

ผลงานลำดับ 1

เรื่อง

การศึกษาเปรียบเทียบประวัติแนวความคิด
เรื่องสัญญาจ้างแรงงาน

ผลงานของ

นายวินัย ตูวิโรจน์

ผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(นักวิชาการแรงงาน 9 ชช.)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

คำนำ

การศึกษาวิจัยเรื่อง สัญญาจ้างแรงงาน นี้ ผู้ขอประเมินมีแรงบันดาลใจมาจากขณะเมื่อดำรงตำแหน่งนิติกรของกองนิติการ กรมแรงงาน ที่ผู้ขอประเมินมีหน้าที่รับผิดชอบในการตอบข้อหารือต่อหน่วยงานในกรมแรงงานเอง และต่อบุคคลภายนอกไม่ว่าเป็นนายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวกับกฎหมาย ปัญหาหนึ่งที่มีการหารือกันมากก็คือ อะไรคือสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะสำคัญอย่างไร สัญญาจ้างแรงงานมีความแตกต่างจากสัญญาประเภทอื่น ๆ เช่น สัญญาจ้างทำงาน สัญญาหุ้นส่วน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติแต่เพียงว่า คือ สัญญาที่ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ไม่ได้บัญญัติความหมายที่ชัดเจนไว้ นายจ้างผู้ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบตามสัญญาจ้างแรงงานก็พยายามบิดพลิ้ว โดยการปรุงแต่งสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาในรูปแบบอื่น ๆ ฝ่ายลูกจ้างก็ต้องแก้ไขเยียวยาความเดือดร้อนของตน โดยการฟ้องร้องคดีต่อศาล ซึ่งศาลก็จะพิจารณาตัดสินคดีตามแต่พยานหลักฐานที่ปรากฏในแต่ละเรื่อง และแนวทางในการพิจารณาลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานก็ยังไม่ชัดเจน

ผู้ขอประเมินเห็นว่าเนื่องจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 575 มีที่มาจากประมวลกฎหมายฝรั่งเศส มาตรา 1780 ประมวลกฎหมายเยอรมัน มาตรา 611 และประมวลกฎหมายญี่ปุ่น มาตรา 623 ซึ่งประเทศไทยรับเอาบทบัญญัติดังกล่าวเข้ามาในระบบกฎหมายไทย เมื่อครั้งมีการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เมื่อปี พ.ศ. 2471 ในสมัยรัชกาลที่ 7 ซึ่งในครั้งนั้นประเทศไทยได้ยกเลิกกฎหมายดั้งเดิมของไทย คือ กฎหมายตราสามดวงและกฎหมายอื่นทั้งหมด ดังนั้นการศึกษาถึงหลักการพิจารณาลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานของไทยจึงจำเป็นต้องศึกษาประวัติแนวความคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงานและลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานต่างประเทศ เป็นหลัก มีอาจศึกษาจากกฎหมายไทยดั้งเดิมไว้

ผู้ขอประเมินคาดหวังว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง/ลูกจ้างและผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวกับกฎหมายในการทำความเข้าใจในสัญญาจ้างแรงงานของไทยมากขึ้น และจะช่วยในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

