

มติคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓

ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการทำเรือแห่งประเทศไทย กับ การทำเรือแห่งประเทศไทย

การทำเรือแห่งประเทศไทย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการทำเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494 มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 444 ถนนท่าเรือ แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการสาธารณูปการ ในสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยมีพลเรือเอก โสภณ วัฒนมงคล เป็นประธาน กรรมการ ผู้มีอำนาจทำการแทนการทำเรือแห่งประเทศไทย มีพนักงานทั้งหมด 3,448 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 เมษายน 2563)

มติที่ประชุม : เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะบุคคล 3 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และภาครัฐ เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน และนำผลการไกล่เกลี่ยเข้าที่ประชุมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ภายในวันที่ 25 มิถุนายน 2563

มติคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการทำเรือ แห่ง ประเทศไทย กับ การทำเรือแห่งประเทศไทย

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะบุคคล 3 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และภาครัฐ เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน และนำผลการไกล่เกลี่ยเข้าที่ประชุมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดต่อไป นั้น

คณะบุคคลผู้ทำการไกล่เกลี่ยประกอบด้วย 1) นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2) นายธีรวัธ ตรีเศียรพิทยะชัย อธิบดีอัยการสำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด 3) นายชินิสร์ คล้ายสังข์ ผู้อำนวยการกองกฎหมายสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา 4) นางวาสนา หลีกคงคา ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (สายกฎหมาย) บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผู้แทนนายจ้าง 5) นายสาวิทย์ แก้วหวาน ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟแห่งประเทศไทย ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และ 6) นายอนุชา จันทระเกษร ผู้อำนวยการกองนิติการ

การดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน โดยมีผู้แทนการทำเรือฯ ประกอบด้วย นางอรรณา พรหมประยูร รองผู้อำนวยการสายบริหารทรัพยากรบุคคลและบริษัทภิบาล และคณะรวม 9 คน นายศักดิ์ชาย กุลสนั่น ประธานสหภาพแรงงานฯ และคณะรวม 5 คน และมีนายประจักษ์ สุขบัณฑิตย์ ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ขนส่ง จำกัด เข้าร่วมดำเนินการไกล่เกลี่ย ผลการเจรจาไกล่เกลี่ย เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ เวลา 09.00 น. สรุปดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่ 6 ขอให้การทำเรือฯ จ่ายเงินชดเชย กรณีพิจารณาจ่ายเงินประเดิม เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าระบบกองทุนสงเคราะห์พนักงานเดิม (พร้อมระบบ บำนาญ) พร้อมพิจารณาอัตราส่วนลดใหม่

ประเด็นการเจรจา การทบทวนการจ่ายเงินประเดิม และอัตราส่วนลด กรณีนี้การทำเรือฯ เห็นว่า ประเด็นเงินประเดมนั้นเมื่อเปรียบเทียบเงินประเดิมที่คำนวณ ณ วันที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กับเงินเดือนสุดท้าย ณ วันเกษียณอายุ ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันเนื่องจากอัตราค่าจ้างที่ปรับเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงการพิจารณาปรับปรุงอัตราส่วนลดใหม่ แต่เนื่องจากพนักงานบางส่วนได้นำคดีไปสู่ศาลก่อน ทำให้เรื่องดังกล่าวยังไม่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการการทำเรือฯ ซึ่งหากคดีสิ้นสุดแล้ว การทำเรือฯ จะนำประเด็นดังกล่าวเข้าพิจารณาในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

ผลการเจรจา ผู้แทนทั้งสองฝ่ายเห็นตรงกันว่าข้อเรียกร้องดังกล่าวอยู่ในการพิจารณาของศาล เมื่อผลคดียุติผู้แทนทั้งสองฝ่ายจะนำเรื่องดังกล่าวไปหารือกันในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

มติที่ประชุม : วินิจฉัยชี้ขาดข้อเรียกร้องข้อที่ 6 ให้เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน โดยกำหนดกรอบหารือในเรื่องเงินชดเชย เงินประเดิม และอัตราส่วนลดใหม่

ข้อเรียกร้องข้อที่ 10 ขอให้การทำเรือฯ ช่วยเงินค่ารักษาพยาบาล และค่าช่วยการศึกษาบุตร ภายหลังเกษียณอายุซึ่งเป็นสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิม แก่พนักงานระบบกองทุนสงเคราะห์พนักงาน (บำนาญ) ที่สมัครเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ แล้วลาออก

