

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับพนักงานจ้างเหมา ของรัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีการจ้างเหมารายบุคคล¹

ศรัณยู สินประเสริฐ²

จากการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับพนักงานจ้างเหมาของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นมา ความหมาย แนวคิด หลักการ มาตรการทางกฎหมาย และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างเหมารายบุคคล ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาได้รับความรู้ความเข้าใจว่า การจ้างพนักงานจ้างเหมาของรัฐกรณีรายบุคคลนั้น นับเป็นวิธีการที่สำคัญ การจ้างเหมาบริการของส่วนราชการในปัจจุบัน เป็นการดำเนินการตามแนวทางการลดขนาดกำลังคนของส่วนราชการและให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการภาครัฐมากขึ้น ซึ่งมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2541 ได้เห็นชอบกับมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ลูกจ้างประจำ โดยให้ส่วนราชการยุบตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ลูกจ้างประจำหมวดแรงงานที่ว่างลง ให้ทดแทนงานที่สามารถถ่ายโอนให้เอกชนรับไปดำเนินการแทน และให้ส่วนราชการเร่งดำเนินการจ้างเหมาบริการ ซึ่งลักษณะงานที่จ้างเอกชนดำเนินงานมีลักษณะจ้างเฉพาะโครงการ หรือเฉพาะครั้งคราวที่มีความจำเป็นเพื่อเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ปกติของส่วนราชการนั้น โดยให้ทำสัญญาหรือข้อตกลงตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานจริง อาจเป็นสัญญาเต็มปีงบประมาณหรือไม่เต็มปีงบประมาณก็ได้ และเมื่อสิ้นสุดโครงการหรือส่วนราชการหมดความจำเป็นก็ควรเลิกจ้าง

งบประมาณ ณ รายจ่ายประจำปีสำหรับค่าจ้างเหมาบริการในแต่ละปีมีวงเงินค่อนข้างสูงและมีเกือบทุกส่วนราชการ ซึ่งจากข้อมูลงบประมาณในช่วง 5 ปี (พ.ศ. 2556 – 2560) พบว่า ส่วนราชการมีการจ้างเหมาบริการต่อเนื่องทุกปี เฉลี่ยมากกว่า 16,000 ล้านบาทต่อปี สอดคล้องกับข้อสังเกตของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ในการเสวนาเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2559 ที่มีต่อการจัดสรรเงินงบประมาณเป็นค่าจ้างเหมาบริการว่า บางส่วนราชการอาจมีการสร้างงานขึ้นมาเพื่อให้ลูกจ้างมีงานทำ เนื่องจากมีการขอรับจัดสรรเงิน

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับพนักงาน จ้างเหมาของรัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีการจ้างเหมารายบุคคล โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ตันศิริ และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ตันศิริ และรองศาสตราจารย์ ดร.ประภาศรี บัวสวรรค์

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

งบประมาณในส่วนของการจ้างเหมาบริการเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้จากการเข้าร่วมประชุมสังเกตการณ์ในการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พบว่า มีคณะกรรมการวิสามัญฯ ให้ความสนใจกับรายการค่าจ้างเหมาบริการของส่วนราชการโดยให้มีการชี้แจงรายละเอียดและความจำเป็นของการจ้าง โดยเฉพาะส่วนราชการที่วงเงินงบประมาณค่อนข้างสูง

