

ด่วนที่สุด
ที่ รง ๐๕๐๔/๐๒๐๗



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รหัสเรื่อง : ศ4228 (คสช)
รับที่ : ศ1064/55 ๕ ม.จ.
วันที่ : 01 ก.พ. 55 เวลา : 15:37

กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง
กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐

๓๖ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่..) พ.ศ.

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่..) พ.ศ.
๒. สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่..) พ.ศ.
๓. คำชี้แจงความจำเป็นในการตรากฎหมาย
๔. ตารางเปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่..) พ.ศ.

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ กระทรวงแรงงานได้แจ้งขอยกเลิกการยืนยันร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่..) พ.ศ. ที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้ว เรื่องเสร็จที่ ๖๘๘/๒๕๕๒ ซึ่งอยู่ระหว่างนำเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรเพื่อนำกลับมาทบทวนใหม่ ให้ความรอบคอบและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ดังกล่าว ได้ยกร่างโดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เนื่องจากมีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ประกอบกับมีการร้องเรียนต่อรัฐบาลในวันแรงงานแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ จากผู้ใช้แรงงาน โดยสภาองค์กรลูกจ้างจำนวน ๑๑ แห่ง ให้แก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๑.๒ ปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์จำนวน ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และฉบับที่ ๙๘ ว่าสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อการพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักการของร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓ และจัดส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาดำเนินการตรวจพิจารณาเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ ขณะนี้อยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา(คณะที่ ๙)

๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

เนื่องจากคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายมีหนังสือด่วนที่สุด ที่ คปก.๙๕/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔ กราบเรียนนายกรัฐมนตรี เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่...) พ.ศ. ดังกล่าวตามข้อ ๑.๑ ที่ค้างการพิจารณาของรัฐสภาซึ่งไม่สมควรเห็นชอบให้รัฐสภาพิจารณาต่อไป โดยมีเหตุผลและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า เนื่องจากยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ และคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายได้รับฟังความคิดเห็นของภาคประชาสังคมด้านแรงงานแล้วเห็นควรนำกลับมาพิจารณาทบทวนใหม่

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่...) พ.ศ. ดังกล่าวเป็นเรื่องที่ต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔(๒)

๓. ความเร่งด่วนของเรื่อง

เนื่องจากปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์จำนวน ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ ขณะนี้อยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ซึ่งยังไม่แล้วเสร็จ จึงจำเป็นต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อเห็นชอบและส่งร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่...) พ.ศ. ฉบับนี้ให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาพร้อมกับร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับดังกล่าวต่อไป

๔. สารสำคัญ/ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่...) พ.ศ. (ร่างที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้วเรื่องเสร็จที่ ๖๘๘/๒๕๕๒) มีการแก้ไขในสาระสำคัญ ดังนี้

๔.๑ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับรัฐมนตรีผู้รักษาการให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และให้มีอำนาจออกระเบียบและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๖)

๔.๒ กำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับต่อไปในกรณีที่ไม่ได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องภายในระยะเวลาตามมาตรา ๑๓ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒ วรรคสอง)

๔.๓ กำหนดระยะเวลาและหลักเกณฑ์การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขยายระยะเวลาการเริ่มเจรจา และขยายระยะเวลาการแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๖ และมาตรา ๒๑)

๔.๔ ขยายระยะเวลาการดำเนินการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และแก้ไขเพิ่มเติมขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๒)

๔.๕ แก้ไขเพิ่มเติมเงื่อนไขการห้ามนายจ้างปิดงานหรือห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๔ (๓))

๔.๖ ปรับปรุงองค์ประกอบและวิธีการได้มาซึ่งกรรมการในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙ และเพิ่มมาตรา ๓๙/๑)

๔.๗ ยกเลิกหลักเกณฑ์การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้าง คนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานและมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป และกรณีที่กำหนดห้ามพนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งกรณีที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจทำการแทนนายจ้างในการจ้าง การให้บำเหน็จ การลงโทษ หรือการเลิกจ้าง จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๕)

๔.๘ กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นการรวมสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปประชุม อบรมสัมมนา ตามที่ทางราชการกำหนด หรือปฏิบัติหน้าที่กรรมการไต่ราคาตามกฎหมาย และมีสิทธิลาไปเป็นพยาน ตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐๒)

๔.๙ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกำลังดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือใช้สิทธิปิดงานเฉพาะลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติ และห้ามเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๒ หรือ คำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓)

