

# Lorenz & Partners

---

Legal, Tax and Business Consultants  
法律、税务和商业咨询

办公室资料编号：9（中文）

## 泰国劳动法

### *Thai Labour Law*

2020年6月

# 目 录

1. 关于泰国劳动法 .....	4
2. 泰国劳动法的架构 .....	4
3. 雇主 .....	5
4. 歧视 .....	5
5. 工作小时，假期和请假 .....	6
5.1 工作小时 .....	6
5.1.1 正常工作时间 .....	6
5.1.2 休息时间 .....	7
5.2 各类假期 ( <i>Holidays</i> ) .....	7
5.2.1 每周假日 ( <i>Weekly Holidays</i> ) .....	7
5.2.2 公共假日 ( <i>Public Holidays</i> ) .....	7
5.2.3 年假 (一段假期) ( <i>Annual Holidays (Vacations)</i> ) .....	8
5.2.4 假期薪资 .....	8
5.3 请假 ( <i>Leaves</i> ) .....	9
5.3.1 病假 ( <i>Sick Leave</i> ) .....	9
5.3.2 绝育假 ( <i>Sterilisation</i> ) .....	9
5.3.3 必要的事务 (个人事假) ( <i>Necessary Business (Personal Leave)</i> ) .....	10
5.3.4 服兵役 ( <i>Military Service</i> ) .....	10
5.3.5 培训 ( <i>Training</i> ) .....	10
5.3.6 生育 ( <i>Maternity</i> ) .....	10
5.3.7 为工会活动请假 ( <i>Leaves for Union Activities</i> ) .....	11
6. 外国人的就业 .....	11
7. 对妇女和儿童的保护 .....	12
7.1 对妇女的保护 .....	12
7.2 对儿童的保护 .....	12
8. 报酬 .....	13
8.1 最低工资 .....	13
8.2 付款期限 .....	14
8.3 薪酬的扣减 .....	14

8.4 特殊时期的薪资 .....	14
<b>9. 加班和在公共假期工作.....</b>	<b>14</b>
9.1 要求加班, 或要求在公共假期工作.....	14
9.2 加班和在公共假期工作的报酬.....	15
<b>10. 奖金 (Bonuses) .....</b>	<b>16</b>
<b>11. 雇员薪酬税 .....</b>	<b>16</b>
<b>12. 解雇和遣散费 .....</b>	<b>18</b>
12.1 解雇通知 (Termination Notification) .....	18
12.2 遣散费 (Severance Pay) .....	19
12.3 未使用的假期 (Unused vacation) .....	20
12.4 不公平解雇的损害赔偿 (Unfair termination damages) .....	20
12.5 特别遣散费.....	20
<b>13. 社会保险 (Social Security) .....</b>	<b>21</b>
13.1 法律规定.....	21
13.2 强制性社会保险.....	21
13.3 缴费费率.....	22
13.4 社会保险系统的益处.....	23
13.4.1 健康保险.....	23
13.4.2 养老基金 (Pension Fund) .....	26
13.4.3 失业保险 (Unemployment Insurance) .....	26
<b>14. 工伤赔偿金 (事故保险) .....</b>	<b>27</b>
<b>15. 雇员福利基金 .....</b>	<b>28</b>
<b>16. 福利委员会/福利 (Welfare Committee/Welfare) .....</b>	<b>29</b>
<b>17. 安全条例.....</b>	<b>30</b>
<b>19. 工作规则 (Working Rules) .....</b>	<b>34</b>
<b>20. 管辖权 .....</b>	<b>34</b>

## 1. 关于泰国劳动法

泰国劳动法适用于所有泰国和外国的雇主和雇员。因此，在泰国的雇主们有必要熟悉泰国劳动法的一般规定、主要原则和结构。

尽管泰国劳动法为雇员提供的保护水平可能无法与德国等国家一概而论，但雇员所享有的权利不可小视。值得注意的是，《劳动保护法》（1998）（*Labour Protection Act B.E. 2541*）的颁布标志着发展壮大雇员权利保护的开端。此外，泰国劳工法院（*Thai labour courts*）最近的判决以及对《劳动保护法》的修订，进一步加强了雇员的权利。

泰国劳动法反映了泰国文化、社会等级、经济结构和发展的各个层面。因此，它是政府保护和自由市场经济的结合体。自1992年以来，泰国劳动法经历过数次修改。2002年成立的劳工部（*Ministry of Labour*）负责监督和管理所有与劳工有关的事务。

## 2. 泰国劳动法的架构

泰国劳动法中，最重要的成文法律法规如下：

英文	中文对照
<i>Labour Protection Act B.E. 2541 (1998) and its amendments (“Labour Protection Act”)</i>	《劳动保护法》（1998）及各项修正案（本文中统称“《劳动保护法》”）
<i>Labour Relations Act B.E. 2518 (1975)</i>	《劳动关系法》（1975）
<i>Civil and Commercial Code B.E. 2535</i>	《民商法典》（1992）
<i>Social Security Act B.E. 2533</i>	《社会保障法》（1990）
<i>Workman Compensation Act B.E. 2537</i>	《工伤赔偿法》（1994）
<i>Act on Establishment of Labour Courts and Labour Court Procedures B.E. 2522</i>	《设立劳动法庭和劳动法庭程序法》（1979）
<i>Minimum wage regulations</i>	有关最低工资的各项规定

这种框架下，《劳动保护法》的各项修正案就显得尤为重要。

此外，经由劳工部颁布的公告和法令，一经颁布既具有法规的效力。此类法规经常被颁布，以至于泰国的劳动法难以被遵守。

此外，泰国 2017 年的新宪法规定了与劳动法有关的一些基本权利。宪法保障自由贸易和经济竞争、从业自由、拥有私人财产的权利、男女平等的权利以及结社和集会自由。此外，政府必须保证人民的公共教育、基本需求和医疗保健。

### 3. 雇主

一位雇主，就是雇用其他人（雇员）的任何人（可以是自然人或法人），包括代表雇主工作的人，或作为公司代表进行工作的人。《劳动保护法》对“雇主”一词的界定相对较宽。

指派分包商承担工程的企业家，对分包商支付给自己的雇员的报酬、补偿和其他义务，与分包商负有连带责任。此外，这些企业家可能对分包商的所有社会保险缴款和工资<sup>1</sup>，以及遣散费（*severance pay*）和代替提前通知的付款负责。<sup>2</sup>分包时，应始终考虑上述财务风险。

发生公司合并/收购、因继承而改变个人雇主、或其他类似变化时，雇佣关系不会自动转移至新的公司实体，而是需要得到雇员的明确同意。<sup>3</sup>此类交易将使新雇主接管老雇主的所有权利和义务。

企业家委托个人进行人员招聘，被招聘的人员将参与企业家任何部分的生产过程或商业运营，则该企业家应被视为这些工人的雇主。<sup>4</sup>

不遵守《劳动保护法》中规定的职责的雇主或总经理可能会被个人起诉。<sup>5</sup>

### 4. 歧视

歧视雇员的问题受到多部法律管辖：泰国宪法普遍禁止基于各种原因（如种族、性别和国籍）的歧视，《劳动保护法》则特别禁止基于性别的歧视<sup>6</sup>。违反这一义务可被处以最高 20,000 泰铢（约合人民币 4,000 元）的罚款。<sup>7</sup>

<sup>1</sup> 《社会保障法》（1990）第 52 条。

<sup>2</sup> 《劳动保护法》第 12 条。

<sup>3</sup> 《劳动保护法》第 13 条。

<sup>4</sup> 《劳动保护法》第 11/1 条。

<sup>5</sup> 《劳动保护法》第 158 条。

<sup>6</sup> 《劳动保护法》第 15, 53 条。

<sup>7</sup> 《劳动保护法》第 146 条。

合同工（外包工）从事工作的方式，相同与那些直接与雇主签订劳动合同的雇员，并且可享受与这些雇员相同的福利和待遇，不受歧视。<sup>8</sup>

据《发展和提高残疾人生活质量法》（*Development and Improvement of Livelihood Quality of the Disabled Act*）规定，每雇佣 100 名雇员必须雇佣一名残疾人。否则，雇主有义务每年按日最低工资标准（最低日工资为 313 泰铢，从 2020 年 1 月 1 日起生效）乘以 365 天，为每一个被遗漏的残疾雇员提供财务捐助。这就相当于雇主目前每年的最低捐助额为 114,245 泰铢（约合人民币 22,850 元/年），具体金额视雇主办公室或工厂所在地而定。

