

# Lorenz & Partners

---

Legal, Tax and Business Consultants  
法律、税务和商业顾问

办公室资料编号: 68 (中文)

## 终止在泰国的雇佣关系

2020年2月

# 目录

1. 简介 .....	3
2. 停止雇佣 .....	3
2.1. 死亡.....	3
2.2. 退休.....	4
2.3. 固定期限合同.....	4
2.4. 辞职.....	4
2.5. 终止.....	5
2.6. 停止雇佣的其他原因 .....	5
3. 雇主的风险 .....	5
3.1. 离职补偿金 .....	6
3.2. 提前通知/代替提前通知的补偿 .....	9
3.3. 未使用的假期.....	11
3.4. 不公平解雇的损害赔偿.....	12
4. 违纪处分 .....	14
4.1. 口头警告（verbal warning） .....	14
4.2. 《警告信》（warning letter） .....	14
4.3. 解雇.....	16
4.4. 其他违纪处分.....	18
5. 《和解协议》 .....	19
6. 雇主在解雇后的其他义务.....	19
7. 法院管辖权 .....	19
8. 总结 .....	20
附录一：违纪行为响应 – 检查清单 .....	20
附录二：违纪行为响应 - 流程图.....	23

## 1. 简介

在泰国，雇主和雇员双方之间的雇佣关系受多部法律的约束。其中最重要的管辖双方间权利和义务的法律是《劳动保护法》（简称“LPA”）、《民法典》（“CCC”）、《劳动关系法》和《不公平合同条款法》。

雇佣关系的结束可由多种原因所导致：法定事由、双方协商一致、单方行动以及其他情况。根据雇佣关系结束的原因，雇主将面临不同的风险和后果。

本手册将指出梳理雇佣关系的基本原则，说明雇主可能遇到的风险和后果，并就雇主如何最有效地终止雇佣关系提出建议。

## 2. 停止雇佣

如上所述，导致雇佣关系结束的原因可以有多种，并导致不同的后果。下面列出导致雇佣关系结束的常见情形。

### 2.1. 死亡

雇佣合同双方对这段雇佣关系来讲至关重要，一方的死亡会对《劳动合同》产生如下影响：

#### 2.1.1. 雇员死亡

雇员在雇佣关系中约定的义务必须自己履行。未经雇主同意，该义务不能转移给任何第三方。<sup>1</sup> 因此，如果雇员去世，《劳动合同》将自动结束。

#### 2.1.2. 雇主死亡

一般经雇员同意，雇佣关系或雇主权利可以转让给另一个人或实体。<sup>2</sup> 如果雇主个人死亡，这种权利将转移给或由其后代继承。<sup>3</sup>

然而，在某些情况下，雇主的身份也是一段雇佣关系的重要组成部分，雇员的履行职责对象是直接或特定的雇主，例如，一名护士被雇来照顾

---

<sup>1</sup> CCC 第 577 条第 2 款。

<sup>2</sup> CCC 第 577 条。

<sup>3</sup> LPA 第 13 条。

老人或病人，或者一名辅导员被聘请教导某个的学生。在这种情况下，一旦雇主死亡，雇佣关系将立即结束。

## 2.2. 退休

私营公司里，一旦雇员达到劳动守则或《劳动合同》所规定的退休年龄，雇佣关系就自动结束。

此外，法律还规定如下：<sup>4</sup>

*"按照《劳动合同》或雇主预先规定，退休应被视为雇佣的终止（第 118 条第 2 款）。*

*如果没有规定退休年龄，或者规定的退休年龄超过了 60 岁，已年满 60 岁的雇员可以向雇主表达其退休意愿。自雇员表达之日起 30 天内，退休应当生效，雇主应根据第 118 条第 1 款的规定向雇员支付离职补偿金。"*

因此，如果没有规定退休年龄，或规定的退休年龄超过 60 岁，雇员有权在年满 60 岁时要求退休。任何退休的情况都应被视为雇佣的终止，以使雇员有权在退休时根据雇佣期获得全额离职补偿金（将在 3.1 章中详述）。

## 2.3. 固定期限合同

一份标注了固定期限的《劳动合同》在书面约定之日到期，不要求雇主对雇佣关系终止进行提前通知。<sup>5</sup>

请注意，如果该合同中包含任何条款，否定了该合同的“固定期限”（如“试用期”条款<sup>6</sup>或“允许合同任何一方在合同到期前终止合同”的条款<sup>7</sup>），则该合同应被视为无固定期限的合同。这种情况下，终止雇佣关系需要提前通知。

## 2.4. 辞职

辞职是指雇员自愿终止《劳动合同》的行为。有意辞职的雇员必须按照《劳动合同》、劳动守则或法律规定的期限提前通知雇主（最好是书面形式）。如果雇员没有这样做，雇主可以要求雇员赔偿所造成的损失（如果

<sup>4</sup> LPA 第 118/1 条。

<sup>5</sup> LPA 第 17 条第 1 段。

<sup>6</sup> 泰国最高法院第 6238/2545 号和 8800/2547 号判决书。

<sup>7</sup> 泰国最高法院第 5180/2542 号判决书。

有的话)。然而,与雇主相比,雇员没有责任支付费用来代替提前通知(见以下章节 3.2)。其辞职甚至不需要得到雇主的同意。

## 2.5. 终止

由雇主方终止雇佣关系,被称为解雇或裁员,是指雇主单方面决定终止《劳动合同》,永久性禁止雇员为其工作并不再支付工资。

一般情况下,雇主终止雇佣关系时必须提前通知雇员,且雇员有权获得离职补偿金。但是,由于雇员的过错行为(CCC第583条)或不当行为(LPA第119条)而导致的终止,不需要提前通知。甚者,因雇员不当行为(LPA第119条)而终止合同时不需要支付离职补偿金。