แต่ปัญหาของการจ้างเหมาบริการนั้น ยังมีปัญหาที่ถกเถียงกันกันตลอดมา แต่ผู้ที่เสียสิทธิส่วนมากไม่สามารถเรียกร้องได้ คือสวัสดิการที่ควรจะได้รับ แม้ว่าข้อสัญญาจะบอกว่าเป็นสัญญาจ้างเหมาบริการ ที่ได้แค่เงินเดือนที่รับไปจนถึงสิ้นสุดสัญญา แทบทุกหน่วยงาน เมื่อได้เป็นพนักงานแล้วต้องวางหลักประกันไว้ 5 % ก่อนเริ่มงานอีกด้วย ด้วยลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ จะได้ว่าเป็นลักษณะของการจ้างแรงงาน มิใช่การจ้างเหมาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587 ด้วยเหตุใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นระเบียบหรือข้อบังคับใดๆ ที่ต้องการลดงบประมาณหรือบุคลากรของหน่วยงานลง ก็สามารถที่จะทำได้ แต่ไม่ควรตัดสวัสดิการที่สำคัญของลูกจ้าง เช่น ประกันสังคม เป็นต้น ของผู้ที่เข้าเป็นพนักงานเหล่านี้ออกไป เพราะเป็นสิทธิที่ควรจะได้รับ รวมถึงสิทธิการลาหยุด ลาป่วย ฯลฯ อีกด้วย แม้ว่าทางรัฐจะสนับสนุนให้ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ สมัครประกันสังคมตามมาตรา 40 แต่สิทธิที่ได้รับนั้นแตกต่างจากมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2542 มาก

ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปประเด็นปัญหากฎหมายเกี่ยวกับพนักงานจ้างเหมาของรัฐโดยศึกษาเฉพาะกรณีการจ้างเหมาบุคคล ได้ 3 ปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาการตีความของการจ้างแรงงานและการจ้างเหมา

ประเด็นปัญหาการตีความของการจ้างแรงงานและการจ้างเหมา พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5 ได้นิยาม “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” ไว้โดยมีนิติสัมพันธ์ในลักษณะทำนองเดียวกับ “สัญญาจ้างแรงงาน” ตามมาตรา 575 และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายจะบัญญัตินิยามที่มีความหมายเพียงพอจะวินิจฉัยได้ แต่ในทางปฏิบัติยังมีการกำหนดรายละเอียดหรือสภาพการจ้างงานหลากหลายลักษณะ หากสภาพการจ้างเป็นไปในลักษณะการจ้างงานตามสาระสำคัญของมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่กล่าวข้างต้น ถือเป็นนายจ้าง ลูกจ้างที่ต้องได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมทั้งสิ้น และอาจกล่าวได้ว่า “สัญญาจ้างเหมาบริการ” มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของอำพรางสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นนิติสัมพันธ์ที่แท้จริง

2. ปัญหาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง

ประเด็นปัญหาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 11/1 ที่ระบุว่า “ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของขบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”

ดังนั้น บทบัญญัติดังกล่าวจึงเป็นภาพสะท้อนการบิดเบือนลักษณะอันเป็นสาระสำคัญของนิติสัมพันธ์ในเชิงของการจ้างเหมาค่าแรงและให้เห็นถึงการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างเหมาค่าแรงซึ่งเปลี่ยนไปจากเดิมที่เคยกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบในฐานะนายจ้างต่อลูกจ้างรับเหมาค่าแรง นอกเหนือจากผู้รับเหมาค่าแรงซึ่งเป็นนายจ้างโดยตรง มาสู่การสร้างระบบความรับผิดชอบที่ทำให้เข้าใจว่าผู้ประกอบกิจการต้องรับผิดชอบเพียงผู้เดียวซึ่งเป็นการกำหนดความรับผิดชอบในฐานะนายจ้างให้แก่ผู้ประกอบกิจการเพียงลำพังประเด็นที่สาม ผลกระทบที่มีต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานกับระบบการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเมื่อพิจารณาสิทธิของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้วพบว่าในมาตรา 88 ได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้างไว้ กล่าวคือ “มาตรา 88 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย” ซึ่งในสภาพการณ์ปัจจุบัน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเป็นลูกจ้างคนละประเภทกับลูกจ้างในระบบปกติ และตามมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็แสดงให้เห็นแล้วว่าผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้างของลูกจ้างในระบบปกติมิใช่ นายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงและไม่เคยมีนิติสัมพันธ์ใดๆ โดยตรงต่อกัน ผู้ประกอบกิจการมีสถานะเป็นเพียงนายจ้างโดยกฎหมายอันเป็นนิติสัมพันธ์โดยบังคับกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง เท่านั้น

