

การคุ้มครองระหว่างเปลี่ยนแปลงข้อตกลงฯ

เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้อง อยู่ในระหว่างเจรจา โกล่เกลี่ย หรือชี้ขาด ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง โยกย้ายหน้าที่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ยกเว้น ลูกจ้างทำผิด(1) ถึง (4) (มาตรา 31)



✓ ต้องยื่นข้อเรียกร้องโดยชอบ จึงจะคุ้มครอง

ฎีกา 289/2525 "ข้อเรียกร้อง" ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 31 หมายถึง ข้อเรียกร้องที่สมบูรณ์ตามมาตราอื่น ๆ ด้วย มิฉะนั้นแล้วก็เป็นช่องทางให้ลูกจ้างผู้ไม่สุจริต หลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางวินัยได้โดยง่าย เมื่อสหภาพแรงงานมีสมาชิกไม่ถึงหนึ่งในห้าแจ้งข้อเรียกร้อง จึงไม่สมบูรณ์ตามมาตรา 15 แม้นายจ้างปลดลูกจ้างออกจากงาน ในระหว่างคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็ไม่ได้อนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนมาตรา 31

✓ ต้องอยู่ในระหว่างเจรจา โกล่เกลี่ยหรือชี้ขาด

ฎีกา 5209/2537 สภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องจนเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่สภาพแรงงานและนายจ้างไม่ได้ตั้งผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ ไม่ได้ใช้สิทธิ นัดหยุดงานหรือปิดงาน ถือว่าข้อเรียกร้องไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการเจรจาการโกล่เกลี่ยหรือชี้ขาดอีกต่อไป ลูกจ้างจึงไม่ได้รับความคุ้มครอง ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 31

✓ การกระทำของนายจ้างอาจฝ่าฝืนมาตรา 31 และเป็น การกระทำความผิดเป็นธรรมดาตามมาตรา 121 ด้วย แต่ต้อง ใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งเท่านั้น

ฎีกา 10293/2546 นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 31 และมาตรา 121 ลูกจ้างอาจฟ้องคดีต่อศาลตามมาตรา 31 หรือ ร้องต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 121 ก็ได้ แต่ต้อง ใช้สิทธิอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อเลือกใช้สิทธิทางหนึ่งแล้ว ถือว่าละสิทธิอีกทางหนึ่ง

นอกจากกรณีตามข้อยกเว้น(1)ถึง(4)แล้ว หากนายจ้างมี เหตุจำเป็นอื่น ไม่ได้กลั่นแกล้งลูกจ้าง ก็ไม่ฝ่าฝืนมาตรานี้ ฎีกา 8137-8138/2543 นายจ้างย้ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้อง เพราะขัดแย้งกับผู้จัดการสาขาอย่างรุนแรง ลูกจ้างพูดขู่จะใช้อาวุธปืนยิง ไม่ฝ่าฝืนมาตรา 31 ฎีกา 2476/2544 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากประสบ ภาวะขาดทุน ต้องลดจำนวนลูกจ้างและได้รับอนุญาตจาก ศาลแรงงาน แม้นายจ้างเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ก็ไม่ฝ่าฝืน มาตรา 31

คณะกรรมการลูกจ้าง (worker council)



สถานประกอบการมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง(มาตรา 45) ในสถานประกอบการหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการลูกจ้าง ได้หนึ่งคณะเว้นแต่ มีหน่วยงาน/สาขาในจังหวัดอื่น ฎีกา 1000/2532 คณะกรรมการลูกจ้าง ไม่มีสถานะเป็น นิติบุคคลตามกฎหมาย
✓ กรรมการลูกจ้างต้องมีจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด

จำนวนลูกจ้าง	จำนวนกรรมการลูกจ้าง
50 - 100	5 คน
101 - 200	7 คน
201 - 400	9 คน
401 - 800	11 คน
801 -1500	13 คน
1501 - 2500	15 คน
2501 ขึ้นไป	17-21 คน