给与提前通知和离职补偿金的要求将在以下第3.1章进一步阐述。

## 2.6. 停止雇佣的其他原因

《劳动合同》也可能因其他原因而停止或终止。比如说:

- **双方协商一致:** 雇佣关系双方可以经协商一致而结束合同。这遵循了"合同自愿"的法律原则(只要这种月约定不违法或无效)。由于这是双方协商一致的结果,因此不被视为LPA规定的终止情形。
- **变更工作场所:** 如果雇主决定变更雇员的工作场所,需要得到雇员的同意。如果雇员不同意搬迁,将导致《劳动合同》终止,雇主需要支付离职补偿金。<sup>8</sup>
- **采用新机器或技术:** 采用了新的机器或技术后,可以终止雇佣关系。但是,雇主仍然需要经过特殊的程序,以及支付离职补偿金,并给与提前通知。<sup>9</sup>

## 3. 雇主的风险

雇主方在终止或停止雇佣的不同情况下,可能会面临不同的问题和风险,重点如下:

---

<sup>8</sup> LPA 第 120 条。

<sup>9</sup> LPA 第 121、122 条。

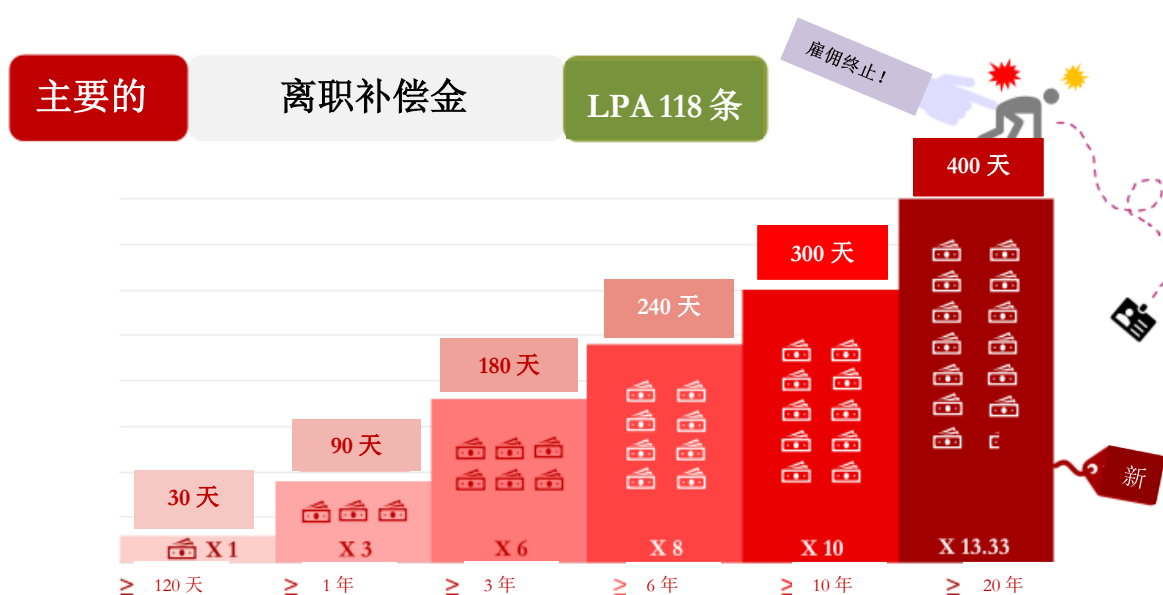
### 3.1. 离职补偿金

大多数情况下，雇主终止雇佣关系时需要支付离职补偿金。

#### 3.1.1. 费率

离职补偿金的金额取决于雇佣期限：<sup>10</sup>

雇佣期限	补偿金额
少于 120 天	无
大于等于 120 天但少于 1 年	30 天
大于等于 1 年但少于 3 年	90 天
大于等于 3 年但少于 6 年	180 天
大于等于 6 年但少于 10 年	240 天
大于等于 10 年但少于 20 年	300 天
20 年或以上	400 天



<sup>10</sup>LPA 第 118 条。

### 3.1.2. 离职补偿金的豁免

一般来说，在雇员辞职或双方协商一致的情况下，雇主无需支付离职补偿金。此外，在其他一些情况下，雇主终止《劳动合同》时也没有支付离职补偿金的义务。比如说：

- **LPA 第 119 条：**这一条是对离职补偿金的主要豁免条款。如果雇员有该条规定的任何不当行为，雇主可以终止雇佣关系而无需支付离职补偿金。该条规定的不当行为包括：
  - 1) 不诚实地履行职责，或故意对雇主实施刑事犯罪；
  - 2) 故意给雇主造成损失；
  - 3) 疏忽大意给雇主造成严重损失；
  - 4) 在雇主发出书面警告后，依然违反劳动守则、规定或雇主的合法指令；在严重情况（serious cases）下，雇主不需要发出任何警告；
  - 5) 无正当理由连续三个工作日玩忽职守（旷工）；
  - 6) 被法院的最终判决处以监禁之刑，但轻罪和过失罪除外。