ประเด็นการเจรจา เกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และค่าช่วยการศึกษาบุตร ภายหลังเกษียณอายุของพนักงานระบบบำนาญที่มีมาแต่เดิม เป็นการให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ลูกจ้างมีชีวิตหรือมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน ข้อกำหนดต่าง ๆ เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นจะต้องไม่ตัดสิทธิของลูกจ้าง โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ดังนั้นการนำสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และค่าช่วยการศึกษาบุตรไปผูกโยงกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นข้อจำกัดแก่พนักงานบำนาญที่สมัครใจเข้ากองทุนสำรองเลี้ยง

ชีพแล้วลาออกก่อนเกษียณอายุแม้จะไม่ใช่อำนาจจำกัดในข้อกำหนดของข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยตรง แต่ก็อาจเข้าข่ายเป็นการตัดสิทธิและไม่เป็นธรรมแม้การลาออกโดยความสมัครใจนั้นจะส่งผลให้เป็นการเสียสิทธิก็ตาม แนวทางแก้ไขกรณีนี้ สามารถกำหนดในข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กรณีพนักงานบำนาญที่สมัครใจเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วลาออกก่อนเกษียณอายุ การทำเรื่อง สามารถระงับการจ่ายในส่วน of เงินสมทบไว้จนถึงวันเกษียณอายุได้ ซึ่งสอดคล้องกับเงื่อนไขที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างกรณีกระทำความผิด ก็จะไม่ได้รับเงินสมทบในส่วน of นายจ้าง ประกอบกับประเด็นระเบียบสวัสดิการการรักษาพยาบาล และค่าช่วยการศึกษาบุตรอันเป็นที่มาของข้อกำหนดที่เป็นประเด็นข้อเรียกร้องนี้ เป็นอำนาจ of คณะกรรมการการทำเรื่องที่จะพิจารณาดำเนินการได้

ผลการเจรจา ผู้แทนทั้งสองฝ่ายเห็นตรงกันให้นำข้อเรียกร้องดังกล่าวไปหารือในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

มติที่ประชุม : วินิจฉัยชี้ขาดข้อเรียกร้องข้อที่ 10 ให้เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน

ข้อเรียกร้องข้อที่ 20 ขอให้การทำเรื่องฯ พิจารณาจ่ายค่ารักษาพยาบาลของพนักงานที่บรรจุหลังปี พ.ศ. 2548 เป็นสวัสดิการหลังจากเกษียณอายุจนกว่าจะเสียชีวิต ให้เสมอภาคกับพนักงานที่บรรจุก่อนปีดังกล่าว

ประเด็นการเจรจา กรณีของพนักงานที่บรรจุหลังปี พ.ศ. 2548 นั้น จะเป็นพนักงานที่ไม่มีสิทธิได้รับบำนาญ ตามข้อบังคับของการทำเรื่องฯ โดยความเห็นชอบ of คณะรัฐมนตรี ซึ่งทั้งสองฝ่ายทราบแล้วว่า การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับจะกระทำได้อีกเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ดังนั้นการทำเรื่องฯ จึงต้องดำเนินการขอทบทวนมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวก่อน ในส่วนของการรักษาพยาบาลนั้น ปัจจุบันการทำเรื่องฯ มีสถานพยาบาลเป็นของตนเอง และมีแนวทางที่จะให้ความช่วยเหลือพนักงานบรรจุหลังปี พ.ศ. 2548 โดยการให้เข้ารับการักษาพยาบาลได้ที่สถานพยาบาลของการทำเรื่องฯ ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้รับทราบแนวทางขั้นตอนในการดำเนินการดังกล่าวแล้ว

ผลการเจรจา ผู้แทนทั้งสองฝ่ายเห็นตรงกันให้นำข้อเรียกร้องดังกล่าวไปหารือในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไป

มติที่ประชุม : วินิจฉัยชี้ขาดข้อเรียกร้องข้อที่ 20 ให้เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน

ฝ่ายเลขานุการ : ข้อเรียกร้องข้อที่ 25 ขอให้การทำเรื่องฯ พิจารณาทบทวนเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานปี 2548 มาโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

ประเด็นการเจรจา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ จัดตั้งตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ตามมติคณะรัฐมนตรี ได้รับการจดทะเบียนตามกฎหมาย เลขที่ 4/2548 อยู่ในการกำกับของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ เป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกองทุนฯ กับสมาชิกไม่อยู่ในอำนาจ of คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สหภาพแรงงานฯ ทราบแล้ว แต่เนื่องจากข้อเรียกร้องข้อนี้เป็นไปตามมติที่ประชุมใหญ่จึงไม่สามารถถอนข้อเรียกร้องข้อนี้ได้ จึงประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดตามสมควร

ผลการเจรจา ผู้แทนทั้งสองฝ่ายเห็นตรงกันให้นำข้อเรียกร้องดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณา

กรณีนี้ ในการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจ ครั้งที่ 3/2563 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2563 พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 6 ได้บัญญัติบทนิยามคำว่า “สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการการเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน และคำว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ ฉะนั้น สภาพการจ้างจึงต้องมีลักษณะเป็น หลักเกณฑ์และเงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้าง และเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือนายจ้างกับสหภาพแรงงาน แต่การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานการทำเรื่องแห่งประเทศไทย

ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2548 เป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กับสมาชิก และแม้ว่า การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับลูกจ้างก็ไม่ทำให้การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและการบริหารกิจการของกองทุนอยู่ในความหมายของสภาพการจ้างตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เมื่อปัญหาในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่ใช่สภาพการจ้าง จึงไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามมาตรา 13 (4) ที่จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มติที่ประชุม : วินิจฉัยชี้ขาดข้อเรียกร้องข้อที่ 25 ไม่ใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตามมาตรา 13 (4) ที่จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ข้อเรียกร้องข้อที่ 7 ขอให้การทำเรือฯ ยกเลิกการแสดงตนเข้าปฏิบัติงานโดยการสแกนนิ้วมือ และให้นำสมุดลงชื่อเข้ามาใช้แทนเช่นเดิม (ในส่วนของประสงค์ขอใช้สมุดลงชื่อในการปฏิบัติงาน)

ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจ ครั้งที่ 3/2563 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2563 ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า เครื่องสแกนลายนิ้วมือเป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์สำหรับบันทึกเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ปรากฏหลักฐานการมาปฏิบัติงาน และการเลิกงาน รวมทั้งเพื่อให้ทราบถึงการมาทำงานสาย ขาดงาน อีกทั้งเป็นการนำข้อมูลมาใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ได้อย่างรวดเร็ว เป็นไปอย่างถูกต้อง เพียงตรงเป็นธรรม และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนั้น การที่การทำเรือแห่งประเทศไทยนำวิธีการแสดงตนเข้าปฏิบัติงานโดยการสแกนนิ้วมือแทนการลงลายมือชื่อในสมุดลงชื่อนั้นจึงเป็นเพียงการเปลี่ยนวิธีการแสดงตนเข้าปฏิบัติงานเท่านั้น มิได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการทำงาน หรือกำหนดวันและเวลาทำงานใหม่ การลงเวลาเข้าปฏิบัติงานและเลิกงานยังคงเป็นไปตามเดิม ซึ่งหากเกิดกรณีพนักงานลืมสแกนนิ้วมือลงเวลาปฏิบัติงาน หรือเวลาเลิกงานนั้น หากพนักงานดังกล่าวได้มาปฏิบัติงานในวันนั้นจริง โดยมีหลักฐานเกี่ยวกับการมาปฏิบัติงานให้ตรวจสอบได้ ก็ควรจัดทำบันทึกรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อขออนุญาตแจ้งการลงเวลาปฏิบัติงาน หรือเวลาเลิกงานในวันดังกล่าวแทนการลงเวลาด้วยการสแกนลายนิ้วมือ ทั้งนี้ การทำเรือแห่งประเทศไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะแล้ว พิจารณาแล้วจึงเห็นว่าการนำวิธีการแสดงตนเข้าปฏิบัติงานโดยการสแกนนิ้วมือมาใช้แทนการลงลายมือชื่อในสมุดลงชื่อเป็นอำนาจในการบริหารจัดการที่นายจ้างมีสิทธิกำหนดวิธีการแสดงตนในการเข้าปฏิบัติงาน ไม่ใช่สภาพการจ้างตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จึงไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด คณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจพิจารณาข้อเรียกร้องข้อที่ 7 แล้ว ไม่ใช่สภาพการจ้างจึงเห็นควรมีมติให้ยกข้อเรียกร้อง