วินัย ภู่วิโรจน์

พฤศจิกายน 2551

บทคัดย่อ

ประเทศไทยในสมัยกรุงศรีอยุธยาและตลอดมาจนถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ในช่วง สี่รัชกาลแรก มีระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรม การทำงานส่วนใหญ่ใช้แรงงานในครอบครัว ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ก็มีไพร่ เลกและทาสประจำพอที่จะใช้ให้กระทำการใด ๆ ได้ตามความ ต้องการ ประกอบกับงานเกษตรกรรมต้องพึ่งภาวะดินฟ้าอากาศเป็นหลัก จึงมีงานทำเป็นฤดูกาล ไม่ได้มีงานทำตลอดปี ความจำเป็นต้องจ้างแรงงานภายนอกครอบครัวจึงมีอยู่น้อย สัญญาจ้างในยุค นั้นจึงเป็นสัญญาที่โดยมากมักทำขึ้นสำหรับในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ และเพื่อกิจการเฉพาะสิ่ง มิใช่เป็น สัญญาซึ่งเกิดขึ้นบ่อย ๆ หรือมีช่วงระยะเวลายาวนานเหมือนสมัยปัจจุบัน จึงเป็นเหตุให้ในสมัย โบราณมีบทบัญญัติในเรื่องสัญญาจ้างแรงงานน้อยและไม่ชัดเจน สมัยนั้นถือว่าสัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่ถือเอาประโยชน์จากการรับใช้ผู้อื่นเพื่อกิจการสิ่งหนึ่งหรือในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สัญญา จ้างแรงงานเกิดจากการส่งมอบทรัพย์สิน เช่นเดียวกับสัญญาฝาก สัญญาเช่า สัญญายืม เป็นต้น โดย ทรัพย์สินที่ส่งมอบ คือ คนซึ่งอาจเป็นทาสหรือไม่ก็ตาม แต่โดยมากลูกจ้างจะเป็นทาสหรือไพร่ ซึ่งได้รับ อนุญาตจากผู้เป็นนายให้ไปทำงานกับผู้ว่าจ้างชั่วคราว สัญญาจ้างแรงงานจึงมีลักษณะคล้ายกับสัญญา เช่าหรือสัญญายืม แต่มีวัตถุประสงค์แห่งสัญญาเป็นคน ค่าจ้างเทียบได้กับค่าเช่า ในสมัยนั้นบทบัญญัติของ กฎหมายได้แสดงให้เห็นตัวอย่างที่สัญญาประเภทต่าง ๆ ปะปนกันอยู่ เช่น สัญญาว่าจ้างทำของ สัญญา รับขนของ เป็นต้น และเนื่องจากลูกจ้างมักเป็นผู้ที่อยู่ในอำนาจของผู้อื่น เช่น เป็นลูก ทาส บ่าวหรือ ไพร่ที่ได้รับอนุญาตจากพ่อแม่ มุลนาย หรือนายให้ไปทำงานกับผู้ว่าจ้างชั่วคราว ลูกจ้างจึงไม่อาจเข้า ทำสัญญาจ้างแรงงานกับผู้ว่าจ้างชั่วคราวได้โดยตรง สัญญาจ้างแรงงานจะต้องกระทำต่อเป็นพ่อแม่ มุลนาย หรือนายเท่านั้น

บทบัญญัติในกฎหมายตราสามดวงที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างนี้ เมื่อรัชกาลที่ 5 ได้ทรงเลิกทาส แล้ว การจ้างคนที่ไม่ใช่ทาสก็เกิดมีมากขึ้น บทบัญญัติในพระอัยการเบ็ดเสร็จจึงไม่อาจใช้บังคับได้ เพียงพอ ทั้งมีบทบัญญัติหลายบทที่ใช้บังคับไม่ได้อีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามบทบัญญัติเหล่านี้ก็ยังคง เป็นกฎหมายใช้บังคับกับสัญญาจ้างแรงงานอยู่จนถึงช่วงมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและ พณิชย์ บรรพ 3 จึงได้ถูกยกเลิกไปโดยสิ้นเชิง

ในประวัติกฎหมายของไทยมีการเปลี่ยนแปลงระบบกฎหมายที่สำคัญ คือ การยกเลิก กฎหมายเดิมที่ใช้มาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา จนถึงสมัยรัชกาลที่ 4 และรับเอากฎหมายตะวันตกเข้ามา เพราะประเทศไทยก็เหมือนกับประเทศในเอเชียอื่น ๆ ที่ต้องเผชิญกับอิทธิพลของประเทศตะวันตก ที่ต้องการกดดันให้ประเทศไทยยอมรับความคิดและระบบกฎหมายของประเทศตะวันตกเข้ามาใช้ใน ประเทศ โดยในระยะแรกในสมัยรัชกาลที่ 5 จนถึงรัชกาลที่ 6 เป็นระยะเวลาครึ่งศตวรรษที่ประเทศ ไทยได้รับหลักกฎหมายและหลักปฏิบัติของอังกฤษเข้ามาใช้ในการตัดสินคดีในศาลและในการสอบ