上述法律限制，应当在招聘和雇佣环节予以考虑。

## 5. 工作小时，假期和请假

### 5.1 工作小时

#### 5.1.1 正常工作时间

《劳动法》规定了正常的工作时间，一般限制在每天 8 小时，每周 48 小时。<sup>9</sup>

某些类型的工作须遵守关于正常工作时间的额外部级规定。危险工作和可能对雇员的健康构成威胁的工作的正常工作时间不得超过每天 7 小时和每周 42 小时。<sup>10</sup> 部级命令中，列出了受此限制的工种清单（例如，涉及辐射、焊接、危险化学品、高温或低温的工作）。

超过正常工时的工作时间被视为加班，必须获得相应报酬。对此，我们在下列“超时加班和公共假期工作”一章中进行了详细说明。

雇主必须确定和公布正常的工作时间。如果雇佣了 10 名或更多的雇员，雇主必须准备和公布泰文的书面工作规则（*working rules*）。这些工作规则除了必须说明正常的工作时间

<sup>8</sup> 《劳动法》第 11/1 条第 2 段。

<sup>9</sup> 《劳动法》第 23 条。

<sup>10</sup> 《劳动法》第 23 条。

以外，还必须说明有关加班（*overtime*）、假期（*holidays*）、遣散费（*severance payment*）和纪律措施（*disciplinary measures*）的规定。这些工作规则必须在工作场所进行公布/宣布。<sup>11</sup>

### 5.1.2 休息时间

雇主必须在雇员连续工作不超过五小时后提供每天一小时的休息时间。根据雇员和雇主之间的协议，休息时间可以在整个工作日内分配，但总时长不得少于一小时。

如果一天中的累计休息时间超过两小时，则超过两小时的部分应算入正常工作时间。<sup>12</sup>

如果安排了超过两小时的加班，雇员有权在加班时间开始前休息 20 分钟。但这一规定不适用于不能被中断的工作，雇员同意的工作，以及紧急情况。<sup>13</sup>

## 5.2 各类假期（*Holidays*）

《劳动法》规定了三类假期，如下：

### 5.2.1 每周假日（*Weekly Holidays*）

一位雇员有权每周至少享受一次假期，两次周假之间的间隔时间不应超过 6 天。<sup>14</sup> 自由活动日/每周假期通常定在星期日。泰国的办公室工作人员通常在周六和周日休息。

如果在酒店、运输业或林业部门工作，或者如果在偏僻地区工作，或者在部级法规规定的其他情况下工作，雇主和雇员可以同意将每周的假期累积起来并一次性使用。但是，不间断的工作时间不得超过 4 周。<sup>15</sup>

### 5.2.2 公共假日（*Public Holidays*）

<sup>11</sup> 《劳动法》第 108 条。

<sup>12</sup> 《劳动法》第 27 条。

<sup>13</sup> 《劳动法》第 27 条。

<sup>14</sup> 《劳动法》第 28 条第 1 自然段。

<sup>15</sup> 《劳动法》第 28 条第 2 自然段。

雇主必须每年给予其雇员至少 13 天的带薪公共假期。如果公共假日恰逢每周的休息日，则必须将下一个工作日作为带薪公共假日。这些公共假期必须包括每年的劳动节（5 月 1 日）。其他 12 个假期既可以从泰国政府公布的官方假期列表中选择（每年最多 20 天），也可以从其他宗教或地方传统假期中选择。然而，在选择非官方假日的宗教或地方传统假日时，必须进行额外的审查。<sup>16</sup> 雇主必须提前通知其雇员哪些日期将被视为公共假日，通常在每一个日历年开始之前进行通知。<sup>17</sup>

对于第 4 号部长条例中列出的一些特殊类型的工作，雇主和雇员可以同意在公共假期工作，并以另一天的假期作为补偿。这些工作包括但不限于：酒店、餐厅、医疗、旅游、林业、偏远地区和运输工作。

### 5.2.3 年假（一段假期） (*Annual Holidays (Vacations)*)

为同一雇主工作至少一年后，雇员有权获得最少六天的带薪年假。实际的休假天数可由双方商定，实践中，年假可在第一年当中按比例给予雇员。年假的确切日期可以由雇主事先确定，也可以与雇员共同商定。<sup>18</sup>

综合考虑上述各项，每年最长的工作日期如下：

每年总天数（无闰年）	365
每周假日（每周至少一日）	- 52
公共假日	- 13
正常假日（年假）	- 6
(理论上)可能的工作天数	= 294

### 5.2.4 假期薪资

下列情况中，雇员将有权获得等同于正常工作日工资的报酬：<sup>19</sup>

<sup>16</sup> 根据一个劳工判决，泰国雇主可以选择中国新年这一天作为公共假日，特别是当公司能够证明公司的大多数雇主和雇员是中国人后裔，或者是该地区的传统节日（劳动判决编号：Ror. Ngor. 0504/00832，2016 年 4 月 5 日）。同理应该适用于圣诞节。

<sup>17</sup> 《劳动法》第 29 条。

<sup>18</sup> 《劳动法》第 30 条。

<sup>19</sup> 《劳动法》第 56 条。

	领取月薪的雇员	领取日薪、时薪或按件计酬的雇员
每周假日	带薪	无薪
公共假日	带薪	带薪
年假（休假）	带薪	带薪

总的来说，那些领取日薪、时薪，或者按件计酬的雇员，每周假期不工作，就无权领取当日工资。然而，许多公司忘记了这些雇员也有权享受带薪公共假日和年假。相反的是，那些领取月薪的员工有权在每周假期的工作中获得报酬，但人们习惯于认为这种报酬已经包括在按月正常支付的工资中（如果他们在每周假期中没有实际工作，则不需要进一步支付报酬）。

### 5.3 请假 (*Leaves*)

在泰国有多种休假类型，散见于与劳动力有关的各项法律中。而《劳动保护法》规定了其中主要的六种，详述如下：

#### 5.3.1 病假 (*Sick Leave*)

雇员如果生病，可以在该疾病实际持续期内请病假。一位雇员每年必须获得至少 30 天的带薪病假。<sup>20</sup> 在实践中，这 30 天病假只计算在工作日内（不包括每周假日或公共假日）。如果雇员请三天或以上的病假，雇主可以要求其提供该疾病的医疗证明。但是，因工伤事故或产假<sup>21</sup>而缺勤的情况不计入病假。<sup>22</sup>

#### 5.3.2 绝育假 (*Sterilisation*)

无论男女雇员，均可遵医嘱申请相应期限的绝育假期，<sup>23</sup> 这是政府以前的计划生育政策的产物。通常情况下，这种手术需要几天时间来恢复，这种假期必须为带薪假期。

<sup>20</sup> 《劳动保护法》第 32, 57 条。

<sup>21</sup> 《劳动保护法》第 41 条。

<sup>22</sup> 《劳动保护法》第 32 条第 2 段。

<sup>23</sup> 《劳动保护法》第 3 条。

### 5.3.3 必要的事务（个人事假） (*Necessary Business (Personal Leave)*)

雇员有权每年享受至少 3 天的带薪个人事假。<sup>24</sup>

雇主可以在公司的工作规则 (*working rules*) 中规定额外的个人事假。<sup>25</sup> 可以带薪或不带薪，通常是为了雇员的必要事务或目的（例如，近亲的葬礼、结婚仪式、佛教的授戒）。

### 5.3.4 服兵役 (*Military Service*)

在法定服兵役期间，雇员必须被解除工作职责。在这种情况下，雇主必须支付最多 60 天的报酬。<sup>26</sup>

### 5.3.5 培训 (*Training*)

此外，雇主必须为雇员的进一步培训提供一些自由活动日。这尤其适用于由政府（劳动部）举办或支持的培训，而且这种培训有助于提高雇员的专业技能，或者适用于社会问题的培训，或者有助于雇员的个人技能和考试。培训的目的和时间必须事先确定。<sup>27</sup> 雇员必须至少提前七天详细解释培训的原因。雇员必须至少提前七天详细解释培训的原因。