3. ปัญหาสัญญาของพนักงานจ้างเหมาบริการหรือลูกจ้างเหมาบริการ แม้สัญญาจะระบุว่า “จ้างเหมาบริการ” และได้กำหนดเนื้อหาของสัญญาให้มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ

ส่วนราชการหลายแห่งได้ดำเนินการจ้างเอกชนซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาเพื่อปฏิบัติงานในลักษณะเช่นเดียวกับการจ้างแรงงานและมีประเด็นเกี่ยวกับข้อเรียกร้องของผู้รับจ้างในเรื่องสิทธิประโยชน์

ต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการจ้างเอกชนดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมติคณะรัฐมนตรี และลดปัญหาข้อโต้แย้ง กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จึงกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างเอกชนดำเนินงาน

อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายจะบัญญัตินิยามที่มีความหมายเพียงพอจะวินิจฉัยได้ แต่ในทางปฏิบัติยังมีการกำหนดรายละเอียดหรือสภาพการทำงานหลากหลายลักษณะ ดังเช่น กรณีที่หน่วยงานราชการตกลงจ้างพนักงาน (ลูกจ้าง) โดยการทำ “สัญญาจ้างเหมาบริการ” กับบุคคลภายนอกโดยเบิกจ่ายค่าตอบแทน จากหมวดค่าตอบแทน ใช้จ่ายและวัสดุ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 ถือว่าเป็น ลูกจ้าง นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ที่อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กรณีที่ส่วนราชการ ทำสัญญาจ้างเหมาบริการ นาย ก. ให้ทำหน้าที่ขับรถยนต์ ดูแลทำความสะอาดรถยนต์ ค้นหาแฟ้มเอกสาร ถ่ายเอกสาร จัดเตรียมเอกสาร พิมพ์ทะเบียนพาณิชย์และงานอื่น ๆ โดยจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่าย แบ่งจ่ายเป็นงวด โดยนาย ก. ต้องส่งมอบงานให้ผู้ว่าจ้างตรวจรับงาน นาย ก. เห็นว่า สัญญาจ้างเหมาบริการดังกล่าวมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากมิได้คำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ไม่มีการตรวจรับงานที่ทำ ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้า ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม เป็นการกระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

สัญญาจ้างเหมาบริการดังกล่าว จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงานไม่ใช่เป็นสัญญาจ้างทำของ และเมื่อเป็นสัญญาจ้างแรงงาน นิติสัมพันธ์ระหว่างนาย ก. กับส่วนราชการ (ผู้ว่าจ้างตามสัญญา) จึงเป็นนิติสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างกับนายจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ดังนั้น การที่ส่วนราชการไม่ได้ขึ้นทะเบียนลูกจ้างเพื่อให้นาย ก. มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จึงเป็นการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติกรณีดังกล่าว (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.

349/2556)

จากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับเกี่ยวกับพนักงานจ้างเหมาของรัฐโดยศึกษาเฉพาะกรณีการจ้างเหมารายบุคคล ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ปัญหาที่ 1 ปัญหาการตีความของการจ้างแรงงานและการจ้างเหมา

ควรจะให้การจ้างเหมาบริการของรัฐเป็นการจ้างแบบพิเศษไปเลย การใช้คำว่าจ้างเหมาบริหารนั้น ถือว่าเป็นการเลี่ยงคำว่าจ้างแรงงานโดยอ้อม เพราะคำว่าจ้างเหมานั้นมีลักษณะเช่นเดียวกันกับการจ้างทำของ คือมุ่งถึงผลสำเร็จของงานที่ทำเป็นสำคัญ กล่าวคือ วัตถุประสงค์ของ

