

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4777/2549

บริษัทนี้ จำกัดโจทก์ นางสาวลลิตา สุทธิไชยาจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.พ.พ. มาตรา 575, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5

ย่อ / หลักกฎหมาย

สัญญาจ้าง ข้อ 11 ที่จำเลยตกลงทำสัญญากับโจทก์ว่า ภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่จำเลยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของโจทก์ จำเลยจะไม่ไปทำงานกับบริษัทซึ่งเป็นคู่แข่งทางการค้ากับโจทก์หรือกระทำการใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะที่เป็นการแข่งขันกับธุรกิจการค้าของโจทก์ ข้อห้ามดังกล่าวมิได้กำหนดพื้นที่ กำหนดแต่ระยะเวลาห้ามและการกระทำที่ห้ามซึ่งในคดีนี้คือการเข้าทำงานในบริษัทอื่นที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับสายการบินแข่งขันกับโจทก์ เมื่อโจทก์จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในประเทศไทย มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในประเทศไทยไม่ปรากฏว่าโจทก์มีสาขาหรือประกอบธุรกิจอยู่ที่เมืองฮ่องกง แม้บริษัท ด. ซึ่งประกอบธุรกิจอยู่ที่เมืองฮ่องกง จะเป็นบริษัทในเครือของโจทก์ บริษัทดังกล่าวก็เป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากโจทก์เป็นเอกเทศ ถือไม่ได้ว่าธุรกิจของบริษัท ด. เป็นธุรกิจของโจทก์และไม่ปรากฏว่าบริษัท ด. ประกอบธุรกิจโดยนำผลิตภัณฑ์ของโจทก์ไปจำหน่าย แม้จะมีผู้ประกอบธุรกิจแข่งขันกับบริษัท ด. ก็ไม่มีผลกระทบถึงธุรกิจของโจทก์ การที่จำเลยเข้าทำงานกับบริษัท ว. ซึ่งประกอบธุรกิจอยู่ที่เมืองฮ่องกง จึงไม่เป็นการเข้าทำงานในบริษัทอื่นที่เป็นการแข่งขันกับธุรกิจของโจทก์

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้บังคับจำเลยหยุดทำงานในบริษัทเทอร์เมอร์ มาร์ค เอเชีย จำกัด และห้ามมิให้เข้าไปทำงานร่วมกับบริษัทที่เป็นคู่แข่งทางการค้าของโจทก์หรือกระทำการใดไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะที่เป็นการแข่งขันกับธุรกิจของโจทก์เป็นเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2546 กับให้จำเลยคืนเงิน 70,000 บาท พร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การว่า โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้อง ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดประกอบกิจการผลิต นำเข้า ส่งออก ขายและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับการบริการบนเครื่องบิน จำเลยเคยเป็นลูกจ้างโจทก์ เข้าทำงานเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2542 ตามสัญญาจ้างเอกสารหมายเลข จ.ล.1 ซึ่งข้อ 11 กำหนดว่า ในกรณีที่สัญญาจ้างนี้สิ้นสุดลงเนื่องจากการลาออกของลูกจ้าง ลูกจ้างตกลงว่าภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ลาออกลูกจ้างจะไม่เข้าร่วมทำงานในบริษัทหรือกิจการอื่นใดที่เป็นการแข่งขันไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อมกับบริษัทเทอร์เมอร์ สเตอร์ เอเชีย เอเชีย แอนด์แปซิฟิก จำกัด ในธุรกิจเกี่ยวกับสายการบิน หากการว่าจ้างถูกบอกเลิกโดยนายจ้างจะไม่มีข้อห้ามเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้าง ตำแหน่งสุดท้ายจำเลยเป็นผู้จัดการแผนกบริการลูกค้า มีหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับการซื้อขายระหว่างโจทก์กับลูกค้า วันที่ 30 มิถุนายน 2546 จำเลยลาออกจากงานและโจทก์อนุมัติโดยจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่จำเลยไป 70,000 บาท จากนั้นจำเลยได้ไปทำงานที่เมืองฮ่องกงกับบริษัทนี้ฮ่องกง จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของโจทก์และประกอบกิจการเช่นเดียวกับโจทก์ ครั้นวันที่ 7 สิงหาคม 2546 จำเลยได้ลาออกจากบริษัทนี้ฮ่องกง จำกัด และวันที่ 1 กันยายน 2546 จำเลยได้เข้าทำงานกับบริษัทเทอร์เมอร์ มาร์ค เอเชีย จำกัด ซึ่งประกอบธุรกิจนำเข้าและส่งออกวัสดุเกี่ยวกับการบริการด้านอาหารที่เมืองฮ่องกงแล้ว

ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยปัญหาเรื่องจำเลยทำผิดข้อตกลงตามสัญญาจ้าง เอกสารหมาย จ.ล.1 ข้อ 11 หรือไม่ว่า ข้อตกลงดังกล่าวเป็นข้อตกลงที่ก่อให้เกิดหนี้ในการงดเว้นการกระทำตามที่กำหนด โดยความสมัครใจของคู่กรณีเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณีเป็นไป โดยชอบในเชิงของการประกอบธุรกิจ แต่ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตในด้านพื้นที่และระยะเวลาของการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพรวมทั้งความสามารถและโอกาสในการประกอบอาชีพการงานของผู้ถูกจำกัดสิทธิด้วยและมีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น ข้อตกลงจำกัดสิทธิตามสัญญาจ้างเอกสาร จ.ล.1 ข้อ 11 กำหนดระยะเวลาของการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพและโอกาสในการประกอบอาชีพการงานของจำเลยเป็นเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ลาออก แต่มิได้ระบุถึงขอบเขตพื้นที่ที่ห้ามจำเลยไว้ มิได้กำหนดว่าให้ครอบคลุมถึงเมืองฮ่องกงหรือทั่วทวีปเอเชียแปซิฟิกที่โจทก์มีบริษัทในเครื่องตั้งอยู่ แม้ข้อเท็จจริงจะฟังได้ว่าบริษัทนี้ ฮ่องกง จำกัด เป็นบริษัทในเครื่องของโจทก์ที่เมืองฮ่องกง ก็ถือไม่ได้ว่าการที่จำเลยลาออกจากงานแล้วเข้าทำงานกับบริษัทวอเตอร์มาร์ค เอเชีย จำกัด ที่เมืองฮ่องกง ภายในเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ลาออก เป็นการผิดข้อตกลงตามสัญญาจ้าง จ.ล.1 ข้อ 11 และวินิจฉัยเรื่องโจทก์มีสิทธิเรียกเงินจำนวน 70,000 บาท คืนหรือไม่ว่า นายโจทก์แถลงรับข้อเท็จจริงตามรายงานกระบวนการพิจารณาวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2547 ว่า โจทก์จ่ายเงินจำนวน 70,000 บาท ตามสำเนาเช็คเอกสารหมาย จ.ล.3 ให้แก่จำเลยเป็นการช่วยเหลือในการที่ลาออกจากงานโดยไม่ปรากฏว่ามีเงื่อนไขหรือข้อตกลงที่จำเลยจะต้องคืนเงินดังกล่าวให้แก่โจทก์ ทั้งคดีฟังไม่ได้ว่าจำเลยทำผิดสัญญาจ้างต่อโจทก์ โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกเงินดังกล่าวคืนจากจำเลยพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "...มีปัญหาต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ประการเดียวว่า การที่จำเลยลาออกจากการเป็นลูกจ้างโจทก์แล้วเขาทำงานกับบริษัทวอเตอร์มาร์ค เอเชีย จำกัด ซึ่งประกอบธุรกิจนำเข้าและส่งออกวัสดุเกี่ยวกับการบริการด้านอาหารอยู่ที่เมืองฮ่องกง ภายในเวลา 1 ปี นับแต่วันที่จำเลยลาออก เป็นการผิดสัญญาจ้างโดยฝ่าฝืนข้อตกลงห้ามทำงานในบริษัทหรือกิจการอื่นใดที่เป็นการแข่งขันกับโจทก์ในธุรกิจเกี่ยวกับสายการบินภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ลาออก ตามสัญญาจ้างเอกสารหมาย จ.ล.1 ข้อ 11 หรือไม่ เห็นว่า ข้อห้ามดังกล่าวมิได้กำหนดพื้นที่ กำหนดแต่ระยะเวลาห้ามและการกระทำที่ห้ามซึ่งในคดีนี้คือการเข้าทำงานในบริษัทอื่นที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับสายการบินแข่งขันกับโจทก์ ข้อเท็จจริงได้ความตามคำฟ้องของโจทก์และคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่า โจทก์จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในประเทศไทย มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ไม่ปรากฏว่าโจทก์มีสาขาหรือประกอบธุรกิจอยู่ที่เมืองฮ่องกง แม้บริษัทนี้ ฮ่องกง จำกัด ซึ่งประกอบธุรกิจอยู่ที่เมืองฮ่องกงจะเป็นบริษัทในเครื่องของโจทก์ บริษัทดังกล่าวก็เป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากโจทก์เป็นเอกเทศ ถือไม่ได้ว่าธุรกิจของบริษัทนี้ ฮ่องกง จำกัด เป็นธุรกิจของโจทก์และไม่ปรากฏว่าบริษัทนี้ ฮ่องกง จำกัด ประกอบธุรกิจโดยนำผลิตภัณฑ์ของโจทก์ไปจำหน่าย แม้จะมีผู้ประกอบธุรกิจแข่งขันกับบริษัทนี้ ฮ่องกง จำกัด ก็ไม่มีผลกระทบต่อธุรกิจของโจทก์ การที่จำเลยเข้าทำงานกับบริษัทวอเตอร์มาร์ค เอเชีย จำกัด ซึ่งประกอบธุรกิจอยู่ที่เมืองฮ่องกงจึงไม่เป็นการเข้าทำงานในบริษัทอื่นที่เป็นการแข่งขันกับธุรกิจของโจทก์ ที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าการกระทำของจำเลยไม่เป็นการผิดข้อตกลงตามสัญญาจ้างเอกสารหมาย จ.ล.1 ข้อ 11 ศาลฎีกาเห็นด้วยในผล อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น" พิพากษายืน

องค์คณะ

จรัส พวงมณี · วสันต์ สร้อยพิสุทธิ์ · พิทยา บุญชู

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/4777/2549>