

## บทที่ 2

### ขอบเขตและหลักเกณฑ์สัญญาห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิ ในการประกอบอาชีพของต่างประเทศ

#### 2.1 ประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการของสัญญา

หลักสำคัญของบรรทัดฐานเรื่อง Restraint of trade เกิดขึ้นในระบบกฎหมาย Common Law โดยเฉพาะกฎหมายอังกฤษ ซึ่งมุ่งประสงค์ไปในทางคุ้มครองและอารักขาผลประโยชน์ของพระมหากษัตริย์ และป้องกันการกระทำอันกระทบกระเทือนถึงความสงบเรียบร้อยในราชอาณาจักรเป็นสำคัญ หรือเปรียบเทียบระหว่างระบบกฎหมายของกลุ่มประเทศที่ใช้ประมวลกฎหมายกับระบบกฎหมายอังกฤษแล้ว จะเห็นได้ว่า แตกต่างกัน ทั้งในแนวความคิดเห็น หลักกฎหมาย และศัพท์กฎหมาย<sup>1</sup> ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากคำพิพากษาของศาล มีที่มาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของรัฐที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยมีความพยายามวางระบบผูกขาดทางการค้า ไม่ว่าจะเป็นการรวมกลุ่มของเอกชน หรือโดยอำนาจรัฐศาลตัดสินว่าการผูกขาดนั้นตกเป็นโมฆะ เพราะถือว่าการผูกขาดเป็นการทำให้เกิดความเสียหายทั้งต่อในระบบธุรกิจนั่นเอง และขัดต่อประโยชน์สาธารณะ ทำให้สินค้ามีราคาสูงขึ้นและคุณภาพของการผลิตผลจะต่ำลง ถ้าไม่มีการแข่งขัน

เมื่อศาลเริ่มมีแนวคิดยอมรับการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ และเริ่มเห็นความแตกต่างระหว่างการจำกัดสิทธิทั่ว ๆ ไป (ทั้งราชอาณาจักร) และการจำกัดสิทธิบางส่วน (ในพื้นที่เล็กกว่า) โดยให้เหตุผลว่าการจำกัดสิทธินั้นต้องจำกัดสิทธิในเวลาที่เหมาะสม และในสถานที่ที่แน่นอน แต่จะต้องไม่ใช่การจำกัดสิทธิโดยทั่วไป มีคำพิพากษาที่เดินตามแนวนี้คือ คดี *Felliot V. Broad* และมีความเห็นที่ขัดแย้งกับหลักการนี้ จึงทำให้เกิดความสับสน และไม่

---

<sup>1</sup> ธานินทร์ กรัยวิเชียร, ระบบกฎหมายอังกฤษ (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 4.

แน่นอนในสัญญาจำกัดสิทธิของการค้านี้

เมื่อศาลได้ตัดสินคดี Mitchel V. Reynolds ปัญหาความคิดเห็นแตกแยกต่าง ๆ ดังกล่าวก็เริ่มเข้ารูปรอยขึ้น ในคดีนี้ตัดสินว่าการตกลงไม่เปิดกิจการร้านขนมปัง แข่งขันมีกำหนดเวลา 5 ปี เมื่อได้ให้เข้าร้านนั้นไปแล้ว มีผลบังคับได้เพราะถือเป็นข้อตกลงพิเศษที่กำหนดออกมาในสภาวะของสภาพเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น แต่จะต้องไม่ใช่เป็นการลงโทษคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเกินไป แสดงให้เห็นว่าในสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป การจำกัดสิทธิทางการค้าอาจยอมรับได้ แต่การจำกัดสิทธิโดยทั่วไปตกเป็นโมฆะทั้งสิ้น ไม่ว่าจะโดยข้อผูกมัดสัญญาหรือข้อตกลงไม่ว่าจะเป็นกิจการค้าของคู่สัญญาหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ หากปราศจากความชอบธรรม...ตกเป็นโมฆะ ไม่ว่าจะเป็นการจำกัดสิทธิประเภทใดก็ตาม...สัญญาจำกัดสิทธิการค้าที่ปรากฏนั้นจะชอบธรรมหรือไม่ จะต้องเป็นสัญญาที่มีความเหมาะสมพอควร และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน<sup>2</sup>

ปัญหาว่าอะไรคือ ความเหมาะสมพอควร และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนนั้น เป็นสิ่งที่ศาลจะเป็นผู้พิจารณา นอกจากนี้ศาลยังวางหลักไว้ว่า การจำกัดสิทธิทางการค้าที่ไม่สมควรไม่ว่าจะโดยอำนาจกษัตริย์ที่อนุญาตให้บุคคลมีสิทธิบัตรโดยจารีตประเพณีที่จำกัดอิสระทางการค้า หรือโดยบทบัญญัติของกฎหมาย ที่ไม่อำนาจต่อประโยชน์ของสังคมตกเป็นโมฆะ เพราะโดยหลักกฎหมาย Common Law ไม่ต้องการให้มีการฝ่าฝืนความเป็นอิสระทางการค้า ส่วนการจำกัดสิทธิโดยสมัครใจนั้น ก็จะใช้หลักของ Restraint of trade ในการพิจารณาเหตุผล เพราะศาลเห็นว่าในสัญญาจำกัดสิทธิในการค้านี้ เป็นเรื่องที่สำคัญที่กระทบต่อผลประโยชน์ได้เสียของบุคคล ควรจะให้คู่สัญญาทำสัญญานั้นโดยความสมัครใจว่าจะยอมรับข้อสัญญานั้นได้หรือไม่ ส่วนสัญญานั้นมีความเหมาะสมพอควรหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาในส่วนของความชอบธรรมของสัญญานั้น แสดงว่าศาลยอมรับเสรีภาพในการแสดงเจตนาของคู่สัญญา ส่วนปัญหาในการพิจารณาว่าสัญญานั้น มีความชอบธรรม และขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่ เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงเป็นกรณีไป ยกตัวอย่างเช่นในคดี Michel V. Reynolds นั้น ศาลพิจารณาเห็นว่าสัญญาที่จำกัดสิทธิโดยกำหนดเวลาที่แน่นอน ไม่กระทบต่อประโยชน์สาธารณะ และระยะเวลา 5 ปีนั้น ถือว่าเป็นข้อจำกัดที่สมเหตุผล และมีความชอบธรรม

<sup>2</sup> Heydon John Dyson, *The Restraint of trade Doctrine*, p 1-16.

ต่อมาเมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในต้นศตวรรษที่ 19 ทำให้หลัก Restraint of trade จะต้องมีการวิวัฒนาการปรับตามสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปในยุคนั้น ความต้องการด้านแรงงานในอุตสาหกรรมเติบโตอย่างรวดเร็ว ข้อสัญญาที่กำหนดให้ลูกจ้างต้องถูกจำกัดสิทธิในการจ้างงานอื่น โดยต้องมีการฝึกหัดงานกับนายจ้างเป็นเวลายาวนานนั้น ไม่เป็นเครื่องกีดกันการเปลี่ยนงานของลูกจ้างอีกต่อไป เพราะความต้องการแรงงานในตลาดมีมาก การกำหนดข้อจำกัดสิทธิห้ามแข่งขันจะทำให้หาแรงงานยากขึ้น คนงานได้ละทิ้งถิ่นฐานของตนโดยไม่สนใจต่อภัยทางเศรษฐกิจ และอันตรายต่อร่างกายไปทำงานในโรงงาน ความเป็นศัตรูกับคนต่างถิ่นลดน้อยลง กิจกรรมทางธุรกิจเริ่มมีการขยายตัวมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความสำคัญน้อยลง ลูกจ้างมีอิสระในการเลือกประกอบอาชีพมากขึ้น ความต้องการแรงงานในตลาดมีมากจนทำให้ข้อผูกพันบางอย่างที่นายจ้างเคยมีต่อลูกจ้างนั้นมีความลดน้อยลง ปัญหาของสัญญาจ้างแรงงานก็จะเปลี่ยนแนวทางไป ซึ่งการนำหลักกฎหมาย Restraint of trade มาปรับแก้ปัญหา ย่อมก็มีการเปลี่ยนไปด้วย

ปัญหาที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 19 ก็คือ มีการหยิบยกข้อเปรียบเทียบระหว่างการจำกัดสิทธิทั่วไป (ทั่วราชอาณาจักร) และจำกัดสิทธิบางส่วน (ในพื้นที่แคบกว่า) มาพิจารณา และมีความคิดว่าการจำกัดสิทธิโดยทั่วไป ไม่ควรถูกโต้แย้งอีกต่อไป แต่เป็นเพียงความไม่ชอบธรรมเท่านั้น ซึ่งมีการโต้แย้งและถกเถียงกันมาก ปัญหาในประเด็นนี้ในเวลาไม่ช้าก็เริ่มคลี่คลาย เพราะศาลมักจะตัดสินให้คดีที่เกี่ยวกับการป้องกันความลับทางการค้าได้จำกัดสิทธิโดยทั่วไป โดยเหตุผล 2 ประการคือ ประการแรก ความลับทางการค้านั้นเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับกิตติคุณของกิจการนั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ยากจะกำหนดขอบเขตของผลประโยชน์ที่จะครอบคลุมไปถึง อีกประการหนึ่งนั้นเป็นเรื่องยากที่จะชี้ชัดลงไปได้ว่าควรจะป้องกันประโยชน์ของนายจ้างในขอบเขตเท่าใด แนวคำตัดสินที่ผ่านมาก็เป็นเพียงกำหนดไปตามอำเภอใจเท่านั้น ดังในคดี *Leather Cloth Co. V. Lorsent* ตัดสินว่าการจำกัดสิทธิตลอดทั้งยุโรปนั้นสมบูรณ์ และในคดี *Nordenfelt* ก็ตัดสินว่าข้อห้ามมีระยะเวลา 25 ปี ครอบคลุมพื้นที่ทั้งโลกมีผลสมบูรณ์ ผลของคำพิพากษาดังกล่าวมีผู้โต้แย้งมากมาย แต่ผลของการตัดสินคดี *Nordenfelt* ทำให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ว่า สัญญาห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ จะต้องมีความชอบธรรม ไม่เป็นการปกป้องผลประโยชน์ของผู้รับสัญญามากเกินไป และเคารพถึงประโยชน์ของผู้ให้สัญญาด้วย แต่ในบางคดีศาลก็ไม่ได้เดินตามหลักนี้ เพราะขาดการสอบสวนข้อเท็จจริงที่ละเอียดรอบคอบ