วิธีการได้มาซึ่งกรรมการลูกจ้าง



1. เลือกตั้งทั้งคณะ กรณีไม่มีสภาพ/สภาพมีสมาชิกไม่
กว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด ให้เลือกตั้งคณะกรรมการ
ลูกจ้างทั้งคณะ
2. แต่งตั้งบางส่วน เลือกตั้งบางส่วน กรณีมีสภาพที่มี
สมาชิกเกินกว่าหนึ่งในห้า แต่ไม่เกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้าง
ทั้งหมด ให้สภาพแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้เกินกึ่งไป
หนึ่งคน ส่วนที่เหลือเลือกตั้ง

3. แต่งตั้งทั้งคณะ กรณีไม่มีสภาพมีสมาชิกเกินกว่ากึ่งหนึ่งของ
ลูกจ้างทั้งหมด ให้สภาพแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ ทั้งคณะ
ฎีกา 12355/2558 จำเลยมีลูกจ้าง 1,500 คน โจทก์เป็นประธาน
สภาพแรงงานมาลาพาส ซึ่งมีสมาชิกประมาณ 24 คน อัน
เป็นสภาพแรงงานที่มีสมาชิกไม่ถึง 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้าง
ทั้งหมด สภาพแรงงานมาลาพาสจะนำจำนวนสมาชิกของ
ตนไปรวมกับสมาชิกของสภาพแรงงานอื่น เพื่อให้มีจำนวน
สมาชิกเกิน 1 ใน 5 แล้ว แต่งตั้งกรรมการลูกจ้างให้มีจำนวน
มากกว่ากรรมการอื่นที่ไม่เป็นสมาชิกสภาพ 1 คน ไม่ได้



✓ หากจำนวนไม่ถูกต้อง เป็นกรรมการลูกจ้างที่ไม่ชอบ
ฎีกา 3322/2524 สถานประกอบการมีลูกจ้าง 574 คน
ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ 1 มีคณะกรรมการลูกจ้างได้
11 คน แต่มีการแต่งตั้งรวม 21 คน เกินกว่าจำนวนที่
กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างชอบที่จะปฏิเสธไม่รับรอง
คณะกรรมการลูกจ้างและไม่จัดให้มีการร่วมประชุมหารือได้



✓ อาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างจากสมาชิกสภาพแรงงาน
หรือไม่เป็นสมาชิกก็ได้
ฎีกา 8378/2550 การตั้งกรรมการลูกจ้างนั้น อาจตั้งจาก
ลูกจ้างของสถานประกอบการนั้นที่ไม่ได้เป็นสมาชิก
สภาพแรงงานก็ได้ สภาพแรงงานมีสมาชิกเกินกว่า
กึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด มีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง
ได้ทั้งคณะ ซึ่งอาจตั้งจากลูกจ้างที่เป็นหรือไม่เป็นสมาชิก
สภาพแรงงานก็ได้

✓ ลูกจ้างที่มีสถานะเป็นนายจ้าง เป็นกรรมการลูกจ้าง
ได้หรือไม่ ?

ฎีกา 4850/2545 กรรมการผู้มีอำนาจมีฐานะเป็นนายจ้าง
ซึ่งฐานะของนายจ้างและลูกจ้างมีผลประโยชน์บางส่วน
ที่ขัดแย้งกัน การที่สภาพแรงงานมีมติแต่งตั้งเป็น
กรรมการลูกจ้าง ถือว่าขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมาย
ฎีกา 4516/2550 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นกรรมการ
ลูกจ้างไม่ได้

ฎีกา 13889/2555 โจทก์ทำงานตำแหน่ง ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กร มีอำนาจลงนามในสัญญาจ้าง เลิกจ้าง อนุมัติ ะงับการทดลองงาน แต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน ลงโทษทางวินัยและลงนามในหนังสือเตือน โดยไม่ต้องได้รับอนุมัติจากผู้ใด จึงมีฐานะเป็นนายจ้าง ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 5 ซึ่งฐานะนายจ้างกับลูกจ้างย่อมมีผลประโยชน์บางส่วนขัดแย้งกัน การที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงไม่ชอบ โจทก์ ไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้างและไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 52

บทคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง



ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวาง การปฏิบัติหน้าที่ ทำการใดๆให้ทันท่วงทีต่อไปไม่ได้ เว้นแต่ ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน (มาตรา 52)

ข้อสังเกต



- ✓ ไม่คุ้มครองกรรมการสหภาพแรงงาน
- ฎีกา 2752/2530** เลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน ไม่ต้องขออนุญาตจากศาลแรงงาน
- ✓ กรรมการลูกจ้างไม่ชอบ ไม่ได้รับความคุ้มครอง
- ฎีกา 8378/2550** คณะกรรมการสหภาพไม่ครบองค์ประชุมแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง เป็นการไม่ชอบ กรรมการลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครอง



ฎีกา 4398/2536 คณะกรรมการลูกจ้าง 11 คน สหภาพแรงงานแต่งตั้ง 6 คนแล้ว แม้ยังไม่ได้เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างอีก 5 คน ถือว่าเป็นกรรมการลูกจ้าง โดยชอบแล้ว นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้ง จะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเสียก่อน

✓ คุ้มครองในเรื่องเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ กระทำการมิผลให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ **ฎีกา 9832-9836/2555** นายจ้างทำหนังสือยกเลิกสัญญาจ้างกรรมการลูกจ้าง กรรมการลูกจ้างลงชื่อในช่องรับเงินโดยไม่ปรากฏข้อความว่าลูกจ้างขอลาออกด้วยความสมัครใจ เป็นการยกเลิกสัญญาจ้างฝ่ายเดียวฝ่าฝืน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52 นายจ้างต้องรับกลับเข้าทำงาน แต่ไม่นับอายุงานระหว่างไม่ได้ทำงาน กรรมการลูกจ้างมีสิทธิเรียกเสียหายตามสัญญาจ้างแรงงานตาม ป.พ. มาตรา 575 ได้

✓ กรณีอื่นไม่ต้องขออนุญาตศาลแรงงาน **ฎีกา 1749/2530** นายจ้างโยกย้ายหน้าที่กรรมการลูกจ้างได้ ไม่ต้องขออนุญาตศาลแรงงานก่อน **ฎีกา 8880-8886/2542** นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว เพราะมีไข้เหตุสุดวิสัยและจ่ายเงินให้กรรมการลูกจ้างไม่น้อยกว่า 50% ของค่าจ้างปกติ ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองฯ มาตรา 75 ไม่ต้องขอและได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน



ฎีกา 1902-1904/2556 นายจ้างมีคำสั่งพักงานกรรมการลูกจ้างโดยจ่ายค่าจ้างให้ ไม่เป็นการลงโทษ แต่เป็นการสั่งให้หยุดทำงานชั่วคราว เพื่อดำเนินการยื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษต่อศาลแรงงาน การกระทำของนายจ้าง ไม่เป็นการฝ่าฝืน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 52



ฎีกา 3393 - 3394/2561 จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์ทั้งสอง มีกำหนดเวลา 10 เดือนและต่อสัญญาจ้างเรื่อยมา ต่อมาเมื่อสัญญาจ้างครบกำหนดนายจ้างไม่ต่อสัญญาจ้าง โดยไม่ปรากฏว่าเป็นการลั่นแกล้ง กรณีไม่อยู่ในบังคับที่จำเลยจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 52

✓ ยื่นคำร้องขอเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชย/เงินจากการเลิกจ้างไม่ได้
ฎีกา 2911/2528 และฎีกา 1498/2528 นายจ้างยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยหรือค่าเสียหายไม่ได้ เพราะเป็นเรื่องในอนาคต
ฎีกา 2841/2529 ลูกจ้างจะให้การและฟ้องแย้งว่า หากเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ยังไม่ได้แย้งสิทธิเป็นฟ้องแย้งที่ไม่ชอบ

