

หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 690s/2552

-

สัญญาจ้างแรงงานซึ่งนายจ้างทำสัญญาจ้างจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพ สามารถกระทำได้ในขอบเขตที่เหมาะสม โดยมีระยะเวลาการจำกัดสิทธิพอสมควร

-

1. ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวกับข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2548 - 2549/2533 สัญญาที่บริษัท โจทก์ ทำกับจำเลยทั้งสองซึ่งเป็นลูกจ้างว่าภายในกำหนดเวลา 24 เดือน นับแต่สัญญาจ้าง สิ้นสุดลงลูกจ้างจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือดำเนินการไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือ โดยอ้อมกับการพัฒนา ทำ ผลิต หรือจำหน่าย (สุดแต่จะพึงปรับได้กับกรณีของลูกจ้าง) ซึ่งผลิตภัณฑ์อันเป็นการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทโจทก์ที่ตนได้เคยมีส่วน เกี่ยวข้องอยู่ด้วยในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทโจทก์ โดยไม่ได้รับความยินยอมจาก บริษัทโจทก์ สัญญาดังกล่าวไม่ได้ห้ามจำเลยทั้งสองไม่ให้กระทำโดยเด็ดขาด คงห้าม จำเลยเฉพาะสิ่งที่เป็นการแข่งขันกับงานของบริษัทโจทก์ และในส่วนของงานที่จำเลย เคยทำกับบริษัทโจทก์ ทั้งเป็นการห้ามเพียงตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าวข้างต้น เท่านั้น ไม่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดเสียทีเดียว จึงเป็นสัญญา ต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีในเชิงการประกอบธุรกิจโดยชอบ ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นโมฆะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1275/2543 สัญญาแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงาน มีว่า ในระหว่างการจ้างงานหรือภายใน 5 ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงจำเลยจะต้อง ไม่ทำงานให้แก่บริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์หรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้า ของโจทก์ หากจำเลยไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงจะต้องชำระค่าเสียหายให้แก่โจทก์ ข้อตกลงดังกล่าวเป็นเพียงข้อจำกัดห้ามการประกอบอาชีพอันเป็นการแข่งขันกับโจทก์ และระบุจำกัดประเภทของธุรกิจไว้อย่างชัดเจน มิได้เป็นการห้ามจำเลยประกอบอาชีพ อันเป็นการปิดกั้นทางทำมาหาได้อย่างเด็ดขาด และจำเลยสามารถที่จะประกอบอาชีพ หรือทำงานในบริษัทประกอบธุรกิจที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงและนอกขอบเขตพื้นที่ ที่ห้ามลักษณะของข้อตกลงที่ก่อให้เกิดหนี่งในการงดเว้นการกระทำตามที่กำหนดโดย ความสมัครใจของคู่กรณีเช่นนี้ไม่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมด ที่เดียว เพียงแต่เป็นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่เป็นการแข่งขันกับโจทก์ใน ระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณี ที่เป็นไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการปิดกั้นทางทำมาหาได้ของ ฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ ย่อมมีผลใช้บังคับได้ไม่เป็นการขัดต่อความ สงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

จำเลยไปทำงานกับบริษัทอื่นซึ่งเป็นคู่แข่งทางการค้ากับโจทก์หลังจากโจทก์ เลิกจ้างแล้วภายในกำหนดเวลาห้าม อันเป็นการผิดสัญญาซึ่งจำเลยต้องรับผิดชอบ แต่ ความรับผิดชอบดังกล่าวมีลักษณะเป็นเบี้ยปรับซึ่งเป็นค่าเสียหายอย่างหนึ่ง การกำหนด ค่าเสียหายเป็นดุลพินิจของศาลแรงงานเป็นข้อเท็จจริงที่ต้องห้ามอุทธรณ์ ศาลฎีกา ไม่มีอำนาจกำหนดให้โจทก์ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6075/2549 ตามใบสมัครงานตอนท้ายมี ข้อความสรุปไว้ว่า "นอกจากนี้ ข้าพเจ้ายินยอมที่จะไม่ทำงานเพื่อหรือทำประโยชน์ ให้กับสำนักงานกฎหมายอื่นในกรุงเทพมหานครเป็นเวลา 2 ปี ในกรณีที่ข้าพเจ้าได้ ออกจากการทำงานที่ ดีลลิกี้ แอนด์ กิบบิ้นส์ ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม (ประโยค ข้างต้นดังกล่าวมิให้นำมาใช้กับนายซึ่งทำงานให้กับบริษัท)" โดยข้อความในวงเล็บ ของต้นฉบับที่เป็นภาษาอังกฤษระบุว่า "(The preceding sentence dose not apply to lawyers engaged with the firm.)" คำในวงเล็บคำว่า "lawyers" นั้น ย่อมหมายถึง ทนายความผู้ทำหน้าที่ว่าความหรือให้คำปรึกษาเป็นการเฉพาะเท่านั้น โจทก์เข้า ทำงานตำแหน่งหัวหน้างานทรัพย์สินทางปัญญาและตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้อำนวยการ ฝ่ายงานทรัพย์สินทางปัญญาอันเป็นตำแหน่งที่สามารถล่วงรู้ความลับในทาง การค้าและข้อมูลการค้าของจำเลยที่ 1 ได้ ข้อตกลงดังกล่าวเป็นสัญญาต่างตอบแทน