จากปัญหาที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่า ศาลอังกฤษเองก็ยอมรับว่าการกำหนดขอบเขตในเรื่องท้องที่ว่าเท่าใดควรจะมีขอบเขตนั้น เป็นเรื่องที่ยากในการพิจารณาและหาขอบเขตแน่นอนไม่ได้ คำพิพากษาศาลอังกฤษ บางคดีก็ยังมีผลสืบต่อหลักการพิจารณาในประเด็นนี้อยู่เหมือนกัน หลังจากคำตัดสินคดี Mitchel V. Reynolds ได้นำหลักเกณฑ์ในคดีดังกล่าวมาปรับใช้ในการจำกัดสิทธิการจ้างงานคดีอื่นด้วย<sup>3</sup> การทำสัญญาห้ามแข่งขันเป็นสิ่งสนับสนุนให้แรงงานที่ไม่ได้รับการฝึกฝน ขาดคุณภาพ มีโอกาสได้งานทำเพราะข้อสัญญาดังกล่าวทำให้นายจ้างยอมรับลูกจ้างในการพัฒนาแรงงานของตนไปด้วยต่อมาในปลายค.ศ.1800 และต้นปี ค.ศ.1900 เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่คนงานจะต้องจำกัดอิสรภาพการทำงานของตนเพียงเพื่อได้รับการฝึกฝนอาชีพอีกต่อไป การจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพควรจะเป็นเพียงการจำกัดความรู้ความชำนาญที่เขาได้รับมาจากการจ้างงาน และการเรียนรู้นี้เป็นเรื่องทั่วไปของการทำงานที่ย่อมเกิดขึ้นได้ ศาลเริ่มมองเห็นว่าเพราะอำนาจต่อรองของคู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่ายไม่เท่าเทียมกัน การจำกัดสิทธิลูกจ้างมากเกินไป จะทำให้สังคมขาดประโยชน์จากการได้ความชำนาญของลูกจ้าง และมีผลทำให้ลูกจ้างเองต้องเดือดร้อนด้วย การแก้ปัญหา ศาลเริ่มจำกัดประโยชน์ของนายจ้าง ซึ่งจะนำสัญญาจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพมาใช้บังคับ เช่น ความจำเป็นในการห้ามแข่งขัน ยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างได้เรียนรู้ความลับทางการค้า หรือข้อมูลที่เป็นความลับอื่น หรือมีความสนิทสนมกับลูกค้าของนายจ้าง จนอาจชักชวนหรือจูงใจไปในทางอื่นได้\*

ความชอบธรรมของสัญญาเป็นเรื่องข้อเท็จจริง ที่จะต้องพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป นั้น ทำให้หลักเกณฑ์ดังกล่าวเกิดความยืดหยุ่นและยากที่จะหาขอบเขตที่เหมาะสมไปได้ ศาลได้พยายามหาหลักเกณฑ์ หรือองค์ประกอบในการพิจารณาถึงความเหมาะสมของสัญญาดังกล่าว ซึ่งเปลี่ยนไปตามแต่ละยุคสมัยและขึ้นอยู่กับสภาวะการจ้างแรงงาน สภาพเศรษฐกิจและหลักความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาเป็นแนวทางในการพิจารณาต่อไป

ต่อมาในต้นศตวรรษที่ 20 ศาลเริ่มเห็นความแตกต่างระหว่างการจำกัดสิทธิในสัญญาจ้างแรงงาน และในสัญญาขายกิจการค้า ควรจะมีข้อพิจารณาหาความชอบธรรมที่แตกต่างกันออกไปในเรื่องอำนาจต่อรองของคู่สัญญา ศาลได้จำกัดขอบเขตของการพิจารณา

<sup>3</sup> M. Handler and D.E. Lazaroff. "Restraint of trade and the restatement (second) of Contract," *NYUL. Rev.* 57. P.669-766 O'82.

\* *Lessner Dental Labs., Inc. V. Kidney.*

ประโยชน์ของนายจ้างให้มีวงแคบลง การพิจารณาแต่เพียงประโยชน์สาธารณะหรือภาระของลูกจ้าง แต่เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้สัญญาห้ามแข่งขันไม่มีผลบังคับอีกต่อไป นอกจากจะต้องพิจารณาถึงขอบเขตท้องที่และระยะเวลาด้วย สัญญาซึ่งนายจ้างป้องกันการเปิดเผยความลับทางการค้า หรือห้ามการแข่งขันของลูกจ้าง มีลักษณะเป็นการก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง เพราะเป็นการสร้างภาระให้แก่ลูกจ้าง ทำให้เกิดการผูกขาดทางการค้า ทำความเสียหายต่อสังคม ดังนั้นการบังคับใช้ของสัญญา จึงต้องเป็นสัญญาที่มีความจำเป็นในการป้องกันเท่านั้น

จากวิวัฒนาการของคำพิพากษาของศาลอังกฤษ เกี่ยวกับเรื่องสัญญาห้ามแข่งขัน หรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนี้ ยังไม่มีหลักเกณฑ์ขององค์ประกอบที่นำมาพิจารณาถึงความชอบธรรมของสัญญา และความเหมาะสมขององค์ประกอบนั้น ศาลได้พยายามปรับเปลี่ยนแนวทางหาหลักเหตุผลในการพิจารณาดังกล่าว แต่ก็ไม่สามารถกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ที่แน่นอนชัดเจนได้ เนื่องจากปัญหาความชอบธรรมของสัญญานั้นได้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาวะการจ้างงานในแต่ละยุคสมัย แต่มีข้อนำพิจารณาว่า ศาลวางหลักให้สัญญาประเภทนี้ต้องทำขึ้นโดยสมัครใจเท่านั้น ส่วนจะมีความชอบธรรมหรือไม่ ศาลได้พยายามหาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ มาปรับเปลี่ยนพิจารณาในสภาพการณ์ต่าง ๆ กัน เช่น ข้อพิจารณาในเรื่องการยอมรับว่าควรให้มีการทำสัญญาจำกัดสิทธิการแข่งขัน เมื่อได้ขายกิจการค้าไปหรือไม่ในคดี Michel V. Reynolds ประเภทของผลประโยชน์ของนายจ้างที่ควรได้รับการป้องกันมากกว่าเรื่องอื่น เช่น ในการป้องกันความลับทางการค้าที่ยอมให้มีการจำกัดสิทธิโดยทั่วไปได้ และในคดี Nordenfclt ก็เป็นหลักสำคัญทำให้มีการยอมรับการจำกัดสิทธิโดยทั่วไป โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคมที่ต้องขาดแรงงาน หากยอมให้คู่สัญญาที่มีอำนาจต่อรองไม่เท่าเทียมกัน ตกลงกันได้โดยเสรี และคำนึงถึงการจำกัดสิทธิของลูกจ้างจะต้องไม่ให้เดือดร้อนเกินไป โดยพิจารณาถึงขอบเขตท้องที่และระยะเวลาด้วย

จากการศึกษาวิวัฒนาการของคำพิพากษาศาลอังกฤษ จะเห็นได้ว่า ศาลพยายามหาหลักพิจารณาในการกำหนดถึงความชอบธรรมของสัญญา ในแต่ละยุคสมัยที่มีสภาวะเศรษฐกิจ สภาวะการจ้างแรงงาน สถานะของลูกจ้างและนโยบายของรัฐต่างกันนั้น การพิจารณาดังกล่าวมีความเหมาะสมชอบธรรมในสถานการณ์หนึ่ง ๆ เท่านั้น ไม่สามารถหาหลักเกณฑ์การพิจารณาหาความเหมาะสมที่มีความชัดเจนแน่นอนครอบคลุมถึงทุกสภาพการณ์ได้ การศึกษาถึงวิวัฒนาการ และความพยายามหาหลักเกณฑ์ของศาล ในแต่ละยุคสมัยดังกล่าว จะทำให้เราทราบถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้ความชอบธรรมของสัญญา มีความเปลี่ยนแปลงไป

อันได้แก่ สภาวะเศรษฐกิจ สังคม สภาวะการจ้างแรงงาน และแนวความคิดของศาล จะเป็นแนวทางในการพิจารณาหาความเหมาะสมของศาลในอนาคตต่อไป

## 2.2 ภาระการพิสูจน์และพยานหลักฐาน

ในคดี Mason V. Provident Clothing and Supply Co.,Ltd และคดี Herbert Morris, Ltd. V. Saxelby ตัดสินว่า ภาระการพิสูจน์ว่าสัญญา Restraint of trade มีความชอบธรรมหรือไม่นั้น ผู้รับสัญญาต้องเป็นผู้พิสูจน์ว่าสัญญานั้นขัดต่อประโยชน์สาธารณะหรือไม่

เหตุที่ศาลวางหลักไว้เช่นนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าเนื่องจากศาลได้เคยวางหลักในคดีแรกเกี่ยวกับหลักกฎหมาย Restraint of trade นี้ว่าตกเป็นโมฆะทันที เพราะถือว่าเป็นสัญญาที่มีความเอารัดเอาเปรียบมากกว่าจะเป็นไปตามหลักสัญญาทั่ว ๆ ไป และในคดีต่อ ๆ มา ศาลก็ยอมผ่อนคลายความเคร่งครัดลงตามลำดับ เช่น ยอมให้บังคับได้เท่าที่มีความพอเหมาะพอควรและมีความชอบธรรมเท่านั้น การวางหลักพิจารณาเบื้องต้นให้สัญญาตกเป็นโมฆะ เว้นแต่จะมีความชอบธรรมนี้ ทำให้ผู้กล่าวอ้างถึงความสมบูรณ์ของสัญญา มีภาระการพิสูจน์ ซึ่งตกได้แก่ผู้ได้รับประโยชน์จากสัญญานั้น และตรงกับหลักทั่วไปในการพิสูจน์พยานหลักฐานว่าผู้ใดกล่าวอ้างผู้นั้นน่าสืบด้วย

