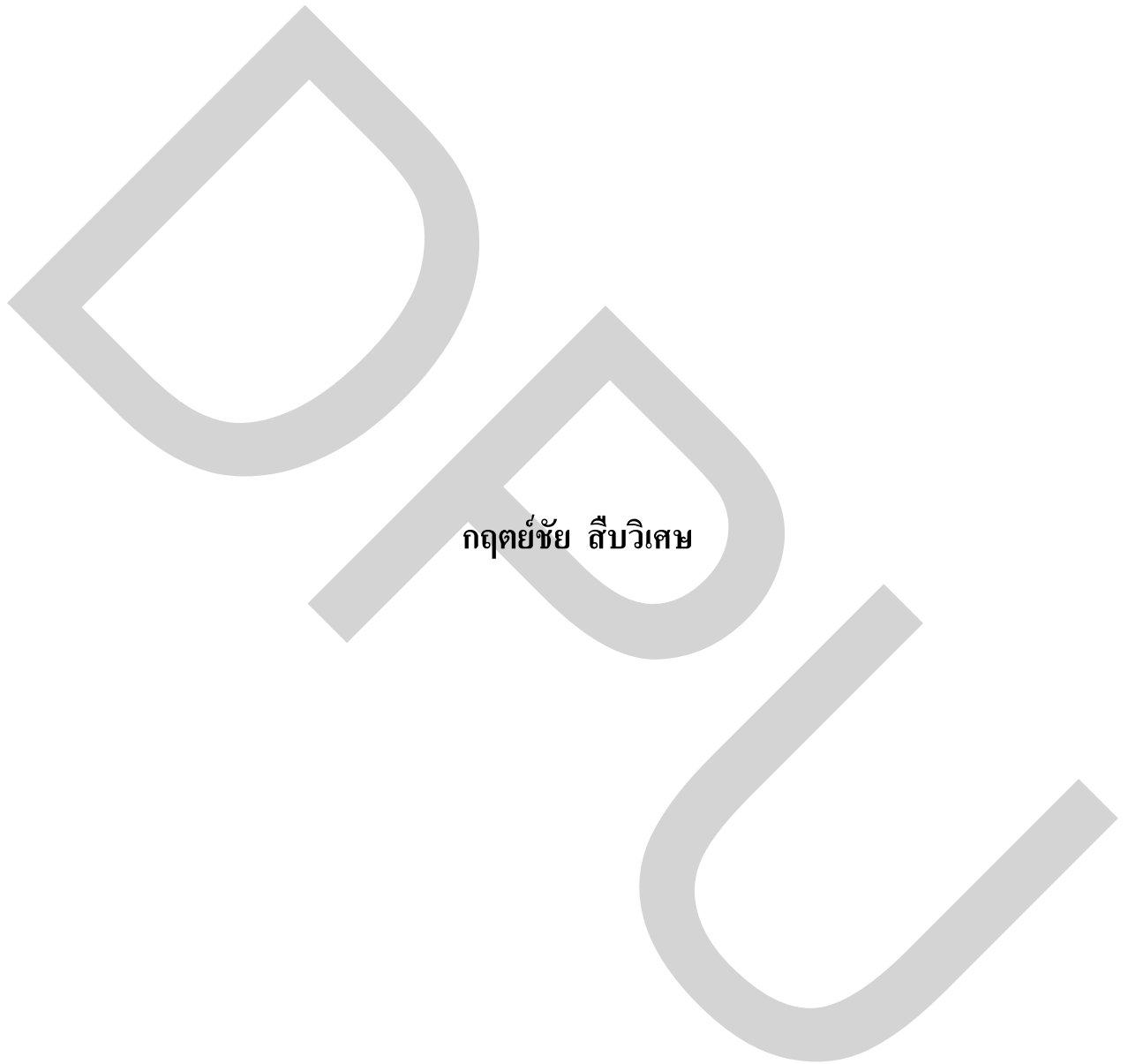


ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง



กฤษฎัย สืบวิเศษ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2552

**Legal Problems on Limitation of Employee's Rights  
To Undertake His Career**



**KRITCHAI SUEBWISED**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Laws**

**Department of Law**

**Graduate School, Dhurakij Pundit University**

**2009**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง  
 ชื่อผู้เขียน กฤตย์ชัย สืบวิเศษ  
 อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์  
 สาขาวิชา นิติศาสตร์  
 ปีการศึกษา 2551

### บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยจะทำการศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายของประเทศอังกฤษและประเทศเยอรมันนี เพื่อให้ทราบว่า มาตรการทางกฎหมายที่ศาลนำมาปรับเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นมีความสอดคล้องกับมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศหรือไม่ เพียงใด และเพื่อค้นหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสม ในการนำมาใช้แก้ไขและปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทยที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า แม้ศาลจะได้นำหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา หลักสัญญาต้องเป็นสัญญา และหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมาพิจารณา เพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง โดยถือว่า ข้อตกลงดังกล่าวไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่จะสามารถใช้บังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและไม่เป็นการเกินสมควรแก่เหตุ และจะต้องมีจุดประสงค์เพียงเพื่อเป็นการป้องกันความลับทางการค้าของนายจ้างเท่านั้นแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพดังกล่าว ถือเป็นข้อตกลงที่ก่อให้เกิดภาระแก่ลูกจ้างมากจนเกินสมควร อีกทั้งในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีมาตรการคุ้มครอง และเยียวยาความเสียหายที่เกิดจากการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่ชัดเจน และเป็นธรรมต่อคู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่าย เท่าที่ควรจะเป็น

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการบัญญัติกฎหมายโดยกำหนดมาตรการที่สำคัญเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง โดยแยกเป็นกรณีในระหว่างการจ้าง และภายหลังสิ้นสุดการจ้างไว้อย่างชัดเจน โดยนำแนวคิดทางกฎหมายของประเทศเยอรมันนีที่กำหนดมาตรการที่น่าสนใจมาประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการยกร่างกฎหมายของไทย จึงน่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

Thesis Title	Legal problems on limitation of employee's rights to undertake his career
Author	Kritchai Suebvised
Thesis Advisor	Professor Dr.Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2008

### **ABSTRACT**

The purpose of this thesis is to study in relation to legal problems on limitation of employee's rights to undertake his career under the employment contract. The study will compare the legal measures adopted in the United Kingdom and Germany. This is to understand whether the legal measures applicable with such limitation by the Thai court consistent with the legal measures adopted by foreign countries. In addition, the study will research the appropriate legal measures to adjust and improve the current legal measures applicable in Thailand in order to provide more fairness to the employees.

From the study, it was found that the Thai court adopted the "Principle of Freedom of Contract", "Principle of Autonomy of the Will", "Pacta Sunt Servanda Principle" and "Principle of Good Moral and Public Order" to consider the limitation of employee's rights to undertake his career under the employment contract. The limitation is deemed by the court that it is not contradict with the good moral and public order. However, it would be enforceable only for the fairness and reasonable grounds with the purposes to protect the employer's trade secret. Such agreement on limitation of rights to undertake the career shall be deemed the agreement that cause employee's obligations in excess of reasonable. In addition, Thailand has currently no clear measures to protect and recover the damages arising from the limitation on employee's rights to undertake his career for the fairness of both parties as it should be.

Therefore, the writer would propose to enact the measures in relation to limitation of employee's rights to undertake his career. The proposal would be clearly divided into 2 parts i.e. during the period of employment and after termination of the employment. The proposal of this thesis follows to the legal concept under German laws in which it provided the interesting legal measures to be a masterpiece for apply with the enactment of this legal measure in Thailand. It would be considered an appropriate legal measure to solve on the limitation of employee's rights to undertake his career.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงของศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แก่ผู้เขียน มาโดยตลอด ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล ที่ได้กรุณาให้เกียรติรับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม และท่านอาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ที่ได้กรุณาให้เกียรติรับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขและปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุดทุกมหาวิทยาลัยที่ได้ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้เขียนเป็นอย่างดี ในการเข้าไปค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลที่ใช้ในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนขอขอบคุณเพื่อนพ้องทุกคนที่ให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือจนทำให้การเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ของผู้เขียน สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

และที่สำคัญที่สุด ผู้เขียนขอกราบระลึกถึงพระคุณของบิดามารดา ผู้ให้กำเนิดและให้สติปัญญา พร้อมทั้งให้การเลี้ยงดูอบรมสั่งสอนผู้เขียนมาโดยตลอด และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวของผู้เขียนที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งสำหรับการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ของผู้เขียน

สุดท้ายนี้ หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอนอรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

กฤตย์ชัย สืบวิเศษ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
บทที่	
<b>1. บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	6
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
<b>2. แนวคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้าง.....</b>	<b>7</b>
2.1 แนวคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของคู่สัญญาตามกฎหมายว่าด้วยสัญญา.....	9
2.2 แนวคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง.....	13
2.2.1 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง.....	14
2.2.2 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง.....	17
<b>3. หลักการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างตามกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายไทย.....</b>	<b>24</b>
3.1 มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ.....	24
3.1.1 กฎหมายอังกฤษ.....	25
3.1.1.1 หลักการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของคู่สัญญาตามกฎหมายว่าด้วยสัญญา.....	25

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1) หลักการตีความสัญญา.....	26
2) หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี ของประชาชน.....	28
3) หลักสุจริต.....	29
3.1.1.2 หลักการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ ในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง.....	30
1) การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ในระหว่างการจ้าง.....	31
2) การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ภายหลังสิ้นสุดการจ้าง.....	31
3.1.2 กฎหมายเยอรมัน.....	34
3.1.2.1 หลักการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของผู้สัญญา ตามกฎหมายว่าด้วยสัญญา.....	35
1) หลักการตีความสัญญา.....	36
2) หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี ของประชาชน.....	37
3) หลักสุจริต.....	38
3.1.2.2 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ ในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง.....	40
1) การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ในระหว่างการจ้าง.....	40
2) การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ภายหลังสิ้นสุดการจ้าง.....	41
3.2 หลักการทางกฎหมายของประเทศไทย.....	43
3.2.1 หลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน.....	44
3.2.2 หลักการตีความสัญญา.....	45
3.2.3 หลักการอุดช่องว่างของกฎหมาย.....	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2.4 หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน.....	49
3.2.5 หลักสุจริต.....	50
3.2.5.1 หลักการใช้สิทธิโดยสุจริต.....	50
3.2.5.2 หลักการใช้สิทธิเกินส่วน.....	52
3.2.6 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	54
3.2.7 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ที่มีฐานะเป็นกรรมการ.....	55
3.2.8 การให้ความคุ้มครองสิทธิในการประกอบอาชีพ ของลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม.....	57
3.2.9 การให้ความคุ้มครองนายจ้างเกี่ยวกับความลับทางการค้า.....	60
3.2.9.1 การให้ความคุ้มครองนายจ้างเกี่ยวกับความลับ ทางการค้าในทางแพ่ง.....	60
3.2.9.2 การให้ความคุ้มครองนายจ้างเกี่ยวกับความลับ ทางการค้าในทางอาญา.....	62
3.2.10 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิบัตร ในสิ่งประดิษฐ์ของลูกจ้าง.....	64
3.2.11 แนวคำพิพากษาของศาล.....	65
3.2.11.1 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ในระหว่างการจ้าง.....	65
3.2.11.2 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ภายหลังสิ้นสุดการจ้าง.....	66
<b>4. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ     ในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง.....</b>	<b>69</b>
4.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ ของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง.....	69
4.1.1 หลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน.....	69



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.1.2 หลักการตีความสัญญา.....	70
4.1.3 หลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ที่มีฐานะเป็นกรรมการ.....	74
4.14 หลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ในระหว่างการจ้าง.....	76
4.2 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ ของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง.....	78
4.2.1 หลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน.....	78
4.2.2 หลักการตีความสัญญา.....	79
4.2.3 การให้ความคุ้มครองนายจ้างเกี่ยวกับความลับทางการค้า.....	80
4.2.4 หลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ภายหลังสิ้นสุดการจ้าง.....	82
<b>5. สรุปและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>105</b>
5.1 สรุป.....	105
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	107
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>110</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>121</b>
<b>ประวัติผู้เขียน.....</b>	<b>154</b>

## บทที่ 1

### การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาชนิดหนึ่งที่ได้มีการบัญญัติไว้ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้นคือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” และอธิบายลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานไว้ว่า<sup>1</sup>

1) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” และอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง”

2) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน คือ เป็นสัญญาที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีภาระหน้าที่ที่จะต้องชำระตอบแทนต่อกัน โดยลูกจ้างมีภาระหน้าที่ที่ต้องทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง และนายจ้างก็มีภาระหน้าที่ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทน ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ จัดให้มีสวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เมื่อสัญญาจ้างแรงงานถือเป็นสัญญาต่างตอบแทนแบบหนึ่งแล้ว ย่อมจะต้องนำทบัญญัติทั่วไปอันว่าด้วยสัญญาต่างตอบแทนมาใช้บังคับกับสัญญาจ้างแรงงานด้วย เว้นแต่กฎหมายลักษณะการจ้างแรงงาน จะบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ

3) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ เนื่องจากกฎหมายมิได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ สัญญาจ้างแรงงานจึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ หรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ สัญญาจ้างแรงงานจึงสามารถตกลงด้วยวาจา โดยปริยาย หรือทำเป็นหนังสือก็ได้ และถ้าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีความประสงค์จะทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ ทั้งสองฝ่ายก็สามารถที่จะกำหนดรูปแบบของสัญญา หรือข้อตกลงในสัญญาอย่างไรก็ได้ เพียงเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

<sup>1</sup> ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2545). กฎหมายแรงงาน. หน้า 56-58.

4) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาเฉพาะตัว เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานถือตัวบุคคล เป็นสำคัญ ดังนั้น เมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงว่าจ้างกันแล้ว นายจ้างย่อมไม่สามารถโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ในทางกลับกันลูกจ้างก็ไม่สามารถให้บุคคลภายนอกทำงานให้แก่นายจ้างแทนตนได้เช่นกัน

5) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่กำหนดเงื่อนไขในการจ้าง เช่น ระยะเวลา ขอบเขตในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทนอื่น ไร่ก็ดี ข้อตกลง หรือเงื่อนไขการจ้างนั้นจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนด้วย นอกจากนี้ การจ้างแรงงานนั้นมิได้หมายความว่าเฉพาะการจ้างแรงงานที่จะต้องใช้แรงงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการจ้างแรงงานที่ต้องใช้ฝีมือ ความประณีต ตลอดจนการใช้ความรู้ ความสามารถด้วยเช่นกัน

จากลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าว ทำให้เห็นว่าสถานะทางกฎหมายของสัญญาจ้างแรงงานเป็นกฎหมายที่มีลักษณะเป็นกฎหมายพาณิชย์ ซึ่งเป็นกฎหมาย คณะประเภทกับกฎหมายแรงงาน (Labour Law) ซึ่งเป็นกฎหมายมหาชน โดยรัฐเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อบังคับคุ้มครองลูกจ้างในกิจการภาคอุตสาหกรรม และเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน สวัสดิการ และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยได้กำหนดให้นายจ้างต้องกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพิ่มขึ้นจากหน้าที่ตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดไว้ จึงทำให้นายจ้างไม่อาจใช้สิทธิบางประการที่ตนมีอยู่ในฐานะนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ รวมทั้ง กฎหมายแรงงานยังห้ามนายจ้างและลูกจ้างทำความตกลงในเรื่องบางเรื่องให้แตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ แม้ลูกจ้างจะยินยอมด้วยก็ตาม สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นกฎหมายเอกชนและเป็นสัญญาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีทางกฎหมายที่สำคัญของกฎหมายว่าด้วยสัญญา คือ หลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา (Principle of Autonomy of the Will) และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (Pacta Sunt Servanda) กล่าวคือ เมื่อเกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้น และคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถพิสูจน์ได้ว่า ทั้งสองฝ่ายตกลงเข้าทำสัญญาด้วยความสมัครใจแล้ว ทั้งนี้ โดยไม่คำนึงว่า คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะมีอำนาจต่อรองในการทำสัญญาเท่าเทียมกันหรือไม่ และคู่สัญญาจะได้เปรียบเสียเปรียบกันอย่างไร ศาลหรือรัฐจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ คู่สัญญายังสามารถที่จะตกลงยกเว้น แก้ไข เปลี่ยนแปลงสิทธิและ/หรือความรับผิดชอบตามกฎหมายต่อกันอย่างไรก็ได้ ตราบเท่าที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน รวมทั้ง ถ้ามีการฟ้องร้องคดีเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้น ศาลก็จะต้องพิพากษาให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานเป็นหลัก

เนื่องจากสภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการแข่งขันทางการค้าที่สูงขึ้น นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจต่างๆ มีต้นทุนที่สูงขึ้น หรือค่าใช้จ่ายในการประกอบธุรกิจที่มีมูลค่าสูง และมีความเสี่ยงในการลงทุนหลายๆ ด้าน นายจ้างจึงพยายามปกป้องผลประโยชน์ของตน โดยการนำหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา มาใช้บังคับในรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงาน โดยกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในช่วงระหว่างการจ้างงาน และภายหลังสิ้นสุดการจ้างงานไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีลักษณะเป็นการห้ามประกอบอาชีพของลูกจ้าง ที่มีสภาพเดียวกัน หรือที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้างเพื่อเป็นการปกป้องผลประโยชน์ หรือป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่ฝ่ายนายจ้าง ซึ่งเป็นผลทำให้ลูกจ้างที่ยินยอมลงนามในสัญญาจ้างแรงงานนั้นต้องปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

อย่างไรก็ดี ถึงแม้ว่านายจ้างจะนำหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา มาใช้บังคับในรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงาน โดยกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้เพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่ฝ่ายนายจ้างแล้วก็ตาม แต่การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น ก็ยังคงมีประเด็นที่ก่อให้เกิดปัญหา ซึ่งเป็นเหตุทำให้เกิดข้อพิพาทกันระหว่างฝ่ายนายจ้าง กับฝ่ายลูกจ้าง และนำไปสู่ข้อถกเถียงในอีกหลายประเด็น คือ

1. ประเด็นในเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 หรือไม่

ในการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานในปัจจุบัน สืบเนื่องจากนายจ้างมีความต้องการจะปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง จึงได้มีการนำหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญามาใช้ โดยกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่มีลักษณะเป็นการห้ามมิให้ลูกจ้างประกอบอาชีพที่มีสภาพเดียวกัน หรือที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้างของตน และเมื่อลูกจ้างสมัครใจเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าว ย่อมมีผลผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้ข้อจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้นสามารถบังคับใช้บังคับกันระหว่างคู่สัญญาได้

อย่างไรก็ดี แม้การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างจะมีใช้กันแพร่หลายในวงการธุรกิจทั่วไปจนเป็นเรื่องปกติ แต่ถ้าหากพิจารณาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 แล้ว ข้อจำกัดสิทธิดังกล่าวก็อาจเป็นข้อตกลงที่ขัดต่อหลักสิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งวางหลักไว้ว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็น

ธรรม” ซึ่งอาจเป็นผลทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าวนั้นอาจตกเป็นโมฆะได้เช่นกัน

2 ประเด็นในเรื่องการเยียวยาต่อความเสียหายที่นายจ้างอาจได้รับจากการผิดสัญญาของลูกจ้างที่อยู่ระหว่างสัญญาจ้างแรงงาน

การเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุที่ลูกจ้างประพฤติผิดสัญญาจ้างแรงงาน ในเรื่องเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง (ในกรณีระหว่างการจ้าง) กฎหมายได้ให้สิทธิแก่นายจ้างเพียงเลิกสัญญากับลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งในกรณีที่ลูกจ้างได้ประพฤติตนอันเป็นเหตุผิดสัญญาในส่วนการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในกรณีดังกล่าว อาจเกิดจากการที่ลูกจ้างไปประกอบกิจการอันเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง หรือใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางการค้าของนายจ้าง ซึ่งการกระทำที่ไม่สุจริตดังกล่าวของลูกจ้าง อาจนำมาซึ่งความเสียหายร้ายแรงแก่นายจ้าง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายทางธุรกิจ และความเสียหายที่เกิดขึ้นอาจร้ายแรงถึงขนาดทำให้นายจ้างต้องเลิกกิจการนั้นๆ ไป และอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

ในกรณีข้างต้น ภาครัฐยังมิได้มีมาตรการเยียวยา ความเสียหายของนายจ้างที่เหมาะสม จึงควรให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือมาตรการในการเยียวยาความเสียหายของฝ่ายนายจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

3. ประเด็นในเรื่องการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่

ในกรณีการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างโดยที่นายจ้างได้ระบุข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิไว้ในสัญญาจ้างแรงงานนั้น นายจ้างมักจะกำหนดรายละเอียดในข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิไว้ เช่น “ห้ามไม่ให้ลูกจ้างประกอบกิจการที่มีลักษณะเดียวกันกับนายจ้าง ในช่วงระหว่างการจ้าง และภายในกำหนดระยะเวลา 3 ปี (แล้วแต่นายจ้างจะเป็นฝ่ายกำหนด) นับแต่วันสิ้นสุดสภาพการจ้างแล้ว” จะเห็นว่าการกำหนดข้อจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น นายจ้างมักจะกำหนดระยะเวลาในการห้ามนั้นๆ ไว้ด้วยเพื่อป้องกันเพิ่มเติมอีกด้วย

ในกรณีดังกล่าวข้างต้น แม้นายจ้างจะนำหลักเสรีภาพในการทำสัญญาหลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญามาใช้โดยระบุข้อจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้ในสัญญาจ้างแรงงานก็ตาม แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น มักเป็นเพียงการระบุข้อความไว้กว้างๆ เพื่อให้ตีความครอบคลุมในหลายๆ กรณี โดยไม่ได้ระบุรายละเอียด หรือขอบเขตในการจำกัดสิทธินั้นๆ อีกทั้งยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่จะนำมาประกอบการพิจารณา หรือหลักเกณฑ์เพื่อกำหนดรายละเอียดในข้อตกลงเกี่ยวกับ

การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับลูกจ้างในตำแหน่งต่างๆ ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจทำให้นายจ้างอาศัยช่องโหว่ดังกล่าวกำหนดขอบเขตในการจำกัดสิทธิของลูกจ้างให้กว้างออกไปเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเองมากเกินไปจนเกินสมควร และอาจทำให้นักจ้างต้องรับภาระที่หนักเกินกว่าที่จำเป็น ซึ่งอาจกระทบต่อการทำมาหาเลี้ยงชีพของลูกจ้างในอนาคต

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิเคราะห์ความไม่ชัดเจน และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นทั้งทางกฎหมายและทางปฏิบัติซึ่งเกี่ยวกับกรณีดังกล่าว โดยจะศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ ในเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความถูกต้องเป็นธรรม และเหมาะสม กับสภาพสังคมในปัจจุบัน อันจะเป็นการสร้างเสริม และพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เป็นที่พึงของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อีกทั้งเป็นการแบ่งเบาภาระของศาล และทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมากขึ้นทั้งในทางกฎหมายและในทางปฏิบัติ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง
- 1.2.2 เพื่อศึกษาแนวคิดและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน หลักกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ทั้งของต่างประเทศและของประเทศไทย
- 1.2.3 เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ทั้งของต่างประเทศและของประเทศไทย
- 1.2.4 เพื่อศึกษาและค้นหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความคุ้มครองสิทธิของนายจ้าง และลูกจ้าง อันเกิดจากการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง

## 1.3 สมมติฐานของการศึกษา

การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายด้านแรงงานที่จะนำมาควบคุมได้อย่างรัดกุมเพียงพอ และอาจทำให้นายจ้าง และลูกจ้างได้รับผลกระทบที่รุนแรง ซึ่งถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ก็อาจส่งผลกระทบแก่สังคมโดยรวม อีกทั้งยังก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายอีกหลายประการ ดังนั้น การกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้อย่างชัดเจน จะเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่เข้ามาแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

#### 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้จะทำการศึกษาแต่เฉพาะมาตรการทางกฎหมายด้านแรงงานที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน อันได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง คำพิพากษาของศาล เพื่อให้ทราบว่า มาตรการทางกฎหมายดังกล่าวมีข้อบกพร่องอย่างไร โดยเปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพของเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบันต่อไป

#### 1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

ดำเนินการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการค้นคว้าข้อมูลต่างๆ จากตำรา หนังสือ เอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ ตำรับกฎหมาย ตลอดจน คำพิพากษาของศาล รวมทั้ง รวบรวมความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการอบรมทางวิชาการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างทั้งของต่างประเทศและของประเทศไทย

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง

1.6.2 ทำให้ทราบถึงแนวคิดและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน และหลักกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ทั้งของต่างประเทศและของประเทศไทย

1.6.3 ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิ และการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ทั้งของต่างประเทศและของประเทศไทย

1.6.4 ทำให้ทราบและสามารถนำมามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความคุ้มครองสิทธิของนายจ้าง และลูกจ้าง อันเกิดจากการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง

## บทที่ 2

### แนวคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้าง

การจ้างแรงงานถือว่าเป็นนิติกรรมอย่างหนึ่งนับตั้งแต่ในยุคอาณาจักรโรมัน โดย Gius นักนิติศาสตร์ชาวโรมันได้ระบุให้สัญญาจ้างแรงงานถือเป็นสัญญาต่างตอบแทน (Consensus) ประเภทหนึ่ง และจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับสัญญาเช่า “Locatio Conductio” ซึ่งประกอบไปด้วยสัญญาทั้งหมดอยู่ 3 ประเภท คือ (1) สัญญาเช่าทรัพย์สิน “Locatio Conductio Rei” (2) สัญญาจ้างแรงงาน “Locatio Conductio Operarum” และ (3) สัญญาจ้างทำของ “Locatio Conductio Operis” โดยสัญญาจ้างแรงงานในสมัยนั้นมีชื่อเรียกว่า “สัญญาเช่าทำงาน” ซึ่งเป็นสัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Locater” (หรือ Employee) ตกลงที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ เช่น ทำงานบ้าน เป็นต้น เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “Conductor” (หรือ Employer)<sup>2</sup> แต่มีข้อสังเกตประการหนึ่งว่า สัญญาเช่าทำงานจะหมายความถึงแต่การจ้างแรงงานในระดับชนชั้นทาสเท่านั้น โดยไม่รวมไปถึงผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระ (Professions) อันได้แก่ นักนิติศาสตร์ ทนายความ แพทย์ อาจารย์ระดับอุดมศึกษาและงานศิลป์ (Liberal Arts)<sup>3</sup> เพราะชาวโรมันถือว่า บุคคลจำพวกนี้เป็นผู้ที่มีฐานะทางสังคมดี (Good Social Standing) จะรับค่าจ้างไม่ได้ ทำให้การจ้างผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระเหล่านี้จะไม่สามารถทำเป็นสัญญาจ้างแรงงานได้ แต่ในทางปฏิบัติ หากให้บุคคลเหล่านี้ทำงานให้ จะต้องมอบค่าตอบแทนเป็นค่าธรรมเนียมการบริการทางวิชาชีพ (Honorarium) หรือ (Salarium) ตามลักษณะของสัญญาตัวแทน (Mandatum) และในกรณีที่มีการเรียกร้องค่าธรรมเนียมการบริการทางวิชาชีพ ก็จะต้องใช้วิธีการตัดสินพิเศษ (Extraordinaria Cognitio) ของผู้บริหารนครรัฐ (Magistrates)<sup>4</sup> ดังนั้น จึงเป็นผลทำให้การจ้างแรงงานในอดีตจึงเป็นการจ้างผู้ใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ และมักจะเป็นการจ้างแรงงานในภาคเกษตรกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีผลผลิตทางการเกษตรเพื่อการบริโภคเท่านั้น การจ้างแรงงานในยุคต้นจึงยังไม่มีมีความสำคัญมากนัก

<sup>2</sup> วินัย คูวิโรจน์. (2546). หลักวินิจัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน. หน้า 8.

<sup>3</sup> Barry Nicholas. (1976). *An Introduction to Roman Law*. p. 185.

<sup>4</sup> ประชุม โคมฉาย. (2543, 30 พฤษภาคม). “ข้อคิดบางประการเกี่ยวกับหนี้ในกฎหมายโรมัน.”



ต่อมาในยุโรปสมัยกลางระบบการปกครองแบบศักดินา (Feudalism) ได้เข้ามามีบทบาทในสังคม ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจได้เปลี่ยนไปเป็นระบบที่มีการแข่งขันทางการค้าที่สูงขึ้น การจ้างแรงงานจึงเริ่มมีบทบาทมากขึ้น โดยชนชั้นศักดินาจะว่าจ้างชนชั้นแรงงานเพื่อทำงานให้ จนกระทั่งระบบศักดินาเสื่อมอำนาจลง เกิดช่างฝีมือที่ประกอบอาชีพอิสระขึ้นอย่างมากมา โดยช่างฝีมือเหล่านี้มักนิยมประกอบอาชีพอยู่ภายในครัวเรือนของตน มีเครื่องมือเครื่องใช้เป็นของตนเอง และมักจะนำผลผลิตที่ผลิตได้ไปจำหน่ายให้แก่ลูกค้าโดยตรง การจ้างแรงงานจึงเปลี่ยนรูปแบบไปเป็นระบบการจ้างแรงงานเข้ามาทำงานในครัวเรือน ต่อมาประมาณต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ได้มีการตั้งโรงงาน และได้มีการนำเครื่องมือ เครื่องจักร ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยเข้ามาใช้แทนแรงงานมนุษย์ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน เพราะนายจ้างมีสิทธิที่จะคัดเลือกคนเข้าทำงานได้มากขึ้น ส่งผลให้ประเทศต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นประเทศในแถบยุโรป สหรัฐอเมริกา หรือประเทศในแถบเอเชีย หันมาให้ความสำคัญต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และได้มีการตราและประกาศใช้บังคับกฎหมายแรงงาน เพื่อให้ความคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้างในเวลาต่อมา

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานนั้นมีทั้งส่วนที่เป็นกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชน โดยการจ้างแรงงานในส่วนที่เป็นกฎหมายเอกชนนั้นจะถือว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาประเภทหนึ่ง จึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีทางกฎหมายที่สำคัญของกฎหมายว่าด้วยสัญญา ซึ่งนั่นก็คือ หลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา โดยรัฐจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องตราบท่าที่ขัดตลกลงนั้นไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ส่วนการจ้างแรงงานในส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชนนั้นจะมุ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่รับจ้างทำงานในภาคอุตสาหกรรม ทั้งนี้ เพื่อป้องกัน มิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างในเรื่องสภาพการทำงาน สวัสดิการ และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยได้กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างจะต้องกระทำการอย่างใด ๆ เพิ่มขึ้นจากหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายเอกชน นายจ้างจึงไม่อาจใช้สิทธิบางประการตามที่ตนเองมีอยู่ในฐานะนายจ้างตามกฎหมายเอกชนได้

อย่างไรก็ดี แม้การจ้างแรงงานในส่วนที่เป็นกฎหมายเอกชนและในส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชนนั้นจะมีแนวคิดพื้นฐานที่แตกต่างกัน แต่ถ้าหากพิจารณาอย่างละเอียดแล้วจะพบว่า การจ้างแรงงานทั้งในส่วนที่เป็นกฎหมายเอกชนและในส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชนนั้นต่างก็มีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ เพื่อวางหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และมีความแตกต่างกันในรายละเอียดบางประการเท่านั้น ทำให้การจ้างแรงงานในส่วนที่เป็นกฎหมายเอกชนและในส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชนนั้นมีความเกี่ยวเนื่องกันพอสมควร โดยเฉพาะความสัมพันธ์ในเรื่องเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง

ดังนั้น ในการศึกษาแนวคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในบทนี้ จึงแยกการศึกษาเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของคู่สัญญาตามกฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงาน กับส่วนที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

## 2.1 แนวคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของคู่สัญญาตามกฎหมายว่าด้วยสัญญา

ปกติการตกลงเข้าผูกพันในสัญญาต่างๆ ของคู่สัญญานั้นจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา โดยรัฐจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องตราบเท่าที่สัญญานั้นไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งมีแนวคิดและวิวัฒนาการมาจากหลักเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม ของประเทศที่ใช้กฎหมายในระบบ Common Law<sup>5</sup> ที่เน้นเสรีภาพของมนุษย์เป็นหลัก ตามแนวความคิดของ Adam Smith ที่ว่า “บุคคลทุกคนควรมีอิสระในการจัดการผลประโยชน์ของตนเองด้วยวิถีทางของตนเอง (Every man should be free to pursue his own interest in his own way) เป็นหน้าที่ของกฎหมายที่จะต้องให้ความเป็นผลต่อเจตนาของคู่สัญญา และมีการจำกัดเสรีภาพในการทำสัญญาอย่างน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้” มนุษย์ทุกคนจึงมีเสรีภาพที่จะทำสัญญาผูกมัดตนเองอย่างไรก็ได้ ตราบเท่าที่คู่สัญญามีความเท่าเทียมกันในทางเศรษฐกิจ<sup>6</sup>

จนกระทั่งปลายศตวรรษที่ 19 เกิดปัญหาในการจัดทำสัญญาขึ้น เนื่องจากโดยสภาพที่แท้จริงแล้ว คู่สัญญาไม่มีความเท่าเทียมกันทั้งในทางเศรษฐกิจและสังคม คู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหนือกว่าเท่านั้นที่มีเสรีภาพในการกำหนดข้อตกลง และ/หรือรูปแบบของสัญญา ก่อให้เกิดการทำสัญญาในลักษณะที่เป็นการเอาเปรียบคู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ด้อยกว่าเกิดขึ้นมากมาย และทำให้หลักเสรีภาพในการทำสัญญาที่แท้จริงนั้นเกิดขึ้นได้ยาก เมื่อพิจารณาจากสภาพสังคมในขณะนั้น ภาครัฐจึงนำมาตราทางกฎหมายต่างๆ มาใช้บังคับเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวซึ่งมีรายละเอียดดังที่จะกล่าวต่อไป

1. การนำหลักการตีความสัญญาต่างๆ มาใช้บังคับ เช่น หลักการตีความสัญญาที่ว่า “The Contra Proferentem Rule” ซึ่งศาลจะตีความข้อจำกัดหรือข้อยกเว้นความรับผิดชอบในทางที่เป็นประโยชน์แก่คู่สัญญาที่กล่าวอ้างสัญญาดังกล่าวอย่างน้อยที่สุด

<sup>5</sup> ไชยศ เหมะรัชตะ ก. (2547). กฎหมายว่าด้วยสัญญา. หน้า 69.

<sup>6</sup> ศนันกรณ (จำปี) โสถพิพันธุ์. (2550). คำอธิบายนิติกรรม-สัญญา. หน้า 237.

## 2. การนำข้อจำกัดทั้งหลายของหลักเสรีภาพในการทำสัญญามาใช้บังคับ ซึ่งได้แก่

### 1. หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนนั้นเกิดขึ้นนับตั้งแต่สมัยโรมัน<sup>7</sup> และแพร่หลายไปสู่กลุ่มประเทศต่างๆ ทางฝั่งตะวันตก ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มประเทศฝรั่งเศส-อิตาลี กลุ่มประเทศเยอรมันนี หรือกลุ่มแองโกลแซกซอน (ซึ่งมีหลักฐานยืนยันว่า ประเทศอังกฤษก็นำหลักนี้มาใช้ด้วยเช่นกัน โดยเรียกว่า “Public Policy”)<sup>8</sup> ซึ่งแต่เดิมนั้นประเทศที่ใช้กฎหมายในระบบ Common Law มีแนวคิดว่า หลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนนั้นยังไม่มี ความแน่นอน นักกฎหมายจึงพยายามจำกัดขอบเขตในการใช้หลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนในการตีความสัญญาให้เป็นรองจากหลักเสรีภาพในการทำสัญญา

ต่อมานักกฎหมายเริ่มเห็นความสำคัญของประโยชน์ของประชาชนโดยรวมมากขึ้น จึงเริ่มมีแนวคิดให้ผู้พิพากษาสามารถนำหลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนมาปรับเพื่อใช้บังคับกับกฎหมายว่าด้วยสัญญาได้มากขึ้น โดยถือว่า หลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา ทั้งนี้ เพื่อประสานผลประโยชน์ของประชาชน โดยส่วนรวมกับผลประโยชน์ของส่วนบุคคลให้เข้ากันอย่างเหมาะสม ส่วนประเทศที่ใช้กฎหมายในระบบ Civil Law ตามแนวคิดฝรั่งเศสนั้นถือว่า หลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนถูกกำหนดขึ้นเพื่อปกป้องประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมเป็นหลัก ดังนั้นหลักความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงต้องนำมาปรับใช้กับ โครงสร้างของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และทำให้หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นหัวใจของการบังคับใช้กฎหมาย โดยมอบอำนาจให้ศาลมีหน้าที่ใช้ดุลพินิจว่า กรณีใดขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่ เป็นกรณีๆ ไป<sup>9</sup>

นอกจากนี้ หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนยังมีลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัย มิใช่เพียงแต่จะเปลี่ยนจากศตวรรษหนึ่งไปอีกศตวรรษหนึ่ง หรือเปลี่ยนจากชั่วอายุคนหนึ่งไปอีกชั่วอายุคนหนึ่งเท่านั้น แต่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้แม้ในชั่วอายุคนเดียวกันและ/หรืออาจเปลี่ยนแปลงหลักการเกี่ยวกับเรื่อง

<sup>7</sup> อุกฤษ มงคลนาวิน. (2537, 10 มีนาคม). “ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน.” สารานุกรมกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จัดพิมพ์เนื่องในโอกาสที่ศาสตราจารย์ ดร.อุกฤษ มงคลนาวิน มีอายุครบ 5 รอบ. หน้า 10.

<sup>8</sup> สุรพล ธรรมสถิตติ. (2520). ความสงบเรียบร้อยของประชาชน. หน้า 6.

<sup>9</sup> อุกฤษ มงคลนาวิน. เล่มเดิม. หน้า 10-13.

ใดๆ ก็ได้<sup>10</sup> ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษา “คุณค่า” (Value) ที่สังคมถือว่าเป็นมาตรฐาน (Standard) ที่จะต้องรักษาไว้ในระยะเวลาหนึ่งๆ

ต่อมานานอารยะประเทศจึงได้มีการนำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับกฎหมายว่าด้วยสัญญาประเภทต่างๆ โดยให้ถือว่า หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมความไม่เท่าเทียมกันของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายในการตกลงเข้าทำสัญญากัน

## 2. หลักสุจริต

หลักสุจริต (The Principle of Good Faith) นี้เป็นหลักกฎหมายที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่สมัยกรีก<sup>11</sup> และได้มีการพัฒนาเป็นหลักกฎหมายที่ชัดเจนในสมัยโรมัน มีลักษณะเป็นนามธรรม และถือเป็นรากฐานของกฎหมายแพ่งโรมันทั้งระบบ มีขอบเขตที่กว้างขวางและไม่อาจกำหนดความแน่นอนให้ และในบางครั้งอาจจะปรับเปลี่ยนได้ตามพฤติการณ์แห่งข้อเท็จจริงในแต่ละคดี เป็นกรณีๆ ไป เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมซึ่งเชื่อมโยงกับความยุติธรรมของกรณีนั้นๆ เป็นหลัก โดยมอบอำนาจให้ผู้พิพากษาเป็นผู้ใช้ดุลพินิจในการวินิจฉัยคดี เพื่อขจัดปัญหาหรือความอยุติธรรม หรือข้อบกพร่อง หรือข้อสัญญาที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นการเอาใจเอาเปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม<sup>12</sup> โดยแนวคิดของการใช้หลักสุจริตนี้จะตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ตามปกติการที่บุคคลใดได้ตกลงเข้าผูกพันกันนั้นหากมีการแสดงเจตนาที่จะเข้าผูกพันกันโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว บุคคลดังกล่าวก็ต้องปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองได้ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดตามหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา แต่ถ้าหากการบังคับให้เป็นไปตามสัญญานั้นจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งแล้ว ในการพิจารณาถึงความผูกพันตามข้อตกลงดังกล่าวนี้ศาลต้องอาศัยหลักสุจริตเป็นสำคัญ มากกว่าหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา กล่าวคือ หากการจะบังคับให้เป็นไปตามสัญญานั้นได้ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจนเกินสมควรแล้ว คู่สัญญาฝ่ายนั้นก็ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าวแต่อย่างใด ในที่สุดนานอารยะประเทศจึงได้มีการนำหลักสุจริตมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับกฎหมายว่าด้วยสัญญา เพื่อแก้ไขปัญหาคความไม่เท่าเทียมกันของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายด้วยเช่นกัน

<sup>10</sup> สุรพล ธรรมสถิตติ. เล่มเดิม. หน้า 13.

<sup>11</sup> ประสิทธิ์ โฆวิทกุล. (2548). กฎหมายแพ่ง : หลักทั่วไป คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 4-14. หน้า 78.

<sup>12</sup> แหล่งเดิม. หน้า 65-82.

3. การตราและประกาศใช้บังคับมาตรการทางกฎหมายเฉพาะต่างๆ เช่น The Unfair Contract Terms Act, 1977 ของประเทศอังกฤษ หรือ The Standard Contracts Act 1977 ของประเทศเยอรมันนี่ เป็นต้น ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความไม่เที่ยงตรงกันของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และเพื่อเป็นการป้องกันมิให้คู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหนือกว่าเอารัดเอาเปรียบกับคู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ด้อยกว่าจนเกินสมควร

ส่วนประเทศไทยนั้นเนื่องจากในร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้ ผู้ร่างประมวลกฎหมายในขณะนั้นได้หยิบยกประมวลกฎหมายแพ่งที่สำคัญๆ ของนานาอารยประเทศ ซึ่งได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศส ประมวลกฎหมายแพ่งสวิส ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาเป็นต้นแบบในการร่าง<sup>13</sup> ทำให้กฎหมายว่าด้วยสัญญาของประเทศไทยนั้นจึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา และหลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา เช่นเดียวกับมาตรการทางกฎหมายของนานาอารยประเทศ ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2017/2506 ซึ่งศาลฎีกาได้พิพากษาไว้ว่า “การทำสัญญานั้นจะตกลงให้ได้เปรียบเสียเปรียบแก่กันอย่างไร แล้วแต่ความสมัครใจของคู่สัญญา ซึ่งจะต้องระวังรักษาประโยชน์ของตนเอง” และจากคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับดังกล่าว ยังแสดงให้เห็นอีกว่า ศาลฎีกานั้นก็ยังคงได้ยึดหลักสัญญาต้องเป็นสัญญาอีกด้วย

เนื่องจากในสภาพความเป็นจริงของสังคมไทยนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่ามักจะอาศัยหลักเสรีภาพในการทำสัญญาเข้าทำสัญญาในลักษณะที่เป็นการเอารัดเอาเปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่าอยู่เสมอจนเป็นผลทำให้เกิดสัญญาใหม่ๆ ขึ้นอย่างมากมาย รวมทั้ง ยังได้ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นในสังคมไทยอีกด้วย จนกระทั่งเมื่อประมาณปี พ.ศ.2533 ภาครัฐโดยกระทรวงยุติธรรมจึงได้ดำเนินการยกพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมขึ้น<sup>14</sup> โดยการนำมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมของประเทศเยอรมันนี ประเทศฝรั่งเศส และประเทศอังกฤษมาพิจารณาประกอบกัน<sup>15</sup> จนในที่สุดภาครัฐจึงได้มีการตราและประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ.2540 นับตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2541 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ศาล (ตุลาการ) มีอำนาจใช้ดุลพินิจในการพิจารณาพิพากษาคดี

<sup>13</sup> สมยศ เชื้อไทย. (2550). คำอธิบายวิชากฎหมายแพ่ง : หลักทั่วไป. หน้า 27-29.

<sup>14</sup> สนันทกรณ์ (เจ้าปี) โสติพิพันธุ์. เล่มเดิม. หน้า 414-415.

<sup>15</sup> ดาราพร ธีระวัฒน์. (2542). กฎหมายสัญญา : สถานะใหม่ของสัญญาปัจจุบันและปัญหาข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม. หน้า 76-77.

ได้อย่างเต็มที่ว่า ข้อสัญญาหรือข้อตกลงใดที่เป็นธรรมและ/หรือไม่เป็นธรรม<sup>16</sup> ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อคู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

นอกจากนี้ กฎหมายว่าด้วยสัญญาของประเทศไทยนั้นยังอาจถูกจำกัดโดย

1) หลักกฎหมายทั่วไป เช่น

(1) หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 150 ถึงมาตรา 153 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์พอที่จะสรุปได้ว่า “การใดที่มีวัตถุประสงค์ขัดต่อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเป็นการพ้นวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือไม่กระทำตามแบบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ การนั้นย่อมตกเป็นโมฆะ” และ/หรือ

(2) หลักสุจริต ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่ว่า “ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดี บุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต”

2) พระราชบัญญัติและ/หรือมาตรการทางกฎหมายอื่นๆ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ/หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่จะต้องมีการควบคุมสัญญา) เป็นต้น

## 2.2 แนวคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง

เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานถือเป็นกฎหมายว่าด้วยสัญญาประเภทหนึ่ง ทำให้คู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงานนั้นย่อมต้องตกอยู่ภายใต้ข้อจำกัดทั่วไปของกฎหมายว่าด้วยสัญญาด้วย เช่น หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือหลักสุจริต เป็นต้น อีกทั้งคู่สัญญาตามสัญญาจ้างแรงงานยังอาจถูกจำกัดสิทธิในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างแรงงานนั้นๆ เป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น การศึกษาแนวคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง จึงแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง และการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

<sup>16</sup> อธิราช มณีภาค. (2548). คำอธิบายนิติกรรมและสัญญาและข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม. หน้า 428.

### 2.2.1 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง

แนวคิดเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้น ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความซื่อสัตย์ (Fidelity) และหลักความไว้วางใจ (Mutual Trust and Confidence)<sup>17</sup> โดยถือว่า ในระหว่างการจ้างนั้นลูกจ้างย่อมมีหน้าที่สำคัญ 2 ประการคือ (1) จะต้องปฏิบัติตนนายจ้างด้วยความซื่อสัตย์ โดยอาศัยหลักสุจริต และ (2) จะต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์จากการที่นายจ้างได้รับลูกจ้างเข้าทำงานกับนายจ้าง ภายใต้หลักความไว้วางใจ โดยหน้าที่ของลูกจ้างในการห้ามประกอบอาชีพซึ่งเป็นการแข่งขันกับนายจ้างนั้นก็อยู่ภายใต้หลักทั้ง 2 ประการนี้ ด้วยเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากมาตรการทางกฎหมายของประเทศอื่นๆ เช่น

#### 1) ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษได้มีการห้ามมิให้ลูกจ้างประกอบอาชีพซึ่งเป็นการแข่งขันกับนายจ้างในระหว่างการจ้างไว้ โดยแยกออกเป็น 2 กรณี คือ

##### (1) หน้าที่โดยนัย (Implied Duties)<sup>18</sup>

เป็นที่ทราบโดยทั่วกันว่า ในระหว่างการจ้างแรงงานนั้นลูกจ้างจะต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง ทั้งในและนอกเวลาทำงานปกติ โดยถือว่าเป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่ต้องซื่อสัตย์ต่อนายจ้าง

##### (2) หน้าที่โดยชัดเจน (Express Duties)<sup>19</sup>

ในบางกรณี หน้าที่ของลูกจ้างก็สามารถระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งโดยปกตินั้นจะมุ่งเน้นอยู่ 2 กรณี คือ (1) การห้ามแข่งขันหรือชักชวนให้มีการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง และ (2) การห้ามเข้าถึงหรือใช้ประโยชน์จากความลับทางธุรกิจของนายจ้าง ดังนั้น หากมีการกำหนดข้อตกลงห้ามมิให้ลูกจ้างกระทำการใดๆ อันเป็นการแข่งขันกับนายจ้างในระหว่างการจ้างแล้ว ลูกจ้างย่อมมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ประเทศอังกฤษถือว่า การที่ลูกจ้างประกอบอาชีพซึ่งเป็นการแข่งขันกับนายจ้างในระหว่างการจ้างนั้นถือเป็นการปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงาน

<sup>17</sup> Malcolm Sargeant and David Lewis. (2006). **Employment Law**. pp. 101-102.

<sup>18</sup> Alexandra Kamerling and Christopher Osman. (2004). **Restrictive Covenants under Common and Competition Law**. pp. 89-91.

<sup>19</sup> Ibid. p. 101.

ตามหลักความซื่อสัตย์และหลักความไว้วางใจ ซึ่งเป็นผลทำให้นายจ้างสามารถที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างได้

## 2) ประเทศเยอรมัน

ประเทศเยอรมันได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างซึ่งเป็นการแข่งขันกับนายจ้างในระหว่างการจ้างไว้ในมาตรา 60 แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมัน ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการห้ามมิให้ลูกจ้างประกอบธุรกิจ หรือค้าขาย หรือดำเนินธุรกิจของตน หรือเพื่อประโยชน์บุคคลอื่นในการประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันกับนายจ้างในระหว่างการจ้าง มิฉะนั้น จะถือว่า ลูกจ้างตกเป็นผู้ปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงาน<sup>20</sup> และหากลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติตามมาตรา 60<sup>21</sup> นี้ประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมันยังให้สิทธิแก่นายจ้างที่สามารถเรียกร้องค่าเสียหายจากการขาดกำไร (Lost of Profits) หรือเรียกร้องให้ลูกจ้างดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อให้นายจ้างได้เป็นผู้เข้ารับประโยชน์จากการดำเนินการของลูกจ้างเสมือนลูกจ้างได้ดำเนินการไปในนามของนายจ้างได้อีกด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 61 แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมัน<sup>22</sup>

ส่วนประเทศไทยนั้นแม้จะมีได้มีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างไว้เป็นการเฉพาะ แต่เมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ของกฎหมายลักษณะการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว จะเห็นได้ว่า ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น ได้มีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานไว้พอที่จะสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้ คือ<sup>23</sup>

(1) หน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน ได้แก่ หน้าที่ที่ลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่ นายจ้างด้วยตนเอง ลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่ นายจ้างอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และลูกจ้างนั้น จะต้องทำงานให้แก่ นายจ้างให้ถูกต้องตรงตามข้อตกลงที่ได้ตกลงกันตามสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา 575 มาตรา 577 วรรคสอง และมาตรา 578)

<sup>20</sup> Joachim Gres and Harald Jung. (1983). **Handbook of German Employment Law.** pp. 28-29.

<sup>21</sup> ดูรายละเอียดมาตรา 60 และมาตรา 61 แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมันได้ในภาคผนวก ก. หน้า 114

<sup>22</sup> Manfred Weiss and Marlene Schmidt. (2000). **Labour Law and Industrial Relation in Germany.** p. 28.

<sup>23</sup> วิจิตรา (ฟุ้งกล้า) วิเชียรชม ก (2551). ย่อหลักกฎหมายแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศที่เกี่ยวข้อง. หน้า 12-13.



(2) หน้าที่อื่นๆ ได้แก่ หน้าที่ที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง และ/หรือ คำบังคับบัญชาของนายจ้าง ลูกจ้างจะต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อนายจ้าง ลูกจ้างจะต้องรักษาความลับทางธุรกิจ หรือความลับทางอุตสาหกรรมของนายจ้าง และลูกจ้างจะต้องไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่อาจเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้างตน (มาตรา 583)

(3) การตกลงโทษเมื่อทำผิดหน้าที่ กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างกระทำผิดต่อหน้าที่ตามที่ได้ตกลงไว้กับนายจ้าง นายจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างที่ได้ทำไว้กับลูกจ้าง หรือนายจ้างอาจลงโทษลูกจ้างตามข้อกำหนดที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามที่นายจ้างได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง แล้วแต่กรณี (มาตรา 583)

โดยหน้าที่ต่างๆ ของลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทยนั้นมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อนายจ้างตามกฎหมายของประเทศอังกฤษ โดยเฉพาะหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อนายจ้างด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (To Observe Good Faith) และต้องไม่เปิดเผยความลับทางการค้าของนายจ้าง หรือจะต้องไม่ทำการติดต่อกับลูกค้าของนายจ้าง เพื่อแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น<sup>24</sup> หรือจะต้องไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งอาจเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้างตน

นอกจากนี้ เมื่อปี พ.ศ.2530 ศาลฎีกายังได้มีการตัดสินคดีเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก ทั้งนี้ ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3682/2530 ซึ่งศาลฎีกาได้พิพากษาไว้ว่า

“ตามคู่มือพนักงานของบริษัทจำเลย ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้ออกข้อกำหนดห้ามพนักงานประกอบหรือร่วมกับบุคคลอื่นประกอบธุรกิจที่บริษัทจำเลยได้กระทำอยู่ และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัทจำเลย ไม่ว่าจะได้กระทำในหรือนอกเวลาปฏิบัติงานของบริษัทจำเลยก็ตาม หรือจะได้รับความตอบแทนหรือไม่ก็ตาม พนักงานซึ่งกระทำการดังกล่าวก็ย่อมมีความผิดทั้งสิ้น กรณีคงมีข้อยกเว้นให้กระทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากจำเลยเพียงประการเดียวเท่านั้น ดังนั้น เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทจำเลยได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบผลไม้น้ำแข็งกับห้างอื่น อันเป็นธุรกิจที่บริษัทจำเลยประกอบอยู่และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัทจำเลย โจทก์ก็ย่อมมีความผิดตามคู่มือพนักงานอันเป็นกรณีร้ายแรงแล้ว การที่บริษัทจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม”

<sup>24</sup> ไพทชาติ เอกกรีกร. (2550). คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน. หน้า 49-54.

ต่อมาศาลฎีกาก็ได้มีการตัดสินคดีเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างอีก 2 คดีในทำนองเดียวกัน ทั้งนี้ ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3831/2542<sup>25</sup> และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 239/2545

### 2.2.2 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง

แนวคิดการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นมีแนวคิดที่มาจากหลัก “Restraint of Trade” หรือหลักห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขัน ซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยโรมัน<sup>26</sup> และตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดเกี่ยวกับการแข่งขันโดยเสรี โดยรัฐจะเข้าไปแทรกแซงการค้าขายของเอกชนเฉพาะในกรณีที่เป็นการขายสินค้าจำพวกเกษตรกรรมเท่านั้น โดยใช้วิธีการควบคุมราคาเป็นเครื่องมือ แนวคิดการแข่งขันโดยเสรีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักกฎหมายเอกชนที่สำคัญนั่นก็คือ หลักการป้องกันการแข่งขัน ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายทาส และทาสที่เป็นอิสระ ทั้งนี้ เพราะก่อนที่ทาสจะถูกปล่อยตัวนั้น ทาสมักจะได้รับความรู้ ความสามารถต่างๆ จากการที่ตนได้ทำงานให้นายทาส ดังนี้ หากพิจารณาตามหลักการแข่งขันโดยเสรีแล้ว ทาสย่อมสามารถที่จะนำความรู้และความสามารถที่ได้รับนั้นไปประกอบธุรกิจโดยเสรี แข่งขันกับนายทาสเดิมของตนได้

จากหลักการข้างต้น นักกฎหมายโรมันมีความเห็นว่า ทาสที่ได้รับอิสระ ก็ย่อมมีสิทธิที่จะประกอบธุรกิจหรือเข้าเป็นลูกจ้างกับผู้ที่ประกอบธุรกิจอย่างเดียวกันกับของนายทาสเดิมได้ตามแนวคิดการแข่งขันโดยเสรี เว้นแต่ การกระทำของทาสนั้นจะก่อให้เกิดให้นายทาสเดิมเสียผลประโยชน์ซึ่งได้แก่

1. การสูญเสียลูกค้าเดิม
2. ราคาของสินค้าที่ถูกลูกคู่แข่งตัดราคา

โดยความเสียหายเหล่านี้จะต้องเกิดจากการที่ทาสนั้น จงใจทำให้นายทาสได้รับความเสียหาย เช่น การที่ทาสเปิดร้านติดกับร้านของนายทาสเดิม โดยมีเจตนาจูงใจลูกค้าของนายทาสเดิมในกรณีดังกล่าว นายทาสเดิมสามารถที่จะฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากทาสได้

ทั้งนี้ ไพรเตอร์ (Praetor) ซึ่งเป็นผู้ปกครองสูงสุดรองจากจักรพรรดิโรมัน และมีหน้าที่ตัดสินคดีความแพ่ง ได้กำหนดหลักเกณฑ์ เพื่อเป็นการป้องกันทาสที่อาจถูกเรียกชดเชยค่าเสียหายจาก

<sup>25</sup> ดูรายละเอียดคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในช่วงระหว่างการจ้างทั้งหมดได้ในภาคผนวก ข หน้า 118.

<sup>26</sup> Andreas Wacke. (1993, Spring). “Freedom of Contract and Restraint of Trade Clause in Roman and Modern Law.” **Law and History Review**, 11, 1. pp. 1-19.