ในโรงเรียนสอนกฎหมาย โดยนำเข้ามาใช้ตัดสินคดีเฉพาะที่กฎหมายไทยดั้งเดิมไม่มีบทบัญญัติ หรือมีแต่ล้าสมัย ไม่เหมาะสมกับกาลเทศะในสมัยใหม่ ส่วนกฎหมายไทยดั้งเดิมที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายตราสามดวงและที่อื่น ๆ ก็ยังคงเป็นกฎหมายรากฐานของบ้านเมืองที่ใช้บังคับกันอยู่

ในปลายรัชกาลที่ 6 ได้มีการตัดสินใจยกเลิกกฎหมายไทยดั้งเดิมและทำประมวลกฎหมายแบบประเทศตะวันตกขึ้นแทน ในสมัยรัชกาลที่ 7 ได้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 - 4 และในสมัยรัชกาลที่ 8 ได้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมาย บรรพที่ 5 และ 6 การยกร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ทั้งหกบรรพจึงเสร็จสมบูรณ์ โดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนานร่วมสามรัชกาล

สำหรับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะที่ 6 มาตรา 575 สัญญาจ้างแรงงานนั้น ที่มีมาจากประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศต่าง ๆ หลายประเทศด้วยกัน คือ ประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศส มาตรา 1780 ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 611 ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 623 จึงเห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานของไทยไม่ได้เกิดจากวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องมาจากกฎหมายไทยดั้งเดิม แต่เกิดจากการรับกฎหมายตะวันตกเข้ามาใช้ ดังนั้นการทำความเข้าใจในสัญญาจ้างแรงงานของไทย จึงไม่อาจศึกษาจากวิวัฒนาการของกฎหมายไทยดั้งเดิมได้ แต่ต้องศึกษาและทำความเข้าใจประวัติแนวความคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงานและแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานของต่างประเทศที่ประเทศไทยรับเข้ามาใช้ในระบบกฎหมายไทย จึงจะเข้าใจในแนวความคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงานและลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานของไทยอย่างถูกต้องได้ ซึ่งผู้ประเมินหวังว่ารายงานการศึกษานี้จะช่วยให้ผู้ที่สนใจศึกษาได้มีความรู้ ความเข้าใจในสัญญาจ้างแรงงานของไทยได้ชัดเจนขึ้น

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(1)
บทคัดย่อ	(2)
สารบัญ	(4)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 ประวัติแนวความคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงานของต่างประเทศ	5
2.1 ประวัติแนวความคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงานของต่างประเทศ	5
2.1.1 แนวความคิดในยุคโรมัน	5
2.1.2 แนวความคิดในยุคกลาง	9
2.1.3 แนวความคิดในยุคเมื่อมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่ง ของฝรั่งเศส (Civil Law)	10
2.1.4 แนวความคิดในปัจจุบัน	13
2.2 แนวความคิดเรื่องลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานของต่างประเทศ	13
2.2.1 ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานของระบบซีวิลลอว์ (Civil Law)	13
2.2.1.1 ค่าจ้าง	13
1) วิธีการจ่ายค่าจ้าง	14
2) จำนวนค่าจ้างที่แน่นอน	15
2.2.1.2 ลักษณะของงาน	15
2.2.1.3 อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง(Control)	16
2.2.2 ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานของระบบคอมมอนลอว์ (Common Law)	18
2.2.2.1 อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง(Control Test)	20
1) อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง ตามความเป็นจริง(Control in Fact)	21

