหมายของการออกคำสั่งนี้ก็เพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างย่อมทำได้ สำหรับประเด็นดังกล่าวมีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยไว้ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3892/2557 โจทก์ และจำเลยทำสัญญารักษาข้อมูล และความลับในทางการค้า มีสาระสำคัญในข้อ 8 และข้อ 9 ว่าลูกจ้างจะต้องเก็บรักษาข้อมูล และความลับในทางการค้า เป็นความลับ ห้ามแพร่พรายให้ญาติ เพื่อน คนใกล้ชิด คู่แข่งทางการค้าของบริษัท และหรือสื่อมวลชนทราบ หากลูกจ้างทำ



ผิดสัญญาข้อนี้ บริษัทมีสิทธิที่จะเลิกจ้างทันที โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และบริษัทมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายตามจริง แต่ไม่น้อยกว่า 100,000 บาท ภายในเวลา 2 ปี นับแต่วันเลิกจ้าง ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ก็ตาม ห้ามลูกจ้างเข้าทำงานในร้านค้า บริษัท หรือองค์กรในทางธุรกิจที่เป็นคู่แข่งในทางการค้าของบริษัท หรือทำการค้าแข่งขันกับบริษัท ในเขตกรุงเทพมหานคร และหรือเขตปริมณฑล หากฝ่าฝืนบริษัทมีสิทธิฟ้องเรียกค่าเสียหายตามกฎหมาย

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า สัญญารักษาข้อมูลความลับในทางการค้าขัดต่อพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ.2540 หรือไม่ เห็นว่า เมื่อพิจารณาจากธุรกิจการค้าของโจทก์ที่ต้องอาศัยการแข่งขัน ข้อมูลความรู้ ความลับทางการค้าเกี่ยวกับสินค้า และลูกค้าของโจทก์ แต่จำเลยมีหน้าที่ติดต่อกับลูกค้า ประสานงาน ให้ความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติสินค้าของโจทก์แก่ลูกค้า ดังนั้นโจทก์จึงมีสิทธิตามสมควรที่จะป้องกันสงวนรักษาข้อมูล และความลับในทางการค้าเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของโจทก์ ทั้งข้อสัญญาดังกล่าวก็มีกำหนดเวลาห้ามจำเลยอยู่เพียง 2 ปี อันถือได้ว่าเป็นกำหนดเวลาพอสมควร และมีการจำกัดพื้นที่ทำงานเพียงกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ถือได้ว่าเป็นการจำกัดพื้นที่พอสมควรเช่นเดียวกัน สัญญารักษาข้อมูล และความลับในทางการค้า จึงไม่เป็นข้อตกลงที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่ตกเป็นโมฆะ และไม่ใช่อะไรที่จำกัดสิทธิ หรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงาน ที่ทำให้จำเลยต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ.2550 มาตรา 5

บทสรุปสังคาย ตามแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกา สามารถตอบคำถามได้ว่าระหว่างที่นายจ้าง และลูกจ้างยังมีนิติสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างนั้น นายจ้างมีสิทธิทำสัญญาจ้างหรือกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยห้ามลูกจ้างทำงานกับบุคคลที่ประกอบธุรกิจแข่งขันกับนายจ้างได้เสมอ ส่วนการทำสัญญาจ้างที่กำหนดห้ามลูกจ้างทำงานให้แก่บริษัทคู่แข่งของนายจ้างหลังลูกจ้างออกจากงานไปแล้วนั้นสามารถตอบคำถามนี้ได้เช่นกันว่า ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และศาลได้วินิจฉัยต่อไปอีกว่า ไม่เป็นข้อตกลงที่จำกัดสิทธิเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงานที่ทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระมากกว่าที่พึงคาดหมายได้ตามปกติด้วย 