请注意，如果雇员不当行为属于 LPA 第 119（4）条情形，即严重违反劳动守则、《劳动合同》或雇主的合法命令，雇主可以立即终止《劳动合同》，而无需支付离职补偿金。但是，如果该不当行为未达到严重违反的程度，则必须先向雇员发出《警告信》，如果该雇员在第一次不当行为发生后的一年内再犯同样的不当行为，雇主就可以根据 LPA 第 119（4）条规定终止《劳动合同》，且无需支付离职补偿金。我们将在下文第 4.2 章进一步阐述。

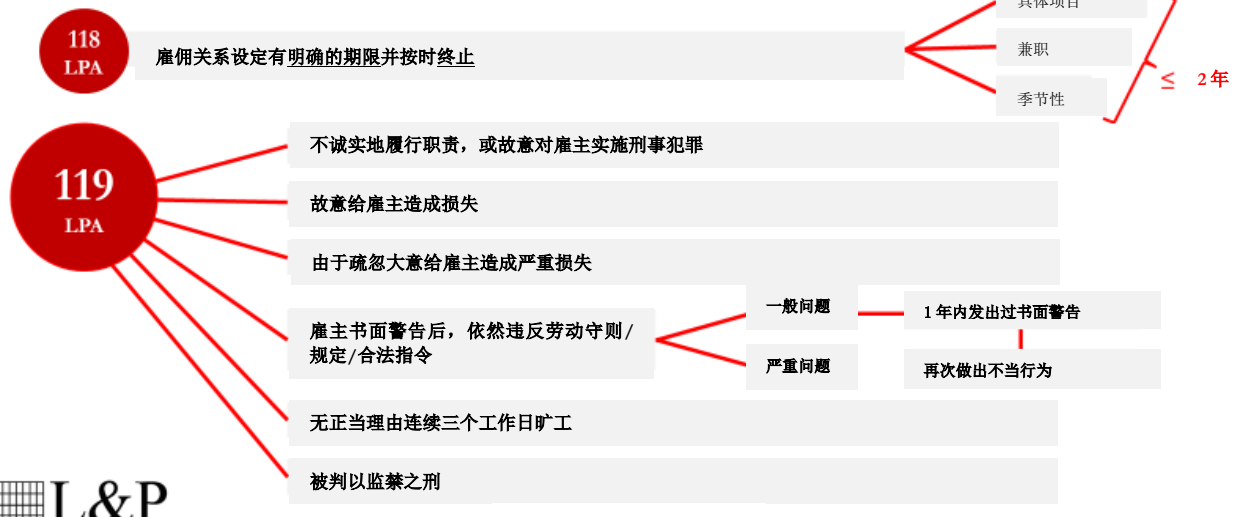
- **固定期限《劳动合同》：**一份定期《劳动合同》到期后，若累计满足下列标准，则雇主不需要支付离职补偿金：<sup>11</sup>
  - 1) **明确的雇佣期限：**《劳动合同》中必须包含明确的时间段或截至日期。合同中不得包含“允许任一方在结束日期之前终止协议”的条款。
  - 2) **工作类别：**
    - 具体项目；
    - 兼职；或
    - 季节性工作。
  - 3) **期限：**项目期限最长不超过 2 年。

<sup>11</sup> LPA 第 118 条，第 3-4 段。

然而，如果劳动法院认为上述标准没有得到满足（例如，争议工作不属于具体项目或《劳动合同》不属于固定期限协议），雇员将仍然有权获得离职补偿金。

## 无需支付离职补偿金的情形

下列情形下，雇员**无权**要求离职补偿金：



© Lorenz & Partners

### 3.1.3. 离职补偿金的税收优惠政策

如果离职补偿金是根据法律规定支付的，且按照不超过 300 天实付薪水的标准来计算，那么前 30 万泰铢的离职补偿金可以免征雇员的个人所得税。

然而，依据《辞职信》或《和解协议》而支付的特殊津贴不属于这一免税范围。

### 3.1.4. 特别离职补偿金

除了支付上述离职补偿金外，在工作场所变动<sup>12</sup> 或因使用机器代替人力或改变机器或技术而需要重组和裁员的情况下，雇主还需支付特殊的离职补偿金。<sup>13</sup> 法律对前述每种情况都有进一步的要求，如规定的通知期限、通知的主管部门、拒绝权等，雇主应当视具体情况，进一步咨询法律专业人士。