นายทาสเดิมได้ โดยนำหลักกฎหมายที่ปรากฏในบทคัดย่อของนักกฎหมายโรมัน เช่น Ulpian (Digest 37.14.2 Ulpianus) ที่ระบุว่า “ทาสจะไม่ถูกป้องกันจากการว่าจ้างให้ทำธุรกิจของนายจ้างของตน”<sup>27</sup> หรือ Scaevola (Digest 37.14.18 Scaevola) ที่ระบุว่า “ทาสจะไม่ถูกจำกัดสิทธิในการถูกว่าจ้างให้ทำงานที่แข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง”<sup>28</sup> หรือ Scaevola (Digest 38.1.45 Scaevola) ที่ระบุว่า “ไม่มีกฎหมายใดๆ ที่จะห้ามมิให้ทาสประกอบธุรกิจเหมือนกันกับของนายทาส ยกเว้นนายทาสจะเสียผลประโยชน์ในการแข่งขัน”<sup>29</sup> มาใช้ต่อสู้คดีกับนายทาสเดิม ส่วนนายทาสเดิมนั้นก็สามารถเพิ่มภาระและหน้าที่ของทาสเกี่ยวกับการค้าแข่งขันกับนายทาสเดิมให้มากขึ้นได้ และถือว่า การเพิ่มภาระและหน้าที่เหล่านี้เป็น “A Genuine Restraint of Competition” เช่น “นายแพทย์ที่ไม่ต้องการให้ทาสประกอบธุรกิจแข่งขันกับตนก็จะไม่ให้ทาสนั้นทำการรักษาคนไข้ แต่จะให้เป็นผู้ช่วยเท่านั้น แต่นายแพทย์ก็ต้องการที่จะได้รับบริการที่ดีจากทาส จึงแลกเปลี่ยนด้วยการให้ทาสสามารถที่จะพักผ่อนได้ในตอนบ่าย และจะมีการดูแลด้านสุขภาพให้แทน”<sup>30</sup> ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่า หลัก Restraint of Trade ในสมัยโรมันนั้น จะเน้นไปในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายทาสเดิมนับกับทาสเป็นหลัก และต่อมาประเทศอื่นๆ ในภาคพื้นยุโรปจึงได้นำหลัก Restraint of Trade มาปรับใช้กับสัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขันที่เกิดขึ้นภายในประเทศของตน

นอกจากนี้ หลัก Restraint of Trade มิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงการห้ามประกอบอาชีพหรือกิจการอื่นๆ ด้วย โดยสัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขันตามหลัก Restraint of Trade นี้ แบ่งออกได้เป็น 3 ชนิด คือ<sup>31</sup>

<sup>27</sup> “Freedman should not be prevented from engaging in lawful business by their patrons.”

<sup>28</sup> “A freedman can be prevented by his patron from engaging in the same kind of trade in the same colony in which the patron himself is in business.”

<sup>29</sup> “Can the freedman of a clothing merchant engage in the same business in the same community and the same are without the permission of his patron? has given it as his opinion that there is no rule to prevent him, if his patron will not suffer as a result.”

<sup>30</sup> “A freedman who was a doctor thought that if his own freedmen were not to practice medicine, he would have far more patients. Therefore, he demanded that they accompanied him, but that they do not perform any: Is that a lawful demand? replied that it is, provided that he required nonservile services from them, that is, so as to let them rest at noon and pay attention to their health and reputation.”

<sup>31</sup> บัญญัติ สุชีวะ. (2506, มีนาคม). “สัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขัน.” *จุลพาฬ*, 10, 3. หน้า 236-237.

(1) สัญญาที่ลูกจ้างตกลงว่า เมื่อพ้นจากการงานที่ตนได้ทำอยู่แล้ว จะไม่ไปประกอบกิจการเช่นว่านั้นเอง หรือเป็นลูกจ้างของผู้อื่นที่ประกอบกิจการอย่างเดียวกันนั้นที่เป็นการแข่งขันกับนายจ้างเดิม

(2) สัญญาที่ผู้ขายกิจการค้าหรืออุตสาหกรรมหรือคู่วิลด์ให้แก่ผู้อื่น และตกลงว่าจะไม่ประกอบกิจการค้าหรืออุตสาหกรรมแข่งขันกับผู้ซื้ออื่นอีก

(3) สัญญาที่ผู้ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม หรือกิจการค้าได้รวมเป็นกลุ่ม หรือสมาคม และมีข้อตกลงกำหนดเงื่อนไขบางอย่างระหว่างสมาชิกเกี่ยวกับกิจการนั้นเพื่อการผูกขาดตัดตอนเช่น กำหนดมิให้มีการผลิตสินค้ามากเกินไป หรือกำหนดราคาสินค้าที่จำเป็นต่อการบริโภคไว้มิให้สูงเกินไป

หลักการห้ามประกอบอาชีพ หรือการค้าแข่งขัน หรือหลัก Restraint of Trade นี้ ได้มีปรากฏอยู่ในมาตรการทางกฎหมายของหลายประเทศ ดังนั้น จึงขอทำการศึกษา เฉพาะมาตรการทางกฎหมายของประเทศอังกฤษและของประเทศเยอรมันนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1) ประเทศอังกฤษ

เดิมหลัก Restraint of Trade หรือหลักห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขันของประเทศอังกฤษนั้นจะเน้น การให้ความคุ้มครอง และปกป้องผลประโยชน์ของกษัตริย์และป้องกันการทำอันเป็นการกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนโดยส่วนรวมในราชอาณาจักรเป็นสำคัญ<sup>32</sup> หลัก Restraint of Trade จึงเป็นหลักกฎหมายซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักประโยชน์สาธารณะ (Public Policy)<sup>33</sup> โดยศาลอังกฤษได้เริ่มมีการตัดสินคดีเกี่ยวกับสัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขันและ/หรือข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างเกิดขึ้นครั้งแรกในศตวรรษที่ 15 ในคดี Dyer's Case (1414) หรือที่เรียกว่า “คดีข้อมผ้า” ซึ่งในคดีนี้ จำเลยได้ทำสัญญาผูกพันตน โดยตกลงที่จะไม่ประกอบกิจการข้อมผ้าในเมืองที่กำหนด เป็นเวลาครึ่งปี ศาลอังกฤษได้พิพากษาให้จำเลยชนะคดี เพราะถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นเป็นการจำกัดสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่เป็นธรรม และไม่ควรบังคับใช้ได้ ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังการจ้างสิ้นสุดลงดังกล่าว จึงตกเป็นโมฆะเพราะขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนและเป็นการผูกขาดเกินไป<sup>34</sup>

<sup>32</sup> สุนันทา วัฒนพิชัยวิทย์. (2536). ปัญหาสัญญาห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ. หน้า 24.

<sup>33</sup> Alison Hough. (2003). **Employment Law : Textbook.** p. 47.

<sup>34</sup> สุนันทา วัฒนพิชัยวิทย์. เล่มเดิม. หน้า 9-11.

ต่อมาศาลอังกฤษได้เริ่มคลายความเคร่งครัดของสัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขัน และ/หรือข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างลง โดยพิจารณาถึงข้อเท็จจริงในคดีแต่ละเรื่องแต่ละยุคสมัยว่า มีเหตุผลจำเป็นเช่นใด โดยในคดี Mitchell v Reynolds (1711) ศาลได้ตัดสินว่า ข้อตกลงของผู้ขายกิจการที่จะไม่ประกอบกิจการขายขนมปังแข่งขันเป็นเวลา 5 ปี มีผลบังคับได้ เพราะศาลอังกฤษเห็นว่า การโอนกิจการค้า มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ และเป็นการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของผู้ขายกิจการ แต่เฉพาะท้องที่และภายในระยะเวลาอันมีจำกัด ไม่ใช่จำกัดสิทธิอย่างเด็ดขาด สัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขันและ/หรือข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นก็อาจมีผลใช้บังคับได้ หากมีความเหมาะสมในเรื่องของท้องที่และระยะเวลาในการจำกัดสิทธิ และคดี Nordenfelt v Maxim Nordenfelt Guns and Ammunition Co. (1894) ศาลฎีกาของอังกฤษ (The House of Lords) ได้ตัดสินว่า ข้อตกลงห้ามประกอบธุรกิจอาวุธปืนมีระยะเวลา 25 ปี ครอบคลุมท้องที่ทั่วไป มีผลสมบูรณ์ เพราะข้อเท็จจริงในคดีนี้ปรากฏว่า ผู้ขายกิจการได้รับค่าตอบแทนที่สูง การที่ผู้ขายตกลงว่าจะไม่ประกอบกิจการซึ่งเป็นการแข่งขันกับผู้ซื้อกิจการ จึงถือเป็นประโยชน์ต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และเป็นประโยชน์ต่อประเทศ เพราะทำให้ผู้ซื้อกิจการ (ซึ่งเป็นบริษัทที่จดทะเบียนในประเทศอังกฤษ) สามารถที่จะดำเนินกิจการขายอาวุธปืนต่อจากที่ผู้ขายกิจการทำไว้ได้ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่า ศาลฎีกาของอังกฤษได้ยอมรับให้สัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขัน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างสามารถที่จะใช้บังคับได้ โดยเพียงแต่จะต้องประกอบไปด้วยเงื่อนไขที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) จะต้องก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และ (2) จะต้องก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ (Public Interest)<sup>35</sup>

กระทั่งต้นศตวรรษที่ 20 ศาลอังกฤษเริ่มเห็นความแตกต่างระหว่างสัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขันกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพภายหลังสิ้นสุดการจ้างว่า ควรจะมีข้อพิจารณาหาความชอบธรรมที่แตกต่างกันออกไปในเรื่องของอำนาจการต่อรองของคู่สัญญา ศาลจึงได้จำกัดขอบเขตของการพิจารณาประโยชน์ของนายจ้างให้แคบลง กล่าวคือ นอกจากศาลจะต้องพิจารณาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะหรือไม่ อย่างไรแล้ว ยังต้องพิจารณาอีกด้วยว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นมีความสมเหตุสมผล

<sup>35</sup> Gwyneth Pitt. (2000). **Employment Law**. p. 131.

หรือไม่ เช่น ขอบเขตท้องที่และระยะเวลาในการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ภายหลังสิ้นสุดการจ้างมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ หรือการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นมีความจำเป็นเพื่อใช้ในการป้องกันการเปิดเผยความลับทางการค้าของนายจ้างหรือไม่ เป็นต้น และเมื่อข้อตกลงดังกล่าวมีความสมเหตุสมผลแล้ว ศาลก็จะพิพากษาให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างดังกล่าวสามารถที่จะใช้บังคับได้<sup>36</sup>

## 2) ประเทศเยอรมัน

จากที่ได้ศึกษามาแล้วในช่วงต้น จะเห็นได้ว่า เมื่อหลักห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขันหรือหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างหรือหลัก Restraint of Trade นั้นมีวิวัฒนาการมาจากกฎหมายโรมัน ทำให้ประเทศเยอรมันได้มีการนำหลัก Restraint of Trade มาปรับเพื่อใช้บังคับกับสัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขันด้วยเช่นกัน โดยในช่วงแรก ประเทศเยอรมันได้มีการนำหลัก Restraint of Trade ไปปรับเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงระหว่างผู้ผลิตน้ำมันกับปั้มน้ำมัน โดยห้ามมิให้ปั้มน้ำมันขายน้ำมันหรือผลิตภัณฑ์ที่ห่ออื่นๆ ในปั้มน้ำมัน และต่อมาได้มีการนำหลัก Restraint of Trade ไปใช้บังคับกับข้อตกลงระหว่างโรงงานผลิตเบียร์กับบาร์หรือร้านเหล้าเล็กๆ ซึ่งมีข้อตกลงห้ามจำหน่ายเบียร์หรือเหล้าที่ห่ออื่นๆ ในบาร์หรือร้านเหล้าเล็กๆ ในที่สุดประเทศเยอรมันก็ได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 74<sup>37</sup> ถึงมาตรา 75 f แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมัน ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เปิดโอกาสให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายสามารถที่จะทำความตกลงในเรื่องเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างซึ่งเป็นการแข่งขันกับนายจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างได้ โดยเพียงแต่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ซึ่งพอที่จะสรุปได้ว่า นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำการตกลงเป็นหนังสือให้ภายหลังสิ้นสุดการจ้าง ลูกจ้าง จะไม่ประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมได้ แต่ข้อตกลงดังกล่าว จะต้อง (1) มีผลผูกพันได้ไม่เกิน 2 ปี (2) มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องผลประโยชน์ทางธุรกิจ (ความลับทางการค้า) ของนายจ้าง (3) ครอบคลุมพื้นที่ที่มีความสมเหตุสมผล และ (4) นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทน

<sup>36</sup> Paul Richards. (2006). *Law of Contract*. pp. 285-287.

<sup>37</sup> ดูรายละเอียดมาตรา 74 ถึงมาตรา 75 f แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมันได้ในภาคผนวก ก. หน้า 114-117.

ให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของค่าตอบแทนรายปีที่ลูกจ้างเคยได้รับตามสัญญาจ้างแรงงาน ตลอดระยะเวลาที่ถูกจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้นด้วย<sup>38</sup>

ส่วนแนวคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ภายหลังจากสิ้นสุดการจ้างของประเทศไทยนั้นเริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2479 ศาลฎีกาได้มีการตัดสินคดีเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังจากสิ้นสุดการจ้างเป็นครั้งแรก โดยมี คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1356/2479 ซึ่งศาลฎีกาได้พิพากษาไว้ว่า

“โจทก์จ้างจำเลยทำงานในร้านซ่อมเครื่องพิมพ์ดีดของโจทก์ โดยมีข้อสัญญาว่า เมื่อออกจากร้านโจทก์ไปแล้ว ห้ามมิให้จำเลยไปทำการเป็นช่างแก้ ซ่อมเครื่องพิมพ์ดีดในร้านอื่น ในเขตกรุงเทพมหานครเช่นนี้ไม่เป็นการเกินสมควรแก่เหตุ ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

เขตจำกัดห้ามในสัญญาที่ว่า ในกรุงเทพมหานครและห่างจากกรุงเทพมหานคร 600 เส้นนี้ แบ่งแยกจากกันได้ การห้ามมิให้กระทำในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงแยกบังคับกันได้ ตามมาตรา 135 (173) และประเด็นในคดีนี้มีว่า จำเลยไปทำงานเป็นช่างซ่อมแก้เครื่องพิมพ์ดีดนั้นควรจะห้ามได้ แต่การห้ามมิให้เป็นคนใช้ในบ้านเครื่องพิมพ์ดีดอื่นเป็นโมฆะ ซึ่งแยกจากกัน จึงไม่ทำให้การห้ามเป็นช่างแก้ตกเป็นโมฆะไปด้วย”

ต่อมาศาลฎีกาก็ได้มีการตัดสินคดีเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังจากสิ้นสุดการจ้างทำอีกหลายคดี จนกระทั่งเมื่อปี พ.ศ.2548 ศาลแรงงานกลาง ได้มีคำพิพากษาในคดีแดงหมายเลขที่ 1267/2548 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2548 โดยสาระสำคัญ มีดังนี้ “ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังจากสิ้นสุดการจ้างสามารถที่จะบังคับใช้ได้เฉพาะในกรณีที่เป็นการป้องกันความลับทางการค้าของนายจ้างเท่านั้น ซึ่งจะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป” ดังนั้น ถ้าข้อเท็จจริงปรากฏต่อไปว่า การทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ของลูกจ้างนั้นลูกจ้างไม่สามารถเข้าถึงหรือไม่อาจล่วงรู้ถึงความลับทางการค้าของนายจ้างได้แล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังจากสิ้นสุดการจ้างนี้ก็ไม่สามารถที่จะใช้บังคับได้ ซึ่งหลักเกณฑ์ของศาลแรงงานกลางนี้สอดคล้องกับมาตรการทางกฎหมายของนานาอารยประเทศมากยิ่งขึ้น

**สรุป** กฎหมายว่าด้วยสัญญาของนานาอารยประเทศ ซึ่งรวมถึงกฎหมายว่าด้วยสัญญาของประเทศไทยนั้น มีแนวคิดและวิวัฒนาการมาจากหลักเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา ซึ่งรัฐจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องตราบเท่าที่สัญญาดังกล่าวไม่ขัดต่อความสงบ

<sup>38</sup> Manfred Weiss and Marlene Schmidt. Op.cit. pp. 120-121.

เรียบง่ายและศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่ก็ยังคงมีปัญหาในทางปฏิบัติอีกหลายๆ กรณี ภาครัฐจึงต้องนำหลักกฎหมายทั่วไป เช่น หลักการตีความสัญญา หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน หลักสุจริต และยังได้นำหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง มาปรับใช้ เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้ง ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง และสังคม และเศรษฐกิจโดยรวม อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมระบบกฎหมายให้เอื้อประโยชน์และความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม



## บทที่ 3

### หลักการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ตามกฎหมายต่างประเทศและกฎหมายไทย

จากที่ได้ทำการศึกษาแนวคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของคู่สัญญาตามกฎหมายว่าด้วยสัญญาและแนวคิดเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างของนานาอารยประเทศนั้นมีวิวัฒนาการมายาวนาน และได้มีการพัฒนาการเป็นหลักการกฎหมาย หรือพัฒนามาตรการทางกฎหมายที่ใช้อยู่เดิมให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะหรือมาตรการทางกฎหมายที่แตกต่างกันออกไป ตามสภาพแวดล้อมอันมีลักษณะเป็นการเฉพาะตัวของแต่ละสังคมและ/หรือลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละประเทศนั้นๆ เป็นหลัก ดังนั้น ในการศึกษาถึงปัญหาในทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในงานวิจัยฉบับนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำแนวคิดและมาตรการทางกฎหมายต่างๆ ของประเทศซึ่งได้มีการพัฒนาระบบกฎหมายที่ทันสมัย และเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในทางปฏิบัติ มาทำการศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงส่วนที่มีความแตกต่างและในส่วนที่มีความคล้ายคลึงกัน เพื่อที่จะได้สามารถนำข้อแตกต่างดังกล่าวนี้มาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ถึงปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในงานวิจัยฉบับนี้ได้อย่างถูกต้องครบถ้วนต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 หลักการทางกฎหมายของต่างประเทศ

มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศในบทนี้ จะทำการศึกษามาตรการทางกฎหมาย โดยแบ่งมาตรการทางกฎหมายที่จะทำการศึกษาออกเป็นออกเป็น 2 ส่วน คือ มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของคู่สัญญาตามกฎหมายว่าด้วยสัญญา และมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง โดยจะทำการศึกษาจากมาตรการทางกฎหมายของประเทศที่เป็นต้นแบบของกฎหมายทั้ง 2 ระบบ คือ มาตรการทางกฎหมายของประเทศอังกฤษ ซึ่งถือเป็นประเทศต้นแบบของกฎหมาย ในระบบ Common Law และมาตรการทางกฎหมายของประเทศเยอรมันนี ที่ถือเป็นอีกประเทศหนึ่ง ซึ่งถือได้ว่าเป็นต้นแบบของกฎหมาย ในระบบ Civil Law ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดสิทธิในการ

ประกอบอาชีพของลูกจ้าง ในงานวิจัยฉบับนี้ ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองและปัญหาในด้านต่างๆ เพื่อให้เข้าใจถึงแนวคิด และมาตรการทางของกฎหมายของทั้งสองระบบ ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

### 3.1.1 กฎหมายอังกฤษ

มาตรการทางกฎหมายของประเทศอังกฤษถือเป็นต้นแบบของกฎหมายในระบบ Common Law ซึ่งมีแนวคิดและวิวัฒนาการของมาตรการทางกฎหมายมาจากคำพิพากษาของศาลอังกฤษเป็นหลัก ทำให้มาตรการทางกฎหมายของประเทศอังกฤษนั้นมีความยืดหยุ่น ไม่ตายตัวและสามารถที่จะปรับเปลี่ยนได้ตามยุคสมัย เพราะขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้พิพากษาที่ขึ้นทำหน้าที่พิจารณาคดีและข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นหลัก อีกทั้งมาตรการทางกฎหมายของประเทศอังกฤษนั้นมิได้มีการบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้น ในการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศอังกฤษในส่วนนี้ จึงต้องทำการศึกษาจากมาตรการทางกฎหมายที่เกิดขึ้นจากแนวคำพิพากษาของศาลอังกฤษเป็นหลัก โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1.1.1 หลักการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของคู่สัญญาตามกฎหมายว่าด้วยสัญญา

ในอดีตนักกฎหมายอังกฤษถือว่า ข้อตกลงและ/หรือข้อผูกพันตามกฎหมายว่าด้วยสัญญาต่างๆ นั้น จะต้องอยู่ภายใต้หลักเสรีภาพในการทำสัญญา และอยู่ภายใต้ทฤษฎีการค้าเสรี (Free Trade หรือ Laissez-Faire) ของ Adam Smith ซึ่งเป็นทฤษฎีที่สอดคล้องกับหลักเสรีภาพในเรื่องอื่นๆ ด้วย เช่น เสรีภาพในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น เสรีภาพในการนับถือศาสนา เสรีภาพในทางการค้า และยิ่งเชื่ออีกว่า หากรัฐไม่เข้าไปข้องเกี่ยวกับการทำธุรกิจการค้าของเอกชน และ/หรือไม่เข้าไปแทรกแซงการทำสัญญาของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายแล้ว จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองของสังคม และนำมาซึ่งความพึงพอใจของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ซึ่งถือว่าเป็นหลักแนวคิดของฝ่ายเสรีนิยม และถือว่าเป็นหลักที่สอดคล้องกับทฤษฎีกฎหมายธรรมชาติ (Natural Law) ซึ่งเป็นหลักที่มีความเป็นธรรมชาติ

ในเวลาต่อมาเริ่มเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นว่าหลักเสรีภาพในการทำสัญญา และ/หรือทฤษฎีการค้าเสรีของ Adam Smith นั้น หากใช้เป็นหลักที่จะนำมาซึ่งความรุ่งเรืองและความเป็นธรรมมาสู่สังคมได้เสมอไปไม่ เพราะทฤษฎีการค้าเสรีของ Adam Smith นั้นหาได้ทำให้ประชาชนชาวอังกฤษอยู่ดีกินดีขึ้นแต่อย่างใด แต่กลับทำให้กลุ่มคนที่ร่ำรวยอยู่แล้ว ร่ำรวยมากขึ้น และทำให้กลุ่มคนที่ยากจนอยู่แล้ว ยิ่งยากจนลงอีก รวมทั้ง ทฤษฎีดังกล่าวกลับเปิดโอกาสให้คู่สัญญาฝ่ายที่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ และสังคมที่เหนือกว่า (Superior Bargaining Power) แสวงหาประโยชน์โดยไม่เป็นธรรมเอาจากคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งที่มีฐานะทางสังคมที่ด้อยกว่าได้ด้วย เช่น กรณีที่คู่สัญญาฝ่ายที่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหนือกว่าได้นำสัญญาสำเร็จรูปที่มีลักษณะ

เอารัดเอาเปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจนเกินสมควรมาใช้บังคับ เพื่อยกเว้นหรือจำกัดความรับผิด (Exemption Clause) ของตน และอ้างว่า เมื่อสัญญาดังกล่าวได้เกิดขึ้นโดยความสมัครใจของ คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายแล้ว ศาลหรือรัฐจึงไม่สามารถเข้าแทรกแซงได้ ทำให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งที่มี อำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจและสังคมที่ด้อยกว่าได้รับความเสียหาย นักเศรษฐศาสตร์ในยุคต่อมาจึง ได้เริ่มมีการนำแนวคิดนักนิยมปกป้อง “Protectionism” ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีวัตถุประสงค์หลักเน้นไป ในการให้ความคุ้มครองและป้องกันผลประโยชน์ของผู้ที่อ่อนแอกว่าที่สำคัญ มาใช้บังคับเพื่อ ตอบโต้แนวคิดของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา<sup>39</sup> โดยเห็นว่า ในบางกรณี ที่ศาลหรือรัฐต้องเข้า แทรกแซงการทำสัญญาของคู่สัญญา หรือศาลต้องมีการนำมาตรการทางกฎหมายและ/หรือหลัก กฎหมายอื่น ๆ มาปรับ เพื่อใช้บังคับกับกฎหมายว่าด้วยสัญญา ถ้าเห็นว่า คู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทาง เศรษฐกิจและสังคมที่เหนือกว่านั้น ได้ใช้อำนาจดังกล่าว กระทำการอันเป็นการแสวงหาประโยชน์ โดยไม่เป็นธรรมเอมาจากคู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ด้อยกว่าจนเกินสมควร<sup>40</sup> โดยหลักกฎหมายและ/หรือมาตรการทางกฎหมายต่างๆ ที่ศาลหรือรัฐได้นำมาปรับเพื่อใช้เป็น ข้อจำกัดของหลักเสรีภาพในการทำสัญญาก็คือ

### 1) หลักการตีความสัญญา

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจำกัดขอบเขตของการแสวงหา ประโยชน์อันไม่เป็นธรรมจากข้อยกเว้นหรือข้อจำกัดความรับผิดของคู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทาง เศรษฐกิจและสังคมที่เหนือกว่า ซึ่งมีหลักที่น่าสนใจ ดังนี้<sup>41</sup>

#### (1) หลัก “The Contra Proferentem Rule”

หลักนี้จะถือว่า ศาลจะต้องตีความข้อยกเว้นหรือข้อจำกัดความรับผิดที่ ระบุในสัญญาให้เป็นไปในทางที่เป็นประโยชน์แก่คู่สัญญาฝ่ายที่กล่าวอ้างสัญญาดังกล่าวให้น้อย ที่สุดเท่าที่จะทำได้ (Exemption clauses are strictly construed against parties who rely on them) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ศาลจะต้องตีความข้อยกเว้น หรือข้อจำกัดความรับผิดไปในทางที่เป็น ประโยชน์แก่คู่สัญญาฝ่ายที่จะได้รับประโยชน์จากข้อสัญญาดังกล่าวน้อยที่สุด

<sup>39</sup> สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์ ช (2529, กันยายน).. “ข้อจำกัดความรับผิดชอบในสัญญา.” วารสารนิติศาสตร์, 16, 3. หน้า 120.

<sup>40</sup> สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์ ค (2528, มีนาคม). “สัญญาสำเร็จรูปของอังกฤษ.” วารสารนิติศาสตร์, 15, 1. หน้า 21-22.

<sup>41</sup> แหล่งเดิม. หน้า 23-30.

## (2) หลัก “Fundamental Breach”

หลักนี้จะถือว่า หากคู่สัญญาฝ่ายใดได้กระทำผิดเงื่อนไขในข้อสัญญาที่เป็นรากฐาน หรือหัวใจ (Fundamental Term) ของสัญญา หรือได้กระทำผิดข้อสัญญาในลักษณะอันที่ถือว่าเป็นการอันร้ายแรงแล้ว กฎหมายให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่า คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายไม่มีเจตนาให้ข้อยกเว้นหรือข้อจำกัดความรับผิดนั้นมีผลใช้บังคับ หรือห้ามมิให้คู่สัญญาฝ่ายที่ได้กระทำผิดอ้างข้อยกเว้น หรือข้อจำกัดความรับผิดดังกล่าวขึ้นต่อสู้กับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง

## (3) หลักข้อจำกัดเกี่ยวกับคำมั่นที่ชัดเจน (Express Undertaking)

หลักนี้ถือเป็นข้อยกเว้นหรือข้อจำกัดความรับผิดในเอกสารสัญญาที่คู่สัญญาได้ทำขึ้นนั้นอาจถูกลบล้างด้วยคำมั่นที่ชัดเจนที่ได้ให้ไว้ก่อนหรือในขณะที่ทำสัญญาหรืออาจถูกลบล้างโดยข้อจำกัดเกี่ยวกับการกล่าวผิดความจริง (Misrepresentation) ซึ่งศาลอังกฤษได้วางหลักเกณฑ์ไว้ว่า คู่สัญญาซึ่งกล่าวผิดความจริงไปจากเนื้อหาหรือผลของข้อความที่ตนเองใส่ไว้ในสัญญานั้น ถึงแม้จะกล่าวโดยสุจริตก็ตาม คู่สัญญาฝ่ายนั้นก็ไม่สามารถอ้างข้อเท็จจริงดังกล่าวมาแสวงหาประโยชน์อันไม่เป็นธรรมจากการอ้างข้อยกเว้นหรือข้อจำกัดความรับผิดในสัญญาสำเร็จรูปได้<sup>42</sup>

อย่างไรก็ดี แม้ศาลอังกฤษจะได้พยายามนำหลักการตีความสัญญามาปรับ เพื่อใช้เป็นข้อจำกัดขอบเขตของการแสวงหาประโยชน์อันไม่เป็นธรรมจากข้อยกเว้นหรือข้อจำกัดความรับผิดแล้วก็ตาม แต่รัฐสภาอังกฤษยังเห็นว่า การนำหลักการตีความสัญญามาปรับ เพื่อใช้เป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งของหลักเสรีภาพในการทำสัญญานั้นยังเกิดความล่าช้า จนกระทั่งในปี ค.ศ.1977 รัฐสภาอังกฤษจึงได้ตราและประกาศใช้บังคับกฎหมายฉบับหนึ่งที่เรียกว่า The Unfair Contract Terms Act, 1977 นับตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ ค.ศ.1977 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหากับการแสวงหาประโยชน์จากข้อยกเว้นหรือข้อจำกัดความรับผิดโดยไม่เป็นธรรม<sup>43</sup> ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ได้วางหลักเกี่ยวกับผลของการบังคับใช้ข้อยกเว้นหรือข้อจำกัดความรับผิดที่ไม่เป็นธรรมไว้ 2 กรณี คือ<sup>44</sup>

(1) กรณีที่กฎหมายได้บัญญัติให้ ข้อยกเว้น หรือข้อจำกัดความรับผิดไม่มีผลใช้บังคับได้เลย เช่น ข้อจำกัดความรับผิดในความเสียหายที่เกิดแก่ ชีวิต หรือแก่ร่างกาย (มาตรา 2 (1))

<sup>42</sup> วิชัย จิตตपालกุล. (2531). สัญญาสำเร็จรูป : ศึกษาเปรียบเทียบเพื่อการแก้ไขสัญญาข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม. หน้า 83-84.

<sup>43</sup> แหล่งเดิม. หน้า 31.

<sup>44</sup> ดาราพร ธีระวัฒน์. เล่มเดิม. หน้า 86.

หรือข้อจำกัดความรับผิดชอบในความชำรุดบกพร่องของสินค้าที่กำหนดไว้ในคำรับรองสินค้า สำหรับผู้บริโภคที่ใช้ในการบริโภคส่วนตัว เป็นต้น และ

(2) กรณีที่กฎหมายได้บัญญัติให้ข้อยกเว้น หรือข้อจำกัดความรับผิดชอบอาจมีผลใช้บังคับได้ ภายใต้เงื่อนไขของความสมเหตุสมผล (The Requirement of Reasonableness) โดยศาลจะนำหลักเกณฑ์ต่างๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 11 แห่ง The Unfair Contract Terms Act, 1977 มาใช้ประกอบในการพิจารณา

และนอกจากนี้ ประเทศอังกฤษยังได้มีการตราและประกาศใช้บังคับกฎหมายขึ้นอีกหนึ่งฉบับคือ The Unfair Terms in Consumer Contracts Regulation 1994 เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ.1995 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้บังคับกับข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมสำหรับสัญญาที่ทำกับผู้บริโภค<sup>45</sup>

## 2) หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

แต่เดิมนักกฎหมายอังกฤษยังคงยึดถือหลักเสรีภาพในการทำสัญญาเป็นสำคัญ ทำให้โดยทั่วไปแล้วศาลอังกฤษจะไม่เข้าไปแทรกแซงเสรีภาพในการทำสัญญาของเอกชน และมีหน้าที่แต่เพียงแปลความและบังคับให้เป็นไปตามสัญญาเท่านั้น คำว่า “ความสงบเรียบร้อยของประชาชน” จึงยังไม่ค่อยจะถูกนำมาใช้มากนัก เพราะนักกฎหมายอังกฤษเชื่อว่า ผู้พิพากษาที่เป็นมนุษย์ปุถุชนคนหนึ่ง ย่อมมีทัศนคติทางด้านสังคม การเมือง ศาสนา หรือ มืดคติที่แตกต่างกันได้ ทำให้การพิพากษาคดีที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนแต่ละคดี ย่อมอาจมีความแตกต่างกันได้ การนำหลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนมาใช้บังคับ จึงย่อมก่อให้เกิดความไม่แน่นอน หรือความไม่มั่นคงในกฏนิติศาสตร์ (Legal Insecurity and Uncertainty)

ต่อมาเมื่อเกิดความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมกับผลประโยชน์ของเอกชนได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้เกิดแนวคิดที่ว่า ผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมย่อมจะต้องมาก่อนผลประโยชน์ของเอกชน นักกฎหมายอังกฤษจึงได้เริ่มเห็นควรที่จะต้องนำหลักความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งเป็นหลักที่อยู่ภายใต้หลักนิติธรรม (Rule of Law) มาใช้บังคับเพื่อเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา และให้ถือว่า สัญญาหรือข้อตกลงใดๆ ที่มีลักษณะอันเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนย่อมต้องตกเป็นโมฆะทั้งสิ้น<sup>46</sup> โดยในช่วงแรก นักกฎหมายอังกฤษได้ยอมให้ศาลอังกฤษสามารถที่จะนำหลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนมาปรับใช้ได้แต่เฉพาะในกรณีที่มีหลักฐานปรากฏอย่างชัดเจนว่า การทำสัญญาดังกล่าวจะก่อให้เกิดผลเสียหายอันร้ายแรงต่อสังคมโดยรวมเท่านั้น และทำ

<sup>45</sup> แหล่งเดิม. หน้า 87.

<sup>46</sup> อุกฤษ มงคลนาวิน. เล่มเดิม. หน้า 9.

ให้เกิดสมมติฐาน 3 ประการ คือ ประการแรก สัญญาใดจะขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือไม่นั้น เป็นหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติ ถ้าไม่มีกฎหมายกำหนดห้ามไว้อย่างชัดเจน สัญญานั้นย่อมมีผลบังคับได้ ประการที่สอง ในกรณีที่ศาลได้เคยวางหลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนในเรื่องหนึ่งเรื่องใดไว้แล้ว ก็ให้ศาลวินิจฉัยไปตามหลักเดิมที่ศาลได้เคยวินิจฉัยไว้ และประการที่สาม ศาลจะไม่มี การขยายหลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนออกไปอีก เพราะจะเป็นการก้าวข้ามหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติ

แต่อย่างไรก็ดี การยึดแต่เพียงแนวคำพิพากษาเดิมที่เคยพิพากษาไว้นั้นอาจไม่สามารถที่จะนำมาปรับเพื่อใช้บังคับกับข้อเท็จจริงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง ในสภาพสังคมปัจจุบันได้ ทำให้นักกฎหมายอังกฤษมีความเห็นว่า หลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนย่อมมีขึ้นใหม่ได้ ภายใต้สมมติฐาน 3 ประการ คือ ประการแรก เป็นหน้าที่ของศาลที่จะต้องยกเลิกสัญญาที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน และต้องทำอย่างดีที่สุดสำหรับในกรณีที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ไม่ว่าจะเป็นการยากลำบากเพียงใด ประการที่สอง เป็นหน้าที่ของศาลที่จะต้องพิพากษาตามแนวคำพิพากษาเดิม และประการที่สาม เมื่อคดีใหม่ไม่เข้าตามหลักแนวคำพิพากษาเดิม ศาลมีหน้าที่ที่จะต้องตัดสินใจว่า สัญญาดังกล่าวนั้น ควรมีผลใช้บังคับกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของศาลที่จะต้องบัญญัติตามกฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคมในปัจจุบัน<sup>47</sup> หลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนจึงมีความไม่แน่นอน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตามยุคสมัย ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้นเป็นหลักหนึ่งที่อยู่ภายใต้หลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนทางด้านวิชาชีพด้วยเช่นกัน จึงเป็นผลทำให้ในการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น ศาลอังกฤษจึงมักนำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีมาปรับใช้เพื่อประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ

### 3) หลักสุจริต

หลักสุจริตของประเทศไทยอังกฤษได้มีการพัฒนามาจากหลักกฎหมาย “Equity” ของศาล Chancellor โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยผ่อนคลายความเคร่งครัดของกฎหมายในระบบ Common Law ที่ได้มีการพัฒนาจนเป็นกฎหมายที่มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน แน่นอนตายตัว และกลายเป็นระบบกฎหมายที่เคร่งครัด ทำให้ในบางกรณี ศาลอังกฤษก็ไม่สามารถทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อคู่กรณีได้ คู่กรณีจึงได้มีการร้องขอความเป็นธรรมต่อพระเจ้าแผ่นดิน และพระเจ้าแผ่นดินจึงได้มอบหมายให้ Chancellor of Royal Court มีอำนาจในการพิจารณาและตัดสินคดี เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อคู่กรณี และก่อให้เกิด Court of Chancery ขึ้นเป็นกฎหมายใหม่เคียงคู่และเป็น

<sup>47</sup> สุรพล ธรรมสถิตติ. เล่มเดิม. หน้า 90-96.

อิสระจากหลักกฎหมาย Common Law โดยในการวินิจฉัยคดี เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อ คู่กรณีของศาล Chancellor นั้น ศาล Chancellor จะใช้หลักมโนธรรมสำนึก (Conscience) ของตนเองเป็นหลักหลักสุจริตจึงเป็นเรื่องของมโนสำนึกของแต่ละบุคคล (Individual Conscience) และขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นเรื่องๆ ไป<sup>48</sup> โดยศาล Equity จะมองว่า การกระทำใดๆ ก็ตาม ควรเป็นไปโดยชอบธรรม “Equity looks on that as done which ought to be done” และถือหลักแห่ง ความสุจริตเป็นสำคัญ<sup>49</sup> และในกรณีที่คำพิพากษาของศาล Common Law ขัดหรือแย้งกันกับ คำพิพากษาของศาล Equity นั้น ศาลอังกฤษก็จะต้องถือตามคำพิพากษาของศาล Equity เป็นสำคัญ และถือว่าคำพิพากษาของศาล Common Law เป็นอันถูกยกเลิกไปโดยปริยาย<sup>50</sup>

จึงจะเห็นได้ว่า หลักสุจริตจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการนำมาตราฐานทางศีลธรรม เช่น หลักความยุติธรรม หลักความเป็นธรรม หลักมโนสำนึกที่ดี มาเป็นบรรทัดฐานของกฎหมาย<sup>51</sup> เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อกคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ทำให้หลักสุจริตจึงถือเป็นรากฐานของ กฎหมายอังกฤษทั้งระบบ มีขอบเขตที่ครอบคลุม และอาจจะปรับเปลี่ยนได้ตามเหตุการณ์แห่งคดี และข้อเท็จจริงของแต่ละกรณี เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ซึ่งเชื่อมโยงกับความยุติธรรมสำหรับในกรณีนั้นๆ โดยมอบอำนาจให้ผู้พิพากษาเป็นผู้ใช้ดุลพินิจในการวินิจฉัยคดี เพื่อขจัดปัญหาหรือความไม่เป็นธรรมต่างๆ ขอบกพร่อง หรือข้อสัญญาที่ได้กำหนดไว้ อันเป็นการเอารัดเอาเปรียบต่อกคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง อย่างไม่เป็นธรรม และทำให้หลักสุจริตนี้ ถือเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งของหลักเสรีภาพในการทำสัญญาด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ประเทศอังกฤษยังได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความผิดที่ ก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ (Nuisance) หรือความผิดเกี่ยวกับการใช้สิทธิฟ้องคดีโดยไม่สุจริต ใ้ อีกด้วย<sup>52</sup>

### 3.1.1.2 หลักการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง

เนื่องจากประเทศอังกฤษเป็นประเทศที่ใช้ระบบ Common Law แม้จะไม่ได้มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบ Civil Law ก็ตาม แต่สำหรับการ จำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น ประเทศอังกฤษในอดีตถือว่า การจำกัดสิทธิในการ ประกอบอาชีพของลูกจ้างเป็นสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่นเดียวกับข้อตกลงที่เป็นการขัดต่อหลัก

<sup>48</sup> สุจิต ปัญญาพฤษ. (2541). การใช้สิทธิโดยสุจริต. หน้า 66.

<sup>49</sup> ธานินทร์ ทรัพย์วิเชียร. (2529). ระบบกฎหมายอังกฤษ. หน้า 152-153.

<sup>50</sup> สุนัย มโนมัยอุดม. (2545). ระบบกฎหมายอังกฤษ : English Legal System. หน้า 62-63.

<sup>51</sup> สุจิต ปัญญาพฤษ. เล่มเดิม. หน้า 67-68.

<sup>52</sup> สุขุม ศุภนิคย์. (2550). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยลักษณะละเมิด. หน้า 76.

ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนและ/หรือขัดต่อหลักสุจริต โดยแบ่งออกเป็นสองช่วงระยะเวลา ดังนี้

### 1) การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง

แนวคิดเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในช่วงระหว่างการจ้างของประเทศอังกฤษนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความซื่อสัตย์ (Fidelity) และหลักความไว้วางใจ (Mutual Trust and Confidence) เป็นสำคัญ และเป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อนายจ้างด้วยความสุจริต และจะต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์จากการที่นายจ้างได้ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานกับนายจ้าง โดยประเทศอังกฤษได้มีการแบ่งแยกหน้าที่ของลูกจ้างในการห้ามประกอบอาชีพซึ่งเป็นการแข่งขันกับนายจ้างในช่วงระหว่างการจ้างออกเป็น 2 กรณี คือ

(1) หน้าที่โดยนัย (Implied Duties) เป็นที่ทราบโดยทั่วกันว่า ในช่วงระหว่างการจ้างแรงงานนั้นลูกจ้างจะต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง ทั้งใน และนอกเวลาทำงานปกติ โดยถือว่าเป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อนายจ้างนั่นเอง

(2) หน้าที่โดยชัดเจน (Express Duties) เป็นกรณีที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานอย่างชัดเจนว่า (1) การห้ามแข่งขันหรือชักชวน ให้มีการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง และ (2) การห้ามเข้าถึงหรือใช้ประโยชน์จากความลับทางธุรกิจของนายจ้าง

### 2) การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง

หลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างของประเทศอังกฤษตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ ทำให้ในอดีตเริ่มแรกเดิมทีนั้นประเทศอังกฤษถือว่า การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Illegal) เช่นเดียวกับข้อตกลงที่เป็นการขัดต่อหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนและ/หรือขัดต่อหลักสุจริต ศาลอังกฤษจึงได้พิพากษาให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างตกเป็นโมฆะทั้งสิ้น ต่อมาศาลอังกฤษจึงได้เริ่มผ่อนคลายนโยบายดังกล่าวลง โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นสามารถที่จะใช้บังคับได้เพียงเท่าที่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะเท่านั้น<sup>53</sup> ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากคดี Nordenfelt v Maxim Nordenfelt Guns and

<sup>53</sup> วิชาญ พนิตรภูมิ. (2550). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานภายหลังสิ้นสุดการจ้าง. หน้า 34



Ammunition Co. (1894) และคดี Herbert Morris v Saxelly Ltd. (1916) ซึ่ง Lord Parker ได้สรุปแนวทางที่ใช้ในการพิจารณาคดีไว้ว่า “ต้องมีสองเงื่อนไขที่ได้รับการปฏิบัติตาม จึงจะถือได้ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นมีผลผูกพันและใช้บังคับได้ ประการแรก คือ ต้องเป็นไปโดยชอบด้วยเหตุผลเพื่อประโยชน์โดยชอบของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และประการที่สอง คือ ต้องเป็นไปโดยชอบด้วยเหตุผลเพื่อประโยชน์สาธารณะ”<sup>54</sup>

ต่อมาศาลอังกฤษจึงได้พยายามวางหลักเกณฑ์ในการพิพากษาคดีเกี่ยวกับ ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างไว้ ซึ่งพอที่จะสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

(1) เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นอยู่ภายใต้หลักความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทำให้ในเบื้องต้นจะต้องถือเสมอไว้ก่อนว่า ข้อตกลงดังกล่าวตกเป็นโมฆะ

(2) ศาลจะต้องพิจารณาในปัญหาข้อกฎหมายก่อนว่า สัญญานั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพหรือไม่ ถ้าหากมี ศาลจะต้องพิจารณาต่อไปว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นถือเป็นข้อตกลงที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่ ถ้าขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนก็ต้องตกเป็นโมฆะ

(3) ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง อาจสมบูรณ์และมีผลผูกพันได้ ถ้ามีความชอบธรรม กล่าวคือ ข้อตกลงดังกล่าวจะต้องก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

(4) ภาระการพิสูจน์ถึงความชอบธรรมตกให้แก่บุคคลที่กล่าวอ้างว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นสมบูรณ์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้รับสัญญาจะต้องพิสูจน์ในสิ่งที่ตนกล่าวอ้าง ส่วนภาระการพิสูจน์ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนและตกเป็นโมฆะหรือไม่ ก็ตกอยู่กับผู้กล่าวอ้างเช่นเดียวกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้ให้สัญญาจะต้องเป็นผู้รับภาระในการพิสูจน์ประเด็นนี้ ส่วนประเด็นที่ว่า ปัญหาใดผู้ใดเป็นผู้พิสูจน์นั้นเป็นปัญหาข้อกฎหมาย ที่ศาลจะต้องเป็นผู้พิจารณา

<sup>54</sup> “...two conditions must be fulfilled if the restraint is to be held valid. First, it must be reasonable in the interest of contracting parties, and, secondly, it must be reasonable in the interests of the public.”

นอกจากนั้น ศาลอังกฤษยังได้จำแนกความแตกต่างระหว่าง “Objective Knowledge” ที่เป็นทรัพย์สินของนายจ้าง และ “Subjective Knowledge” ซึ่งเป็นทรัพย์สินของลูกจ้าง โดย “Subjective Knowledge” ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความจำของลูกจ้างและมีใช้เป็นข้อมูลความลับทางการค้าของนายจ้างนั้นลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครอง โดยศาลจะพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป แต่สำหรับ “Objective Knowledge” ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับชื่อและที่อยู่ของลูกค้านั้นเป็นข้อมูลที่อาจได้รับความคุ้มครองโดยชอบของนายจ้าง แม้ว่าลูกจ้างจะจดจำได้โดยไม่เจตนา หรือโดยที่ลูกจ้างไม่ได้ตั้งใจที่จะจดจำเอาข้อมูลดังกล่าวไปจากนายจ้างเดิมด้วยก็ตาม<sup>55</sup> และหากข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นมีความสมเหตุสมผล ศาลก็จะบังคับให้ตามสมควรแก่คดี รวมทั้ง ศาลสามารถแยกข้อตกลงที่ใช้บังคับได้ ออกจากข้อตกลงที่ใช้บังคับไม่ได้ และพิพากษาบังคับให้ตามข้อตกลงที่ใช้บังคับได้นั้นอีกด้วย

นอกจากนี้ ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นจะมีผลใช้บังคับได้ก็ต่อเมื่อได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้เป็นหนังสือเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะศาลจะไม่นำเงื่อนไขโดยปริยายมาบังคับให้ ดังนั้น ถ้านายจ้างเห็นว่า การประกอบธุรกิจของนายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความคุ้มครอง นายจ้างก็ต้องกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างไว้ในสัญญาจ้างแรงงานให้ชัดเจน รวมทั้ง ในการพิจารณาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างควรมีผลใช้บังคับได้หรือไม่ อย่างไรนั้น นอกจากศาลจะต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ศาลยังจะต้องพิจารณาถึงขอบเขตทางภูมิศาสตร์ ระยะเวลาในการจำกัดสิทธิ ตำแหน่งของลูกจ้าง ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าของนายจ้าง และความลับทางการค้าของนายจ้างประกอบด้วย<sup>56</sup>

อย่างไรก็ดี สำหรับหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างตามกฎหมายอังกฤษนี้ มีข้อสังเกตที่น่าสนใจคือ ถึงแม้ศาลอังกฤษจะได้พยายามวางหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาถึงความสมบูรณ์ของการบังคับใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง เช่น ศาลอังกฤษได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ (1) คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพดังกล่าวไว้เป็นหนังสือ และ/หรือ (2) ศาลจะต้องพิจารณาถึงตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าของนายจ้าง และความลับทางการค้าของนายจ้าง ฯลฯ ประกอบด้วยแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของ

<sup>55</sup> Malcolm Sargeant and David Lewis. Op.cit. pp. 102-103.

<sup>56</sup> Alison Hough. Op. cit. p. 47.

ลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างตามกฎหมายอังกฤษนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเพื่อประโยชน์สาธารณะทำให้หลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างในของประเทศไทยอังกฤษจึงมีความยืดหยุ่น สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ โดยจะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ดังนั้น จึงเป็นผลทำให้ในบางครั้ง ถึงแม้ว่าลูกจ้างที่ถูกจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพจะประกอบอาชีพอย่างเดียวกัน หรือในลักษณะเดียวกันก็ตาม แต่ศาลอังกฤษก็อาจมีคำพิพากษาที่แตกต่างกันได้ กล่าวคือ ศาลอังกฤษได้พิพากษาให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพในคดีหนึ่ง สามารถที่จะใช้บังคับได้ แต่สำหรับในอีกคดีหนึ่งศาลอังกฤษอาจพิพากษาให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพไม่สามารถที่จะใช้บังคับได้<sup>57</sup>

**สรุป** กฎหมายว่าด้วยสัญญาของประเทศอังกฤษตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพ ในการทำสัญญา แต่เนื่องจากในสภาพความเป็นจริงนั้นหลักเสรีภาพในการทำสัญญากลับก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหนือกว่าเท่านั้น ภาครัฐและ/หรือศาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้ามาแทรกแซง โดยการนำหลักกฎหมายทั่วไปหรือมาตรการทางกฎหมายต่างๆ มาปรับ เพื่อใช้เป็นข้อจำกัดขอบเขตของการแสวงหาประโยชน์อันไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักเสรีภาพในการทำสัญญา โดยเฉพาะกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ ในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ซึ่งศาลอังกฤษได้พิพากษาให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นสามารถที่จะใช้บังคับได้เพียงเท่าที่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคู่สัญญา สัญญาทั้งสองฝ่ายโดยไม่มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้เปรียบเสียเปรียบกันจนเกินสมควร และการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นต้องก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ ทั้ง ศาลยังต้องพิจารณาด้วยว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของในมีความสมเหตุสมผลหรือไม่อย่างไรด้วย

### 3.1.2 กฎหมายเยอรมัน

เนื่องจากกฎหมายเยอรมันนั้นถือเป็นต้นแบบของมาตรการทางกฎหมายของประเทศที่ใช้กฎหมายในระบบ Civil Law ซึ่งรวมถึงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทยด้วย รวมทั้ง ยังมีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนาน ทำให้การศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศเยอรมันนี้ จึงย่อมที่จะสะท้อนให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยสัญญา และมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างของประเทศที่ใช้กฎหมายในระบบ Civil Law ได้เป็นอย่างดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

<sup>57</sup> วิชาญ พนิตรภูมิ, เล่มเดิม, หน้า 36-37

### 3.1.2.1 หลักการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของคู่สัญญาตามกฎหมายว่าด้วยสัญญา

มาตรการทางกฎหมายว่าด้วยสัญญาของประเทศเยอรมันนั้นก็มีลักษณะคล้ายคลึงกับมาตรการทางกฎหมายของประเทศอังกฤษ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ประเทศเยอรมันนี้ถือว่า เสรีภาพในการทำสัญญานั้นถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ เป็นปัจจัยที่สำคัญของกฎหมายเอกชน และเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้สำหรับการสร้างเสริมระบบเศรษฐกิจแบบเสรีของประเทศ ทำให้ชาวเยอรมันทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพในการทำสัญญาของตนได้อย่างเต็มที่ トラบเท่าที่ตนสามารถคิดได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ใน General Part and the Law of Obligation of the BGB ยกเว้นเพียงบางกรณีที่รัฐจำเป็นต้องกำหนดรูปแบบของสัญญาเอาไว้ เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของประชาชนโดยรวม เช่น การป้องกันการผูกขาด การคุ้มครองสิทธิของสถาบันครอบครัวและมรดก และการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับที่ดิน เป็นต้น ซึ่งเป็นผลทำให้คู่สัญญาจึงไม่สามารถที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงรูปแบบของสัญญาได้ โดยประเทศเยอรมันนั้นได้แบ่งเสรีภาพในการทำสัญญาออกเป็น (1) เสรีภาพในการกำหนดรูปแบบของสัญญา กับ (2) เสรีภาพในการกำหนดเนื้อหาของสัญญา

อย่างไรก็ดี แม้ประเทศเยอรมันนี้จะถือว่า หลักเสรีภาพในการทำสัญญานั้นเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ ชาวเยอรมันทุกคนจึงมีสิทธิและเสรีภาพในการทำสัญญาของตนอย่างเต็มที่ トラบเท่าที่ตนสามารถที่จะคิดได้ก็ตาม แต่เนื่องจากในสภาพความเป็นจริงของสังคมในปัจจุบัน คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมักจะมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่เท่าเทียมกัน ทำให้คู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหนือกว่านั้น มักจะแสวงหาผลประโยชน์อันไม่เป็นธรรมด้วยการนำหลักเสรีภาพในการทำสัญญามาใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ฝ่ายตน และก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่คู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ด้อยกว่าอยู่เสมอ เช่น การนำสัญญาสำเร็จรูป ซึ่งมีการกำหนดข้อยกเว้นหรือข้อจำกัดความรับผิดชอบของตนไว้ในรายละเอียดของข้อสัญญามาใช้บังคับ เพื่อเป็นเอารัดเอาเปรียบกับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ด้อยกว่า ภาครัฐและศาลจึงจำเป็นต้องยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือ โดยการนำข้อจำกัดต่างๆ ของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา เช่น สิทธิตามรัฐธรรมนูญ ความชอบด้วยกฎหมาย หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือหลักสุจริต เป็นต้น มาใช้บังคับกับสัญญาสำเร็จรูป เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อคู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ด้อยกว่า ซึ่งเป็นผลทำให้หลักเสรีภาพในการทำสัญญาของประเทศเยอรมันนี้ จึงมีข้อจำกัดอยู่เสมอ<sup>58</sup> ดังนั้น

<sup>58</sup> Norbert Horn and Hein Kotz and Han G.Leser. (1982). **German Private and Commercial Law : An Introduction.** pp. 84-89.

เนื้อหาในส่วนนี้จึงขอทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายต่างๆ ที่ประเทศเยอรมันนีได้นำมาใช้ บังคับ เพื่อเป็นข้อจำกัดของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1) หลักการตีความสัญญา

หลักการตีความสัญญาที่สำคัญของประเทศเยอรมันนีนั้นได้มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสัญญาสำเร็จรูป (The Standard Contracts Act 1977) ซึ่งได้มีการตราและประกาศใช้บังคับนับตั้งแต่ปี ค.ศ.1977 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความไม่เท่าเทียมกันของกลุ่มสัญญาทั้งสองฝ่าย และเพื่อคุ้มครองป้องกันกลุ่มสัญญาฝ่ายที่ไม่มีประสบการณ์ต่อการล่วงละเมิดของกลุ่มสัญญาที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหนือกว่า<sup>59</sup> โดยให้ศาลเป็นผู้ใช้อำนาจในการควบคุมสัญญาสำเร็จรูปได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการควบคุมโดยทางอ้อมอาจกระทำได้โดยพยายามจำกัดผลในทางกฎหมายของข้อยกเว้นหรือข้อจำกัดความรับผิดชอบของกลุ่มสัญญา โดยอาศัยหลักการตีความสัญญาต่างๆ ที่ศาลได้ปรับปรุงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักเกณฑ์ในการตีความสัญญาที่ว่า “Contra Proferentem” ซึ่งมีสาระสำคัญคือ “ข้อตกลงใดๆ ในสัญญาที่ใช้ถ้อยคำซึ่งมีความหมายไม่แน่นอนชัดเจนก็ดี มีความขัดหรือแย้งกันก็ดี ให้ตีความไปในทางที่เป็นผลร้ายแก่กลุ่มสัญญาฝ่ายที่เป็นผู้ร่างข้อตกลงในสัญญาข้อนั้นเป็นหลัก”<sup>60</sup> และเมื่อพิจารณาโครงสร้างของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว จะเห็นว่า พระราชบัญญัติสัญญาสำเร็จรูป (The Standard Contracts Act 1977) นั้นมีโครงสร้างที่สำคัญดังนี้<sup>61</sup>

หมวดที่ 1 (มาตรา 1 ถึงมาตรา 11) เป็นกฎหมายสารบัญญัติ

หมวดที่ 2 (มาตรา 12) เป็นการขัดกันแห่งกฎหมาย

หมวดที่ 3 (มาตรา 13 ถึงมาตรา 22) เป็นการดำเนินคดีตามกฎหมาย

หมวดที่ 4 (มาตรา 23 ถึงมาตรา 24) เป็นขอบเขตการปรับใช้กฎหมายฉบับนี้

หมวดที่ 5 (มาตรา 25 ถึงมาตรา 30) เป็นบทเฉพาะกาลและบทสุดท้าย

นอกจากนี้ ศาลเยอรมันยังได้มีการนำหลักการตีความสัญญาตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสัญญาสำเร็จรูปไปใช้บังคับกับสัญญาอื่นๆ นอกจากสัญญาบริโภคอีกด้วย เช่น สัญญาทางธุรกิจ หรือสัญญาซึ่งผู้ประกอบการทางธุรกิจได้ทำขึ้นในวิถีทางการดำเนินธุรกิจของตน เป็นต้น<sup>62</sup>

<sup>59</sup> ดาราพร ธีระวัฒน์. เล่มเดิม. หน้า 77-78.

<sup>60</sup> ทวีศิลป์ รัรักษศรี สมชาย รัตนชื้อสกุล และอนุวัฒน์ ศรีพงษ์พันธ์กุล. (2528, มีนาคม). “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายเยอรมันว่าด้วยสัญญาสำเร็จรูป.” วารสารนิติศาสตร์, 15, 1. หน้า 45-46.

<sup>61</sup> ดาราพร ธีระวัฒน์. เล่มเดิม. หน้า 131-146.

<sup>62</sup> ทวีศิลป์ รัรักษศรี สมชาย รัตนชื้อสกุล และอนุวัฒน์ ศรีพงษ์พันธ์กุล. เล่มเดิม. หน้า 53-54.