如果雇员已经休过三次培训假，或者在同一日历年内总共休过 30 天的培训假，那么他/她无权再休培训假。此外，如果再培训将有损于公司的日常业务运作，则雇主可以拒绝再培训。<sup>28</sup>

### 5.3.6 生育 (*Maternity*)

怀孕的雇员有权享受 98 天的产假（包括孕期检查），其中 45 天雇主必须支付薪资。这 98 天的产假包括所有正常的每周假期和公共假期。<sup>29</sup> 此外，怀孕的员工可以要求转到另一种工作，如果怀孕的雇员能够提供医疗证明，以证明她不能再

<sup>24</sup> 《劳动保护法》第 35, 57/1 条。

<sup>25</sup> 《劳动保护法》第 34 条。

<sup>26</sup> 《劳动保护法》第 35, 58 条。

<sup>27</sup> 《劳动保护法》第 36 条，以及第 5 号部级条例。

<sup>28</sup> 第 5 号部级条例，第 2 条，第 3 条。

<sup>29</sup> 《劳动保护法》第 41, 59 条；内政部有关劳动保护的 7 号回复，第 41 条。

从事以前的工作，而且雇主认为这是合理的，那么她可以要求转到另一种类的工作。<sup>30</sup>

孕妇不得在晚上 10 点至早上 6 点之间工作，不得加班，不得在公共假日工作，不得在危险环境中工作。<sup>31</sup> 违反这一法律，即使雇员同意或表示同意这样做，也要受到《劳动保护法》的处罚。

因怀孕而被解雇是无效的<sup>32</sup>，并被视为“不公平终止”（*unfair termination*）的情形。<sup>33</sup>

### 5.3.7 为工会活动请假 (*Leaves for Union Activities*)

除了《劳动保护法》中规定的上述假期外，《劳动关系法》还赋予工会代表休假的权利，以参加劳动争议的谈判、调解或仲裁，或参加官员举行的会议。<sup>34</sup> 本条只适用于那些有工会的公司。

## 6. 外国人的就业

每个在泰国工作的外国人自上班第一天起就需要有工作许可证（*work permit*）。唯一的例外是将在 15 天内完成的紧急工作。这种情况必须在入境泰国后 3 天内通知就业部门（*Department of Employment*）。

为了申请工作许可，外国人必须持有非移民签证（通常为非移民“B”类签证）或居留许可。<sup>35</sup> 非移民签证通常在进入泰国之前签发。雇主可以预申请工作许可，但是，只有当外国人持有效的非移民签证入境后才会发放。此外也要注意，泰国的个人所得税必须从在泰国工作的第一天起开始计算。

<sup>30</sup> 《劳动保护法》第 42 条。

<sup>31</sup> 《劳动保护法》第 39/1 条。

<sup>32</sup> 《劳动保护法》第 43 条。

<sup>33</sup> 2007 年 2 月，泰国最高法院裁定，航空公司雇佣协议中的一项条款是无效的，该条款允许航空公司在雇员入职两年内怀孕的情况下终止雇佣关系（最高院第 1394/2549 号裁决）。

<sup>34</sup> 《劳动关系法》第 102 条。

<sup>35</sup> 《外国人工作管理紧急法令(第 2 号)》(2018) (*Foreigner's Working Management Emergency Decree (No.2)*), B.3. 2561 (2018)，第 59 条。

雇主如果打算雇用外国公民，必须证明哪种工作需要该外国人，以及为什么要雇用外籍而非泰国雇员。这可以通过发布职位空缺并证明没有泰国公民应聘或符合该职位的要求的方法来实现。

更多关于签证和工作许可申请程序的信息详见我们的[第 11 号手册：“Visa and Work Permit Regulation in Thailand”](#)（更新于 2022 年 3 月）。

## 7. 对妇女和儿童的保护

《劳动保护法》在两个独立的章节中为儿童和妇女提供了额外保护：

### 7.1 对妇女的保护

自 2008 年修订《劳动保护法》以来，一般可以雇用妇女在午夜至早上 6 点之间进行工作，而以前只有在某些特殊情况下才可以。然而，本时间段内的工作要受到负责相关事宜的劳动监察员的管控。如果本时间段内的工作对她们的健康有任何危害，劳动局局长有权改变她们的工作时间。<sup>36</sup>

禁止雇用妇女从事危险或可能对其健康构成威胁的工作。在采矿作业的领域，生产或运输危险货物的领域尤其如此。<sup>37</sup>

### 7.2 对儿童的保护

《劳动保护法》保护儿童和青年，禁止雇用 15 岁以下的儿童。<sup>38</sup> 此外，《劳动保护法》还对禁止的工作、程序、工作时间、加班和 18 岁以下雇员的工作场所做出了规定。<sup>39</sup>

雇主在雇用未满 18 岁的青少年时应遵循相应流程。例如，在雇用时或终止雇用时必须通知劳动监察员，并且必须保留该雇用记录。<sup>40</sup> 工作 4 小时后（而不是成年人的 5 小时），必须有连续 1 小时的休息时间。儿童不得在晚上 10 点至早上 6 点之间工作，但电影或戏剧演员除外，但必须给予这些儿童适当的休息时间。年轻工人（18 岁以下）不得加班或在节假日工作。

<sup>36</sup> 《劳动保护法》第 40 条。

<sup>37</sup> 《劳动保护法》第 38 条。

<sup>38</sup> 《劳动保护法》第 44 条。

<sup>39</sup> 《劳动保护法》第 45 至 52 条。

<sup>40</sup> 《劳动保护法》第 45 条。

危险的工作（如冶炼、金属压制、化学、强热、强冷、噪音、振动等）不得分配给儿童，儿童不得在危险场所（如屠宰场、赌博场所、娱乐场所等）工作。<sup>41</sup>

其中一个特别值得关注的法规是关于在工作中允许的承重上限，由就业部国务卿（the Secretary of State for Employment）公布于2004年4月，如下表所示。

雇员类型	允许携带的最大重量
女孩（15-18岁）	20 公斤
男孩（15-18岁）	25 公斤
成年女性	25 公斤
成年男性	55 公斤

## 8. 报酬

### 8.1 最低工资

雇主必须向雇员支付的工资不得低于被公布的最低工资。<sup>42</sup> 最低工资有两种类型：基本最低工资和技术工人的最低工资。这些标准以及相关协定由工资委员会（*Wage Committee*）制定。但是，家政工作、季节性农业行业、将货物装入海运船的工人和其他类型的工作仍存在例外。

从2020年1月1日起，工资委员会宣布了新的最低工资标准。各省的费率在313泰铢和336泰铢之间（共有十个不同的费率）。最低工资金额（336泰铢）最高的省份是春武里府和普吉府，最低工资金额最低的省份是那拉提瓦府、亚拉府和帕塔尼府（3个南部边境省份）。曼谷的最低工资金额为331泰铢。

然而，在13个专业组别的64个专业中，技术工人有更高的最低工资标准（截至2020年5月1日<sup>43</sup>）。根据雇员的技能和经验，每天的最低工资金额在385泰铢（鞋类装配工）和900泰铢（营养治疗师）之间。劳工部向符合条件的雇员颁发证书。

<sup>41</sup> 《劳动法》第49-50条。

<sup>42</sup> 《劳动法》第90条。

<sup>43</sup> 全国工资委员会关于：按技能标准确定工资金额的公告（第9号）（*Announcement of National Wage Committee re: Wage Rate According to Skill Standards (No. 9)*）。

值得注意的是，目前泰国的最低工资标准是以日工资为基础制定的。即使雇员工作时间少于 8 小时，也必须满足每日最低工资的要求。<sup>44</sup> 雇主也有义务在工作场所展示最低工资的概述。

## 8.2 付款期限

雇主必须至少每月一次向雇员支付工资，同时支付加班费。这适用于所有类型的报酬（例如，小时工资、日工资或月工资）。终止雇佣关系后，工资和加班费必须在终止后三天内支付给雇员。

## 8.3 薪酬的扣减

只有在法律明文规定的情况下，雇主才被允许保留或减少雇员的薪酬。这只有当雇主有法定义务代表雇员进行某些支付时才有可能，例如预扣税的支付、社会保险费的缴纳等。<sup>45</sup> 即使雇员同意由雇主为法律未规定之债扣除工资或薪金，这种同意也是无效的，雇主必须将扣除的金额返还给雇员。<sup>46</sup>