<sup>12</sup> LPA 第 120 条。

<sup>13</sup> LPA 第 121 节。



## 3.2. 提前通知/代替提前通知的补偿

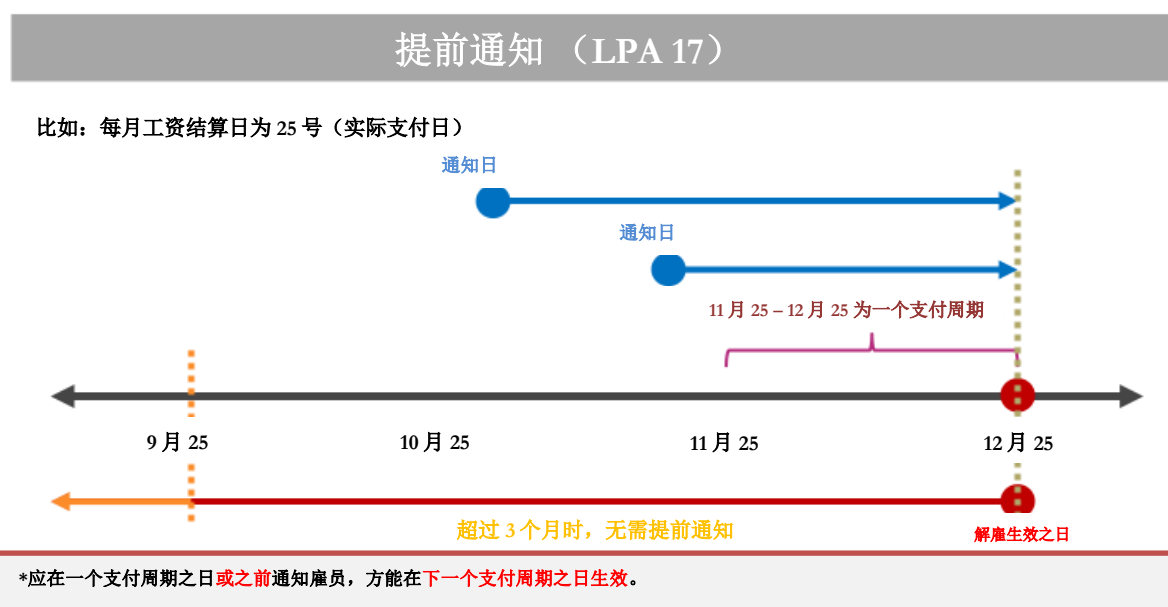
### 3.2.1. 提前通知期

一份固定期限的《劳动合同》在规定期限届满时结束，雇主不需要任何提前通知。<sup>14</sup>

一份无固定期限的《劳动合同》的终止则需要任何一个工资支付到期日或之前给与提前通知，并在下一个工资支付到期日生效（“一个支付周期”），但超过三个月时无需提前通知。<sup>15</sup> 支付周期通常为一个月，但对于小时工或日工来说，也可以更短（如以一周或双周为一个支付周期）。

因此，雇主必须在解雇前至少提前一个支付周期通知雇员（除非约定了更长的通知期）。或者，雇主可以立即解雇并支付未完成的雇佣期的工资（“代替提前通知的补偿”）。

**举例说明：** 如果每月的工资支付日是 25 号，雇主必须在 11 月 25 日（工资支付日）或之前通知雇员，该解雇才能在 12 月 25 日（下一个工资支付日）生效。



© Lorenz & Partners

<sup>14</sup> LPA 第 17 条第 1 段。

<sup>15</sup> LPA 第 17 条第 2 款。

### 3.2.2. 代替提前通知的补偿

如果雇主决定不给与提前通知而立即解雇，则应支付直到《劳动合同》终止时的工资总额，即所谓的“代替提前通知的补偿”。<sup>16</sup>

### 3.2.3. 提前通知的例外情况

由于存在以下问题而终止雇佣关系时，不需要提前通知。<sup>17</sup>

#### **CCC 第 583 条**

- 雇员故意不服从雇主的合法指令；
- 雇员习惯性地忽视雇主的合法指令；
- 疏于职守并给雇主造成损失；
- 犯有严重的不当行为；
- 以不符合正当和忠实履职的方式工作。

#### **LPA 第 119 条**

- 不诚实履行职责，或故意对雇主进行刑事犯罪；
- 故意给雇主造成损失；
- 疏忽大意给雇主造成严重损失；
- 在雇主发出书面警告后，再次违反劳动守则<sup>18</sup>、规定<sup>19</sup>或雇主的合法指令<sup>20</sup>；在严重情况下，雇主不需要发出任何警告。
- 无正当理由连续三个工作日玩忽职守（旷工）。
- 被法院下达的最终判决处以监禁之刑，但轻罪和过失罪除外。

---

<sup>16</sup> LPA 第 17/1 条。

<sup>17</sup> LPA 第 7 条第 4 段。

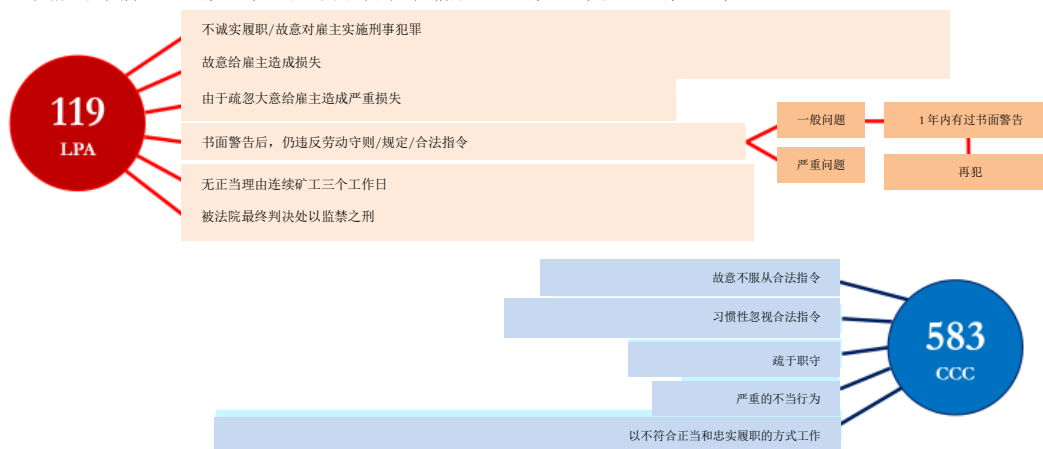
<sup>18</sup> 公司的 *劳动守则* (*working rules*) 属于雇主发布的文件，并向员工公布。