## 2.3 หลักกฎหมายที่ใช้ในสัญญาห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ

หลักกฎหมายที่ใช้ในการพิจารณาสัญญาห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพในระบบกฎหมาย Common Law คือการนำหลักทฤษฎี Restraint of trade มาใช้โดยพิจารณาถึงความชอบธรรมของสัญญา การพิจารณาว่าสัญญาที่มีลักษณะใด จึงจะเป็นสัญญาที่จะนำหลัก Restraint of trade มาใช้นั้น

จากการศึกษาแนวคำพิพากษาของศาลอังกฤษจะเห็นว่าได้ว่า สัญญาที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับการจำกัดอิสระทางการประกอบอาชีพหรือธุรกิจของลูกจ้าง เพื่อแข่งขันกับนายจ้าง หลังจากเลิกจ้าง การพิจารณาว่าสัญญาใดจะนำหลักกฎหมาย Restraint of trade มาปรับใช้ได้หรือไม่ จะต้องพิจารณาถึงจุดประสงค์ในการทำสัญญาด้วย มิใช่ว่าการจำกัดอิสระในการประกอบอาชีพทุกชนิดจะนำหลักกฎหมาย Restraint of trade ไปใช้ได้เสมอไป

ยกตัวอย่างเช่น ทำสัญญาว่า จะอยู่ในปารีส เป็นเวลา 2 ปี เพื่อเรียนภาษาฝรั่งเศส ทำให้ไม่สามารถประกอบการค้าในอเมริกาได้ การที่ไม่สามารถประกอบการค้านี้ ไม่เป็นการถูกจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ แต่ถ้าทำสัญญาว่า จะไม่ประกอบกิจการขายรถยนต์ในอเมริกา ถือว่าเป็นการถูกจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพแล้ว

ประเด็นปัญหาว่า นายจ้างมีความชอบธรรมอย่างไรในการจำกัดการประกอบอาชีพของลูกจ้างนั้น ในคดี Nordenfelt ศาลได้วางหลักไว้ว่า สัญญาที่จำกัดสิทธิลูกจ้างที่ออกไปจากการแข่งขันกับนายจ้างเป็นโมฆะ ประการแรก ถ้าไม่มีความจำเป็นในการป้องกันการเปิดเผยความลับทางการค้า หรือป้องกันการชักชวนจงใจลูกจ้างเดิมของนายจ้าง ซึ่งการกระทำดังกล่าว ศาลถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้นายจ้างเกิดความเสียหาย เพราะนายจ้างได้ลงทุนทั้งเงินและเวลา เพื่อให้ลูกจ้างทำงานให้ตนอย่างมีประสิทธิภาพ และความเสียหายนี้อาจเกิดขึ้นจากลูกจ้างดังกล่าว นายจ้างจึงมีความชอบธรรมในการป้องกันผลประโยชน์ของตนได้ ประการที่สอง การที่ลูกจ้างมาติดต่อธุรกิจกับลูกจ้าง ลูกจ้างนั้นถือเป็นของนายจ้าง โดยหลักการของตัวแทน ลูกจ้างไม่มีสิทธิชักชวนหรือจงใจลูกจ้างของนายจ้าง ประการที่สาม งานใด ๆ ก็ตามไม่สามารถมีประสิทธิภาพได้จนกว่าลูกจ้างมีการฝึกฝนพิเศษ หรือได้รับประสบการณ์ แต่กว่าการฝึกฝนหรือประสบการณ์ดังกล่าวจะได้มา ค่าแรงงานของลูกจ้างอาจจะสูงกว่าค่าแรงงานแท้จริงที่ทำให้แก่นายจ้างก็ได้ การให้สิทธินายจ้างจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างชั่วระยะเวลาหนึ่ง จะทำให้นายจ้างเกิดความมั่นใจในการลงทุนนั้น ศาลถือว่าเป็นสิ่งธรรมดาสำหรับนายจ้างที่จะเสาะหาวิธีการรักษาแรงงานของตนไม่ให้ทำงานกับคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่แข่งซึ่งไม่ต้องลงทุนในการฝึกอบรม ประการสุดท้าย ลูกจ้างที่ต้องการฝึกหัดงาน ก็เพื่อต้องการมีประสบการณ์และค่าตอบแทนที่สูงต่อไป จึงต้องทำสัญญาจำกัดสิทธิเช่นนั้น เป็นการแลกเปลี่ยน หากลูกจ้างไม่ยอมทำสัญญา ก็จะไม่ได้รับการจ้างงานนั้น

ศาลได้ให้ข้อสังเกต 5 ประการในการทำสัญญาประเภทนี้ คือ

**ประการแรก** คู่สัญญาที่เป็นลูกจ้างควรจะมีระดับระวางในการพินิจพิเคราะห์ เพราะมีอำนาจต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างคู่สัญญา แต่ความเป็นจริงแล้ว ลูกจ้างอาจไม่มีข้อต่อรองเลย เพราะต้องแสดงเจตนาในสัญญาสำเร็จรูปว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธ ดังนั้น นายจ้างจึงมักเป็นผู้มีอำนาจต่อรองนั้นแต่ผู้เดียว กฎหมายจึงต้องยื่นมือเข้ามาในจุดนี้

**ประการที่สอง** มีผู้พิพากษาบางท่านวางหลักไว้ว่า “หากคู่สัญญาเลือกที่จะทำสัญญาผูกพันตนโดยไม่มีข้อต่อรอง ศาลไม่มีอำนาจที่จะไปสอดแทรกเสรีภาพ ในการทำ

สัญญาะนั้น\* ผู้พิพากษาส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยเพราะสัญญาเช่นนี้ นอกจากจะทำความเสียหายให้แก่ส่วนบุคคลและครอบครัวของเขาแล้ว ยังมีความเสียหายต่อสาธารณะด้วย หากไม่มีการจ้างงานเกิดขึ้น

**ประการที่สาม** เมื่อเปรียบเทียบธุรกิจที่ขายกับการจ้างงาน ธุรกิจที่ถูกขายจะไม่มีค่าเลย หากผู้ขายไม่สัญญาว่าจะไม่แข่งขัน แต่แรงงานที่ถูกจ้างนั้นจะมีคุณค่าหรือไม่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขว่าจะไม่แข่งขันภายหลังจากจ้างเสมอไป ผู้พิพากษาศาลอเมริกาเคยตั้งคำถามว่า “ถ้าการป้องกันการแข่งขันของผู้ขายกีดกัน เป็นสิ่งที่ชอบด้วยกฎหมายเหตุใดการป้องกันการกระทำเช่นเดียวกันโดยลูกจ้างจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย” คำตอบมีว่า “ความชำนาญและความรู้ของลูกจ้างเกิดขึ้นจากการทำงานให้นายจ้างระหว่างการจ้างงาน จึงไม่สามารถใช้ความรู้นั้น หลังจากการจ้างงานสิ้นสุดลง... แต่กีดกันของกิจการที่ซื้อขายไปเป็นสิ่งจำเป็นในการใช้แข่งขันกันในทางธุรกิจ ซึ่งไม่สามารถหาวิธีการป้องกันประโยชน์นั้นโดยวิธีอื่นได้” และในคดี Nordenfelt ศาลวางหลักไว้ว่า “บุคคลซึ่งผูกมัดตนเป็นผู้ฝึกหัดงานย่อมต้องการเรียนรู้และฝึกฝนในเชิงธุรกิจ แต่บุคคลที่ขายธุรกิจย่อมมีเหตุผลในการทำเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากวิสัยความตึงเครียดและกังวลกับธุรกิจนั้น” เราจึงอาจกล่าวได้ว่านายจ้างต้องการทำการค้า แต่เจ้าของธุรกิจที่ขายธุรกิจนั้นต้องการหยุดการค้า

**ประการที่สี่** โดยทั่วไปลูกจ้างยอมรับการจำกัดสิทธิภายหลังการจ้างงาน เพราะอำนาจต่อรองน้อยกว่า หากลูกจ้างไม่ยอมรับก็ต้องไปหางานอื่นทำ

**ประการที่ห้า** การจำกัดสิทธิภายหลังการจ้างต้องพินิจพิเคราะห์ เพราะเป็นการจำกัดการแข่งขันในทางธุรกิจซึ่งอาจนำไปสู่ระบบการผูกขาดได้ อาจทำให้ระบบตลาดผิดเปลี่ยนไป และทำให้แรงงานหยุดการเคลื่อนที่ไปสู่สถานที่และการผลิตที่เหมาะสม ประเด็นนี้ได้รับการหยิบยกขึ้นมาพิจารณาอย่างมากในคดีของประเทศอเมริกา

จากแนวคำพิพากษาของศาลอังกฤษ จะพบว่าศาลยอมรับหลักเสรีภาพในการทำสัญญาในระดับหนึ่ง เท่าที่เกิดความชอบธรรมเท่านั้น แต่ในบางคดีศาลก็ไม่ได้พิจารณาถึงหลักความชอบธรรมในการตัดสินคดีเลย เพียงแต่ยึดหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาเท่านั้น เช่น คดี Harris V. Bluett (1886) ทำให้เกิดข้อพิจารณาว่าในเรื่องสัญญาห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพนี้ ศาลใช้หลัก Restraint of trade แก้ปัญหาทุกคดีหรือไม่ มีความแน่นอนในการยึดแนวหลักนี้หรือไม่เพียงใด ในปัญหานี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่า ในคดี

\* *Harris V. Bluett (1886)*, 5 N.Z.L.R. 175,177(N.Z.S.C.) per Gillies,J.



