

ข้อตกลงห้ามทำงาน

กับ บริษัทคู่แข่ง

พรเทพ ทวีกาญจน์*



>>> หลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา เป็นหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับการทำนิติกรรมหรือการทำสัญญาที่ใช้บังคับอยู่มีพื้นฐานมาจากเสรีภาพของบุคคลในการทำนิติกรรมหรือการทำสัญญาที่จะตกลงเงื่อนไขกันอย่างไรก็ได้ เมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานโดยตกลงกันมีเงื่อนไขที่สองฝ่ายเห็นพ้องต้องกันและยินยอมตกลงปฏิบัติต่อกันก็ต้องเป็นไปตามข้อตกลงหรือเงื่อนไขนั้น เว้นแต่ข้อตกลงกันนั้นจะมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายเป็นการพันวิสัยหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ข้อตกลงเช่นนั้นก็จะใช้บังคับระหว่างคู่สัญญาไม่ได้

มีคำถามว่านายจ้างจะทำสัญญาจ้าง ห้ามลูกจ้างทำงานกับบุคคลที่ประกอบธุรกิจแข่งขันกับนายจ้างได้หรือไม่เพียงใด เมื่อพิจารณาเงื่อนไขแล้วจะเห็นได้ว่าข้อห้ามหรือข้อจำกัดของนายจ้างดังกล่าวมิได้มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายไม่เป็นการพันวิสัย

และไม่ขัดต่อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย เช่น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์แต่ประการใด ประเด็นการพิจารณาจึงมีปัญหาคือว่า ข้อห้ามหรือข้อจำกัดนี้ ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่เท่านั้น

ในกรณีห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานในระหว่างที่เป็นลูกจ้างของตนนั้น หากนายจ้างห้ามลูกจ้างทำงานอื่นใดนอกเวลาทำงานปกติโดยเด็ดขาด เช่น ในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานห้ามมิให้ลูกจ้างทำงานอื่นไม่ว่าจะได้กระทำในหรือนอกเวลาทำงานโดยเด็ดขาด **ย่อมเห็นได้ชัดว่าเป็นการละเมิดเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพของบุคคล จึงขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ข้อตกลงนี้เป็นโมฆะ นายจ้างจึงไม่สามารถกระทำ** แต่ถ้าข้อห้ามหรือข้อจำกัดนั้นกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ทางธุรกิจของนายจ้าง โดยมีได้ปิดหนทางในการประกอบอาชีพของลูกจ้างโดยสิ้นเชิง เช่น สัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานห้ามลูกจ้างไม่ให้มีส่วนร่วมในกิจการของธุรกิจอื่น โดยไม่ได้ห้ามติดต่อกับบุคคลอื่นอันเป็นสิทธิส่วนตัว แต่เป็นการสั่งห้ามร่วมในกิจกรรมของนายจ้างอื่นที่ประกอบกิจการแข่งขันกับนายจ้างเท่านั้น **จุดมุ่งหมายของการออกคำสั่งนี้ก็เพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง** นายจ้างย่อมกระทำได้

มีคำถามต่อไปว่าข้อห้ามดังกล่าว **นายจ้างจะมีสิทธิกำหนดให้มีผลครอบคลุมไปถึงหลังสัญญาว่าจ้างสิ้นสุดลงแล้วได้** ในกรณีที่ข้อห้ามได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานก็ดี หรือกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ดี หรือกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ดี **ข้อห้ามดังกล่าวไม่น่าจะมีผลไปถึงหลังสัญญาจ้างสิ้นสุดด้วย** เพราะข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันลูกจ้าง

* ผู้จัดการฝ่ายกฎหมาย บริษัท ซี.พี. ฟลาซ่า จำกัด

เฉพาะแต่ขณะที่ลูกจ้างยังมีนิติสัมพันธ์กับนายจ้างในฐานะลูกจ้าง นายจ้างเท่านั้น ส่วนกรณีที่สัญญาจ้างกำหนดให้ข้อห้ามมีผลหลัง สัญญาจ้างสิ้นสุดลงแล้ว มีคำพิพากษาที่ 1275/2543 วินิจฉัยเป็น บรรทัดฐานไว้ว่านายจ้างสามารถทำสัญญาจ้างห้ามมิให้ลูกจ้างทำงาน ให้แก่บริษัทคู่แข่งทางการค้าของนายจ้างหลังจากลูกจ้างออกจากงาน ไปแล้วได้ ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1275/2543 “มีปัญหาคือต้อง วินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่าข้อตกลงที่ห้ามจำเลยประกอบอาชีพอื่น เป็นการแข่งขันกับโจทก์เป็นระยะเวลา 5 ปี ครอบคลุมพื้นที่ 5 ประเทศ ตามเอกสารหมายเลข ๑.5 นั้น เป็นโมฆะ เพราะขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่ เห็นว่าสัญญาแนบท้ายสัญญา จ้างแรงงานเอกสารหมายเลข ๑.5 มีใจความว่า ในระหว่างการจ้างงานหรือ ภายใน 5 ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงจำเลยจะต้องไม่ทำงานให้แก่ บริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ หรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของ โจทก์ยกเว้นบริษัท เจ วี เค อินเตอร์ เนชั่นแนลกรุ๊ปเวอร์ส จำกัด และ บริษัทดาต้าเซฟ จำกัด ข้อตกลงดังกล่าวครอบคลุมถึงประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐเวียดนาม ประเทศกัมพูชา ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวและประเทศเมียนมาร์ (พม่า) สำหรับบริษัท คู่แข่งทางการค้าของโจทก์ หมายถึงบริษัทใดๆ ที่ทำการค้าเกี่ยวกับการ ขนถ่ายของตามบ้านระหว่างประเทศ การขนถ่ายสำนักงานในท้องถิ่น การขนถ่ายของตามบ้านในท้องถิ่นธุรกิจรับจ้างการขนส่งสินค้าทาง อากาศและทางทะเล ธุรกิจจัดการขนส่งงานนิทรรศการคลังสินค้าและ การจัดจำหน่ายและบริการจัดเก็บเอกสาร หากจำเลยไม่ปฏิบัติตามข้อ ตกลงจะต้องชำระเงิน 1,000,000 บาท เพื่อเป็นค่าเสียหายให้แก่โจทก์ บริษัท เจ วี เค อินโดจีน มูฟเวอร์ส (ลาว) จำกัด หรือบริษัท ดาต้าเซฟ จำกัด ข้อตกลงระหว่างโจทก์และจำเลยดังกล่าวเป็นเพียงข้อจำกัดห้าม การประกอบอาชีพอื่นเป็น การแข่งขันกับโจทก์ โดยระบุจำกัดประเภท ของธุรกิจไว้อย่างชัดเจนมิได้เป็นการห้ามประกอบอาชีพ อันเป็นการปิด ทางทำมาหาได้ของจำเลยอย่างเด็ดขาดและจำเลยสามารถที่จะประกอบ อาชีพหรือทำงานในบริษัทประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการขายสินค้าหรือ บริการอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงนี้ได้ ขอบเขตพื้นที่ที่ห้ามก็เฉพาะ ประเทศที่อยู่ในกลุ่มประเทศในแหลมอินโดจีนมิได้รวมถึงประเทศใกล้เคียง อื่นๆ ด้วยลักษณะของข้อตกลงที่ก่อให้เกิดหนี้ในการงดเว้นการ กระทำตามที่กำหนดโดยความสมัครใจของคู่กรณีเช่นนี้ไม่ใช่เป็นการตัด การประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดทีเดียว เพียงแต่เป็นการห้าม ประกอบอาชีพบางอย่างที่เป็นการแข่งขันกับโจทก์ในระยะเวลาหนึ่ง เท่านั้นจึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณี

ที่เป็นไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการ ปิดการทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจ ดำรงอยู่ได้ ข้อตกลงดังกล่าวนี้จึงไม่ขัดต่อความสงบ เรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน มีผลใช้บังคับ ได้ ไม่เป็นโมฆะ **ปรากฏว่าหลังจากโจทก์เลิกจ้างจำเลย แล้วต่อมาอีก 1 ปี จำเลยได้ไปทำงานกับบริษัทอื่นซึ่ง เป็นคู่แข่งทางการค้ากับโจทก์ซึ่งยังอยู่ภายในกำหนด เวลาต้องห้ามดังกล่าว เป็นการผิดสัญญาซึ่งจำเลยต้อง รับผิด**

บทสรุปส่งท้าย สัญญาห้ามทำงานกับบริษัท คู่แข่งของนายจ้างไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีล ธรรมของประชาชน หากการห้ามดังกล่าวนี้มีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิประ โยชน์ของคู่กรณีที่ชอบในเชิงธุรกิจ
 2. การห้ามลูกจ้างทำงานกับบริษัทคู่แข่งมิได้ห้าม โดยเด็ดขาด
 3. กำหนดเวลาที่ห้ามไม่นานเกินควร
- การห้ามลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับบริษัทคู่แข่งของ นายจ้าง **ก็เพื่อรักษาสีทธิและผลประโยชน์ทางธุรกิจของ นายจ้างนั่นเอง** เนื่องจากลูกจ้างบางตำแหน่งสามารถ ล่วงรู้ความเป็นไปเกี่ยวกับข้อมูลการค้าและความลับใน ทางการค้าของนายจ้าง หากลูกจ้างนำความลับทางการค้า ไปเปิดเผยต่อบริษัทคู่แข่งอาจทำให้นายจ้างเสียหายได้ ดังนั้นการที่จะพิจารณาว่าข้อห้ามนี้เป็นการรักษาสีทธิและ ประโยชน์ของรายที่ชอบในเชิงธุรกิจหรือไม่ ข้อพิจารณา เบื้องต้นที่สำคัญที่สุด จึงน่าจะอยู่ที่ตำแหน่งงานของ ลูกจ้าง หากลูกจ้างผู้นั้นไม่ได้ล่วงรู้ความลับทางการค้า เสียแล้วก็ไม่มีความเสียหายอะไรที่นายจ้างจะต้องปกป้อง หากนายจ้างทำสัญญาห้ามลูกจ้างทำงานกับบริษัทคู่แข่ง ก็น่าจะเป็นการจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพโดย ปราศจากเหตุผล จึงขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีล ธรรมอันดีของประชาชน สัญญานี้เป็นโมฆะ