ที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีในกิจการประกอบธุรกิจโดยชอบไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่เป็นโมฆะ เมื่อโจทก์ถูกจำเลยที่ 1 เลิกจ้างแล้ว โจทก์ไปทำงานกับบริษัทเบเคอร์ แอนด์ แมคเคนซี จำกัด อันเป็นสำนักงานกฎหมายในกรุงเทพมหานครจึงเป็นการผิดสัญญาข้อดังกล่าว

คดีทั้งสามเรื่องดังกล่าวศาลเพียงแต่วินิจฉัยว่า สัญญาจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงานไม่เป็นโมฆะเท่านั้น ยังไม่มีประเด็นว่าเป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่พึงคาดได้ตามปกติหรือไม่ เนื่องจากสัญญาจ้างของทั้งสามคดีทำขึ้นก่อนวันที่ พ.ร.บ. ว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมฯ ใช้บังคับ

ขณะนี้ มี พ.ร.บ. คุ่มครองแรงงานฯ มาตรา 14/1 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ร.บ. คุ่มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2)ฯ บัญญัติว่า "สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลบังคับใช้บังคับเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี" ดังนั้น ปัจจุบันหากมีปัญหาเรื่องจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงาน ต้องใช้ พ.ร.บ. คุ่มครองแรงงานฯ บังคับ

2. ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าจำเลยซึ่งเป็นลูกจ้างผิดสัญญาจึงต้องรับผิดชอบต่อโจทก์และความรับผิดชอบดังกล่าวเป็นเบี้ยปรับซึ่งเป็นค่าเสียหายอย่างหนึ่ง จึงใช้ดุลพินิจลดเบี้ยปรับตาม ป.พ.พ. มาตรา 383 ให้จำเลย ปัญหาว่าอุทธรณ์ของจำเลยที่หยิบยกเอาข้อสัญญาที่ว่าจำเลยต้องกลับไปทำงานกับโจทก์เป็นเวลา 3 ปี มิฉะนั้นต้องเสียเบี้ยปรับ 3 เท่า ของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่จำเลยต้องชดใช้คืนพร้อมดอกเบี้ย ทำให้จำเลยต้องรับภาระสูงเกินกว่าที่ควรจึงเป็นข้อตกลงที่ไม่เป็นธรรมนั้น เป็นอุทธรณ์ในข้อกฎหมายหรือข้อเท็จจริง เห็นว่า คดีนี้โจทก์ฟ้องบังคับให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายเท่านั้น ไม่มีประเด็นเรื่องระยะเวลาที่จำเลยต้องทำงานกับโจทก์นานเท่าใด เพราะจำเลยลาออกไปแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยน่าจะแปลความได้อยู่ในตัวว่าจำเลยประสงค์จะให้ศาลฎีกากำหนดค่าเสียหายใหม่นั้นเอง เพราะแม้จะพิจารณาโดยเอาระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามสัญญาว่าจำเลยต้องกลับมาทำงานให้โจทก์ 3 ปี เป็นตัวตั้งแล้วเห็นว่าเป็นข้อกำหนดที่ทำให้จำเลยต้องรับภาระมากกว่าที่พึงคาดหมายได้ตามปกติ จึงกำหนดให้มีผลเพียง 1 ปี แล้วใช้ระยะเวลา 1 ปี เป็นฐานในการคำนวณค่าเสียหายผลสุดท้ายก็เป็นการใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายของศาลฎีกานั้นเอง ดังนั้น อุทธรณ์ของจำเลยจึงน่าจะเป็นข้ออุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา 54 วรรคหนึ่ง

สมจิตร ทองศรี

-