## 2) หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

ประเทศเยอรมันนี้ได้มีการบัญญัติหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนไว้ในมาตรา 138 (1) แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ซึ่งวางหลักไว้ว่า “นิติกรรมใดขัดต่อประโยชน์สาธารณะถือว่าเป็นโมฆะ”<sup>63</sup> โดยศาลเยอรมันได้มีการนำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนตามมาตรา 138 นี้ไปใช้บังคับเป็นครั้งแรกกับสัญญารับขน และเก็บสินค้าไว้ในคลังสินค้า ซึ่งคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเป็นทั้งผู้รับขนและเป็นทั้งเจ้าของคลังสินค้าเองอีกด้วย ได้อาศัยอำนาจการครอบงำตลาดของตน และได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจำกัดความรับผิดชอบของตนไว้ในสัญญาสำเร็จรูป โดยในสัญญานั้นได้กำหนดรายละเอียดในข้อสัญญาที่มีลักษณะเป็นการขัดต่อสามัญสำนึกโดยทั่วไป ศาลเยอรมันจึงได้พิพากษาให้ข้อจำกัดความรับผิดชอบดังกล่าวตกเป็นโมฆะ ต่อมาศาลเยอรมันได้มีการนำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนตามมาตรา 138 นี้ไปใช้บังคับกับสัญญาเช่าซื้อ ซึ่งได้มีการกำหนดบทลงโทษฝ่ายผู้เช่าซื้อที่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขตามสัญญาเช่าซื้อไว้อย่างรุนแรงเกินสมควร โดยศาลเยอรมันได้พิพากษาว่า ข้อตกลงตามสัญญาเช่าซื้อที่ว่า “ในกรณีที่ผู้เช่าซื้อผิดนัดไม่ชำระราคาค่าเช่าซื้องวดใดงวดหนึ่งนานเกินกว่า 2 วัน นับแต่วันถึงกำหนดชำระราคาค่าเช่าซื้องวดนั้นให้ถือว่า ราคาค่าเช่าซื้องวดอื่นๆ ที่ยังคงค้างชำระอยู่ได้ถึงกำหนดชำระแล้วด้วยกันทุกงวด” ให้ตกเป็นโมฆะโดยศาลเยอรมันให้เหตุผลว่า ผู้ให้เช่าซื้อย่อมรู้อยู่แก่ใจดีว่า ผู้เช่าซื้อซึ่งเป็นคนขับรถแท็กซี่และไม่สามารถหาเงินมาวางเป็นเงินคาวนได้ครบตามจำนวนที่กำหนด ก็ยอมไม่สามารถที่จะหาเงินมาชำระราคาค่าเช่าซื้อได้ทันกำหนดในทุกงวดอย่างแน่นอน ทำให้ข้อตกลงดังกล่าวจึงถือได้ว่าเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

แต่เนื่องจากหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนตามมาตรา 138 นี้ มีขอบเขตการใช้บังคับอย่างจำกัด กล่าวคือ ศาลเยอรมันจะนำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนตามมาตรา 138 นี้ มาปรับเพื่อใช้บังคับได้แต่เฉพาะกับเรื่องที่มีร้ายแรงถึงขนาดที่ควรจะให้ตกเป็นโมฆะเท่านั้น ทำให้ในบางคดี ซึ่งมีข้อเท็จจริงที่แตกต่างกันออกไป เป็นเหตุให้ศาลเยอรมันไม่สามารถนำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมาปรับใช้เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานได้ จึงจำเป็นต้องนำหลักสุจริตและแนวคิดที่ว่าด้วยปกติประเพณี (Concept of the Verkehrssitte) มาใช้เป็นหลักในการจำกัดขอบเขตของการใช้สัญญาสำเร็จรูปแทน<sup>64</sup>

<sup>63</sup> Article 138 (1) “A legal transaction which is against public policy is void.”

<sup>64</sup> วิชัย จิตตपालกุล. เล่มเดิม. หน้า 20.

นอกจากนี้ ประเทศเยอรมันนี้ยังได้มีการบัญญัติหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรม อันดีของประชาชน ไว้ในมาตรา 134 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ซึ่งวางหลักไว้ว่า “นิติกรรมใดขัดต่อบทบัญญัติข้อห้ามตามกฎหมายถือว่า ตกเป็นโมฆะ เว้นแต่กฎหมายจะกำหนดเจตนารมณ์ไว้เป็นอย่างอื่น”<sup>65</sup> อีกด้วย ทำให้โดยทั่วไป เมื่อมีการทำสัญญาใดๆ ที่มีวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกิดขึ้น ศาลเยอรมันย่อมจะไม่บังคับให้เป็นไปตามสัญญาที่มีเนื้อหาขัดต่อกฎหมายดังกล่าวเป็นหลัก<sup>66</sup>

อย่างไรก็ดี เมื่อทำการศึกษาลักษณะสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนตามมาตรการทางกฎหมายของประเทศเยอรมันในปัจจุบันจะพบว่า ประเทศเยอรมันนี้นั้น ได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดให้ข้อตกลงที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นจะต้องอยู่ภายใต้หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 74 (3) แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมัน ซึ่งวางหลักไว้ว่า “บทบัญญัติตามมาตรา 138 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ซึ่งวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการตกเป็นโมฆะของนิติกรรมใดๆ ที่ขัดต่อประโยชน์สาธารณะ ยังคงไม่ได้รับผลกระทบ”<sup>67</sup> ทำให้ในการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น ศาลเยอรมันจึงต้องนำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนตามมาตรา 138 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันนี้มาใช้ประกอบในการพิจารณาด้วยเสมอ

### 3) หลักสุจริต

หลักสุจริตถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของกฎหมายแพ่งเยอรมัน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากกฎหมายโรมัน โดยประเทศเยอรมันนี้นั้นถือเป็นประเทศแรกที่ได้มีการนำหลักสุจริตไปบัญญัติไว้ในมาตรา 242 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ซึ่งวางหลักไว้ว่า “ลูกหนี้จะต้องทำการชำระหนี้โดยสุจริต ทั้งนี้ โดยทำการชำระหนี้ตามที่ประพฤติดำเนินไปด้วย”<sup>68</sup> โดยสาเหตุที่ประเทศเยอรมันนี้ได้ยึดถือหลักสุจริตเป็นหัวใจของกฎหมายแพ่งเยอรมันนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่นักกฎหมายเยอรมันมีความเห็นว่า หลักสุจริต (Treu und Glauben) คือ อุดมคติ

<sup>65</sup> Article 134 “A legal transaction which violates a statutory prohibition is void, unless a contrary intention appears from the statute.”

<sup>66</sup> Norbert Horn and Hein Kotz and Han G.Leser. Op. cit. pp. 85-86.

<sup>67</sup> Article 74 a (3) “The provisions of [Article] 138 of the Civil Code with regard to the nullity of legal acts contrary to public policy remain unaffected.”

<sup>68</sup> Article 242 “The debtor is obliged to perform in such a manner as good faith requires, regard being kind paid to general practice.”

ของสังคมที่อยู่ภายใต้หลักแห่งความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และควรมีความเป็นมาตรฐาน ซึ่งเป็นหลักที่สอดคล้องกับคำกล่าวของ Cicero ที่ว่า “พื้นฐานของความเป็นธรรมก็คือหลักสุจริตนั่นเอง” หลักสุจริตตามกฎหมายแพ่งเยอรมันจึงมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีความศักดิ์สิทธิ์ (Sacrosant) เป็นรากฐานของกฎหมายแพ่ง เป็นหลักที่ครอบคลุม (Generalklauseln)<sup>69</sup> และสะดวกที่จะนำมาใช้ในการควบคุมมาตรฐานทางศีลธรรมของมนุษย์ในสังคมได้เป็นอย่างดี โดยศาลเป็นผู้ใช้หลักสุจริตตามมาตรา 242 เป็นเครื่องมือทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อกู้สัญญาทั้งสองฝ่าย และนำมาปรับใช้เพื่อควบคุมความประพฤติของบุคคลที่เข้าทำสัญญากันด้วยว่า “บุคคลทุกคนจะต้องกระทำการโดยสุจริต” ถึงแม้ในกรณีที่คู่สัญญาจะได้ใช้สิทธิของตนโดยชอบก็ตาม แต่หากการทำสัญญานั้นได้ทำให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งต้องรับภาระที่หนักขึ้นจนเกินสมควร ศาลเยอรมันก็สามารถนำหลักสุจริตนี้มาปรับ เพื่อใช้แก้ไขสัญญา และเพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรม หรือศาลอาจเข้าแทรกแซง ถ้าเห็นว่า การทำสัญญาดังกล่าวเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักสุจริต เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเป็นกรณีๆ ไป<sup>70</sup> หลักสุจริตตามกฎหมายเยอรมันจึงถือเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา และศาลเยอรมันย่อมสามารถนำหลักสุจริตมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับสัญญาจ้างแรงงานเพื่อความเป็นธรรมในระหว่างคู่สัญญาได้เช่นกัน

นอกจากนี้ หลักสุจริตยังปรากฏอยู่ในมาตรการทางกฎหมายอื่นๆ เช่น หลักการใช้สิทธิเกินส่วนตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 826 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ซึ่งวางหลักไว้ว่า “บุคคลใดจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะกรณีใดอันเป็นการฝ่าฝืนต่อศีลธรรมอันดี ผู้นั้นจะต้องชดเชยค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้ที่ได้รับความเสียหายนั้น”<sup>71</sup> และในมาตรา 226 ซึ่งวางหลักไว้ว่า “การใช้สิทธิที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นนั้น เป็นการกระทำอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย”<sup>72</sup> ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่า หลักการใช้สิทธิเกินส่วนของประเทศเยอรมันนี้นั้นมุ่งเน้นที่จะให้คุ้มครองแก่ความเสียหายที่อาจเกิดจากการกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย หรือขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือการใช้สิทธิของตนที่มีอยู่โดยมิชอบ และทำให้บุคคลอื่นเสียหายเป็นสำคัญ

<sup>69</sup> ประสิทธิ์ โฆวิไลกุล. เล่มเดิม. หน้า 79.

<sup>70</sup> แหล่งเดิม. หน้า 86.

<sup>71</sup> Article 826 “The person who intentionally causes damage to another in a manner contra bonos mores is bound to compensate the other for this damage.”

<sup>72</sup> Article 226 “The exercise of right which can only have the purpose of causing injury to another is unlawful.”



### 3.1.2.2 มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง

หลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างตามกฎหมายเยอรมันนั้น แต่เดิมมีวิวัฒนาการมาจากกฎหมายโรมัน และประเทศเยอรมันก็ได้มีการนำหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างมาปรับ เพื่อใช้บังคับ หรือแก้ไขข้อพิพาทที่เกิดขึ้น โดยประเทศเยอรมันก็ได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้ในประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมัน โดยแบ่งออกเป็นสองช่วงระยะเวลา ดังนี้

#### 1) การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง

ในกรณีการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นประเทศเยอรมันก็ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 60<sup>73</sup> และมาตรา 61 แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมัน โดยมีใจความพอสังเขปดังนี้

(1) ประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมันได้บัญญัติไว้ในมาตรา 60 ห้ามมิให้ลูกจ้างประกอบธุรกิจ หรือค้าขาย หรือดำเนินธุรกิจของตน หรือเพื่อประโยชน์บุคคลอื่นในประเภทเดียวกันกับนายจ้างในช่วงระหว่างการจ้าง มิฉะนั้น จะถือว่า ลูกจ้างตกเป็นผู้ปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงาน<sup>74</sup>

(2) ประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมันยังได้บัญญัติไว้ในมาตรา 61 เปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถที่จะเรียกร้องค่าเสียหายจากการขาดกำไร (Lost of Profits) หรือเรียกร้องให้ลูกจ้างดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้นายจ้างเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการของลูกจ้างเสมือนกับลูกจ้างได้ดำเนินการนั้นไปในนามของนายจ้างได้อีกด้วย<sup>75</sup>

จากบทบัญญัติดังกล่าว มีผลทำให้ลูกจ้างจะไม่สามารถประกอบธุรกิจ หรือค้าขาย หรือ ดำเนินธุรกิจของตนหรือเพื่อประโยชน์บุคคลอื่นในธุรกิจ หรือกิจการประเภทเดียวกันกับนายจ้างในช่วงระยะเวลาการจ้างงานได้ นอกจากนี้กฎหมายเยอรมันยังให้สิทธิแก่นายจ้างในการเรียกร้องค่าเสียหายจากลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญาเรื่องการห้ามแข่งขัน โดยนายจ้างมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการขาดกำไร (lost of profits) หรือนายจ้างอาจเลือกที่จะเรียกร้องให้ลูกจ้างดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อให้นายจ้างเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการนั้นๆ ของลูกจ้าง เสมือนลูกจ้างได้ดำเนินการไปในนามของนายจ้างเอง โดยในกรณี

<sup>73</sup> ดูรายละเอียดมาตรา 60 และมาตรา 61 แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมันได้ในภาคผนวก ก. หน้า 122.

<sup>74</sup> Joachim Gres and Harald Jung. (1983). **Handbook of German Employment Law.** pp. 28-29.

<sup>75</sup> Manfred Weiss and Marlene Schmidt. (2000). **Labour Law and Industrial Relation in Germany.** p. 28.

ดังกล่าว เป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องส่งมอบค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้มา หรือโอนสิทธิเรียกร้องในค่าตอบแทนให้กับนายจ้าง

อย่างไรก็ดี ถ้านายจ้างรู้ถึงการกระทำที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของตนหรือเพื่อประโยชน์บุคคลอื่นในธุรกิจ หรือกิจการประเภทเดียวกับตนของลูกจ้างแล้ว นายจ้างเพิกเฉย ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการห้ามปราม หรือขัดขวางการกระทำดังกล่าวของลูกจ้าง ก็อาจถือได้ว่านายจ้างได้ให้ความยินยอมให้ลูกจ้างดำเนินการนั้นๆ และอาจทำให้นายจ้างไม่สามารถเรียกร้องค่าเสียหายจากการขาดกำไร หรือผลประโยชน์ใดๆ ตามมาตรา 61 ได้อีกลูกจ้างได้อีก

## 2) การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง

ในกรณีการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้น ประเทศเยอรมันได้บัญญัติไว้ในมาตรา 74<sup>76</sup> ถึงมาตรา 75 f แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมัน ซึ่งได้วางโครงสร้างพื้นฐานของการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างไว้ดังนี้

(1) คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างไว้เป็นหนังสือ (มาตรา 74 (1)<sup>77</sup>)

(2) ระยะเวลาจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้นจะต้องไม่เกินกว่า 2 ปี นับตั้งแต่วันสิ้นสุดการจ้าง (มาตรา 74 a (1)<sup>78</sup>) และ

<sup>76</sup> ดูรายละเอียดมาตรา 74 ถึงมาตรา 75 f แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมันได้ในภาคผนวก ก. หน้า 122-125.

<sup>77</sup> Article 74 (1) “An agreement between the principal and the clerical employee which limits the clerical employee in his business activity [prohibition of competition] for the period following termination of the employment relationship must be in writing, and a copy of the document signed by the principal and containing the agreed conditions must be provided to the clerical employee.”

<sup>78</sup> Article 74 a (1) “The prohibition of competition is non-binding insofar as it does not serve to protect a legitimate business interest of the principal. Furthermore, it is non-binding insofar as, with respect to the compensation allowed, the place, time or subject matter, it constitutes an unreasonable interference with the clerical employee’s career. The prohibition cannot extend beyond a period of two years following the end of the employment relationship.”

(3) ในช่วงระหว่างการจำกัดสิทธินั้นนายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง ในอัตราไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ลูกจ้างเคยได้รับ ก่อนที่การจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลง (มาตรา 74 (2)<sup>79</sup>)

อย่างไรก็ดี ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นจะมีผลผูกพันและสามารถที่จะใช้บังคับได้ตามกฎหมายก็ต่อเมื่อนายจ้าง มีผลประโยชน์ทางธุรกิจที่สมควรจะต้องได้รับความคุ้มครอง และระยะเวลาและ/หรือวัตถุประสงค์ของการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นจะต้องไม่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบจนเกินสมควร ซึ่งเงื่อนไขทั้งหลายเหล่านี้จะต้องถูกพิจารณาตามภาวะวิสัย และ/หรือพฤติการณ์ในแต่ละคดีเป็นหลัก<sup>80</sup> รวมทั้ง ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นอาจไม่มีผลผูกพัน หากนายจ้างได้ตกเป็นผู้ปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา 75 (2)<sup>81</sup>)

และนอกจากนี้ ศาลแรงงานแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันนียังได้เพิ่มเงื่อนไขที่สำคัญอีกประการหนึ่งไว้ในคำพิพากษาลงวันที่ 1 สิงหาคม 1995 ด้วยว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นจะมีผลใช้บังคับได้ก็เมื่อมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการรักษาความลับทางการค้าของนายจ้างที่ชัดเจนแน่นอนเท่านั้นด้วย”<sup>82</sup>

ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างของประเทศเยอรมันนั้นจะมีผลผูกพัน และสามารถที่จะใช้บังคับได้ตามกฎหมายก็ต่อเมื่อคู่สัญญาฝ่ายนายจ้างประกอบธุรกิจที่มีผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งมีมูลค่าสูง หรือธุรกิจของฝ่ายนายจ้างนั้น

<sup>79</sup> Article 74 (2) “The prohibition of competition is only binding where the principal is obligated, for the term of the prohibition, to pay annual compensation equal to at least one-half of the most recent contractual remuneration received by the clerical employee.”

<sup>80</sup> Manfred Weiss and Marlene Schmidt. Op. cit. p. 120.

<sup>81</sup> Article 75 (2) “The prohibition of competition will similarly be invalid if the principal terminates the employment relationship, unless a significant cause relating to the person of the clerical employee exists for the termination or the principal declares, upon giving notice, that he will pay to the clerical employee the full contractual remuneration last earned by him for the term of the prohibition of competition. In the latter case the provisions of [Article] 74 b apply analogously.”

<sup>82</sup> วิชัย อธิยันทกะ. (2548). ข้อกำหนดห้ามการแข่งขันและรักษาความลับในสัญญาจ้างแรงงาน : ข้อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายเยอรมัน สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ญี่ปุ่น ไทย. หน้า 1.

เป็นธุรกิจที่สมควรจะต้องได้รับความคุ้มครอง และวัตถุประสงค์ของการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของนั้นจะต้องไม่ทำให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามความจำเป็นจนเกินสมควร ซึ่งเงื่อนไขทั้งหลายเหล่านี้จะต้องถูกพิจารณาตาม ภาวะวิสัย และ/หรือพฤติการณ์ในแต่ละคดีเป็นกรณีๆไป<sup>83</sup>

**สรุป** มาตรการทางกฎหมายว่าด้วยสัญญาของประเทศเยอรมันนีนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการทำสัญญาเช่นเดียวกับมาตรการทางกฎหมายว่าด้วยสัญญาของประเทศอังกฤษ แต่ก็อาจถูกจำกัดขอบเขตในการใช้ด้วยหลักกฎหมายทั่วไปได้เช่นกัน หากสัญญาหรือข้อตกลงนั้นขัดหรือแย้งต่อหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือสัญญาหรือข้อตกลงนั้นขัดหรือแย้งต่อหลักสุจริต ซึ่งมีผลทำให้สัญญาหรือข้อตกลงที่ขัดหรือแย้งต่อ หลักกฎหมายทั่วไปนั้น ต้องตกเป็นโมฆะไปทั้งสิ้น นอกจากนี้ประเทศเยอรมันนียังได้มีการตราเป็นกฎหมาย และประกาศใช้บังคับในรูปแบบของพระราชบัญญัติ อัน ได้แก่ พระราชบัญญัติสัญญาสำเร็จรูป (The Standard Contracts Act 1977) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา อีกทั้งในกรณีปัญหาที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น ประเทศเยอรมันนียังได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายไว้ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่คู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่ายที่อาจได้รับความเสียหายจากการผิดสัญญา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการเอาเปรียบกันในระหว่างคู่สัญญา เป็นการเฉพาะอีกด้วย

### 3.2 มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทย

มาตราทางกฎหมายว่าด้วยสัญญาของประเทศไทยโดยปกติจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา เช่นเดียวกับมาตรการทางกฎหมายของนานาอารยประเทศ แต่เนื่องจากสภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง แม้นายจ้างจะมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหนือกว่าลูกจ้าง และเหมือนว่านายจ้างจะมีอำนาจในการต่อรองที่เหนือกว่าลูกจ้าง แต่ก็เป็นไปตามกลไกทางเศรษฐกิจที่นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจนั้นๆ ย่อมต้องมีต้นทุนการผลิต และมีความเสี่ยงในการลงทุน นายจ้างจึงจำเป็นต้องดูแลรักษาผลประโยชน์ของตน โดยการนำหลักกฎหมายต่างๆ มาเพื่อใช้บังคับกับฝ่ายลูกจ้างในรูปแบบของข้อจำกัดสิทธิของลูกจ้างซึ่งฝ่ายนายจ้างจะระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน โดยกำหนด ข้อจำกัดสิทธิของลูกจ้างในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างงาน และ

<sup>83</sup> Manfred Weiss and Marlene Schmidt. Op. cit. p. 120.

ภายหลังสิ้นสุดการจ้าง เพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่ฝ่ายตน แต่ก็ยังไม่อาจถือได้ว่าเป็นวิธีแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

เนื่องจากในปัจจุบันแม้ได้มีการกำหนดข้อจำกัดสิทธิของลูกจ้างไว้ชัดเจนในสัญญาจ้างแรงงานแล้วก็ตาม แต่ก็ยังคงเกิดข้อพิพาทกันระหว่างฝ่ายนายจ้าง กับฝ่ายลูกจ้าง และเป็นคดีขึ้นสู่ศาลอยู่บ่อยครั้ง ด้วยเหตุนี้ศาลและรัฐจึงจำเป็นต้องเข้ามาแทรกแซงเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการแทรกแซงโดยการนำหลักกฎหมายทั่วไปมาใช้บังคับ และ/หรือการตราและประกาศใช้บังคับมาตรการกฎหมายเฉพาะต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อคู่สัญญา ทั้ง 2 ฝ่าย แต่ก็ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนแน่นอน อีกทั้ง เมื่อทำการศึกษาแนวคิดและวิวัฒนาการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างตามที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าประเทศไทยนั้น มิได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น ในการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในบทนี้ จึงได้ทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นหลักกฎหมายทั่วไป เช่น หลักความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือหลักสุจริต ซึ่งถือเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หรือมาตรการทางกฎหมายอื่นๆ ที่รัฐได้ตราและประกาศใช้บังคับเพื่อให้ความคุ้มครองแก่คู่สัญญา เช่น การตราและประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 หรือมาตรการทางกฎหมายที่ศาลได้นำมาปรับเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง เป็นต้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 3.2.1 หลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติหลักที่เกี่ยวกับกับเสรีภาพในการประกอบอาชีพไว้ในมาตรา 43<sup>84</sup> ซึ่งในมาตรา 43 ววรรคแรก ได้บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม” เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ หากกฎหมายใดขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ

<sup>84</sup> มาตรา 43 “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณสุขโลก การรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาดหรือจัดความไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน”

กฎหมายดังกล่าวย่อมไม่สามารถนำมาบังคับใช้ได้ จึงเข้าใจได้ว่าประชาชนทุกคนมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพหรือในการทำงานใดก็ได้ที่ตนชอบทำที่อาชีพหรือการงานนั้นไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ขัดต่อกฎหมาย อย่างไรก็ตามเสรีภาพในการประกอบอาชีพนี้ก็ยังมีข้อยกเว้นไว้ในมาตรา 43 วรรคสอง โดยรัฐสามารถที่จะเข้าไปแทรกแซงโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ร่วมกันของสังคมได้ในบางกรณี เช่น

- 1) รักษาความมั่นคงของรัฐ เช่น การรักษาความมั่นคงในทางทหารหรือทางเศรษฐกิจ
- 2) รักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
- 3) คุ้มครองผู้ที่อ่อนแอกว่า
- 4) คุ้มครองให้เกิดการแข่งขันโดยเสรี
- 5) คุ้มครองสังคมโดยทั่วไป

ดังนั้น ตามหลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นจึงไม่อาจกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นเป็นข้อตกลงที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

อย่างไรก็ดีการจะชี้ชัดว่าการกำหนดข้อจำกัดในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นจะขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และมีผลเป็นโมฆะก็ยังไม่อาจสรุปเช่นนั้นได้ เนื่องจากจะต้องนำหลักกฎหมายอื่นมาพิจารณาประกอบด้วยว่าข้อกำหนดการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นมีความชอบธรรม เหมาะสม หรือมีเหตุผลอื่นใดเป็นพิเศษ อันเป็นเหตุที่ทำให้ต้องมีการกำหนดข้อจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้นไว้ในสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ โคนจะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป

### 3.2.2 หลักการตีความสัญญา

หลักการตีความสัญญาของประเทศไทยนั้นได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 368<sup>85</sup> แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งได้วางหลักว่า “ในการตีความสัญญานั้นจะต้องตีความไปตามความประสงค์โดยสุจริตของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และจะต้องพิเคราะห์ถึงประเพณีปกติประกอบด้วย” ซึ่งหลักเกณฑ์ตามมาตรา 368 นี้ ท่านอาจารย์จัตติ ดิงศภัทย์ ได้เคยอธิบายไว้พอที่จะสรุปได้ว่า “การแสดงเจตนาในสัญญา นอกจากกรณีที่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะแล้ว การตีความสัญญามีหลักเพิ่มเติมขึ้นอีกคือ ต้องคำนึงถึงความประสงค์ในทางสุจริตประกอบด้วยปกติประเพณี จะถือแต่เพียงเจตนาแท้จริงของฝ่ายหนึ่งฝ่ายเดียวเท่านั้นมิได้ ต้องตีความไปโดยถือหลัก

<sup>85</sup> มาตรา 368 “สัญญานั้นท่านให้ตีความไปตามความประสงค์ในทางสุจริต โดยพิเคราะห์ถึงปกติประเพณีด้วย.”

ความเข้าใจของทั้งสองฝ่าย ในเจตนาของกันและกัน จึงต้องตีความไปตามประสงค์โดยสุจริต อันคู่กรณีคิดคาดหมายได้จากกันและกัน” ทำให้การตีความสัญญาตามกฎหมายไทย ซึ่งรวมถึงการตีความเพื่อบังคับใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างทั้งในกรณีในระหว่างการจ้าง และภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้น ศาลจึงไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงแต่เฉพาะถ้อยคำตามตัวอักษรที่ปรากฏในสัญญาเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความประสงค์ของคู่สัญญาในทางสุจริตและปกติประเพณีประกอบด้วย<sup>86</sup> ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 800/2529 ซึ่งศาลฎีกาได้พิพากษาไว้ว่า “การตีความสัญญาจะต้องตีความไปตามความประสงค์ในทางสุจริตโดยพิเคราะห์ถึงปกติประเพณีด้วยประกอบกัน เมื่อปรากฏว่า ข้อความในสัญญาแจ้งชัดและถูกต้องตามทางปฏิบัติอันชอบด้วยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการแล้ว ก็ถือได้ว่า ไม่เข้ากรณีที่มีข้อสงสัย อันจะต้องตีความให้เป็นคุณแก่ฝ่ายจำเลยผู้ที่จะต้องเป็นฝ่ายเสียหายในมูลหนี้...”

สำหรับหลักการตีความตามกฎหมายไทยนั้นก็มีหลักการเช่นเดียวกันกับหลักกฎหมายของนานาอารยประเทศที่ใช้กฎหมายในระบบ Civil Law ซึ่งมีหลักที่สำคัญอยู่ 2 ประการ<sup>87</sup> คือ หลักการตีความตามหลักภาษา (Grammatical Interpretation) และหลักการตีความตามเหตุผลทางตรรก (Logical Interpretation) โดยหลักการตีความตามหลักภาษานั้นจะมุ่งใช้สำหรับการตีความหมายจากถ้อยคำที่บัญญัติกฎหมายได้บัญญัติมาตรการทางกฎหมายนั้นๆ ไว้ แต่ทั้งนี้ การตีความตามหลักภาษานั้นยังต้องคำนึงถึงหลักการ เหตุผล และความมุ่งหมายที่แฝงอยู่บทบัญญัติของกฎหมายนั้นด้วย ซึ่งวิธีการตีความกฎหมายโดยลักษณะอักษรมีด้วยกันหลายกรณี เช่น การตีความอย่างกว้าง การตีความอย่างแคบ หรือโดยการเทียบเคียง เช่น เทียบเคียงกับกฎหมายใกล้เคียง หรือจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้นๆ ส่วนการตีความตามเหตุผลทางตรรกนั้นก็มุ่งใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งหมายอันแท้จริงและ/หรือเจตนารมณ์ของการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายนั้นๆ เป็นสำคัญ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 4 วรรคแรก<sup>88</sup> แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และนอกจากนี้ ในการตีความเพื่อค้นหาความมุ่งหมายหรือเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมายนั้นผู้มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายอาจใช้ (1) เหตุผลของผู้ร่างกฎหมาย ซึ่งได้แก่ฝ่ายนิติบัญญัติและ ฝ่ายบริหาร (2) ความเป็นธรรม (3) แนวบรรทัดฐานแห่งคำพิพากษา

<sup>86</sup> ประสิทธิ์ โฆวิไลกุล. เล่มเดิม. หน้า 91-92.

<sup>87</sup> กิตติศักดิ์ ปกติ. (2547). ความเป็นมาและหลักการใช้นิติวิธีในระบบชีวิตลอร์ดและคอมมอนลอว์. หน้า 15-19.

<sup>88</sup> มาตรา 4 วรรคแรก “กฎหมายนั้นต้องใช้ในบรรดากรณีซึ่งต้องด้วยบทบัญญัติใดๆ แห่งกฎหมาย ตามตัวอักษร หรือตามความมุ่งหมายของบทบัญญัตินั้นๆ.”

(4) ลัทธิการเมือง ระบบเศรษฐกิจและสังคม และ (5) ทฤษฎีกฎหมาย เพื่อช่วยในค้นหาเหตุผล ความมุ่งหมายหรือเจตนารมณ์ของกฎหมายที่แท้จริงด้วยก็ได้<sup>89</sup>

ในส่วนการตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นควรแยกการพิจารณาออกเป็น 2 กรณี ดังนี้ คือ

(1) กรณีที่มีการกำหนดความผิดและมีโทษทางอาญา การตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีความผิดและมีโทษทางอาญานั้น จำเป็นต้องตีความให้เป็นไปเช่นเดียวกับการตีความตามกฎหมายอาญาโดยทั่วไป กล่าวคือการตีความจะต้องตีความอย่างเคร่งครัด และ

(2) กรณีที่มีปัญหาหรือข้อสงสัยว่าจะตีความบทกฎหมายที่ไม่ชัดเจนไปในทางใด การตีความกฎหมายคุ้มครองแรงงานในลักษณะนี้ ให้ตีความไปในทางที่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง หรือให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้าง และสร้างบรรทัดฐานที่ดีแก่สังคมแรงงานยิ่งกว่าที่จะตีความไปในทางหรือนัยที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่นายจ้าง หรือปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญ

อย่างไรก็ดี เมื่อทำการพิจารณาถึงหลักการตีความกฎหมายตามมาตรา 4 วรรคแรก แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พบว่าตามมาตรา 4 วรรคแรกนั้นจะเปิดโอกาสให้ผู้มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย สามารถจะนำหลักการตีความกฎหมายไปใช้ได้แต่เฉพาะกับในกรณีที่ได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายในเรื่องดังกล่าวไว้แล้วแต่ถ้อยคำในตัวบทกฎหมายนั้นยังไม่ชัดเจน หรือมีความหมายเคลือบคลุม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำหลักการตีความมาปรับ เพื่อให้ทราบว่าถ้อยคำในตัวบทกฎหมายนั้นมีความหมายว่าอย่างไร จำเป็นเหตุที่ทำให้ผู้มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายไม่สามารถนำหลักการตีความกฎหมายไปใช้กับกรณีที่มีได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายในเรื่องดังกล่าวไว้ได้

### 3.2.3 หลักการอุดช่องว่างของกฎหมาย

โดยปกติเมื่อไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยชัดเจนที่จะสามารถยกมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับคดีใดคดีหนึ่งได้แล้วนั้น นานาอารยะประเทศซึ่งใช้กฎหมายในระบบ Civil Law มักจะบัญญัติให้นำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นมาใช้บังคับ เพื่อเป็นการอุดช่องว่างของกฎหมาย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะจารีตประเพณีถือเป็นบ่อเกิดแห่งกฎหมายอย่างหนึ่ง จารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นจึงถือเป็นรากฐาน หรือพื้นฐาน (Foundation) ที่สำคัญของกฎหมายในแต่ละประเทศ<sup>90</sup> นานาอารยะประเทศซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วย จึงได้มีการบัญญัติให้มีการนำจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นมาใช้ในการอุดช่องว่างของกฎหมายเป็นลำดับแรก และเมื่อไม่ปรากฏว่ามีจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่สามารถจะนำมาปรับเพื่อใช้บังคับให้เข้ากับคดีใดคดีหนึ่งได้อีก ก็จะต้องนำบทกฎหมายใกล้เคียงอย่างยิ่ง หรือ

<sup>89</sup> วิชา มหาคุณ. (2549). การใช้เหตุผลในทางกฎหมาย. หน้า 90.

<sup>90</sup> ประสิทธิ์ โภทวีโลกุล. เล่มเดิม. หน้า 28-29.



หลักกฎหมายทั่วไป (โดยตามลำดับ) มาปรับใช้กับคดี เพื่ออุดช่องว่างของกฎหมายต่อไป ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 4 วรรคสอง<sup>91</sup> แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งหลักการอุดช่องว่างของกฎหมายมีข้อสังเกตที่น่าสนใจดังนี้<sup>92</sup>

1) จารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นที่จะนำมาปรับเพื่อใช้ในการอุดช่องว่างของกฎหมายได้นั้นจะต้องเป็น

(1) จารีตประเพณีที่ไม่ขัดต่อกฎหมายบ้านเมือง เพราะถ้าจารีตประเพณีที่มีลักษณะเป็นการขัดต่อกฎหมายแล้ว การปฏิบัติตามจารีตประเพณีดังกล่าวนั้นก็อาจถือว่าเป็นการปฏิบัติที่ผิดต่อกฎหมายได้เช่นกัน

(2) จารีตประเพณีที่ประชาชนโดยทั่วไปต่างก็ได้ให้การยอมรับโดยปราศจาก ข้อสงสัยและได้ถือปฏิบัติต่อเนื่อง ติดต่อกันมาเป็นระยะเวลานาน

2) บทบัญญัติกฎหมายใกล้เคียงอย่างยิ่งที่จะนำมาปรับเพื่อใช้ในการอุดช่องว่างของกฎหมายนั้นจะต้องเป็นบทกฎหมายที่มีความใกล้เคียงและคล้ายคลึงกันอย่างยิ่งกับข้อเท็จจริงในคดีดังกล่าวด้วย จะต้องมิใช่เป็นเพียงบทกฎหมายที่ใกล้เคียงกันอย่างยิ่งแต่เพียงอย่างเดียวแต่ไม่มีลักษณะของบทบัญญัติกฎหมายที่มีความคล้ายคลึงกัน ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1112/2530 ซึ่งศาลฎีกาได้พิพากษาไว้ว่า “ คดีพิพาทกันเกี่ยวกับเรื่องสัญญารับขนของทางทะเลประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 609 วรรคสอง บัญญัติให้บังคับตามกฎหมายและกฎข้อบังคับว่าด้วยการรับขนของทางทะเล ซึ่งขณะนี้ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายว่าด้วยการรับขนทางทะเลใช้บังคับ และไม่ปรากฏว่า มีจารีตประเพณีเกี่ยวข้องด้วย การนี้จึงต้องใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 8 เรื่องรับขน ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งมาปรับแก้คดี ”

3) หลักกฎหมายทั่วไปที่จะนำมาปรับเพื่อใช้ในการอุดช่องว่างของกฎหมายได้นั้น นอกจากจะหมายถึง มาตรการทางกฎหมายของนานาประเทศและ/หรือหลักกฎหมายทั่วไปที่ไม่ใช่เป็นมาตรการทางกฎหมายของประเทศใดประเทศหนึ่งโดยเฉพาะแล้ว ยังหมายความรวมถึงหลักแห่งความยุติธรรม สุภาษิตกฎหมาย คำสอน ทฤษฎีหรือกฎหมายของนักปราชญ์ และแนวบรรทัดฐานแห่งคำพิพากษาของศาลอีกด้วย และนอกจากนี้ หลักกฎหมายทั่วไปดังกล่าวจะต้องเป็นหลักกฎหมายทั่วไปที่ประชาชนโดยทั่วไปต่างก็ได้ให้การยอมรับและสามารถอธิบายได้อย่างมีเหตุมีผล รวมทั้ง จะต้องไม่เป็นหลักกฎหมายที่ขัดต่อกฎหมาย และ/หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อย

<sup>91</sup> มาตรา 4 วรรคสอง “เมื่อไม่มีบทกฎหมายที่จะยกมาปรับคดีได้ ให้วินิจฉัยคดีนั้นตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าไม่มีจารีตประเพณีเช่นนั้น ให้วินิจฉัยคดีอาศัยเทียบบทกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง และถ้าบทกฎหมายเช่นนั้นไม่มีด้วย ให้วินิจฉัยตามหลักกฎหมายทั่วไป.”

<sup>92</sup> ประสิทธิ์ โฉ่ววิไลกุล. เล่มเดิม. หน้า 28-60.

และศีลธรรมอันดีของประชาชนอีกด้วย ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 999/2496 ซึ่งศาลฎีกาได้พิพากษาไว้ว่า “กฎหมายทะเลของประเทศไทยในขณะนี้ยังไม่มี ทั้งจารีตประเพณีก็ไม่ปรากฏ เมื่อเกิดมีคดีขึ้น จึงควรเทียบวินิจฉัยตามหลักกฎหมายทั่วไป สัญญาประกันภัยทางทะเลทำขึ้นเป็นภาษาอังกฤษจึงควรยึดกฎหมายว่าด้วยการประกันภัยทางทะเลของประเทศอังกฤษซึ่งเป็นกฎหมายทั่วไป เพื่อเทียบเคียงวินิจฉัย...”

### 3.2.4 หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนของประเทศไทยนั้น ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 150<sup>93</sup> แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งวางหลักเกณฑ์ที่พอจะสรุปได้ว่า “นิติกรรมหรือสัญญาใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมาย หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือตกเป็นการพนันวิสัย ย่อมตกเป็นโมฆะทั้งสิ้น” โดยหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ตามมาตรา 150 นี้ มีข้อสังเกตที่น่าสนใจดังนี้<sup>94</sup>

1) วัตถุประสงค์ที่ขัดต่อกฎหมายโดยชัดแจ้ง ซึ่งจะเป็นผลทำให้นิติกรรมดังกล่าวตกเป็นโมฆะได้นั้น จะต้องปรากฏข้อเท็จจริงด้วยว่า กฎหมายดังกล่าวเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงจะเป็นผลทำให้นิติกรรมดังกล่าวตกเป็นโมฆะ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 151<sup>95</sup> แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

2) หลักศีลธรรมอันดีของประชาชน โดยทั่วไปมักมีความเกี่ยวข้องกับหลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนอยู่เสมอ ทั้งนี้ เพราะโดยปกติการกระทำใดๆ ที่มีลักษณะเป็นการขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนแล้ว ก็ย่อมจะมีลักษณะเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนด้วย อีกทั้ง ในบางกรณียังเป็นการขัดต่อกฎหมายอีกด้วย และด้วยเหตุนี้ ในการพิพากษาคดีนั้น ศาลจึงมักจะวินิจฉัยโดยให้เหตุผลรวมกันไปว่า การกระทำอย่างใดๆ ที่เป็นการขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน ก็มักจะเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนด้วยเช่นกัน

3) หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนถือเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา โดยมีเหตุผลเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชน หรือสังคม

<sup>93</sup> มาตรา 150 “การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้ง โดยกฎหมาย เป็นการพนันวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ.”

<sup>94</sup> ไชยยศ เหมะรัชตะ ข (2537,10 มีนาคม). “วัตถุประสงค์ของนิติกรรม.” สารานุกรมกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จัดพิมพ์เนื่องในโอกาสที่ศาสตราจารย์ ดร.อุกฤษ มงคลนาวิน มีอายุครบ 5 รอบ. หน้า 31-32.

<sup>95</sup> มาตรา 151 “การใดเป็นการแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมาย ถ้ามิใช่กฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นไม่เป็นโมฆะ.”

โดยส่วนรวม ทำให้ปัญหาอันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของนิติกรรมและ/หรือสัญญาใดๆ ที่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนนั้นจึงมีความสำคัญต่อความสมบูรณ์ของนิติกรรมและ/หรือสัญญานั้นๆ เป็นอย่างมาก ซึ่งระบบกฎหมายแต่ละระบบให้การยอมรับและนำมาบังคับใช้

4) การจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพนั้น ถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนทางด้านวิชาชีพด้วยเช่นกัน ทำให้ในการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น ศาลจึงได้นำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมาปรับเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างมาโดยตลอด

### 3.2.5 หลักสุจริต

เนื่องจากหลักการใช้สิทธิเกินส่วนตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 421<sup>96</sup> แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของหลักการใช้สิทธิโดยสุจริตตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 5<sup>97</sup> แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และถือเป็นรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งทำหน้าที่ขยายความหมายของหลักการใช้สิทธิโดยสุจริตให้ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้ง ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาของประเทศไทยในบางกรณีนั้นยังได้ถือว่า การใช้สิทธิเกินส่วนตามมาตรา 421 นั้นถือเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตด้วยเช่นกัน<sup>98</sup> ดังนั้น ในการศึกษามาตรการทางกฎหมายของหลักสุจริตในบทนี้ จึงขอทำการศึกษาหลักการใช้สิทธิโดยสุจริตและหลักการใช้สิทธิเกินส่วนควบคู่กันไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.2.5.1 หลักการใช้สิทธิโดยสุจริต

หลักการใช้สิทธิโดยสุจริตตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 5 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทยนั้นได้ทำการคัดลอกมาจากหลักการใช้สิทธิโดยสุจริตตามมาตรา 2 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งสวิส ซึ่งวางหลักไว้ว่า “การใช้สิทธิที่ดี ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ทุกคนจะต้องกระทำการโดยสุจริต”<sup>99</sup> ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ศาลสามารถที่จะนำหลักการ

<sup>96</sup> มาตรา 421 “การใช้สิทธิซึ่งมีแต่จะให้เกิดเสียหายแก่บุคคลอื่นนั้นท่านว่าเป็นการอันมิชอบด้วยกฎหมาย.”

<sup>97</sup> มาตรา 5 “ในการใช้สิทธิแห่งตนที่ดี ในการชำระหนี้ที่ดี บุคคลทุกคนต้องกระทำการโดยสุจริต.”

<sup>98</sup> สุจิต ปัญญาพฤษย์. เล่มเดิม. หน้า 126-128.

<sup>99</sup> Article 2 “Every person is bound to exercise his rights and fulfil his obligation according to the principle of good faith.”

ใช้สิทธิโดยสุจริต ซึ่งเป็นหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักกฎหมายยุติธรรมตามธรรมชาติ และได้ปรากฏอยู่ในรูปของหลักศีลธรรมและหลักจริยธรรมของสังคมไทยในปัจจุบัน มาปรับใช้ควบคู่ไปกับการวินิจฉัยคดีได้ทุกประเภท ซึ่งรวมถึงคดีที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยสัญญาอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมสูงสุดต่อสังคมไทย และต่อผลในทางกฎหมายของคดีดังกล่าว และทำให้บุคคลใดๆ ที่ต้องการจะใช้สิทธิของตนตามกฎหมายนั้นจึงต้องกระทำการโดยสุจริต ซึ่งหลักสุจริตตามมาตรา 5 นี้ นักกฎหมายไทยโดยส่วนใหญ่ต่างก็ได้ให้การยอมรับว่า เป็นหลักกฎหมายทั่วไปเป็นหัวใจ และเป็นรากฐานของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยทั้งระบบเช่นเดียวกับกฎหมายแพ่งเยอรมัน

นอกจากนี้ หลักสุจริตยังแฝงอยู่กับมาตรการทางกฎหมายอื่นๆ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หลายมาตรา เช่น มาตรา 368 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการตีความสัญญาไว้ว่า “จะต้องตีความไปตามความประสงค์ในทางสุจริตของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และจะต้องพิเคราะห์ถึงปกติประเพณีประกอบด้วย” ทั้งนี้ เพื่อให้ศาลสามารถที่จะนำหลักการใช้สิทธิโดยสุจริตตามมาตรา 5 นี้ มาปรับเพื่อใช้บังคับกับการตีความสัญญาได้เช่นกัน และทำให้หลักสุจริตจึงถือเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งของหลักเสรีภาพในการทำสัญญาดังนั้น ในการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น ศาลจึงควรที่จะต้องนำหลักสุจริตมาใช้ประกอบในการพิจารณาของศาลด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ โดยในการนำหลักสุจริตมาปรับใช้เพื่อบังคับกับคดีใดคดีหนึ่งนั้น ผู้พิพากษาต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ที่สำคัญดังต่อไปนี้<sup>100</sup>

(1) ผู้พิพากษาจะต้องนำหลักสุจริตไปใช้ในขอบเขตที่เหมาะสม ถูกต้อง ชอบธรรม เพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมอย่างสูงสุดและแท้จริง แต่ต้องไม่ใช่เป็นการใช้ดุลพินิจเกินขอบเขต (Abuse of Power) หรือเป็นการใช้ดุลพินิจตามอำเภอใจ (Arbitrary) จนทำให้ผู้พิพากษาอยู่เหนือกฎหมาย (Above the Law) และเสมือนเป็นผู้สร้างกฎหมายขึ้นเอง (Law Maker) ซึ่งเป็นการขัดกับเจตนารมณ์ของหลักสุจริตและหลักยุติธรรม

(2) ผู้พิพากษาจะต้องไม่นำหลักสุจริตไปใช้ในการตัดสินคดีจนพร่ำเพรื่อ หรือจนไม่สามารถกำกับหรือควบคุมการใช้ดุลพินิจของตนได้

(3) ผู้พิพากษาจะต้องใช้หลักสุจริตตามความจำเป็น เพื่อให้เกิดความยุติธรรมที่แท้จริงและเพื่อหลีกเลี่ยงความเคร่งครัด แข็งกระด้าง และความไม่เป็นธรรมของสัญญา (Unfair Contract) หรือความไม่สมบูรณ์ของกฎหมายในบางกรณีเท่านั้น

<sup>100</sup> ประสิทธิ์ โฉมวิไลกุล. เล่มเดิม. หน้า 81-82.

(4) ผู้พิพากษาจะต้องไม่ใช่หลักสุจริตในการอุดช่องว่างของกฎหมาย แต่ใช้ในการตีความ เพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรม

(5) ผู้พิพากษาจะต้องใช้หลักสุจริตด้วยความระมัดระวังและรอบคอบ ใช้เหตุผล (Reasoning) ให้ชัดเจนและเหมาะสม รวมทั้ง ต้องอธิบายได้อย่างมีตรรกะ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

(6) ผู้พิพากษาผู้ใช้ดุลพินิจจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ ความรอบรู้และรอบรอบ ประกอบด้วยสุขุมคัมภีรภาพ

อย่างไรก็ดี ถึงแม้ว่าในบทบัญญัติบางมาตราแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จะมีได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจนให้บุคคลใดๆ จะต้องกระทำการโดยสุจริตด้วยก็ตาม แต่เนื่องจากหลักสุจริตนั้น ถือเป็นหลักกฎหมายทั่วไป ศาลไทยจึงย่อมสามารถที่จะนำหลักสุจริตมาปรับเพื่อใช้บังคับกับคดีใดคดีหนึ่งได้ รวมทั้ง ศาลยังสามารถที่จะใช้ดุลพินิจโดยอาศัยหลักการตีความ (Interpretation) ซึ่งอาจจะเป็นหลักการตีความตามตัวอักษรหรือตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย หรือตามเจตนาของคู่กรณี (แล้วแต่กรณี) มาปรับใช้กับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละกรณี เพื่อแสดงให้เห็นว่า ผู้กระทำการดังกล่าวนั้น ได้การกระทำดังกล่าวโดยสุจริตหรือไม่ก็ได้ และถ้าหากข้อเท็จจริงปรากฏต่อไปว่า ผู้กระทำการดังกล่าวนั้น ได้การกระทำดังกล่าวโดยไม่สุจริตแล้ว ศาลก็ย่อมสามารถที่จะนำหลักสุจริตตามมาตรา 5 มาปรับใช้กับกรณีดังกล่าวได้เช่นกัน ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง

นอกจากนี้ การนำหลักสุจริตมาปรับเพื่อใช้บังคับกับคดีใดคดีหนึ่งนั้น มีข้อสังเกตที่น่าสนใจ คือ มีนักกฎหมายบางท่านเห็นว่า หลักสุจริตนี้ไม่ควรนำไปใช้กับกรณีที่ได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายไว้อย่างชัดเจน และควรจะนำไปใช้แต่เฉพาะกับกรณีที่ได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายไว้แล้ว แต่บทบัญญัติของมาตรการทางกฎหมายดังกล่าวมีความหมายไม่ชัดเจนไปในทางใดเท่านั้น กล่าวคือ ควรนำหลักสุจริตมาใช้แต่เฉพาะกับในกรณีที่จะต้องมีการตีความกฎหมายเท่านั้น และไม่ควรนำหลักสุจริตไปใช้ในการอุดช่องว่างของกฎหมาย ทำให้การนำหลักสุจริตมาปรับใช้นั้นจึงอาจจะมีปัญหาในทางปฏิบัติ

### 3.2.5.2 หลักการใช้สิทธิเกินส่วน

หลักการใช้สิทธิเกินส่วนตามที่ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 421 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทยนั้นมีที่มาจากหลักการหลักใช้สิทธิเกินส่วนตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน แต่มีข้อสังเกตที่น่าสนใจคือ แม้กรมร่างกฎหมายจะได้กล่าวอ้างว่าเป็นบทบัญญัติที่คัดลอกมาจากมาตรา 826 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ซึ่งวางหลักไว้ว่า “บุคคลใดจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะกรณีใด อันเป็นการฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีผู้นั้น

จะต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้ที่ได้รับความเสียหายนั้น” ก็ตาม แต่ท่านอาจารย์สุขุม ศุภนิษฐ์ ก็ได้ให้ความเห็นไว้ว่า หลักการใช้สิทธิเกินส่วนตามมาตรา 421 นี้ น่าจะมีที่มาจากมาตรา 226 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ซึ่งวางหลักไว้ว่า “การใช้สิทธิที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นนั้นเป็นการกระทำอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย” มากกว่า ทั้งนี้ เพราะหลักการใช้สิทธิเกินส่วนตามมาตรา 826 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมันนั้นมุ่งเน้นแต่เฉพาะการให้ความคุ้มครองต่อการกระทำที่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และมีผลทำให้เกิดความเสียหายขึ้นเท่านั้น (Contra Bonos Mores) หลักการใช้สิทธิเกินส่วนตามมาตรา 421 นี้ จึงมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับหลักการใช้สิทธิเกินส่วนตามมาตรา 826 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันเสียทีเดียว<sup>101</sup>

แต่อย่างไรก็ดี ก่อนที่จะทำการศึกษาลักษณะของหลักการใช้สิทธิเกินส่วนตามมาตรา 421 นี้ จะต้องทำความเข้าใจเบื้องต้นก่อนว่า โดยปกติสิทธิตามที่กฎหมายได้ให้การรับรองและ/หรือให้ความคุ้มครองนั้นสามารถที่จะแบ่งออกได้เป็น 2 จำพวก คือ สิทธิตามสัญญา จำพวกหนึ่ง และสิทธินอกสัญญาหรือสิทธิตามกฎหมายอีกจำพวกหนึ่ง<sup>102</sup> ส่วนการใช้สิทธิเกินส่วนตามมาตรา 421 นี้ หมายความว่า การใช้สิทธิเกินกว่าประโยชน์ที่กฎหมายมุ่งหมายจะให้การรับรองและ/หรือให้ความคุ้มครอง ทำให้ในบางกรณี ถึงแม้ว่า การใช้สิทธิใดๆ ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะอยู่ภายใต้กรอบแห่งสิทธิตามที่กฎหมายได้ให้การรับรองและ/หรือให้ความคุ้มครองแล้วก็ตาม แต่ถ้าหากการใช้สิทธิของบุคคลดังกล่าวมุ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่นแล้ว กฎหมายก็ได้บัญญัติให้ผู้ที่ใช้สิทธิเกินส่วนดังกล่าวนั้นอาจจะต้องรับผิดชอบในการชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าวคืนให้แก่ผู้ที่ได้รับความเสียหายจากการใช้สิทธิเกินส่วนดังกล่าวด้วย และจากหลักการใช้สิทธิเกินส่วนดังกล่าว ทำให้สามารถที่จะแบ่งแยกหลักการใช้สิทธิเกินส่วนกับการกระทำอันเป็นการละเมิดตามลักษณะที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 420<sup>103</sup> แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ ดังนี้

- 1) ผู้กระทำความผิดต้องมีสิทธิ ถ้าไม่มีสิทธิ หรือทำเกินกว่าสิทธิที่มีอยู่ก็จะเป็นการละเมิด ตามมาตรา 420
- 2) สิทธิของผู้กระทำความผิดนั้นจะต้องเป็นสิทธิซึ่งกฎหมายได้ให้การรับรองหรือให้ความคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะ เช่น กรรมสิทธิ์ สิทธิครอบครอง สิทธิฟ้องคดี สิทธิแจ้งความร้อง

<sup>101</sup> สุขุม ศุภนิษฐ์. เล่มเดิม. หน้า 61-62.

<sup>102</sup> จิต เศรษฐบุตร. (2550). หลักกฎหมายแพ่งลักษณะละเมิด. หน้า 160.

<sup>103</sup> มาตรา 420 “ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำต่อบุคคลอื่น โดยผิดกฎหมาย ให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิด จำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น.”

ทุกข์ หรือสิทธิของเจ้าพนักงานในการจับกุมผู้กระทำความผิด โดยมีได้หมายความว่าถึงสิทธิเสรีภาพ ซึ่งเป็นสิทธิที่จะทำอะไรก็ได้ ภายในกรอบของกฎหมาย เช่น การเดิน การยืน หรือการพูด ดังนั้น ถ้าบุคคลใดเดินโดยประมาทเดินล่อไปชนทรัพย์สินของคนอื่นเสียหาย ก็ถือว่าเป็นการละเมิดตามมาตรา 420 มิใช่เป็นการใช้สิทธิเกินส่วนตามมาตรา 421

3) ผู้กระทำได้ใช้สิทธิโดยคลื่นแกล้งให้บุคคลอื่นได้รับความเสียหาย ดังนั้น ถ้าเป็นการใช้สิทธิโดยไม่ได้คลื่นแกล้ง หรือไม่ได้เป็นการใช้สิทธิเกินส่วนแล้ว แม้บุคคลอื่นจะได้รับความเสียหาย ก็ไม่ถือเป็นการอันมิชอบด้วยกฎหมาย และไม่เป็นการละเมิด

นอกจากนี้ หลักการใช้สิทธิเกินส่วนนี้ยังแฝงอยู่ในกฎหมายลักษณะอื่นๆ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์อีกหลายมาตรา เช่น ตามมาตรา 1337 ได้บัญญัติให้มีการนำ หลักการใช้สิทธิเกินส่วนไปใช้กับกฎหมายลักษณะทรัพย์สินด้วย ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1951/2523 ซึ่งศาลฎีกาได้พิพากษาไว้ว่า “จำเลยทำคันดินหรือผนังกั้นน้ำในที่ดินจำเลย เพื่อมิให้น้ำซึ่งไหลจากท่อระบายน้ำลอดถนนทำความเสียหายแก่ข้าวกล้าของจำเลย หากจำเลยจะแก้ไขโดยทำเป็นเหมืองให้น้ำผ่านนาของจำเลยไป ความเสียหายของโจทก์ผู้มีที่นาใกล้เคียงอีกฟากหนึ่งของถนนก็จะไม่เสียหายเกินกว่าที่ควรคิดหรือคาดหมายว่าจะจะเป็นไปตามปกติและเป็นเหตุอันสมควร แต่จำเลยก็ไม่ยอมแก้ไข เพื่อบรรเทาผลร้ายของฝ่ายโจทก์ การกระทำของจำเลยที่ปิดกั้นน้ำโดยทำคันดินหรือผนังดังกล่าว จึงเป็นการใช้สิทธิอันมีแต่จะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น เป็นการละเมิดตามมาตรา 421 โจทก์มีสิทธิที่จะปฏิบัติการให้ความเสียหายนั้นสิ้นไปได้ ตามมาตรา 1337”

จากหลักเกณฑ์การใช้สิทธิส่วนเกินดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ถึงแม้ นายจ้างจะมีเสรีภาพที่จะกำหนดรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานและ/หรือมีเสรีภาพที่จะกำหนด ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างทั้งในระหว่างการจ้าง และภายหลัง สิ้นสุดสัญญาจ้างไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ได้ก็ตาม แต่ถ้าการใช้สิทธิดังกล่าวของนายจ้างนั้น นายจ้างมีวัตถุประสงค์เพื่อห้ามมิให้ลูกจ้างประกอบอาชีพที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้างที่ เป็นการตัดทางทำมาหาได้โดยชอบของลูกจ้าง หรือเป็นการกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของ ลูกจ้างมากจนเกินสมควร การใช้สิทธิดังกล่าวของนายจ้างนั้น ก็อาจถือได้ว่าเป็นการใช้สิทธิเกิน ส่วนได้เช่นกัน

### 3.2.6 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้บัญญัติถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ไว้ใน บรรพ 3 ลักษณะที่ 6 ว่าด้วยเรื่องการจ้างแรงงาน เมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ของกฎหมาย ลักษณะการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว จะเห็นได้ว่า ตามประมวล

กฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้นได้มีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อนายจ้างซึ่งมีผลเป็นการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้พอสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้<sup>104</sup>

1) **หน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงาน** ได้แก่ หน้าที่ที่ลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างด้วยตนเอง ลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และลูกจ้างนั้นจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างให้ถูกต้องตรงตามข้อตกลงที่ได้ตกลงกันตามสัญญาจ้างแรงงาน (มาตรา 575 มาตรา 577 วรรคสอง และมาตรา 578)

2) **หน้าที่อื่นๆ** ได้แก่ หน้าที่ที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง และ/หรือ คำบังคับบัญชาของนายจ้าง ลูกจ้างจะต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อนายจ้าง ลูกจ้างจะต้องรักษาความลับทางธุรกิจ หรือความลับทางอุตสาหกรรมของนายจ้าง และลูกจ้างจะต้องไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่อาจเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้างตน (มาตรา 583)

3) **การตกลงโทษเมื่อทำผิดหน้าที่** กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างกระทำผิดต่อหน้าที่ตามที่ได้ตกลงไว้กับนายจ้าง นายจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างที่ได้ทำไว้กับลูกจ้าง หรือนายจ้างอาจลงโทษลูกจ้างตามข้อกำหนดที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามที่นายจ้างได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง แล้วแต่กรณี (มาตรา 583)

อย่างไรก็ดี หลักเกณฑ์เกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อนายจ้างนั้นกฎหมายได้ให้สิทธิแก่นายจ้างเพียงเลิกสัญญาโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนตามกฎหมาย หรือบังคับให้ลูกจ้างต้องจ่ายเบี้ยปรับตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างเท่านั้น ซึ่งหากนายจ้างได้รับความเสียหายจากเหตุดังกล่าว และนายจ้างไม่ได้กำหนดเบี้ยปรับไว้ในสัญญาจ้าง นายจ้างจะต้องเรียกร้องค่าเสียหายกับลูกจ้างในทางละเมิดเป็นอีกคดีหนึ่งทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเกิดความล่าช้า ซึ่งอาจกระทบต่อนายจ้างจนเกินสมควร

### 3.2.7 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่มีฐานะเป็นกรรมการ

เมื่อทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพตามกฎหมายไทยในปัจจุบัน พบว่า ประเทศไทยนั้นได้มีบทบัญญัติกฎหมายที่เป็นการรับรองการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพไว้ คือ อาชีพกรรมการ ซึ่งโดยทั่วไปกรรมการบริษัทจะมีฐานะเป็น “ผู้แทนบริษัท” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 70 จึงมิใช่เป็นลูกจ้างของบริษัท แต่ในบางกรณีที่กรรมการนั้นๆ ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ก็อาจถือได้ว่าเป็นลูกจ้างตามความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้เช่นกัน ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 336/2525 ซึ่งศาลพิพากษาว่า “การที่โจทก์เป็นผู้ถือหุ้นและมีตำแหน่งเป็นกรรมการจัดการบริษัทจำเลยนั้น แม้โจทก์

<sup>104</sup> วิจิตรา (ทุ่งลัดดา) วิเชียรชม ก (2551). เล่มเดิม. หน้า 12-13.



