



## ข้อสัญญาห้ามลูกจ้างทำงานกับคู่แข่ง

บริษัทเดิมมีสัญญาห้ามทำงานให้กับบริษัทใหม่ในลักษณะเดียวกัน เมื่อพนักงานลาออกจากบริษัทเดิม แล้วไปทำที่ใหม่ซึ่งขายสินค้าเดียวกัน สัญญาห้ามทำงานกับบริษัทในลักษณะงานเดียวกัน ตามมาตรา 150 มีผลบังคับอย่างไรบ้าง?



เรื่องนี้เป็นเรื่องน่าสนใจ เรื่องสัญญาจ้างของนายจ้างกับลูกจ้าง มีข้อตกลงห้ามลูกจ้างไปทำงานกับนายจ้างที่มีธุรกิจเป็นคู่แข่ง ในตัวอย่างเอกสารที่จัดให้ประกอบการสัมมนามีการกล่าวถึงไว้ในปัญหาข้อ 4. ดังนี้

ปัญหาข้อ 4. สัญญาที่ห้ามทำงานกับคู่แข่ง ใช้บังคับได้หรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย

- 1. ตามปกติเป็นสัญญาที่บังคับใช้ไม่ได้** ขัดต่อสิทธิเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ
- 2. แต่มีข้อยกเว้น** ใช้บังคับได้สำหรับลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานระดับสูงหรือตำแหน่งที่สำคัญที่ล่วงรู้ข้อมูลทางธุรกิจที่สำคัญหรือฐานข้อมูลลูกค้า เช่น พนักงานขาย
- 3. กรณีใช้บังคับได้ ต้องตีความโดยเคร่งครัด** เพราะเป็นสัญญาจำกัดสิทธิ

การอธิบายเพิ่มเติมเรื่องนี้ ผมขอแนะนำหลักกฎหมายจากคดีแรงงานหลายคดีเกี่ยวกับเรื่องนี้ มาเขียนตอบในคำถามนี้ เพื่อให้ท่านพิจารณาวินิจฉัย และเป็นคำตอบไปในตัว ดังนี้

1. กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 บัญญัติไว้ว่า “การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายเป็นการพันวิสัยหรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ”

- มีกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 40 บุคคลย่อมมีเสรีภาพ ในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกัน หรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการ ประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์ สาธารณะอย่างอื่น ฯลฯ



นอกจากนี้ยังมีกฎหมายสัญญาไม่เป็นธรรม เป็นต้น

หรือแม้แต่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 14/1 สัญญาจ้าง...ที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบ ลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีคำสั่งให้สัญญาจ้าง...มีผล ใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี

- มีคดีแรงงานจำนวนมากที่นายจ้างกับลูกจ้างระดับ ตำแหน่งสำคัญ เช่น ระดับผู้จัดการ มีสัญญาห้ามมิให้ ไปทำงานกับคู่แข่ง สัญญาใช้บังคับได้
- มีคดีแรงงานจำนวนมากที่นายจ้างกับลูกจ้างตำแหน่ง พนักงานขายที่ล่วงรู้ข้อมูลธุรกิจ ฐานราคาสินค้า ฐานลูกค้า ฯลฯ แม้เป็นพนักงานขายที่ตำแหน่งไม่สูง มีข้อสัญญาห้ามไปทำงานกับคู่แข่ง สัญญาใช้บังคับได้

- ✓ ระดับ
- ✓ ตำแหน่ง
- ✓ ข้อมูลธุรกิจ
- ✓ ฐานราคาสินค้า
- ✓ ฐานลูกค้า

5. มีคดีแรงงานที่เป็นบรรทัดฐาน ตัดสินว่าพนักงานสำนักงานกฎหมาย 3 คน มีหน้าที่ได้ตอบจดหมายลูกค้าระหว่างประเทศ และบางคนมีหน้าที่พิมพ์สำนวนคดีตามที่ทนายความของบริษัทนายจ้างมอบหมาย ที่ล่วงรู้ความลับของลูกค้า ก็เนื่องมาจากทนายความมอบหมายให้พิมพ์สำนวนคดี นายจ้างมีสัญญาห้ามทำงานกับบริษัทคู่แข่ง ลูกจ้างทั้ง 3 ลาออกไปทำงานกับสำนักงานกฎหมายเช่นกันที่มีลักษณะเป็นคู่แข่งกับบริษัทนายจ้างเดิม นายจ้างเก่าจึงฟ้องเป็นคดีแรงงานเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างทั้ง 3 คน คนละจำนวนมากฐานผิดสัญญา ศาลตัดสินว่าสัญญาที่ห้ามทำงานกับคู่แข่งเป็นโมฆะ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ใช้บังคับไม่ได้ นายจ้างแพ้คดี ฟ้องเรียกค่าเสียหายไม่ได้ สักบาท เพราะศาลยกฟ้อง

6. ส่วนกรณีที่ต้องตีความโดยเคร่งครัด เพราะเป็นสัญญาจำกัดสิทธิที่มีตัวอย่างคดีแรงงานของธุรกิจค้าวัสดุก่อสร้าง 2 บริษัท บริษัทแรกมีข้อตกลงซื้อสัญญากับลูกจ้างตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการว่า “ห้ามมิให้ไปประกอบธุรกิจหรือเข้าร่วมประกอบธุรกิจกับบริษัทคู่แข่งทางการค้า” ลูกจ้างคนนี้ลาออกจากบริษัทเก่า และไปทำงานเป็น “ลูกจ้างตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการกับบริษัทค้าวัสดุก่อสร้างอีกแห่ง” นายจ้างเก่าฟ้องเรียกค่าเสียหายจำนวนกว่าสิบล้านบาท ฐานผิดข้อตกลง ผิดสัญญา นายจ้างเก่าแพ้คดี ไม่ได้สักบาท เพราะศาลยกฟ้อง

โดยศาลให้เหตุผลว่า สัญญาหรือข้อตกลงดังกล่าวเป็นสัญญาหรือข้อตกลงจำกัดสิทธิ จึงต้องตีความโดยเคร่งครัด เมื่อสัญญาที่บริษัทนายจ้างเก่าทำกับลูกจ้างรายนี้ มีข้อตกลงห้ามกัน 2 เรื่อง คือ ห้ามไปประกอบธุรกิจเองในลักษณะเป็นคู่แข่ง และห้ามเข้าร่วมประกอบธุรกิจกับบริษัทคู่แข่ง แต่การที่ลูกจ้างคนนี้ไป เป็น “ลูกจ้าง” ของบริษัทคู่แข่ง จึงไม่ใช่การประกอบธุรกิจเอง หรือไม่ใช่การไปร่วมประกอบธุรกิจกับบริษัทนายจ้างใหม่ซึ่งเป็นคู่แข่งที่นายจ้างบริษัทเก่าแพ้คดี เนื่องจากคนเขียนสัญญาเขียนไว้ไม่ดี เขียนไว้ความหมายแคบมาก ศาลจึงต้องตีความโดยเคร่งครัด

ผู้ตอบ - อ.อรรถพล มนัสไพบุลย์