## 8.4 特殊时期的薪资

暂停营业期间，雇员有权获得 75% 的报酬。<sup>47</sup> 这种临时停工能够被特别用于自然灾害的情形，譬如 2011 年的大洪水，或 2020 年的大流行影响到企业，并导致雇主无法正常经营。

# 9. 加班和在公共假期工作

## 9.1 要求加班，或要求在公共假期工作

通常，只有在雇员本人事先同意的情况下才可以加班，<sup>48</sup> 除非该工作必须被不间断地执行，一旦中断可能致损，并且是在紧急情况下或在部级条例规定下。

要求在公共假期工作时，也有类似规定。在一些行业，特别是酒店业和服务行业，雇主可以命令雇员在公共假期工作。经雇

<sup>44</sup> 最高法院第 8682/2548 号判决。

<sup>45</sup> 《劳动法》第 76 条。

<sup>46</sup> 最高法院第 1452/2548 号判决。

<sup>47</sup> 《劳动法》第 75 条。

<sup>48</sup> 《劳动法》第 24 条。

员事先同意，并以生产、销售和服务的目的，也可以在公共假期工作。<sup>49</sup>

禁止未成年人以及特定危险职业的人加班。<sup>50</sup> 当可以排除对其健康的风险时，孕妇可以在某些特定的岗位上加班，但不得在晚上 10 点到早上 6 点之间加班。<sup>51</sup>

加班和在公共假日工作的总时长不得超过每周 36 小时。<sup>52</sup>

## 9.2 加班和在公共假期工作的报酬

由于加班报酬率较高，可以赚更多，收入较低的员工通常愿意加班。

在公司规定的公共假期或每周假期工作，均可被视为在假期工作。应当区分正常工作日的加班（*overtime on regular working days*）和节假日的加班（*overtime on holidays*），每天 8 小时以内的加班是正常加班，而在节假日超过 8 小时的工作则被称为节假日加班。

加班费和假日工作费的费率可以根据雇员的薪资水平分为以下几类：

	雇员（按月付薪）	雇员（领取小时或日工资，或计件）
加班	1.5 倍工资	1.5 倍工资
假日工作 (每周假期)	1 次工资	2 倍工资
假日工作 (公共假期)	1 次工资	1 次工资
假日加班	3 倍工资	3 倍工资

表中假日工作（每周假期）工资率不同的原因在于，根据法律规定，领取月薪的雇员已经为每周假期领取了工资，<sup>53</sup>（如上文 5.2.4 部分所述）。因此，这样的雇员的假日工作工资率只上调一倍。

<sup>49</sup> 《劳动法》第 24、25 条。

<sup>50</sup> 《劳动法》第 31 条。

<sup>51</sup> 《劳动法》第 39/1 条。

<sup>52</sup> B.E. 2541 年第 3 号部级条例。

<sup>53</sup> 《劳动法》第 56 条。

从事某些类型工作的雇员无权领取加班费。<sup>54</sup> 例如，某雇员担任管理职位，并且有明确的权力代表雇主雇用/解雇雇员或给予报酬；某雇员流动贩卖或导购货物，而雇主按售货情况支付佣金，这些雇员无权领取加班工资。第 65 条规定的其他工作（如铁路服务、消防、打开和关闭水门等）不需要支付加班费或假日工作费，但需要获得相当于每小时正常工资的报酬。但请注意，法院在引用该条款时，会对非常有限的情况进行仔细审查。因此，几乎所有类型的工作都有权获得加班费和假日工作报酬。

## 10. 奖金 (*Bonuses*)

奖金的支付在泰国是很普遍的，也是人们所希望的。各个行业的奖金数额和支付条件可能有所不同。固定奖金和可变奖金在泰国都很常见。此外，还可以提供额外的假期以及为其家庭成员提供额外的福利。建议雇主支付此类奖金，它可以提高员工的工作热情，并改善工作氛围。

雇主可以为奖金制定任何标准。因此，建议在雇佣协议、工作规则或政策中规定一些条件或例外，使雇主有可能减少或取消这些奖金，并将总奖金的一部分与公司和/或雇员的个人业绩挂钩（绩效奖金）。雇主应制定并向员工宣布支付绩效奖金的目标、目的和其他标准。

## 11. 雇员薪酬税

一般来说，在泰国工作所获得的所有报酬都应在该国纳税。扣减常规项目后，应税收入可按下表进行计算：

<b>收入</b>		
薪资	(× 12)	=
加班	(实际金额)	=
奖金	(实际金额)	=
其他报酬或津贴	(实际金额)	=
<b>减去 50% 的费用</b>		
(但不超过 100,000 泰铢)		

<sup>54</sup> 《劳动法》第 65 条。

<b>减去下列扣减/津贴：</b>		
个人	(60,000 泰铢)	=
配偶(如果配偶没有收入)	(60,000 泰铢)	=
儿童津贴 <sup>55</sup>	(第一个孩子 30,000 泰铢；2018 年以后出生的每个孩子 60,000 泰铢)	=
产前护理和分娩的费用	(每个孩子最多 60,000 泰铢)	=
年收入低于 30,000 泰铢的父母或岳父岳母的护理工作	(30,000 泰铢/人)	=
持有残疾人证的残疾人（其后代、配偶、父母或岳父岳母）的护理工作	(60,000 泰铢/人)	=
住房贷款的利息	(最多 100,000 泰铢)	=
人寿保险	(最多 100,000 泰铢)	=
社会保障缴款	(实际金额)	=
公积金和/或退休共同基金(RMF)(最多为收入的 15%)	(最多 500,000 泰铢)	=
超级储蓄基金（SSF）（最高为收入的 30%）	(最多 200,000 泰铢)	=
减去慈善捐款/捐赠	(最多为扣除后收入的 10%)	=
应税净收入		=

税率的计算取决于如下收入水平：

每年应税净收入（单位：泰铢）	税率
0 - 150,000	0%
150,001 - 300,000	5%
300,001 - 500,000	10%
500,001 - 750,000	15%
750,001 - 1,000,000	20%

<sup>55</sup> 如果有一个或多个孩子是收养的，这种补贴最多只能给三个孩子。如果所有的孩子都是亲生的，这种津贴可以不限数量地发放给孩子。

1,000,001 - 2,000,000	25%
2,000,001 - 5,000,000	30%
5,000,001 及以上	35%

雇员纳税存在一些例外情况。如果外籍雇员在泰国工作不超过183天（在某些情况下为180天），并已缴纳所得税，尽管他是与泰国签订了避免双重征税协议的国家的居民，该雇员可以向泰国税务局要求退还已支付的税金。一般来说，在泰国境外从事工作的报酬，只有在同一纳税年度内转入泰国的情况下，才需要在泰国纳税。

## 12. 解雇和遣散费

### 12.1 解雇通知 (*Termination Notification*)

《劳动法》中有两类合同条款：无限期和定期。

定期合同结束时不需要提前通知。此外，如果一份定期合同，包含了可能使雇佣期限变得不确定的条款（如试用期、延期、提前终止等），泰国劳工法院认为该合同是一个无限期合同。

终止无限期合同则需要提前通知。泰国法律规定，如果没有约定其他通知期限，终止通知必须在任何工资支付时间或之前发出，以便在下一个支付时间生效。<sup>56</sup>

预先通知的义务自雇佣开始时就适用，即甚至在试用期也适用。雇佣合同中规定在试用期内可以不通知而终止雇佣的条款是无效的。这一规则的目的是让雇员有时间寻找新的工作，以确保稳定的收入。

然而，雇主也可以决定一次性支付所有未付报酬并立即给与解雇，称为“代替提前通知的付款” (*payment in lieu of advance notice*)。

<sup>57</sup>

如果雇员严重违反雇佣合同或有严重的不当行为，则可以不给予通知期，立即终止雇佣。

<sup>56</sup> 《劳动法》第17条第2款。

<sup>57</sup> 《劳动法》第17条；《民法典》第582条。

## 12.2 遣散费 (Severance Pay)

在由雇主终止雇佣关系的情况下，雇员通常有权获得遣散费。遣散费的数额取决于雇用期，具体如下：<sup>58</sup>

雇用期	遣散费率
少于 120 天	无遣散费
120 天或以上，但少于 1 年	30 天 (约 1 个月)
1 年或以上，但少于 3 年	90 天 (约 3 个月)
3 年或以上，但少于 6 年	180 天 (约 6 个月)
6 年或以上，但少于 10 年	240 天 (约 8 个月)
10 年或以上，但少于 20 年	300 天 (约 10 个月)
20 年或以上	400 天 (约 13.3 个月)