ดังกล่าวเป็นคดีเก่าและเกิดขึ้นมาช้านานแล้ว คำตัดสินคดีนี้ มีการโต้แย้งจากผู้พิพากษาท่านอื่นเป็นจำนวนมาก คำพิพากษาศาลอังกฤษในคดีต่อ ๆ มา นำหลักกฎหมาย Restraint of trade มาตัดสินคดีโดยตลอด ซึ่งประเด็นปัญหานี้ผู้เขียนจะขอล่าวเปรียบเทียบ เมื่อศึกษาถึงแนวคำพิพากษาของศาลไทยต่อไป

หน้าที่ของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างอีกประการหนึ่งคือ หน้าที่ในการไม่แข่งขันกับนายจ้างโดยแบ่งออกเป็น 2 ประการคือ

**ประการแรก** ลูกจ้างต้องไม่แข่งขันกับนายจ้างโดยชักชวนหรือจูงใจลูกค้าของนายจ้างในระหว่างหรือสิ้นสุดการจ้างงาน\* ทั้งจะไม่รวบรวมรายชื่อลูกค้าของนายจ้างระหว่างการจ้าง เพื่อนำไปใช้หลังจากแยกตัวออกไป\*\*

**ประการที่สอง** ลูกจ้างต้องไม่ทำงานกับคู่แข่งทางธุรกิจของนายจ้างในระหว่างการจ้าง ดังในคดี *Hivac, Ltd, V. Park Royal Scientific Instraments, Ltd.* หน้าที่ที่จะต้องซื่อสัตย์นี้ ศาลได้วางหลักไว้ว่าลูกจ้างอาจหารายได้จากเวลาว่างของเขา แต่การแข่งขันจะไม่ชอบ ถ้าก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง

จากหน้าที่ของลูกจ้าง 2 ประการดังกล่าว ข้างต้น จึงเป็นเหตุผลที่มาของแนวคำพิพากษาศาลอังกฤษในการยอมรับสัญญาห้ามแข่งขันหรือจำกัดเสรีภาพการประกอบอาชีพ และศาลได้นำหลักความสงบเรียบร้อยของประชาชนมาใช้ในการตัดสินคดี โดยพิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการป้องกันสิทธิของผู้รับสัญญาอย่างเหมาะสมหรือไม่\*\*\*

หลักเกณฑ์การพิจารณาถึงความชอบธรรมระหว่างคู่สัญญานั้น เป็นหน้าที่ของศาลที่จะต้องตีความสัญญา หรือข้อตกลงนั้นด้วยตนเองและจะต้องแน่ใจว่า อะไรคือความยุติธรรมระหว่างคู่สัญญาประการแรก ประการต่อมาก็คือ จะต้องปรับกฎหมายให้เข้ากับคำฟ้องของคู่สัญญานั้น และพิจารณาว่าสัญญานั้นกว้างเกินไปหรือไม่<sup>+</sup>

\* *Wessex Dairies, Ltd. V. Smith, [1935] 2 K.B. 80*, พิพากษากลับคดี *Nichol V. Martyn (1970), 2 Esp 732* .

\*\* *Robb V. Green, [1895] 2 Q.B. 315* .

\*\*\* *Attwood V. Lamont, [1920] 3 K.V. 571, 590*.

<sup>+</sup> *Mills V. Kunham, [1891] 1 Ch. 576, 579-580*.

## 2.4 ข้อพิจารณาความชอบธรรมของสัญญาห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ

ในการพิจารณาถึงความชอบธรรม ของสัญญาห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพว่า มีความเหมาะสมพอควรหรือไม่นั้น คำพิพากษาศาลอังกฤษได้พิจารณาถึงองค์ประกอบต่อไปนี้คือ

1. ลักษณะของธุรกิจที่ต้องห้ามในสัญญา
2. ท้องที่หรือขอบเขตของการจำกัดสิทธิและ
3. ช่วงระยะเวลาของการจำกัดสิทธิ

### 1. ลักษณะของธุรกิจที่ต้องห้ามในสัญญา

#### 1.1 ความสัมพันธ์กับลูกค้า

โดยหลักทั่วไป คู่สัญญาจะไม่ถูกจำกัดสิทธิมากเกินไปกว่าธุรกิจซึ่งเขาได้ติดต่อกับลูกค้า ศาลวางหลักไว้ “บุคคลที่เป็นเจ้าของธุรกิจข้าวโพดและเป็นเจ้าของธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ ไม่อาจจำกัดสิทธิลูกจ้างที่ทำงานเฉพาะธุรกิจข้าวโพด เพราะไม่มีความจำเป็นในการป้องกันธุรกิจอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของลูกจ้าง\* เกี่ยวกับเรื่องนี้ ลูกจ้างในบริษัทเล็ก ๆ แห่งหนึ่งตกลงจะไม่แข่งขันกับบริษัทนั้น หรือบริษัทอื่นที่เกี่ยวข้อง ศาลตัดสินว่า สัญญาเช่นนี้เป็นการกำหนดท้องที่กว้างเกินไปและศาลอุทธรณ์วางหลักไว้ว่าในกรณีนี้จะต้องพิจารณาเพียงประโยชน์ของนายจ้างที่ลูกจ้างมีความเกี่ยวข้องด้วยเท่านั้น ไม่รวมถึงบริษัทอื่นที่ลูกจ้างไม่เกี่ยวข้องด้วย สัญญาจึงอาจกำหนดไว้กว้างเกินไป ลูกจ้างไม่อาจถูกจำกัดสิทธิในการประกอบธุรกิจทุกอย่าง\*\* ลูกจ้างไม่อาจถูกจำกัดสิทธิทำงานตำแหน่งเสมียนในท้องที่ที่กำหนด\*\*\* ลูกจ้างไม่อาจถูกจำกัดสิทธิเป็นคนรับใช้ หรือลูกจ้างของธุรกิจอื่น+ ลูกจ้างไม่อาจถูกจำกัดสิทธิในการทำธุรกิจใด ๆ\*\*

\* *Henry Leatham & Sons, Ltd. V. Johnstone White* [1907] 1 Ch. 322-327 Cf. *Stewart V. Stewart* (1899) 1 F (Cl. of Sess) 1158.

\*\* *Baker V. Hedgecock* (1888), 39 Ch. D 520.

\*\*\* *Perls V. Sealfeld*, [1892] 2 Ch. 149.

+ *Stenmeyer V. Phanix Cheese Co.* 102 A 150 (N.J. Ct. of E., 1917).

\*\* *Woods V. Thornburn* (1897), 41 Sol Jo. 756.

ลูกจ้างไม่อาจถูกจำกัดสิทธิไม่ขายสุราแก่ลูกค้าหรือบุคคลใด ๆ ที่ได้รับจักหรือคุ้นเคยในขณะที่เป็นลูกจ้าง\* ในคดี Mills V. Dunbam \*\* ข้อสัญญาที่จะไม่ติดต่อธุรกิจใด ๆ กับบุคคลใด ๆ ซึ่งเคยเป็นลูกค้าของนายจ้าง ถือว่าสมบูรณ์ ซึ่งการ "ติดต่อธุรกิจ" ในที่นี้ ควรจะหมายถึงเฉพาะธุรกิจที่คล้ายคลึงกับนายจ้างเท่านั้น

ศาลอังกฤษวางหลักไว้ว่า สัญญาซึ่งจำกัดสิทธิลูกจ้างไม่ให้ประกอบธุรกิจทุกชนิด ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เจ้าของร้านประกอบนาฬิกา ไม่สามารถจำกัดสิทธิลูกจ้างในการดำเนินธุรกิจผลิตร่ม\*\*\* สัญญาซึ่งจำกัดสิทธิลูกจ้างในการดำเนินธุรกิจคล้ายคลึงกับนายจ้าง รวมทั้งธุรกิจซึ่งตั้งขึ้นภายหลังการจ้างงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะไม่ใช่ธุรกิจที่จะได้รับการป้องกันซึ่งเกิดระหว่างการจ้างงาน เป็นสัญญาที่กว้างเกินไป + ข้อสัญญาห้ามลูกจ้างแข่งขันธุรกิจนายจ้างทุก ๆ แห่งในอนาคตไม่ชอบด้วยกฎหมาย\*\*

ยิ่งไปกว่านั้น ข้อสัญญาที่จำกัดสิทธิโดยห้ามลูกจ้างอย่างกว้าง ๆ ก็ไม่ชอบเช่นกัน เพราะนายจ้างไม่มีผลประโยชน์ใด ที่จะป้องกันไม่ให้ลูกจ้างติดต่อกับลูกค้าของตน การที่ลูกจ้างที่เป็นช่างตัดเสื้อ ถูกจำกัดสิทธิไม่ให้ประกอบธุรกิจเป็นช่างตัดเสื้อบุรุษ , สตรี, ช่างตกแต่งเสื้อผ้าทั่วไป, ผู้ผลิตหมวกสตรี, บุรุษ... ข้อตกลงเช่นนี้ถือว่ากว้างเกินไป\*\*\* ลูกจ้างที่เป็นช่างตัดเสื้อ ตกลงไม่ทำธุรกิจเกี่ยวกับตกแต่งบ้านเกี่ยวกับเครื่องดนตรี, รองเท้า และเครื่องประดับ เป็นข้อตกลงที่กว้างเกินไป ศาลได้วางหลักไว้ว่า "เจ้าของร้านที่



\* *Morris & Co. V. Ryle (1910), 103 L.T.545.*

\*\* [1891] 1 Ch. 576.

\*\*\* *Rogers V. Maddocks, [1892], Ch. 346,355.*

+ *Davies, Turner & Co. V. Lowen (1891) 64 L.T. 655.*

\*\* *Beetham V. Fraser (1904),21 T.L.R, 8 .*

\*\*\* *Attwood V. Lamont, [1920] 3 K.B. 571.*

ห้ามลูกจ้างไม่ให้ประกอบธุรกิจทุกชนิดไม่ชอบด้วยกฎหมาย\*\* สัญญาที่ห้ามลูกจ้างดำเนิน  
ธุรกิจคล้ายคลึงกับนายจ้างเป็นโมฆะ ถ้านายจ้างเป็นทั้งเจ้าของโรงงานและร้านซักรีด แต่  
ลูกจ้างทำงานเพียงร้านซักรีดเท่านั้น\*\* ลูกจ้างชายหนุ่มเด็ก ไม่อาจทำสัญญาห้ามชายหนุ่มปัง,  
ขนมหวาน และผลิตภัณฑ์เบเกอรี่อื่น\*\*\*

เนื่องจากเราไม่อาจกำหนดขอบเขตธุรกิจของนายจ้างว่า ครอบคลุมเพียงใด ศาล  
จึงยอมให้ทำสัญญาห้ามแข่งขันเฉพาะท้องถิ่นบางส่วน ดังนั้นข้อตกลงที่ห้ามช่างตัดเสื้อทำธุรกิจ  
แข่งขันกับนายจ้าง จึงกว้างเกินไป และเกินความจำเป็นในการป้องกันผลประโยชน์ของ  
นายจ้าง†

ในคดี *Routh V. Jones* ศาลวางหลักไว้ว่า ธุรกิจของนายจ้าง ก็คือ การ  
ขายยาทั่ว ๆ ไป ลูกจ้างจึงต้องถูกจำกัดสิทธิเฉพาะแต่ธุรกิจขายยาเท่านั้น แต่ไม่ถูกจำกัด  
สิทธิในการเป็นที่ปรึกษา ในบางคดีศาลได้พิจารณาขอบเขตของการป้องกันลูกจ้างแข่งขัน  
ธุรกิจในอนาคตด้วย ซึ่งจะต้องมีความเป็นไปได้ด้วย ดังคดีตัดสินว่า ข้อตกลงรัศมี 10 ไมล์  
อาจพอสมควร แม้ว่าไม่มีคนใช้ในรัศมี 5 ไมล์เลย เพราะจะต้องคำนึงถึงการแผ่ขยายใน  
อนาคตด้วย††

การพิจารณาถึงลักษณะธุรกิจที่ห้ามแข่งขันนั้น ศาลวางหลักไว้ว่าจะต้องมีความ  
เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของนายจ้าง ที่ควรได้รับการป้องกันด้วย โดยพิจารณาว่าธุรกิจที่  
ห้ามนั้นลูกจ้างมีความเกี่ยวข้องด้วยเพียงใด การห้ามลูกจ้างแข่งขันในธุรกิจทุกชนิด ศาลจะไม่  
ยอมบังคับให้และสัญญาที่ห้ามแข่งขัน รวมตลอดถึงธุรกิจที่เกิดขึ้นในภายหลัง ก็กว้างเกินไป  
ในการพิจารณาว่าข้อตกลงจำกัดสิทธิใดกว้างหรือไม่ มีหลักอยู่ว่าจะต้องไม่เป็นการทำให้  
ลูกจ้างรับภาระมากเกินไป กล่าวคือลูกจ้างเกี่ยวข้องกับธุรกิจประเภทใดและที่ใด ก็ควรจะ  
ถูกจำกัดในธุรกิจที่เกี่ยวข้องนั้น ไม่รวมถึงธุรกิจที่เกิดขึ้นในภายหลังด้วย ไม่เช่นนั้นจะเป็นการ

\* *Morse V. Fowler (1899)*, 44 Sol. Jo 89.

\*\* *Allen Manufacturing Co. V. Murphy (1911)*, 230 L.R. 467  
(Ont. C.A.).

\*\*\* *George Weston, Ltd. V. Baird (1916)*, 37 O.L.R.514  
(Ont. App Div.).

† *Beetham V. Fredser (1904)*, 21 T.L.R. 8.

†† [1969] 3 All E.R. 738.

สร้างภาระให้ลูกจ้างเกินกว่าประโยชน์ของนายจ้างที่ควรจะป้องกัน เพราะนายจ้างควรได้รับการคุ้มครองจากการแข่งขันเฉพาะประเภทธุรกิจที่มีในขณะนั้นเท่านั้น โดยจะต้องพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ไป

## 1.2. ความลับทางการค้า

ในการรักษาประโยชน์ของนายจ้าง ห้ามลูกจ้างแข่งขันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาความลับทางการค้าของธุรกิจนายจ้างนั้นเป็นไปในหลักเดียวกับลักษณะของธุรกิจที่ต้องห้ามศาลวางหลักไว้ว่า ผู้จัดการของผู้ผลิตเครื่องดื่มน้ำอัดลม สัญญาว่าจะไม่ประกอบธุรกิจเครื่องดื่มที่ไม่มีมีนเมา หรือสิ่งใด ๆ นอกจากนั้นเป็นข้อตกลงที่กว้างเกินไป\*

ความแตกต่างระหว่างข้อตกลงป้องกันการชักจูงลูกค้ากับการป้องกันความลับทางการค้าก็คือ การห้ามชักจูงลูกค้าไม่จำกัดแต่ในเรื่องท้องที่อย่างเดียวกับประเภทของการค้านั้นด้วย แต่ความลับทางการค้านั้น จะต้องพิจารณาด้วยว่า ความลับนั้นมีความสำคัญเพียงพอที่ลูกจ้างสามารถนำไปแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้หรือไม่ ดังนั้น ข้อตกลงจำกัดสิทธิวิศวกรในการทำธุรกิจแข่งขันใด ๆ มีผลสมบูรณ์ ถ้าธุรกิจของนายจ้างนั้น เป็นธุรกิจที่มีวงแคบ เช่น โรงงานผลิตน้ำมันงา และเคลือบวัตถุ\*\* นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของโรงงานผลิตฟิล์มและลูกจ้างเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ ทำสัญญาไม่ทำธุรกิจถ่ายภาพ ข้อตกลงนี้ชอบด้วยกฎหมาย\*\*\* ข้อตกลงของผู้ควบคุม และหัวหน้าวิศวกรโรงงานเครื่องจักรพ่นสีว่า จะไม่ทำธุรกิจใด ๆ ซึ่งแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้างมีผลสมบูรณ์<sup>+</sup>

จากแนวคำพิพากษาศาลได้วางหลักในการพิจารณาการป้องกันความลับทางการค้าว่า ธุรกิจที่ห้ามต้องมีความเกี่ยวข้องกับการประกอบการงานของลูกจ้างด้วย จึงจะได้รับการป้องกัน โดยคำนึงถึงวงเขตของธุรกิจของนายจ้างประกอบด้วย

\* *Sharp V. Cain, [1924] S.A.S.R. 203.*

\*\* *Irvington Varnish & Insulator Co. V. Van Nord 46 d.2d.201.*

\*\*\* *Eastman Kodak Co. V. Power Film Products 179 N.Y.S. 325.*

<sup>+</sup> *Conforming Matrix Corporation V. Faber 146 N.E. 2d 447.*

## 2. ขอบเขตท้องที่

### 2.1 ความสัมพันธ์กับลูกค้า

เคยมีคำพิพากษาศาลตัดสินว่า\* สัญญาจำกัดสิทธิลูกค้าห้ามแข่งขันกับนายจ้างไม่ว่าท้องที่ใด ๆ ซึ่งนายจ้างมีลูกค้าอยู่ในท้องที่นั้น โดยไม่คำนึงว่าลูกค้าจะติดต่อกับลูกค้าด้วยหรือไม่นั้นสมบูรณ์ มีข้อพิจารณาว่า คำตัดสินดังกล่าวมีความชอบธรรมหรือไม่ และศาลยังคงใช้หลักดังกล่าวพิจารณาตัดสินคดีอยู่หรือไม่ หลักการพิจารณาถึงความเหมาะสมพอควรนี้จะต้องคำนึงว่าไม่คุ้มครองประโยชน์ของนายจ้างเกินความจำเป็น จนทำให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งรับภาระมากเกินไป ประโยชน์ของนายจ้างคือ การไม่แข่งขันโดยติดต่อกับลูกค้าของนายจ้างในพื้นที่นั้น ผู้เขียนเห็นว่าควรจะคำนึงถึงความกว้างของท้องที่ และจำนวนลูกค้าของนายจ้างในท้องที่นั้นประกอบด้วย หากพิจารณาตามคำพิพากษาดังกล่าว อาจก่อภาระให้แก่ลูกค้าเกินความจำเป็นได้ ข้อตกลงที่จะไม่ทำธุรกิจในเมืองเบอร์มิงแฮม\*\* หรือเยอรมันนี หรือฝรั่งเศส\*\*\* เป็นโมฆะ ถ้านายจ้างไม่เคยมีธุรกิจที่นั่นมาก่อนเลย ข้อตกลงที่ห้ามลูกค้าทำ

---

\* *Hayward V. Young (1818); Taoois V. Tallis (1853); Mc Causland V. hill (1895) Delius V. Muller (1901); Skerry, wynne and Skerry's Collage (Ireland), Ltd V. Moles (1907); Stuart and Simpson V. Halstead (1911); hooper V. Day, [1928]; New Method Cleaners and Launderers, Ltd. V. harthey, [1939]* ทฤษฎีนี้ยังนำมาใช้กับคดีศาลอเมริกาตัวอย่างเช่น *O.Hormmal Co. Inc. V. Fink 177 S.E.619 (W.Va.C.A.,1934); New England Tree Export Co. V. Russell 28 N.E. 2d 997 (S.C.Mass.,1940); Basic Food Sales Corp. V. Moyer 55 F. Supp.449 (D.C.Pa.,1944); Spinks V. Riebold 310 S.W.2d 668 (TexCiv.App., 1958).*

\*\* *Davies, Turner & Co. V. Lowen (1891) 64 L.T. 655.*

\*\*\* *Continental Tyrcand Rubber (Great Britain) Co.,Ltd. V. Health (1913) 29 TLR.308.*

ธุรกิจในประเทศตะวันออก ตกเป็นโมฆะ ถ้าเป็นการห้ามทำงานในทุกประเทศในตะวันออก\*  
 ข้อตกลงไม่ให้ลูกจ้างทำธุรกิจขายเนื้อในอเมริกา เป็นโมฆะ ถ้าธุรกิจของนายจ้างเป็นธุรกิจ  
 ขายเนื้อในออสเตรเลีย\*\* แต่ถ้าธุรกิจของนายจ้างครอบคลุมทั่วสหราชอาณาจักร\*\*\*  
 หรือทั่วโลก<sup>+</sup> หรือซีกโลกตะวันออก\*\* ข้อจำกัดสิทธิที่ครอบคลุมทั่วโลก ตกเป็นโมฆะ  
 ถ้าธุรกิจของนายจ้างไม่ครอบคลุมทั่วสหราชอาณาจักร\*\*\*

แนวการวินิจฉัยของศาลในการพิจารณาถึงความเหมาะสมของข้อห้าม  
 แข่งขันนั้น คำหนึ่งถึงประโยชน์ของนายจ้างที่ควรได้รับการป้องกันและไม่ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน  
 กว่าความจำเป็น ประโยชน์ของนายจ้างที่จะได้รับการป้องกัน จะต้องมีการมีธุรกิจในที่นั้น  
 การจำกัดสิทธิที่กว้าง ๆ ธุรกิจของนายจ้างจะต้องครอบคลุมถึงท้องถิ่นด้วย แนวทางที่  
 ศาลใช้ในการพิจารณา จะทำให้สัญญาห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพเกิด  
 ความเป็นธรรม โดยพิจารณาข้อเท็จจริงประกอบแต่ละเรื่องเป็นราย ๆ ไป

## 2.2 ความลับทางการค้า

การป้องกันความลับทางการค้า โดยการจำกัดท้องที่ที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่ยากที่ศาล  
 จะบังคับได้ และสัญญาที่จะไม่ทำงานแข่งขันกับนายจ้างที่เป็นคู่แข่ง ไม่อาจบังคับถึงคู่แข่ง  
 ข้างกันรายใหม่ที่เกิดขึ้นภายหลังจากการทำสัญญา สัญญาที่ป้องกันความลับทางการค้าถูกยอมรับ

\* *Spence V. Mercantile Bank of Indis, Ltd. (1921)*, 37 T.L.R. 390, 745.

\*\* *S.V. Nevanas & Vo. V. Walker and Foreman, [1914] I Ch. 413.*

\*\*\* *Moenich V. Fenestre (1893)*, 61 L.J. Ch. 737; *E. Underwood and Son, Ltd. V. Barker [1899] I Ch. 300*; *Continental Tyre and Rubber (Great Britain) Co., Ltd. V. Heath (1913)*, 29 T.L.R. 308; *Brightman V. Lampson Paragon, Ltd. (1913)*, 18 C.L.R. 331 (H.C. Aust.); *Ropeways, Ltd. V. Hoyle (1919)*, 120 L.T. 538, 542.

<sup>+</sup> *Rousillon V. Rousillon (1880)*, 14 Ch.D. 351; *Badische Anilin and Soda Fabrik V. Schott, Segner & Co. [1892] 3 Ch. 447.*

\*\* *Lamson Pneumatic Tube Co. V. Phillips (1904)*, 91 L.T. 363.

\*\*\* *Dowden and Pook, Ltd. V. Pook, [1904] I.K. V. 45*; *Allen Manufacturing Co. V. Murphy (1911)*, 23 O.L.R. 467 (Ont. C.A.).

ครั้งแรกในศตวรรษที่ 18 บนพื้นฐานของการจำกัดสิทธิทั่วไป\*

ดังนั้น การจำกัดสิทธิทั่วไปของผู้จัดการโรงงานผลิตเบียร์ ซึ่งรู้ขั้นตอนการผลิตที่สำคัญ จึงมีผลบังคับ\*\* สัญญาที่จำกัดสิทธินักเคมี ที่เป็นลูกจ้างโรงงานผงซักฟอกแห่งหนึ่ง ห้ามทำงานกับบริษัทคู่แข่ง ในสหราชอาณาจักรภายใน 1 ปี ได้รับการสนับสนุน\*\*\* สัญญาจำกัดสิทธิลูกจ้างในโรงงานทำน้ำหมึกห้ามทำงานกับโรงงานคู่แข่งที่ทำน้ำหมึกทุกชนิดใน 16 ประเทศ ได้รับการสนับสนุน วัตถุประสงค์ของสัญญานี้ ไม่ใช่เป็นการตัดผลประโยชน์โรงงานน้ำหมึกอื่น แต่เพื่อป้องกันลูกจ้างไม่ให้ทำงานธุรกิจประเภทนี้เลย โดยไม่คำนึงถึงว่าธุรกิจนั้นครอบคลุมตลอดพื้นที่นั้นหรือไม่ และทำให้ลูกจ้างหมดทางประกอบอาชีพ เพราะมักเป็นเรื่องเกี่ยวกับก๊าดวิลส์ซึ่งครอบคลุมตลอดพื้นที่นั้น โดยไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ถึงว่ามีการขายตลอดทั้งพื้นที่นั้นหรือไม่ + คดีที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิซึ่งครอบคลุมพื้นที่ตลอด Ontario และ Singapore เพื่อห้ามการเปิดเผยความลับทางการค้า มีผลสมบูรณ์\*\*

คดีเกี่ยวกับการป้องกันความลับทางการค้า ไม่ค่อยจะพบว่าตกเป็นโมฆะ เนื่องจากมีขอบเขตกว้างเกินไป แต่อาจจะมีส่วนกรณีที่เกิดขึ้น เช่น ในคดี Vandervell Products, Ltd. V. Mcleod พนักงานฝ่ายเครื่องยนต์ถูกจำกัดสิทธิในการทำงานกับคู่แข่งชั้นใด ๆ สัญญานั้นใช้ไม่ได้ เพราะความลับทางการค้านั้น ต้องใช้ความชำนาญพิเศษประกอบด้วย และมีคู่แข่งเพียงพอนในท้องถิ่นนั้นเท่านั้น ดังนั้น การจำกัดสิทธิทั้งโลกจึงกว้างเกินไป แม้ว่าในเวลานั้นอาจจะมีคู่แข่งเพิ่มขึ้นก็ตาม คำตัดสินนี้เดินตามคดี Commercial Plastics, Ltd.

---

\* *Bryson V. Whitehead (1822), 1 Sim & St.74; Allsopp V. Wheatcroft (1872), L.R.15 Eq.59.64-5.*

\*\* *White, Tomkins and Courage V. Wilson (1907), 23 T.L.R.469.*

\*\*\* *Marchon Products, Ltd, V. Thomes (1954), 71 R.P.C. 445.*

+ *Kerchiss V. Colora Printing Inks, Ltd., [1960] R.P.C.235,241 per Danck-WERTS, J.*

\*\* *P.C.O. Services, Ltd, V. Rumleski, [1963] 2 O.R. 62 (Ont.H.C.); Thomas Cowan & Co., Ltd. V. Orme (1960), 27 M.L.J. 41 (H.C. Singapore).*



V. Vincent\* ซึ่งคู่สัญญามีจุดมุ่งหมายป้องกันการใช้ Know-how โดยการห้าม ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างคู่แข่งชั้นในธุรกิจทำแผ่นเรียบ สัญญานี้กว้างเกินไปด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ **ประการแรก** นายจ้างเป็นองค์กรธุรกิจในประเทศอังกฤษ แทบจะไม่มีผู้นำเข้าซึ่งผลิตภัณฑ์ใด ๆ ดังนั้น การป้องกันที่สมเหตุผล ควรจะครอบคลุมเพียงสหราชอาณาจักร **ประการที่สอง** ลูกจ้างเพียงทำงานเกี่ยวกับการผลิตแผ่นพลาสติก แต่สัญญานั้นครอบคลุมเกี่ยวกับธุรกิจการทำแผ่นเรียบทั้งหมด

จะเห็นได้ว่า ในบางคดี ศาลได้ให้ความคุ้มครองประโยชน์ของนายจ้างในเรื่องความลับทางการค้ามาก โดยยอมให้มีการจำกัดสิทธิที่กว้าง ๆ ได้ ซึ่งการพิจารณาดังกล่าวจะต้องอาศัยข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป

### 3. ระยะเวลา

ประเด็น การพิจารณาความเหมาะสมพอควรเกี่ยวกับสถานที่และเวลามีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกันมาก ศาลได้วางหลักไว้ว่า “หากการจำกัดสิทธิมีความไม่ชอบธรรมในเรื่องท้องที่ แม้จะมีการจำกัดเวลาที่สั้นก็ไม่ทำให้สัญญานั้นมีผลต่อไป ดังนั้น ข้อพิจารณาจึงเกิดขึ้นว่า สัญญาจำกัดสิทธินั้นมีความเหมาะสมพอควรเรื่องท้องที่หรือไม่ ซึ่งหากไม่มีความเหมาะสมพอควรแล้ว ช่วงเวลาไม่ว่าจะสั้นยาวเท่าใด มีเวลาเพียง 1 หรือ 2 วันก็ตาม ก็ไม่มีความสำคัญ อย่างไรก็ตามช่วงเวลาจำกัดสิทธิ อาจจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในบางคดี\*\*\* ในการตัดสินว่าขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน และบางครั้งมีความสำคัญว่าท้องที่ที่จำกัดสิทธิเสียอีก

---

\* [1965] I.Q.B. 623.

\*\* *Sir W.C.Leng&Co.,Ltd. V. Andrews*, [1909] I Ch.763,771 per Fletcher Moulton.L.J..

### 3.1 ความสัมพันธ์กับลูกค้า

องค์ประกอบ 2 ประการ ที่จะต้องนำมาพิจารณาในการตัดสินการจำกัดสิทธิโดยเวลา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ป้องกันการชักชวนหรือจูงใจลูกค้า

**ประการแรก** "ช่วงเวลาจะมีความชอบธรรมถ้าไม่มีความจำเป็นเกินไปกว่าการที่นายจ้างจะจ้างลูกจ้างคนใหม่ และลูกจ้างคนใหม่มีโอกาสแสดงความสามารถต่อลูกค้านั้น"\*

**ประการที่สอง** ในทางตรงกันข้ามกับประการแรก ช่วงเวลาจำกัดสิทธิต้องขึ้นอยู่กับว่า ความสัมพันธ์ของลูกจ้างคนเก่ากับลูกค้าจะต้องใช้เวลานานเท่าใด จึงจะจัดจางไปตั้งค่ากล่าวของศาลอเมริกาเกี่ยวกับประเด็นของเวลาว่าจะต้องผ่านพ้นไปเมื่อผู้จัดการสาขา ขณะที่ละทิ้งดินแดนนั้นแล้ว จะไม่สามารถกลับคืนหรือกลับมาซึ่งธุรกิจของเขาอีก\*\*

ในประเด็นพิจารณาปัญหาเหล่านี้ การจำกัดสิทธิตลอดชีวิตอาจเป็นการจำกัดสิทธิมากเกินไป ดังนั้น ผู้อ่านข่าวระดับล่างซึ่งตกลงไม่ทำงานกับหนังสือพิมพ์คู่แข่งที่จ้างเขา ไม่ได้รับการสนับสนุน\*\*\* อีกทั้งผู้ช่วยในห้องทดลองพยาธิวิทยาก็เช่นเดียวกัน<sup>†</sup>

ระยะเวลาของการจำกัดสิทธิจะยาวนานแค่ไหน ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงแต่ละเรื่อง แนวทางของคำพิพากษา มักยอมให้จำกัดสิทธิในช่วงเวลาสั้น ยกตัวอย่างเช่น

3 เดือน<sup>\*\*</sup> หรือ 12 เดือน<sup>\*\*\*</sup> สำหรับกิจการขนมปัง, 6 เดือน หรือ 12 เดือน สำหรับกิจการนม

กิจการของธุรกิจวิทยาลัย การจำกัดสิทธิจะสมบูรณ์ เป็นเวลา 5 ปี เพราะเป็น

\* *Middleton V. Brown* (1878), 47 L.J.Ch.411,413 per *Jessel, M.R.*, and *Tawney V. Mutual System of Maryland, Inc.* 47 A.2d 372 (C.A.Md., 1946).

\*\* *Fullerton Lumber Co. V. Torborg* 70 N.W. 2d585,591 (S.C.Wise., 1955) per *Martin, J.*

\*\*\* *Sir W.C. Leng & Co., Ltd. V. Andrews*, [1909] 1 Ch. 763.

<sup>†</sup> *Eastes V. Russ*, [1914] 1 Ch. 468.

\*\* *Deuerling V. City Banking Co.* 141 A.542 (C.A. Md., 1928).

\*\*\* *Marquett V. Walsh* (1929), 29 S.R.N.S.W. 298 (N.S.W.S.C.)

ช่วงเวลาสูงสุด ที่มีประสิทธิภาพในการสอน\*

การจำกัดสิทธิเกี่ยวกับธุรกิจ และวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง ควรจะเป็นเวลา 5 ปี หรือต่ำกว่า\*\*

แนวคำวินิจฉัยของศาล ในเรื่องการจำกัดสิทธิระยะเวลา คำนึงถึงเรื่องการรักษาประโยชน์ของนายจ้างไม่เกินกว่าความจำเป็น และไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับลูกจ้างเกินไป การพิจารณาว่าช่วงเวลาเท่าใด ที่นายจ้างจะจ้างลูกจ้างคนใหม่ และลูกจ้างคนใหม่มีโอกาสแสดงความสามารถกับลูกจ้าง กับช่วงเวลาที่มีความสัมพันธ์ของลูกจ้างกับลูกจ้างคนเก่าจะจืดจางลงไป เป็นข้อเท็จจริงที่ศาลจะพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ไป

### 3.2 ความลับทางการค้า

ช่วงเวลาป้องกันความลับทางการค้า ไม่ควรจะยาวนานเกินกว่าเวลาที่ยังคงเป็นความลับ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าความลับในการผลิตมีความยุ่งยากซับซ้อน อาจจะใช้เวลาจำกัดสิทธิสั้น ๆ เพราะคงไม่มีลูกจ้างคนใด จำรายละเอียดได้เป็นเวลานาน

ช่วงเวลาในการป้องกันความลับทางการค้า อาจแตกต่างกันในแต่ละคดี

5 ปี สำหรับผู้จัดการของโรงงานผลิตเบียร์\*\*\*

ตลอดชีวิต สำหรับลูกจ้างโรงงานผลิตครุภัณฑ์ \*

5 ปี สำหรับลูกจ้างโรงงานกระดาษคาร์บอน \*\*

1 ปี สำหรับนักเคมีที่เป็นลูกจ้างในโรงงานผงซักฟอก \*\*\*

---

\* *Garbutt Business College, Ltd. v. Henderson*, [1939] 2 W.W.R. 276 (Alb.S.C.); *varied*, [1939] 3 W.W.R. 257 (Alb.App.Div.).

\*\* *Routh v. Jones*, [1947] 1 All E.R. 758; *Lyne-Pirkis v. Jones*, [1969] 3 All E.R. 738.

\*\*\* *White, Tomkins and courage v. Wilson* (1907) 23 T.L.R. 469.

\* *Haynes v. Doman* [1899] 2 Ch. 13.

\*\* *Caribonum Co., Ltd. v. Le Couch* (1953), 109 L.T.385,587.

\*\*\* *Marchon Products, Ltd. v. Thornes* (1954), 71 R.P.C. 445.

- 3 ปี สำหรับลูกจ้างโรงงานทำน้ำหมึก\* และสำหรับลูกจ้างนมควีน\*\*  
 2 ปี สำหรับลูกจ้างโรงงานนมควีน\*\*\* และสำหรับลูกจ้างโรงงานเครื่องยนต์<sup>4</sup>  
 1 ปี สำหรับลูกจ้างโรงงานผลิตแผ่นพลาสติก<sup>4</sup>

ในคดี *Spafax V. Harrison* ศาลตัดสินว่าสัญญาจำกัดสิทธิลูกจ้างจะใช้บังคับได้ ถ้านายจ้างสามารถพิสูจน์ถึงความจำเป็นและเหตุผลในการปกป้องผลประโยชน์ของนายจ้าง และในคดี *Bridge V. Deacons* ศาลอุทธรณ์ตัดสินว่า ความชอบธรรมในแต่ละคดี จะสมบูรณ์หรือไม่ขึ้นอยู่กับเวลาและสถานที่ในการดำเนินธุรกิจเช่นนั้น และย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละโอกาส<sup>4</sup>

ข้อพิจารณาว่า ช่วงเวลาป้องกันความลับทางการค้า ไม่ควรยาวนานเกินกว่า เวลาที่ยังคงเป็นความลับ อาศัยหลักคุ้มครองประโยชน์ของนายจ้างตามความจำเป็น เพื่อไม่ให้เกิดความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง ส่วนระยะเวลาควรเป็นเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป โดยอาจพิจารณาถึงประเภทของลูกค้าที่จะติดต่อด้วย วิธีการติดต่อกับลูกค้า บ่อยครั้ง แคลไหนที่จะต้องติดต่อกับลูกค้า เป็นต้น

การพิจารณาถึงความเหมาะสมพอควรของแนวคำพิพากษาของศาล จะเห็นได้ว่า อาศัยหลักคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้างเท่าที่มีความจำเป็น และขณะเดียวกันไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง จนหมดหนทางในการประกอบกิจการเลี้ยงชีพของตน การพิจารณาความเหมาะสมพอควรโดยอาศัยหลักดังกล่าว จะก่อให้เกิดความชอบธรรมแก่คู่สัญญาได้ ส่วนการพิจารณาถึงขอบเขตท้องที่และระยะเวลาว่าควรจะกว้างและนานเท่าใดนั้น ศาลจะอาศัยข้อเท็จจริงในแต่ละคดี ประกอบการพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ไป ไม่สามารถกำหนดไว้แน่นอน

---

\* *Kerchiss V. Colora Printing Inks, Ltd.*, [1960] R.P.C.235. See also *Cawker V. Morrinsville District Veterinary Club(Inc.)*[1951] G.L.R.479 (N.Z.S.C.).

\*\* *Thoman Cowan & Co.,Ltd. V. Orme* (1960), 27 M.L.J. 41 (H.C.,Singapore).

\*\*\* *P.C.O. Services,Ltd. V. Rumleski* [1963] 2 O.R. 62 (Ont.H.C.).

<sup>4</sup> *Vandervell Products,Ltd. V. Mclcod* [1957] R.P.c. 185.

<sup>4</sup> *Commercial Plastics, Ltd, V. Vincent* [1965] I Q.B.623.

<sup>4</sup> *Maureen B. Callahan, "Post-Employment Uestrainment Agreements : A Reassessment,"* 52 u. *Chi. L. Re.* (1985) : 703-728.

ชัดเจนได้

## 2.5 ข้อสังเกตของการใช้หลัก Restraint of trade

แม้ว่าในเรื่องสัญญาห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ ตามคำพิพากษาศาลอังกฤษ จะได้นำหลัก Restraint of trade มาใช้พิจารณา เพื่อให้เกิดความชอบธรรมแก่คู่สัญญาก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้น ประการหนึ่ง ก็คือ บางคดีศาลก็ไม่ได้นำหลัก Restraint of trade มาแก้ไข ปัญหาความไม่เป็นธรรมของสัญญาห้ามแข่งขันหรือจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพ จึงอาจเกิดขึ้นได้จากการที่ศาลไม่นำหลัก Restraint of trade มาใช้โดยเห็นว่าเป็นเรื่องของเสรีภาพในการทำสัญญา ประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งก็คือ การที่ศาลนำหลัก Restraint of trade มาใช้ แต่ไม่สามารถทำให้เกิดความชอบธรรมได้ ซึ่งอาจเกิดจาก

1. การพิจารณาถึงความเหมาะสมพอควรไม่ได้ คำนึงถึงการรักษาประโยชน์ของนายจ้าง ตามความจำเป็นและการไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างจนเป็นการตัดหนทางในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง

2. การพิจารณาข้อเท็จจริงในเรื่องขอบเขตท้องที่ และระยะเวลาในแต่ละกรณี ๆ ไปนั้น ยังไม่มีการสืบสวนข้อเท็จจริงที่ละเอียดถี่ถ้วน ทำให้ไม่สามารถรักษาประโยชน์ของคู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่าย ได้อย่างเป็นธรรม

ผู้เขียนขอยกตัวอย่างคดีที่เกิดขึ้นจากคำพิพากษาศาลอังกฤษที่เห็นว่าน่าจะหยิบยกขึ้นมา พิจารณาว่าหลักกฎหมาย Restraint of trade ให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่สัญญาหรือไม่ ดังต่อไปนี้ คือ

ในคดีระหว่าง Littlewoods Organization Ltd. กับ Mr. Harris<sup>5</sup> มีข้อเท็จจริงว่า Mr. Harris ทำงานกับบริษัท Littlewoods ซึ่งเป็นกิจการรับและสั่งซื้อของทางไปรษณีย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับการสั่งซื้อของทางไปรษณีย์ จนกระทั่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการทางด้านบริหาร (Executive Director) กิจการประเภทนี้ผูกขาดอยู่กับบริษัทใหญ่ 2 บริษัท คือ Littlewoods และ Great Universal Stores ด้วยเหตุนี้ในสัญญาจ้างจึงกำหนดสัญญา ข้อ 8 (i) ไว้ด้วย ซึ่งมีใจความสำคัญคือ

---

<sup>5</sup> M.W. Bryan, "Restraint of trade : Back to a Basic Analysis," *J.Bus.L.* 1980 : 326-35 S'80.

\* ไม่ว่ากรณีใด ๆ ภายในเวลา 12 เดือน หลังจากการทำสัญญานี้ ผู้อำนวยการ (Mr.Harris) จะต้องไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือทำสัญญาใด ๆ กับบริษัท Great Universal Stores Ltd. (GUS.) หรือบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่ในลักษณะเดียวกัน ทั้งทางตรงและทางอ้อม\*

ต่อมา จำเลยได้เข้าไปทำงานในบริษัท Great Universal Stores Ltd. (GUS.) ในปลายปี ค.ศ. 1977 ผู้เสียหายจึงร้องขอต่อศาลให้เขาหยุดทำงานที่นั่นภายใน 12 เดือน ตามที่กำหนดไว้ในสัญญา คือตั้งแต่วันที่ 4 กรกฎาคม 1977 ในที่สุดศาลอุทธรณ์ตัดสินให้ จำเลยหยุดทำงานกับ GUS. ตามที่กำหนดไว้ในสัญญา ปัญหาคือว่า สัญญาข้อ 8 ดังกล่าวนี เป็นการรักษาผลประโยชน์ของบริษัทอย่างแท้จริงหรือไม่ ซึ่งการวิเคราะห์ปัญหาจะต้อง พิจารณาถึงลักษณะของผลประโยชน์ของนายจ้างนั้น สมควรได้รับการปกป้องหรือไม่เพียงใด

ในคดีนี้ ศาลได้วางหลักไว้ว่า "นายจ้างไม่สามารถป้องกันตนเองจากการแข่งขัน โดยลูกจ้างคนก่อนได้โดยจำกัดอาชีพของเขา แต่หากลูกจ้างได้รู้ความลับทางการค้าของนายจ้าง นายจ้างก็มีความชอบธรรมที่จะป้องกันความลับทางการค้าหรือข้อมูลที่เป็นความลับนั้น" ใน คดีนี้จึงสรุปได้ว่า ศาลได้พิจารณาถึงความลับทางการค้าของนายจ้าง เป็นสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการปกป้องนั่นเอง

ในคดีนี้ เมื่อศึกษาข้อเท็จจริงจะพบว่า บริษัท GUS. เป็นกิจการที่ดำเนินนอก สหราชอาณาจักร และไม่ใช้มีเพียงธุรกิจรับ-ส่ง-ซื้อของไปรษณีย์แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น เมื่อนำหลัก Restraint of trade มาปรับให้กับปัญหานี้ ผู้เขียนเห็นว่า คำตัดสินของศาลยังไม่ได้ คำนึงถึงผลประโยชน์ของคู่ความทั้ง 2 ฝ่าย อย่างพอเหมาะพอควร นายจ้างไม่ควรได้รับการ รักษาผลประโยชน์เกินกว่าความจำเป็น ส่วนลูกจ้างก็ไม่ควรสร้างภาระให้ จนกลายเป็นการ ตัดทอนทางประกอบอาชีพเช่นกัน

บริษัท Littlewoods กับบริษัท GUS. แม้จะเป็นคู่แข่งกันในทางธุรกิจ ประเภทนี้แต่ก็ครอบคลุมเนื้อที่คนละส่วนแยกออกจากกัน การที่ศาลยอมรับข้อสัญญาดังกล่าว เท่ากับเป็นการรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างให้ครอบคลุมกว้างไปยังต่างประเทศด้วย ซึ่ง ความจริงผลประโยชน์ของนายจ้างครอบคลุมเพียงในสหราชอาณาจักรเท่านั้น เป็นการสร้าง ภาระให้แก่ลูกจ้างมากกว่าความจำเป็นที่จะปกป้องผลประโยชน์ของนายจ้าง อีกประการหนึ่ง แม้ธุรกิจทั้งสอง จะแข่งขันกันในด้านกิจการรับส่งซื้อของทางไปรษณีย์ แต่บริษัท GUS. ก็ไม่ใช่ ธุรกิจที่ดำเนินกิจการด้านนี้โดยตรงเพียงอย่างเดียว ลูกจ้างอาจมีโอกาสมหาทำหน้าที่ยื่นของบริษัท ได้ นอกจากนี้ยังมีข้อเท็จจริงเพิ่มเติมอีกว่า เมื่อพิจารณาจากสภาวะตลาด กิจการส่งซื้อสินค้า ทางไปรษณีย์ ประเภทนี้ได้ขยายตัวมากขึ้น จนบริษัทที่ประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันนี้ได้

เลิกกิจการไปแล้วเป็นมูลค่ากว่า 1,100 ล้านปอนด์ ต่อปี มีอำนาจซื้อ 15 ล้าน มีตัวแทนจำหน่ายประมาณ 4 ล้าน ธุรกิจใหญ่มี 2 บริษัท คือ Littlewoods และ GUS. ซึ่งเป็น 2 ใน 3 ส่วนของธุรกิจสั่งซื้อทางไปรษณีย์ในสหราชอาณาจักร บริษัท GUS. คิดเป็น 35.2 % ของการค้าทั้งหมด รองลงมาคือ Littlewoods มี 30.3%

จากข้อมูลดังกล่าว มีผลกระทบต่อจำเลยในคดีนี้ เพราะบุคคลมีความสามารถ เช่นไรก็ย่อมประกอบอาชีพนั้น หาเลี้ยงชีพการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพของจำเลยในข้อเท็จจริงเช่นนี้เท่ากับเป็นการจำกัดจำเลยออกไปจากวงการธุรกิจประเภทนี้เสียทีเดียว เพราะหากไม่ทำงานกับบริษัท GUS. ก็ไม่สามารถทำงานธุรกิจประเภทนี้ได้ที่ไหน ผู้เขียนเห็นว่าเป็นการสร้างภาระให้แก่ลูกจ้างเกินไปในสาขาอาชีพนั้น

เราจะเห็นได้ว่า การปรับใช้ทฤษฎี Restraint of trade ของต่างประเทศยังมีความสับสน และยังไม่ได้พิจารณาข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อนำไปวิเคราะห์หลักความพอเหมาะพอควร ในทฤษฎีกฎหมาย Restraint of trade อย่างแท้จริง และยังมีคดีตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงความพอเหมาะพอควรของสัญญาในลักษณะต่าง ๆ เช่น Mocauley V. Schroeder Publishing; คดี W.E.A. Records V. Clifford Wavis และคดี Shell U.K.Ltd. V. Lostock Morage Ltd. เป็นต้น

ผู้เสียหายในคดี Littlewoods เห็นว่า การตีความของศาลในการให้สัญญานี้ มีผลใช้บังคับกว้างเกินไป เพราะบริษัท GUS. ดำเนินธุรกิจนอกประเทศ ไม่อาจขัดผลประโยชน์กับบริษัท Littlewoods ได้ ยิ่งไปกว่านั้น ธุรกิจของ GUS. ไม่ใช่มีเพียงธุรกิจรับซื้อของทางไปรษณีย์ แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

ทั้ง Lord Denning และ Megaw L.J. ไม่เห็นด้วยกับการจำกัดสิทธิที่กว้างเช่นนั้น และเห็นว่า การจำกัดสิทธิที่เหมาะสมในคดีนี้ จะต้องไม่รวมถึงธุรกิจนอกประเทศ และธุรกิจที่ไม่ได้รับสั่งซื้อของทางไปรษณีย์แต่อย่างเดียว

ดังนั้น การตีความของศาล จึงเป็นสาระสำคัญที่ขึ้นอยู่กับแนวคิด และปรัชญาของผู้พิพากษาแต่ละท่าน\*

---

\* *Techniques of construction are a subjective matter dependent on the temperament and judicial philosophy of a particular judge.*

Browne L.J. มีความเห็นแย้งกับคำตัดสินคดีนี้ว่า จำเลยสมควรได้รับความ  
กรุณามากกว่าตีความตามตัวอักษร\*

คำตัดสินของ Lord Denning ในคดี Macauley V. Schroeder Publishing  
(1974) วางหลักไว้ว่า การตัดสินจะต้องพิจารณาว่า มีความเหมาะสมต่อสภาพการณ์ใน  
ขณะนั้นหรือไม่\*\*

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อคดีขึ้นสู่ศาล ก็ไม่แน่เสมอไปว่า ศาลจะต้องเห็นด้วย และ  
เดินตามแนวนี้เสมอ

Lord Emund Davies เห็นว่า "การสอบสวนเป็นสิ่งจำเป็น แต่ไม่ทำให้เกิดความ  
เหมาะสมเสมอไป"\*\*\* ยิ่งไปกว่านั้น การตีความ คำว่า "ความไม่เหมาะสม" (Unreasonable)  
เกินเลยออกไปจากสัญญาจำกัดสิทธินั้น เป็นสิ่งที่ขัดต่อทฤษฎีกฎหมายอย่างรุนแรง Heydon  
ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า "...เป็นสิ่งที่ไม่คงเส้นคงวา และเป็นทฤษฎีที่วางหลักไว้แคบ ๆ  
แต่ศาลบางท่านวางกฎเกณฑ์กว้าง ศาลมักเลี่ยงการใช้ทฤษฎีนี้ โดยตีความสัญญาดังกล่าวไว้ว่า  
ไม่ชอบด้วยกฎหมายในเบื้องต้น ทำให้ประเด็นที่แยกออกไป ไม่ได้รับการพิจารณา"

จะเห็นได้ว่า การพิจารณาความพอเหมาะพอควรของศาลอังกฤษ ขึ้นอยู่กับการ  
ใช้ดุลพินิจของศาล โดยเฉพาะในคดี Littlewoods นี้ คำสั่งศาลที่ห้ามจำเลยทำงาน  
กับบริษัท GUS. แสดงให้เห็นว่า ขอบเขตการพิจารณาของศาลในสัญญาประเภทนี้กว้างมาก  
ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อเสรีภาพของประชาชนได้

---

\* *this point deserves sympathy. It is not simply based on conservative principles of literal construction.*

\*\* *the courts implied a term according to whether or not it was reasonable in all the circumstances to do so.*

\*\*\* *the touchstone is always necessity and not merely reasonableness.*

\* *"...is internally inconsistent. It has a narrow severance doctrine, but some courts act on a broad liberal rule of construction. Any court wishing to evade the doctrine of severance can construe the covenant in such away that it is not illegal in the first place, so that the severance issue never arises."*