จะได้รับตำแหน่งด้วยการเลือกจากผู้ถือหุ้น และต้องอยู่ในตำแหน่งตามวาระที่กำหนดไว้ก็ตาม แต่ตำแหน่งของโจทก์คือผู้บริหารงานของบริษัทซึ่งมีรายได้เป็นเงินเดือนหรือที่เรียกว่าค่าตอบแทนรายเดือนและโจทก์ก็ยังมีสิทธิและหน้าที่ในสวัสดิการของบริษัทเช่นเดียวกับพนักงานอื่นอีกด้วย ดังนั้น โจทก์จึงเป็นผู้ที่ได้ตกลงทำงานให้แก่บริษัทเพื่อรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนรายเดือน อันนับได้ว่าเป็นลูกจ้างตามความหมายในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน” สำหรับหน้าที่ของกรรมการบริษัทนั้น เมื่อบุคคลใดๆ สมักใจเข้าเป็นกรรมการของบริษัท หรือนิติบุคคลแล้ว ย่อมเป็นผลทำให้บุคคลนั้น มีหน้าที่ต้องดูแลผลประโยชน์ และทรัพย์สินของบริษัทนั้น กรรมการบริษัทจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อบริษัท และต้องคำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทเป็นสำคัญ<sup>105</sup> ภาครัฐจึงได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้การรับรองแก่การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของกรรมการ ซึ่งเป็นการแข่งขันกับการประกอบธุรกิจของบริษัทไว้ในมาตรา 1168 วรรคสาม<sup>106</sup> แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมาตรา 86<sup>107</sup> แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ.2535 ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลประโยชน์ขัดกัน (Conflict of Interest) ระหว่างกรรมการกับบริษัท ซึ่งเป็นนายจ้าง<sup>108</sup> โดยเป็นการห้ามมิให้กรรมการกระทำการในลักษณะดังนี้

(1) กรรมการบริษัทจะต้องไม่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท เนื่องจาก โดยสภาพของการทำธุรกิจที่มีลักษณะเดียวกันย่อมต้องมีการแข่งขันในทางธุรกิจ และกลุ่มลูกค้าที่มีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน หากกรรมการประกอบกิจการอันมีลักษณะอย่างเดียวกับบริษัท ก็อาจส่งผลให้กรรมการไม่สามารถทำงานให้แก่บริษัทได้อย่างเต็มที่

<sup>105</sup> โสภณ รัตนากร. (2548). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วย หุ้นส่วนและบริษัท. หน้า 398-403.

<sup>106</sup> มาตรา 1168 วรรคสาม “อนึ่ง ท่านห้ามมิให้ผู้เป็นกรรมการประกอบการค้าขายใดๆ อันมีสภาพเป็นอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับการค้าขายของบริษัทนั้น ไม่ว่าทำเพื่อประโยชน์ตนหรือเพื่อประโยชน์ผู้อื่น หรือไปเข้าหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดชอบในห้างค้าขายอื่นซึ่งประกอบกิจการมีสภาพเป็นอย่างเดียวกัน และแข่งขันกับกิจการของบริษัท โดยมิได้รับความยินยอมของที่ประชุมใหญ่ของผู้ถือหุ้น.”

<sup>107</sup> มาตรา 86 “ห้ามมิให้กรรมการประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือเป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือเป็นกรรมการของบริษัทเอกชนหรือบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ตน หรือประโยชน์ผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง.”

<sup>108</sup> ปกป้อง ศรีสนิท. (2544). ความรับผิดชอบของผู้บริหารบริษัทมหาชนจำกัด. หน้า 90.

(2) กรรมการบริษัทจะต้องไม่เป็นกรรมการของบริษัท นิติบุคคลอื่น หรือเป็นผู้มีส่วนได้เสียในบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันกับบริษัท เนื่องจาก กรรมการนั้นย่อมเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินการของบริษัท การที่กรรมการเป็นผู้มีส่วนได้เสียในบริษัทอื่น อาจทำให้เกิดข้อครหาถึงการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการว่า กรรมการรายดังกล่าวได้ทำหน้าที่ซื่อสัตย์สุจริตต่อบริษัทหรือไม่

อย่างไรก็ดี แม้หลักเกณฑ์ทั้งสองมาตรานี้ สามารถที่จะนำไปปรับเพื่อใช้บังคับกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างซึ่งมีฐานะเป็นกรรมการของบริษัท (นายจ้าง) ได้ก็ตาม แต่ถ้าหากพิจารณาหลักเกณฑ์ของทั้งสองมาตราดังกล่าวอย่างละเอียดแล้วจะพบว่าหลักเกณฑ์ ทั้งสองมาตรานี้ สามารถที่จะนำไปปรับเพื่อใช้บังคับได้แต่เฉพาะกับในกรณีที่ลูกจ้างยังคงมีฐานะเป็นกรรมการ (บริษัท) ของนายจ้างอยู่ด้วยเท่านั้น โดยไม่รวมถึงในกรณีลูกจ้างทั่วไปซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรรมการของบริษัท ศาลจึงไม่สามารถที่จะนำหลักเกณฑ์ของทั้งสองมาตรานี้มาปรับ เพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นกรรมการของบริษัทนั้นๆ ได้

### 3.2.8 การให้ความคุ้มครองสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม

สาเหตุที่ภาครัฐได้มีการตราและประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 นั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากภาครัฐมีความประสงค์เพื่อที่จะให้ความคุ้มครองแก่คู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ด้อยกว่าจากการเอาเปรียบจากคู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหนือกว่า ภาครัฐจึงได้มีการตราและประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 นับตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2541 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมอบอำนาจให้ศาลเป็นผู้มีอำนาจใช้ดุลพินิจในการพิจารณาตีได้เพิ่มเติมที่ว่า ข้อสัญญาหรือข้อตกลงใดที่เป็นธรรมและไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่สัญญาฝ่ายที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ด้อยกว่า ซึ่งพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ.2540 นั้นมีหลักเกณฑ์สำคัญพอที่จะสรุปได้ดังนี้

1) ได้วางหลักเกณฑ์ให้ศาลสามารถเข้าไปตรวจสอบความไม่เป็นธรรมในการทำสัญญาหรือนิติกรรมอื่นที่ใกล้เคียงกับสัญญาได้แต่เฉพาะกับสัญญาและ/หรือข้อตกลงบางลักษณะเท่านั้น<sup>109</sup> คือ สัญญาระหว่างผู้บริโภคกับผู้ประกอบธุรกิจการค้า สัญญาสำเร็จรูป สัญญาขายฝาก

<sup>109</sup> ศนันทกรณ (จำปี) โสติพิพันธุ์. เล่มเดิม. หน้า 415.

ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพการงาน ข้อตกลงจำกัดเสรีภาพในการทำนิติกรรมเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจการค้าหรือวิชาชีพ ข้อตกลงยกเว้นหรือจำกัดความรับผิดชอบของผู้ประกอบธุรกิจการค้า ข้อสัญญาที่ให้สิ่งใดไว้เป็นมัดจำ ข้อตกลง ประกาศ คำแจ้งความที่ทำให้ล่วงหน้าเพื่อยกเว้น หรือจำกัดความรับผิดจากการละเมิดหรือการผิดสัญญา และความตกลงหรือยินยอมของผู้เสียหายในคดีละเมิด

2) ให้ถือว่า สัญญาหรือข้อตกลงเหล่านั้นยังคงมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายอยู่ แต่อาจจะใช้บังคับไม่ได้ทั้งหมด คงใช้บังคับได้แต่เฉพาะในส่วนที่เป็นธรรมเท่านั้น โดยศาลจะเป็นผู้วินิจฉัยว่า สัญญาหรือข้อตกลงนั้นๆ เป็นธรรมหรือไม่ โดยนำพฤติการณ์อื่นๆ เช่น ความสุจริต อำนาจต่อรอง ฐานะทางเศรษฐกิจ แนวทางที่เคยปฏิบัติกันมา เป็นต้น มาประกอบการพิจารณา

โดยข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างทั้งกรณีในระหว่างการจ้าง และกรณีภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้น อาจตกอยู่ภายใต้บังคับของบทบัญญัติตามมาตรา 5<sup>110</sup> แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ได้เช่นกัน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการดังต่อไปนี้<sup>111</sup>

(1) จะต้องเป็นข้อตกลงที่จำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลในการประกอบอาชีพการงาน หรือการทำนิติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจการค้า หรือวิชาชีพ

(2) ข้อตกลงดังกล่าวจะต้องไม่ตกเป็นโมฆะ ทั้งนี้ เพราะถ้าข้อตกลงดังกล่าวตกเป็นโมฆะไปแล้ว ก็ย่อมทำให้ข้อตกลงดังกล่าวไม่มีผลผูกพันตามกฎหมาย และไม่จำเป็นที่จะต้องให้ศาลเข้าไปปรับลดสภาพบังคับให้อยู่ในกรอบแห่งความเป็นธรรมอีก

(3) ข้อตกลงดังกล่าวเป็นเหตุให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิ หรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ซึ่งเป็นปัญหาข้อเท็จจริงที่ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพจะต้องกล่าวอ้างและพิสูจน์ให้ปรากฏแก่ศาล ตามแนวทางที่ได้มีการกำหนดไว้ในมาตรา 5 วรรคสอง ซึ่งมีอยู่ 3 ด้านด้วยกัน คือ

<sup>110</sup> มาตรา 5 “ข้อตกลงจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพการงาน หรือการทำนิติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจการค้าหรือวิชาชีพซึ่งไม่เป็นโมฆะ แต่เป็นข้อตกลงที่ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิ หรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้ตามปกติ ให้มีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น

ในการวินิจฉัยว่า ข้อตกลงตามวรรคหนึ่ง ทำให้ผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพต้องรับภาระมากกว่าที่จะพึงคาดหมายได้หรือไม่ ให้พิจารณาถึงขอบเขตในด้านพื้นที่และระยะเวลาของการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ รวมทั้งความสามารถและโอกาสในการประกอบอาชีพการงานหรือการทำนิติกรรมในรูปแบบอื่นหรือกับบุคคลอื่นของผู้ถูกจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ ประกอบกับทางได้เสียทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมายของคู่สัญญาด้วย.”

<sup>111</sup> จริฎ ภัคศิธนากุล. (2549). กฎหมายลักษณะพยานหลักฐาน. หน้า 28-35.

ก. ระยะเวลาและเขตพื้นที่ (Time and Space) ของการผูกมัดสิทธิหรือเสรีภาพ  
 ข. โอกาสและความสามารถ (Chance and Ability) ที่จะทำนิติกรรมหรือประกอบอาชีพการงานกับบุคคลอื่นหรือในรูปแบบอื่น

ค. ทางได้เสียที่ชอบด้วยกฎหมายทุกอย่าง (Lawful Interest) ของคู่สัญญา  
 นอกจากนี้ ในการพิจารณาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นจะมีผลใช้บังคับได้เพียงใดหรือไม่นั้น นอกจากศาลจะต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 5 วรรคสอง เป็นหลักแล้ว ศาลจะต้องคำนึงถึงพฤติการณ์ต่างๆ ตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 10<sup>112</sup> แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ประกอบด้วย<sup>113</sup>

อย่างไรก็ดี ถึงแม้ว่า ภาครัฐจะได้มีการตราและประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ.2540 แล้วก็ตาม แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 นั้นมีขอบเขตในการบังคับใช้อย่างจำกัด กล่าวคือ ศาลสามารถที่จะนำหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ไปปรับเพื่อใช้บังคับได้แต่เฉพาะกับข้อตกลงและ/หรือสัญญาบางประเภทตามที่ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 เท่านั้น เช่น สัญญาสำเร็จรูปหรือข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพในการประกอบอาชีพ เป็นต้น ดังนั้น การตราและประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ของภาครัฐนั้นจึงยังไม่ได้ก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อคู่สัญญาเท่าที่ควรจะเป็น

<sup>112</sup> มาตรา 10 “ในการวินิจฉัยว่าข้อสัญญาจะมีผลบังคับเพียงใดจึงจะเป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี ให้พิเคราะห์ถึงพฤติการณ์ทั้งปวง รวมทั้ง

- (1) ความสุจริต อำนาจต่อรอง ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรู้ความเข้าใจ ความสันตจิตต์ชัดเจน ความคาดหมาย แนวทางที่เคยปฏิบัติ ทางเลือกอย่างอื่น และทางได้เสียทุกอย่างของคู่สัญญาตามสภาพที่เป็นจริง
- (2) ปกติประเพณีของสัญญาชนิดนั้น
- (3) เวลาและสถานที่ในการทำสัญญาหรือในการปฏิบัติตามสัญญา
- (4) การรับภาระที่หนักกว่ามากของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง.
- (5) เวลาและสถานที่ในการทำสัญญาหรือในการปฏิบัติตามสัญญา
- (6) การรับภาระหน้าที่หนักกว่ามากของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง”

<sup>113</sup> จริฎ ภัคศิรนากุล. เล่มเดิม. หน้า 49-61.

### 3.2.9 การให้ความคุ้มครองนายจ้างเกี่ยวกับความลับทางการค้า

สำหรับมาตรการทางกฎหมายในการให้ความคุ้มครองความลับทางการค้าของประเทศไทยนั้นมีทั้งที่บัญญัติอยู่ในรูปของกฎหมายทั่วไป ซึ่งได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และประมวลกฎหมายอาญา และที่บัญญัติอยู่ในรูปของมาตรการทางกฎหมายเฉพาะ ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ.2545 โดย ความลับทางการค้านั้น จะต้องมีลักษณะเป็นข้อมูลการค้าซึ่งยังไม่รู้จักกันโดยทั่วไปและมีประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ อีกทั้งผู้ควบคุมความลับทางการค้าจะต้องมีมาตรการ ที่เหมาะสมในการเก็บความลับทางการค้าอีกด้วย หากผู้ใดนำความลับทางการค้าดังกล่าวนี้ไปใช้จะเป็นการละเมิดความลับทางการค้าของบุคคลอื่นซึ่งเป็นการผิดทั้งทางแพ่งและอาญา ในการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองความลับทางการค้าของนายจ้างในบทนี้ จึงแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ การให้ความคุ้มครองความลับทางการค้าในทางแพ่งกับการให้ความคุ้มครองความลับทางการค้าในทางอาญา โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.2.9.1 การให้ความคุ้มครองนายจ้างเกี่ยวกับความลับทางการค้าในทางแพ่ง

สำหรับการให้ความคุ้มครองความลับทางการค้าในทางแพ่งนี้ ประเทศไทยได้บัญญัติมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ความลับทางการค้าของบุคคลใดๆ ไว้ โดยบัญญัติให้ผู้ถูกละเมิด (เจ้าของความลับทางการค้า) สามารถฟ้องเรียกค่าสินไหมทดแทนเอาจากผู้ละเมิดความลับทางการค้าได้ 2 วิธี คือ

1) ฟ้องเรียกค่าสินไหมทดแทนในฐานะละเมิด ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ทั้งนี้ เพราะการกระทำอันเป็นการละเมิดความลับทางการค้าของบุคคลอื่นนั้น ย่อมถือได้ว่า เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายอย่างหนึ่ง ผู้ถูกละเมิดจึงสามารถที่จะเรียกค่าสินไหมทดแทนในฐานะละเมิดเอาจากผู้ละเมิดได้เช่นกัน

2) ฟ้องเรียกค่าสินไหมทดแทน ตามพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545 โดยตรง อีกทั้ง ตามพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545 นั้นก็ยังได้มีการบัญญัติมาตรการเยียวยา เมื่อมีการละเมิดสิทธิ หรือกำลังจะมีการละเมิดในความลับทางการค้าเกิดขึ้นไว้เป็นการเฉพาะ โดยเปิดโอกาสให้ (1) เจ้าของความลับทางการค้าสามารถที่จะร้องขอให้ศาลสั่งระงับหรือละเว้นการละเมิดสิทธิ ตลอดจนเรียกค่าสินไหมทดแทนจากผู้ละเมิดได้ และ (2) เจ้าของความลับทางการค้าสามารถที่จะร้องขอต่อศาลเพื่อให้ศาลมีคำสั่งใดๆ ก่อนที่จะมีการฟ้องคดีละเมิดความลับทางการค้าได้อีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ความลับทางการค้ารั่วไหล

จนขาดคุณสมบัติของการเป็นความลับทางการค้าอีกต่อไป<sup>114</sup> ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 8<sup>115</sup> แห่งพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545

แต่อย่างไรก็ดี การใช้สิทธิในการนำคดีไปสู่ศาลนี้ ไม่ว่าจะเป็นการร้องขอให้ ศาลมีคำสั่ง หรือฟ้องคดีต่อศาลก็ตาม เจ้าของความลับทางการค้าควรจะต้องตระหนักเป็นลำดับแรก ก่อนว่า การพิจารณาคดีในศาลจะต้องกระทำโดยเปิดเผย ซึ่งอาจจะเป็นผลให้สภาพการเป็นความลับ ทางการค้านั้นหมดสิ้นไป ดังนั้น ในกรณีที่ผู้ละเมิดกระทำเพียงแค่นำความลับทางการค้าไปใช้ ประโยชน์ แต่ยังไม่ถึงขั้นเปิดเผยความลับทางการแล้ว เจ้าของความลับทางการค้าอาจใช้วิธีการ ประนีประนอมข้อพิพาทกัน ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 9 วรรคแรก<sup>116</sup> แห่ง พระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ.2545 เพื่อให้ข้อมูลความลับทางการค้าของเจ้าของความลับ ทางการค้านั้นยังคงมีลักษณะเป็นความลับทางการค้าต่อไป อันจะเป็นประโยชน์แก่เจ้าของความลับ ทางการค้า หากการตกลงประนีประนอมนั้นเป็นผลสำเร็จ โดยไม่ต้องมีการนำคดีไปสู่ศาล<sup>117</sup>

นอกจากนี้ ศาลยังสามารถที่จะกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้ละเมิดความลับทาง ทางการค้าในลักษณะที่เป็นการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนในเชิงลงโทษ (Punitive Damages) ได้อีกด้วย กล่าวคือ นอกจากศาลจะกำหนดค่าสินไหมทดแทน โดยคำนวณจากค่าเสียหายที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ได้แล้ว กฎหมายยังได้เปิดโอกาสให้ศาลมีอำนาจที่จะสั่งให้ผู้ละเมิดคืนผลประโยชน์ที่ได้รับจาก หรือ อันเนื่องมาจากการละเมิด โดยคิดรวมเข้าไปในค่าสินไหมทดแทนได้ และถ้าหากไม่สามารถ

<sup>114</sup> สุพิศ ปราณิตพลกรัง ก (2546). กฎหมายว่าด้วยความลับทางการค้า. หน้า 37.

<sup>115</sup> มาตรา 8 “เมื่อมีหลักฐานโดยชัดแจ้งว่า ผู้ใดละเมิดหรือกำลังจะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นการ ละเมิดสิทธิในความลับทางการค้า เจ้าของความลับทางการค้าที่ถูก หรือกำลังจะถูกละเมิดสิทธินั้น มีสิทธิ ดังต่อไปนี้

(1) ร้องขอให้ศาลมีคำสั่งให้ผู้นั้นระงับหรือละเว้นการละเมิดสิทธิในความลับทางการค้านั้นเป็นการ ชั่วคราว และ

(2) ฟ้องคดีต่อศาลเพื่อให้มีคำสั่งห้ามมิให้ผู้นั้นละเมิดสิทธิในความลับทางการค้าและฟ้องเรียกค่า สินไหมทดแทนจากผู้ละเมิดสิทธิในความลับทางการค้าได้

การใช้สิทธิตาม (1) อาจกระทำได้ก่อนการฟ้องคดีตาม (2).”

<sup>116</sup> มาตรา 9 วรรคแรก “ก่อนที่จะใช้สิทธิตามมาตรา 8 ผู้ควบคุมความลับทางการค้าที่ถูกหรือกำลังจะถูก ละเมิดสิทธิในความลับทางการค้าและคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งอาจตกลงกัน เพื่อขอให้คณะกรรมการทำการไกล่เกลี่ย หรือประนีประนอมข้อพิพาทเกี่ยวกับความลับทางการค้าได้ แต่ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิผู้ควบคุมความลับทางการค้านั้น และคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งที่จะนำข้อพิพาทไปสู่การพิจารณาของอนุญาโตตุลาการ หรือนำคดีไปสู่ศาล หากการ ไกล่เกลี่ยหรือการประนีประนอมข้อพิพาทดังกล่าวไม่อาจตกลงกันได้.”

<sup>117</sup> สุรพล ไตรเวทย์. (2546). คำอธิบายพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545. หน้า 65-66.

กำหนดค่าสินไหมทดแทนในลักษณะดังกล่าวได้ กฎหมายก็ได้บัญญัติให้ศาลสามารถกำหนดค่าสินไหมทดแทนที่จะชดใช้คืนให้แก่เจ้าของความลับทางการค้าตามจำนวนที่ศาลเห็นสมควรได้ รวมทั้ง ถ้าหากมีหลักฐานชัดเจนว่า การละเมิดความลับทางการค้านั้นเป็นการกระทำโดยจงใจ หรือเจตนาที่จะกลั่นแกล้ง ซึ่งเป็นเหตุให้ความลับทางการค้านั้นสิ้นสภาพการเป็นความลับทางการค้าแล้ว กรณีนี้กฎหมายก็ได้บัญญัติให้ศาลมีอำนาจกำหนดโทษให้ผู้ละเมิดความลับทางการค้าต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนเพื่อการลงโทษเพิ่มขึ้นได้อีกด้วย แต่จะต้องไม่เกิน 2 เท่าของค่าสินไหมทดแทน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 13<sup>118</sup> แห่งพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545

### 3.2.9.2 การให้ความคุ้มครองนายจ้างเกี่ยวกับความลับทางการค้าในทางอาญา

สำหรับการให้ความคุ้มครองความลับทางการค้าในทางอาญานี้ ประเทศไทยได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมาย เพื่อเป็นการลงโทษทางอาญาแก่บุคคลใดๆ ซึ่งได้กระทำการอันเป็นการละเมิดต่อความลับทางการค้าของบุคคลอื่นไว้ในมาตรา 323 วรรคแรก<sup>119</sup> และมาตรา 324<sup>120</sup>

<sup>118</sup> มาตรา 13 “ในการกำหนดค่าสินไหมทดแทนเมื่อมีการฟ้องคดีตามมาตรา 8 (2) ศาลมีอำนาจกำหนดตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) นอกจากกำหนดค่าสินไหมทดแทนเฉพาะในความเสียหายที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ศาลอาจมีคำสั่งให้ผู้ละเมิดสิทธิในความลับทางการค้าคืนผลประโยชน์ที่ได้จาก หรือเนื่องจากการละเมิดโดยคิดรวมเข้าไปในค่าสินไหมทดแทนได้

(2) ในกรณีที่ไม้อาจกำหนดค่าสินไหมทดแทนตาม (1) ได้ ให้ศาลกำหนดค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้ควบคุมความลับทางการค้าตามจำนวนที่ศาลเห็นสมควร

(3) ในกรณีที่ปรากฏหลักฐานชัดเจนว่า การละเมิดสิทธิในความลับทางการค้าเป็นการกระทำโดยจงใจ หรือมีเจตนาถั่นแกล้ง เป็นเหตุให้ความลับทางการค้าดังกล่าวสิ้นสภาพการเป็นความลับทางการค้า ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ผู้ละเมิดจ่ายค่าสินไหมทดแทนเพื่อการลงโทษเพิ่มขึ้นจากจำนวนที่ศาลกำหนดตาม (1) หรือ (2) ได้ แต่ต้องไม่เกินสองเท่าของค่าสินไหมทดแทนตาม (1) หรือ (2).”

<sup>119</sup> มาตรา 323 วรรคแรก “ผู้ใดล่วงรู้หรือได้มาซึ่งความลับของผู้อื่น โดยเหตุที่เป็นเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ โดยเหตุที่ประกอบอาชีพเป็นแพทย์เภสัชกร คนจำหน่ายยา นางผดุงครรภ์ ผู้พยาบาล นักบวช หมอความ ทนายความ หรือผู้สอบบัญชีหรือโดยเหตุที่เป็นผู้ช่วยในการประกอบอาชีพนั้น แล้วเปิดเผยความลับนั้นในประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ.”

<sup>120</sup> มาตรา 324 “ผู้ใดโดยเหตุที่ตนมีตำแหน่งหน้าที่ วิชาชีพ หรืออาชีพอันเป็นที่ไว้วางใจล่วงรู้หรือได้มาซึ่งความลับของผู้อื่นเกี่ยวกับอุตสาหกรรม การค้นพบ หรือการนิมิตในวิทยาศาสตร์ เปิดเผยหรือใช้ความลับนั้นเพื่อประโยชน์ตนเองหรือผู้อื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ.”

แห่งประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งเป็นบทบัญญัติกฎหมายทั่วไป และมาตรา 33<sup>121</sup> แห่งพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นบทบัญญัติกฎหมายเฉพาะ ดังนั้น จึงเป็นผลทำให้บุคคลใดๆ ที่ได้กระทำการอย่างใดๆ โดยเจตนา อันเป็นการละเมิดความลับทางการค้าของบุคคลอื่นแล้ว บุคคลดังกล่าวก็อาจจะต้องได้รับโทษในทางอาญาตามอัตราที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ซึ่งหลักเกณฑ์ทั้ง 3 มาตรานี้มีข้อสังเกตที่น่าสนใจคือ

1) คำว่า “ความลับของผู้อื่น” ตามมาตรา 323 แห่งประมวลกฎหมายอาญานี้ น่าจะหมายถึงแต่เฉพาะข้อเท็จจริงหรือวิธีการที่ยังไม่ประจักษ์แก่คนทั่วไป และเป็นสิ่งที่เจ้าของความลับประสงค์จะปกปิด เพื่อกิจการส่วนตัวของเจ้าของความลับนั้น ความลับของบุคคลหนึ่งจึงอาจไม่ใช่ความลับของอีกบุคคลหนึ่งก็ได้<sup>122</sup>

2) เนื่องจากบทบัญญัติตามมาตรา 323 วรรคแรก และมาตรา 324 แห่งกฎหมายอาญา เป็นบทบัญญัติกฎหมายทั่วไป ส่วนบทบัญญัติตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545 เป็นบทบัญญัติกฎหมายเฉพาะ ทำให้ในกรณีที่มีการละเมิดความลับทางการค้าของบุคคลใดๆ เกิดขึ้น และถ้าหากข้อเท็จจริงปรากฏต่อไปว่า การกระทำความผิดของบุคคลดังกล่าวครบองค์ประกอบแห่งความผิดของทั้งสามมาตราแล้ว ก็ย่อมทำให้การกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้ละเมิดความลับทางการค้าของบุคคลอื่นนั้น ศาลก็จะต้องกำหนดโทษจากหลักเกณฑ์ตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545 (ซึ่งเป็นบทลงโทษที่หนักที่สุด) เป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 90<sup>123</sup> แห่งประมวลกฎหมายอาญา

จากหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองความลับทางการค้าดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า เมื่อกฎหมายได้ให้ความคุ้มครองแก่ความลับทางการค้าของนายจ้างทั้งในทางแพ่งและในทางอาญา ซึ่งเป็นผลทำให้ลูกจ้างจึงย่อมไม่สามารถที่จะนำความลับทางการค้าของนายจ้างไปใช้ประโยชน์หรือไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก โดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างได้ ทั้งนี้ เพราะการนำความลับทางการค้าของนายจ้างไปใช้ หรือ ไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก โดยไม่ได้รับความ

<sup>121</sup> มาตรา 33 “ผู้ใดเปิดเผยความลับทางการค้าของผู้อื่นให้เป็นที่ล่วงรู้โดยทั่วไป ในประการที่ทำให้ความลับทางการค้านั้นสิ้นสภาพการเป็นความลับทางการค้า โดยเจตนาครั้งแล้วครั้งเล่าให้ผู้ควบคุมความลับทางการค้าได้รับความเสียหายในการประกอบธุรกิจ ไม่ว่าจะกระทำโดยการโฆษณาด้วยเอกสาร การกระจายเสียง หรือการแพร่ภาพ หรือการเปิดเผยด้วยวิธีอื่นใด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ.”

<sup>122</sup> จิตติ ดิงศกัทธิย์. (2545). คำอธิบายประมวลกฎหมายอาญา ภาค 2 ตอน 2 และภาค 3. หน้า 394.

<sup>123</sup> มาตรา 90 “เมื่อการกระทำใดอันเป็นกรรมเดียวเป็นความผิดต่อกฎหมายหลายบท ให้ใช้กฎหมายบทที่มีโทษหนักที่สุดลงโทษแก่ผู้กระทำความผิด.”



ยินยอมจากนายจ้างนั้นถือเป็นการละเมิดความลับทางการค้าของนายจ้าง และทำให้ลูกจ้างจำต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่นายจ้าง หรือลูกจ้างอาจได้รับโทษในทางอาญาแล้ว ดังนั้น นายจ้างจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในกรณีภายหลังสิ้นสุดการจ้างไว้ในสัญญาจ้างแรงงานอีก เว้นแต่จะมีเหตุผลพิเศษ หรือมีความชอบธรรมที่จะห้าม หรือจำกัดการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นการปกป้องผลประโยชน์ของตน แต่การห้ามหรือจำกัดสิทธิของคู่สัญญานั้นจะต้องมีสิ่งตอบแทน หรือค่าตอบแทนแก่อีกฝ่ายหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล โดยจะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป

### 3.2.10 การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิบัตรในสิ่งประดิษฐ์ของลูกจ้าง

เนื่องจากการตราและประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 นั้น ภาครัฐมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้มีการประดิษฐ์และ/หรือคิดค้นสิทธิบัตรใหม่ๆ เกิดขึ้นในสังคมไทย และเพื่อเป็นการก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้างสำหรับในกรณีที่ลูกจ้างได้มีการประดิษฐ์และ/หรือคิดค้นสิทธิบัตรใหม่ๆ เกิดขึ้นในช่วงระหว่างการจ้าง ภาครัฐจึงได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองแก่สิทธิในการประดิษฐ์สิทธิบัตรของลูกจ้างในอันที่จะได้รับประโยชน์จากสิ่งประดิษฐ์ขึ้นไว้เป็นสำคัญ<sup>124</sup> ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 12<sup>125</sup> แห่งพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์ให้นายจ้างที่ได้รับประโยชน์จากการประดิษฐ์ หรือซึ่งได้นำสิ่งประดิษฐ์นั้นไปใช้ จะต้องจ่ายค่าบำเหน็จพิเศษให้แก่ลูกจ้าง นอกเหนือจากค่าจ้างตามปกติด้วย และสิทธิที่จะได้รับบำเหน็จพิเศษของลูกจ้างนี้ ก็หาอาจถูกตัดสิทธิโดยข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงานได้ไม่<sup>126</sup>

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันนี้ประเทศไทยก็ยังได้มีการยอมรับและกำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม นอกเหนือจากค่าจ้าง สำหรับในกรณีที่นายจ้างได้รับประโยชน์อื่นใดเพิ่มเติมจากลูกจ้างด้วยเช่นกัน

<sup>124</sup> สุพิศ ปราณีตพลกรัง ข (2549). กฎหมายสิทธิบัตร. หน้า 28-32.

<sup>125</sup> มาตรา 12 “เพื่อส่งเสริมให้มีการประดิษฐ์ และเพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่การประดิษฐ์ของลูกจ้างตามมาตรา 11 วรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างได้รับประโยชน์จากการประดิษฐ์หรือนำสิ่งประดิษฐ์นั้นไปใช้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับบำเหน็จพิเศษจากนายจ้าง นอกเหนือจากค่าจ้างตามปกติได้

ให้ลูกจ้างที่ทำการประดิษฐ์ตามมาตรา 11 วรรคสอง มีสิทธิได้รับบำเหน็จพิเศษจากนายจ้าง สิทธิที่จะได้รับบำเหน็จพิเศษจะถูกตัดโดยสัญญาจ้างหาได้ไม่.”

<sup>126</sup> จักรกฤษณ์ ควรวพจน์. (2544). กฎหมายสิทธิบัตร : แนวความคิดและบทวิเคราะห์. หน้า 207.

### 3.2.11 แนวคำพิพากษาศาล

ประเทศไทยนั้นมิได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ จะมีก็แต่เพียงบทบัญญัติกฎหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงเท่านั้น ทำให้เมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างเกิดขึ้น ศาลจึงได้นำหลักกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งและ/หรือหลักกฎหมายทั่วไปมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับข้อพิพาทดังกล่าวมาโดยตลอด และเมื่อได้ทำการศึกษาคำพิพากษาของศาลที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างแล้วจะพบว่า คำพิพากษาของศาลที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นสามารถที่จะแบ่งแยกการพิจารณาออกได้เป็น 2 ช่วงระยะเวลา คือ การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.2.11.1 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง

ศาลฎีกาได้มีการตัดสินคดีเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2530 โดยศาลฎีกาถือว่าการประกอบอาชีพแข่งขันกับนายจ้างในระหว่างการจ้างนั้นถือเป็นการปฏิบัติผิดข้อบังคับการทำงานของนายจ้าง ซึ่งเป็นกรณีร้ายแรง นายจ้างจึงสามารถที่จะเลิกจ้าง โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3682/2530 ซึ่งศาลฎีกาได้พิพากษาไว้ว่า “เมื่อตามคู่มือพนักงานของบริษัทนายจ้าง ซึ่งถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้กำหนดหลักเกณฑ์ห้ามมิให้ลูกจ้างประกอบหรือร่วมกับบุคคลอื่นประกอบธุรกิจที่นายจ้างกระทำอยู่ และที่เป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง ทั้งนี้ไม่ว่าจะได้กระทำในหรือนอกเวลาปฏิบัติงานก็ตาม ดังนั้น เมื่อลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนข้อกำหนดดังกล่าว ก็ย่อมถือได้ว่า ลูกจ้างมีความผิดตามคู่มือพนักงานอันเป็นกรณีร้ายแรงแล้ว การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงถือเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม”

ต่อมาศาลฎีกาก็ได้มีการตัดสินคดีเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างอีก 2 คดี คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3831/2542 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 239/2545 ซึ่งศาลฎีกาก็ยังคงเดิมตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2682/2530 อยู่เช่นเดิม เพียงแต่ศาลฎีกายังได้ขยายความต่อไปอีกว่า การประกอบอาชีพแข่งขันกับนายจ้างในระหว่างการจ้างนั้น นอกจากจะถือได้ว่า เป็นการปฏิบัติผิดข้อบังคับการทำงานของนายจ้าง ซึ่งเป็นกรณีร้ายแรงแล้ว ยังถือได้ว่า เป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ซึ่งทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงอีกด้วย นายจ้างจึงสามารถที่จะเลิกจ้าง โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3831/2542 ซึ่งศาลฎีกาได้พิพากษาไว้ว่า “โจทก์มีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจหนังสือพิมพ์ ส. โดยได้รับผลตอบแทนตามสัญญาจ้างที่ปรึกษาอัน

เป็นธุรกิจเช่นเดียวกับที่จำเลยประกอบอยู่ และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของจำเลย ในขณะที่โจทก์ยังเป็นลูกจ้างจำเลย ซึ่งตามสัญญาจ้างที่หนังสือพิมพ์ ส. ทำไว้กับโจทก์นั้นระบุว่า “ผู้รับจ้างไม่ได้เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของบริษัทฯ... นอกจากได้รับค่าจ้างจากการให้คำปรึกษา... ผู้รับจ้างต้องพร้อมตลอดเวลาในการให้คำปรึกษา... ผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้กับผู้รับจ้าง... เป็นประจำทุกเดือนตามอัตราที่ได้ตกลงกับผู้รับจ้าง...” จะเห็นได้ว่า ตามสัญญาจ้างดังกล่าว โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการที่โจทก์ให้คำปรึกษากับหนังสือพิมพ์ ส. ซึ่งเป็นคู่แข่งกับหนังสือพิมพ์ของจำเลย ถือได้ว่า โจทก์ได้แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การทำงานที่โจทก์ทำกับจำเลย โดยทำงานให้แก่ธุรกิจที่แข่งขันกับนายจ้าง ทำให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นกรณีที่โจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีที่ร้ายแรงแล้ว จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย”

### 3.2.11.2 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง

ศาลฎีกาได้เริ่มมีการตัดสินคดีเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อประมาณปี พ.ศ.2479 ดังปรากฏตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1356/2479 ซึ่งศาลฎีกาได้พิพากษาไว้ว่า

“โจทก์จ้างจำเลยทำงานในร้านซ่อมเครื่องพิมพ์ดีดของโจทก์ โดยมีข้อสัญญาว่า เมื่อออกจากร้านโจทก์ไปแล้ว ห้ามมิให้จำเลยไปทำการเป็นช่างแก้ ซ่อมเครื่องพิมพ์ดีดในร้านอื่นในเขตกรุงเทพมหานคร เช่นนี้ไม่เป็นการเกินสมควรแก่เหตุ ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

เขตจำกัดห้ามในสัญญาที่ว่า ในกรุงเทพมหานครและห่างจากกรุงเทพมหานคร 600 เส้นนี้ แบ่งแยกจากกันได้ การห้ามมิให้กระทำในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงแยกบังคับกันได้ ตามมาตรา 135 (173) และประเด็นในคดีนี้มีว่า จำเลยไปทำงานเป็นช่างซ่อมแก้เครื่องพิมพ์ดีดนั้นควรจะห้ามได้ แต่การห้ามมิให้เป็นคนใช้ในบ้านเครื่องพิมพ์ดีดอื่นเป็นโมฆะ ซึ่งแยกจากกัน จึงไม่ทำให้การห้ามเป็นช่างแก้ตกเป็นโมฆะไปด้วย”

จากคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ศาลฎีกาในขณะนั้นได้นำหลักกฎหมายทั่วไปของกฎหมายว่าด้วยสัญญา ซึ่งก็คือ หลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา หลักสัญญาต้องเป็นสัญญา และหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมาปรับเพื่อใช้บังคับกับคดีดังกล่าว ซึ่งศาลฎีกาในขณะนั้นเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้น **ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน** ลูกจ้างจึงต้องผูกพันกับข้อตกลงในการจำกัดสิทธิ

ในการประกอบอาชีพดังกล่าว แต่สามารถที่จะใช้บังคับได้เพียงเท่าที่ไม่เป็นการเกินสมควรแก่เหตุเท่านั้น

จนปี พ.ศ. 2548 ศาลแรงงานกลาง (ศาลชั้นต้น) ได้มีคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คดีแดงหมายเลขที่ 1267/2548 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2548 ซึ่งหลักเกณฑ์ที่ศาลแรงงานกลางได้นำมาใช้ประกอบการพิจารณาและพิพากษาว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นสามารถที่จะบังคับใช้ได้แต่เฉพาะในกรณีที่เป็นการป้องกันความลับทางการค้าของนายจ้างเท่านั้น และจะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป” ดังนี้ หากข้อเท็จจริงปรากฏต่อไปว่า การทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ของลูกจ้างนั้นลูกจ้างย่อมไม่สามารถที่จะเข้าถึงหรือล่วงรู้ถึงความลับทางการค้าของนายจ้างได้แล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างดังกล่าวก็ย่อมไม่สามารถที่จะใช้บังคับได้

เมื่อทำการพิจารณาคำพิพากษาของศาลไทยในเรื่องการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ทั้งใน กรณีระหว่างการจ้าง และภายหลังสิ้นสุดการจ้าง นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จึงสรุปได้ว่า แม้ประเทศไทยจะไม่มีการบัญญัติมาตรการ ทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะก็ตาม แต่ศาลก็ได้พยายามที่จะพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง โดยการนำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมาปรับเพื่อใช้บังคับกับคดีดังกล่าว

แต่อย่างไรก็ดี การที่ศาลนำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน มาปรับเพื่อใช้บังคับกับใช้กับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นมีข้อสังเกตที่น่าสนใจคือ เนื่องจากหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนนั้นเป็นหลักที่มีความไม่แน่นอน สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ เพราะจะต้องขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้พิพากษาแต่ละท่านที่ได้นั่งพิจารณาคดีและข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นหลัก ดังนั้น จึงเป็นผลทำให้คำพิพากษาคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างในแต่ละคดีนั้นจึงเกิดความไม่แน่นอนตามไปด้วย

**สรุป** มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น ประเทศไทยยังมิได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายไว้เป็นการเฉพาะ จึงเป็นหน้าที่ของศาลที่จะเป็นผู้ชี้ขาดให้ โดยการนำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมาปรับเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ซึ่งอาจเป็นผลทำให้เกิดปัญหาตามมาได้ว่า การพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัย เพราะขึ้นอยู่กับ

คุณประโยชน์ของผู้พิพากษาแต่ละท่านที่ได้นั่งพิจารณา และข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นหลัก อีกทั้งยังไม่  
มีมาตรการในการเยียวยาความเสียหายของนายจ้างที่ได้รับจากการผิดสัญญาของลูกจ้างในระหว่าง  
สัญญาจ้างแรงงานที่เหมาะสม



## บทที่ 4

### วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ ในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง

จากที่ได้ทำการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างตามที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 3 จะพบว่า ประเทศไทยนั้นมิได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น ในการวิเคราะห์ถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในบทนี้ จึงได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายโดยอาศัยหลักกฎหมายทั่วไป และทำการวิเคราะห์คำพิพากษาของศาลไทยเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่เกิดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วงระยะเวลา โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 4.1 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง

เนื่องจากการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นยังคงเกิดปัญหาในเรื่องการจำกัดสิทธิของลูกจ้างซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานนั้นสามารถทำได้หรือไม่ เพียงใด และสามารถให้ความเป็นธรรมแก่คู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่ายหรือไม่ โดยวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายโดยอาศัยหลักกฎหมายทั่วไป และทำการวิเคราะห์คำพิพากษาของศาลไทยเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างเป็นหลัก

##### 4.1.1 หลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยนั้น เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ หากกฎหมายใดขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายดังกล่าวย่อมไม่สามารถนำมาบังคับใช้ได้ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติหลักที่เกี่ยวกับเสรีภาพในการประกอบอาชีพไว้ในมาตรา 43 วรรคแรกว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม” ย่อมแสดงว่าประชาชนทุกคนมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพหรือในการทำงานใดก็ได้ตราบเท่าที่อาชีพหรือการงานนั้นไม่ขัดต่อกฎหมาย ดังนั้น การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างจึงไม่อาจกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ทำให้

ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นเป็นข้อตกลงที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

อย่างไรก็ดีการจะชี้ชัดว่าการกำหนดข้อจำกัดในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นจะขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และมีผลเป็น โฆษะชะก็ยังไม่อาจสรุปเช่นนั้นได้ เนื่องจากในปี พ.ศ.2533 ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาที่ 2548-2549/2533 ได้สรุปสาระสำคัญไว้ในหมายเหตุท้ายฎีกาว่า “เสรีภาพในการประกอบอาชีพ ประชาชนทุกคนย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพหรือในการทำงานใดก็ได้ที่ตนปรารถนาทำที่อาชีพ หรือการงานนั้นไม่ขัดต่อกฎหมายบ้านเมือง โดยเหตุนี้การจำกัดการประกอบอาชีพของบุคคลหนึ่งบุคคลใดจึงไม่อาจกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย สัญญาที่ห้ามประกอบอาชีพหรือห้ามการทำงานจึงต้องถือว่าเป็นการขัดต่อความสงบสุขเรียบร้อยของประชาชนทันที เว้นไว้เสียแต่ว่า คู่สัญญาได้มีเหตุผลพิเศษ หรือมีความชอบธรรมอย่างอื่นที่จะผูกพันเช่นนั้นได้ ซึ่งจะต้องพิจารณาโดยเคร่งครัดเป็นกรณีๆ ไป ” จึงอาจพอสรุปได้ว่า การที่นายจ้างระบุข้อความอันเป็นการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างไว้ในสัญญาจ้างนั้นไม่สามารถใช้บังคับได้ เว้นแต่คู่สัญญามีเหตุผลพิเศษ หรือมีความชอบธรรมที่จะห้าม หรือจำกัดการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นการปกป้องผลประโยชน์ของตนนั้นย่อมสามารถทำได้ แต่การห้าม หรือจำกัดสิทธิของคู่สัญญานั้นจะต้องมีสิ่งตอบแทน หรือค่าตอบแทนแก่อีกฝ่ายหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล โดยจะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป

อย่างไรก็ดี ยังคงมีปัญหาว่า ถ้าการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นสามารถทำได้ โดยจะต้องมีเหตุผลพิเศษ หรือมีความชอบธรรมในการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างเท่านั้น แต่เหตุผลพิเศษ หรือความชอบธรรมดังกล่าวนี้ยังไม่มีหลักเกณฑ์อันเป็นที่ยอมรับซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาขึ้นได้

#### 4.1.2 หลักการตีความสัญญา

โดยปกติในกรณีที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับสัญญาหรือข้อตกลงใดๆ เกิดขึ้น หลักกฎหมายที่มักจะถูกนำมาปรับใช้บังคับนั้นก็คือ หลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา (Principle of Autonomy of the Will) และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (Pacta Sunt Servanda) ซึ่งเป็นผลทำให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายนั้นจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขและ/หรือข้อตกลงตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาเป็นสำคัญ ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2014/2506 ซึ่งศาลฎีกาได้พิพากษาไว้ว่า “การทำสัญญานั้นจะตกลงให้ได้เปรียบเสียเปรียบกันอย่างไร แล้วแต่ความสมัครใจของคู่สัญญา ซึ่งจะต้องระวังรักษาประโยชน์ของตนเอง... สัญญาดังกล่าวจึงหาขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่”

เนื่องจากสภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง และปัญหาเศรษฐกิจที่รุนแรง ทำให้นายจ้างมีความจำเป็นต้องรักษาผลประโยชน์ของตน โดยการนำหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา มาใช้บังคับในรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงาน โดยกำหนด ข้อจำกัดสิทธิของลูกจ้างในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างงาน ไว้เพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่ฝ่ายนายจ้าง ดังนั้น จึงได้มีการนำหลักการตีความสัญญามาปรับ เพื่อใช้บังคับกับกฎหมายว่าด้วยสัญญาด้วย ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อคู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่าย ดังจะพิจารณาได้จากมาตรการทางกฎหมายของบางประเทศที่น่าสนใจ คือ มาตรการทางกฎหมายของประเทศอังกฤษและของประเทศเยอรมันนี โดยมาตรการทางกฎหมายของประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นประเทศที่ใช้กฎหมายในระบบ Common Law นั้นจะใช้หลักการตีความสัญญาที่ว่า “The Contra Proferentem Rule” ซึ่งวางหลักให้ศาลจะต้องตีความข้อจำกัดหรือข้อยกเว้นความรับผิดไปในทางที่เป็นประโยชน์แก่คู่สัญญาที่กล่าวอ้างสัญญา ดังกล่าวอย่างน้อยที่สุด (Exemption clauses are strictly construed against parties who rely on them) และหลักการตีความสัญญาที่ว่า “Fundamental Breach” ซึ่งได้วางหลักไว้ว่า ในกรณีที่มีการทำผิดข้อสัญญาที่เป็นรากฐาน หรือหัวใจ (Fundamental Term) ของสัญญา กฎหมายจะสันนิษฐานไว้ก่อนว่า คู่สัญญานั้นไม่มีเจตนาให้ข้อยกเว้นหรือข้อจำกัดความรับผิดมีผลใช้บังคับ หรือในกรณีที่มีการทำผิดข้อสัญญาในลักษณะร้ายแรงเกิดขึ้น คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำผิดสัญญาอย่างร้ายแรงนั้นจะอ้างข้อจำกัดหรือข้อยกเว้นความรับผิดดังกล่าวมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับกฎหมายว่าด้วยสัญญาไม่ได้

สำหรับมาตรการทางกฎหมายของประเทศเยอรมันนี ซึ่งเป็นประเทศที่ใช้กฎหมายระบบ Civil Law นั้นจะมีหลักการตีความกฎหมายที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ หลักการตีความตามหลักภาษา (Grammatical Interpretation) และหลักการตีความตามเหตุผลทางตรรก (Logical Interpretation) โดยหลักการตีความตามหลักภาษานั้นมุ่งใช้สำหรับตีความหมายจากถ้อยคำที่ผู้บัญญัติกฎหมายได้บัญญัติไว้ในมาตรการทางกฎหมายต่างๆ แต่ทั้งนี้ การตีความตามหลักภาษานั้นยังต้องคำนึงถึงหลักการ เหตุผล และความมุ่งหมายที่แฝงอยู่บทบัญญัติของกฎหมายนั้นด้วย ส่วนการตีความตามเหตุผลทางตรรกนั้นมุ่งที่จะใช้เพื่อแสดงถึงความมุ่งหมายอันแท้จริงของมาตรการทางกฎหมายนั้นๆ ซึ่งวิธีการตีความกฎหมายของประเทศที่ใช้กฎหมายในระบบ Civil Law นั้นก็มีความคล้ายวิธี เช่น การตีความอย่างกว้าง การตีความอย่างแคบ หรือโดยการเทียบเคียง เช่น เทียบเคียงกับบทกฎหมายใกล้เคียง หรือจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นนั้นๆ เป็นต้น และนอกจากนี้ ประเทศเยอรมันนียังได้มีการนำหลักการตีความสัญญาที่ว่า “Contra Proferentem” ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์ไว้ว่า ในกรณีที่ข้อตกลงใดๆ ในสัญญาที่ใช้ถ้อยคำซึ่งมีความหมายไม่แน่นอนชัดเจนก็ตีความชัดหรือแย้งกันก็ตี ให้ตีความไปในทางที่เป็นผลร้ายแก่คู่สัญญาฝ่ายที่เป็นผู้ร่างข้อตกลงในสัญญาข้อนั้นมาปรับ เพื่อใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยสัญญาอีกด้วย



ส่วนหลักการตีความตามกฎหมายไทยนั้นก็มีหลักการเช่นเดียวกันกับหลักการตีความกฎหมายของประเทศที่ใช้กฎหมายในระบบ Civil Law กล่าวคือ มีหลักการตีความตามหลักภาษา หรือที่เรียกว่า “การตีความตามตัวอักษร” กับหลักการตีความตามเหตุผลทางตรรก หรือที่เรียกว่า “การตีความตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย” ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 4 วรรคแรก แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งวางหลักไว้ว่า “กฎหมายนั้นต้องใช้ในบรรดากรณีซึ่งต้องด้วยบทบัญญัติใดๆ แห่งกฎหมายตามตัวอักษร หรือตามความมุ่งหมายของบทบัญญัตินั้นๆ” โดย การตีความตามตัวอักษรนั้นยังสามารถที่จะแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การตีความตามภาษาธรรมดา ซึ่งมุ่งเน้นเพื่อการทำความเข้าใจและการใช้ภาษาไทยธรรมดาทั่วไป กับ การตีความตามภาษาทางวิชาการ ซึ่งมุ่งเน้นเพื่อทำความเข้าใจกับภาษาที่มีลักษณะเฉพาะด้าน เช่น ศัพท์เทคนิคทางด้านวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ส่วนการตีความตามเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้นจะมุ่งเน้นที่จะ ทำการศึกษาค้นหาเจตนารมณ์หรือวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของตัวบทกฎหมายฉบับนั้น เป็นหลัก<sup>126</sup> รวมทั้ง ในการตีความเพื่อค้นหาความมุ่งหมายหรือเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมายนั้น ผู้มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายอาจใช้ (1) เหตุผลของผู้ร่างกฎหมาย ซึ่งได้แก่ฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร (2) ความเป็นธรรม (3) แนวบรรทัดฐานแห่งคำพิพากษา (4) ลัทธิการเมือง ระบบเศรษฐกิจและสังคม และ (5) ทฤษฎีกฎหมาย เพื่อช่วยในค้นหาเหตุผลตามความมุ่งหมายหรือเจตนารมณ์ของกฎหมายที่แท้จริงด้วยก็ได้ และนอกจากนี้ ผู้มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายก็ควร จะต้องนำหลักการให้เหตุผลในทางกฎหมาย ซึ่งมีรากฐานมาจากหลักเกณฑ์ทั้ง 3 ประการ ดังต่อไปนี้มาปรับ เพื่อใช้ประกอบการในการพิจารณาด้วย คือ<sup>127</sup>

1) รากฐานทางศีลธรรม (Moral Element) ทั้งนี้ เพราะศีลธรรมถือเป็นบ่อเกิดแห่ง ยุติธรรมหรือความเป็นธรรม และถ้าหากกฎหมายของสังคมใดปราศจากศีลธรรมแล้ว ก็ย่อมทำให้ ความสัมพันธ์ในทางสังคมของสังคมนั้นอ่อนแอลง

2) รากฐานทางวิชาการ (Technical Element) กล่าวคือ จะต้องพิจารณาถึงภาษาที่ใช้ ในการร่างกฎหมาย ตรรกวิทยา เศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ทางสังคม ประกอบด้วย

3) รากฐานทางประวัติศาสตร์ (Historical Elements) ทั้งนี้ เพราะรากฐานทาง ประวัติศาสตร์ของกฎหมายนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ทำให้เมื่อมีการให้เหตุผลทางกฎหมายนั้นจึงต้อง พิจารณาถึงแนวคิด วิวัฒนาการ และที่มาของมาตรการทางกฎหมายดังกล่าวประกอบด้วยเสมอๆ และเมื่อใดที่รากฐานทางศีลธรรมกับรากฐานทางวิชาการขัดแย้งกัน ก็ต้องปล่อยให้รากฐาน ทางประวัติศาสตร์เป็นผู้ชี้ขาด

<sup>126</sup> ประสิทธิ์ โฆวิไลกุล. เล่มเดิม. หน้า 12-16.

<sup>127</sup> วิชามหาคุณ. (2534). การใช้เหตุผลทางกฎหมาย. หน้า 195-200.