ในการไต่เถียงโดยคณะบุคคล เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2563 ประเด็นการเจรจากรณีการยกเลิกการแสดงตนเข้าปฏิบัติงานโดยการสแกนนิ้วมือนั้น ทั้งสองฝ่ายมีความเห็นขัดแย้งกันว่าเป็นสภาพการจ้างหรือไม่ จึงได้ชี้แจงกรณีการแสดงตนเข้าปฏิบัติงานนั้น สำคัญคือการเข้าทำงานจริงหรือไม่ตรงเวลาหรือไม่ ไม่ว่าจะใช้วิธีใดก็ต้องมีสาระสำคัญเช่นนี้ กรณีการลงลายมือชื่อในสมุดนั้นเกิดปัญหาการลงลายมือชื่อแทนกัน การลงเวลาทำงานไม่ถูกต้องตามจริง ซึ่งฝ่ายนายจ้างเองก็ยังไม่มีการควบคุมและมาตรการด้านวินัยที่เข้มงวดในการดำเนินการกรณีดังกล่าว เพียงแต่ระบุว่าไม่สามารถควบคุมหรือตรวจสอบได้ เพราะในเวลาตรวจสอบก็จะเกิดเหตุการณ์สมุดลงลายมือชื่อสูญหายถูกทำลาย จึงเป็นข้อบกพร่องในการควบคุมการลงเวลาโดยใช้สมุด ส่วนฝ่ายสหภาพแรงงานฯ นั้นระบุเพียงปัญหาความไม่สะดวกและไม่ได้รับความยินยอม แต่ยินดีให้นายจ้างตรวจสอบการลงเวลาปฏิบัติงานในสมุดลงชื่อ และใช้มาตรการด้านวินัยอย่างเข้มงวด เพราะเป็นอำนาจของนายจ้าง

ส่วนข้อเสนอในการนำเข้าสู่การพิจารณาในคณะกรรมการกิจการสัมพันธนั้น นายจ้างอ้างว่า เจริญมาหลายรอบแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จึงไม่ประสงค์จะเจรจาทันทีเพราะต้องชี้แจงปัญหาต่อสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน หากมีการยกเลิกระบบสแกนลายนิ้วมือ จึงไม่ประสงค์ให้นำเข้าพิจารณาในคณะกรรมการ กิจการสัมพันธอีก ส่วนฝ่ายลูกจ้างระบุว่า การเจรจาในคณะกรรมการกิจการสัมพันธมีมติให้สำรวจความคิดเห็น แต่ก็ไม่ได้มีการพิจารณาในคณะกรรมการกิจการสัมพันธต่อหรือนำไปปฏิบัติ อีกทั้งข้อกำหนดในการลงเวลา ทำงานก็มีการยกเว้นให้ระดับ 14 ขึ้นไปไม่ต้องสแกนลายนิ้วมือจึงไม่เป็นธรรม การใช้วิธีแสดงตนรูปแบบใด นายจ้างควรหารือกับฝ่ายลูกจ้างหรือสอบถามความเห็นของลูกจ้างก่อนไม่ควรดำเนินการโดยพลการ

ผลการเจรจา ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้

ฝ่ายเลขาฯ ได้นำเสนอแนวทางแก้ไขให้ฝ่ายนายจ้างพิจารณาอีกครั้ง ในวันที่ 18 มิถุนายน 2563 เพื่อหาทางออกร่วมกัน แต่นายจ้างแจ้งว่า การเปลี่ยนแปลงการแสดงตนเข้าทำงานจากการ ลงลายมือชื่อในสมุด เป็นการสแกนลายนิ้วมือ เนื่องจากปัญหาการฟ้องร้องคดีต่อศาลเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา ซึ่งมีปัญหาการลงลายมือชื่อแทนกัน และลงลายมือชื่อย้อนหลัง รวมทั้งมีหน่วยงาน ป.ป.ช. DSI และ สตง. เข้าตรวจสอบเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว สตง.จึงแจ้งให้การทำเรื่องฯ เปลี่ยนแปลงระบบการแสดงตนเข้าทำงาน การทำเรื่องฯ จึงไม่สามารถยกเลิกได้ และได้ใช้ระบบสแกนลายนิ้วมือมาตั้งแต่ปี 2559 แล้ว ปัจจุบันมีพนักงาน บางส่วนประมาณ 30 คน ที่ต้องออกไปทำงานในทะเลเท่านั้น ที่ไม่ต้องสแกนลายนิ้วมือ และได้ให้พนักงานระดับ 14 หรือเทียบเท่าขึ้นไป สแกนลายนิ้วมือเข้าทำงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาคแล้ว อีกทั้งกรณีนี้การทำเรื่องฯ เห็นว่า เป็นอำนาจในการบริหารจัดการที่นายจ้างมีสิทธิกำหนดวิธีการแสดงตนในการเข้าปฏิบัติงานได้เองโดยไม่ต้อง ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

มติที่ประชุม : ข้อเรียกร้องข้อที่ 7 ไม่ใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงไม่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตามมาตรา 13 (4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543