只有在由于雇员自身错误行为或不当行为而被解雇时，该雇员才无权获得遣散费。<sup>59</sup> 具体如下：

- (1) 不诚实地履行他/她的职责，或故意对雇主犯下刑事罪行；
- (2) 故意给雇主造成损失；
- (3) 犯有给雇主造成严重损失的过失行为；
- (4) 在雇主发出书面警告后，仍然违反雇主的合法和公正的工作规则、条例或命令，但不要求雇主发出警告的严重情况除外。书面警告的有效期限最长为一年，从雇员做出不当行为之日起算；
- (5) 无正当理由连续三个工作日旷工，无论其间是否有假期；
- (6) 被法院的最终判决判处监禁。如果是因过失犯罪或轻微犯罪而被判监禁，必须是对雇主造成损害的犯罪行为。

雇主因雇员严重违反雇佣合同或因《劳动法》规定的其他严重情形而解雇，必须在解雇函中详细说明这些原因。否则，雇主不能在接下来可能发生的诉讼案件中援引这些理由。此外，最好先发出警告信以完善解雇程序，如果雇员在一年内再次犯下同样的不当行为，雇主可以相应地终止雇用。<sup>60</sup> 这种警告信应提及

<sup>58</sup> 《劳动法》第 118 条。

<sup>59</sup> 《劳动法》第 119 条。

<sup>60</sup> 《劳动法》第 17、119 条。

不当行为的事实，以及重复这种行为将导致进一步的违纪后果或解雇。<sup>61</sup>

定期合同到期时，必须根据上文支付遣散费，除非这种定期雇佣是第 118 条第 4 款规定的豁免情形。（第 4 款：明确定义的不属于雇主正常业务的项目工作、临时工作、季节性工作，或最长为两年的类似活动）。

### 12.3 未使用的假期 (*Unused vacation*)

如果不是因为第 119 条规定的雇员的错误行为或不当行为而终止雇用，则雇主必须按比例支付当年的未用年假<sup>62</sup>。此外，还必须向雇员支付之前几年的任何累积未用假期。

### 12.4 不公平解雇的损害赔偿 (*Unfair termination damages*)

在遭到解雇的情况下，雇员可以在劳动法院对此提出质疑。劳动法院可以宣布该解雇是不公平的，并命令雇主以相同的条件重新雇用该雇员。如果重新雇用被认为是不可行的，法院可以命令雇主支付不公平解雇的赔偿。<sup>63</sup>

总而言之，最好是由雇员一方终止雇佣关系（通过提交辞职信）或达成相互终止协议或和解协议。在这些情况下，都可以支付遣散费（以特惠金的形式），使双方能够友好地终止协议，并防止出现不必要的不公平终止赔偿的法律诉讼。

### 12.5 特别遣散费

两种情况下，必须支付特别遣散费。

首先，这适用于因使用新机器或新生产技术而导致雇员过剩而裁员的情况。在这种情况下，雇主必须提前 60 天通知，并且必须通知劳动监察员。<sup>64</sup> 否则，必须支付 60 天的额外解雇费（“代替提前通知的特别解雇费”）（“*special severance pay in lieu of advance notice*”）。在公司工作超过 6 年的员工，有权在正常遣散费率的基础上，获得

<sup>61</sup> 见最高法院第 1352/2542 号案件（1999 年）。

<sup>62</sup> 《劳动保护法》第 67 条。

<sup>63</sup> 《设立劳动法庭和劳动法庭程序法》，第 49 节。

<sup>64</sup> 《劳动保护法》第 121 条第 2 款。

额外的特别遣散费，金额为每完成一年的工作计最近 15 天收到的基本工资。这笔特别离职金以 360 天的薪酬金额为限。<sup>65</sup>

第二，在公司机构搬迁的情况下有特殊规定。如果搬迁将严重影响雇员的私人生活，雇主必须至少提前 30 天公布搬迁的消息。<sup>66</sup>如果雇主没有张贴所需的公告，雇主必须支付代替这种通知的费用（相当于 30 天的工资）。

雇员可以拒绝搬迁（如果雇员认为这种搬迁对他/她的生活或家庭有重大影响），在公告之日起或在（没有公告的情况下）搬迁之日起 30 天内通知雇主，雇员有权获得特别遣散费（相当于正常的遣散费标准）。

代替提前通知的特别款项和特别遣散费必须在解雇后 7 天内支付。

如果雇主不同意雇员拒绝搬迁的理由，雇主可以向劳动福利委员会（*Labour Welfare Committee*）提交请愿书。该委员会必须在 60 天内审议该请愿书（关于机构搬迁）。如果委员会的决定支持雇员方，雇主必须在 30 天内对雇员进行支付。对委员会的命令可以在 30 天内提出上诉。<sup>67</sup>

## 13. 社会保障 (*Social Security*)

### 13.1 法律规定

《社会保障法》（于 B.E. 2533 (1990), B.E. 2558 (2015) 修订）阐述了泰国社会保险体系的最重要规定。总的来说，泰国的社会保险体系由下列三个支柱组成：

- 健康保险基金（疾病、残疾、死亡、怀孕）
- 养老基金（退休、子女抚养）
- 失业保险 (失业)

### 13.2 强制性社会保险

---

<sup>65</sup> 《劳动保护法》第 121、122 条。

<sup>66</sup> 《劳动保护法》第 120 条。

<sup>67</sup> 《劳动保护法》第 120/1 条。

每位雇主，无论雇用一名或多名雇员，都有义务为其雇员提供强制性社会保险。然而，该强制险只针对 15 至 60 岁的雇员。<sup>68</sup>

此外，以下人员被排除在强制投保义务之外：

- 政府雇员，临时雇员除外；
- 私立学校的教师和主任；
- 国际组织或外国政府的雇员；
- 学生、护士和医学生，当作为学校、大学或医院的雇员时；以及
- 皇家法令宣布的其他职业，如红十字会雇员、国有企业工人等。

任何不属于社会保险制度所强制投保的雇员，都有权自愿为自己投保。<sup>69</sup>

### 13.3 缴费费率

目前，雇主和雇员各向社会保险系统支付基本工资的 5%，而政府则支付额外的 2.75%，如下表所示：

效益	缴费率		
	雇员	雇主	政府
健康保险 (疾病、残疾、死亡、孩子出生)	1.5%	1.5%	1.5%
养老基金	3%	3%	1%
失业保险	0.5%	0.5%	0.25%
共计	5%	5%	2.75%

雇主有义务从工资中扣除雇员的社会保险费，并提交给社会保险办公室。用于计算社会保险费的最高工资上限为 15,000 泰铢，因此每月的社会保险费最高为 750 泰铢。雇主必须按照同样的比例缴费。<sup>70</sup> 不缴费将被处以每月 2% 的罚款，由于雇主为代扣代缴义务人，所以对雇主进行罚款。

<sup>68</sup> 《社会保障法》第 33 条。

<sup>69</sup> 《社会保障法》第 40 条。

<sup>70</sup> 《社会保障法》第 46、47、49 节。

## 13.4 社会保险系统的益处

雇员在各方面都受到社会保险制度的保护，包括健康保险、生育保护、残疾、失业和死亡：

### 13.4.1 健康保险

被保险人及其近亲在非职业性疾病、残疾、生育和被保险人死亡的情况下都能得到保障。

#### 13.4.1.1 生病时的津贴

要享受社会保险制度下的健康保险，雇员必须在过去 15 个月内至少缴费三个月。该保险包括在指定医院的检查和治疗、药品、救护车运输、食品，以及对健康促进和疾病预防计划的额外补偿和医疗事故的初步补偿。

<sup>71</sup> 然而，该福利水平基于最低限度的服务且相对有限。

<sup>72</sup>

通常情况下，雇主与附近的医院签订协议，由雇主承担公司员工的医疗服务的所有费用，这可以被视为员工的超标准福利。

当一位雇员每次发生非职业性疾病时，其有权获得每次最多 90 天，每年最多 180 天，金额为平均工资 50% 的病假工资。如果是慢性病，雇员每年最多可以领取 365 天的病假工资。病假工资是最后一次平均日工资的一半，而最高工资上限为 15,000 泰铢。因此，每月的最高支付金额为 7,500 泰