โดยสัดส่วนของการให้เหตุผลทางกฎหมายโดยอาศัยรากฐานทั้งสามประการนี้ ก็ขึ้นอยู่กับสภาพของสังคมและ/หรือของแต่ละประเทศเป็นหลัก เช่น ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดสัดส่วนระหว่าง รากฐานทางศีลธรรม รากฐานทางวิทยาการ และรากฐานทางประวัติศาสตร์ไว้ในอัตราเท่ากับ 50:30:20 ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่า หลักการตีความกฎหมาย โดยการให้เหตุผลทางกฎหมายนั้นจึงไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ทั้งนี้ เพราะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของแต่ละสังคมและ/หรือของแต่ละประเทศเป็นหลัก และทำให้จึงไม่สามารถกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนไว้อย่างชัดเจนได้

เมื่อทำการพิจารณาถึงหลักการตีความกฎหมายของประเทศไทยแล้วจะพบว่า มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยนั้นได้เปิดโอกาสให้ผู้มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายสามารถที่จะนำหลักการตีความกฎหมายไปใช้ได้แต่เฉพาะกับในกรณีที่ได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายไว้อย่างชัดเจนแล้วเท่านั้น โดยเพียงแต่ถ้อยคำในตัวของกฎหมายนั้นยังไม่ชัดเจน คำถามหรือมีความหมายเคลือบคลุม สงสัย หรืออาจมีความหมายหลายความหมาย ความไม่กระจ่าง และความไม่ชัดเจนในถ้อยคำของตัวบทกฎหมาย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำหลักการตีความมาปรับ เพื่อให้ทราบว่า ถ้อยคำในตัวของกฎหมายมีความหมายว่าอย่างไร และทำให้ผู้มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายจึงไม่สามารถที่จะนำหลักการตีความกฎหมายไปใช้กับกรณีที่มีได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายไว้อย่างชัดเจนได้ ดังนั้น จึงเป็นผลทำให้ในการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นศาลไทยจึงได้นำหลักกฎหมายทั่วไปมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง โดยอาศัยหลักการอุดช่องว่างของกฎหมาย ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 4 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งได้วางหลักไว้ว่า “เมื่อไม่มีบทกฎหมายที่จะยกมาปรับคดีได้ ให้วินิจฉัยคดีนั้นตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าไม่มีจารีตประเพณีเช่นนั้น ให้วินิจฉัยคดีอาศัยเทียบบทกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง และถ้าบทกฎหมายเช่นนั้นก็ไม่มีด้วย ให้วินิจฉัยตามหลักกฎหมายทั่วไป” แทน

นอกจากนี้ ประเทศไทยยังได้มีการบัญญัติหลักการตีความสัญญาไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 368 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งวางหลักไว้ว่า “สัญญานั้นท่านให้ตีความไปตามความประสงค์ในทางสุจริตโดยพิเคราะห์ถึงปกติประเพณีด้วย” ทำให้ในการตีความสัญญาภายใต้บังคับของกฎหมายไทย ซึ่งรวมถึงการตีความเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างด้วยนั้นศาลจึงไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงแต่เฉพาะถ้อยคำตามตัวอักษรที่ปรากฏในสัญญาเท่านั้น แต่ควรคำนึงถึงความประสงค์ของคู่สัญญาในทางสุจริตและปกติประเพณีประกอบด้วย แต่อย่างไรก็ดี ถึงแม้บทบัญญัติตามมาตรา 368 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้นจะได้เปิดโอกาสให้ศาลสามารถที่จะนำหลักสุจริต (The Principle of

Good Faith) มาปรับ เพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของ ลูกจ้างในระหว่างการจ้างได้ก็ตาม แต่การนำหลักสุจริตมาปรับเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการ จำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นก็ยิ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาทาง กฎหมายดังต่อไปนี้ขึ้นได้

(1) เนื่องจากมีนักกฎหมายบางท่านเห็นว่า หลักสุจริตนี้ไม่ควรนำไปใช้กับกรณีที่ได้ ได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายไว้อย่างชัดเจน และควรจะนำไปใช้แต่เฉพาะกับกรณีที่ ได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายไว้แล้ว แต่บทบัญญัติของมาตรการทางกฎหมายดังกล่าวมีความหมายไม่ชัดเจนไปในทางใดเท่านั้น กล่าวคือ ควรนำหลักสุจริตไปใช้แต่เฉพาะกับในกรณีที่ จะต้องมีการตีความกฎหมายเท่านั้น และไม่ควรนำหลักสุจริตไปใช้ในการอุดช่องว่างของกฎหมาย ทำให้การนำหลักสุจริตมาปรับ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหานั้นจึงอาจจะมีปัญหาบ้างในทางปฏิบัติ

(2) เนื่องจากในการพิจารณาคดีโดยอาศัยหลักสุจริตนั้นย่อมจะต้องตั้งอยู่บน ดุลพินิจของผู้พิพากษาที่ได้นั่งพิจารณาและข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นหลัก ทำให้

ก. ผลแห่งคดีเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างใน ระหว่างการจ้างนั้นย่อมอาจเกิดความไม่แน่นอนขึ้นได้ และ

ข. คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายย่อมไม่อาจทราบได้ทันทีว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัด สิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างที่ตนเองได้ทำขึ้นนั้นจะมีผลใช้บังคับตาม กฎหมายเป็นเช่นใด

ดังนั้น การนำหลักการตีความสัญญาและหลักสุจริตมาปรับ เพื่อใช้บังคับ กับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่าง การจ้างนั้นจึงยังไม่ อาจถือได้ว่า เป็นการแก้ไขปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของ ลูกจ้างในระหว่างการจ้างได้อย่างสิ้นเชิง

#### 4.1.3 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่มีฐานะเป็นกรรมการ

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพตามกฎหมายไทยใน ปัจจุบันจะพบว่า ประเทศไทยนั้นได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้การรับรองในส่วน ที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างไว้อย่างชัดเจนเป็น การเฉพาะก็มีเพียงอาชีพเดียว คือ อาชีพกรรมการ ในทางปฏิบัติกรรมการบริษัทฯ อาจอยู่ในฐานะ ลูกจ้างของบริษัทฯ นายจ้างด้วย ในขณะที่กรรมการอีกประเภทไม่ได้เป็นลูกจ้างของบริษัทนายจ้าง เช่น กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ เป็นต้น ซึ่งกรรมการที่เป็นลูกจ้างดังกล่าวถือเป็นลูกจ้าง ประเภทหนึ่งของ บริษัทฯ หรือนิติบุคคลเช่นเดียวกันกับลูกจ้างทั่วไป ซึ่งลูกจ้างนั้น คือ ผู้ที่ทำงาน ให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน ซึ่งรวมถึงงานที่ไม่ได้ทำงานเพื่อสร้างผลกำไรให้

นายจ้างโดยตรง เช่น คนทำงานบ้าน เป็นต้น ไม่ว่างานนั้นจะมีเวลาทำการที่แน่นอนหรือไม่ก็ตาม แต่ระหว่างลูกจ้างทั่วไปกับลูกจ้างซึ่งมีฐานะเป็นกรรมการของบริษัทฯ นั้นมีความแตกต่างกันอยู่ บางประการ เช่น กรณีของลูกจ้างซึ่งมีฐานะเป็นกรรมการของบริษัทฯ นั้น โดยปกติ เมื่อบุคคลใดๆ ได้ตกลงใจเข้าไปเป็นกรรมการของบริษัทฯ หรือนิติบุคคลใดๆ แล้วก็ตาม ย่อมเป็นผลทำให้บุคคลซึ่งอยู่ในฐานะดังกล่าว มีหน้าที่ และความรับผิดชอบที่สูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ดังนั้น ลูกจ้างซึ่งมีฐานะเป็นกรรมการของบริษัทฯ หรือนิติบุคคลนั้นจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อบริษัทฯ หรือนิติบุคคลนั้น และต้องคำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทฯ หรือนิติบุคคลนั้นเป็นสำคัญ ภาครัฐจึงเห็นถึงปัญหา และผลกระทบ ซึ่งอาจเกิดขึ้น และอาจนำมาซึ่งความเสียหายที่เกิดจากการกระทำของลูกจ้างซึ่งมีฐานะเป็นกรรมการของบริษัทฯ หรือนิติบุคคลดังกล่าว จึงได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้การรับรองแก่การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของกรรมการ ซึ่งเป็นการแข่งขันกับการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 1168 วรรคสาม ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า

“อนึ่ง ท่านห้ามมิให้ผู้เป็นกรรมการประกอบการค้าขายใดๆ อันมีสภาพเป็นอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับการค้าขายของบริษัทฯ นั้น ไม่ว่าทำเพื่อประโยชน์ตนหรือเพื่อประโยชน์ผู้อื่นหรือไปเข้าหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดชอบในห้างค้าขายอื่นซึ่งประกอบกิจการมีสภาพเป็นอย่างเดียวกัน และแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ โดยมีได้รับความยินยอมของที่ประชุมใหญ่ของผู้ถือหุ้น”

และพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 มาตรา 86 ได้บัญญัติไว้ว่า

“ห้ามมิให้กรรมการประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือเป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือเป็นกรรมการของบริษัทเอกชนหรือบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ตน หรือประโยชน์ผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง”

ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลประโยชน์ขัดกัน (Conflict of Interest) ระหว่างกรรมการกับบริษัท ซึ่งเป็นนายจ้างที่จะต้องดูแลทรัพย์สินของบริษัท ซึ่งจะต้องได้รับความไว้วางใจเป็นหลัก จึงต้องนำหลักแนวคิดเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความซื่อสัตย์ (Fidelity) และหลักความไว้วางใจ (Mutual Trust and Confidence) โดยถือว่า ในระหว่างการจ้างนั้นลูกจ้างย่อมมีหน้าที่สำคัญ 2 ประการคือ (1) จะต้องปฏิบัติต่อนายจ้างด้วยความซื่อสัตย์ โดยอาศัยหลักสุจริต และ (2) จะต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์จากการที่นายจ้างได้รับลูกจ้างเข้าทำงานกับ

นายจ้าง ภายใต้หลักความไว้วางใจ โดยหน้าที่ของลูกจ้างในการห้ามประกอบอาชีพซึ่งเป็นการแข่งขันกับนายจ้างนั้นอีกด้วย

อย่างไรก็ดี แม้หลักเกณฑ์ทั้งสองมาตรานี้ สามารถที่จะนำไปปรับเพื่อใช้บังคับกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างซึ่งมีฐานะเป็นกรรมการของบริษัท (นายจ้าง) ได้ ก็ตาม แต่ถ้าหากพิจารณาหลักเกณฑ์ของทั้งสองมาตราดังกล่าวอย่างละเอียดแล้วจะพบว่า หลักเกณฑ์ทั้งสองมาตรานี้ สามารถที่จะนำไปปรับเพื่อใช้บังคับได้แต่เฉพาะกับในกรณีที่ลูกจ้างยังคงมีฐานะเป็นกรรมการ (บริษัท) ของนายจ้างอยู่ด้วยเท่านั้น ดังนั้น การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่มีฐานะเป็นกรรมการ ซึ่งเป็นการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างลักษณะหนึ่ง โดยจะไม่รวมถึงในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีฐานะเป็นกรรมการของบริษัท หรือลูกจ้างทั่วไปของบริษัท หรือนิติบุคคลด้วย เนื่องจากการตีความกฎหมายในกรณีลูกจ้างซึ่งมีฐานะเป็นกรรมการของ บริษัท หรือนิติบุคคลนั้น กฎหมายได้บัญญัติความหน้าที่และความรับผิดชอบไว้เป็นการเฉพาะแยกออกจากลูกจ้างทั่วไปอย่างชัดเจน ดังนั้นจึงไม่อาจตีความขยายเพื่อให้ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างทั่วไปได้ ศาลจึงไม่สามารถที่จะนำหลักเกณฑ์ของทั้งสองมาตรานี้มาปรับ เพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างที่ไม่ได้เป็นกรรมการของบริษัทฯ นั้นๆ ได้ ซึ่งทำให้ไม่อาจคุ้มครองนายจ้างได้อย่างเท่าที่ควรจะเป็น

#### 4.1.4 หลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง

หลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างของนานาอารยประเทศส่วนใหญ่ นั้น นอกจากจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความซื่อสัตย์ (Fidelity) หลักความไว้วางใจ (Mutual Trust and Confidence) แล้ว ยังต้องคำนึงถึงความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนควบคู่กัน ไปอีกด้วย เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้น ถือเป็นข้อตกลงที่ก่อให้เกิดภาวะและ/หรือหนี้แก่ลูกจ้าง ซึ่งโดยปกติข้อตกลงที่ก่อให้เกิดภาวะและ/หรือหนี้ข้างต้นนั้นหากเป็นการก่อให้เกิดภาวะและ/หรือหนี้แก่ลูกจ้างจนเกินสมควร ก็อาจเข้าข่ายเป็นข้อตกลงที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงได้มีการวางหลักเกณฑ์ในการพิจารณาถึงผลของความสมบูรณ์ของข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างให้มีลักษณะที่แคบลงกว่าหลักสัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขัน ดังจะเห็นได้จากการที่ศาลอังกฤษได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง โดยถือว่า การที่ลูกจ้างประกอบอาชีพใดๆ ซึ่งเป็นการแข่งขันกับนายจ้างในระหว่างการจ้างนั้นถือเป็นการปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงาน เพราะระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นความไว้วางใจกันจัดเป็นสิ่งสำคัญ ตามหลักความซื่อสัตย์และหลักความไว้วางใจ ซึ่งเป็นผลทำให้นายจ้างสามารถที่

จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างได้ รวมทั้ง ศาลอังกฤษจะต้องนำข้อเท็จจริงต่างๆ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างของนายจ้าง ความลับทางการค้าของนายจ้าง และรายละเอียดอื่นๆ มาใช้ประกอบในการพิจารณาของศาลด้วยว่า การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างดังกล่าว มีความสมเหตุสมผลหรือไม่ อย่างไร ซึ่งเป็นผลทำให้ การพิจารณาคดีเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างของศาล อังกฤษนั้นจึงมิใช่เป็นเรื่องพิจารณาได้โดยง่าย เพราะศาลอังกฤษยังคงต้องนำข้อเท็จจริงอื่นๆ มาใช้ ประกอบการพิจารณา และพิพากษาคดีของศาลอีกด้วย ทั้งยังต้องนำหลักความซื่อสัตย์ และหลัก ความไว้วางใจ ซึ่งถือเป็นหลักพื้นฐานในเรื่องการจำกัดสิทธิของลูกจ้างในระหว่างการจ้างมา ประกอบการพิจารณาอีกด้วย ซึ่งในประเทศอังกฤษได้ยึดหลักในการจำกัดสิทธิของลูกจ้างใน ระหว่างการจ้างโดยถือเป็นหน้าที่ซึ่งลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อนายจ้างอย่างเคร่งครัด และได้แบ่งหน้าที่ ดังกล่าวออกเป็น 2 ส่วนคือ

#### 1) หน้าที่โดยนัย (Implied Duties)

เป็นที่ทราบโดยทั่วไปอยู่แล้วว่า ในระหว่างการจ้างแรงงานนั้น ความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เนื่องจากการที่นายจ้างจะมอบหมายงานใดๆ แก่ ลูกจ้างนั้น นายจ้างต้องมีความไว้วางใจในตัวลูกจ้างว่าตัวลูกจ้างที่ตนจะมอบหมายหน้าที่ หรือ งานนั้น มีความเหมาะสมในการทำหน้าที่ หรืองานที่จะมอบหมาย เพราะหน้าที่ หรืองานดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อตัวนายจ้างได้ หากเกิดความผิดพลาดขึ้น ดังนั้น ความไว้วางใจที่นายจ้างมี ต่อตัวลูกจ้างที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ หรืองานนั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก อีกทั้ง การ มอบหมายงานใดๆ ให้ลูกจ้าง นายจ้างย่อมหวังถึงผลสำเร็จของงาน และหวังว่าลูกจ้างจะทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างดี ในทางกลับกันเมื่อลูกจ้างได้รับความไว้วางใจจากนายจ้างแล้ว ลูกจ้างย่อมต้องตอบสนองต่อความไว้วางใจของนายจ้าง โดยการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายจากนายจ้างด้วยความซื่อสัตย์ ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และจะต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ตลอดทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงานปกติ โดยถือว่าเป็นหน้าที่ของลูกจ้าง ที่ต้องยึดถือปฏิบัติต่อนายจ้างอย่างเคร่งครัด แม้จะไม่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานก็ตาม

#### 2) หน้าที่โดยชัดเจน (Express Duties)

ในบางกรณี หน้าที่ของลูกจ้างก็สามารถระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานเพื่อให้เกิด ความชัดเจนได้ ซึ่งโดยปกติการจำกัดสิทธิของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้น นายจ้างจะกำหนด หลักเกณฑ์ต่างๆ ขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของตนเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจาก ลูกจ้างเป็นหลัก โดยทั่วไปกรณีที่นายจ้างจะให้ความสำคัญเป็นพิเศษต้องระบุไว้ในสัญญาจ้าง แรงงานนั้นมีอยู่ด้วยกัน 2 กรณี คือ (1) การห้ามแข่งขัน หรือห้ามชักชวนให้มีการแข่งขันกับธุรกิจ

ของนายจ้าง และ (2) การห้ามเข้าถึงหรือใช้ประโยชน์จากความลับทางธุรกิจของนายจ้าง ดังนั้น หากมีการกำหนดข้อตกลงห้ามมิให้ลูกจ้างกระทำการใดๆ อันเป็นการแข่งขันกับนายจ้างในระหว่างการจ้างไว้ ลูกจ้างย่อมมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

สำหรับประเทศเยอรมันนี้ได้มีการบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างซึ่งเป็นการแข่งขันกับนายจ้างในระหว่างการจ้างไว้ในมาตรา 60 แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมัน ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการห้ามมิให้ลูกจ้างประกอบธุรกิจหรือค้าขาย หรือดำเนินธุรกิจของตน หรือเพื่อประโยชน์บุคคลอื่นในการประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันกับนายจ้างในระหว่างการจ้าง มิฉะนั้น จะถือว่า ลูกจ้างตกเป็นผู้ปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงาน และหากลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติตามมาตรา 60 ข้างต้น และตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 61 แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมัน ยังให้สิทธิแก่นายจ้างที่สามารถเรียกร้องค่าเสียหายจากการขาดรายได้ หรือเรียกร้องให้ลูกจ้างดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อให้นายจ้างได้เป็นผู้เข้ารับประโยชน์จากการดำเนินการของลูกจ้างเสมือนลูกจ้างได้ดำเนินการไปในนามของนายจ้างได้อีกด้วย

#### 4.2 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง

เนื่องจากการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้น ยังคงเกิดปัญหาในเรื่องการจำกัดสิทธิของลูกจ้างซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานนั้น สามารถทำได้หรือไม่ เพียงใด และยังมีไม่มีหลักเกณฑ์ที่จะนำมาประกอบการพิจารณาคำหนดข้อจำกัดสิทธินั้นให้ชัดเจนซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระที่หนักเกินกว่าที่จำเป็นหรือไม่ โดยวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายโดยอาศัยหลักกฎหมายทั่วไป และทำการวิเคราะห์คำพิพากษาของศาลไทยเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างเป็นหลัก

##### 4.2.1 หลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ตามหลักกฎหมายที่ได้กล่าวมาแล้วใน ข้อ 4.1.1 ในหัวข้อ หลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน กรณีการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง

ดังนั้น ตามหลักกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างซึ่งนายจ้างได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างนั้น ไม่สามารถใช้บังคับได้ เนื่องจากข้อตกลงดังกล่าว ถือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและ

ศีลธรรมอันดีของประชาชน เว้นแต่การระบุข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ ภายหลังสิ้นสุดการจ้างดังกล่าว คู่สัญญาได้มีเหตุผลพิเศษ หรือมีความชอบธรรมอย่างอื่นที่จะผูกพัน เช่นว่านั้น ได้ ซึ่งจะต้องพิจารณาโดยเคร่งครัดเป็นกรณีๆ ไป เช่นเดียวกันกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง (ตามคำพิพากษาที่ 2548-2549/2533)

อย่างไรก็ดี ยังคงมีปัญหว่า ถ้าการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างของ ลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นสามารถทำได้ โดยจะต้องมีเหตุผล หรือพิเศษ หรือมีความ ชอบธรรมในการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างเท่านั้น แต่เหตุผล หรือความ ชอบธรรมดังกล่าวนี้ยังไม่พียงมีหลักเกณฑ์อันเป็นที่ยอมรับซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาขึ้นได้ เช่นเดียวกัน กับกรณีการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง

#### 4.2.2 หลักการตีความสัญญา

ตามหลักกฎหมายที่ได้กล่าวมาแล้วใน ข้อ 4.1.2 ในหัวข้อ หลักการตีความสัญญา กรณี การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง

ในการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ ของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้น เนื่องจากไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ศาลไทยจึงได้ นำหลักกฎหมายทั่วไปมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบ อาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง โดยอาศัยหลักการอุดช่องว่างของกฎหมาย ตามหลักเกณฑ์ ที่ไว้ในมาตรา 4 วรรคสองแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ว่า “เมื่อไม่มีบทกฎหมายที่จะยก มาปรับคดีได้ ให้วินิจฉัยคดีนั้นตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าไม่มีจารีตประเพณีเช่นว่านั้น ให้ วินิจฉัยคดีอาศัยเทียบบทกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง และถ้าบทกฎหมายเช่นนั้นก็ไม่มีด้วย ให้ วินิจฉัยตามหลักกฎหมายทั่วไป” และหลักเกณฑ์ตามมาตรา 368 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและ พณิชย์ที่ว่า “สัญญานั้นท่านให้ตีความไปตามความประสงค์ในทางสุจริตโดยพิเคราะห์ถึงปกติ ประเพณีด้วย” ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ศาลสามารถที่จะนำหลักสุจริต มาปรับ เพื่อใช้บังคับกับ ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างได้ แต่การ นำหลักสุจริตมาปรับเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของ ลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นก็ยังคงก่อให้เกิดปัญหา เนื่องจากการพิจารณาคดีที่เป็นการจำกัด สิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างโดยอาศัยหลักสุจริตนั้น ย่อมจะต้อง ตั้งอยู่บนดุลพินิจของผู้พิพากษาที่ขึ้นพิจารณาคดี และข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นหลัก ซึ่งยังมี ข้อถกเถียงว่า ควรนำหลักสุจริตมาใช้ในการอุดช่องว่างของกฎหมายหรือไม่ และยังสามารถให้เกิด ปัญหาในเรื่องความไม่แน่นอนของผลแห่งคดีเช่นเดียวกันกับกรณีการจำกัดสิทธิในการประกอบ อาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง



ดังนั้น การนำหลักการตีความสัญญาและหลักสุจริตมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นจึงยังไม่อาจถือได้ว่าเป็นการแก้ไขปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างได้ เช่นเดียวกันกับกรณีการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง

#### 4.2.3 การให้ความคุ้มครองนายจ้างเกี่ยวกับความลับทางการค้า

แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นจะถือเป็นข้อตกลงอย่างหนึ่งที่อยู่ภายใต้หลัก Restraint of Trade ก็ตาม แต่เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นถือเป็นข้อตกลงที่ก่อให้เกิดภาระแก่ลูกจ้างในอันที่จะต้องงดเว้นกระทำการประกอบอาชีพบางอย่างที่เป็นการแข่งขันกับนายจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม อีกทั้ง ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าวยังมีลักษณะที่แตกต่างไปจากสัญญาการรักษาความลับ (Confidentiality Agreement) กล่าวคือ ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นมีลักษณะของการจำกัดสิทธิที่กว้างกว่าสัญญาการรักษาความลับ เพราะยังรวมถึงสิ่งที่มีใช้ในความลับ แต่เป็นความชำนาญ หรือทักษะทั่วไปที่บุคคลในฐานะลูกจ้างพึงมีและสามารถนำไปใช้ในตลาดแรงงานได้ด้วย ทำให้ในต่างประเทศได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการตรวจสอบถึงความสมบูรณ์ของข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างให้แคบลงกว่าหลักสัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขัน ดังจะเห็นได้จากการที่ประเทศอังกฤษได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นนอกจากศาลจะต้องพิจารณาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดประโยชน์โดยชอบต่อของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายและประโยชน์ต่อสาธารณะหรือไม่ อย่างไร แล้ว ศาลอังกฤษยังจะต้องนำข้อเท็จจริงต่างๆ เช่น ระยะเวลาและขอบเขตทางภูมิศาสตร์ในการจำกัดสิทธิ ตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าของนายจ้างและความลับทางการค้าของนายจ้าง ฯลฯ มาใช้ประกอบในการพิจารณาของศาลด้วยว่า การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าวมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ อย่างไรด้วยด้วย

หลักเกณฑ์อย่างหนึ่งที่ศาลมักจะนำมาใช้ในการตรวจสอบถึงผลประโยชน์โดยชอบธรรมที่นายจ้างควรได้รับความคุ้มครองนั้นก็คือ ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ความลับทางการค้าของนายจ้างโดยชอบหรือไม่ อย่างไร ทำให้ศาลจะต้องพิจารณาถึงระดับของการให้ความคุ้มครองความลับทางการค้าของนายจ้างด้วยว่า นายจ้างมีความสมเหตุสมผลและ/หรือนายจ้างได้ใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับ

การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าวเพียงเท่าที่จำเป็นหรือไม่ และถ้าหากข้อเท็จจริงปรากฏว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าวมิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ความลับทางการค้าของนายจ้างแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างดังกล่าวก็ย่อมไม่สามารถที่จะใช้บังคับได้ ดังจะเห็นได้จากคำพิพากษาของศาลแรงงานแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันนี้ ลงวันที่ 1 สิงหาคม 1995 ซึ่งวางหลักไว้ว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นจะมีผลใช้บังคับได้ก็เมื่อมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการรักษาความลับทางการค้าของนายจ้างที่ชัดเจนแน่นอนเท่านั้นด้วย” ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่า ข้อเท็จจริงและ/หรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองความลับทางการค้าของนายจ้างโดยชอบนั้นจึงมีผลต่อความสมบูรณ์ของข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างเป็นอย่างมาก

สำหรับการให้ความคุ้มครองแก่ความลับทางการค้าของนายจ้างตามกฎหมายไทยในปัจจุบันนั้นจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ความลับทางการค้าของนายจ้างไว้ทั้งอยู่ในรูปของบทบัญญัติกฎหมายทั่วไป ซึ่งได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และประมวลกฎหมายอาญา และในรูปของบทบัญญัติกฎหมายเฉพาะ ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ.2545 โดยมาตรการทางกฎหมายดังกล่าวทั้งหมดได้มีบทบัญญัติเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ความลับทางการค้าของนายจ้างทั้งในทางแพ่งและในทางอาญา ซึ่งการให้ความคุ้มครองแก่ความลับทางการค้าของนายจ้างในทางแพ่งนั้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้นายจ้างสามารถที่จะฟ้องเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนจากผู้ละเมิดได้ทั้งในฐานละเมิด (มาตรา 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) และในฐานความผิดเกี่ยวกับการละเมิดความลับทางการค้าตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545 โดยตรง (มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545) รวมทั้ง ยังได้มีการเปิดโอกาสให้ศาลสามารถที่จะกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้ละเมิดความลับทางการค้าในลักษณะที่เป็นการชดเชยค่าสินไหมทดแทนในเชิงลงโทษ (Punitive Damages) ได้อีกด้วย (มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ.2545) ส่วนการให้ความคุ้มครองความลับทางการค้าของนายจ้างในทางอาญานั้นตามประมวลกฎหมายอาญาและตามพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติให้บุคคลใดๆ ซึ่งได้กระทำการอันเป็นการละเมิดต่อความลับทางการค้าของบุคคลอื่น จะต้องได้รับโทษในทางอาญา ซึ่งได้แก่ โทษจำคุกและ/หรือโทษปรับ (มาตรา 323 วรรคแรก และมาตรา 324 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ประกอบกับมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545)

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ความลับทางการค้าของนายจ้าง ทั้งในทางแพ่งและในทางอาญาไว้

อย่างชัดเจน ลูกจ้างจึงไม่สามารถที่จะนำความลับทางการค้าของนายจ้างไปใช้ประโยชน์หรือเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก โดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างได้ ทั้งนี้ เพราะการนำความลับทางการค้าของนายจ้างไปใช้ หรือไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก โดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างนั้นถือเป็นการละเมิดความลับทางการค้าของนายจ้าง ลูกจ้างจะต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่ นายจ้าง และลูกจ้างอาจจะต้องได้รับโทษในทางอาญาก็ด้วย นายจ้างจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างไว้ในสัญญาจ้างแรงงานอีก เว้นแต่จะมีเหตุผลพิเศษ หรือมีความชอบธรรมที่จะห้ามหรือจำกัดการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นการปกป้องผลประโยชน์ของตน แต่การห้าม หรือจำกัดสิทธิของคู่สัญญานั้นจะต้องมีสิ่งตอบแทน หรือค่าตอบแทนแก่อีกฝ่ายหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล โดยจะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป

#### 4.2.4 หลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง

แม้หลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง หรือหลัก Restraint of Trade ของนานาอารยประเทศส่วนใหญ่จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนก็ตาม แต่เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ ในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นถือเป็นข้อตกลงที่ก่อให้เกิดภาระ หรือหนี้แก่ลูกจ้าง นานาอารยประเทศจึงได้มีการวางหลักเกณฑ์ในการพิจารณาถึงผลของความสมบูรณ์ของข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างให้มีลักษณะที่แคบลงกว่าหลักสัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขัน ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากการที่ศาลอังกฤษได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นสามารถที่จะใช้บังคับได้ก็ต่อเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างดังกล่าวได้ (1) ทำเป็นหนังสือ (2) เพื่อประโยชน์โดยชอบต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และ (3) เพื่อประโยชน์ต่อสาธารณะ รวมทั้ง ศาลอังกฤษยังจะต้องนำข้อเท็จจริงต่างๆ เช่น ระยะเวลาและขอบเขตทางภูมิศาสตร์ในการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างเดิม และความลับทางการค้าของนายจ้าง เป็นต้น มาใช้ประกอบในการพิจารณาของศาลด้วยว่า การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างดังกล่าวมีความสมเหตุสมผลหรือไม่อย่างไรด้วย ซึ่งเป็นผลทำให้ในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างของศาลอังกฤษนั้นมีความสลับซับซ้อน ทั้งนี้ เพราะศาลอังกฤษยังต้องนำข้อเท็จจริงอื่นๆ มาใช้ประกอบการพิจารณาและพิพากษาคดีของศาลด้วยเสมอ ซึ่ง

ข้อเท็จจริงเหล่านี้ ทำให้ศาลอังกฤษจึงมีหน้าที่ที่จะต้องทำการตรวจสอบภายใต้เงื่อนไขและหลักเกณฑ์ทั้ง 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ<sup>128</sup>

1) ศาลจะต้องทำการตรวจสอบก่อนว่า นายจ้างได้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างไว้ในสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ ถ้ามี ศาลอังกฤษก็ต้องนำหลัก Restraint of Trade มาปรับเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างในคดีดังกล่าวด้วย

2) ศาลจะต้องทำการตรวจสอบว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างมีผลประโยชน์โดยชอบที่นายจ้างควรจะได้รับ ความคุ้มครองเข้ามาเกี่ยวข้องหรือไม่ ถ้าไม่มี ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในคดีนั้นก็ย่อมไม่มีผลใช้บังคับ ในการตรวจสอบนี้ ศาลอังกฤษจะพิจารณาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในคดีดังกล่าวได้มุ่งให้ความคุ้มครองแก่ความลับทางการค้าของนายจ้างหรือไม่ โดยใช้หลักเกณฑ์ใช้ประกอบในการพิจารณา ประการแรก คือ การให้ความคุ้มครองนั้นมีความสมเหตุสมผลและใช้เท่าที่จำเป็นหรือไม่ ประการที่สองคือ ผลประโยชน์โดยชอบที่นายจ้างควรจะได้รับ ความคุ้มครองนั้นจะต้องเป็น Investment อย่างหนึ่งที่เป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น นายจ้างจะต้องปกป้องความลับทางการค้านั้นได้ด้วยตัวเอง และประการที่สาม คือ จะต้องเป็นการจำกัดสิทธิโดยทั่วไป เพื่อประโยชน์ทางการตลาดของนายจ้าง

3) ศาลจะต้องทำการตรวจสอบว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นมีความสมเหตุสมผลและได้ก่อให้เกิดประโยชน์โดยชอบต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายและประโยชน์ต่อสาธารณะหรือไม่ ซึ่งพิจารณาได้จากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับช่วงระยะเวลาและขอบเขตทางภูมิศาสตร์ของการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ ตลอดจนความจำเป็นและพฤติกรรมแวดล้อมของแต่ละกรณีว่า ควรจะต้องได้รับความคุ้มครองตามข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างตามกฎหมายของประเทศอังกฤษดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า การใช้หลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างของประเทศอังกฤษนั้นจึงยังคงมีความสลับซับซ้อน และจะต้องขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงในแต่คดีเป็นสำคัญ แม้ว่า ลูกจ้างที่ถูกจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพจะประกอบอาชีพอย่างเดียวกัน และ/หรือระยะเวลาในการจำกัดและขอบเขต

<sup>128</sup> Stephen A. Smith. (1995, Winter). "Reconstucting Restraint of Trade." *Oxford Journal of*

พื้นที่ในการจำกัดสิทธิ ในการประกอบอาชีพ จะก็เท่ากันก็ตาม แต่ศาลอังกฤษก็มีคำพิพากษาในลักษณะที่แตกต่างกันได้เช่นกัน

สำหรับประเทศเยอรมันนี่นั้น ก็ได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 74 ถึงมาตรา 75 f แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมัน ซึ่งวางหลักเกณฑ์พอที่จะสรุปได้ดังนี้

(1) คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพภายหลังสิ้นสุดการจ้างเป็นหนังสือ (มาตรา 74 (1))

(2) ระยะเวลาจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้นจะต้องไม่เกินกว่า 2 ปี นับตั้งแต่วันสิ้นสุดการจ้าง (มาตรา 74 a (1)) และ

(3) ในช่วงระหว่างการจำกัดสิทธินั้นนายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ลูกจ้างเคยได้รับก่อนที่สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลง (มาตรา 74 (2))

นอกจากนี้ ศาลแรงงานแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันนี้ยังได้เพิ่มเงื่อนไขที่สำคัญอีกประการหนึ่งไว้ในคำพิพากษาลงวันที่ 1 สิงหาคม 1995 ด้วยว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นจะมีผลใช้บังคับได้ก็เมื่อมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการรักษาความลับทางการค้าของนายจ้างที่ชัดเจนแน่นอนเท่านั้นด้วย”

สำหรับประเทศไทยนั้น ประเทศไทยยังมีได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ ทำให้ในการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นศาลจึงได้นำหลักกฎหมายทั่วไป อันได้แก่ หลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา หลักสัญญาต้องเป็นสัญญา และหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน (The Principle of Public Order and Good Moral) มาปรับเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างโดยตลอด โดยถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้นไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่สามารถที่จะใช้บังคับได้เพียงเท่าที่ไม่เป็นการเกินสมควรแก่เหตุ และได้เพียงเท่าที่เป็นการป้องกันความลับทางการค้าของนายจ้างด้วยเท่านั้น ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2548-2549/2533 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1275/2543 และ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9072/2547

แต่เนื่องจากคำพิพากษาของศาลไทยในปัจจุบัน ยังไม่สอดคล้องกับหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างของนานาอารยประเทศในบางส่วน ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้ทำการวิเคราะห์คำพิพากษาของศาลไทยเหล่านี้ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการ

จำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างของประเทศไทยที่เกิดขึ้น โดยแยกพิจารณาจากคำพิพากษา ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

### 1. คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง

ในกรณีการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง นั้น มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ ดังนี้

#### 1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3682/2530

คำพิพากษาในคดีนี้เป็นคำพิพากษาที่ศาลได้มีการตีความข้อจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างคดีแรกๆ ที่ได้มีการระบุการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพในระหว่างการจ้างไว้ โดยมีข้อเท็จจริงว่า โจทก์ (ลูกจ้าง) และจำเลย (นายจ้าง) ได้ตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานระหว่างกัน และโดยมีข้อตกลงซึ่งเป็นระเบียบปฏิบัติของลูกจ้างไว้ในระเบียบข้อบังคับของพนักงาน ข้อ 5.13 โดยมีใจความว่า

“ในระหว่างเวลาปฏิบัติงานของบริษัทฯ ห้ามพนักงานร่วมในกิจการของธุรกิจอื่น ไม่ว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

ห้ามพนักงานประกอบธุรกิจและ/หรือมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ การยกเว้นทั้งสองกรณีดังกล่าวข้างต้นจะต้องได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากบริษัท ฯ ”

โดยมีข้อเท็จจริงว่า จำเลยประกอบธุรกิจผลิตผลไม้แช่แข็ง ต่อมาในระหว่างที่โจทก์ยังคงเป็นลูกจ้างของจำเลย โจทก์ได้ช่วยเหลือจัดหาซื้อมังคุดให้แก่ห้างหุ้นส่วนจำกัดมารูไทยนอกเวลาทำงานปกติ โดยได้รับผลประโยชน์ในอัตราร้อยละห้าของมูลค่าสินค้าก่อนผลิต ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยอ้างว่า ในระหว่างเวลาทำงานของจำเลย โจทก์ได้ร่วมประกอบธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของจำเลย โจทก์ฟ้องจำเลย ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด ไม่บอกกล่าวล่วงหน้ากับไม่จ่ายค่าชดเชย และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า การกระทำของโจทก์เป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหาย และเงินรางวัล พิพากษายกฟ้อง โจทก์ฎีกา ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า จำเลยออกข้อกำหนดห้ามมิให้พนักงานของจำเลยเข้าไปร่วมกระทำการในธุรกิจอันหนึ่งอันใดซึ่งเป็นธุรกิจที่มีใจของจำเลยในระหว่างเวลาปฏิบัติงานตามที่จำเลยได้กำหนดไว้ โดยไม่พึงต้องคำนึงว่า ธุรกิจนั้นจะเป็นธุรกิจเช่นเดียวกันกับที่จำเลยประกอบอยู่หรือไม่ และไม่ต้องคำนึงว่า พนักงานของจำเลยจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ พนักงานของจำเลยซึ่งกระทำการดังกล่าวก็มีความผิดแล้ว และความในวรรคสอง มีความหมายว่า พนักงานของจำเลยจะ

ประกอบหรือร่วมกับบุคคลอื่นประกอบธุรกิจที่จำเลยได้กระทำอยู่และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของจำเลยไม่ว่าจะได้กระทำในเวลาหรือนอกเวลาปฏิบัติงานของจำเลยก็ตาม หรือจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม พนักงานของจำเลยประกอบซึ่งกระทำการดังกล่าวย่อมมีความผิดทั้งสิ้น ยกเว้นแต่ในกรณีที่ได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น ดังนั้น เมื่อโจทก์ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบผลไม้มั้แข่งกับห้างหุ้นส่วนจำกัดมารูไทย อันเป็นธุรกิจที่จำเลยประกอบอยู่และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของจำเลยตามคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลาง โจทก์ก็ย่อมมีความผิดตามคู่มือพนักงาน บทที่ 5 ระเบียบข้อบังคับของพนักงาน ข้อ 5.13 อันเป็นกรณีร้ายแรงแล้ว การเลิกจ้างของจำเลยเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยกับค่าเสียหายให้แก่โจทก์

คำพิพากษาในคดีนี้มีประเด็นปัญหาทางกฎหมายที่ควรนำมาวิเคราะห์คือ ข้อตกลงที่เป็นการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้น สามารถทำได้หรือไม่ และเมื่อมีข้อจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างดังกล่าวแล้ว ข้อจำกัดสิทธิดังกล่าวนั้นขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่ เนื่องจากสัญญาดังกล่าวถือเป็นสัญญาจ้างแรงงานซึ่งถือว่าเป็นสัญญาประเภทหนึ่ง ย่อมสามารถนำหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา (Principle of Autonomy of the Will) และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (Pacta Sunt Servanda) มาประกอบการพิจารณา การที่นายจ้างกำหนดข้อจำกัดสิทธิของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้น ถ้าพิจารณาจากหลักพื้นฐานข้างต้นนั้นย่อมสามารถกำหนดข้อห้ามดังกล่าวได้ เนื่องจาก การทำสัญญาระหว่างกันนั้นจะตกลงให้ได้เปรียบเสียเปรียบกัน มากน้อยเพียงใดก็ได้ โดยขึ้นอยู่กับความสมัครใจของคู่สัญญา ซึ่งคู่สัญญาที่สมัครใจเข้าทำสัญญานั้นจะต้องมีหน้าที่ระวังรักษาประโยชน์ของตนเอง ดังนั้น การที่นายจ้างกำหนดข้อจำกัดสิทธิของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง โดยกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับของพนักงานสามารถทำได้

กรณีที่ควรนำมาพิจารณาต่อก็คือ เมื่อกำหนดข้อจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ข้อจำกัดสิทธิดังกล่าวจะถือว่าขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่ ทั้งนี้ โดยทั่วไปนายจ้างผู้เป็นเจ้าของกิจการนั้นย่อมต้องพยายามหามาตรการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดแก่กิจการของตนเองในหลายๆรูปแบบ และการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นก็เป็นหนึ่งในมาตรการที่ถูกนำมาใช้ร่วมกับมาตรการด้านอื่นๆ จากข้อเท็จจริงในคดีนี้นั้นแม้ไม่มีผู้ใดยกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนขึ้นโต้แย้ง แต่ในทางปฏิบัติของศาลไทยการพิจารณาว่าข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจาก

ข้อเท็จจริงเป็นรายคดีไป และในคดีนี้ศาลมองว่าการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ในระหว่างการจ้างตามที่ระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับของพนักงานดังกล่าว ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่การพิจารณาว่าข้อตกลงในการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างอย่างไรจึงถือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนนั้น ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้พิพากษาผู้พิจารณาคดีเป็นสำคัญ จึงอาจมีความแตกต่างกันได้ ทั้งยังไม่มีหลักเกณฑ์ในการประกอบการพิจารณาที่ตายตัว จึงมีผลให้การพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดสิทธิของลูกจ้างในระหว่างการจ้างภายใต้หลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนจึงเกิดความไม่แน่นอนขึ้นได้

แต่อย่างไรก็ดี หากนำหลักสัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขัน หรือหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างของประเทศอังกฤษมา วิเคราะห์เปรียบเทียบกับคำพิพากษาในคดีนี้ พบว่าหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างของประเทศอังกฤษนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความซื่อสัตย์ และหลักความไว้วางใจ ทำให้การพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่ชัดเจนกว่าการใช้ดุลพินิจในการพิจารณาคดีของศาลของประเทศไทย คือแม้จะมีได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานโดยชัดแจ้งก็ตาม แต่ถ้าการกระทำโดยของตัวลูกจ้างนั้นมีลักษณะเป็นการกระทำการอันเป็นการแข่งขันกับนายจ้างไม่ว่าจะอยู่ใน หรือนอกเวลาทำงานปกติ หรือกระทำการใดๆ อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์จากการที่ นายจ้างได้รับลูกจ้างเข้าทำงาน ลูกจ้างรายนั้นย่อมถือว่าได้ปฏิบัติตนด้วยความไม่ซื่อสัตย์ และเป็น การกระทำความผิดต่อความไว้วางใจของนายจ้างที่มีให้ ซึ่งศาลประเทศอังกฤษถือว่า การกระทำดังกล่าวข้างต้นนั้นเป็นการปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงาน ตามหลักความซื่อสัตย์และหลักความไว้วางใจ ซึ่งเป็นผลทำให้นายจ้างสามารถที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างได้

## 2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3831/2542

คำพิพากษาในคดีนี้เป็นคำพิพากษาที่ศาลได้มีการตีความข้อจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างซึ่งเป็นกรณีที่ โจทก์ (ลูกจ้าง) ได้มีการแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงาน และประกอบอาชีพซึ่งเป็นการแข่งขันกับ จำเลย (นายจ้าง) และทำให้จำเลย (นายจ้าง) ได้รับความเสียหาย ซึ่งนายจ้างได้ระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ว่าด้วยวินัยและการลงโทษทางวินัย ข้อ 2 โดยมีใจความว่า

“ห้ามลูกจ้างแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงานหรือเวลาปฏิบัติงานของบริษัท”

โดยมีข้อเท็จจริงว่า จำเลยประกอบธุรกิจหนังสือพิมพ์ โดยมีโจทก์เป็นลูกจ้างต่อมาในระหว่างระยะเวลาการจ้าง โจทก์ได้ไปมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจหนังสือพิมพ์



ส.แห่งอื่น และได้รับผลตอบแทนตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา ต่อมาจำเลยเลิกจ้างโจทก์ โดยอ้างว่า ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำการ และไปทำงานกับหนังสือพิมพ์สร้างชาติซึ่งเป็นคู่แข่งทางธุรกิจ โจทก์ฟ้อง จำเลยว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิด และไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ทั้งในระหว่างที่โจทก์ทำงานให้แก่จำเลย จำเลยค้างจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ตั้งแต่วันที่ 16 ถึง 30 สิงหาคม 2540 ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างค้างแก่โจทก์ ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรงแล้ว จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ โจทก์ฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ว่าด้วยวินัยและการลงโทษทางวินัยระบุไว้ในข้อ 2 ว่า “แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่ การงาน หรือเวลาปฏิบัติงานของบริษัท” ถือว่าเป็นการกระทำผิดร้ายแรง ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจหนังสือพิมพ์สร้างชาติโดยได้รับผลตอบแทนตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา อันเป็นธุรกิจเช่นเดียวกับที่จำเลยประกอบอยู่ และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของจำเลย ในขณะที่โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยอยู่ เห็นได้ว่า ตามหนังสือสัญญาจ้างที่ปรึกษาลดค่าจ้าง หนังสือพิมพ์สร้างชาติ เอกสารหมายเลข จ.6 ว่า

ข้อ 3 “ผู้รับจ้างไม่ได้เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของบริษัท...นอกจากได้รับค่าจ้างจากการให้คำปรึกษา”

ข้อ 5 “ผู้รับจ้างต้องพร้อมตลอดเวลาในการให้คำปรึกษา...” และ

ข้อ 6 “ผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้กับผู้รับจ้างภายในวันที่ 10 ของเดือนเป็นประจำตามอัตราที่ได้ตกลงกับผู้รับจ้าง...”

จะเห็นได้ว่า ตามหนังสือสัญญาจ้างที่ปรึกษาดังกล่าวที่หนังสือพิมพ์สร้างชาติทำไว้กับโจทก์นั้น โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการที่โจทก์ให้คำปรึกษากับหนังสือพิมพ์ดังกล่าว ซึ่งเป็นคู่แข่งกับหนังสือพิมพ์ของจำเลย กรณีถือได้ว่า โจทก์ได้แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงานที่โจทก์ทำกับจำเลย โดยทำงานให้แก่ธุรกิจที่แข่งขัน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีที่ร้ายแรงแล้ว จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และ ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษานี้คดีนี้มีประเด็นปัญหาทางกฎหมายที่ควรนำมาวิเคราะห์ คือ ข้อตกลงที่เป็นการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างที่มีลักษณะเป็นการป้องกันการแข่งขันกับนายจ้างสามารถกำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานได้หรือไม่ ทั้งนี้ จากข้อเท็จจริง แม้โจทก์(ลูกจ้าง) จะอ้างข้อความในสัญญาจ้างที่ปรึกษาลดค่าจ้างหนังสือพิมพ์ที่ลูกจ้างได้ทำไว้กับหนังสือพิมพ์สร้างชาตินั้นเพื่อยืนยันว่า ตนไม่ได้ทำให้จำเลย (นายจ้าง) ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นกรณีร้ายแรง

ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาถึงเจตนาของนายจ้างที่กำหนดข้อจำกัดสิทธิของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นก็เพื่อป้องกันผลประโยชน์ หรือเพื่อป้องกันความเสียหายที่นายจ้างอาจได้รับจากการการทำงานของลูกจ้างนั้น ๆ อีกทั้งการกำหนดข้อจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่ระบุในสัญญาจ้างแรงงานนั้น ก็อาศัยหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา มาประกอบการพิจารณาเช่นเดียวกับคำพิพากษาที่ได้เคยวินิจฉัยมาแล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 368/2530) อย่างไรก็ดี นอกเหนือจากการนำหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา และหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา มาประกอบการพิจารณาแล้ว ยังควรต้องพิจารณาถึงเหตุผลพิเศษ หรือประโยชน์โดยชอบของคู่สัญญาอีกด้วย มิใช่ยึดถือแต่เพียงหลักสัญญาเป็นสัญญาเท่านั้น เช่น นายจ้างย่อมจะมีอำนาจโดยชอบธรรมที่จะปกป้องผลประโยชน์ของตนได้ตามสมควรแก่กรณีที่ไม่เป็นการขัดต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ดังนั้น การที่นายจ้างกำหนดข้อจำกัดสิทธิของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง โดยมีลักษณะจำกัดสิทธิของลูกจ้างเพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างกระทำการค้าแข่งขัน หรือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงาน โดยกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ว่าด้วยวินัยและการลงโทษทางวินัยนั้น สามารถกำหนดได้

อย่างไรก็ดีคำพิพากษาข้างต้นยังมีการวินิจฉัยเรื่องการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีร้ายแรง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ 47(4) โดยท่านรุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ได้ทำความเข้าใจไว้ในหมายเหตุท้ายคำพิพากษา ดังนี้

“คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3831/2542 วินิจฉัยเรื่องการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีร้ายแรง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ 47 (4) ซึ่งมีข้อพิจารณาดังนี้

การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างนั้นแบ่งเป็นกรณีร้ายแรงกับกรณีไม่ร้ายแรง ซึ่งมีผลต่างกัน กล่าวคือ การฝ่าฝืนในกรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างต้องเตือนเป็นหนังสือ ต่อมาไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันฝ่าฝืน ลูกจ้างฝ่าฝืนอีกซ้ำในลักษณะเดียวกับที่ถูกเตือนเป็นหนังสือ นายจ้างจึงสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ส่วนการฝ่าฝืนร้ายแรงนั้น นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องเตือนก่อน โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47 (4) บัญญัติไว้แต่เพียงกว้างๆ ว่า การฝ่าฝืนในกรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน แต่มิได้ให้คำนิยามว่า การฝ่าฝืนร้ายแรงนั้น หมายถึง กรณีใดบ้างและมีได้วางขอบเขตหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยไว้ จึงให้เป็นดุลพินิจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานหรือศาลจะเป็นผู้วินิจฉัยกันเอง ซึ่งเป็นเรื่องยาก เพราะดุลพินิจของแต่ละฝ่ายย่อมไม่เหมือนกัน แต่ละฝ่ายอาจจะใช้ดุลพินิจเข้าข้างตนเอง เช่น นายจ้างอาจเห็นว่า การฝ่าฝืนนั้นร้ายแรง ขณะเดียวกันลูกจ้างอาจเห็นว่า กรณีดังกล่าว

ไม่ร้ายแรงเลย เป็นความคิดเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่เป็นกลางไม่มีส่วนได้เสีย คือ พนักงานตรวจแรงงาน หรือศาลเป็นผู้วินิจฉัย ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องมักจะยึดเอาคำพิพากษาของศาลเป็นหลักประกอบการวินิจฉัยของตน เช่น ก่อนที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างก็ต้องศึกษาว่า กรณีดังกล่าว ศาลเคยพิพากษาวางแนวไว้หรือไม่ แล้วจึงตัดสินใจเลิกจ้างหรือเตือนลูกจ้าง เพราะตัดสินใจผิดไปจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ต้องรับผิดชอบค่าชดเชย และอาจต้องจ่ายค่าเสียหายฐานเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีกด้วย

การฝ่าฝืนร้ายแรงหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาเป็น 2 ขั้นตอน ซึ่งขั้นตอนแรกต้องพิจารณาว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ โดยพิจารณาว่า มีระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ หากไม่มีระบุไว้ ถือว่า การกระทำนั้นไม่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องพิจารณาในขั้นตอนที่สองว่าฝ่าฝืนร้ายแรงหรือไม่

เมื่อฟังข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว จึงพิจารณาต่อไปว่า การฝ่าฝืนนั้นร้ายแรงหรือไม่ ซึ่งศาลจะพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นเรื่องๆ ไป โดยพิเคราะห์ถึงลักษณะการกระทำว่ารุนแรงหรือไม่ กระทำต่อใคร และผลเสียหายที่เกิดขึ้นกับนายจ้างมีมากน้อยเพียงใด

ศาลเคยวางแนวไว้ว่า การกระทำใดของลูกจ้างที่เป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง เช่น นำความลับเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจของนายจ้างไปเปิดเผย ยุยงไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ชักชวนลูกจ้างของนายจ้างไปทำงานอื่น ทำหนังสือไปถึงลูกค้าอย่ามาใช้บริการของนายจ้าง หรือไปทำงานกับคู่แข่งทางการค้าหรือธุรกิจนายจ้าง ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนในกรณีร้ายแรง

คดีนี้จำเลยมีระเบียบตามเอกสารหมายเลข 5 “ห้ามลูกจ้างแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงานหรือเวลาปฏิบัติงานของบริษัท” การที่โจทก์เข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจหนังสือพิมพ์สร้างชาติโดยได้รับผลประโยชน์ตอบแทน อันเป็นธุรกิจเช่นเดียวกับที่จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างประกอบอยู่ ย่อมเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย และการกระทำของโจทก์เป็นปฏิปักษ์ต่อจำเลย จึงเป็นการฝ่าฝืนที่ร้ายแรง จำเลยสามารถเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย”

ดังนั้น เมื่อศึกษาหมายเหตุคำพิพากษาในคดีนี้จะพบว่า ได้มีการอธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าการกระทำผิดในลักษณะใด เป็นความผิดร้ายแรงซึ่งมีผลทำให้ นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องเตือน เนื่องจากประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวไม่ได้ให้นิยามว่า การฝ่าฝืนร้ายแรงนั้นหมายถึงกรณีใดบ้าง ทั้งได้อธิบายหลักเกณฑ์

และขั้นตอนในการพิจารณาไว้ว่า การฝ่าฝืนร้ายแรง นั้นเป็นอย่างไรไว้ในหมายเหตุท้ายคำพิพากษานับนี้ด้วย

### 3) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 239/2545

คำพิพากษาในคดีนี้เป็นคำพิพากษาที่ศาลได้มีการตีความข้อจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างซึ่งเป็นกรณีที่ โจทก์ (ลูกจ้าง) ประกอบกิจการอันมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้าง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย อันเป็นความผิดร้ายแรง ถือเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119(2)

โดยมีข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท อ. ตำแหน่งที่ปรึกษาอาวุโสทำหน้าที่ให้คำปรึกษาระบบคุณภาพ ไอเอสโอ 9000 ต่อมาบริษัท อ. นายจ้าง เลิกจ้างโจทก์ โจทก์อ้างว่า บริษัท อ. นายจ้างเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความคิดและไม่บอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า ไม่จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเงินต่างๆที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามกฎหมายแรงงานโดยโจทก์ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ดินแดงว่า นายจ้างเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและค่าจ้างค้างจ่ายแก่โจทก์ ซึ่งจำเลย(พนักงานตรวจแรงงาน) มีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ 7/2543 ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2543 ว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินต่างๆตามคำร้องจากนายจ้างโดยวินิจฉัยว่า การกระทำของโจทก์เป็นการทำธุรกิจแข่งขันกับนายจ้างถือเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้างโดยตรง และทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย โจทก์ไม่เห็นพ้องด้วยกล่าวคือ ตามที่พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยว่า โจทก์เป็นลูกจ้าง บริษัท อ. ตำแหน่งที่ปรึกษาอาวุโส รู้ความลับของนายจ้างเกี่ยวกับเทคนิคทางวิชาการเมื่อนำไปใช้แล้วจะสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานไอเอสโอ 9000 โจทก์ได้ตั้งบริษัทประกอบกิจการเป็นการแข่งขันกับนายจ้างโดยรู้ว่า ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายนั้น โจทก์รู้ว่าโจทก์ได้ตั้งบริษัทขึ้นจริง โดยไม่รู้ว่า นายจ้างได้เข้าประมูลด้วย และเมื่อโจทก์ทราบ โจทก์ได้ถอนตัวออกจากการประมูล โจทก์ไม่มีเจตนาที่จะทำการเป็นปฏิปักษ์และทำให้นายจ้างเสียหายและไม่มิระเบียบหรือข้อบังคับห้ามไว้ขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เฉพาะส่วนที่สั่งว่า ผู้ร้องไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี จำเลยอุทธรณ์ต่อ ศาลฎีกา ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า โจทก์ได้จดทะเบียนตั้งบริษัท ค. มีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับนายจ้าง อันมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้าง แม้ไม่ปรากฏว่า บริษัทที่โจทก์ตั้งได้แย่งลูกค้าของนายจ้างหรือมีลูกค้าไปใช้บริการของบริษัท โจทก์ก็ตาม ก็ต้องถือว่า เป็น

การจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

คำพิพากษาในคดีนี้มีประเด็นปัญหาทางกฎหมายที่ควรนำมาวิเคราะห์ คือ การประกอบกิจการอันมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้าง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย อันเป็นความผิดร้ายแรง ถือเป็นกรจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายนั้น มีลักษณะอย่างไร จากข้อเท็จจริงในฎีกาดังกล่าว โจทก์ได้กล่าวอ้างว่านายจ้างมิได้มีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อห้ามใดๆมิให้โจทก์ประกอบธุรกิจอันมีลักษณะเดียวกับนายจ้างและโจทก์ก็ไม่ได้มีเจตนาแข่งขันกับนายจ้าง และไม่มีเจตนาทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย จึงต้องพิจารณาว่าการกระทำของโจทก์นั้นมีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือไม่

เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า โจทก์ซึ่งมีตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของบริษัท มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่บริษัทของนายจ้าง ได้ตั้งบริษัทที่มีวัตถุประสงค์เดียวกันกับนายจ้างซึ่งยอมให้คำปรึกษาในเรื่องลักษณะเดียวกัน และเมื่อเป็นกิจการในลักษณะเดียวกันกับนายจ้าง กลุ่มลูกค้าย่อมต้องเป็นกลุ่มเดียวกันด้วย จึงอาจเป็นการกระทบต่อประโยชน์ของนายจ้างแล้ว แม้จะยังไม่ปรากฏว่านายจ้างได้รับความเสียหายเป็นมูลค่าตัวเงินก็ตาม การกระทำความผิดของโจทก์จึงมีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119(2) อันเป็นเหตุร้ายแรงแล้ว นายจ้างจึงสามารถเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

อย่างไรก็ดีหากพิจารณาจากหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างตามหลักกฎหมายของประเทศอังกฤษแล้วจะพบว่า การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของประเทศอังกฤษนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความซื่อสัตย์ (Fidelity) หลักความไว้วางใจ (Mutual Trust and Confidence) โดยถือเป็นหน้าที่ซึ่งลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อนายจ้างอย่างเคร่งครัด ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากรณีที่ โจทก์ (ลูกจ้าง) ประกอบธุรกิจ หรือกิจการใดๆ ซึ่งเป็นการแข่งขันกับนายจ้างในระหว่างการจ้างนั้นเป็นการปฏิบัติตนผิดต่อความไว้วางใจที่นายจ้างมีให้แก่ลูกจ้าง จึงเป็นการปฏิบัติผิดสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ซึ่งเป็นผลทำให้นายจ้างสามารถที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างได้

**2. คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง**

**1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1356/2479**

คำพิพากษาในคดีนี้ถือว่าเป็นคดีแรกที่ศาลไทยได้มีการพิจารณาและพิพากษาคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ซึ่งเป็น

กรณีการจำกัดสิทธิของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง โดยมีข้อเท็จจริงว่า จำเลยได้ตกลงเข้าทำงานเป็นลูกจ้างให้แก่บริษัท โจทก์ และมีข้อตกลงในสัญญากันว่า

“ถ้าจำเลยออกจากบริษัท โจทก์ไปแล้ว ภายในเวลา 5 ปี จำเลยจะไม่เข้าทำงานเป็นเจ้าของ ผู้จัดการ เสมียน ช่างซ่อม คนใช้หรือคนขายของในกิจการใดที่เป็นปฎิบัติต่อบริษัท โจทก์ในเขตกรุงเทพฯ และในบริเวณ 600 เส้นจากกรุงเทพฯ”

ต่อมาจำเลยกลับได้ลาออกจากบริษัท โจทก์ไปแล้ว เข้าไปทำงานกับบริษัทอื่นในแผนกพิมพ์ดีด โจทก์จึงฟ้องร้องต่อศาล เพื่อขอให้ห้ามจำเลยกระทำการดังกล่าว พร้อมทั้งเรียกร้องค่าเสียหายจากจำเลย ต่อมาศาลชั้นต้นและศาลอุทธรณ์ได้พิพากษาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นถือเป็นการตัดอาชีพของจำเลย (ลูกจ้าง) จนเกินควร และเป็นการทำลายประโยชน์ของสาธารณชน ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างดังกล่าวจึงขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ตกเป็นโมฆะ พิพากษาให้ยกฟ้อง โจทก์ แต่ศาลฎีกาพิพากษากลับเป็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างดังกล่าวนี้ไม่เป็นการเกินสมควรแก่เหตุ จึงหาเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่ และไม่ตกเป็นโมฆะแต่อย่างใด

แม้คำพิพากษาข้างต้นเป็นกรณีการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในที่ได้วางบรรทัดฐานในการนำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน มาปรับใช้กับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างซึ่งถือว่าเป็นหลักกฎหมายสำคัญหลักหนึ่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาในคดีนี้มีประเด็นปัญหาทางกฎหมายที่ควรนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

1) สาเหตุที่ศาลฎีกานำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างซึ่งในประเด็นนี้เห็นว่า เมื่อทำการวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในขณะนั้นแล้วพบว่า แม้ในคำพิพากษาศาลฎีกาในคดีนี้จะมีได้มีการระบุถึงสาเหตุที่ศาลฎีกาได้นำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างไว้ก็ตาม แต่สาเหตุที่ศาลฎีกาได้นำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าวนั้นก็น่าจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากในเวลาที่ศาลฎีกาได้มีการตัดสินคดีดังกล่าว ประเทศไทยยังมิได้มีการมีมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ศาลฎีกาจึงต้องนำหลักการอุดช่องว่างของ

กฎหมายตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 4 วรรคสอง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งวางหลักไว้ว่า

“เมื่อไม่มีบทกฎหมายที่จะยกมาปรับคดีได้ ให้วินิจฉัยคดีนั้นตามจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าไม่มีจารีตประเพณีเช่นนั้น ให้วินิจฉัยคดีอาศัยเทียบบทกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งและถ้าบทกฎหมายเช่นนั้นก็ไม่มีด้วย ให้วินิจฉัยตามหลักกฎหมายทั่วไป”

การนำหลักกฎหมายมาปรับใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าว และเมื่อไม่ปรากฏว่ามีจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นเช่นนั้นและไม่ปรากฏว่ามีบทกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งที่จะนำมาปรับเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของลูกจ้างดังกล่าวได้อีก ศาลฎีกาจึงได้นำหลักกฎหมายทั่วไป มาปรับ เพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในคดีดังกล่าวแทน

เมื่อสัญญาจ้างแรงงานถือเป็นกฎหมายว่าด้วยสัญญาประเภทหนึ่ง ตามที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ รวมทั้ง การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง (ซึ่งในคดีนี้เป็นการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง) ถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนทางด้านวิชาชีพ ศาลฎีกาจึงนำหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา หลักสัญญาต้องเป็นสัญญา และหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งถือเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งของหลักเสรีภาพในการทำสัญญา มาปรับเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าว โดยศาลถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้น ไม่ขัดต่อหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ตกเป็นโมฆะ ดังคำกล่าวของ ท่านพระนิติการณ์ประสม ซึ่งทำความเห็นไว้ในหมายเหตุท้ายคำพิพากษาในคดีนี้ที่ว่า

“สัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือค้าขายนั้นอาจตกเป็น โมฆะตามหลักในประมวลแพ่ง และพาณิชย์ มาตรา 113 ได้ โดยแม้จะไม่ใช่เรื่องที่มีตัวบทกฎหมายอื่นอะไรห้ามไว้ตามความในตอนต้นของมาตรา 113 ก็ยังอาจเป็นการที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีโดยทั่วไป ตามความในตอนท้ายแห่งมาตรานั้นได้...”