๔.๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสม (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๓๐)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามขั้นตอนจนผ่านขั้นตอนการตรวจพิจารณาของ คณะกรรมการกฤษฎีกาแล้ว ตามเรื่องเสร็จที่ ๖๘๘/๒๕๕๒ โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบร่าง พระราชบัญญัตินี้ และอยู่ในชั้นรอบรรจุในระเบียบวาระการประชุมพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรต่อมา มีการยุบสภาของรัฐบาลชุดก่อน และในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๔ กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือยืนยัน ขอให้รัฐสภาพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวต่อไปและต่อมาในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๔ กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือขอยกเลิกการยืนยันร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเพื่อนำกลับมาทบทวนให้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๕. ข้อเสนอของส่วนราชการ

กระทรวงแรงงานพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่...) พ.ศ. (ร่างที่ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้วเรื่องเสร็จที่ ๖๘๘/๒๕๕๒) แล้วเห็นว่า มีประเด็นที่ไม่สอดคล้อง กับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ และมีปัญหาในการตีความ กฎหมาย ดังนี้

๕.๑ กรณีที่ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ กล่าวคือ ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการ สมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน เป็นอนุสัญญาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนทำงานทุกคนรวมทั้ง ข้าราชการและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ มีเสรีภาพในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรใดๆโดยอิสระ โดยห้ามมิให้รัฐ แทรกแซงการบริหารและการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน สำหรับอนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วย สิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง เป็นอนุสัญญาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนงานต้องได้รับการคุ้มครองจาก

การกระทำไม่เป็นธรรมหรือจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยให้มีกลไกการคุ้มครองที่เหมาะสม และให้มีการส่งเสริมและพัฒนากลไกการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยสมัครใจ

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่..) พ.ศ. เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๖ มาตรา ๑๒ วรรคสอง มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๖ มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๒ มาตรา ๓๔(๓) มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๕ วรรคสาม มาตรา ๑๐๒ มาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๓๐ ซึ่งเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองผู้จัดตั้งสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิลาของกรรมการสหภาพแรงงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรมและบทกำหนดโทษ เมื่อพิจารณาเนื้อหา ทั้งฉบับแล้ว เห็นว่า มีประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ คือกรณีตามร่างมาตรา ๑๑ ซึ่งบัญญัติให้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๕ วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กรณีที่กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ นั้น ย่อมเป็นการจำกัดสิทธิและเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายขัดต่ออนุสัญญาฯ ฉบับที่ ๘๗ มาตรา ๓ (๒)

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ และร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่..) พ.ศ. (ฉบับแก้ไขให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘) ซึ่งอยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะ ๔) เห็นควรแก้ไขความในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่..) พ.ศ. มาตรา ๑๑ ดังนี้

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๔๕ สมาชิกของสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้าง”

๕.๒ กรณีเป็นปัญหาในการตีความกฎหมาย กล่าวคือ ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่..) พ.ศ. มาตรา ๗ ได้บัญญัติให้แก้ไขเพิ่มเติมความในมาตรา ๒๒ วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ว่า “ กรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปหรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเองหรือตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๖ ” การกำหนดวิธีการเพิ่มเติมให้ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป หรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเอง นั้น เป็นการบัญญัติขัดกับความในต้นต้นของมาตรา ๒๒ วรรคสาม เนื่องจากเมื่อเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว พนักงานประนอมข้อพิพาทจะดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปหรือทั้งสองฝ่ายจะตกลงกันนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไปเจรจาตกลงกันเอง

อีกไม่ได้เนื่องจากพ้นกำหนดขั้นตอนดังกล่าวแล้ว ประกอบกับเพื่อให้เกิดการสอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่..) พ.ศ. (ฉบับแก้ไขให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘) ซึ่งอยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะ ๙) เห็นควรแก้ไขความพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่..) พ.ศ. ดังนี้

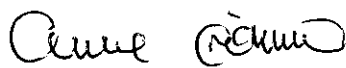
มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๒๕ ”

๕.๓ เห็นควรนำร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่..) พ.ศ. ที่แก้ไขพิจารณาพร้อมกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่..) พ.ศ. (ร่างฉบับที่แก้ไขให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘) ซึ่งอยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา) เพื่อให้คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาพร้อมกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายเปติมชัย สะสมทรัพย์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

โทร. ๐ ๒๒๔๖ ๗๐๓๙

โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๙

E-mail www.legal@labour.mail.go.th