	หน้า
2) สิทธิในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง (Right to Control)	22
2.2.2.2 ลักษณะการทำงานร่วมในองค์กร (Integration of Organization Test)	26
2.2.2.3 ข้อเท็จจริงอื่น ๆ ทั้งหมดที่แสดงว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน (Multiples Test)	28
บทที่ 3 ประวัติแนวความคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย	31
3.1 แนวความคิดเรื่องสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย	31
3.1.1 แนวความคิดยุคก่อนการประกาศใช้ประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3	31
3.1.2 แนวความคิดในยุคเมื่อมีการประกาศใช้ประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3	33
3.2 แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย	34
3.2.1 ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติของกฎหมาย	34
3.2.2 ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานในทางตำรา	36
3.2.2.1 ความเป็นสัญญาเฉพาะตัว (Intuitus Porsonal)	36
3.2.2.2 วัตถุประสงค์แห่งสัญญา	37
3.2.2.3 วิธีการจ่ายค่าจ้าง	37
3.2.2.4 การจัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระ	38
3.2.2.5 ผู้รับผลจากความวินาศในการที่จ้าง	38
3.2.2.6 ความรับผิดชอบในละเมิดต่อบุคคลภายนอก	38
3.2.2.7 อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง	38
1) หน้าที่ของลูกจ้างที่ต้องทำงานอยู่ภายใต้อำนาจในการ ควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างตามประมวลกฎหมาย แพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583	39
2) ความรับผิดชอบของนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425	39

	หน้า
3.2.3 ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา	41
3.2.3.1 บทวิเคราะห์ศัพท์ของสัญญาจ้างแรงงานตาม บทบัญญัติของกฎหมาย	41
3.2.3.2 อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง	42
1) อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง ตามความเป็นจริงหรือโดยชัดแจ้ง	42
2) อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยปริยาย	43
3) สิทธิในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง	43
3.2.3.3 ข้อเท็จจริงปลีกย่อยอื่นๆ ที่ปรากฏอยู่ในสัญญา ที่แสดงว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน	43
1) ความเสี่ยงในการดำเนินการ	43
2) การจัดหาเครื่องมือหรือสัมภาระ	43
3) วิธีการจ่ายค่าจ้าง	44
4) สิทธิและผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ	44
บทที่ 4 การนำหลักการพิจารณาลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานของต่างประเทศ มาประยุกต์ใช้ในการพิจารณาลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานของ ประเทศไทย	45
4.1 การนำหลักการพิจารณาลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานของ ต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในการพิจารณาลักษณะสำคัญของ สัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย	45
4.1.1 ข้อเท็จจริงตามความหมายของสัญญาจ้างแรงงาน ตามบทบัญญัติ	45
4.1.1.1 คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงที่จะ ทำงานให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงที่จะจ่ายค่า จ้างเป็นการตอบแทน	45

	หน้า
4.1.1.2 ลูกจ้างเป็นแต่ทำงานให้ตามความต้องการ ของนายจ้าง ส่วนผลของงานนั้นจะสำเร็จ หรือไม่ ไม่สำคัญ ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับ ค่าจ้างแล้ว	46
4.1.1.3 งานที่ลูกจ้างทำหากมิใช่เป็นงานของนายจ้างเอง ก็ต้องเป็นงานของบุคคลอื่นที่นายจ้าง สั่งให้ลูกจ้างไปทำ หน้าที่ของลูกจ้าง คือ “ทำงาน” ตามคำสั่งของนายจ้างไม่ว่า “ตัวงาน” จะเป็นของใคร	46
4.1.1.4 ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับหากมิใช่เป็นเงิน หรือ เงินและสิ่งของของนายจ้างเอง ก็ต้องเป็น ของบุคคลอื่นที่นายจ้างมีมูลหนี้อยู่	46
4.1.1.5 นายจ้างให้ค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้าง ทำงานให้ การจ่ายค่าจ้างจะคำนึงถึงระยะ เวลาที่ลูกจ้างทำงานมากกว่าการทำงานจน ได้ผลสำเร็จ	47
4.1.2 อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง	48
4.1.2.1 อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง ตามความเป็นจริงหรือโดยชัดแจ้ง	48
4.1.2.2 อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยปริยาย	48
4.1.2.3 สิทธิในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง	48
4.1.3 ข้อเท็จจริงปลีกย่อยอื่น ๆ ที่แสดงว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน	49
4.1.3.1 งานที่ลูกจ้างทำเป็นส่วนประกอบอันหนึ่ง อันเดียวกับองค์กร หรือเป็นเพียงส่วน เสริมหรือช่วยองค์กรเท่านั้น	49
4.1.3.2 อำนาจในการคัดเลือก รับและเลิกจ้างลูกจ้าง	49
4.1.3.3 การจัดหาวัสดุ เครื่องมือหรือสัมภาระให้แก่ลูกจ้าง	49