2) ข้อตกลงที่ห้ามลูกจ้างประกอบกิจการใดที่เป็นปฏิปักษ์ต่อบริษัท นายจ้าง ถือเป็น การขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 113 (เดิม) หรือไม่ และการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างเช่นไรจึงจะถือว่ามีความเหมาะสม ซึ่งการที่ศาลล่างทั้งสองมีคำพิพากษาเห็นพ้องกันว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างดังกล่าวนี้ เป็นการตัดอาชีพของลูกจ้างจนเกินสมควร ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ

ของ ลูกจ้างดังกล่าวจึงขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และตกเป็นโมฆะ แต่ศาลฎีกาพิพากษากลับเป็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างใน คดีดังกล่าวไม่เป็นการเกินสมควรแก่เหตุ จึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของ ประชาชน และไม่ตกเป็นโมฆะนั้นย่อมก่อให้เกิดปัญหาทางกฎหมายตามมาว่า ศาลฎีกาได้นำ หลักเกณฑ์ใดมาปรับเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการ ประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนที่ศาลฎีกานำมา ปรับนั้น เป็นหลักที่มีความไม่แน่นอน โดยจะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป และ สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัย ก็ได้ ดังนั้น จึงเป็นผลทำให้ในการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้อง กับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นจึงเกิดความไม่แน่นอนไป ด้วยเพราะต้องขึ้นอยู่กับดุลพินิจของ ผู้พิพากษาแต่ละท่านที่ได้นั่งพิจารณาคดีเป็นหลัก ดังคำกล่าว ของท่านพระนิติการณประสมในหมายเหตุท้ายคำพิพากษาในคดีนี้ที่ว่า

“...แต่ที่จะขัดต่อความสงบหรือศีลธรรมเป็นเรื่องที่ไม่มีกฎหมาย ต้องแล้วแต่ศาลจะวินิจฉัยเอาเอง ซึ่งในการที่จะวินิจฉัยว่า การอย่างใดจะขัดต่อความสงบหรือ ศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่ ศาลจะวินิจฉัยเอาตามความเป็นอยู่แห่งกาลสมัยแล้วแต่ พุทธิการณ์ในคดีเป็นเรื่องๆ ไป ไม่อาจวางหลักเกณฑ์อะไรให้เป็นการแน่นอนตายตัวลงไปได้ ทั้งนี้ ก็เพราะความสงบหรือศีลธรรมอันดี อาจผันแปรเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยนั่นเอง การทำสัญญา ห้ามมิให้บุคคลประกอบการอาชีพหรือการค้าขายนั้นบางทีอาจเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อย ของประชาชนได้อย่างสำคัญ เพราะถ้าถูกจำกัดห้ามการประกอบอาชีพหรือการค้าขาย ไม่มีทางหา กินเลี้ยงท้องได้ ก็อาจเกี่ยวถึงขโมยทำความเดือดร้อนแก่ชาวบ้าน เป็นรัฐประศาสนบายของ บ้านเมืองทุกประเทศที่ต้องการจะให้ราษฎรมีทางทำมาหากิน คนไม่มีทางทำกินเป็นนักกวนเมืองได้ ง่ายที่สุด จริงอยู่อาจมีข้อเถียงได้ว่า สัญญาที่ทำกันไว้เพียงแต่จำกัดห้ามการประกอบอาชีพทำมา ค้าขายของคู่สัญญาเท่านั้น ไม่ได้จำกัดห้ามไปถึงประชาชนพลเมืองทั้งหลาย จะถือว่า เป็นการขัดต่อ ความสงบของประชาชนได้อย่างไร แต่ในเรื่องเช่นนี้ การห้ามคนๆ เดียวก็อาจกระทบกระเทือนไป ถึงคนทั้งหลายทั่วไปได้ เพราะประชาชนคนทั้งหลายมีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องเช่นนี้ด้วยกันทุกคน ไม่ต่างอะไรกับการทำสัญญาจ้างเขาไปมาคนๆ เดียว ประชาชนทั้งหลายต้องเกิดหวาดเสียวจะเถียง ว่า เป็นการขัดต่อความสงบสุขของคนๆ เดียว ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนนั้นไม่ได้ แต่ในปัญหาว่า ข้อห้ามการประกอบอาชีพการค้าขายจะต้องถึงขนาดเพียงใด จึงจะเป็น โมฆะนั้น ก็เป็นเรื่องที่ยากอยู่เหมือนกัน...”



แต่อย่างไรก็ดี หากนำหลักสัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้า แข่งขัน หรือหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างของ ประเทศอังกฤษมาทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคำพิพากษาในคดีนี้จะพบว่า หลักสัญญาห้าม ประกอบอาชีพหรือการค้า แข่งขัน หรือหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลัง สิ้นสุดการจ้างของประเทศอังกฤษนั้นก็ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักประโยชน์สาธารณะ หรือหลัก ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเช่นกัน ทำให้ในการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับ ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างของศาล อังกฤษนั้นก่อให้เกิดความไม่แน่นอน เพราะจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผลและ จะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป เช่นกัน จึงเป็นผลทำให้คำพิพากษาในคดีนี้ ยังคง ก่อให้เกิดประเด็นทางกฎหมายที่ว่า การจำกัดสิทธิเช่นไรจึงจะถือว่ามีความเหมาะสม

## 2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2548-2549/2533

คำพิพากษาในคดีนี้ เป็นคำพิพากษาที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับการ จำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างโดยตรง และเป็นคำพิพากษาที่ วางแนวบรรทัดฐานไว้แนวทางเดียวกัน คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1356/2479 โดยมีข้อเท็จจริงว่า โจทก์ (นายจ้าง) และจำเลยทั้งสอง (ลูกจ้าง) ได้ตกลงสัญญาจ้างแรงงานกัน และมีข้อตกลงกันอย่างหนึ่งว่า “9. ลูกจ้างให้สัญญาว่าจะไม่กระทำการต่อไปนี้ โดยมีได้รับความยินยอมจากบริษัท... (ข) ภายใน กำหนดเวลา 24 เดือน นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง... (2) เข้าไปเกี่ยวข้องหรือดำเนินการไม่ว่าจะเป็น โดยตรง หรือโดยอ้อมกับการพัฒนา ทำ ผลิต หรือจำหน่าย ซึ่งผลิตภัณฑ์อันเป็นการแข่งขันกับ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทซึ่งตนได้เคยมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยในระหว่างที่ทำงานกับบริษัท”

แต่ต่อมาจำเลยทั้งสองได้ลาออกจากบริษัทโจทก์ และได้ไปทำงานกับ บริษัทที่ประกอบกิจการแข่งขันกับโจทก์ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันที่สัญญาจ้าง แรงงานสิ้นสุดลง โจทก์จึงได้ฟ้องร้องต่อศาล เพื่อขอให้มีคำสั่งห้ามจำเลยทั้งสองเข้าทำงานกับ บริษัทที่ประกอบกิจการแข่งขันกับโจทก์ และเรียกร้องให้จำเลยทั้งสองชดเชยค่าเสียหายคืนแก่โจทก์ ต่อมาในวันนัดสืบพยาน โจทก์ โจทก์จำเลยทั้งสองแถลงร่วมกันขอสละประเด็นพิพาทข้ออื่นให้ศาล วินิจฉัยชี้ขาดประเด็นข้อกฎหมายเพียงข้อเดียวว่า ข้อสัญญาข้อ 9 (ข) (2) เป็นโมฆะหรือไม่ หากไม่ เป็นโมฆะแล้ว จำเลยทั้งสองยอมรับว่า เป็นฝ่ายผิดสัญญา จำเลยที่ 1 ยอมชดใช้เงินให้โจทก์ 11,000 บาท ต่อเดือน และจำเลยที่ 2 ยอมชดใช้เงินให้โจทก์ 7,000 บาท ต่อเดือน มีกำหนด 2 ปี นับแต่วันที่ ศาลมีคำพิพากษา โดยโจทก์จำเลยทั้งสองไม่ติดใจสืบพยาน ซึ่งศาลแรงงานกลางและศาลฎีกามี ความเห็นพ้องกันว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลัง สิ้นสุดการจ้างดังกล่าวมิใช่เป็นการห้ามจำเลยทั้งสองมิให้กระทำโดยเด็ดขาด จำเลยทั้งสองอาจ

กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากโจทก์ และห้ามเฉพาะสิ่งที่เป็นการแข่งขันกับงานของ บริษัทโจทก์ และเฉพาะส่วนของงานที่จำเลยทั้งสองเคยทำกับบริษัทโจทก์ ทั้งกำหนดเวลาที่ห้ามไว้ นั้นก็มีเพียง 24 เดือน นับแต่จำเลยทั้งสองพ้นจากการเป็นลูกจ้างโจทก์เท่านั้น ไม่เป็นการตัดการ ประกอบอาชีพของจำเลยทั้งสองหมดเสียทีเดียว และกำหนดเวลาไว้ไม่นานเกินสมควร เป็นการ รักษาสิทธิและประโยชน์ของโจทก์ (นายจ้าง) โดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการปิด การทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการ ประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและ ศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ตกเป็นโมฆะ

คำพิพากษาในคดีนี้มีประเด็นปัญหาทางกฎหมายที่ควรนำมาวิเคราะห์ เช่นเดียวกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1356/2479 ที่ว่า ข้อตกลงที่ห้ามมิให้ลูกจ้างเข้าไปเกี่ยวข้องหรือ ดำเนินการไม่ว่าจะเป็น โดยตรง หรือโดยอ้อมกับการพัฒนา ทำ ผลิต หรือจำหน่าย ซึ่งผลิตภัณฑ์อัน เป็นการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทซึ่งตนได้เคยมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยในระหว่างที่ทำงานกับ บริษัท ภายในกำหนดเวลา 24 เดือน นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง ถือเป็นข้อตกลงที่ขัดต่อความสงบ เรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และตกเป็น โมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 113 (เดิม) หรือไม่ และการจำกัดสิทธิเช่นไรจึงจะ ถือว่ามีความเหมาะสม ซึ่งในประเด็นนี้ เห็นว่า ในการพิจารณาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิ ในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลัง สิ้นสุดการจ้างสามารถที่จะใช้บังคับตามกฎหมายได้หรือไม่ เพียงใดนั้นศาลควรจะต้องคำนึงถึง องค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้ด้วยหรือไม่ คือ<sup>129</sup>

(1) ควรพิจารณาถึงหลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามที่ได้มีการ บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งวางหลักไว้ว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการ ประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขัน โดยเสรีอย่างเป็นธรรม” ด้วยหรือไม่ เพราะ บทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ประชาชนทุกคนย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพหรือใน การทำงานใดก็ได้ที่ทราบเท่าที่อาชีพหรือการงานนั้น ไม่ขัดต่อกฎหมายบ้านเมือง และด้วยเหตุนี้ การ จำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างจึงย่อมไม่อาจกระทำได้โดยชอบ ด้วยกฎหมาย และทำให้จึงต้องถือโดยทันทีว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ ของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นเป็นข้อตกลงที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของ ประชาชน เว้นไว้เสียแต่ว่า คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้มีเหตุผลพิเศษหรือมีความชอบธรรมอย่างอื่นที่จะ ผูกพันเช่นนั้นได้ ซึ่งจะต้องพิจารณาโดยเคร่งครัดเป็นกรณีๆ ไป

<sup>129</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์. (2535, มีนาคม). “หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2548-2549/2533.”

(2) ควรพิจารณาถึงเหตุผลพิเศษ หรือผลประโยชน์โดยชอบธรรมที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายควรจะได้รับ มิใช่เพียงแต่ยึดถือหลักสัญญาเป็นสัญญาเท่านั้น เช่น นายจ้างย่อมจะมีอำนาจ โดยชอบธรรมที่จะปกป้องผลประโยชน์ของตนได้ตามสมควรแก่กรณีที่ไม่เป็นการขัดต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง และหากข้อตกลงดังกล่าวทำให้ลูกจ้างต้องขาดไร่ซึ่งเสรีภาพแล้ว นายจ้างก็ควรจะต้องให้สิ่งตอบแทนแก่ลูกจ้างเพียงพอที่จะคุ้มค้ำกับผลประโยชน์ที่จำต้องปกป้องรักษานั้น ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1356/2479 ซึ่งเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้รับความรู้พิเศษเฉพาะทางจากนายจ้าง (แม้ว่าจะเพื่อประโยชน์แก่ธุรกิจของนายจ้างด้วยก็ตาม) ก็ยังพอถือได้ว่า นายจ้างได้ให้ประโยชน์เป็นการตอบแทนต่อการจ่ายอ้อมที่ลูกจ้างจะต้องไม่ประกอบอาชีพหรือทำงานประเภทดังกล่าวอีกในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (ซึ่งความจริงก็ควรจะขัดต่อความรู้สึกและความเป็นจริงในชีวิตอยู่มาก เพราะคนที่มีความรู้ด้านใด ก็ย่อมจะหางานด้านนั้นทำได้ไม่หางานอย่างอื่นที่ตนไม่ถนัดทำอย่างแน่นอน) แต่คำพิพากษานี้กลับไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า นายจ้างได้ลงทุนให้ความรู้พิเศษเฉพาะทางหรือให้ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นแก่ลูกจ้างทั้งสองแต่อย่างใด ทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง ในคดีนี้ จึงน่าจะต้องตกเป็นโมฆะ

(3) ควรพิจารณาถึงอำนาจในการเจรจาต่อรอง (Bargaining Power) ของคู่สัญญาในขณะเข้าทำสัญญาว่า มีความเท่าเทียมกันหรือไม่ ทั้งนี้ เพราะในสภาพความเป็นจริงแล้ว นายจ้างและลูกจ้างย่อมไม่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม และอำนาจเจรจาต่อรองที่เท่าเทียมกัน ทำให้ลูกจ้างซึ่งอาจมีความเดือดร้อนจากการไม่มีงานทำมากเพียงใด ก็ย่อมจะต้องจ่ายอ้อมทำสัญญาหรือยอมจะต้องมีความระแวงระวังต่อข้อผูกมัดของสัญญาน้อยลงเพียงนั้น ดังนั้น ศาลจึงน่าจะได้นำข้อเท็จจริงในเรื่องฐานะและคุณวุฒิในทางการศึกษาของลูกจ้าง มาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

จากประเด็นปัญหาทางกฎหมาย ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพในคดีนี้มีได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์โดยชอบต่อลูกจ้าง และศาลก็ยังมิได้นำข้อเท็จจริงในเรื่องฐานะและคุณวุฒิในทางการศึกษาของลูกจ้างนำมาพิจารณาประกอบด้วยแต่ประการใด ทำให้คำพิพากษานี้จึงน่าจะยังไม่สอดคล้องกับหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างของประเทศอังกฤษและของประเทศเยอรมันนีในบางส่วน

### 3) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1275/2543

คำพิพากษาในคดีนี้เป็นคำพิพากษาที่เดินตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2548-2549/2533 โดยมีข้อเท็จจริงว่า โจทก์ (นายจ้าง) และจำเลย (ลูกจ้าง) ได้ตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานกัน และได้ตกลงกันว่า ภายใน 5 ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยจะต้องไม่ทำงานให้แก่ บริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์หรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ซึ่งครอบคลุมถึงประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐเวียดนาม ประเทศกัมพูชา ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศเมียนมาร์ (พม่า) เกี่ยวกับกิจการขนย้ายของตามบ้านๆ แต่เมื่อสัญญาจ้างได้สิ้นสุดลง จำเลยกลับได้เข้าทำงานกับบริษัทที่ประกอบกิจการแข่งขันกับโจทก์ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี นับแต่วันที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง โจทก์จึงได้ฟ้องร้องต่อศาล เพื่อขอให้มีคำสั่งห้ามจำเลยทำงานกับบริษัทที่ประกอบกิจการแข่งขันกับโจทก์ และเรียกร้องให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายคืนแก่โจทก์ ซึ่งศาลแรงงานกลางพิพากษาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างในคดีนี้เป็นข้อตกลงที่รักษาผลประโยชน์ของโจทก์เพียงลำพังฝ่ายเดียวและเกินสมควร อีกทั้ง ขณะที่จำเลยทำงานเป็นลูกจ้างของโจทก์ก็ไม่ปรากฏว่า โจทก์ได้ส่งสอนอบรมหรือให้จำเลยเรียนรู้งานเฉพาะทาง อันจะพอถือได้ว่า โจทก์ได้ลงทุนให้ประโยชน์ตอบแทนแก่จำเลยเพื่อแลกเปลี่ยนต่อการที่จำเลยจะต้องจำยอมไม่ทำงานหรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในคดีนี้จึงถือว่า ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และตกเป็นโมฆะ แต่ศาลฎีกาพิพากษากลับเป็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในคดีนี้เป็นเพียงข้อจำกัดห้ามการประกอบอาชีพอันเป็นการแข่งขันกับโจทก์ โดยระบุจำกัดประเภทของธุรกิจไว้อย่างชัดเจน มิได้เป็นการห้ามประกอบอาชีพอันเป็นการปิดกั้นทำมาหาได้ของจำเลยอย่างเด็ดขาด และจำเลยยังสามารถที่จะประกอบอาชีพหรือทำงานในบริษัทประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการขายสินค้าหรือบริการอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงนี้ได้ ขอบเขตพื้นที่ที่ห้ามก็เฉพาะประเทศที่อยู่ในกลุ่มประเทศในแคว้นอินโดจีน มิได้รวมถึงประเทศใกล้เคียงอื่นๆ ไม่ใช่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดเสียทีเดียว เพียงแต่เป็นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่เป็นการแข่งขันกับโจทก์ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น จึงเป็นการรักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่เป็นไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างในคดีนี้ จึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน มีผลใช้บังคับได้ และไม่ตกเป็นโมฆะ

คำพิพากษาในคดีนี้มีประเด็นปัญหาทางกฎหมายที่ควรนำมาวิเคราะห์ เช่นเดียวกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1356/2479 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2548-2549/2533 คือ ข้อตกลงที่ห้ามมิให้ลูกจ้างไปทำงานให้แก่บริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์หรือมีหุ้นในบริษัท

คู่แข่งทางการค้าของโจทก์ซึ่งครอบคลุมถึงประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐเวียดนาม ประเทศกัมพูชา ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศเมียนมาร์ (พม่า) เกี่ยวกับกิจการขนย้ายของตามบ้านฯ นั้นถือเป็นข้อตกลงที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และตกเป็น โฆษณา ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 หรือไม่ และการจำกัดสิทธิเช่นไร จึงจะถือว่ามีความเหมาะสม ซึ่งในคดีนี้ศาลแรงงานกลางและศาลฎีกา มีคำพิพากษาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างในคดีนี้ถือเป็นข้อตกลงที่รักษาผลประโยชน์ของโจทก์ (นายจ้าง) เพียงลำพังฝ่ายเดียวและเกินสมควร จึงถือว่า ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และตกเป็น โฆษณา แต่ศาลฎีกาพิพากษากลับเป็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในคดีนี้เป็นการรักษาสีทธิและประโยชน์ของกลุ่มที่เป็นไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ จึงไม่ถือว่าเป็นขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน มีผลใช้บังคับได้ และไม่ตกเป็น โฆษณา ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่า การพิพากษาคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างของศาลไทยนั้นจึงยังคงไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน เพราะต้องขึ้นอยู่กับพฤติการณ์และข้อเท็จจริงของคดี และที่สำคัญคือดุลพินิจของผู้พิพากษาแต่ละท่านที่ได้นั่งพิจารณาในแต่ละคดีเป็นหลัก รวมทั้ง ยังก่อให้เกิดความไม่แน่นอนในผลแห่งคดีอีกด้วย

เมื่อพิจารณาจากคำพิพากษาดังกล่าวพบว่า การที่ศาลฎีกาพิพากษากลับคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางคือ วินิจฉัยให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าวนี้ ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือ ศีลธรรมอันดีของประชาชนนั้น เนื่องจาก ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ข้อตกลงระหว่างโจทก์(นายจ้าง) และจำเลย (ลูกจ้าง) นั้นเป็นเพียงข้อจำกัดห้ามการประกอบอาชีพอันเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง โดยระบุประเภทของธุรกิจ และพื้นที่ไว้อย่างชัดเจน จึงไม่เป็นการห้ามประกอบอาชีพอันเป็นการปิดกั้นทางทำมาหากินของลูกจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนี้จึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน มีผลใช้บังคับได้ แต่อย่างไรก็ดี แม้ศาลฎีกาจะวินิจฉัยว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิดังกล่าว จะได้รับระบุประเภทของธุรกิจ และพื้นที่ ในการห้ามไว้อย่างชัดเจนก็ตาม แต่การจะพิจารณาว่าข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพใดจะมีผลใช้บังคับได้หรือไม่นั้น ควรต้องนำเรื่องระยะเวลาในการจำกัดสิทธิ ความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพในพื้นที่ที่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดสิทธิ และความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของลูกจ้างมาประกอบการพิจารณาอีกด้วย เนื่องจากการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างเป็นระยะเวลา 5 ปี นั้นถือว่าเป็นระยะเวลาที่นานพอสมควร และการประกอบอาชีพใด ๆ ย่อมจะต้องมีความรู้ ความชำนาญในอาชีพนั้นเป็นหลัก การที่จะให้ลูกจ้างซึ่งไม่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่อง

นั้นเลย มาเรียนรู้งานใหม่ในระยะเวลาสั้นๆ เพื่อหาเลี้ยงชีพนั้นย่อมเป็นไปได้ยาก จึงเท่ากับว่าเป็น การปิดทางทำมาหาได้ของลูกจ้างโดยปริยาย ซึ่งสอดคล้องกับ ความเห็นของท่านอาจารย์วีจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ที่ไม่เห็นพ้องด้วยกับคำพิพากษาในคดีนี้ เนื่องจากเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับการ จำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างที่มีระยะเวลานานเกินไป และ การที่ลูกจ้างจะเริ่มเรียนรู้หรือหาประสบการณ์ในการประกอบอาชีพใหม่ซึ่งมิใช่ที่ตนเคยทำมา ตลอดกับนายจ้างเดิมนั้นก็คงต้องใช้เวลา และเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนักสำหรับลูกจ้าง โดยลูกจ้างก็มีความจำเป็นที่จะต้องรับทำงานเพื่อให้มีรายได้มาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว ข้อตกลงเกี่ยวกับการ จำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างในคดีนี้ จึงน่าจะขัดต่อความสงบ เรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน<sup>130</sup>

นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาจากคำพิพากษาดังกล่าวเพิ่มเติมยังพบว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างดังกล่าว อาจขัดต่อหลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันอีกด้วย เนื่องจากการ จำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างซึ่งนายจ้างได้ระบุไว้ในสัญญา จ้างนั้น โดยหลักแล้วไม่สามารถใช้บังคับได้ เนื่องจากข้อตกลงดังกล่าว ถือเป็นการขัดต่อความสงบ เรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน เว้นแต่การระบุข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการ ประกอบอาชีพภายหลังสิ้นสุดการจ้างดังกล่าว คู่สัญญาได้มีเหตุผลพิเศษ หรือมีความชอบธรรม อย่างอื่นที่จะผูกพันเช่นนั้นได้ ซึ่งจะต้องพิจารณาโดยเคร่งครัดเป็นกรณีๆ ไป เมื่อข้อเท็จจริงไม่ ปรากฏว่าในระหว่างการจ้างงาน นายจ้างได้มีการจัดอบรม หรือได้ดำเนินการใด ๆ เพื่อเป็นการ พัฒนาความรู้ ความสามารถแก่ลูกจ้าง อีกทั้งยังไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้รับประโยชน์ หรือได้รับสิ่งใด เป็นการตอบแทนเป็นพิเศษในการถูกจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพดังกล่าวแม้แต่น้อย จึงอาจทำ ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างดังกล่าว ขัดต่อหลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันอีกด้วย

#### 4) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9072/2547

คำพิพากษาในคดีนี้เป็นคำพิพากษาที่เดินตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1275/2543 โดยเพียงแต่ศาลได้อธิบายถึงหลักเกณฑ์ที่ศาลได้นำมาใช้ประกอบในการพิจารณา เพิ่มเติม และศาลได้มีการวางหลักเพิ่มเติมโดยให้ถือว่า การเรียกร้อยค่าเสียหายนั้นถือเป็นเบี้ยปรับ โดยมีข้อเท็จจริงว่า จำเลย (ลูกจ้าง) ได้ตกลงเข้าทำงานกับบริษัท โจทก์ (นายจ้าง) ตำแหน่งผู้จัดการ ฝ่ายซูเปอร์มาร์เก็ต และมีข้อตกลงกันว่า จำเลยจะไม่ไปทำงานรับจ้างหรือให้ข้อมูลของ โจทก์กับ

<sup>130</sup> วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ข (2546). กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. หน้า 13-14.

ผู้ประกอบการรายอื่น ซึ่งมีลักษณะธุรกิจแบบเดียวกับโจทก์มีกำหนด 2 ปี นับแต่วันเลิกจ้าง หากจำเลยผิดสัญญายอมให้ปรับ 200,000 บาท แต่ต่อมาจำเลยได้ลาออกจากบริษัทโจทก์ และได้ไปทำงานกับบริษัทที่ประกอบธุรกิจซึ่งมีลักษณะเดียวกับบริษัทโจทก์ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง โจทก์จึงได้ฟ้องร้องต่อศาลเพื่อขอให้มีคำสั่งห้ามจำเลยทั้งสองทำงานกับบริษัทที่ประกอบกิจการแข่งขันกับบริษัทโจทก์ และเรียกร้องให้จำเลยทั้งสองชดใช้ค่าเสียหายคืนแก่โจทก์ ซึ่งศาลแรงงานกลางและศาลฎีกามีคำพิพากษาเห็นพ้องกันว่า เนื่องจากธุรกิจการค้าของโจทก์ต้องอาศัย การแข่งขัน ข้อมูลความรู้ความลับทางการค้าเกี่ยวกับสินค้าของโจทก์ตามสมควร ฉะนั้น โจทก์จึงมีสิทธิตามควรที่จะป้องกันสงวนรักษาข้อมูลและความลับทางการค้าเพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจของโจทก์ได้ ทั้งข้อสัญญาดังกล่าวก็มีกำหนดเวลาห้ามจำเลยอยู่ 2 ปี ก็ถือได้ว่าเป็นกำหนดเวลาพอสมควร ข้อตกลงดังกล่าวจึงหาขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่ และไม่ตกเป็นโมฆะ และยังพิพากษาต่อไปว่า กรณีที่กำหนดว่า หากจำเลยผิดสัญญา จำเลยยอมให้โจทก์ปรับเป็นจำนวนเงิน 200,000 บาท นั้นย่อมเป็นข้อสัญญาที่มีลักษณะเป็นการกำหนดค่าเสียหายจากการผิดสัญญาไว้ล่วงหน้า จึงถือเป็นเบี้ยปรับ ถ้าสูงเกินส่วนศาลย่อมมีอำนาจลดลงได้ โดยคำนึงถึงทางได้เสียของเจ้าหนี้หรือโจทก์ทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาในคดีนี้มีประเด็นปัญหาทางกฎหมายที่ควรนำมาวิเคราะห์ เช่นเดียวกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1275/2543 กล่าวคือ ข้อตกลงที่ห้ามจำเลยไม่ไปทำงานรับจ้างหรือให้ข้อมูลของโจทก์กับผู้ประกอบการรายอื่น ซึ่งมีลักษณะธุรกิจแบบเดียวกับโจทก์มีกำหนด 2 ปี นับแต่วันเลิกจ้างนั้นถือเป็นข้อตกลงที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และตกเป็นโมฆะ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 หรือไม่ และการจำกัดสิทธิเช่นไรจึงจะถือว่ามีความเหมาะสม ซึ่งในประเด็นนี้เห็นว่า แม้ในคดีนี้ทั้งศาลแรงงานกลางและศาลฎีกาต่างก็มีคำพิพากษาเห็นพ้องกันว่า เนื่องจากธุรกิจการค้าของโจทก์ต้องอาศัยการแข่งขัน ข้อมูลความรู้ความลับทางการค้าเกี่ยวกับสินค้าของโจทก์ตามสมควร ฉะนั้น โจทก์จึงมีสิทธิตามควรที่จะป้องกันสงวนรักษาข้อมูลและความลับทางการค้า เพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจของโจทก์ได้ ทั้งข้อสัญญาดังกล่าวก็มีกำหนดเวลาห้ามจำเลยอยู่ 2 ปี อันถือได้ว่าเป็นกำหนดเวลาพอสมควร ทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างในคดีนี้จึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ตกเป็นโมฆะก็ตาม แต่เนื่องจากคำพิพากษาในคดีนี้ยังมีได้มีการพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างควรจะได้รับเป็นการตอบแทนจากการที่ลูกจ้างจะต้องงดเว้นการประกอบอาชีพที่เป็นการแข่งขันกับนายจ้างด้วย ทำให้คำพิพากษาของศาลทั้งสองในคดีนี้จึงยังไม่อาจสอดคล้องกับหลักการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างของประเทศอังกฤษและของประเทศเยอรมันนีใน

บางส่วนเช่นเดียวกัน และยังถือเป็นการใช้ดุลพินิจของผู้พิพากษาแต่ละท่านที่ได้นั่งพิจารณาในแต่ละคดี เป็นหลัก ทั้งนี้ ภายใต้อัตลักษณ์ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

นอกจากนี้ แม้ศาลแรงงานกลางและศาลฎีกาจะพิพากษาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพในคดีนี้มีผลผูกพันกับจำเลยทุกประการ และได้มีคำพิพากษาให้จำเลยชำระค่าเสียหายให้แก่โจทก์ด้วยก็ตาม แต่สำหรับในประเด็นเรื่องการกำหนดค่าเสียหายนั้นศาลยังได้มีคำพิพากษาต่อไปอีกว่า การเรียกร้องค่าเสียหายในคดีนี้เป็นการกำหนดค่าเสียหายจากการผิดสัญญาไว้ล่วงหน้า จึงเป็นเบี้ยปรับ และศาลสามารถปรับลดลงได้หากเห็นว่าค่าเสียหายที่โจทก์เรียกร้องนั้นสูงเกินไป ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่า ศาลไทยก็ได้พยายามที่จะใช้ดุลพินิจ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่จำเลย (ลูกจ้าง) ด้วยเช่นกัน

### 3. สรุปแนวคำพิพากษาของศาลไทย

จากคำพิพากษาของศาลไทยทั้งหมดตามที่ได้ทำการวิเคราะห์มาแล้วในข้างต้น ทำให้สามารถพอที่จะสรุปหลักเกณฑ์ได้ว่า ศาลไทยนั้นได้นำหลักการอุดช่องว่างของกฎหมาย หลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา หลักสัญญาต้องเป็นสัญญา และหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างมาโดยตลอด โดยถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้นไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่จะสามารถใช้บังคับได้เพียงเท่าที่ไม่เป็นการเกินสมควรเท่านั้น จึงทำให้ในการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น ยังคงมีความซับซ้อนเพราะศาลยังต้องนำข้อเท็จจริงอื่นๆ มาใช้ประกอบการพิจารณาพิพากษาคดี และทำให้อาจเกิดความไม่แน่นอนในผลแห่งคดีได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีการพิจารณาในส่วนการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า การที่ศาลไทยนั้นนำหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนมาปรับ เพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้นอาจก่อให้เกิด

1) ความไม่แน่นอนของผลแห่งคดี เพราะจะต้องขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้พิพากษาที่ได้นั่งพิจารณาและข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนซึ่งเป็นหลักที่มีความไม่แน่นอน สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัย หรืออาจเปลี่ยนแปลงหลักการที่ใช้ในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ได้

2) การจำกัดสิทธิเช่นไรจึงจะถือว่ามีความเหมาะสม ซึ่งยังไม่มีหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาว่าการจำกัดสิทธิของลูกจ้างนั้นเกินสมควรหรือไม่ และ



3) **มาตรการเยียวยาฝ่ายนายจ้าง** ในปัจจุบันภาครัฐยังไม่ได้มีการกำหนด มาตรการ หรือหลักเกณฑ์เพื่อเป็นการชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้างหากได้รับความเสียหายไว้เป็น การเฉพาะเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย

จากเหตุผลตามที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า คำ พิพากษาของศาลไทยนั้นจึงน่าจะยังไม่สอดคล้องกับนานาอารยะประเทศ โดยเฉพาะมาตรการทาง กฎหมายของประเทศอังกฤษและของประเทศเยอรมันนี และยิ่งก่อให้เกิดปัญหาทางกฎหมายที่ สำคัญเนื่องจากการพิจารณาและพิพากษาคดีโดยอาศัยหลักกฎหมายทั่วไปนั้นย่อมก่อให้เกิด ความไม่แน่นอนของผลแห่งคดีได้เช่นกัน ทั้งนี้ เพราะขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้พิพากษา ที่ได้นั่ง พิพิจารณาและข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นหลัก และทำให้ไม่อาจทราบได้ว่า ศาลไทยได้นำหลักเกณฑ์ ไตมาปรับ เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ ของลูกจ้างนั้น ขัดต่อหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือขัดต่อหลัก สุจริตหรือไม่ อย่างไร และทำให้การนำมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยที่มีผลใช้บังคับอยู่ ในปัจจุบันมาปรับเพื่อใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพดังกล่าวนี้จึง ยังไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ได้อย่างสิ้นเชิง

## บทที่ 5

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุป

สัญญาจ้างแรงงานถือเป็นกฎหมายว่าด้วยสัญญาประเภทหนึ่ง จึงทำให้สัญญาจ้างแรงงานถือเป็นกฎหมายเอกชน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักกฎหมายทั่วไปเช่นเดียวกันกับกฎหมายว่าด้วยสัญญาอื่นๆ อันได้แก่ หลักเสรีภาพในการทำสัญญา หลักความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนา หลักสัญญาต้องเป็นสัญญา และหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน กล่าวคือเมื่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายสมัครใจเข้าทำสัญญา และหากข้อตกลงและ/หรือเงื่อนไขใดๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานนั้นไม่ขัดต่อกฎหมาย และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ย่อมเป็นผลให้นายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามเงื่อนไขตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวอย่างเคร่งครัด ในปัจจุบันข้อตกลงอย่างหนึ่งในสัญญาจ้างแรงงานที่ได้รับยอมรับอย่างแพร่หลายในหลายๆ ประเทศทั่วโลก นั่นก็คือ ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากการที่บริษัทต่างชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศ ต่างก็ได้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ไว้ในสัญญาจ้างแรงงานซึ่งเป็นแบบสัญญามาตรฐานของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบังคับให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าวอย่างไม่มีอาจหลีกเลี่ยงได้

แต่เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในบางลักษณะนั้น อาจเป็นข้อตกลงที่ก่อภาระให้แก่ลูกจ้างมากเกินไปจนเกินสมควร อีกทั้ง การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าว ยังขัดต่อหลักการค้าเสรี ซึ่งอาจทำให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศได้รับผลกระทบตามมาในภายหลัง ทำให้ในหลายประเทศได้มีการวางหลักเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการตรวจสอบถึงความสมบูรณ์ของข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง โดยกำหนดกรอบในการพิจารณาให้แคบลง และชัดเจนมากขึ้น ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากการที่ประเทศอังกฤษ ซึ่งเป็นประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Common Law ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ว่า ในการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น นอกจากศาลจะต้องทำการตรวจสอบว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดประโยชน์โดยชอบต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และ

ประโยชน์ต่อสาธารณะหรือไม่ เช่นเดียวกับหลักสัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขัน และศาลอังกฤษยังจะต้องนำข้อเท็จจริงต่างๆ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ระยะเวลาขอบเขตทางภูมิศาสตร์ในการจำกัดสิทธิ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้าง ข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างของนายจ้างเดิม และความลับทางการค้าของนายจ้าง ฯลฯ มาใช้ประกอบในการพิจารณาของศาลด้วยว่า การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างดังกล่าว มีความสมเหตุสมผลหรือไม่อย่างไร หรือแม้แต่ในประเทศเยอรมันนี่ ซึ่งเป็นประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Civil Law เช่นเดียวกับประเทศไทย ก็ได้มีการกำหนดเงื่อนไขในการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้ อย่างชัดเจน เช่น ในกรณีระหว่างการจ้างนั้น ห้ามมิให้ลูกจ้างประกอบธุรกิจของตน หรือเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกันกับนายจ้างในช่วงระหว่างการจ้าง และยังให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะเรียกร้องค่าอะไรที่ขาดหาย (มาตรการคุ้มครองนายจ้าง) ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 60 และ 61 และในกรณีภายหลังสิ้นสุดการจ้าง การกำหนดระยะเวลาจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้นจะต้องไม่เกินกว่า 2 ปี นับตั้งแต่วันสิ้นสุดการจ้าง และนายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ลูกจ้างเคยได้รับก่อนที่การจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลง สำหรับในช่วงระหว่างการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพด้วย (มาตรการคุ้มครองลูกจ้าง) ตามหลักเกณฑ์ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา มาตรา 74 a (1) และ 74 (2) แห่งประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมัน เป็นต้น

เมื่อทำการวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยแล้วจะพบว่า ประเทศไทยนั้นมิได้มีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างไว้เป็นการเฉพาะ ทำให้ในการพิจารณาคดีเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างทั้งในกรณีระหว่างการจ้าง และภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้น ศาลจึงได้นำหลักกฎหมายทั่วไปของกฎหมายว่าด้วยสัญญามาพิจารณาเพื่อความเป็นธรรมในคดี และเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้นไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน แต่สามารถที่จะใช้บังคับได้เพียงเท่าที่ไม่เกินสมควรแก่เหตุและเพียงเท่าที่เป็นการป้องกันความลับทางการค้าของนายจ้างเท่านั้น แต่อย่างไรก็ดี ถึงแม้ว่าศาลจะได้นำหลักกฎหมายทั่วไปของกฎหมายว่าด้วยสัญญามาปรับเพื่อใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างแล้วก็ตาม แต่เมื่อได้วิเคราะห์ คำพิพากษาของศาลอย่างละเอียดแล้วจะพบว่า ยังไม่สอดคล้องกับมาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยและของประเทศเยอรมันนี่ในบางส่วน และยิ่งก่อให้เกิดปัญหาการตีความทางกฎหมายว่า การจำกัดสิทธิเช่นไรจึงจะถือว่ามีความเหมาะสม เนื่องจากยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณาที่ชัดเจน จึงอาจก่อให้เกิดความไม่แน่นอนของผลแห่งคดี อีกทั้งยังขาดมาตรการเยียวยาความเสียหายที่เป็นธรรมต่อคู่สัญญา

ทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งนี้ เพราะขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้พิพากษาที่ได้นั่งพิจารณาและข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นหลัก ซึ่งเป็นผลทำให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายไม่อาจทราบได้ในทันทีว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพที่ตนเองได้จัดทำขึ้นนั้น มีผลบังคับตามกฎหมายหรือไม่ อย่างไร

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากเหตุผลตามที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยนั้นยังไม่มีความหมายที่บัญญัติในเรื่องดังกล่าวที่อย่างชัดเจน โดยผู้เขียนขอเสนอแนะว่า ควรจะต้องมีการบัญญัติกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพไว้เป็นการเฉพาะ และในบทบัญญัติดังกล่าวควรจะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ที่สำคัญ โดยแยกออกเป็น 2 กรณี ดังต่อไปนี้

### กรณีที่ 1 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้าง

1. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิดังกล่าวจะมีองค์ประกอบดังนี้

(1) ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นจะต้องทำเป็นหนังสือ โดยเนื้อหาจะต้องระบุถึงเหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิของลูกจ้าง รวมทั้งประเภทของงานที่เกี่ยวข้องและรายละเอียดที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิที่ชัดเจน

(2) ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นจะต้องพิจารณาถึง ตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากสภาพงานที่จ้างเป็นสำคัญ

(3) ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองต่อผลประโยชน์ทางธุรกิจโดยชอบของนายจ้างเท่านั้น และข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพดังกล่าวจะต้องไม่มีลักษณะที่เป็นการแทรกแซงการประกอบอาชีพเสรีของลูกจ้างจนเกินสมควร กระทบเท่าที่ไม่ขัดต่อผลประโยชน์ในกิจการของนายจ้าง

2. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างสิ้นสุดลงด้วยเหตุดังต่อไปนี้

(1) สัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลงตามอายุสัญญาจ้างแรงงาน หรือสิ้นสุดลงเนื่องมาจากการที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หรือทั้ง 2 ฝ่าย บอกลเลิกสัญญา

(2) นายจ้างรับรู้ถึงการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในระหว่างการจ้างของลูกจ้างแล้ว แต่นายจ้างเพิกเฉย ไม่ตักเตือน ห้ามปราม หรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเป็นการขัดขวางการกระทำดังกล่าวของลูกจ้าง

3. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างมีสิทธิตามกฎหมายที่จะเรียกร้อยค่าเสียหายจากการขาดรายได้ หรือให้สิทธิแก่นายจ้างเลือกที่จะเรียกร้อยค่าเสียหายจากลูกจ้างดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้ นายจ้างเป็นผู้เข้ารับประโยชน์จากการดำเนินการนั้นๆ ของลูกจ้าง เสมือนลูกจ้างได้ดำเนินการไปในนามของนายจ้างเอง โดย เป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องส่งมอบค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ได้มา หรือโอนสิทธิเรียกร้อยค่าตอบแทนให้กับนายจ้าง

4. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างมีสิทธิตามกฎหมายที่จะเรียกร้อยค่าเสียหายจากบุคคลภายนอกซึ่งกระทำการโดยไม่สุจริต ที่มีลักษณะเป็นการชกฉวย ชูใจ หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้ลูกจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพในระหว่างการจ้างตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน

## กรณีที่ 2 การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง

1. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิดังกล่าวจะมีองค์ประกอบดังนี้

(1) ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างนั้นต้องทำเป็นหนังสือ โดยเนื้อหาจะต้องระบุถึงเหตุผลในการจำกัดสิทธิของลูกจ้าง รวมทั้งประเภทของงานที่เกี่ยวข้อง และรายละเอียดที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิที่ชัดเจน

(2) ระยะเวลาในการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้นจะต้องมีระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันที่สัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลง ทั้งนี้ ระยะเวลาดังกล่าวอาจลดน้อยลงหรือเพิ่มมากขึ้นได้ตามประเภท ตำแหน่ง และลักษณะงานของลูกจ้าง

(3) ข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้นต้องมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ความคุ้มครองต่อผลประโยชน์ทางธุรกิจโดยชอบของนายจ้างเท่านั้น และข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพดังกล่าวจะต้องไม่มีลักษณะที่เป็นการแทรกแซงการประกอบอาชีพภายหลังสิ้นสุดการจ้างของลูกจ้างจนเกินสมควร ควรทราบเท่าที่ไม่ขัดต่อผลประโยชน์ในกิจการของนายจ้าง

2. ควรกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างอันเนื่องมาจากการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนั้น ในอัตราไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ลูกจ้างเคยได้รับก่อนที่สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลง โดยการจ่ายค่าตอบแทนนั้นให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างตลอดช่วงระยะเวลาการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ เว้นแต่กรณีที่นายจ้างได้บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

อันเนื่องมาจากเหตุที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติผิดเงื่อนไขตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีเช่นว่านี้ ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนนั้น

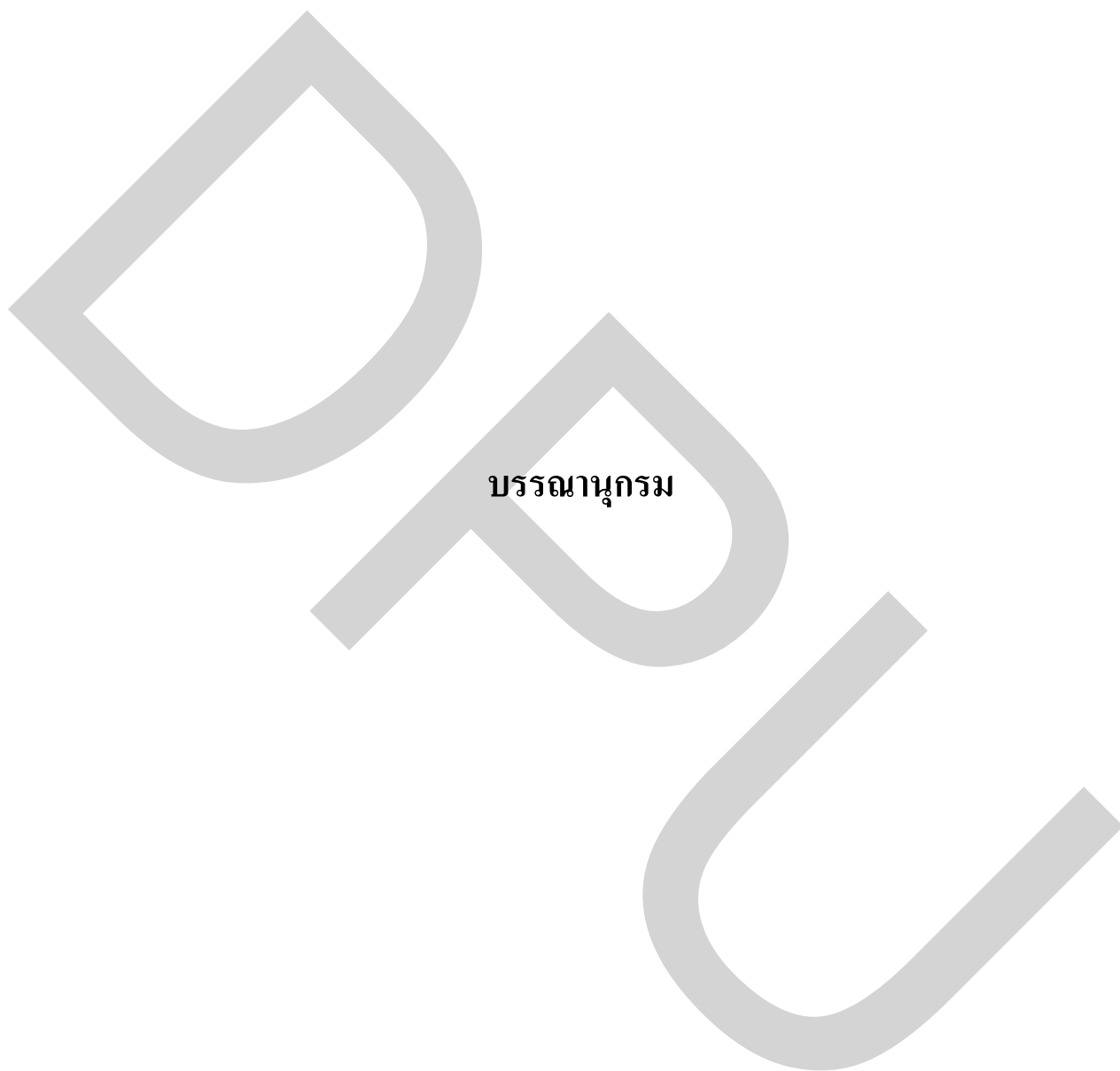
3. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้างสิ้นสุดลงด้วยเหตุดังต่อไปนี้

(1) สัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลง เนื่องมาจากการที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาโดยไม่ใช้ความผิดของลูกจ้าง หรือนายจ้างได้ปฏิบัติผิดเงื่อนไขตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน เว้นแต่นายจ้างได้ตกลงจ่ายค่าเสียหายเท่ากับจำนวนตามสัญญาจ้างแรงงานที่ลูกจ้างเคยได้รับงวดสุดท้ายให้แก่ลูกจ้าง ตลอดเวลาในช่วงระหว่างการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ

(2) นายจ้างได้สละสิทธิ โดยทำเป็นหนังสือแจ้งไปยังลูกจ้างถึงการสละสิทธินั้น และลูกจ้างได้รับทราบการสละสิทธิดังกล่าวโดยชอบแล้ว ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างจะหลุดพ้นจากความผูกพันในการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง โดยให้มีผลในรอบชำระค่าตอบแทนในงวดถัดไป

4. ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้นายจ้างมีสิทธิตามกฎหมายที่จะเรียกค่าเสียหายจากบุคคลภายนอกซึ่งกระทำการ โดยไม่สุจริต ที่มีลักษณะเป็นการชกฉุน จูงใจ หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้ลูกจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพภายหลังสิ้นสุดการจ้างตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน

ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแก้ไขปัญหาอันเนื่องมาจากการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน อันจะเป็นการสร้างเสริม และพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานให้เป็นที่พึงของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อีกทั้งเป็นการแบ่งเบาภาระของศาล และทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมากขึ้นทั้งในทางกฎหมาย และในทางปฏิบัติอีกด้วย



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กมล สนธิเกษตริน. (2537). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน  
จ้างทำของและรับขน (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : นิติบรรณาการ.
- กิตติศักดิ์ ปรกติ. (2547). ความเป็นมาและหลักการใช้นิติวิธีในระบบชีวิตลอร์และคอมมอนลอร์  
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2536). สัญญาจ้างแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : นิติบรรณาการ.  
\_\_\_\_\_. (2550). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- จรัญ ภักดีธนากุล. (2549). กฎหมายลักษณะพยานหลักฐาน. กรุงเทพฯ : จีรรัชการพิมพ์.
- จักรกฤษณ์ คอรรพจน์. (2544). กฎหมายสิทธิบัตร : แนวความคิดและบทวิเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- จิต เศรษฐบุตร. (2550). หลักกฎหมายแพ่งลักษณะละเมิด. กรุงเทพฯ : โครงการตำราและเอกสาร  
ประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติ ดิงศัททีย์. (2545). คำอธิบายประมวลกฎหมายอาญา ภาค 2 ตอน 2 และภาค 3. กรุงเทพฯ :  
จีรรัชการพิมพ์.
- ไชยยศ เหมะรัชตะ. (2547). กฎหมายว่าด้วยสัญญา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คาราพร ธีระวัฒน์. (2542). กฎหมายสัญญา : สถานะใหม่ของสัญญาปัจจุบันและปัญหาข้อสัญญา  
ที่ไม่เป็นธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทวีเกียรติ มีนะกนิษฐ. (2549). คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาคความผิดและลหุโทษ (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- ชานินทร์ รัยวิเชียร. (2529). ระบบกฎหมายอังกฤษ. กรุงเทพฯ : คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2545). กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.



- ประชุม โฉมฉาย. (2548). **วิวัฒนาการของกฎหมายโรมัน**. กรุงเทพฯ : โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2549). **หลักกฎหมายโรมันเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ : โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประสิทธิ์ ไชวโกล. (2548). **กฎหมายแพ่ง : หลักทั่วไป คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 4-14 (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- ไพฑูริศ เอกจริยกร. (2550). **คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน (พิมพ์ครั้งที่ 8)**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2551). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- พิเศษ เสตเสถียร. (2548). **หลักกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด พร้อมด้วยพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2544 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง (พิมพ์ครั้งที่ 8)**. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- ไพโรจน์ อารักขา. (2547). **ครบเครื่องเรื่องการคุ้มครองผู้บริโภค : ครบเครื่องเรื่องสัญญา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- มานะ พิทยาภรณ์. (2531). **คำบรรยายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะเช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน (พิมพ์ครั้งที่ 13)**. กรุงเทพฯ : พับลิคบิสเนสพริ้นท์
- วิจิตรา (ฟุ้งตัดดา) วิเชียรชม. (2543). **สัญญาจ้างแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : เดือนตุลา.
- \_\_\_\_\_. (2546). **กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2551). **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศที่เกี่ยวข้อง (พิมพ์ครั้งที่ 23)**. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- วิชา มหาคุณ. (2534). **การใช้เหตุผลในทางกฎหมาย (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.
- \_\_\_\_\_. (2549). **การใช้เหตุผลในทางกฎหมาย (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.
- วินัย ลู่วิโรจน์. (2546). **หลักวินิจัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน**. กรุงเทพฯ : ศรีเอทีพี คอร์เนอร์.
- วิริยะ เกิดศิริ. (2513). **คำบรรยายลักษณะวิชา กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ 2 (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิญญู เครื่องงาม. (2530). **กฎหมายรัฐธรรมนูญ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ : แสงสุทธิการพิมพ์.  
 ศันนกรณ์ (จำปี) โสตถิพันธ์. (2550). **คำอธิบายนิติกรรม-สัญญา (พิมพ์ครั้งที่ 12)**. กรุงเทพฯ :

วิญญูชน.

ศักดิ์ สอนองชาติ. (2549). **คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยนิติกรรมและสัญญา (พร้อมทั้งระยะเวลาและอายุความ) ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม (ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540) และธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544) (พิมพ์ครั้งที่ 9)**.

กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2548). **กฎหมายรัฐธรรมนูญ : หลักการใหม่ตามรัฐธรรมนูญแห่ง**

**ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ เชื้อไทย. (2549). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ฉบับใช้เรียน**

**พร้อมประวัติและสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญไทยทุกฉบับ รวมทั้ง กฎมณเฑียรบาล**

**(พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

\_\_\_\_\_. (2550). **คำอธิบายกฎหมายแพ่ง : หลักทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 13)**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

สรพล สุขทรศนีย์. (2536). **สรุปวิชากฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน**. กรุงเทพฯ :

วิญญูชน.