<sup>19</sup> *规定* (*regulations*) 是雇主指导雇员日常行为的准则—可以是口头的，也可以是书面的。

<sup>20</sup> *指令* (*orders*) 是雇主就雇员的工作向雇员发出的指示，可以是口头的，也可以是书面的。

## 无需提前通知的情形

提前通知义务（LPA 第 17 条）**不适用于**下列法定情形（LPA 第 119 条和 CCC 第 583 条）



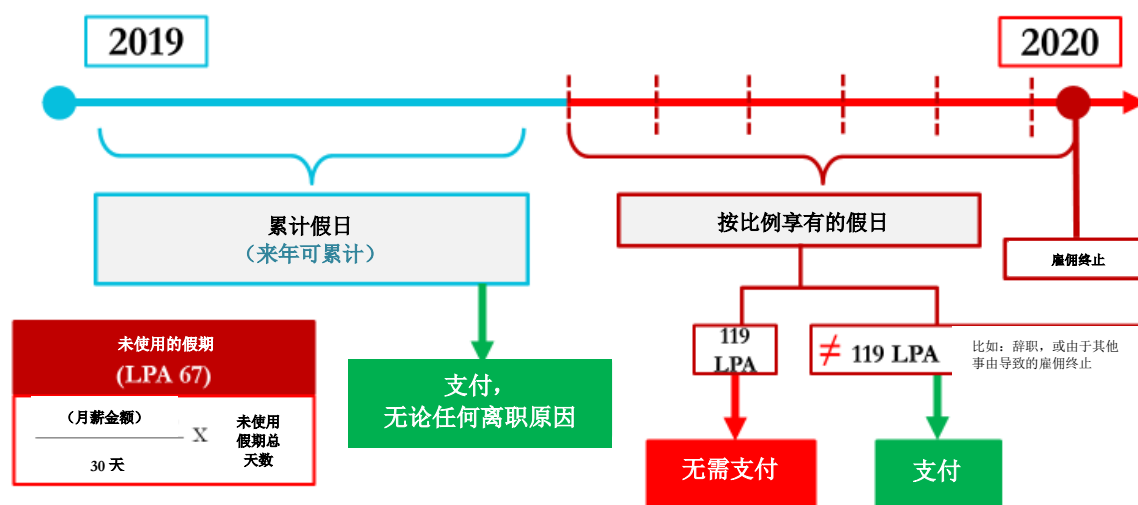
© Lorenz & Partners

### 3.3. 未使用的假期

雇佣关系结束时，雇主必须就雇员累积未使用的年假或其他假期给予补偿。<sup>21</sup> 该补偿按照雇员日薪计算。

如果雇员因为工作出现严重问题（依据 LPA 第 119 条规定）而遭解雇，雇主**不需要**补偿其当年按比例应当享有的假期（pro-rata vacation）。以下图例将给与进一步阐述。

## 未使用的假期（LPA 第 67 条）



© Lorenz & Partners

<sup>21</sup> LPA 第 67 条。

### 3.4. 不公平解雇的损害赔偿

终止雇佣关系时，雇主除了上述风险外，也可能遭遇雇员因不公平终止雇佣关系而提出的索赔。一般情况下，雇主应重点提防在这种问题上发生冲突，或尽量确保不会在这种问题上失利。

#### 3.4.1. 不公平解雇的标准

对于什么是不公平解雇，泰国法律本身并没有定义。然而，泰国最高法院有许多关于这个问题的判决。汇总法院判决并发现，以下情形可能被判定为不公平解雇：

- 没有理由，或无正当理由；
- 是基于一个没有严重到需要开除的原因；
- 是基于超出公司的劳动守则或《劳动合同》的原因；
- 是基于一个没有证据的罪行指控，或其没有犯罪；或
- 意在骚扰或迫害雇员。

#### 3.4.2. 不公平解雇的后果

不公平解雇或导致以下两种后果之一：

- 重新雇佣：如果劳动法院认为雇员遭到不公平解雇，可下令按其被解雇时的薪资水平恢复就业。然而，这并不常见。
- 损害赔偿：如果劳动法院认为雇主和雇员之间的关系已被破坏且无法修复，法院可以判定雇主应支付的损害赔偿金额。劳动法院将综合考虑雇员的年龄、服务年限、雇员在被解雇时的困难程度、解雇的原因和雇员的工资。这种补偿一般是法定离职补偿金之外的另一种额外的补偿，且没有法定赔偿的费率。因此，很难对此作出一般性陈述。然而实践中我们可以看到，如果某个案子被认定为不公平解雇，劳动法院往往给予每工作一年一个月的工资补偿。

#### 3.4.3. 不公平解雇的案例

以下是一些针对不公平解雇的判决：

- 为了提高企业竞争力，一家公司对内部组织结构进行了重组，并依据评估测试的结果进行缩编。法院裁定，由于测试结果并没有显示相关雇员的表现不佳，因此这种解雇是不公平的。<sup>22</sup>
- 一般来说，解雇的公平性必须结合解雇理由和公司的劳动守则来判断，这些劳动守则被视为雇佣双方关于雇佣条件的约定。<sup>23</sup>
- 由于退休年龄上的性别歧视（男女雇员的退休年龄不同）而导致的终止。<sup>24</sup>
- 雇主命令该雇员转到集团的另一家公司，但该雇员不同意签署新的雇佣协议，基于此雇主终止了雇佣关系。<sup>25</sup>
- 由于公司一年内的财务损失而重组（缩编）和解雇。解雇后，公司又招聘了一名新员工来替代被解雇的员工。<sup>26</sup>
- 在一起因公司财政缩紧而进行裁员的案件中，法院认为该公司并未出现实质性损失，或者只是利润率有所下降。<sup>27</sup>