	หน้า
4.1.3.4 การกำหนดรายละเอียดในเรื่องเวลาการทำงานและจำนวนชั่วโมงทำงานของลูกจ้าง	49
4.1.3.5 การให้ค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นหรือการให้ค่าตอบแทนตามผลงานแก่ลูกจ้างไม่เป็นสาระสำคัญ	50
4.1.3.6 การได้รับสิทธิ ผลประโยชน์และสวัสดิการของลูกจ้าง	50
4.1.3.7 การปฏิบัติตามกฎหมายอื่น ๆ ของนายจ้าง	50
4.2 การนำหลักกฎหมายทั่วไปในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้ในการพิจารณาลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย	51
4.2.1 การแสดงเจตนาหลง ตามมาตรา 155 วรรค 1 ที่บัญญัติว่า “การแสดงเจตนาหลงโดยสมรู้กับคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง ท่านว่าเป็นโมฆะ แต่จะยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้บุคคลภายนอกผู้ทำการโดยสุจริต และต้องเสียหายแต่การแสดงเจตนาหลงนั้นมิได้”	51
4.2.2 การทำนิติกรรมอำพราง ตามมาตรา 155 วรรค 2 ที่บัญญัติว่า “ถ้าการแสดงเจตนาหลงตามวรรคหนึ่ง ทำขึ้นเพื่ออำพรางนิติกรรมอื่น ให้นำบทบัญญัติของกฎหมายอันเกี่ยวกับนิติกรรมที่ถูกอำพรางมาใช้บังคับ”	51
4.2.3 การตีความการแสดงเจตนา ตามมาตรา 171 ที่บัญญัติว่า “ในการตีความการแสดงเจตนา นั้น ให้ฟังถึงเจตนาอันแท้จริงยิ่งกว่าถ้อยคำสำนวนหรือตัวอักษร”	51
4.2.4 หลักสุจริต ตามมาตรา 5 ที่บัญญัติว่า “ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดี บุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต” มาตรา 6 ที่บัญญัติว่า “ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่า บุคคลทุกคนกระทำการโดยสุจริต” หรือตามมาตรา 368 ที่บัญญัติว่า “สัญญานั้น ท่านให้ตีความไปตามความประสงค์ในทางสุจริต โดยพิเคราะห์ถึงปกติประเพณีด้วย”	51

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	53
5.1 ข้อสรุป	53
5.2 ข้อเสนอแนะ	53
5.2.1 ข้อเท็จจริงตามกฎหมายของสัญญาจ้างแรงงาน ตามบทบัญญัติของกฎหมาย	53
5.2.2 อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง	54
5.2.3 ข้อเท็จจริงปลีกย่อยอื่น ๆ ที่แสดงว่าเป็นสัญญา จ้างแรงงาน	54
5.2.4 หลักกฎหมายทั่วไปในประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์	55
ภาคผนวก	56
บรรณานุกรม	68