สัญญาชัย สัจจวานิช. (2515). **คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 ว่าด้วยเช่าทรัพย์**

**เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ :

นิติบรรณการ.

สุดาศิริ วสวงศ์. (2548). **กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ :

นิติบรรณการ.

สุนัย มโนมัยอุดม. (2545). **ระบบกฎหมายอังกฤษ : English Legal System (พิมพ์ครั้งที่ 2)**.

กรุงเทพฯ : โครงการตำราและวารสารนิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์.

สุปัน พูลพัฒน์. (2527). **คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วย เช่าทรัพย์ เช่าซื้อ**

**จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุทธิสารการพิมพ์.

สุพิศ ปราณีตพลกรัง. (2546). **กฎหมายว่าด้วยความลับทางการค้า**. กรุงเทพฯ : อินเทอร์เน็ต.

\_\_\_\_\_. (2549). **กฎหมายสิทธิบัตร (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : อทตยา มิถิณเนียม.

สุรพล ไตรเวทย์. (2546). คำอธิบายพระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ :  
วิญญูชน.

สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์. (2538). ย่อหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สัญญา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ :  
บี.เจ.เพลท. โพรเซสเซอร์.

สุขุม ศุภนิคย์. (2550). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยลักษณะละเมิด  
(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.

โสภณ รัตนกร. (2548). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วย หุ่นส่วนและบริษัท  
(พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.

\_\_\_\_\_. (2549). คำอธิบายกฎหมายลักษณะพยาน (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.

อชิราช มณีภาค. (2548). คำอธิบายนิติกรรมและสัญญาและข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม  
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.

อุกฤษ มงคลนาวิน. (2514). ประวัติศาสตร์กฎหมายต่างประเทศ (สากล). กรุงเทพฯ :  
ไทยวัฒนาพานิช.

### บทความ

กมลชัย รัตนสกววงศ์. (2524, มิถุนายน). “แนวความคิดเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.”  
วารสารนิติศาสตร์, 11, 2. หน้า 227-248.

กฤษณ์ วสินนท์. (2547, กันยายน). “เสรีภาพในทางการค้าและอุตสาหกรรมในระบบกฎหมายไทย  
: การจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพ และการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นทางการ โดย  
ฝ่ายนิติบัญญัติ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540.” วารสารกฎหมาย,  
23, 1. หน้า 65-92.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2524, กรกฎาคม-สิงหาคม). “หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่  
352/2524.” ดุลพาห, 28, 4. หน้า 123-130.

\_\_\_\_\_. (2535, มีนาคม). “หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2548-2549/2533.” บทบัณฑิต,  
48, 1. หน้า 201-207.

จำปี โสคติพันธ์. (2535, ธันวาคม). “หลักการรักษาสัญญา.” วารสารนิติศาสตร์, 22, 4.  
หน้า 559-569.

- จรัญ ภัคดีชนากุล. (2548, 22 สิงหาคม). “สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540.” เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตร “อุตสาหกรรมสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจและองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ การคุ้มครองแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน.” ศาลแรงงานกลาง.
- จิตติ ดิงศรัทธี. (2501, กรกฎาคม). “หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 297/2501.” *ตุลพาห*, 5, 7. หน้า 454-458.
- ไชยยศ วรรณทีศิริ. (2537, ธันวาคม). “การคุ้มครองความลับทางการค้าในกฎหมายคอมมอนลอร์.” *บทบัญญัติ*, 50, 4. หน้า 105-110.
- ไชยยศ เหมะรัชตะ. (2537, 10 มีนาคม). “โมฆะกรรม.” สารานุกรมกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ *จัดพิมพ์เนื่องในโอกาสที่ศาสตราจารย์ ดร.อุกฤษ มงคลนาวิน มีอายุครบ 5 รอบ*.
- \_\_\_\_\_. (2537, 10 มีนาคม). “วัตถุประสงค์ของนิติกรรม.” สารานุกรมกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ *จัดพิมพ์เนื่องในโอกาสที่ศาสตราจารย์ ดร.อุกฤษ มงคลนาวิน มีอายุครบ 5 รอบ*.
- คาราพร เตชะกำฟู. (2529, กันยายน). “ข้อกำหนดที่ไม่เป็นธรรมในสัญญา.” *วารสารนิติศาสตร์*, 16, 3. หน้า 131-145.
- ทวีศิลป์ รัชศรี สมชาย รัตนเชื้อสกุล และอนุวัฒน์ ศรีพงษ์พันธ์กุล. (2528, มีนาคม). “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายเยอรมันว่าด้วยสัญญาสำเร็จรูป.” *วารสารนิติศาสตร์*, 15, 1. หน้า 44-54.
- ธาดา ศาสตร์สาธิต. (2525, มกราคม). “การห้ามการแข่งขัน หรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ.” *วารสารศาลแรงงาน*, 2, 7. หน้า 15-28.
- \_\_\_\_\_. (2533, กันยายน). “การห้ามการแข่งขัน หรือการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ (2) อนุสนธิจากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2548-2549/2533.” *บทบัญญัติ*, 46, 3. หน้า 17-31.
- บวรศักดิ์ อูวรรณ โฉ. (2547, กันยายน). “ภูมิหลังมาตรา 50 และมาตรา 87 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.” *วารสารกฎหมาย*, 23, 1. หน้า 37-50.
- บัญญัติ สุชีวะ. (2506, มีนาคม). “สัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือการค้าแข่งขัน.” *ตุลพาห*, 10, 3. หน้า 234-243.
- ประกอบ หุตะสิงห์. (2513, กันยายน). “การตีความกฎหมายลายลักษณ์อักษรเทียบกับหลักกฎหมายเยอรมัน.” *วารสารนิติศาสตร์*, 1, 3. หน้า 67-81.

- ประชุม โฉมฉาย. (2539, มีนาคม). “ความสำคัญและวิวัฒนาการของกฎหมายโรมัน.” วารสาร  
นิติศาสตร์, 26, 1. หน้า 68-103.
- \_\_\_\_\_. (2543, 30 พฤษภาคม). “ข้อคิดบางประการเกี่ยวกับหนี้ในกฎหมายโรมัน.” รวมบทความ  
ในโอกาสครบรอบ 72 ปี ศาสตราจารย์ ดร.ปรีดี เกษมทรัพย์. คณะนิติศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 51-70.
- ปรีดี เกษมทรัพย์. (2528, มีนาคม). “การใช้การตีความกฎหมาย.” วารสารนิติศาสตร์, 15, 1.  
หน้า 65-82.
- พินัย ฅ นคร. (2542). “หลักกฎหมายสัญญาของประเทศอังกฤษ.” เล่าเรื่องเมืองนคร อนุสรณ์งาน  
พระราชทานเพลิงศพ อาจารย์นุกูล ฅ นคร. หน้า 157-261.
- \_\_\_\_\_. (2543, ธันวาคม). “กฎหมายว่าด้วยสัญญาที่ไม่เป็นธรรม : แนววิเคราะห์ใหม่เชิง  
เปรียบเทียบ.” วารสารนิติศาสตร์, 30, 4. หน้า 546-588.
- ไพจิตร บุญญพันธุ์. (2539, มีนาคม). “หลักกฎหมายทั่วไป.” วารสารนิติศาสตร์, 27, 1. หน้า 9-30.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2524, กันยายน). “การจำกัดสิทธิเสรีภาพทางด้านแรงงาน.” วารสารนิติศาสตร์,  
11, 3. หน้า 503-512.
- เมธี ศรีอนุสรณ์. (2549). “เปิดคำพิพากษายกฟ้องสัญญาจำกัดสิทธิการทำงาน.” กฎหมายใหม่,  
4, 76. หน้า 6-11.
- วิชัย อริยนันท์. (2548, 22 สิงหาคม). “ข้อกำหนดห้ามการแข่งขันและรักษาความลับในสัญญา  
จ้างแรงงาน : ข้อพิจารณาเปรียบเทียบกฎหมายเยอรมัน สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ญี่ปุ่น  
ไทย.” เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตร “อุตสาหกรรมสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจและ  
องค์กรเอกชนขนาดใหญ่ การคุ้มครองแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน” ศาล  
แรงงานกลาง.
- วิทิต มันทาภรณ์. (2547, กันยายน). “กฎหมายรัฐธรรมนูญกับการประกอบธุรกิจ.” วารสาร  
กฎหมาย, 23, 1. หน้า 25-35.
- สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์. (2528, มีนาคม). “สัญญาสำเร็จรูปของอังกฤษ.” วารสารนิติศาสตร์, 15, 1.  
หน้า 20-32.
- \_\_\_\_\_. (2529, กันยายน). “ข้อจำกัดความรับผิดชอบในสัญญา.” วารสารนิติศาสตร์, 16, 3.  
หน้า 117-130.
- อรุณ ภาณุพงศ์. (2539, กันยายน). “การตีความกฎหมาย.” วารสารนิติศาสตร์, 26, 3.  
หน้า 546-567.

อุกฤษ มงคลนาวิน. (2537, 10 มีนาคม). “ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน.”

สารานุกรมกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จัดพิมพ์เนื่องในโอกาสที่ศาสตราจารย์ ดร. อุกฤษ มงคลนาวิน มีอายุครบ 5 รอบ.

### วิทยานิพนธ์

ปกป้อง ศรีสนิท. (2544). ความรับผิดชอบของผู้บริหารบริษัทมหาชนจำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัสววรรณ อุซุงศ์อมร. (2545). การจำกัดการใช้สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 29 : ศึกษาเฉพาะกรณีการระบอบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการตรากฎหมายจำกัดสิทธิและเสรีภาพ. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชาญ พนิตรภูมิ. (2550). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของ ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ภายหลังสิ้นสุดการจ้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วิชัย จิตตपालกุล. (2531). สัญญาสำเร็จรูป : ศึกษาเปรียบเทียบเพื่อการแก้ไขปัญหาข้อสัญญา ที่ไม่เป็นธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สอนชัย สิริราชกุล. (2543). การคุ้มครองความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ของลูกจ้างที่ เกี่ยวพันกับความลับทางการค้าของนายจ้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุจิต ปัญญาพฤกษ์. (2541). การใช้สิทธิโดยสุจริต. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชา นิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนันทา วัฒนทชัยวิทย์. (2536). ปัญหาสัญญาห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

สุรพล ธรรมสถิตติ. (2520). ความสงบเรียบร้อยของประชาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## ภาษาต่างประเทศ

## BOOKS

- Beatson, J. (2002). **Anson's Law of Contract (28th ed.)**. Oxford : Oxford University Press.
- Bowers, John. (2000). **Employment Law (5th ed.)**. London : Blackstone.
- Bowers, John. and Honeyball, Simon. (2004). **Textbook on Labour Law (8th ed.)**. Oxford : Oxford University Press.
- Brodie, Douglas. (2005). **The Employment Contract : Legal Principles, Drafting and Interpretation**. Oxford : Oxford University Press.
- Brown, Ian and Chandler, Adrian. (2003). **Law of Contract (4th ed.)**. Oxford : Oxford University Press.
- Duddington, John. (2003). **Employment Law**. Harlow, England : Pearson/Longman.
- Gres, Joachim and Jung, Harald. (1983). **Handbook of German Employment Law**. Deventer : Kluwer.
- Holland, Jame and Burnett, Stuart. (2005). **Employment Law (Rev ed.)**. Oxford : Oxford University Press.
- Horn, Norbert and Kotz, Hein and Leser, Han G. (1982). **German Private and Commercial Law : An Introduction**. Oxford : Clarendon Press.
- Hough, Alison. (2003). **Employment Law : Textbook (2nd ed.)**. London : Old Bailey.
- Kamerling, Alexandra and Osman, Christopher. (2004). **Restrictive Covenants under Common and Competition Law (4th ed.)**. London : Sweet & Maxwell.
- Lockton, Deborah J. (2006). **Employment Law (5th ed.)**. Basingstoke (England) : Palgrave macmillan.
- Nicholas, Barry. (1976). **An Introduction to Roman Law**. Oxford : Clarendon Press.
- Pitt, Gwyneth. (2000). **Employment Law (4th ed.)**. London Sweet & Maxwell.
- Richards, Paul. (2006). **Law of Contract (7th ed.)**. Harlow, England : Pearson/Longman.
- Sargeant, Malcolm and Lewis, David. (2006). **Employment Law (3rd ed.)**. Harlow, England : Pearson Longman.

Simon, Mihigan. (1991). **Restraint of Trade and Business Secrets : Law and Practice (2nd ed.)**. Harlow, London : Longman.

Treitel, Guenter Heinz. (1999). **The Law of Contract (10th ed.)**. London : Sweet & Maxwell.

Upex, Robert. (1991). **Termination of Employment (3rd ed.)**. London : Sweet & Maxwell.

Weiss, Manfred and Schmidt, Marlene. (2000). **Labour Law and Industrial Relation in Germany (3rd ed.)**. Kluwer Law International.

#### ARTICLES

Blake, Harlan M. (1960, February). "Employee Agreements Not to Compete." **Harvard Law Review**, **73, 4**. pp. 625-691.

Carpenter, Charles E. (1928, January). "Validity of Contracts Not to Compete." **University of Pennsylvania Law Review and American Law Register**, **76,3**. pp. 244-271.

Eylert, Mario. (2006, 4 September). "Non-Competition Clauses in Labour Contracts." **XIV th Meeting of European Labour Court Judge**. Cour de cassatin : Paris.

Foulke, Roland R. (1912, February). "Restraints of Trade Part I." **Columbia Law Review**, **12, 2**. pp. 97-133.

\_\_\_\_\_. (1912, March). "Restraints of Trade Part II." **Columbia Law Review**, **12, 3**. pp. 220-251.

Knowlton, Jerome C. (1910, February). "The New Doctrine Concerning Contracts in Restraint of Trade." **Michigan Law Review**, **8, 4**. pp. 298-313.

McQuillan, Eugene. (1885, May). "Validity of Contracts in Restraint of Trade. (Concluded from April Number)." **The American Law Register**, **33, 5 New Series Volume 24**. pp. 281-298.

Rutherford, L. A. (1972, November). "Restraint of Trade. The Public Interest." **The Modern Law Review**, **35, 6**. pp. 651-655.

Smith, Stephen A. (1995, Winter). "Reconstucting Restraint of Trade." **Oxford Journal of Legal Studies**, **15, 4**. pp. 565-595.



Stolz, Manfred. (2002, 19 April). "Covenants Not to Compete under German Employment Law." **Presentation at the Midwinter Meeting of the ABA Committee for International Labor and Employment Law.** Berlin : Germany.

Wacke, Andreas. (1993, Spring). "Freedom of Contract and Restraint of Trade Clause in Roman and Modern Law." **Law and History**, **11**, **1**. pp. 1-19.

Wellington, Harry H. (1964, February). "Freedom of Contract and the Collective Bargaining Agreement." **University of Pennsylvania Law Review**, **112**, **4**. pp. 467-498.

Wisskirchen, Gerlind and Jordan, Christopher. (2005, 9-12 March). "Covenants Not to Compete – Germany." **ABA, ERR Committee Mid Winter Meeting.** Cologne : Germany.



ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก.**  
**ประมวลกฎหมายพาณิชย์เยอรมัน**

**Article 60 [Statutory prohibition against carrying on business]**

[1] The commercial clerk is not permitted to carry on a commercial enterprise or to make business deals in the line of business of his principal for the account either of himself or of others, without the consent of the principal.

[2] The consent for carrying on a commercial enterprise is deemed granted if at the time of employing the clerk it is known to the principal that he is engaged in such business, and the principal does not make it an express condition that he give it up.

**Article 61 [Violation of above prohibition]**

[1] If the commercial clerk violates the obligation incumbent upon him under Article 60, the principal is entitled to claim damages; instead of this he may demand that the clerk shall concede that the business deals made by him for his own account shall be considered as made for the account of the principal and that he hand over the benefit obtained from transactions made for the account of third parties or assign his claim to the benefit.

[2] These claims prescribe after the lapse of three months from the date on which the principal obtained knowledge of the conclusion of the transaction; irrespective of such knowledge they prescribe in five years from the date of conclusion of the transaction.

**Article 74 [Contractual prohibition of competition; paid abstention period]**

[1] An agreement between the principal and the clerical employee which limits the clerical employee in his business activity [prohibition of competition] for the period following termination of the employment relationship must be in writing, and a copy of the document signed by the principal and containing the agreed conditions must be provided to the clerical employee.

[2] The prohibition of competition is only binding where the principal is obligated, for the term of the prohibition, to pay annual compensation equal to at least one-half of the most recent contractual remuneration received by the clerical employee.

**Article 74 a [Non-binding or void prohibition of competition]**

[1] The prohibition of competition is non-binding insofar as it does not serve to protect a legitimate business interest of the principal. Furthermore, it is non-binding insofar as, with respect to the compensation allowed, the place, time or subject matter, it constitutes an unreasonable interference with the clerical employee's career. The prohibition cannot extend beyond a period of two years following the end of the employment relationship.

[2] The prohibition is void, if the clerical employee is a minor at the time the contract was concluded or if the principal causes the clerical employee to give his word of honour or a similar assurance. The agreement by which a third party, in lieu of the clerical employee, assumes the obligation to ensure that the clerical employee will restrict his professional activity following the end of the employment relationship, is also void.

[3] The provisions of [Article] 138 of the Civil Code with regard to the nullity of legal acts contrary to public policy remain unaffected.

**Article 74 b [Payment and calculation of compensation]**

[1] Compensation guaranteed to the clerical employee pursuant to [Article] 74 Subsection 2 is to be paid at the end of every month.

[2] Insofar as the contractual remuneration due the clerical employee is based upon a commission or other variable payment, the average of such remuneration received over the last three years is to be used to calculate the compensation due the employee. Where the applicable provision of the contract with respect to such amounts has not been in force three years at the end of the employment relationship, the estimate of the compensation amount is to be made by averaging the contractual remuneration paid during the period for which the provision was in force.

[3] Insofar as certain amounts were intended to compensate for specific expenses arising in connection with the employment performance, they are not to be included in the estimate.

**Article 74 c [Deduction of other earnings]**

[1] The clerical employee must allow all amounts that he earns through employment elsewhere [or maliciously fails to earn] during the period for which compensation is to be paid to be deducted from the compensation due, insofar as the compensation plus this amount would

exceed by more than ten percent the contractual remuneration last received by him. Where the clerical employee has been compelled by the prohibition of competition to change his residence, the foregoing amount of ten percent shall be replaced by twenty-five percent. The clerical employee may not claim compensation for any period in which he is imprisoned.

[2] The clerical employee is obligated, on demand, to give information to the principal concerning the amount of his earnings.

#### **Article 75 [Invalidity of the prohibition of competition]**

[1] Where the clerical employee terminates the employment relationship pursuant to the provisions of [Article] 70 and 71 because of breach of contract by the principal, the prohibition of competition will be invalid if the employee declares in writing within one month following the termination of employment that he does not consider himself bound by the agreement.

[2] The prohibition of competition will similarly be invalid if the principal terminates the employment relationship, unless a significant cause relating to the person of the clerical employee exists for the termination or the principal declares, upon giving notice, that he will pay to the clerical employee the full contractual remuneration last earned by him for the term of the prohibition of competition. In the latter case the provisions of [Article] 74 b apply analogously.

[3] Where the principal dissolves the employment relationship pursuant to the provisions of [Article] 70 and 72 due to breach of contract by the clerical employee, the clerical employee shall have no right to compensation.

#### **Article 75 a [The principal's waiver of the prohibition of competition]**

The principal may effectively waive by means of a written statement, the prohibition of competition prior to expiration of the employment relationship. In such a case, the principal will beginning one year after the date of the declaration, be free of the obligation to pay compensation.

**Article 75 b (repealed)****Article 75 c [Contract penalty]**

[1] Where the clerical employee is subject to a penalty in the event of non-fulfillment of his contractual obligation, the principal can assert claims only pursuant to the provisions of [Article] 340 of the Civil Code. The provisions of the Civil Code with regard to reduction of a disproportionate contractual penalty remain unaffected.

[2] Where the contractual obligation does not depend on the principal's obligation to pay compensation to the clerical employee, the principal can, if the clerical employee is subject to a contractual penalty of the kind outlined in Subsection 1, only assert the penalty forfeited by the employee, the right to specific performance or compensation for additional damages is prohibited.

**Article 75 d [Deviating agreements]**

The principal cannot, to the prejudice of the clerical employee, assert rights resulting from an agreement which deviates from the provisions of [Article] 74 through 75 c. This also applies to agreements intended, by means of setoff or other methods, to circumvent legal provisions concerning the minimum compensation.

**Article 75 e (repealed)****Article 75 f [Close-out agreements]**

In the event of an agreement by which a principal obligates himself to another principal not to employ a clerical employee who has been employed by the latter, or to employ him only under specific conditions, both parties are free to rescind the agreement. Neither a cause of action nor a defense is created by the agreement.

ภาคผนวก ข.  
คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับ  
การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในช่วงระหว่างการจ้าง

๑. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๘๒/๒๕๓๐

นายสมพงษ์ ฐิติรัชตการ โจทก์  
บริษัท พรีเมียร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำเลย

ตามคู่มือพนักงานของบริษัทจำเลย ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้ออกข้อกำหนดห้ามพนักงานประกอบหรือร่วมกับบุคคลอื่นประกอบธุรกิจที่บริษัทจำเลยได้กระทำอยู่ และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัทจำเลย ไม่ว่าจะได้กระทำในหรือนอกเวลาปฏิบัติงานของบริษัทจำเลยก็ตาม หรือจะได้รับความตอบแทนหรือไม่ก็ตาม พนักงานซึ่งกระทำการดังกล่าว ก็ย่อมมีความผิดทั้งสิ้น กรณีคงมีข้อยกเว้นให้กระทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากจำเลยเพียงประการเดียวเท่านั้น ดังนั้น เมื่อโจทก์ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทจำเลยได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบผลไม้มั้แข่งกับห้างอื่น อันเป็นธุรกิจที่บริษัทจำเลยประกอบอยู่และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัทจำเลย โจทก์ก็ย่อมมีความผิดตามคู่มือพนักงานอันเป็นกรณีร้ายแรงแล้ว การที่บริษัทจำเลยเลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์เป็นลูกจ้างประจำของจำเลย ต่อมาจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์ โดยอ้างว่า ในระหว่างเวลาทำงานของจำเลย โจทก์ได้ร่วมประกอบธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของจำเลย ซึ่งไม่เป็นความจริง เป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์มิได้กระทำความผิด ไม่บอกกล่าวล่วงหน้ากับไม่จ่ายค่าชดเชย และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้ศาลบังคับจำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหาย และเงินรางวัลปลอบใจพนักงานในการทำงานประจำปี พร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ จำเลยให้การว่า การกระทำของจำเลยเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม ขอให้ยกฟ้อง โจทก์ ศาลแรงงานกลางเห็นว่า การกระทำของโจทก์เป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง โจทก์ จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าเสียหาย และเงินรางวัล พิพากษายกฟ้อง

### โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า “โจทก์อุทธรณ์ข้อแรกโดยยกเอาคำเบิกความของพยานโจทก์และพยานจำเลยขึ้นอ้างประกอบกับเหตุผลต่างๆ หลายประการ แล้วอ้างว่า น่าเชื่อว่าโจทก์ได้รายงานเรื่องการผลิตมังคุดปาดแช่แข็งให้นายสมชาย พัฒนวิชัยกุล ผู้บังคับบัญชาของโจทก์ทราบแล้ว ที่ศาลแรงงานวินิจฉัยว่า โจทก์กล่าวอ้างลอยๆ ขาดหลักฐานและเหตุผลสนับสนุนให้น่าเชื่อว่า จำเลยไม่ประสงค์จะรับทำมังคุดปาดแช่แข็งให้กับห้างหุ้นส่วนจำกัดมารูไทย จึงฟังไม่ขึ้นนั้น โจทก์ไม่เห็นพ้องด้วยกับที่โจทก์อุทธรณ์เป็นข้อต่อไปว่า จำเลยกับห้างหุ้นส่วนจำกัดมารูไทย ประกอบธุรกิจอันมีลักษณะแตกต่างกัน โดยห้างหุ้นส่วนจำกัดมารูไทย เป็นตัวแทนหรือนายหน้าส่งผลไม้ไปยังประเทศญี่ปุ่น ไม่เคยผลิตผลไม้แช่แข็งเช่นจำเลย การกระทำของโจทก์จึงไม่เป็นการประกอบธุรกิจหรือมีส่วนในการประกอบธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของจำเลย โจทก์จึงไม่มีความผิดนั้น เห็นว่า อุทธรณ์ของโจทก์ทั้งสองข้อนี้เป็นอุทธรณ์โต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลาง โดยโจทก์ขอให้ศาลฎีการับฟังข้อเท็จจริงตามข้ออุทธรณ์ของโจทก์ เช่นนี้อุทธรณ์ของโจทก์ดังกล่าวจึงเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงซึ่งต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๕ ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

โจทก์อุทธรณ์ข้อต่อไปว่า ตามคู่มือพนักงาน เอกสารหมายเลข ๑ ข้อ ๕.๑๓ ทั้งสองวรรคได้ระบุห้ามมิให้พนักงานประกอบธุรกิจหรือมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจในเวลาปฏิบัติงานของจำเลยเท่านั้น โจทก์ช่วยเหลือหาซื้อมังคุดให้แก่ห้างหุ้นส่วนจำกัดมารูไทย นอกเวลาทำงานปกติของจำเลยและการที่โจทก์ได้รับผลประโยชน์ในอัตราร้อยละห้าของมูลค่าสินค้าก่อนผลิต ก็เป็นเพียงการตอบแทนค่าแรง ค่าพาหนะ มิใช่เป็นการแบ่งผลกำไร เช่น การเข้าหุ้นส่วนประกอบธุรกิจ จึงถือไม่ได้ว่า เป็นการมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจตามความหมายของคู่มือพนักงาน เอกสารหมายเลข ๑ ข้อ ๕.๑๓ วรรคสอง แต่อย่างใด การเลิกจ้างของจำเลยจึงไม่เป็นธรรม พิเคราะห์แล้ว ตามคู่มือพนักงานของจำเลยเอกสารหมายเลข ๑ ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลยได้มีความในบทที่ ๕ ระเบียบข้อบังคับของพนักงาน ข้อ ๕ วินัยและข้อบังคับ กำหนดไว้ให้ลูกจ้างของจำเลยพึงปฏิบัติหลายประการ โดยเฉพาะในข้อ ๕.๑๓ กำหนดว่า “ในระหว่างเวลาปฏิบัติงานของบริษัท ฯ ห้ามพนักงานร่วมในกิจการของธุรกิจอื่น ไม่ว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

ห้ามพนักงานประกอบธุรกิจและ/หรือมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ การยกเว้นทั้งสองกรณีดังกล่าวข้างต้นจะต้องได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากบริษัทฯ”



ศาลฎีกาเห็นว่า ความในวรรคแรกมีความหมายว่า จำเลยได้ออกข้อกำหนดห้ามมิให้พนักงานของจำเลยเข้าไปร่วมกระทำการในธุรกิจอันหนึ่งอันใดซึ่งเป็นธุรกิจที่มีชื่อของจำเลย ในระหว่างเวลาปฏิบัติงานตามที่จำเลยได้กำหนดไว้ โดยไม่พึงต้องคำนึงว่า ธุรกิจนั้นจะเป็นธุรกิจเช่นเดียวกันกับที่จำเลยประกอบอยู่หรือไม่ และไม่ต้องคำนึงว่า พนักงานของจำเลยจะได้รับค่าตอบแทนจากการนั้นหรือไม่ พนักงานของจำเลยซึ่งกระทำการดังกล่าวก็มีความผิดแล้ว ส่วนความในวรรคสอง มีความหมายว่า พนักงานของจำเลยจะประกอบหรือร่วมกับบุคคลอื่นประกอบธุรกิจที่จำเลยได้กระทำอยู่และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของจำเลย ไม่ว่าจะได้กระทำในเวลาหรือนอกเวลาปฏิบัติงานของจำเลยก็ตาม หรือจะได้รับความตอบแทนหรือไม่ก็ตาม พนักงานของจำเลยซึ่งกระทำการดังกล่าวก็ย่อมมีความผิดทั้งสิ้น กรณีนี้มีข้อยกเว้นให้พนักงานของจำเลยกระทำได้อีกเมื่อได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากจำเลยเพียงประการเดียวเท่านั้น ดังนั้น เมื่อโจทก์ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบผลไม่แข่งกับห้างหุ้นส่วนจำกัดมารูไทย อันเป็นธุรกิจที่จำเลยประกอบอยู่และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของจำเลยตามคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลาง โจทก์ก็ย่อมมีความผิดตามคู่มือพนักงาน บทที่ ๕ ระเบียบข้อบังคับของพนักงาน ข้อ ๕.๑๓ อันเป็นกรณีร้ายแรงแล้ว การเลิกจ้างของจำเลยเป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม ที่ศาลแรงงานพิพากษาว่า จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยกับค่าเสียหายให้แก่โจทก์ชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ข้อนี้ฟังไม่ขึ้น”

พิพากษายืน

(มาโนช เพียรสนอง - จุฑา จันทรวงศ์ - สุพจน์ นาละพินธุ)

## ๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๓๑/๒๕๔๒

นายนเรศ ทองแก้ว โจทก์  
บริษัท สยามรวมใจ จำกัด จำเลย

โจทก์มีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจหนังสือพิมพ์ ส. โดยได้รับผลตอบแทนตามสัญญาจ้างที่ปรึกษาอันเป็นธุรกิจเช่นเดียวกับที่จำเลยประกอบอยู่ และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของจำเลยในขณะที่โจทก์ยังเป็นลูกจ้างจำเลย ซึ่งตามสัญญาจ้างที่หนังสือพิมพ์ ส. ทำไว้กับโจทก์นั้นระบุว่า “ผู้รับจ้างไม่ได้เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของบริษัทฯ... นอกจากได้รับค่าจ้างจากการให้คำปรึกษา... ผู้รับจ้างต้องพร้อมตลอดเวลาในการให้คำปรึกษา... ผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้กับผู้รับจ้าง... เป็นประจำทุกเดือนตามอัตราที่ได้ตกลงกับผู้รับจ้าง...” จะเห็นได้ว่า ตามสัญญาจ้างดังกล่าว โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการที่โจทก์ให้คำปรึกษากับหนังสือพิมพ์ ส. ซึ่งเป็นคู่แข่งกับหนังสือพิมพ์ของจำเลย ถือได้ว่า โจทก์ได้แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงานที่โจทก์ทำกับจำเลย โดยทำงานให้แก่ธุรกิจที่แข่งขันกับนายจ้าง ทำให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นกรณีโจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีที่ร้ายแรงแล้ว จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยโจทก์ไม่มีความผิดและไม่บอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย ระหว่างที่โจทก์ทำงานให้แก่จำเลย จำเลยค้างจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ถึงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๐ ขอให้บังคับจำเลยจ่ายค่าชดเชย ๓๕,๕๑๐ บาท สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๗,๔๖๓ บาท และค่าจ้างค้าง ๖,๕๕๕ บาท แก่โจทก์

จำเลยให้การว่า โจทก์ละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร และในเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๐ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๔๐ โจทก์ไปทำงานให้กับหนังสือพิมพ์สร้างชาติ ซึ่งเป็นคู่แข่งของจำเลย จึงเป็นการกระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นกรณีที่ร้ายแรง จำเลยไม่ต้องจ่ายเงินให้โจทก์ตามฟ้อง ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า โจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีร้ายแรงแล้ว ตามเอกสารหมาย ล.๕ จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ พิพากษายกฟ้อง

### โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า “ที่โจทก์อุทธรณ์ข้อ ๒.๑ ว่า การที่โจทก์ไปทำงานที่หนังสือพิมพ์สร้างชาติไม่ทำให้จำเลยเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงเพราะ โจทก์ยังคงทำงานให้กับจำเลยตามปกติ และไม่ได้ใช้เวลาการทำงานของจำเลย จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นกรณีร้ายแรงดังที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยนั้น เห็นว่า ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย เอกสารหมายเลข ๕ ว่าด้วยวินัยและการลงโทษทางวินัยระบุไว้ในข้อ ๒ ว่า “แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงานหรือเวลาปฏิบัติงานของบริษัท” ถือว่าเป็นการกระทำผิดร้ายแรง ซึ่งศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจหนังสือพิมพ์สร้างชาติโดยได้รับผลตอบแทนตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา เอกสารหมายเลข ๖ อันเป็นธุรกิจเช่นเดียวกับที่จำเลยประกอบอยู่ และเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของจำเลย ในขณะที่โจทก์ยังเป็นลูกจ้างจำเลยอยู่ เห็นได้ว่า ตามหนังสือสัญญาจ้างที่ปรึกษาผลิตข่าวหนังสือพิมพ์สร้างชาติ เอกสารหมายเลข ๖ ข้อ ๓ ระบุว่า “ผู้รับจ้างไม่ได้เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของบริษัท... นอกจากได้รับค่าจ้างจากการให้คำปรึกษา” ข้อ ๕ ระบุว่า “ผู้รับจ้างต้องพร้อมตลอดเวลาในการให้คำปรึกษา..” และข้อ ๖ ระบุว่า “ผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างให้กับผู้รับจ้าง ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนเป็นประจำตามอัตราที่ได้ตกลงกับผู้รับจ้าง...” จะเห็นได้ว่า ตามหนังสือสัญญาจ้างที่ปรึกษาดังกล่าวที่หนังสือพิมพ์สร้างชาติทำไว้กับโจทก์นั้น โจทก์มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการที่โจทก์ให้คำปรึกษากับหนังสือพิมพ์ดังกล่าว ซึ่งเป็นคู่แข่งกับหนังสือพิมพ์ของจำเลย กรณีถือได้ว่า โจทก์ได้แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงานที่โจทก์ทำกับจำเลย โดยทำงานให้แก่ธุรกิจที่แข่งขันกับนายจ้าง ทำให้จำเลยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นกรณีที่ถือว่าโจทก์ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเป็นกรณีที่ร้ายแรงแล้ว จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น”

พิพากษายืน

(กมล เพียรพิทักษ์ - พิมล สมานิตย์ - วิรัตน์ ลัทธวิงศกร)

### หมายเหตุ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๓๑/๒๕๔๒ วินิจฉัยเรื่องการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีร้ายแรง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ ๔๖ (๔) ซึ่งมีข้อพิจารณาดังนี้

การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างนั้น แบ่งเป็นกรณีร้ายแรงกับกรณีไม่ร้ายแรง ซึ่งมีผลต่างกัน กล่าวคือ การฝ่าฝืนในกรณีไม่ร้ายแรง นายจ้างต้องเตือนเป็นหนังสือ ต่อมาไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันฝ่าฝืน ลูกจ้างฝ่าฝืนอีกซ้ำในลักษณะเดียวกับที่ถูกเตือนเป็นหนังสือ นายจ้างจึงสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ส่วนการฝ่าฝืนร้ายแรงนั้น นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องเตือนก่อน โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ ๔๗ (๔) บัญญัติไว้แต่เพียงกว้างๆ ว่า การฝ่าฝืนในกรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน แต่มีได้ให้คำนิยามว่า การฝ่าฝืนร้ายแรงนั้น หมายถึง กรณีใดบ้างและมีได้วางขอบเขตหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยไว้ จึงให้เป็นดุลพินิจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง พนักงานตรวจแรงงานหรือศาลจะเป็นผู้วินิจฉัยกันเอง ซึ่งเป็นเรื่องยาก เพราะดุลพินิจของแต่ละฝ่ายย่อมไม่เหมือนกัน แต่ละฝ่ายอาจจะใช้ดุลพินิจเข้าข้างตนเอง เช่น นายจ้างอาจเห็นว่า การฝ่าฝืนนั้นร้ายแรง ขณะเดียวกันลูกจ้างอาจเห็นว่า กรณีดังกล่าวไม่ร้ายแรงเลย เป็นความผิดเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่เป็นกลางไม่มีส่วนได้เสีย คือ พนักงานตรวจแรงงาน หรือศาลเป็นผู้วินิจฉัย ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องมักจะยึดเอาคำพิพากษาของศาลเป็นหลัก ประกอบการวินิจฉัยของตน เช่น ก่อนที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างก็ต้องศึกษาดูว่า กรณีดังกล่าวศาลเคยพิพากษาวางแนวไว้หรือไม่ แล้วจึงตัดสินใจเลิกจ้างหรือเตือนลูกจ้าง เพราะตัดสินใจผิดไป จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชย และอาจต้องจ่ายค่าเสียหายฐานเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอีกด้วย

การฝ่าฝืนร้ายแรงหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาเป็น ๒ ขั้นตอน ซึ่งขั้นตอนแรกต้องพิจารณาว่าลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ โดยพิจารณาว่า มีระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่ หากไม่มีระบุไว้ ถือว่า การกระทำนั้นไม่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องพิจารณาในขั้นตอนที่สองว่าฝ่าฝืนร้ายแรงหรือไม่

เมื่อฟังข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว จึงพิจารณาต่อไปว่า การฝ่าฝืนนั้นร้ายแรงหรือไม่ ซึ่งศาลจะพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นเรื่องๆ ไป โดยพิเคราะห์ถึงลักษณะการกระทำว่ารุนแรงหรือไม่ กระทำต่อใคร และผลเสียหายที่เกิดขึ้นกับนายจ้างมีมากน้อยเพียงใด

ศาลเคยวางแนวไว้ว่า การกระทำใดของลูกจ้างที่เป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง เช่น นำความลับเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจของนายจ้างไปเปิดเผย ยุ้งไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ชักชวนลูกจ้างของนายจ้างไปทำงานอื่น ทำหนังสือไปถึงลูกค้ายามาใช้บริการของนายจ้าง หรือไปทำงานกับคู่แข่งทางการค้าหรือธุรกิจนายจ้าง ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนในกรณีร้ายแรง

คดีนี้จำเลยมีระเบียบตามเอกสารหมายเลข ๕ “ห้ามลูกจ้างแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากหน้าที่การงานหรือเวลาปฏิบัติงานของบริษัท” การที่โจทก์เข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจหนังสือพิมพ์สร้างชาติโดยได้รับผลประโยชน์ตอบแทน อันเป็นธุรกิจเช่นเดียวกับที่จำเลย ซึ่งเป็นนายจ้างประกอบอยู่ ย่อมเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย และการกระทำของโจทก์เป็นปฏิปักษ์ต่อจำเลย จึงเป็นการฝ่าฝืนที่ร้ายแรง จำเลยสามารถเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์

๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๕/๒๕๔๕

นายอนุชิต บุญศิริ โจทก์  
นางสาวกิติมา ทิรเศรษฐเสมา จำเลย

โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท อ. ตำแหน่งสุดท้ายเป็นที่ปรึกษาอาวุโส ต่อมาโจทก์ได้จดทะเบียนตั้งบริษัท ค. ซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับนายจ้าง อันมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้าง แม้ไม่ปรากฏว่า บริษัทที่โจทก์ก่อตั้งได้แย่งลูกค้าของนายจ้างหรือมีลูกค้าไปใช้บริการของบริษัทโจทก์ก็ตาม ก็ต้องถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้าง โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๕ (๒) และมาตรา ๖๗ แก่โจทก์ แม้ พ. ผู้ลงนามในหนังสือเลิกจ้าง ในฐานะผู้จัดการทั่วไปของบริษัทนายจ้าง และ จ. ซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายขายและบริการธุรกิจของบริษัทนายจ้าง จะได้ร่วมกันตั้งบริษัทอื่นซึ่งมีกิจการอันมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้างเช่นเดียวกับโจทก์ก็ตาม ก็เป็นเรื่องที่นายจ้างจะไปว่ากล่าวแก่บุคคลทั้งสองเอง มิได้มีผลทำให้การกระทำของโจทก์ ไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยเป็นพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประจำสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ดินแดง กรุงเทพมหานคร โจทก์เป็นลูกจ้างบริษัท แอลวีเอ็ม (เอเชีย) จำกัด ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๓๕ ตำแหน่งที่ปรึกษาอาวุโสทำหน้าที่ให้คำปรึกษาระบบคุณภาพ ไอเอสโอ 9000 ต่อมาเมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๔๓ บริษัท แอลวีเอ็ม (เอเชีย) จำกัด ได้เลิกจ้างโจทก์ โดยโจทก์ไม่มีความผิดและไม่ได้ออกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า ไม่จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและเงินต่างๆ ที่โจทก์มีสิทธิได้รับตามกฎหมายแรงงาน ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๔๓ โจทก์ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ดินแดงว่า นายจ้างเลิกจ้างโจทก์โดยไม่จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีและค่าจ้างค้างจ่ายแก่โจทก์ ซึ่งจำเลยได้มีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๗/๒๕๔๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๓ ว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินต่างๆ ตามคำร้องจากนายจ้างโดยวินิจฉัยว่า การกระทำของโจทก์เป็นการทำธุรกิจแข่งขันกับนายจ้างถือเป็นปฏิบัติต่อยนายจ้างโดยตรง และทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายจากการประมูลโครงการ โจทก์ไม่เห็นพ้องด้วยกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน กล่าวคือ ตามที่พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท แอลวีเอ็ม

(เอเชีย) จำกัด ตำแหน่งที่ปรึกษาอาวุโส รู้ความลับของนายจ้างเกี่ยวกับเทคนิคทางวิชาการซึ่งเมื่อนำไปใช้แล้วจะสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานไอเอสโอ 9000 โจทก์ตั้งบริษัทประกอบกิจการเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง โดยรู้ว่า ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เป็นความผิดร้ายแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๕ (๒) นั้น โจทก์ได้ตั้งบริษัทและเข้าประมุลงานที่บริษัท อาซาฮี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จริง โดยไม่รู้ว่า นายจ้างเข้าประมุลงานด้วย ต่อมาภายหลังโจทก์ได้ติดตามผลการประมุลงานจึงทราบว่า นายจ้างเข้าประมุลงานด้วย โจทก์จึงได้ถอนตัวออกไป โดยไม่ได้ติดตามผลการประมุลงาน เพื่อให้โจทก์ชนะการประมุลงาน โจทก์ไม่มีเจตนาที่จะกระทำการเป็นปฏิปักษ์และทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ส่วนเรื่องที่ทำนายจ้างอ้างว่า โจทก์นำเอาเทคนิคทางวิชาการของนายจ้างซึ่งอ้างว่าเป็นความลับไปใช้กับบริษัทของโจทก์แล้วจะสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานไอเอสโอ 9000 นั้น เทคนิคดังกล่าวเป็นมาตรฐานสากล ผู้ใดที่ตั้งบริษัทที่ปรึกษา เช่นเดียวกับโจทก์หรือนายจ้างย่อมต้องทราบเทคนิคในการจัดทำระบบมาตรฐานสากล ไอเอสโอ 9000 อยู่แล้ว โจทก์ทราบเทคนิควิชาการดังกล่าวโดยศึกษาจากหนังสือตำราต่างๆ ด้วยตนเอง ก่อนเข้ามาทำงานกับนายจ้าง โจทก์เคยทำงานกับบริษัทอื่นซึ่งเป็นงานในลักษณะเดียวกันมาก่อน และบริษัทนั้นก็ได้รับสัมฤทธิ์ผลได้รับใบรับรองมาตรฐานไอเอสโอ 9000 เช่นเดียวกัน จึงไม่ได้ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และโจทก์ไม่ได้ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายในเรื่องการประมุลงาน เพราะเมื่อโจทก์ทราบว่า นายจ้างเข้าประมุลงานด้วย โจทก์ก็ถอนตัวออกไปโดยมิได้ติดตามเพื่อให้ชนะการประมุลงาน ซึ่งผลการประมุลงาน ปรากฏว่า บริษัทอื่นชนะการประมุลงาน นอกจากนี้ โจทก์ไม่ได้กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง เพราะนายจ้างไม่มีข้อบังคับหรือระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ห้ามลูกจ้างประกอบกิจการอันมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง นายจ้างไม่สอบสวนโจทก์ก่อนตามระเบียบของนายจ้าง หากสอบสวนให้โอกาสโจทก์ชี้แจงแสดงเหตุผล โจทก์ก็สามารถถอนตัวจากบริษัท แล้วทำงานกับนายจ้างต่อไป ที่ตั้งบริษัทเพราะมีเพื่อนที่ดองงานชักชวน โดยไม่มีเจตนาที่จะแข่งขันกับนายจ้าง การที่นายจ้างเลิกจ้างโจทก์ จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อโจทก์ อีกประการหนึ่ง โจทก์เห็นว่า มีพนักงานบริษัทมาชักชวนโจทก์ให้ร่วมหุ้นตั้งบริษัทประกอบกิจการเช่นเดียวกับนายจ้าง ผู้จัดการบริษัทนายจ้างก็ทราบ โจทก์จึงเข้าใจว่า การตั้งบริษัทประกอบกิจการเช่นเดียวกับนายจ้าง ไม่น่าจะเป็นความคิด เพราะไม่มีระเบียบข้อบังคับของบริษัทห้ามไว้ โจทก์จึงเห็นว่า การที่โจทก์ตั้งบริษัทประกอบกิจการเช่นเดียวกับนายจ้างไม่ได้ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง โจทก์ได้รับทราบคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ ๗/๒๕๔๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๓ ขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ดินแดงที่ ๗/๒๕๔๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๓

จำเลยให้การว่า โจทก์ซึ่งดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาอาวุโส เป็นตำแหน่งงานสำคัญถือเป็นหัวใจหลักของบริษัทนายจ้าง โจทก์จะทราบถึงเทคนิคซึ่งเป็นความลับของบริษัทนายจ้างจากตำแหน่งหน้าที่ของโจทก์เอง ซึ่งโจทก์ได้นำเอาไปใช้กับลูกค้าขณะเป็นพนักงานบริษัทอยู่เสมอ ต่อมาภายหลังจากนายจ้างทราบว่า โจทก์ได้ประกอบกิจการในลักษณะเช่นเดียวกับนายจ้างโดยได้จดทะเบียนนิติบุคคลในนามบริษัท คิวซีดี แมเนจเม้นท์ จำกัด ประกอบกิจการให้บริการเป็นที่ปรึกษาด้านระบบคุณภาพตามหลักฐานหนังสือรับรองการจดทะเบียนบริษัท กระทำกิจการเช่นเดียวกับนายจ้างย่อมต้องการลูกค้ากลุ่มเดียวกัน และมีการนำเอาความรู้ข้อมูลความลับซึ่งเป็นเทคนิคสำคัญของบริษัทนายจ้างไปใช้เพื่อประโยชน์แก่บริษัทส่วนตัวโดยสะดวก ซึ่งการดำเนินธุรกิจของนายจ้างต้องอาศัยความสามารถและความซื่อสัตย์ของพนักงานเป็นสำคัญ และนายจ้างยังตรวจพบอีกว่าบริษัท คิวซีดี แมเนจเม้นท์ จำกัด ของโจทก์ได้เข้าประมุลงงาน โครงการให้คำปรึกษาระบบบริหารคุณภาพไอเอสโอ 9000 ของบริษัท อาซาฮี อิเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อแข่งขันกับนายจ้าง ซึ่งบริษัทดังกล่าวเป็นลูกค้านายจ้างในขณะที่โจทก์เป็นพนักงานของนายจ้าง พฤติการณ์ของโจทก์กระทำเพื่อต้องการชนะการประมูลให้ได้มาซึ่งงาน โครงการดังกล่าว กระทำโดยเล็งเห็นผลและรู้ว่าจะทำให้นายจ้างเสียหายไม่ได้รับการประมุลงงาน การกระทำของโจทก์เป็นการทำธุรกิจแข่งขันกับนายจ้าง เป็นการกระทำที่เป็นปฎิภัยต่อนายจ้างโดยตรง ถือว่าจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๕ (๒) นายจ้างจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าสิ่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ดินแดงที่ ๗/๒๕๔๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๓ จึงชอบแล้ว ไม่มีเหตุที่จะเพิกถอน ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ดินแดงที่ ๗/๒๕๔๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๓ เฉพาะส่วนที่สั่งว่าผู้ร้องไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าขออื่นนอกจากนี้ให้ยก

จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า “มีปัญหาค่าจ้างจะต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่ามีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ดินแดงที่ ๗/๒๕๔๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๓ ในส่วนที่สั่งว่าผู้ร้อง (โจทก์) ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่ เห็นว่า ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่า โจทก์เป็นลูกจ้างของบริษัท แอลวีเอ็ม (เอเชีย) จำกัด ตำแหน่งสุดท้ายเป็นที่ปรึกษาอาวุโส ต่อมาโจทก์ได้จดทะเบียนตั้งบริษัท คิวซีดี แมเนจเม้นท์ จำกัด ซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับนายจ้าง อันมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้าง ดังนั้น เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๔๓ นายจ้างจึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๔๓ อ้างว่า โจทก์จดทะเบียน



จัดตั้งบริษัท คิวซีดี แมเนจเม้นท์ จำกัด ตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๔๑ เพื่อประกอบให้บริการเป็นที่ปรึกษา ให้คำปรึกษาระบบคุณภาพเป็นการกระทำกิจการเช่นเดียวกับนายจ้าง ถือเป็นปฏิบัติและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย โจทก์จึงยื่นคำร้องต่อจำเลยซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานประจำสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ดินแดง เพื่อเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่โจทก์ (ที่ถูกลูกจ้างขอค่าจ้างค้างจ่ายด้วย) จำเลยสอบสวนแล้วมีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๗/๒๕๔๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๓ ว่า โจทก์ไม่มีสิทธิได้รับเงินประเภทต่างๆ ดังกล่าว จากข้อเท็จจริงที่ฟังยุติแล้วดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างของบริษัท แอลวีเอ็ม (เอเชีย) จำกัด นายจ้างมีตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาอาวุโสของนายจ้าง ทำการตั้งบริษัทซึ่งมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับนายจ้าง และมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้าง ซึ่งบริษัทดังกล่าวย่อมจะต้องดำเนินกิจการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มเดียวกันกับลูกค้าของนายจ้าง ลูกค้าอาจจะเลือกใช้บริการให้คำปรึกษาของบริษัทโจทก์ที่ก่อตั้งขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมจะต้องกระทบถึงรายได้ของนายจ้าง และทำให้นายจ้างเสียหาย แม้จะไม่ปรากฏว่า บริษัทที่โจทก์ก่อตั้งได้แย่งลูกค้าของนายจ้างหรือมีลูกค้าไปใช้บริการของบริษัทที่โจทก์ตั้งแล้วก็ตาม ก็ต้องถือว่า การที่โจทก์ตั้งบริษัทในลักษณะดังกล่าวเป็นการที่โจทก์จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๕ (๒) และมาตรา ๖๗ แก่โจทก์ แม้นายพิสิษฐ์ เทอดเกียรติ ผู้ลงนามในหนังสือเลิกจ้างในฐานะผู้จัดการทั่วไปของบริษัทนายจ้างและนางสาวจรินทร์ ทองรัตนรักษา ซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายขายและบริการธุรกิจของบริษัทนายจ้าง จะได้ร่วมกันตั้งบริษัทอื่นซึ่งมีกิจการอันมีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของนายจ้างเช่นเดียวกับโจทก์ก็ตาม ก็เป็นเรื่องที่นายจ้างจะไปว่ากล่าวเอาโทษแก่บุคคลทั้งสองเอง หากมีผลทำให้การกระทำของโจทก์ ไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายดังที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยไม่ คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางในส่วนนี้จึงไม่ชอบด้วยบทกฎหมายที่กล่าวมา กรณีไม่มีเหตุจะเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวข้างต้น อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น”

พิพากษาแก้เป็นว่า ให้ยกฟ้องโจทก์ทั้งหมด

(วิวิทย์ หิรัญรุจิพงศ์ – กมล เพียรพิทักษ์ – หัสดี ไกรทองสุข)

## ภาคผนวก ค.

## คำพิพากษาของศาลเกี่ยวกับ

## การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการจ้าง

## ๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๖/๒๔๗๕

บริษัท แม็กฟาร์แลนด์ฟิมพ์ดีด จำกัด โจทก์

นายพยุง สุนทรดิกล จำเลย

โจทก์จ้างจำเลยทำงานในร้านซ่อมเครื่องพิมพ์ดีดของโจทก์ โดยมีข้อสัญญาว่า เมื่อออกจากร้านโจทก์ไปแล้ว ห้ามมิให้จำเลยไปทำการเป็นช่างแก้ ซ่อมเครื่องพิมพ์ดีดในร้านอื่นในเขตกรุงเทพมหานคร เช่นนี้ไม่เป็นการเกินสมควรแก่เหตุ ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

เขตจำกัดห้ามในสัญญาที่ว่า ในกรุงเทพมหานครและห่างจากกรุงเทพมหานคร 600 เส้นนี้ แยกแยกจากกันได้ การห้ามมิให้กระทำในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงแยกบังคับกันได้ตามมาตรา 135 และประเด็นในคดีนี้มีว่า จำเลยไปทำงานเป็นช่างซ่อมแก้เครื่องพิมพ์ดีดนั้นควรจะห้ามได้ แต่การห้ามมิให้เป็นคนใช้ในบ้านเครื่องพิมพ์ดีดอื่นเป็นโมฆะ ซึ่งแยกจากกัน จึงไม่ทำให้การห้ามเป็นช่างแก้ตกเป็นโมฆะไปด้วย

โจทก์ฟ้องว่า จำเลยเข้าทำสัญญาเป็นลูกจ้างโจทก์ โดยมีข้อตกลงกันว่า ถ้าจำเลยออกจากบริษัทโจทก์ภายใน ๕ ปี จำเลยจะไม่เข้าทำการเป็นเจ้าของ ผู้จัดการ เสมียน ช่างซ่อม คนใช้ หรือคนขายของในกิจการใดที่เป็นปฎิภัยต่อบริษัทโจทก์ ณ ที่กรุงเทพฯ หรือในบริเวณ ๖๐๐ เส้นจากกรุงเทพฯ แล้วภายหลังจำเลยออกจากบริษัทโจทก์ไปทำงานกับบริษัท บาโรเบรานน์ ในแผนกพิมพ์ดีด จังหวัดพระนคร จึงขอให้ห้ามและเรียกค่าเสียหาย ๕๐๐ บาท

จำเลยให้การแก้ว่า (๑) สัญญาที่โจทก์อ้างนั้น ห้ามเกินสมควร เป็นการขัดต่อศีลธรรมและความสงบเรียบร้อยของประชาชนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๑๓ (๒) โจทก์มิได้ปฏิบัติตามสัญญาซึ่งต่างต้องตอบแทนกัน โจทก์จึงนำคดีมาบังคับจำเลยตามข้อสัญญาไม่ได้ (๓) โจทก์หลอกลวงว่า จะฝึกหัดอบรมให้จำเลยมีวิชาซ่อมและแก้เครื่องพิมพ์ดีดต่างๆ จำเลยจึงยอมเซ็นสัญญาให้ แล้วโจทก์มิได้ฝึกหัดอบรมให้ได้รับความรู้ตามข้อสัญญา จำเลยย่อมขอให้เลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๓๘ ได้ จึงขอให้ยกฟ้อง

ศาลแพ่งพิจารณาเห็นว่า บริษัทโจทก์มิได้สั่งสอนและฝึกหัดจำเลยตามสัญญาข้อ ๑ และสัญญาข้อ ๑๐ ห้ามมิให้จำเลยทำการใดๆ ตลอดจนเป็นคนใช้ เช่น คนรักษาความสะอาดในห้างที่ขายเครื่องพิมพ์ดีด เป็นการห้ามเกินสมควร ทำลายผลประโยชน์ของสาธารณชนจึงเป็นการผิดศีลธรรมอันดีของประชาชน ตามมาตรา ๑๑๓ เป็นโมฆะเสียเปล่า บังคับไม่ได้ตามกฎหมาย จึงพิพากษาให้ยกฟ้องโจทก์ และให้โจทก์เสียค่าธรรมเนียมกับค่าทนาย ๕๐ บาทแทนจำเลย

#### โจทก์อุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์พิจารณาเห็นว่า เบื้องต้นจะต้องวินิจฉัยเสียก่อนว่า สัญญาข้อ ๑๐ ที่ห้ามมิกำหนดเวลา ๕ ปี ในเขตกรุงเทพฯ กับบริเวณห่างกรุงเทพฯ ๖๐๐ เส้นนั้นเกินสมควรหรือไม่ ข้อกำหนดเวลาเพียง ๕ ปีนั้นก็สมควรอยู่ ส่วนข้อกำหนดเขตต์นอกกรุงเทพฯ ออกไปนั้น เป็นการตัดอาชีพเกินสมควรไป นับว่าเป็นการขัดขวางต่อศีลธรรมอันดีและความสงบเรียบร้อยของประชาชน เป็นโมฆะตามมาตรา ๑๑๓ เมื่อสัญญาเป็นโมฆะแล้ว ประเด็นข้ออื่น ก็ไม่ต้องวินิจฉัยสืบไป จึงพิพากษายืนตามศาลแพ่ง ให้โจทก์ใช้ค่าธรรมเนียมและค่าทนาย ๒๕ บาท แทนจำเลยด้วย

โจทก์ฎีกาคัดค้านเป็นใจความว่า จำเลยออกจากบริษัทโจทก์ไปทำงานที่บริษัทบาโรเบราน์ในเขตต์กรุงเทพฯ จึงขอให้ศาลวินิจฉัยว่า เพียงในเขตต์กรุงเทพฯ ที่จำเลยกระทำละเมิดนั้น สัญญาจะใช้บังคับได้