#### 3.4.4. 公平解雇的案例

以下情形未被判定为不公平解雇：

- 因重大疾病影响工作而被解雇（已请病假 60 天）。<sup>28</sup>
- 因被证明出现利益冲突而被解雇，雇员利用其职位为其作为合伙人的企业谋取利益。<sup>29</sup>
- 因工作表现未达标为由被解雇。但是，雇主必须能够向法院提供有关工作表现未达标的具体证据。<sup>30</sup>

在某些案例中，即使被认定为公平解雇，倘如解雇不是基于 LPA 第 119 条规定的理由（见上文第 3.1 条），雇主仍须向雇员支付离职补偿金。

<sup>22</sup> 最高法院第 6068-6069/2545 号判决书。

<sup>23</sup> 最高法院第 7492/2542 号判决书。

<sup>24</sup> 最高法院第 6011-6017/2545 号判决书。

<sup>25</sup> 最高法院第 46/2537 号判决书。

<sup>26</sup> 最高法院第 4861/2560 号判决书。

<sup>27</sup> 最高法院第 1850/2547 号判决书。

<sup>28</sup> 最高法院第 3634/2525 号判决书。

<sup>29</sup> 最高法院第 31/2524 号判决书。

<sup>30</sup> 最高法院第 2914-2915/2523、3538/2524 和 2671/2527 号判决书。

## 4. 违纪处分

法律只定义了两种违纪处分：《警告信》和解雇。然而，对于违反公司劳动守则或规定的员工，雇主还可视违规行为的严重程度而给与其他几种违纪处分。以下列举了雇主可以采取的几种纪律处分。

### 4.1. 口头警告 (verbal warning)

对于一般违规行为或不当行为，公司可以向员工发出口头警告，让员工知道他违反了公司的规定，从而避免今后再次违规。这种口头警告不会对该员工产生任何法律后果。

### 4.2. 《警告信》 (warning letter)

这是 LPA 法定的纪律处分之一。如果雇员违反了劳动守则、规定或不服从雇主的合法指令，雇主必须发出《警告信》。倘若该雇员在第一次收到警告后的一年内再次做出一样的违规行为，该书面警告可以作为雇主解雇的依据。

**例子：**假设某员工在 2021 年 12 月 31 日发生违规行为并随后收到了书面警告，那么只有在 2022 年 12 月 31 日之前重复该不当行为，该员工才可能在被解雇时没有离职补偿金。

#### 4.2.1. 形式

最高法院要求雇主恪守书面通知责任。《警告信》必须以书面形式正确和恰当地发出，并经过授权董事或其他被授权签署《警告信》的人签字。

**例子：**一名行为失当的雇员承认收到了雇主的口头警告，并提供了一份书面的《悔过书》，承诺不再重犯。这种《悔过书》不被视为书面警告。

#### 4.2.2. 必要内容

LPA 既没有对“书面警告”一词进行定义，也没有对其内容提出任何要求。LPA 第 119 (4) 条只提到，当雇员因为以下原因遭到解雇时，雇主不需要支付离职补偿金：

*"[...] 违反合法和合理的劳动守则、规定或雇主的指令，并在雇主发出书面警告后 [...]"。*

在没有法律具体规定的情况下，法学界形成了以下最低限度的内容要求：

- 雇员的信息（如姓名和职位），以确定雇员的身份；
- 《警告信》的签发日期；
- 对雇员不当行为的详细描述，包括。
  - 1) 该不当行为的发生日期；
  - 2) 对事件的全面描述；以及
  - 3) 准确提及该不当行为所违反的劳动守则、规则和/或命令。
- 警告措辞，警告雇员不要重复相同错误行为/不当行为，以及无视这种警告并重复不当行为可能会导致更严重的纪律处分/解雇；
- 雇主（代表）的签名。

但是，带有“警告信”一词的标题并非这封信的必要组成部分。只要这封信包含必要的信息或内容，使其能够被理解和解释为警告信，就会被视为有效。

#### 4.2.3. 交付

《警告信》必须正式交付给雇员。理想情况下，该雇员应在《警告信》上签字以确认收到了该《警告信》。

然而，经验表明，当《警告信》交到雇员手上时，他们往往拒绝签字。对此雇主应采取以下预防措施：

- 带上一个证人（最好是一个无关的人，如果可能的话，是一个外部证人以照顾雇员的“面子”）。
- 在证人面前向雇员大声宣读《警告信》，并让证人在《警告信》上签名，并添加日期和备注，说明已向雇员大声宣读该信；以及
- 通过电子邮件和带回执的挂号信，将该《警告信》的（扫描件）副本发送至该雇员的住处。

#### 4.2.4. 法律效力

如果已经向雇员发出有效的书面警告，但雇员拒绝改正其行为，雇主可以终止合同，且不提供离职补偿金。<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> LPA 第 119(4)条。

然而，在发出《警告信》后，只有当相同的不当行为再次发生时，雇主方可在解雇的同时不支付离职补偿金或提前给与解雇通知。也就是说，如果该雇员再犯《警告信》中指明的相同不当行为，雇主可以立即解雇该雇员，而不支付离职补偿金。而且该二度违规行为必须是在前次不当行为发生后一年内实施的。

### 4.3. 解雇

如果雇员的违规行为已经严重到需要终止雇佣，雇主可以将解雇作为一种纪律处分。

如果解雇是基于重复不当行为或发生“严重问题（serious cases）”中的违规行为<sup>32</sup>，雇主在解雇时无需提前通知，并且雇员无权获得离职补偿金。根据最高法院对这一问题的各类裁决，雇员下列违规行为可以被视为“严重问题”：

- 敌视雇佣关系（如竞争过当、以权谋私、攻击上级等）；
- 触犯刑法的严重案件（武器、性侵、伪造或其他严重刑事犯罪）。
- 违反雇主的命令或规则，情节严重的（操作机器时醉酒、严重违反保密规定、违反有关金钱处理的命令等）。
- 可能给雇主造成严重损失的违规行为。

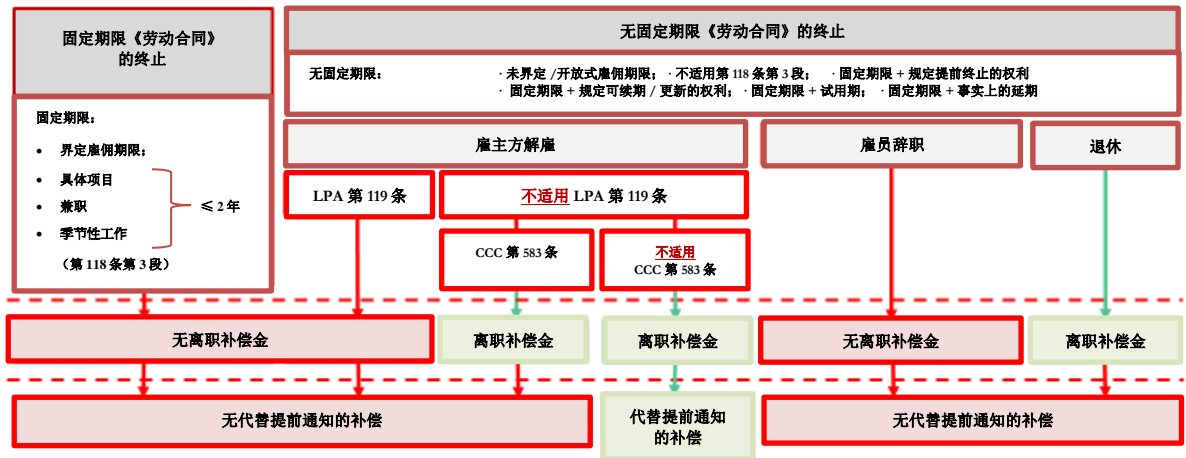
关于豁免离职补偿金和提前通知的更多信息，可参见上文第 3.1 和 3.2 章。

---

<sup>32</sup> LPA 第 119(4)条。



## 总结 – 离职补偿金 / 代替提前通知的补偿



© Lorenz & Partners

### 4.3.1. 表格/内容

虽然法律无明文规定必须以书面形式终止合同，<sup>33</sup> 但我们建议尽量采用书面形式。

由于法律只允许雇主用《解雇信》中指定的解雇理由来对抗离职补偿金的要求，我们建议妥善准备《解雇信》，并详细说明可被证明的解雇理由。请尽量提前计划并考虑是否需要准备提前通知。

此外，《解雇信》必须由授权的董事或其他被授权签署《警告信》的人签署。

即使在解雇时支付了离职补偿金，更重要的是具备解雇的实际理由（以防产生纠纷时需要庭前证明）并在《解雇信》中详细说明。这些解雇理由最好是真实可信的，因为雇主要对这些理由承担举证责任。总之，友好的解决方案或《辞职信》始终是最好的选择。

公司应该在解雇前对违规行为进行调查核实。并在发现该雇员的不当行为时尽早开始收集证据。这些证据不但对于法律案件来说是必要的，而且退一步讲，至少对真正实现解雇或达成一个更好的《和解协议》是有

<sup>33</sup> 最高法院第 6701/2549 号判决书。

用的。相应的，雇主应该将任何证明该雇员存在不当行为的电子邮件或文件归档。

#### 4.3.2. 交付

我们建议采用与上述第 4.2.3 章（《警告信》）规定相同的交付程序。

### 4.4. 其他违纪处分

除了上述的纪律处分外，雇主还可以对雇员的不当行为采取其他措施，例如：

#### 4.4.1. 无薪停职

雇主可以将无薪停职作为一种违纪处分，前提是这种处分方法已在劳动守则中明确表述。而且，无薪停职必须原于足够重大的违规行为。这种纪律处分在法律中没有明确规定，但一些最高法院的判决已确认了该处分形式的存在和有效性。此外，请将这种处分方式与 LPA 中规定的“停职调查”区分开。

#### 4.4.2. 不加薪

除非双方另有约定，否则通常情况下是否加薪是雇主的管理权利。因此，雇主可考虑不给那些行为令人不快的雇员加薪。

#### 4.4.3. 不发奖金

与加薪一样，浮动奖金通常由公司考虑是否支付（除非另有约定）。因此，对于违反公司劳动守则的员工，公司可以扣留或减少其奖金。在奖金计划/政策中应明确规定，公司奖金的支付是由公司裁定，公司可以将员工的违规或不端行为作为奖金考评标准。这一条件也应适用于固定奖金。

当雇员做出任何违纪行为时，建议雇主也对这种不当行为发出《警告信》，从而确保公司可以在雇员一再出现不当行为的情况下立即给与解雇，而无需支付离职补偿金。最高法院第 1074/2558 号判决书证实，如果劳动守则中已加以规定，雇主可以这样做。因此，我们建议在劳动守则中加入一条：“雇主可以在采取其他违纪处分的同时发出《警告信》”。

## 5. 《和解协议》

若没有切实、合理的理由进行（公平的）解雇，则应当尽量签订《和解协议》，一揽子解决双方在终止雇佣关系后可能向对方提出的任何索赔。这种协议为双方提供了法律上的确定性，避免了昂贵和耗时的诉讼。

《和解协议》应包括关于解决所有潜在索赔、向雇员支付赔偿以及归还公司资产、文件和密码的规定。然而，协议内容和要点可能因个案具体情况而不同。雇主在签订《和解协议》前应征求法律意见。否则，该协议的签订也可能留下昂贵的隐患。

重要的一点是，雇员的解雇或离职应发生在签订《和解协议》之前。否则，法院可能会裁定该雇员在雇主的授权下签订该协议，从而可能导致该协议无效。

## 6. 雇主在解雇后的其他义务

雇员有权要求提供就业证明，说明其就业时间和性质。<sup>34</sup>

此外，雇主仍有义务为雇员出具预扣税证明。

## 7. 法院管辖权

有关终止雇佣关系的纠纷必须提交给劳动法院。如果工作地点在曼谷，由中央劳动法院管辖权。否则，必须向地区或省级劳动法院提起诉讼。具体见下表：

法院	省份
中央劳动法院	曼谷
第一区（华富里）	华富里府、猜纳府、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
第二区（春武里）	尖竹汶府、北柳府、春武里府、达叻府、那空内府、巴钦府、罗勇府、沙缴府
第三区（呵叻）	猜也蓬府，呵叻府，武里南府，益梭通府，四色菊府，素林府，乌汶府，安纳乍伦府
第四区（乌隆他尼）	加拉信府、孔敬府、那空帕依府、马哈沙拉堪府、穆达汉府、黎逸府、黎府、沙功那空府、廊开、农磨兰普府、乌隆他尼府、汶干府。

<sup>34</sup> Sec. 585 CCC.

第五区（清迈）	清莱府、清迈府、帕府、难府、帕尧府、夜丰颂府、南邦府、南丰府
第六区（那空沙旺）	甘烹碧府、达府、那空沙旺府、披集府、彭世洛府、碧差汶府、素可泰府、程逸府、乌泰他尼府
第七区（北碧）	北碧府、班武里府、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）	普吉府，甲米府，攀牙府，拉农府，春蓬府，素叻他尼府，洛坤府。
第九区（宋卡）	董里府、陶公府、北大年府、博他仑府、也拉府、宋卡府、沙敦府

对劳动法院的判决可以向特别案件上诉法院（劳动厅）（the Court of Appeal for Specialized Cases (Labour Section)）提出上诉。如果一方希望向最高法院提出上诉，需获得最高法院对受理该案件的批准。

**注：**劳动争议案件不收取任何法院费用，劳动法院办公室可以帮助雇员起草向劳动法院提交的申诉书。因此，雇员得以免费提起劳动争议之诉，这对雇员有利，但对雇主相当不利。

## 8. 总结

雇主应该为雇佣关系的终止做好谨慎的准备。否则，雇主可能面临雇员的上述索赔。我们建议寻求专业人士的法律帮助以降低公司风险。即便双方友好终止雇佣关系，也最好签订一揽子《和解协议》，从而全面、终局性的解决所有潜在索赔。

*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，请随时与我们联系。*

**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)

长年以来，Lorenz & Partaners 高度重视通过新闻简讯和手册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。

## 附录一：违纪行为响应 – 检查清单

以下任务清单将有助于雇主为终止雇佣关系做好充足准备，并避免常见陷阱：

- **调查并收集不当行为的证据：**雇主必须在采取任何纪律处分之前对不当行为进行调查。请雇主始终牢记，您对所有导致解雇的原因负有举证责任。
- **发出《警告信》：**《警告信》必须以书面形式发出，并明确说明雇员违反了劳动守则、规定或不服从雇主的合法指令并做出不当行为。请确保这封信也说明了雇员若再次重复该不当行为可能遭致解雇。
- **发出《解雇信》：**应以书面形式发出，并包含解雇原因和事实，以便雇员能够了解原因。只有在《解雇信》中陈述的理由才能被用来对抗支付离职补偿金。如果雇员的不当行为导致了公司的损失，请在该信中一并说明。
- **签署《警告信》和《解雇信》：**确保《警告信》由公司誓章上被授权的董事签字，或由另一个经授权书授权的签字人签字。
- **确保雇员在收据上签字：**要求雇员在《警告信》或《解雇信》上签字，以确认其签收，并保留一份副本。
- **交付《警告信》和《解雇信》：**如果员工不签字，请确保有第三人在场见证的情况下向该雇员宣读信函内容，并将该信送达雇员住所。
- **屡次违规：**如果雇员在前次不当行为发生后的一年内再次做出违规行为，且该行为与前次已生效的《警告信》中所警告的违规行为相同，公司可以立即解雇该雇员，而无需支付离职补偿金。
- **衡量严重问题 (serious case)：**法律未定义什么样的行为属于“严重问题”。实践中由法院酌情决定雇员的某种不当行为是否构成“严重问题”。例如，在加油站工作时吸烟可能是严重违反劳动守则的行为。然而，在办公室吸烟可能不被视为“严重问题”。**因此：**每当你认为雇员的某个不当行为是一个“严重问题”时，请在发出《解雇信》之前咨询律师，以防止（可能由不公平解雇引起的）雇主赔偿责任。
- **辞职和安置：**如果没有重大或充分的理由解雇员工（例如，在业绩方面），建议提供一个针对员工辞职与和解的离职方案（而不是直接解雇）。

- 确保任何工资、假期和加班费（如果有的话）以及离职补偿金（如果有的话）已被妥善支付。

## 附录二：违纪行为响应 - 流程图

(重点是警告和解雇这两步)