#### 13.4.1.2 怀孕时的津贴

如果一位孕妇在过去 15 个月内至少缴纳了 5 个月的保费，就有权享受以下福利：

---

<sup>71</sup> 《社会保障法》第 62、63 节。

<sup>72</sup> 另见《社会保险局关于规定医疗费数额的通知》。

a) **产前护理:** 在有资质的医院接受产前检查服务的妇女, 将根据孕龄获得最高 1000 泰铢的报酬, 如下表所示<sup>73</sup>。

胎龄	支付的金额
不超过 12 周	实际金额 (最多 500 泰铢)
超过 12 周, 但不超过 20 周	实际金额 (最多 300 泰铢)
超过 20 周, 但不超过 28 周	实际金额 (最多 200 泰铢)

b) **分娩费用报销:** 雇员可以报销 13,000 泰铢。这项报销不再限于前两次怀孕, 现在可以不限次数地申请。

c) **停工补偿:** 母亲有权获得 90 天的最后平均工资 (上限为 15,000 泰铢) 的 50%。因此, 为每个孩子的最高支付金额为 22,500 泰铢。但是, 这只适用于前两次怀孕的情况。

### 13.4.1.3 儿童福利

在过去 36 个月内至少支付了 12 个月的缴费, 就可以领取这项福利。2019 年, 儿童津贴从每月 400 泰铢增加到 600 泰铢<sup>74 75</sup>, 并将从孩子出生开始支付到 6 岁。2015 年, 可以申请儿童津贴的孩子数量从 2 个增加到 3 个。根据新的修正案, 非合法婚姻的夫妇的合法的亲生子女也可以从这项支持中受益, 但要符合社会保险局的某些要求。

### 13.4.1.4 残疾

为了得到保障, 雇员必须在残疾前的最后 15 个月内至少缴纳三个月的保险费。

雇员有权就收入匮乏、医疗和其他开销申请补偿, 具体如下:

<sup>73</sup> 2018 年 7 月 24 日《社会保障法》医疗委员会关于产前护理补偿的规定和费率公告。

<sup>74</sup> 《关于儿童津贴的部级条例》B.E. 2561 (2018) (根据《社会保障法》发布)。

<sup>75</sup> 增加的 200 泰铢将从 2018 年 1 月 1 日起追溯性支付。该款项应从 2019 年 1 月 31 日起支付。

### a) 对收入匮乏的补偿

问题	赔偿
严重残疾	雇员最后月薪的 50%，直到死亡。 (工资基数上限为 15,000 泰铢，因此每月最高为 7,500 泰铢)
非严重残疾	按照公告的规定

### b) 医疗

公立医院	
病人的类型	补偿
门诊 (OPD)	实际金额取决于必要性
住院病人 (IPD)	与诊断有关的组别 (DRGs) 的实际金额

私立医院	
病人的类型	赔偿
门诊 (OPD)	实际金额，但不超过每月 2,000 泰铢
住院病人 (IPD)	实际金额，但不超过每月 4,000 泰铢

### c) 前往医院的交通费

残疾人接受治疗的救护车或交通费用，每月一次性支付 500 泰铢。

#### 13.4.1.5 死亡津贴

在雇员死亡的情况下，如果雇员在过去 6 个月中至少缴纳了一个月的保险费，其近亲有权获得 40,000 泰铢的丧葬费用补偿。

此外，近亲，或由被继承人事先确定的人，可获得以下死亡津贴：

- 如果被保险人已缴费至少 36 个月但不足 120 个月，则应按最近 4 个月平均工资的 50% 的总和支付津贴（最高入账工资为 15,000 泰铢）。

- 如果被保险人已经缴纳了至少 120 个月的保险费，则应按过去 12 个月内平均工资的 50% 的总和支付津贴（最高入账工资为 15000 泰铢）。

#### 13.4.2 养老基金 (*Pension Fund*)

在年满 55 岁后，雇员有权享受养老基金的福利。补助金额由缴费期限和相应的薪酬比率决定，具体如下：<sup>76</sup>

- 如果被保险人的缴费时间不足一年，则赔付金额为他/她所缴费用的一次性付款。
- 如果被保险人缴费时间超过 12 个月但不足 180 个月，则相当于一次性支付被保险人和雇主所缴费用的金额。
- 如果被保险人的缴费时间超过 180 个月，养老基金将按月支付该人在过去 60 个月内平均工资的 20%。每超过 180 个月的缴费年限，该月付款将增加 1.5%。在被保险人死亡的次月将停止支付。
- 如果被保险人已经缴纳了至少 180 个月的保险费，在下列情况下，其继承人有权获得一次性付款，金额为所缴纳的保险费：
  - 被保险人在 55 岁之前死亡；或
  - 被保险人在年满 55 岁后 6 个月内死亡。

《社会保障法》规定，继承人是指被保险人的子女、配偶和父母。因此，被保险人的祖父母、兄弟姐妹无权获得这种一次性付款。

#### 13.4.3 失业保险 (*Unemployment Insurance*)

如果失业的人存在下述情况，则被保险人有权获得失业津贴：

- 在失业前的 15 个月内，至少已经缴纳了 6 个月的保费；
- 向社会保险办公室提交他/她的失业通知；

<sup>76</sup>第 17 B.E. 2542 (1999) 号部长条例。

- 有工作能力，并且不拒绝参加社会保险局向他/她提供的工作技能发展机会；
- 每月在社会保险办公室报告一次；
- 非因下列原因而被解雇：
  - 不诚实地履行职责，或对雇主的故意犯罪行为；
  - 故意造成雇主的损失；
  - 严重违反了雇主的工作规则和工作指令；
  - 无正当理由缺勤超过 7 天；
  - 疏忽地破坏了雇主的财产；
  - 被判决为监禁。
- 无权享受退休福利。

符合上述条件的失业者有权在从失业起的 8 天后获得失业津贴。

补助率取决于终止雇用的原因。如果是由雇主终止雇用，被保险人有权获得平均月薪的 50%，每年最多 180 天。另一方面，如果是双方同意的终止，雇佣期满或辞职，被保险人有权获得平均月薪的 30%，每年最多 90 天。

由于大流行的影响，这些津贴已被增加 2 年（2020 年 3 月 1 日至 2022 年 2 月 28 日期间）。增加的福利是：

- 被解雇：70% 的工资，为期 200 天；
- 辞职：45% 的工资，为期 90 天。

由于解雇或由于和解协议而支付的解雇费不影响社会保险计划下因失业而提供的津贴。

## 14. 工伤赔偿金（事故保险）

经《工伤赔偿基金法》（第 2 号）（2018）修订的《工伤赔偿基金法》（1994）（*Workmen's Compensation Fund Act B.E. 2537*）规定，任何雇主，雇用一名或多名雇员时，必须按照雇员年薪 0.2% 至 1% 的金额向工伤赔偿基金进行支付。用于计算缴款的最高薪酬上限为每年 240,000 泰铢或每月 20,000 泰铢。第一年的缴款必须在办理雇员注册后的 30 天内支付，以后各年的缴款必须在每年 1 月 31 日内支付。

如果发生与工作有关的事故或疾病，雇员或雇主可以要求工伤赔偿基金支付一定款项。<sup>77</sup>

该基金涵盖了因工伤事故导致的医疗和康复措施的所有费用。此外，如果三天后还是无法工作，雇员有权获得病假工资，数额为该雇员最后一次平均工资的 60%。<sup>78</sup>

在雇员死亡的情况下，其近亲有权获得一次性的丧葬费，数额为每日最低工资的 100 倍。<sup>79</sup>

在生病或残疾的情况下，雇员有权获得其最后平均工资的 70%，最长为 10 年，这取决于伤害的性质和严重程度。<sup>80</sup> 支付期限具体取决于残疾的情况。

## 15. 雇员福利基金

根据《劳动法》，劳工部成立了一个“雇员福利基金”（*Employee Welfare Fund*），以确保工人在合同结束时的生活条件，以及在工人死亡或发生其他事件时保障其家人的安全。拥有 10 位或以上雇员的雇主必须在该基金上进行登记。

向该基金缴款的义务不适用于有公积金的公司。雇主必须在劳工部为其雇员登记“雇员生活基金”（*Employee Subsistence Fund*）。<sup>81</sup>

雇主和雇员的缴费金额应当相同。<sup>82</sup> 雇主必须将雇员的缴款直接转入基金，数额不超过工资的 5%。

尽管《劳动法》明确规定了该基金的权利和义务，但在相关的皇家法令颁布之前，该基金并非完全生效。而在过去的 20 年里，这样的皇家法令从未颁布过，因此，这项基金的职责实际上是无效的。雇主不需要为这项基金扣减工资。

---

<sup>77</sup> 《劳动和社会福利部的通知：关于缴费率、存款率》；《缴费的评估和收取方法的第 2 号通知：缴费率、存款率》；《内政部关于雇主应向赔偿基金缴款的类别、企业规模和地点的通知（第 15 号）》。

<sup>78</sup> 《工伤赔偿基金法》第 13、15 节。

<sup>79</sup> 《工伤赔偿基金法》第 16 条。

<sup>80</sup> 《工伤赔偿基金法》第 18 条。

<sup>81</sup> 《劳动法》第 126、130、163 条。

<sup>82</sup> 《劳动法》第 131 条。

然而，该基金目前在某些情况下利用政府预算为雇员提供便利。只有在劳动监察员根据《劳动保护法》命令雇主支付遣散费或其他款项，但雇主没有按照命令支付给雇员的情况下，雇员才能申请该基金的福利。支付标准是：<sup>83</sup>

雇佣期	支付费率
超过 120 天，但少于 3 年	日工资的 30 倍
3 年以上，但少于 10 年	日工资的 50 倍
超过 10 年	日工资的 70 倍

支付之后，基金可以向雇主收回这些金额，外加 15% 的利息。<sup>84</sup>

## 16. 福利委员会/福利 (*Welfare Committee/Welfare*)

拥有 50 位或更多雇员的公司必须设立福利委员会，从雇员中选出至少有五名雇员代表。该委员会的职责如下：

- 与雇主联络并讨论雇员的问题；
- 向雇主提供咨询和建议；
- 检查、控制和安排雇主批准的福利发放；以及
- 就有利于雇员的福利发放提出指导方针和意见。

雇主必须每三个月与福利委员会举行一次会议，并且只要有一半的成员要求开会，就必须举行。

虽然雇主没有义务向劳工部登记福利委员会，但后者可能会进行随机检查。

此外，还有一些为员工提供的便利和/或健康的服务，应由公司安排这些服务：<sup>85</sup>

- 在两个地方为 80 名员工提供清洁的饮用水，每增加 50 名员工就增加一个地方；
- 至少为 80 名员工提供三个卫生厕所，每增加 50 名员工就增加一个厕所；

<sup>83</sup> 《雇员福利基金委员会关于：付款、费率和条款的条例》B.E.2560，于 2017 年 9 月 20 日宣布。

<sup>84</sup> 《劳动保护法》第 135 条。

<sup>85</sup> 《内政部公告：关于工作时间、雇员假期、妇女和儿童劳动、工资支付以及雇员卫生福利安排的规定》。

- 雇员受伤或生病时的急救服务；以及
- 如果公司有 10 名以上的雇员，必须在工作场所备有急救箱（包括如剪刀、棉花、70%的酒精、药品等）。

除了这些以安全和健康为重点的雇员福利外，泰国的雇主们还倾向于在工资之外给予额外的货币奖励，以激励雇员。从法律角度来看，将这些激励措施与工资和福利分开是非常重要的。这种区分通常是根据支付金钱的理由来进行的。如果这些钱是作为正常工作的报酬，直接根据雇佣合同或定期以固定的金额支付，而没有具体的解释，那么这些钱就属于工资。如果这笔钱是作为雇员的福利，或作为一种激励或帮助的明确意图而支付的，那么它就被定性为福利（例如，绩效奖金、医疗费、住宿和饮品支持费）。

强烈建议增加福利部分而不是工资，因为在终止雇佣的情况下，工资会影响遣散费总额，而福利则完全没有任何影响。

## 17. 安全条例

雇主在安全、工作场所环境方面的职责，以及相关的惩罚措施，由《职业安全、健康和环境法》（2011）（*the Occupational Safety, Health and Environment Act B.E. 2554*）（"OSHE"）规定。

雇主应负责支付遵守 OSHE 所需的所有费用。<sup>86</sup>

### 17.1 控制、监督和管理职责

为了控制、监督和管理业务，雇主有责任履行以下任务：

- (1) 进行危险评估；
- (2) 对影响雇员的工作条件的具体影响进行研究；
- (3) 编制关于职业安全、健康和环境的操作计划和监督计划；
- (4) 向总干事或总干事委托的人提交(1)、(2)和(3)项下的危险评估、影响研究、操作计划和监督计划的结果。

如果不履行上述职责，雇主可能会被处以 6 个月以下的监禁或 10 万泰铢的罚款。

---

<sup>86</sup> OSHE 第 7 条。

## 17.2 消防安全

根据 OSHE 和《消防部条例》（2012 年）（*Ministerial Regulation re: Fire Protection (2012)*），雇主有义务提供消防系统，其中至少应包括符合泰国工程协会标准的自动或手动警报和疏散信号。

雇用 10 名以上雇员的雇主有义务为其雇员提供火灾逃生和灭火计划，以及培训和评估计划。应提供基本的灭火培训给公司每个组织下的至少 40% 的雇员，而且该培训应由劳工部许可的教员提供。每年必须为所有员工提供至少一次火灾逃生演习，并由持证教员进行监督。

## 17.3 安全设备

雇主有义务向雇员提供个人安全设备，并监督雇员佩戴这些安全设备。法律还规定，雇员有义务佩戴这种安全设备。如果雇员不穿这种设备，雇主可以暂停工作，直到雇员穿上安全设备。

## 17.4 安全员（*Safety Officer*）和安全监察官（*Safety Inspector*）

雇主需要在进行某些类型活动的工作场所（如加油站、制造业、仓库、酒店等）提供一名或多名安全员。<sup>87</sup> 雇主可以任命一名或多名雇员作为安全员，监督工作场所的安全、健康和环境问题。这些安全员应在劳工部注册。

如果雇员发现工作场所存在任何缺陷或损坏，并且无法自行修复，雇员必须向安全员报告这种缺陷。在收到报告后，安全员必须及时向雇主报告。

上述安全员是雇员之一，而安全监察官是被任命执行《职业安全和健康条例》的劳工官员。安全监察官有权进入工作场所，检查记录的录像和任何测量设备，并进行调查会议，包括向相关人员发出传票。<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> OSHE 第 13 条。

<sup>88</sup> OSHE 第 35 条。

如果出现不安全的工作环境，安全监察官可以发出停止或暂停作业的命令。然后，雇主必须在 30 天内纠正上述状况，而这个期限可以延长两次，每次 30 天。<sup>89</sup>

### 17.5 职业安全、健康和环境委员会 (*Occupational Safety, Health and Environment Committee*)

颁布《职业安全与健康条例》后，“职业安全、健康和环境委员会”（“委员会”）已然成立。<sup>90</sup> 该委员会由劳动部常务秘书和来自其他部委各相关部门的总干事组成，如科学部、工业部等。对于私营单位，委员会还包括七名雇主代表、七名雇员代表和另外五名有资质的专家。

该委员会有以下五项主要任务：<sup>91</sup>

- (1) 向劳动部长提交有关职业安全、健康和环境的政策、工作计划或措施的建议；
- (2) 向劳动部长提交关于发布执行OSHE的部长条例、通知和规则的建议；
- (3) 为政府机构提出有关促进职业安全、健康和环境的意见；
- (4) 根据《职业安全与健康法》第12条、第33条第3款和第40条第2款对上诉进行裁决；
- (5) 执行 OSHE 或其他法律规定的或由劳动部长指定的任何其他行为。

### 18. 工会、雇员委员会 (*Unions, Employee Committees*)

在泰国，罢工并不罕见。然而，这些罢工会造成经济损失，特别是损害到泰国作为商业地点的形象。频繁发生的是由于外国雇主不愿意适应当地的环境而导致罢工。一般来说，最好把重点放在与员工的良好关系上，例如，可以通过提供适当的奖金来实现这一目标。从长远来看，西式偏离本土常规的标准更多的是造成伤害，而非良好的结果。

---

<sup>89</sup> OSHE 第 36 条。

<sup>90</sup> OSHE 第 24 条。

<sup>91</sup> OSHE 第 25 条。

泰国《宪法》（2017）第 42 条保障了组建工会和其他协会的权利。《劳动关系法》（1975）（*Labour Relations Act B.E. 2518*）对雇主协会和工会的组建进行了规定。

工会必须在注册官处进行登记。只有当一个工会不与法律相抵触，并且不对国家安全或经济构成威胁的情况下，才会给予登记。

在下列情况下，两个或更多的工会可以组成一个联盟：

- 工会成员们是同一雇主的雇员；或
- 工会成员们从事的是同一类型的业务。

雇主协会（*Employers associations*）如果经营同一类型的业务，也可以组成一个联盟。

雇主不得禁止工会活动，包括个别工会成员的活动，或歧视身为工会成员的雇员。这也包括向对身为工会成员的雇员施加压力。<sup>92</sup>

只有在特殊情况下才允许罢工和闭厂。第一步应该由劳动争议仲裁员办公室任命的俗称“劳动争议调解员”（*Labour Dispute Conciliator*）进行调解程序。如果劳动争议调解员无法达成调解合共识，则将成立劳动关系委员会（*Labour Relations Committee*）。该委员会由 8 至 14 名成员组成，雇主和雇员各提供至少 3 名成员。<sup>93</sup>

拥有 20 名或更多雇员的公司必须缔结一份书面的工作条件协议，列明工作条件、工作日和工作时间、工资、福利，等等。<sup>94</sup>

对于拥有 50 名或更多员工的公司，可以建立雇员委员会（*Employee Committee*）。旨在监测工人的社会需求以及工作条件。该委员会还处理工人的投诉，并在雇主和雇员之间发生纠纷时充当调解员。雇员委员会的成员人数如下：

工作场所的雇员人数	雇员委员会的成员数量
50 - 100 名员工	5
101 - 200 名员工	7
201 - 400 名员工	9
401 - 800 名员工	11

<sup>92</sup> 《劳动关系法》第 121 节及以下内容。

<sup>93</sup> 《劳动关系法》第 9、21、34、37 条。

<sup>94</sup> 《劳动关系法》第 10、11 条。

801 - 1,500 名员工	13
1,501 - 2,500 名员工	15
超过 2,500 名员工	17 - 21

如果一个拥有 50 名以上雇员的公司没有雇员委员会，就必须成立一个由至少 5 名成员组成的福利委员会。<sup>95</sup>

通常情况下，雇员希望成为雇员委员会的成员，因为根据《劳动关系法》，该委员会享有特权——主要关于解雇雇员委员会的成员。除非法院允许，否则雇主不能解雇雇员委员会的一位成员。<sup>96</sup> 因此，解雇雇员委员会的一位成员的程序相当复杂，需要向劳动法庭提出诉讼。

## 19. 工作规则 (*Working Rules*)

雇用 10 名或以上雇员的公司必须制定工作规则。<sup>97</sup> 这些规则必须以泰语编写，并且必须在雇用第十名雇员后的 15 天内生效。工作规则必须张贴在工作场所，让每个员工都能清楚地看到。

自 2017 年起，不再需要向劳动保护和福利办公室 (*the Labour Protection and Welfare Office*) 提交工作规则的副本，但每个工作场所内必须准备好工作规则，以备官员抽查。

## 20. 管辖权

根据《设立劳动法庭和劳动法庭程序法》(1979)，劳动法庭对与劳工法有关的案件具有管辖权。中央和各地方的劳动法庭的管辖范围如下：

| 中文译文：

法院	省份
中央劳动法院	曼谷
第一区 (罗布瑞)	罗布里府、柴纳府、萨拉布里府、星布里府、大城府、安通府、暖武里府、巴吞他尼府、沙姆帕卡恩府

<sup>95</sup> 见《劳动关系法》第 45 节及以下内容。《劳动保护法》第 96 条及以下内容。

<sup>96</sup> 《劳动保护法》第 52 条。

<sup>97</sup> 《劳动保护法》第 108 条。

第二区（春武里府）	尖竹汶府、尖竹汶府、春武里府、叻府、那空内府、巴钦府、罗勇府、沙缴府
第三区（那空拉差岛）	柴雅芳，那空拉差岛，武里南，雅颂，西沙克，素林，乌本拉差他尼，安纳查罗恩
第四区（乌隆府）	加拉信、孔敬、那空帕依、玛哈沙拉康、木达、罗易、罗威、萨孔那空、廊开、廊布-兰府、乌隆府、汶坎。
第五区（清迈）	清莱、清迈、帕莱、南、帕天、湄公河、南邦、南丰
第六区（那空沙旺）	坎彭比、塔克、那空沙旺、披集、披差汶、素可泰、乌塔拉迪、乌泰塔尼
第七区（北碧府）	北碧府、帕猜基里汗府、碧武里府、拉差布里府、北宋府、素攀武里府、北沙空府、那空巴吞府
第八区（普吉岛）	普吉岛，甲米，攀牙，拉农，春蓬，素叻他尼，纳孔西塔玛拉。
第九区（宋卡）	庄市、那拉提瓦府、北大年府、帕塔隆府、亚拉府、宋卡府、沙敦府

| 英文对照/English version:

<b>Court</b>	<b>Province</b>
Central Labour Court	Bangkok
Region I (Lopburi)	Lopburi, Chainat, Saraburi, Singburi, Ayutthaya, Ang-Thong, Nonthaburi, Pathum-Thani, Samut Prakarn
Region II (Chonburi)	Chanthaburi, Chachoengsao, Chonburi, Trat, Nakhon-Nayok, Prachin-Buri, Rayong, Sa Kaew
Region III (Nakhon Ratchasima)	Chaiyaphum, Nakhon-Ratchasima, Buriram, Yasothon, Sisaket, Surin, Ubon-Ratchathani, Amnat-Charoen
Region IV (Udon Thani)	Kalasin, Khon Kaen, Nakhon Phanom, Maha-Sarakham, Mukdahan, Roi Et, Loei, Sakonnakorn, Nong Khai, Nong-Bua-Lamphu, Udon Thani, Bueng Kan
Region V (Chiangmai)	Chiang Rai, Chiang Mai, Phrae, Nan, Phayao, Mae-Hongson, Lampang, Lamphun

Region VI (Nakorn Sawan)	Kamphaengphet, Tak, Nakorn Sawan, Phichit, Phitsanulok, Phetchabun, Sukhothai, Uttaradit, Uthaithani
Region VII (Kanchanaburi)	Kanchanaburi, Prachuap Khiri Khan, Phetchaburi, Rachaburi, Samut Songkhram, Suphanburi, Samut Sakhon, Nakhon-Pathom
Region VIII (Phuket)	Phuket, Krabi, Phang Nga, Ranong, Chumphon, Surat Thani, Nakorn Si Thammarat
Region IX (Songkla)	Trang, Narathiwat, Pattani, Phatthalung, Yala, Songkhla, Satun

对劳动法院的判决可以向专门案件上诉法院（劳动科）（*the Court of Appeal for Specialized Cases (Labour Section)*）提出上诉。如果一方希望向最高法院（劳动科）上诉，需要得到最高法院的批准，以接受裁决案件的请求。

我们希望本手册中提供的信息对您有所裨益。  
如果您还有其他疑问，欢迎随时联系我们。

### LORENZ & PARTNERS 律师事务所

泰国·曼谷·沙吞区沙吞南路·179 号  
曼谷都市大厦（Bangkok City Tower）27 楼·10120

座机：+66 (0) 2 287 1882

电子邮箱：[info@lorenz-partners.com](mailto:info@lorenz-partners.com)

[www.lorenz-partners.com](http://www.lorenz-partners.com)

长年以来，Lorenz & Partners 高度重视通过新闻简讯和小册子的方式进行信息更新，然而我们对所提供信息的完整性、正确性或质量不承担任何责任。本手册所含任何信息均不能取代具有执业资格的律师所提供的个人咨询服务。因此，对于因使用或不使用本文中任何信息（包括可能存在的任何种类的不完整或不正确的信息）而造成的损害，若非故意或严重过失所致，请恕我们不承担赔偿责任。