กรรมการศาลฎีกาได้นั่งฟังแถลงกรรมของคู่ความ และตรวจสำนวนคดีนี้เห็นว่า เขตต์จำกัดห้ามในสัญญาว่า ในกรุงเทพฯ หรือห่างจากกรุงเทพฯ ๖๐๐ เส้นนี้แบ่งแยกจากกันได้ กรณีจะเพาะต่อหน้าศาลนี้มีว่า จำเลยกระทำการในกรุงเทพฯ ฉะนั้น ข้อวินิจฉัยจะเพาะคดีนี้จึงอยู่ในปัญหาที่ว่า การห้ามมิให้กระทำในเขตต์กรุงเทพฯ เป็นการพอสมควรหรือไม่ ซึ่งศาลนี้เห็นว่าเป็นการรักษาผลประโยชน์ของโจทก์พอสมควรแก่เหตุ ย่อมไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงแยกบังคับได้ ตามนัยแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๑๕ ที่โจทก์อ้างมาในฎีกา อนึ่ง คดีนี้ศาลแพ่งได้วินิจฉัยไว้ว่า ห้ามมิให้เป็นช่างแก้ไขซ่อมตลอดจนเป็นคนใช้ในแผนกพิมพ์ดีด เป็นการห้ามเกินสมควรนั้น เห็นว่า ประเด็นซึ่งมาสู่ศาลมีเพียงว่า จำเลยไปทำงานในบริษัท บาโรเบราน์ ในหน้าที่ซ่อมแก้ไขเครื่องพิมพ์ดีด ควรจะห้ามตามสัญญาข้อ ๑๐ ได้หรือไม่ ซึ่งได้วินิจฉัยมาแล้วว่า เมื่อข้อนี้ๆ แยกจากกันได้แล้ว แม้ข้อใดเกินสมควรขัดต่อศีลธรรมอันดีหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ก็ไม่ทำให้ข้ออื่นที่เป็นการห้ามพอสมควรที่จะรักษาประโยชน์ของบริษัทโจทก์เป็นโมฆะไปด้วย การห้ามมิให้เป็นช่างแก้ไขซ่อมเครื่องพิมพ์ดีดนั้น เห็นว่า พอสมควรที่โจทก์จะห้ามจำเลยได้ เพื่อรักษาประโยชน์ของโจทก์ ฉะนั้น ข้อที่ศาลแพ่งวินิจฉัยว่า การห้ามมิให้เป็นคนใช้ในร้านเครื่องพิมพ์ดีดอื่นเป็นโมฆะ จึงไม่ทำให้การห้ามมิให้เป็นช่างแก้ไขซ่อมเครื่องพิมพ์ดีดเป็นโมฆะไปด้วย เพราะแยกออกจากกันได้ และเมื่อข้อสัญญาเท่าที่เกี่ยวกับการกระทำของจำเลยไม่เป็นโมฆะแล้ว ก็จะต้องวินิจฉัยต่อไปว่า โจทก์ได้

ปฏิบัติตามสัญญาครบถ้วนแล้วหรือไม่ ในการที่มาฟ้องร้องจำเลยนี้ ประเด็นข้อนี้เป็นข้อเท็จจริง ซึ่งศาลอุทธรณ์ยังมีได้วินิจฉัยไว้เด็ดขาด จึงพร้อมกันพิพากษาว่า สัญญารายพิพาทเท่าที่เกี่ยวกับการกระทำของจำเลยในกรณีที่เกิดขึ้นนี้ใช้บังคับซึ่งกันและกันได้ ส่วนข้อเท็จจริงในประเด็นที่ว่า ฝ่ายโจทก์ได้ปฏิบัติตามสัญญาครบถ้วนแล้วหรือไม่ นั้น ให้ศาลอุทธรณ์วินิจฉัยแล้วพิพากษาไปตามรูปคดี ค่าธรรมเนียมชั้นฎีกานี้ให้คู่ความที่แพ้คดีในที่สุดเป็นผู้เสีย

(นิติศาสตร์ ไพศาลย์ – อมาตย์พงศ์ธรรมพิศาล – เอ.เอฟ.เอน. เทพโหนด)

### หมายเหตุ

สัญญาห้ามประกอบอาชีพหรือค้าขายนั้น อาจตกเป็น โฆษะตามหลักในประมวลแพ่งฯ มาตรา ๑๑๓ ได้ โดยแม้จะไม่ใช่เรื่องที่มีตัวบทกฎหมายอื่นอะไรห้ามไว้ตามความในตอนต้นของ มาตรา ๑๑๓ ก็ยังอาจเป็นการที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีโดยทั่วไปตามความ ในตอนท้ายแห่งมาตรานั้นได้ เรื่องที่เป็นการต้องห้ามตามกฎหมายนั้นอาจหาตัวบทกฎหมายมาคู่กันได้ แต่ที่จะขัดต่อความสงบหรือศีลธรรมเป็นเรื่องที่ไม่มีกฎหมาย ต้องแล้วแต่ศาลจะวินิจฉัยเอาเอง ซึ่งในการที่จะวินิจฉัยว่า การอย่างใดจะขัดต่อความสงบหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่นี้ ศาลจะวินิจฉัยเอาตามความเป็นอยู่แห่งกาลสมัยแล้วแต่พฤติการณ์ในคดีเป็นเรื่องๆ ไป ไม่อาจวาง หลักเกณฑ์อะไรให้เป็นการแน่นอนตายตัวลงไปได้ ทั้งนี้ ก็เพราะความสงบหรือศีลธรรมอันดีอาจ ผันแปรเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยนั่นเอง

การทำสัญญาห้ามมิให้บุคคลประกอบการอาชีพหรือการค้าขายนั้นบางทีอาจเป็นการ ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนได้อย่างสำคัญ เพราะถ้าถูกจำกัดห้ามการประกอบอาชีพ หรือการค้าขาย ไม่มีทางหากินเลี้ยงท้องได้ ก็อาจเที่ยวลักขโมยทำความเดือดร้อนแก่ชาวบ้านเป็น รัฐประศาสนโยบายของบ้านเมืองทุกประเทศที่ต้องการจะให้ราษฎรมีทางทำมาหากิน คนไม่มีทาง ทำกินเป็นนักกวนเมืองได้ง่ายที่สุด จริงอยู่อาจมีข้อเถียงได้ว่า สัญญาที่ทำกันไว้เพียงแต่จำกัดห้าม การประกอบอาชีพทำมาค้าขายของกลุ่มสัญญาเท่านั้น ไม่ได้จำกัดห้ามไปถึงประชาชนพลเมือง ทั้งหลาย จะถือว่า เป็นการขัดต่อความสงบของประชาชนได้อย่างไร แต่ในเรื่องเช่นนี้ การห้ามคนๆ เดียวก็อาจกระทบกระเทือนไปถึงคนทั้งหลายทั่วไปได้ เพราะประชาชนคนทั้งหลายมีส่วนได้ส่วน เสียในเรื่องเช่นนี้ด้วยกันทุกคน ไม่ต่างอะไรกับการทำสัญญาจ้างเขาไปฆ่าคนๆ เดียว ประชาชน ทั้งหลายต้องเกิดหวาดเสียว จะเถียงว่า เป็นการขัดต่อความสงบสุขของคนๆ เดียว ไม่ขัดต่อความ สงบเรียบร้อยของประชาชนนั้นไม่ได้

แต่ในปัญหาว่า ข้อห้ามการประกอบอาชีพการค้าขายจะต้องถึงขนาดเพียงใด จึงจะเป็น โฆษณานั้น ก็เป็นเรื่องที่ยากอยู่เหมือนกัน กฎหมายอังกฤษแยกเป็นข้อแตกต่างระหว่าง การห้าม ค้าขายแข่งขันกับการห้ามประกอบอาชีพ ถ้าเป็นเรื่องรับแข่งการค้าขาย เช่น บุคคลหรือห้างร้านค้า ขายโอนกิจการค้าขายแก่กัน ผู้รับซื้อโอนไว้จะได้รับประโยชน์จากกิจการค้านั้น โดยบริบูรณ์ ก็ต่อเมื่อผู้ที่โอนยอมงดเว้นไม่ทำการค้าขายแข่งขัน วงเขตต์ที่จะห้ามกันได้ในเรื่องเช่นนี้ จึงยอมให้ มีได้อย่างกว้างขวาง คงมีข้อจำกัดก็แต่ว่า ข้อห้ามในเรื่องเช่นนี้ จะต้องไม่เป็นการเกินเหตุเกินผล และไม่เป็นการเสื่อมเสียต่อประโยชน์ของประชาชน ซึ่งข้อเหล่านี้ก็ต้องแล้วแต่ศาลจะเป็นผู้วินิจฉัย อีกเหมือนกัน แต่ถ้าเป็นการห้ามประกอบอาชีพของบุคคลที่อยู่ในฐานะเป็นลูกจ้างหรือลูกมือฝึกหัด แล้ว ศาลอังกฤษไม่ค่อยจะยอมให้ห้ามกันได้นัก เพราะถือเสียว่า ไม่ใช่การที่นายจ้างจะป้องกัน ผลประโยชน์ส่วนได้เสียในการค้าขายของตนโดยแท้ แต่เป็นเรื่องที่จะเอาประโยชน์ค่าจ้างมากขึ้น วงเขตต์ที่จะห้ามกันได้จึงแคบกว่าเรื่องก่อน โดยทั่วไปจะห้ามกันได้ก็แต่เมื่อลูกจ้างจะนำเอาความรู้ ในกิจการที่นายจ้างปกปิดไปใช้ เช่น ในกิจการของสำนักงานทนายความ เป็นต้น (ดูตำรา Anson' Law of Contract พิมพ์ครั้งที่ ๑๖ หน้า ๒๕๑ ถึง ๒๕๕ Carter' Element of Contract พิมพ์ครั้งที่ ๖ หน้า ๑๐๖, ๑๐๗) แต่หลักที่ใช้ในศาลอังกฤษก็คงมีประโยชน์ในการเทียบเคียงเท่านั้น ศาลไทยจะ วินิจฉัยอย่างไร ต้องแล้วแต่จะเหมาะสมแก่สภาพการณ์ในเมืองไทย ไม่หมายความว่า จะต้องใช้ หลักอย่างเดียวกับอังกฤษ

หลักในมาตรา ๑๓๕ ได้ผ่อนผันไว้เป็นอย่างดี โดยแม้ส่วนหนึ่งส่วนใดในนิติกรรม ที่อาจแยกกันเป็นส่วนๆ ได้ นั่นจะเป็น โฆษณาก็ไม่ทำให้นิติกรรมตกเป็น โฆษณาก็ไปเสียทั้งหมด ทุกส่วน ส่วนไหนคืออาจเอาไว้ใช้บังคับกันได้ ตัดทิ้งแต่ส่วนที่เสียไปเท่านั้น แต่สาระสำคัญอยู่ที่ว่า ที่จะเป็นผลให้ส่วนที่ตีใช้ได้นั้น จะต้องเป็นเรื่องที่คู่กรณีเขามีเจตนาแยกกันไว้ มิใช่ศาลจะไปแยก เอาเองได้ตามชอบใจ ถ้าเขามีได้มีเจตนาที่จะแยกส่วนที่ดีออกจากส่วนที่เสียแล้ว ก็ไม่มีทางจะ ช่วยกันได้ นิติกรรมต้องตกเป็น โฆษณาก็ไปทั้งหมดทุกส่วน แต่ในข้อที่คู่กรณีจะได้มีเจตนาแยกส่วนที่ สมบูรณ์ออกจากส่วนที่ไม่สมบูรณ์ไว้หรือไม่นั้น ไม่จำเป็นต้องมีการแสดงเจตนาไว้ต่อกันโดยชัดแจ้ง ศาลอาจสันนิษฐานเจตนาเช่นนั้นเอาจากพฤติการณ์แห่งกรณี ก็ได้

พระนิติการณ์ประสม

## ๒. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๘-๒๕๔๙/๒๕๓๓

บริษัท ดับบลิว.อาร์.เกรซ (ไทยแลนด์) จำกัด โจทก์

นายยงศักดิ์ พุ่มสกุล กับพวก จำเลย

ข้อสัญญาระหว่างโจทก์และจำเลยทั้งสองความว่า “๘. ลูกจ้างให้สัญญาว่าจะไม่กระทำการต่อไปนี้ โดยมิได้รับความยินยอมจากบริษัท... (๗) ภายในกำหนดเวลา ๒๔ เดือน นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง... (๗) เข้าไปเกี่ยวข้องกับหรือดำเนินการไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการพัฒนา ทำ ผลิต หรือจำหน่าย ซึ่งผลิตภัณฑ์อันเป็นการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทซึ่งตนได้เคยมีส่วนเกี่ยวข้องกับอยู่ด้วยในระหว่างที่ทำงานกับบริษัท” มิได้เป็นการห้ามจำเลยทั้งสองมิให้กระทำโดยเด็ดขาด จำเลยทั้งสองอาจกระทำได้เมื่อได้รับความยินยอมจากโจทก์ และเฉพาะส่วนของงานที่จำเลยทั้งสองเคยทำกับโจทก์ ทั้งกำหนดเวลาที่ห้ามไว้ก็เพียง ๒๔ เดือน นับแต่จำเลยทั้งสองพ้นจากการเป็นลูกจ้างโจทก์เท่านั้น ลักษณะของข้อสัญญาที่ก่อให้เกิดเหตุนี้ในการงดเว้นการกระทำที่กำหนดโดยเจตนาของกลุ่มกรณีเช่นนี้ ไม่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งสองทั้งหมด เพียงแต่เป็นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่เป็นการแข่งขันกับโจทก์ในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และกำหนดไว้ไม่นานเกินสมควร เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของกลุ่มที่เป็นไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการปิดการทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ ข้อสัญญาดังกล่าวจึงไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน มีผลใช้บังคับกันได้ ไม่เป็นโมฆะ

คดีทั้งสองสำนวนนี้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้รวมพิจารณาพิพากษาเข้าด้วยกัน โดยโจทก์ทั้งสองสำนวนฟ้องว่า โจทก์ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายสินค้าประเภทเคมีภัณฑ์และอื่นๆ รวมทั้ง แลกเกอร์ สำหรับเคลือบผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์ จำเลยทั้งสองเคยทำงานเป็นพนักงานของโจทก์ โดยจำเลยที่ ๑ ทำงานตำแหน่งวิศวกรฝ่ายขาย ส่วนจำเลยที่ ๒ ทำงานตำแหน่งผู้แทนขายฝ่ายเทคนิค โจทก์จำเลยทั้งสองได้ทำสัญญาจ้างไว้ต่อกัน ซึ่งในข้อ ๘ ระบุไว้ใจความว่า ลูกจ้างให้สัญญาว่าจะไม่กระทำการต่อไปนี้ โดยมิได้รับความยินยอมจากโจทก์ ข้อ ข (๒) ภายในกำหนด ๒๔ เดือน นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุด ลูกจ้างจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับหรือดำเนินการไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการพัฒนา ทำ ผลิต หรือจำหน่าย ซึ่งผลิตภัณฑ์อันเป็นการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทซึ่งตนเคยมีส่วนเกี่ยวข้องกับอยู่ด้วย ปรากฏว่า จำเลยทั้งสองได้ออกจากบริษัทโจทก์ไปแล้วจนถึงวันฟ้องคดีนี้ยังอยู่ในเวลา ๒ ปี จำเลยทั้งสองได้ไปทำงานกับบริษัท ซี ไอซีไอ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ประกอบกิจการแข่งขันกับโจทก์ จำเลยที่ ๑ ได้เปิดเผยความลับ

ทางการค้าตลอดจนสูตร วิธีการผลิตแล็กเกอร์ สำหรับเคลือบผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์ให้บริษัท ดังกล่าวทราบ โดยอาศัยความรู้จากที่ได้เคยทำงานกับโจทก์และจำเลยทั้งสอง ได้ชักจูงลูกค้าของ โจทก์ให้เป็นลูกค้าของบริษัทดังกล่าว โดยอาศัยความคุ้นเคยที่จำเลยทั้งสองได้ทำงานกับโจทก์ จำเลยทั้งสองได้ฝ่าฝืนสัญญาดังกล่าวเป็นเหตุให้โจทก์ต้องได้รับความเสียหาย ขอให้ศาลมีคำสั่ง ห้ามจำเลยที่ ๑ และจำเลยที่ ๒ มิให้ทำงานกับบริษัท สี ไอซีไอ (ประเทศไทย) จำกัด หรือบริษัทที่ ประกอบกิจการแข่งขันกับโจทก์มีกำหนด ๒ ปี สำหรับจำเลยที่ ๑ นับแต่วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒ จำเลยที่ ๒ นับแต่วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และให้จำเลยที่ ๑ ที่ ๒ ชดใช้ค่าเสียหายเป็นเงิน ๖๗๒,๐๐๐ บาท และ ๔๕๒,๐๐๐ บาท ตามลำดับ พร้อมดอกเบี้ยร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีนับแต่วันฟ้อง จนกว่าจะชำระเสร็จให้แก่โจทก์

จำเลยทั้งสองให้การว่า จำเลยทั้งสองไม่ได้ชักชวนหรือชักจูงลูกค้าของโจทก์ให้แก่ บริษัท สี ไอซีไอ จำกัด จำเลยที่ ๑ ไม่ได้นำสูตรหรือวิธีการผลิตหรือความลับทางการค้าของโจทก์ ไปเปิดเผย หรือใช้ที่บริษัท สี ไอซีไอ จำกัด เนื่องจากบริษัท สี ไอซีไอ จำกัด มีสูตรซึ่งใช้ในการผลิต แล็กเกอร์สำหรับเคลือบผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์มากกว่าที่โจทก์มี และยอดขายของบริษัท สี ไอซีไอ จำกัด ก็สูงกว่าของโจทก์อยู่แล้ว จำเลยทั้งสองไม่ได้ฝ่าฝืนสัญญาข้อ ๕ ที่ทำไว้กับโจทก์เพราะการ ฝ่าฝืนสัญญานั้นจะต้องฟังได้เสียก่อนว่า จำเลยที่ ๑ ได้เปิดเผยสูตรความลับทางการค้าและจำเลย ทั้งสองได้ชักจูงลูกค้าของโจทก์ให้เป็นลูกค้าของบริษัท สี ไอซีไอ จำกัด การที่จำเลยทั้งสองไป ทำงานกับบริษัท สี ไอซีไอ จำกัด เพียงอย่างเดียว ยังไม่ถือว่า จำเลยทั้งสองได้ฝ่าฝืนสัญญาตามที่ โจทก์และจำเลยทั้งสองทำไว้ต่อกันและสัญญาข้อ ๕ (ข) (๒) ซึ่งถ้าแปลว่า จำเลยทั้งสองไม่อาจเข้า เป็นลูกจ้างของบริษัท สี ไอซีไอ จำกัด แม้จะไม่ทำให้โจทก์เสียหายแล้ว สัญญาส่วนนี้ยังเป็นโมฆะ เพราะมีวัตถุประสงค์ขัดต่อกฎหมายความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ส่วนที่ โจทก์ขอให้ห้ามจำเลยทั้งสองทำงานกับบริษัท สี ไอซีไอ จำกัด และเรียกค่าเสียหายจากจำเลย ทั้งสองด้วยนั้น ไม่มีกฎหมายสนับสนุนให้ศาลสั่งตามที่โจทก์ขอได้ ขอให้ยกฟ้อง

วันนัดสืบพยานโจทก์ โจทก์จำเลยทั้งสองแถลงร่วมกันขอศาลประเด็นพิพาทข้ออื่นให้ ศาลวินิจฉัยชี้ขาดประเด็นข้อกฎหมายข้อเดียวว่า ข้อสัญญาข้อ ๕ (ข) (๒) เป็นโมฆะหรือไม่ หากไม่ เป็นโมฆะแล้ว จำเลยทั้งสองยอมรับว่า เป็นฝ่ายผิดสัญญา จำเลยที่ ๑ ขอมชดใช้เงินให้โจทก์ ๑๑,๐๐๐ บาท ต่อเดือน และจำเลยที่ ๒ ขอมชดใช้เงินให้โจทก์ ๗,๐๐๐ บาท ต่อเดือน มีกำหนด ๒ ปี นับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษา โดยโจทก์จำเลยทั้งสองไม่ตั้งใจสืบพยาน

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ววินิจฉัยว่า สัญญาข้อ ๕ (ข) (๒) ไม่เป็นโมฆะ พิพากษา ให้จำเลยที่ ๑ ชำระเงินให้โจทก์เป็นเงิน ๑๑,๐๐๐ บาท ต่อเดือน และจำเลยที่ ๒ ชำระเงินให้โจทก์ เป็นเงิน ๗,๐๐๐ บาท ต่อเดือน มีกำหนด ๒ ปี นับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาเป็นต้นไป

จำเลยที่ ๑ ที่ ๒ อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า “จำเลยทั้งสองอุทธรณ์ว่า สัญญาข้อ ๕ (ข) (๒) ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน เป็นโมฆะไม่มีผลบังคับใช้ ได้พิจารณาสัญญาระหว่างโจทก์และจำเลยทั้งสองในข้อที่กล่าวแล้วมีความว่า “๕. ลูกจ้างให้สัญญาว่าจะไม่กระทำการต่อไปนี้ โดยมิได้รับความยินยอมจากบริษัท... (ข) ภายในกำหนดเวลา ๒๔ เดือน นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง... (๒) เข้าไปเกี่ยวข้องหรือดำเนินการไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการพัฒนา ทำผลิตภัณฑ์ หรือจำหน่าย (สุดแต่จะพึงปรับได้กับกรณีของลูกจ้าง) ซึ่งผลิตภัณฑ์อันเป็นการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท ซึ่งตนได้เคยมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยในระหว่างที่ทำงานกับบริษัท” ตามสัญญาดังกล่าวนั้นมิใช่เป็นการห้ามจำเลยทั้งสองมิให้กระทำโดยเด็ดขาด จำเลยทั้งสองอาจกระทำได้เมื่อได้รับความยินยอมจากโจทก์ การกระทำที่ห้ามนั้นเป็นการห้ามเฉพาะสิ่งที่เป็นการแข่งขันกับงานของโจทก์ และเฉพาะส่วนของงานที่จำเลยทั้งสองเคยทำกับโจทก์ ทั้งกำหนดเวลาที่ห้ามไว้ก็มีเพียง ๒๔ เดือน นับแต่จำเลยทั้งสองพ้นจากการเป็นลูกจ้างโจทก์เท่านั้น ลักษณะของข้อสัญญาที่ก่อให้เกิดเหตุนี้ในการงดเว้นการกระทำตามที่กำหนดโดยเจตนาของคู่กรณีเช่นนี้ ไม่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งสองทั้งหมดเสียทีเดียว เพียงแต่เป็นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่เป็นการแข่งขันกับโจทก์ในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และกำหนดไว้ไม่นานเกินสมควร เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทศและประโยชน์ของคู่กรณีที่เข้าไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการปิดการทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้

ศาลฎีกาเห็นว่า ข้อสัญญาดังกล่าวนี้นี้ไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน มีผลใช้บังคับกันได้ ไม่เป็นโมฆะ ศาลแรงงานกลางพิพากษาชอบแล้ว อุทธรณ์ของจำเลยทั้งสองฟังไม่ขึ้น”

พิพากษายืน

(อุดม เฟื่องฟู้ง - เคียง บุญเพิ่ม - ปรีชา ชนานันท์)

### หมายเหตุ

๑. ข้อกฎหมายที่ศาลฎีกาวินิจฉัยไว้ในคำพิพากษานี้จะเป็นหลักการอันสำคัญประการหนึ่งในวงการแรงงานของประเทศไทยในอนาคต และแนววินิจฉัยในคำพิพากษาดังกล่าวอาจก่อให้เกิดแนวคิดแก่นายจ้างและนักบริหารงานบุคคลที่จะนำไปใช้ทั้งในแง่การปกป้องผลประโยชน์ของฝ่ายตน และอาจเกินเลยไปถึงการเอารัดเอาเปรียบและกลั่นแกล้งอีกฝ่ายหนึ่งได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับคุณธรรมในหัวใจของผู้นำไปประยุกต์ใช้นั้น



๒. ศาลฎีกาเคยพิพากษาคดีทำนองนี้มาแล้ว ดังปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๖/๒๔๗๘, ๕๘๖/๒๔๘๐ (ซึ่งเป็นคดีเดียวกัน) ระหว่างบริษัท แม็กฟาร์แลนด์ฟิมพ์ดีด จำกัด โจทก์ นายพุง สุนทรคิดก จำเลย ข้อเท็จจริงในคดีดังกล่าวฟังได้ว่า จำเลยกับโจทก์ตกลงทำสัญญากันว่า

“ข้อ ๑. นายจ้างตกลงยินยอมให้ลูกจ้างได้มีการศึกษาและฝึกหัดในวิชาการซ่อมแซม แก๊ซ และประกอบบรรดาเครื่องพิมพ์ดีดต่างๆ หรือเครื่องอื่นใด ได้รับการสอนและฝึกหัดโดยช่างผู้ทรงคุณวุฒิมีกำหนดเวลา ๓ เดือน

ข้อ ๒. ในระหว่างที่ลูกจ้างยังกำลังศึกษาและฝึกหัดอยู่นั้น นายจ้างตกลงให้ลูกจ้างได้รับเงินเดือน...

ข้อ ๓. เมื่อครบกำหนด ๓ เดือน แห่งการศึกษาอบรมแล้ว นายจ้างจะได้สอบความรู้ของลูกจ้าง และถ้าปรากฏว่า ลูกจ้างมีความรู้ในวิชาที่กล่าวมาแล้วนั้นเป็นอันใช้ได้ นายจ้างตกลงจะจ้างลูกจ้างให้ทำงานต่อไป พร้อมทั้งขึ้นเงินเดือนให้...

ฯลฯ

ข้อ ๑๐. ในการที่ได้เข้ามารับการอบรมฝึกหัดจากนายจ้างผู้เชี่ยวชาญ โดยอุปการะของนายจ้างตามข้อ ๑ แห่งสัญญานี้ นั้น ฯลฯ นับแต่วันที่ลูกจ้างได้ออกไปจากนายจ้าง (ด้วยเหตุประการใดก็ตาม) มีกำหนด ๕ ปี ลูกจ้างยังคงอยู่ในความผูกมัดแห่งสัญญานี้เสมอที่จะไม่ทำการโดยตรงหรือโดยปริยายในอันที่จะนำตนเข้าเป็นเจ้าของ ผู้จัดการ เสมียน ช่างซ่อม และแก๊ซเครื่อง ฯลฯ ในปัจจุบันนี้ ซึ่งกระทำขึ้น ณ กรุงเทพมหานคร กับบริเวณห่างกรุงเทพฯ ๖๐๐ เส้น...”

ต่อมาจำเลยออกจากบริษัทโจทก์ไปทำงานบริษัท บาโรเบอร์น จำกัด ในแผนกพิมพ์ดีด ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ โจทก์จึงฟ้องขอให้ห้ามจำเลยมิให้เป็นช่างแก๊ซซ่อมเครื่องพิมพ์ดีด และเรียกค่าเสียหายเป็นเงิน ๕๐๐ บาท

ศาลฎีกาวินิจฉัยในปัญหาเรื่องผลบังคับใช้ของสัญญาว่า

“เห็นว่า เขตจำกัดห้ามในสัญญานี้ว่า ในกรุงเทพฯ หรือห่างจากกรุงเทพฯ ๖๐๐ เส้นนี้แบ่งแยกจากกันได้ กรณีเฉพาะต่อหน้าศาลนี้ว่ามีว่า จำเลยกระทำการในกรุงเทพฯ ฉะนั้น ข้อวินิจฉัยเฉพาะคดีนี้จึงอยู่ในปัญหาที่ว่า การห้ามมิให้กระทำในเขตกรุงเทพฯ เป็นการพอสมควรหรือไม่ ซึ่งศาลนี้เห็นว่า เป็นการรักษาสถิติประโยชน์ของโจทก์พอสมควรแก่เหตุ ย่อมไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงแยกบังคับได้ ตามนัยแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๓๕... การห้ามมิให้เป็นช่างแก๊ซซ่อมเครื่องพิมพ์ดีดนั้น เห็นว่า พอสมควรที่โจทก์จะห้ามจำเลยได้ เพื่อรักษาประโยชน์ของโจทก์ ฉะนั้น ข้อที่ศาลแพ่งวินิจฉัยว่า การห้ามมิให้เป็นคนใช้ในร้านเครื่องพิมพ์ดีดอื่นเป็นโมฆะ จึงไม่ทำให้การห้ามมิให้เป็นช่างแก๊ซซ่อมเครื่องพิมพ์ดีดเป็นโมฆะไปด้วย เพราะแยกจากกันได้...”

(คดีนี้ถึงที่สุดโดยศาลฎีกาพิพากษาห้ามจำเลยมิให้เป็นช่างแก้ไขซ่อมเครื่องพิมพ์ดีด ในบริษัท บาโรเบราร์ จำกัด มีกำหนด ๕ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้ออกจากนายจ้าง และให้จำเลยใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ ๑๐๐ บาท พร้อมทั้งค่าธรรมเนียม ค่าทนายทุกศาล)

๓. นอกจากนี้ ศาลฎีกาเคยวินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๕/๒๕๑๕ ระหว่างบริษัท กันยงอิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด โจทก์ นายสมุท นุญช่วยดี กับพวก จำเลย ซึ่งมีข้อเท็จจริงว่า โจทก์ออกค่าใช้จ่ายส่งจำเลยไปฝึกงานผลิตผลิตภัณฑ์ประเทศญี่ปุ่น โดยมีข้อสัญญาว่า ถ้าจำเลยฝึกงานสำเร็จแล้ว จะกลับมาทำงานให้โจทก์เป็นเวลา ๕ ปี โดยยอมให้โจทก์กำหนดอัตราเงินเดือนจำเลยได้ตามความพอใจ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า

“ข้อสัญญาดังกล่าวไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และมีข้อเท็จจริงที่บริษัท โจทก์ได้ประโยชน์ตามสัญญาแต่เพียงฝ่ายเดียว เพราะจำเลยไปฝึกงานโจทก์ต้องออกค่าใช้จ่ายให้จำเลยทั้งสิ้น จำเลยได้ความรู้ความชำนาญจากการฝึกงานทั้งมีโอกาสใช้ความรู้ความชำนาญให้เป็นประโยชน์แก่ตนยิ่งขึ้น... ทั้งบริษัท โจทก์มิได้กำหนดให้จำเลยต้องทำงานอยู่กับโจทก์จนตลอดชีวิต...”

(คดีนี้จำเลยฝึกงานแล้วกลับมาทำงานได้เพียง ๑ ปี ๓ เดือน ก็ออกไปเพราะได้ค่าจ้างสูงกว่า ศาลพิพากษาให้จำเลยชดใช้ค่าเสียหายให้โจทก์เป็นเงิน ๔๕,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ย)

๔. คำวินิจฉัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๘-๒๕๔๙/๒๕๓๓ จึงน่าจะเดินตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๖/๒๔๗๙, ๕๘๖/๒๔๘๐ และเทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๕/๒๕๑๕ ดังกล่าวข้างต้น แต่ข้อพิจารณาที่มีว่า ข้อสัญญาประเภทนี้จะใช้บังคับได้เสมอไปหรือไม่ และควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ เช่น เสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ ความชอบธรรมในการห้ามทำงาน ตลอดจนอำนาจในการต่อรองในการทำสัญญาของคู่สัญญาด้วยหรือไม่ เพียงใด

๔.๑ ข้อที่น่าจะนำมาพิจารณาประการแรกก็คือ เสรีภาพในการประกอบอาชีพ ประชาชนทุกคนย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพหรือในการทำงานใดก็ได้ที่อาชีพรหรือการงานนั้นไม่ขัดต่อกฎหมายบ้านเมือง โดยเหตุนี้การจำกัดการประกอบอาชีพของบุคคลหนึ่งบุคคลใดจึงไม่อาจกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย สัญญาที่ห้ามประกอบอาชีพหรือห้ามการทำงาน จึงต้องถือว่า เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนทันที เว้นไว้เสียแต่ว่า คู่สัญญาได้มีเหตุผลพิเศษหรือมีความชอบธรรมอย่างอื่นที่จะผูกพันเช่นนั้นได้ ซึ่งจะต้องพิจารณาโดยเคร่งครัดเป็นกรณีๆ ไป

๔.๒ ข้อที่น่าจะนำมาพิจารณาประการที่สองก็คือ คู่สัญญาามีเหตุผลพิเศษหรือมีความชอบธรรมอย่างอื่นที่ห้ามการประกอบอาชีพหรือห้ามการทำงานเพียงใด โดยปกติ คู่สัญญา ย่อมจะมีอำนาจโดยชอบธรรมที่จะปกป้องผลประโยชน์ของตนได้ตามสมควรแก่กรณีที่ไม่ขัดต่อ

เสรีภาพของผู้อื่น หากจะให้อีกฝ่ายหนึ่งขาดไว้เสรีภาพเช่นว่านั้น คู่สัญญาฝ่ายแรกก็จะต้องให้สิ่งตอบแทนแก่อีกฝ่ายหนึ่งเพียงพอที่จะคุ้มกับผลประโยชน์ที่จำต้องปกป้องรักษานั้น (มิใช่เพียงแต่ถือหลักที่ว่า “สัญญาเป็นสัญญา” เท่านั้น) กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ หากฝ่ายนายจ้างต้องลงทุนกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นคู่สัญญานั้น ไปเท่าใด ก็น่าจะมีสิทธิโดยชอบธรรมที่จะเรียกรับหรือปกป้องผลประโยชน์จากการลงทุนนั้นได้ตามความมากน้อยของการลงทุน เช่น นายจ้างส่งลูกจ้างไปศึกษาดูงานหรือฝึกหัดงานให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายไปเท่าใด ก็ย่อมมีความชอบธรรมที่จะผูกมัดลูกจ้างนั้นให้ต้องทำงานอยู่กับนายจ้างจนคุ้มค่าใช้จ่ายนั้น เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ ก็ยังมีข้อโต้แย้งว่า การที่นายจ้างส่งลูกจ้างไปศึกษาดูงานหรือฝึกหัดงานให้แก่ลูกจ้างนั้นจะถือเป็นการลงทุนเอาในตัวลูกจ้างนั้นไม่ได้ หากแต่เป็นเรื่องที่นายจ้างสมัยใหม่จำต้องกระทำเพื่อพัฒนาบุคคลให้พร้อมที่จะทำงานให้นายจ้างอย่างเต็มที่ และเพื่อเป็นสวัสดิการอันจะทำให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้น จุดประสงค์ในการส่งลูกจ้างไปศึกษาดูงานหรือฝึกหัดงานให้จึงเป็นเรื่องการแสวงหาประโยชน์ของนายจ้างฝ่ายเดียว เมื่อเป็นเช่นนี้ ความชอบธรรมในการผูกมัดโดยสัญญาน่าจะเป็นเรื่องต้องอยู่เพื่อทำงานให้แก่นายจ้างในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น

กรณีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๖/๒๔๗๘ นั้น ฝ่ายลูกจ้าง (จำเลย) ได้รับความรู้พิเศษเฉพาะทางจากนายจ้าง (ช่อมพิมพ์ดีด) จากการศึกษาฝึกหัด และการทำงาน (แม้ว่าเพื่อประโยชน์แก่ธุรกิจของนายจ้างก็ตาม) ก็ยังพอถือว่า นายจ้างลงทุนให้ประโยชน์ตอบแทนหรือแลกเปลี่ยนต่อการจำยอมที่จะต้องไม่ประกอบอาชีพหรือทำงานประเภทดังกล่าวอีกในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (ซึ่งความจริงก็อาจจะขัดต่อความรู้สึกและความเป็นจริงในชีวิตอยู่มาก เพราะคนที่มีความรู้ด้านใด ก็ย่อมจะหางานด้านนั้นทำ คงไม่หางานอย่างอื่นที่ตนไม่ถนัดทำอย่างแน่นอน)

กรณีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๘-๒๕๔๙/๒๕๓๓ นี้ ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า นายจ้างได้ลงทุนให้ความรู้พิเศษเฉพาะทางหรือให้ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นแก่ลูกจ้างทั้งสองแต่อย่างใด ข้อเท็จจริงดังกล่าวนี้น่าจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของการใช้บังคับได้ของสัญญาประเภทนี้ หากไม่มีหรือไม่ปรากฏก็น่าจะถือว่า ไม่มีเหตุผลพิเศษหรือความชอบธรรมที่จะห้ามการประกอบอาชีพหรือห้ามการทำงานได้ ข้อสัญญาที่ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงเช่นว่านี้ จึงน่าจะตกเป็นโมฆะ

๔.๓ ข้อที่น่าจะนำมาพิจารณาประการที่สามก็คือ อำนาจในการเจรจาต่อรอง (Bargaining Power) ของคู่สัญญาในขณะทำสัญญานั้น ข้อพิจารณานี้เกิดจากภาวะการณ์ของความไม่เท่าเทียมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทั้งฐานะในทางเศรษฐกิจและความรอบรู้ระแวงระวังต่อผลประโยชน์ของตนเองในเบื้องต้น ลูกจ้างซึ่งมีความเดือดร้อนต่อการไม่มีงานทำมากเพียงใด ก็ย่อมจะต้องจำยอมทำสัญญาหรือยอมมีความระแวงระวังต่อข้อผูกมัดของสัญญาน้อยลงเพียงนั้น ข้อเท็จจริงในเรื่องฐานะและคุณวุฒิในทางการศึกษา (ซึ่งอาจพิจารณาได้จากตำแหน่งหน้าที่

การงาน) จึงน่าจะนำมาพิจารณาประกอบด้วยว่า สัญญาเช่นว่านั้นเป็นการเอาर्डเอาเปรียบกันจนถึงขนาดที่จะถือว่า ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือไม่

๕. บันทึกลงของพระนิติการณั้ประสมในตอนท้ายของคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๖/๒๔๗๕ และบทความเรื่อง การห้ามการแข่งขันหรือการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ โดยศาสตราจารย์ศาสตราจารย์ ในวารสาร “ศาลแรงงาน” ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๗ มกราคม ๒๕๒๕ เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาการใช้บังคับของสัญญาประเภทนี้มาก

๖. ข้อที่น่าพิจารณาอีกเรื่องหนึ่งก็คือ คดีฟ้องเรียกค่าเสียหายเนื่องจากผิดสัญญาห้ามทำงานแข่งขันนั้น จะถือเป็นคดีแรงงานซึ่งศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือไม่ เพราะเคยมีความเห็นของนักนิติศาสตร์บางท่านเห็นว่า น่าจะเป็นเรื่องผิดสัญญาธรรมดา มิใช่สัญญาจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตาม คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๘-๒๕๔๙/๒๕๓๓ นี้ ก็ได้รับการวินิจฉัยในศาลแรงงานตลอดมา ปัญหานี้คงต้องรอให้มีผู้ยกปัญหานี้ขึ้นและมีคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางในโอกาสต่อไป

เกษมสันต์ วิลาวรรณ

### ๓. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๗๕/๒๕๔๓

บริษัท เจ วี เค อินเตอร์เนชั่นแนล มูฟเวอร์ส จำกัด โจทก์

จอห์น แพทริก โฮเวล จำเลย

ข้อตกลงระหว่างโจทก์กับจำเลยที่กำหนดว่า ในระหว่างการจ้างงานหรือภายใน ๕ ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยจะต้องไม่ทำงานให้แก่บริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์หรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ซึ่งครอบคลุมถึงประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐเวียดนาม ประเทศกัมพูชา ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศเมียนมาร์ (พม่า) เกี่ยวกับกิจการขนย้ายของตามบ้านฯ เป็นเพียงข้อจำกัดห้ามการประกอบอาชีพแข่งขันกับโจทก์ โดยจำกัดประเภทของธุรกิจไว้อย่างชัดเจน มิได้ห้ามประกอบอาชีพปิดทางทำมาหาได้ของจำเลยอย่างเด็ดขาดและจำเลยสามารถประกอบอาชีพหรือทำงานในบริษัทประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการขายสินค้าหรือบริการอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงได้ ขอบเขตพื้นที่ที่ห้ามเฉพาะในกลุ่มประเทศในแหลมอินโดจีน มิได้รวมถึงประเทศใกล้เคียงอื่นๆ ด้วย ลักษณะของข้อตกลงเช่นนี้ไม่ใช่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดทีเดียว เพียงแต่เป็นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่แข่งขันกับโจทก์ในระยะเวลานึงเท่านั้น เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของคู่กรณีที่ชอบในเชิงของธุรกิจ ไม่เป็นการปิดการทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาด จนไม่อาจดำรงอยู่ได้ จึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นโมฆะ

โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๖ โจทก์ตกลงว่าจ้างจำเลยเข้าทำงาน ตำแหน่งหน้าที่สุดท้ายเป็นผู้จัดการสาขาบริษัท เจ วี เค อินโด-ไชน่า (ลาว) จำกัด ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒,๒๐๐ ดอลลาร์สหรัฐกับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๓๖ และวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๓๖ การทำงานของจำเลยในตำแหน่งดังกล่าวย่อมล่วงรู้ความเป็นไปเกี่ยวกับธุรกิจและบริษัทในเครือตลอดจนความลับในทางการค้าของโจทก์ เพื่อป้องกันความเสียหายของโจทก์ โจทก์และจำเลยตกลงกันว่า ในขณะที่จำเลยเป็นลูกจ้างและภายหลังจากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างเป็นระยะเวลา ๕ ปี จำเลยไม่กระทำการใด หรือเข้าทำงานในบริษัทคู่แข่งที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง การขนย้ายและจัดเก็บสินค้าภายในประเทศไทย สาธารณรัฐเวียดนาม กัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและพม่า หากฝ่าฝืนจำเลยตกลงจ่ายเงินให้แก่บริษัท เจ วี เค อินโด-ไชน่า มูฟเวอร์ส (ลาว) จำกัด บริษัท ดาต้าเซฟ จำกัด และโจทก์ จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท เมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง จำเลยได้เข้าทำงานกับบริษัท เอส เค โอ มูฟวิง จำกัด ซึ่งประกอบกิจการเป็นคู่แข่งกับโจทก์ จำเลยใช้ประโยชน์จากการ

ล่วงรู้ความลับในทางการค้าเพื่อจงใจให้ลูกค้า ที่เคยใช้บริการของโจทก์ไปใช้บริการของบริษัท เอส เค โอ มูฟวิง จำกัด เป็นเหตุให้โจทก์สูญเสียรายได้เป็นเงิน ๓๐,๐๐๗.๕๕ ดอลลาร์สหรัฐ (อัตราแลกเปลี่ยน ๑ ดอลลาร์สหรัฐ เท่ากับ ๒๔ บาท) คิดเป็นเงินไทย ๗๕๐,๑๕๘.๗๕ บาท การกระทำของจำเลยเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน จำเลยจึงต้องชำระค่าเสียหายให้โจทก์เป็นเงิน ๑,๗๕๐,๑๕๘.๗๕ บาท ขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงิน ๑,๗๕๐,๑๕๘.๗๕ บาท และห้ามจำเลยทำงานหรือกระทำการอันเป็นการแข่งขันในทางการค้ากับโจทก์

จำเลยให้การว่า โจทก์ไม่ได้บรรยายฟ้องไว้โดยแจ้งชัดว่า จำเลยประพฤติผิดสัญญาจ้าง ทำให้โจทก์ได้รับความเสียหายอย่างไร อันจะทำให้จำเลยเข้าใจข้อหาตามฟ้องได้ถูกต้อง ทั้งโจทก์ไม่ได้บรรยายว่า จำเลยได้ปฏิบัติผิดข้อตกลงการทำงานโจทก์อย่างไร และทำสัญญาเมื่อใด ลูกค้ารายใดที่โจทก์อ้างว่า จำเลยเสนอราคาต่ำกว่าโจทก์ ฟ้องโจทก์จึงเคลือบคลุม นอกจากนี้ เอกสารท้ายฟ้องหมายเลข ๔ เป็นเอกสารเท็จ โจทก์หลอกลวงให้จำเลยลงลายมือชื่อในกระดาษเปล่าหลายฉบับ โดยอ้างว่าจะนำไปใช้ในทางธุรกิจและเพื่อความสะดวกในการจ่ายเงินเดือนและเสียภาษี ประกอบกับเอกสารดังกล่าวลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ แต่สัญญาจ้างระหว่างโจทก์จำเลยลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ อันเป็นแสดงให้เห็นว่า โจทก์ฟ้องจำเลยโดยแสดงเอกสารอันเป็นเท็จ จำเลยไม่เคยเข้าทำงานกับบริษัท เอส เค โอ มูฟวิง จำกัด ดังที่โจทก์กล่าวอ้าง เนื่องจากจำเลยไม่มีใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จำเลยจึงไม่ต้องรับผิดชอบชำระค่าเสียหายตามฟ้องแก่โจทก์ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า โจทก์และจำเลยได้ทำสัญญาแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงานตามเอกสารหมายเลข ๕ ไว้ต่อกัน แต่ข้อความในสัญญาแนบท้ายดังกล่าวที่ว่า ในระหว่างการจ้างงานหรือภายใน ๕ ปี นับแต่สัญญาจ้างงานสิ้นสุดลง จำเลยจะต้องไม่ทำงานให้แก่บริษัทคู่แข่งหรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ ยกเว้นบริษัท เจ วี เค อินเตอร์เนชั่นแนล มูฟเวอร์ส จำกัด และบริษัท คาต้าเซฟ จำกัด ข้อตกลงดังกล่าวครอบคลุมถึงประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐเวียดนาม ประเทศกัมพูชา ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศเมียนมาร์ (พม่า) อันเป็นการจำกัดสิทธิของจำเลยในการประกอบอาชีพครอบคลุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวม ๕ ประเทศ เป็นระยะเวลาถึง ๕ ปี เป็นข้อตกลงที่รักษาผลประโยชน์ของโจทก์เพียงลำพังฝ่ายเดียวและเกินสมควร อีกทั้ง ขณะที่จำเลยทำงานเป็นลูกจ้างของโจทก์ ก็ไม่ปรากฏว่า โจทก์ได้ตั้งสอนอบรมหรือให้จำเลยเรียนรู้งานเฉพาะทาง อันจะพอถือได้ว่า โจทก์ได้ลงทุนให้ประโยชน์ตอบแทนแก่จำเลยเพื่อแลกเปลี่ยนต่อการที่จำเลยจะต้องจำยอมไม่ทำงานหรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ ข้อตกลงในสัญญาแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงานตามเอกสารหมายเลข ๕ จึงขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๐ จำเลยไม่ต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่โจทก์ พิพากษายกฟ้อง

### โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า “มีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า ข้อตกลงที่ห้ามจำเลยประกอบอาชีพอื่นเป็นการแข่งขันกับโจทก์เป็นระยะเวลา ๕ ปี ครอบคลุมพื้นที่ ๕ ประเทศ ตามเอกสารหมายเลข จ.๕ นั้น เป็นโมฆะ เพราะขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่ เห็นว่า สัญญาแนบท้ายสัญญาจ้างแรงงานเอกสารหมายเลข จ.๕ มีใจความว่า ในระหว่างการจ้างงานหรือภายใน ๕ ปี นับแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง จำเลยจะต้องไม่ทำงานให้แก่บริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์หรือมีหุ้นในบริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ ยกเว้นบริษัท เจ วี เค อินเตอร์เนชันแนล มูฟเวอร์ส จำกัด และบริษัท ดาต้าเซฟ จำกัด ข้อตกลงดังกล่าว ครอบคลุมถึงประเทศไทย ประเทศสาธารณรัฐเวียดนาม ประเทศกัมพูชา ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศเมียนมาร์ (พม่า) สำหรับบริษัทคู่แข่งทางการค้าของโจทก์ หมายถึง บริษัทใดๆ ที่ทำการค้าเกี่ยวกับการขนย้ายของตามบ้านระหว่างประเทศ การขนย้ายสำนักงานในท้องถิ่น การขนย้ายของตามบ้านในท้องถิ่น ธุรกิจรับจ้างการขนส่งสินค้าทางอากาศ และทางทะเล ธุรกิจรับจัดการขนส่งงานนิทรรศการคลังสินค้าและการจัดจำหน่ายและบริการจัดเก็บเอกสาร หากจำเลยไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง จะต้องชำระเงิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อเป็นค่าเสียหายให้แก่โจทก์ บริษัท เจ วี เค อินโดจีน มูฟเวอร์ส (ลาว) จำกัด หรือบริษัท ดาต้าเซฟ จำกัด ข้อตกลงระหว่างโจทก์และจำเลยดังกล่าวเป็นเพียงข้อจำกัดห้ามการประกอบอาชีพอื่นเป็นการแข่งขันกับโจทก์ โดยระบุจำกัดประเภทของธุรกิจไว้อย่างชัดเจน มิได้เป็นการห้ามประกอบอาชีพอื่นเป็นการปิดทางทำมาหาได้ของจำเลยอย่างเด็ดขาด และจำเลยสามารถที่จะประกอบอาชีพหรือทำงานในบริษัทประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการขายสินค้าหรือบริการอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือข้อตกลงนี้ได้ ขอบเขตพื้นที่ที่ห้ามก็เฉพาะประเทศที่อยู่ในกลุ่มประเทศในแหลมอินโดจีน มิได้รวมถึงประเทศใกล้เคียงอื่นๆ ด้วย ลักษณะของข้อตกลงที่ก่อให้เกิดนี้ในการงดเว้นการกระทำตามที่กำหนด โดยความสมัครใจของกลุ่มเช่นนี้ ไม่ใช่เป็นการตัดการประกอบอาชีพของจำเลยทั้งหมดทีเดียว เพียงแต่เป็นการห้ามประกอบอาชีพบางอย่างที่เป็นการแข่งขันกับโจทก์ในระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสิทธิและประโยชน์ของกลุ่มที่เป็นไปโดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ ไม่เป็นการปิดการทำมาหาได้ของฝ่ายใดโดยเด็ดขาดจนไม่อาจดำรงอยู่ได้ ข้อตกลงดังกล่าวนี้จึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน มีผลใช้บังคับได้ ไม่เป็นโมฆะ ปรากฏว่า หลังจากโจทก์เลิกจ้างจำเลยแล้ว ต่อมาอีก ๑ ปี จำเลยได้ไปทำงานกับบริษัทอื่น ซึ่งเป็นคู่แข่งทางการค้ากับโจทก์ซึ่งยังอยู่ภายในกำหนดเวลาห้ามดังกล่าว เป็นการผิดสัญญา ซึ่งจำเลยต้องรับผิดชอบ ดังนั้น ศาลแรงงานกลางจึงต้องวินิจฉัยในประเด็นข้อ ๓ เกี่ยวกับความรับผิดชอบตามสัญญาซึ่งศาลแรงงานกลางยังไม่ได้วินิจฉัยต่อไป และแม้ความรับผิดชอบดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นเบี้ยปรับ แต่เบี้ยปรับก็เป็นค่าเสียหายอย่างหนึ่ง ซึ่งการกำหนดค่าเสียหายนั้นเป็นดุลพินิจของ

ศาลแรงงานกลาง อันเป็นข้อเท็จจริงที่ต้องห้ามอุทธรณ์ ศาลฎีกาจึงไม่อาจกำหนดให้คดีที่โจทก์อุทธรณ์ได้”

พิพากษากลับ ให้ย้อนสำนวนไปให้ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยในประเด็นเกี่ยวกับความรับผิดในเรื่องค่าเสียหายตามสัญญา แล้วพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

(ปัญญา สุทธิบดี - สละ เทศราพรรณ - รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์)



๔. คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๗๒/๒๕๔๗

บริษัท อุบลวิสดู จำกัด โจทก์  
นางสาววารภรณ์ สุเมธศุภโชค จำเลย

ธุรกิจการค้าของโจทก์ต้องอาศัยการแข่งขัน ข้อมูลความรู้ความลับทางการค้าเกี่ยวกับสินค้าของโจทก์ตามสมควร โจทก์จึงมีสิทธิที่จะป้องกันสงวนรักษาข้อมูลและความลับในทางการค้าเพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจของโจทก์ได้ ทั้งข้อตกลงตามสัญญาจ้างทำงานก็มีกำหนดเวลาห้ามจำเลยอยู่ ๒ ปี อันถือได้ว่า เป็นกำหนดเวลาพอสมควร สัญญาจ้างทำงานดังกล่าว จึงหาขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่

ข้อความในสัญญาที่ว่า จำเลยจะไม่ทำงานรับจ้างหรือให้ข้อมูลของโจทก์แก่ผู้ประกอบการรายอื่น ซึ่งมีลักษณะธุรกิจแบบเดียวกับโจทก์ ภายในกำหนด ๒ ปี นับจากวันเลิกจ้าง หากผิดสัญญาขอมให้ปรับ ๒๐๐,๐๐๐ บาท นั้น ย่อมเป็นข้อสัญญาที่มีลักษณะเป็นการกำหนดค่าเสียหายจากการผิดสัญญาไว้ล่วงหน้า จึงเป็นเบี้ยปรับ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๗๕ เบี้ยปรับเป็นส่วนหนึ่งของค่าเสียหาย ถ้าสูงเกินส่วนศาลย่อมมีอำนาจลดลงได้ โดยคำนึงถึงทางได้เสียของเจ้าหนี้หรือโจทก์ทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมาย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๓ การที่ศาลแรงงานกลางใช้ดุลพินิจลดเบี้ยปรับลง จึงชอบด้วยกฎหมาย

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยชำระค่าปรับและค่าเสียหาย รวมเป็นเงิน ๓๕๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ และห้ามจำเลยทำงาน หรือกระทำการอันเป็นการแข่งขันในทางการค้ากับโจทก์ เป็นเวลา ๒ ปี นับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง

จำเลยให้การ ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิพากษาให้จำเลยชำระเงินจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันฟ้องไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ คำขออื่นให้ยก

โจทก์และจำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า “ข้อเท็จจริงรับฟังเป็นยุติว่า เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๔๔ จำเลยได้เข้าทำงานกับโจทก์ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายซูเปอร์มาร์เก็ต ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๔๐,๐๐๐ บาท ตามสัญญาจ้างเอกสารหมายเลข จ.๔ และในข้อ ๕.๒ มีข้อตกลงว่า จำเลยจะไม่ไปทำงานรับจ้างหรือให้ข้อมูลของโจทก์กับผู้ประกอบการรายอื่น ซึ่งมีลักษณะธุรกิจแบบเดียวกับโจทก์

มีกำหนด ๒ ปี นับแต่วันเลิกจ้าง หากจำเลยผิดสัญญายอมให้ปรับ ๒๐๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ จำเลยลาออกตามใบลาออกเอกสารหมายเลข จ.๕ แล้วจำเลยเข้าทำงานที่บริษัท ศิริมหาชัย โฮมเซ็นเตอร์ หรือบริษัท ยูนิตี้โฮม จำกัด ซึ่งมีลักษณะธุรกิจเดียวกับโจทก์เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ ซึ่งอยู่ในระยะเวลา ๒ ปี นับแต่วันเลิกจ้าง ที่จำเลยอุทธรณ์ว่า สัญญาตามเอกสาร หมายเลข จ.๔ ที่มีข้อตกลงว่า จำเลยจะไม่ไปทำงานรับจ้างกับผู้ประกอบการรายอื่นซึ่งมีลักษณะธุรกิจแบบเดียวกับโจทก์มีกำหนด ๒ ปี นับแต่วันเลิกจ้าง หากจำเลยผิดสัญญายอมให้ปรับ ๒๐๐,๐๐๐ บาท นั้นขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน เป็นโมฆะ เพราะรักษาผลประโยชน์ของโจทก์ฝ่ายเดียวเกินสมควร ปิดทางทำมาหาได้ของจำเลยอย่างเด็ดขาด จำเลยไม่อาจประกอบอาชีพอย่างเดียวกับโจทก์จนไม่อาจดำรงตนอยู่ได้ เห็นว่า ธุรกิจการค้าของโจทก์ต้องอาศัยการแข่งขัน ข้อมูลความรู้ความลับทางการค้าเกี่ยวกับสินค้าของโจทก์ตามสมควร ฉะนั้น โจทก์จึงมีสิทธิตามควรที่จะป้องกันสงวนรักษาข้อมูลและความลับในทางการค้า เพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจของโจทก์ได้ ทั้งข้อสัญญาดังกล่าวก็มีกำหนดเวลาห้ามจำเลยอยู่ ๒ ปี อันถือได้ว่าเป็นกำหนดเวลาพอสมควร สัญญาจ้างทำงานตามเอกสารหมายเลข จ.๔ จึงหาขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนไม่ อุทธรณ์จำเลยฟังไม่ขึ้น”

ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยต่อไปตามที่โจทก์อุทธรณ์ว่า ข้อตกลงในสัญญาจ้างทำงานตามเอกสารหมายเลข จ.๔ ข้อ ๕.๒ ที่มีข้อความว่า หากจำเลยฝ่าฝืนจะถูกปรับเป็นเงินจำนวนหนึ่งไม่ใช่เบี้ยปรับดังที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัย แต่เป็นข้อสัญญาที่ขัดแย้งต้องบังคับกันตามที่ตกลงไว้ นั้น เห็นว่า ข้อความในสัญญาที่ว่า จำเลยจะไม่ทำงานรับจ้างหรือให้ข้อมูลของโจทก์แก่ผู้ประกอบการรายอื่น ซึ่งมีลักษณะธุรกิจแบบเดียวกับโจทก์ภายในกำหนด ๒ ปี นับจากวันเลิกจ้าง หากผิดสัญญายอมให้ปรับ ๒๐๐,๐๐๐ บาท นั้นยอมเป็นข้อสัญญาที่มีลักษณะเป็นการกำหนดค่าเสียหายจากการผิดสัญญาไว้ล่วงหน้า จึงเป็นเบี้ยปรับ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๗๕ เบี้ยปรับ เป็นส่วนหนึ่งของค่าเสียหาย ถ้าสูงเกินส่วนศาลย่อมมีอำนาจลดลงได้ โดยคำนึงถึงทางได้เสียของเจ้าหนี้หรือโจทก์ทุกอย่างอันชอบด้วยกฎหมาย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๗๓ การที่ศาลแรงงานกลางใช้ดุลพินิจลดเบี้ยปรับลง จึงชอบด้วยบทกฎหมายดังกล่าวแล้ว อุทธรณ์โจทก์ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน”

พิพากษาขึ้น

(สถิตย์ อรรถบดินทร์ – ชาลิต ยอดเนร – ปัญญา สุทธิคดี)

**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ-นามสกุล

กฤตย์ชัย สืบวิเศษ

ประวัติการศึกษา

นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2546

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นิติกร บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน)