



ข้อกำหนดการแข่งขันทางการค้า ควรจะมีแค่ไหนเพียงใด



พรเทพ ทวีกาญจน์
ทนายความ

การจ้างแรงงานในสัญญาจ้าง จะมีข้อสัญญาสำคัญข้อหนึ่งที่มักจะพบเจอได้เสมอ ลูกจ้างจะไม่ค่อยได้สนใจเนื้อหาในสัญญาข้อนี้เท่าใดนักในขณะที่ทำการเซ็นสัญญา และมักจะมีปัญหาอีกครั่งเมื่อพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างแล้วหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง คือเรื่องข้อตกลงไม่แข่งขัน สำคัญในข้อตกลงข้อนี้เป็นเรื่องข้อที่จำกัดสิทธิ และกำหนดหน้าที่ของคู่สัญญาสำหรับศาลไทยนั้นที่ใช้ระบบ Civil Law หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า **ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร ศาลไทยมองเรื่องการห้ามแข่งขันหรือจำกัดตัดสิทธิว่าอาจเป็นเรื่องที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน** เพราะถือกันเป็นหลักว่าบุคคลควรมีสิทธิเสรีภาพในการประกอบกิจการหรืออาชีพ และการแข่งขันโดยเสรี และเป็นธรรม

ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 40 “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้น เพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ

เพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น...” แต่เมื่อมาพิจารณาในอีกแง่หนึ่งว่า **เป็นความสมัครใจของคู่สัญญา และเป็นประโยชน์ส่วนได้ส่วนเสียของคู่สัญญานั้นเอง** ซึ่งส่วนใหญ่จะพ่วงกับเรื่องการรักษาความลับทางการค้า เพราะอาจจะเป็นเรื่องที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้ให้ความรู้ที่มีค่ากับอีกฝ่ายหนึ่ง จึงเป็นการยุติธรรมที่คู่สัญญาฝ่ายใดให้ความรู้จะสามารถห้ามไม่ให้คู่สัญญาอีกฝ่ายที่รับข้อมูล และความรู้ที่มีค่าเช่นนั้น มาใช้ประกอบธุรกิจแข่งกับคู่สัญญาฝ่ายที่เป็นผู้สอนวิชา กฎหมายจึงน่าจะยอมผ่อนปรนให้ทำกันได้ ถ้าไม่ก่อความเสียหายให้แก่บุคคลอื่น

วัตถุประสงค์ข้อตกลงไม่แข่งขันนี้ เป็นความพยายามอย่างหนึ่งที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งกันทางผลประโยชน์ ในระหว่างคู่สัญญาหรือผู้มีส่วนได้เสียกับสัญญานั้น ๆ ในสัญญาจ้างแรงงานหรือจ้างทำของบางประเภท โดยเฉพาะที่ผู้ว่าจ้างจะต้องถ่ายทอดความรู้ความชำนาญบางอย่างให้แก่ผู้รับจ้าง นายจ้างอาจมีข้อตกลงในสัญญา ห้ามมิให้ผู้รับจ้างใช้ความรู้ความชำนาญที่ได้รับจากนายจ้างไปใช้ประกอบอาชีพที่อาจ **จะแข่งขันกับนายจ้าง** ความสำคัญของการห้ามนี้คือ เพื่อให้ นายจ้างสามารถถ่ายทอดความรู้ ความลับ ทางการค้าต่าง ๆ ให้ ลูกจ้างได้เต็มที่ โดยไม่ต้องเป็นกังวลว่าในอนาคตลูกจ้างนั้น จะเอาความรู้ที่นำมาประกอบกิจการแข่งกับนายจ้างผู้เป็นครูตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ยอมผ่อนผันการห้ามการแข่งขัน และการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพให้ทำได้

มีหลักในการพิจารณาว่า คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกห้ามนั้นได้รับข้อมูลหรือความรู้ที่จะใช้ในการประกอบกิจการนั้นมาจากคู่สัญญาฝ่ายที่ห้าม หรือได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการยอมรับข้อห้ามหรือข้อจำกัดสิทธินั้น การห้ามหรือการจำกัดสิทธินั้นไม่เป็นการเกินสมควร คือไม่ถึงกับเป็นการตัดอาชีพอย่างสิ้นเชิง เพียงแต่ห้ามหรือจำกัดสิทธิโดยการกำหนดระยะเวลา หรือกำหนดสถานที่ หรือพื้นที่ หรือกำหนดประเภทของอาชีพที่ห้าม หรือจำกัดสิทธิ เช่น ห้ามไม่ให้ทำงานกับอีกฝ่ายหนึ่ง 2 ปี ห้ามแข่งขันในกรุงเทพมหานคร และข้อสุดท้ายต้องไม่ก่อความเสียหายให้แก่ประเทศชาติหรือบ้านเมือง

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13416/2558 สัญญาจ้างมีใจความว่า หากอายุสัญญาสิ้นสุดลง ห้ามจำเลยทำงานในตำแหน่งใด ๆ หรือช่วยเหลือบริษัทอื่นใดในประเทศไทยซึ่งเป็นผู้แข่งขัน (ผู้ผลิตตัวเรือนนาฬิกา) ของโจทก์เป็นเวลา 2 ปี ข้อตกลงดังกล่าวเป็นเพียงข้อจำกัดห้ามการประกอบอาชีพ อันมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับโจทก์ โดยระบุจำกัดประเภทของธุรกิจไว้อย่างชัดเจน มิได้เป็นการห้ามประกอบอาชีพอันเป็นการปิดทางทำมาหาได้ของจำเลยอย่างเด็ดขาด และจำเลยก็สามารถที่จะประกอบอาชีพ หรือทำงานในบริษัทประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการขายสินค้าหรือบริการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากข้อตกลงนี้ได้ ขอบเขตพื้นที่ที่ห้ามก็เฉพาะประเทศไทย **ลักษณะของข้อตกลงเช่นนั้นไม่ใช่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมด เพียงแต่เป็นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับโจทก์เพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น** เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบในเชิงการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการปิดทางทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ จึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่เป็นโมฆะ

หลักในการพิจารณาคดีของศาล มุ่งคุ้มครองลูกจ้างเพื่อจัดการเอาวัดเอาเปรียบระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอันเกิดขึ้นตามข้อสัญญาจ้าง ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง โดยหากข้อความหรือข้อตกลงใดถึงขนาดขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ข้อความหรือข้อตกลงนั้นจะตกเป็นโมฆะ หากข้อความหรือข้อตกลงไม่ถึงขนาดขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่ยังแสดงให้เห็นถึงความเอาวัดเอาเปรียบระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่นนี้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณีได้

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3580/2561 สัญญาจ้างที่จำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของจำเลยที่เป็นการแข่งขันกับโจทก์เป็นระยะเวลา 5 ปี นับจากวันที่จำเลยซึ่งเป็นเพียงพนักงานธุรการประสานงานขาย พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของโจทก์นั้น นับว่าทำให้จำเลยผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่พึงคาดหมายได้ตามปกติ จึงเห็นสมควรให้มีผลบังคับใช้ได้เพียง 1 ปี นับจากวันที่จำเลยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของโจทก์เท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณีตามมาตรา 14/1

เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7810/2560 ข้อตกลงรักษาความลับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างบังคับได้ แต่จำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างเป็นเจ้าของหน้าที่ฝ่ายขายได้รับค่าจ้างเดือนละ 13,000 บาท การที่นายจ้างกำหนดระยะเวลาห้ามเปิดเผยความลับเป็นเวลาถึง 2 ปี เป็นข้อกำหนดที่ทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระมากกว่าที่พึงคาดหมายได้ตามปกติ จึงให้มีผลบังคับได้เพียง 1 ปีเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14/1

บทสรุปสังคาย การกำหนดข้อจำกัดในการแข่งขันทางการค้านี้ ต้องไม่เป็นข้อจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพในการทำงาน หรือการประกอบธุรกิจการค้าหรือวิชาชีพที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิ หรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ เพราะข้อตกลงดังกล่าวจะมีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรม และพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น