สัญญาจ้างทำของ คือ “ผลสำเร็จของงาน” ไม่ใช่ต้องการ เฉพาะแต่แรงงานของผู้รับจ้างเท่านั้น เมื่อไม่ใช่การจ้างแรงงาน นายจ้างจึงไม่ต้อง รับผิดชอบร่วมกับลูกจ้างใน ผลแห่งการละเมิดต่อบุคคลภายนอก ผู้รับจ้างจึงมีอิสระในการทำงาน มากกว่าลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน โดยที่ผู้รับจ้างไม่ได้อยู่ในความควบคุมบังคับบัญชาของผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างไม่มีสิทธิจะสั่งงาน หรือบงการผู้รับจ้าง

ดังนั้น จึงควรเปลี่ยนคำว่า “จ้างเหมาบริการ” เป็นการจ้างที่เป็นแบบลักษณะพิเศษไปเลย โดยให้มีสิทธิเทียบเท่าการจ้างแรงงานของเอกชนในส่วนของสวัสดิการ เช่น ประกันสังคม สิทธิลาภ กิจ ลาป่วย เป็นต้น ซึ่งเป็นสิทธิที่ควรจะได้

ปัญหาที่ 2 ปัญหาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง

ควรจะให้พนักงานจ้างเหมาหรือลูกจ้างเหมาโดยการจ้างบุคคลธรรมดาของรัฐนั้นได้รับสวัสดิการเทียบเท่าการจ้างเหมาของเอกชนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 11/1 ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ นายจ้างต้องให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ปัญหาที่ 3 ปัญหาสัญญาของพนักงานจ้างเหมาบริการหรือลูกจ้างเหมาบริการ แม้สัญญาจะระบุว่า “จ้างเหมาบริการ” และได้กำหนดเนื้อหาของสัญญาให้มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของ

ควรจะใช้มาตรการการบังคับใช้ตามคำพิพากษาของศาลให้เป็นแนวทางเดียวกันโดยไม่มีข้อยกเว้นสัญญาจ้างเหมาบริการดังกล่าวมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากมิได้คำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ไม่มีการตรวจรับงานที่ทำ ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้า ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม เป็นการกระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดีปฏิบัติหน้าที่โดยดำเนินการให้ผู้ฟ้องคดีได้รับสิทธิประโยชน์ในฐานะลูกจ้างตามกฎหมายประกันสังคมคดีนี้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลปกครอง เนื่องจากเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับ การที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย และละเลยต่อหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือ

ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควรตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (1) และ (2) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ส่วนราชการละเลยต่อหน้าที่ตามกฎหมายในการจัดให้นาย ก. ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม จากการจ้างนาย ก. ตามสัญญาดังกล่าวหรือไม่ ประเด็นที่ว่า สัญญาจ้างเหมาบริการดังกล่าว มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญาจ้างทำของ ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า มาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดสาระสำคัญของการจ้างแรงงานว่า เป็นสัญญาที่มีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้าง ตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ผลสำเร็จของงานจึงไม่เป็นสาระสำคัญในการจ่ายค่าจ้าง และระหว่างการทำงานนายจ้างมีอำนาจสั่งการหรือบังคับบัญชาลูกจ้างได้

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สำนักคุ้มครองแรงงาน. **แนวปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.**

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2546.

จิต เศรษฐบุตร. **คำสอนเศรษฐศาสตร์พิสดาร(งานบุคคล).** พระนคร. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และการเมือง, 2479.

ฉัตรไชย จันทร์พรายศรี. **หลักสิทธิมนุษยชน.** เอกสารวิชาการส่วนบุคคล. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2559.

บริษัท เอ็น แอนด์ บี บีซิเนส เนทเวอร์ค จำกัด. **แนวทางการคุ้มครองแรงงานไทยในงานรับเหมาช่วง,** 2541.

ปิติกุล จิระมงคลพาณิชย์. **คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะจ้าง แรงงาน จ้างทำของ รับขน.** กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2559.

ไพฑูริย์ เอกจริยกร. **คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน.** กรุงเทพฯ ฯ: วิญญูชน, 2548.