✓ ตัวอย่างที่ถือว่ามิเหตุควรอนุญาตให้เลิกจ้าง
ฎีกา 7791/2556 กรรมการลูกจ้างและเป็นการกรรมการสหภาพแรงงาน ในวันที่สหภาพแรงงานมีมติให้หยุดงาน เปลี่ยนกายอ่ายรูป ทั้งภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวที่หน้าป้ายชื่อบริษัทนายจ้าง มีการนำภาพถ่ายดังกล่าวไปเผยแพร่ทางสถานีโทรทัศน์ทั่วประเทศ ย่อมมีผลทำให้นายจ้างเสียหายต่อชื่อเสียงเกียรติคุณในทางการค้า อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงมีเหตุสมควรและเพียงพอให้ผู้ร้องเลิกจ้างได้

ฎีกา 2405-2407/2559 กรรมการลูกจ้างไม่เข้าทำงาน ออกไปร่วมชุมนุม โดยมีพฤติการณ์ชักชวนพนักงานให้ออกไปชุมนุมประท้วงโดยการปิดถนน และนำรถยนต์ไปจอดขวางถนนภายในโรงแรมซึ่งเป็นถนนสาธารณะจนลูกจ้างพนักงานตำรวจจับกุมดำเนินคดีข้อหาร่วมกันมั่วสุมตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไปกระทำการให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในบ้านเมืองและกรรมการลูกจ้างให้การรับสารภาพ อันเป็นการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ลักษณะ 5 ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุขของประชาชน มาตรา 215 วรรคแรก จึงมีเหตุผลอันสมควรอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้

ฎีกา 3872/2561 นายจ้างประกอบกิจการรับขนทรัพย์สินให้แก่ลูกค้า กรรมการลูกจ้างลงข้อความและรูปภาพในเฟซบุ๊กว่า "นี่หรือรถที่ใช้ขนเงินเป็นล้าน...ดูละเหือ" ทำให้บุคคลทั่วไปเข้าใจได้ว่านายจ้างใช้รถที่มีสภาพไม่เหมาะสม ไม่มีความปลอดภัยในการขนส่งทรัพย์สินให้แก่ลูกค้าเป็นปกติประจำ ทั้งที่รถคันที่กรรมการลูกจ้างผู้คัดค้านใช้ในวันเกิดเหตุ ไม่ได้ใช้ประจำ แต่ใช้เฉพาะวันที่ไม่มีรถคันอื่นในลักษณะเป็นรถสำรองเท่านั้น เป็นการบิดเบือนข้อเท็จจริงทำให้นายจ้างเสียหาย ถือว่า เป็นการกระทำที่เป็นปฏิปักษ์กับนายจ้าง กรณีมีเหตุสมควรให้ผู้ร้องจะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้

✓ ตัวอย่างที่ไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง

ฎีกา 3861/2524 นายจ้างขาดทุน แต่ไม่ถึงกับต้องยุบ

หน่วยงานหรือเลิกกิจการ ✗

ฎีกา 3651/2539 กรรมการลูกจ้างหยุดงานเพื่อดูแล

มารดาที่อยู่ต่างจังหวัด ✗

ฎีกา 5568/2530 กรรมการลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ออกไป

รับประทานอาหาร ✗

ฎีกา 1159/2531 กรรมการลูกจ้างลาป่วยเพิ่งครั้งแรก

ซึ่งตามระเบียบต้องพักผ่อนเป็นหนังสือก่อน หากทำ

ผิดอีกจึงจะเลิกจ้างได้ ✗

✓ ศาลแรงงานมีอำนาจอนุญาตให้ลงโทษเบาว่าตามคำร้อง

ของนายจ้างได้

ฎีกา 1902-1904/2556 นายจ้างยื่นคำร้องขอเลิกจ้างกรรมการ

ลูกจ้าง ข้อเท็จจริงฟังได้ว่ากรรมการลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไป

บอกให้ลูกจ้างบริษัทรับเหมาค่าแรงไปรวมตัวที่โรงอาหาร

เวลาบ่ายใกล้เวลาเลิกงาน โดยไม่ปรากฏว่ากรรมการลูกจ้าง

ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ หากออกไปจากหน้าที่จะทำให้เกิดความ

เสียหาย ถือว่าฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีไม่ร้ายแรง ศาล

แรงงานอนุญาตให้ลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือซึ่งเป็นโทษ

ตามข้อบังคับและเบาว่าเลิกจ้างได้

✓ หากศาลแรงงานอนุญาต นายจ้างต้องไปแสดงเจตนาเอง

ฎีกา 4498/2528 นายจ้างยื่นคำร้องและได้รับอนุญาตจาก

ศาลแรงงานให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้อง

มีคำสั่งเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างอีกครั้งหนึ่ง

✓ เมื่อศาลแรงงานอนุญาตแล้ว นายจ้างออกคำสั่งเลิกจ้าง

ได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้คดีถึงที่สุด เพราะคำพิพากษามีผล

ผูกพันคู่ความ การที่นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง ไม่เป็น

การทำละเมิดต่อกรรมการลูกจ้าง (ฎีกา 2354/2528)

ฎีกา 3386-3387/2559 เมื่อศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้

จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสอง ตามมาตรา 52 แห่ง พ.ร.บ.แรงงาน

สัมพันธ์ ฯ การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์ทั้งสองเป็นการปฏิบัติ

ตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง แม้โจทก์ทั้งสองจะยื่น

อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา แต่การยื่นอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการ

บังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานกลาง โจทก์

ทั้งสองจึงไม่มีสิทธิเรียกค่าจ้างและเงินอื่นๆ ซึ่งเป็นเงินที่โจทก์

ทั้งสองจะได้รับเนื่องจากการทำงานให้แก่จำเลย นับตั้งแต่วัน

เลิกจ้างถึงวันที่จำเลยรับโจทก์ทั้งสองเข้าทำงานใหม่ได้

✓ หากนายจ้างลงโทษกรรมการลูกจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาต

จากศาลแรงงานการลงโทษไม่มีผลและเป็นความผิดอาญา

ฎีกา 6262/2541 นายจ้างลงโทษตัดค่าจ้างกรรมการลูกจ้าง

เนื่องจากมาสาย 4 ครั้ง โดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

ต่อมานายจ้างยื่นคำร้องขอเลิกจ้างในเรื่องดังกล่าวอีก การ

ลงโทษครั้งก่อนไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ไม่มีผล

จึงขออนุญาตลงโทษอีกได้ แต่นายจ้างเคยลงโทษเพียงตัด

ค่าจ้าง จึงสมควรอนุญาตให้ตัดค่าจ้าง โดยต้องคืนค่าจ้าง

เดิมก่อน

ลากิจกรรมสหภาพแรงงาน

(leave for labor union

activities)



✓ กรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อ

1. ดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะ
- ผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา ไกล่เกลี่ยและ
- ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือ
2. เพื่อร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด



- ✓ ต้องแจ้งล่วงหน้าพร้อมแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
 - ✓ หากลาถูกต้องให้ถือว่าวันลา นั้น เป็นวันทำงาน
- ฎีกา 823/2539** ประธานสหภาพลาหยุดงานไปแก้ไขข้อพิพาทแรงงานให้แก่ลูกจ้างบริษัทอื่น นายจ้างไม่อนุญาต ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่

ฎีกา 18949/2555 การที่ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 102 หมายถึง การลาไปร่วมประชุมในเรื่องเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้นและเป็นสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างสังกัดอยู่เท่านั้น การที่โจทก์ลาไปร่วมประชุมเรื่องรัฐธรรมนูญที่เป็นประชาธิปไตยควรมีสาระสำคัญอย่างไร และลาไปร่วมสัมมนาทางวิชาการรวมถึงส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ใช่การประชุมในเรื่องเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่โจทก์สังกัดอยู่ จึงไม่ใช่การประชุมตามที่ทางราชการกำหนด