



### 在泰国解除劳动关系时重点注意事项介绍

根据泰国《劳动法》，通过法定事由和无法定事由解雇的后果是不同的。因此，“雇主因解雇而需要向雇员支付多少法定款项？”成为所有雇主雇员最为关心的问题之一。

以下是雇主和雇员在终止或被终止劳动关系时需要考虑的要点。

#### ▼ 法定事由

泰国《民商法》第 583 条规定，如果雇员故意不服从或习惯性忽视雇主的合法指令、旷工、严重渎职或其他不符合应尽和忠实履行职责的行为，雇主有权在不通知或不给予补偿的情况下解雇该雇员。

此外，泰国《劳动法》第 119 条还规定了以下法定事由：

- (1) 不诚实履行职责或故意对雇主犯下刑事罪行的；
- (2) 故意对雇主造成损害的；
- (3) 因过失行为对雇主造成重大损害的；
- (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，然情节严重不需要给予警告的除外；
- (5) 无正当理由连续 3 个工作日旷工，无论其间是否有假期；及
- (6) 被法院的最终判决判处监禁。

基此，如果雇员符合上述情形，雇主可以法定事由终止与雇员的雇佣关系。

2022 年 8 月

Get in touch

**Mayuree Sapsutthiporn**  
Partner  
[mayuree.s@kap.co.th](mailto:mayuree.s@kap.co.th)

**Pariyapol Kamolsilp**  
Partner  
[pariyapol.k@kap.co.th](mailto:pariyapol.k@kap.co.th)

**Kongwat Akaramanee**  
Senior Associate  
[kongwat.a@kap.co.th](mailto:kongwat.a@kap.co.th)

**Nattawut Cherdhirunkorn**  
Associate  
[nattawut.c@kap.co.th](mailto:nattawut.c@kap.co.th)



**Kudun and Partners**

23rd Floor, Unit C and F, Gaysorn  
Tower 127, Ratchadamri Road,  
Lumpini, Pathumwan  
Bangkok, 10330, Thailand  
[kap\\_chinapractice@kap.co.th](mailto:kap_chinapractice@kap.co.th)

值得注意的是，如果雇主以法定事由终止与雇员的雇佣关系，泰国《劳动法》要求雇主必须在解雇函中详细说明这些原因，否则雇主在事后无法主张该法定事由。

### ▼ 法定应付款项

无论是否因法定事由终止与雇员的雇佣关系，雇员有权获得如下法定应付款项：

	法定应付款项	有法定事由	无法定事由
1	直至最后一个工作日的工资	✓	✓
2	代通知金	X	✓
3	遣散费	X	✓
4	未休年假	仅支付累计未使用的年假	需支付累计未使用的年假和按比例支付当年的未使用的年假
5	其他款项 (如有)	(如有)	(如有)
6	不公平解雇的补偿金	由法院决定	

各项细节如下：

#### (1) 工资

工资是指雇主和雇员共同同意为完成工作而支付的款项，无论其名称如何。最高法院的几个判决都规定每月向雇员支付的固定款项将被视为雇员工资的一部分。

#### (2) 代通知金

根据泰国《劳动法》第 17 条的规定，如果雇主想要终止雇佣关系，必须提前在工资支付日之前或支付工资当日向雇员发出解雇通知，解雇将在下一次工资支付日生效。即，雇主必须提前至少一个工资支付周期向雇员发出解雇通知。

例如：如果每月的工资支付日期是每月的 26 日，则雇主必须在 2022 年 1 月 26 日之前通知雇员解雇，并要求雇员在 2022 年 2 月 26 日离职。

## About Us

### Kudun and Partners' Employment and Benefits Practice

Managing human resource-related matters in an organisation requires empathy but at the same time, proper policies are required to be in place to protect employers from undesirable fallout with employees. Qualified advice on employment laws and trends, labour and human rights, handling demands of labour unions and retaining talents, especially during spinoffs or reorganization are necessary to maintain business success. Contentious employment law disputes are often a worst-case scenario for all parties involved. In an ideal world, things would never have reached this stage, but when legal proceedings become necessary to protect yourself and your interests, it's important to have an experienced lawyer by your side to ensure you get the result you deserve.

### (3) 遣散费

根据泰国《劳动法》第 118 条的规定，雇主必须按照以下费率向无故被解雇的雇员支付遣散费：

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
1 年或以上，但少于 3 年	90 天
3 年或以上，但少于 6 年	180 天
6 年或以上，但少于 10 年	240 天
10 年或以上，但少于 20 年	300 天
20 年以上	400 天

进一步来说，雇佣终止是指雇主不允许雇员继续工作并且不向雇员支付工资的行为，无论终止的原因是雇佣协议终止还是其他原因。此外，这也适用于因雇主无法继续经营业务而使雇员未工作和雇主不向其支付工资的情况。

### (4) 未休年假

根据泰国《劳动法》第 67 条的规定，如果雇主在没有法定事由的情况下解雇雇员，则雇主必须向雇员支付未休年假的补偿金（包括当年未休的年假以及前一年累积的年假）。

### (5) 不公平解雇的补偿金

一般而言，无法定事由的雇佣终止可能导致不公平解雇。尽管雇主已支付了法定应付款项，包括直至最后一个工作日的工资、遣散费、代通知金以及未休年假的工资，雇员如果认为解雇不公平，可以向劳动法院起诉雇主。

如果劳动法院认为终止雇佣是不公平的，则可以判决雇主以相同的条件重新雇用该雇员。或如果劳动法院认为重新雇用是不可行的，则可以判决雇主向雇员支付额外赔偿，即不公平解雇的补偿金。不公平解雇的补偿金数额将由劳动法院根据《泰国劳动法庭设置暨劳动诉讼法》第 49 条，在考虑了雇员的年龄、服务年限、实际情况以及解雇的原因后确定。

根据实务经验，法院通常会根据雇员的服务年限来确定补偿金数额，标准为雇员每工作一年支付一个月的补偿金。例如，如果雇员为雇主工作了三年，则劳动法院会判决支付雇员三个月的工资作为不公平解雇的补偿金。

## ▼ 泰国的解雇程序

本节主要讨论无法定事由的解雇，其解雇程序比有法定事由的解雇更为复杂。以下是雇主在泰国《劳动法》项下的初步义务，但并不是一个详尽的清单。除了以下流程外，雇主还可以根据雇主的政策和协议进行其他流程。

### (1) 送达书面解雇通知

解雇通知应以书面形式发出，并写明解雇的具体内容、理由和日期，从而使解雇通知具有法律效力。

### (2) 提前通知雇员

根据泰国《劳动法》第 17 条的规定，解雇通知必须在至少一个工资支付周期前提前发给雇员，否则雇员必须支付代通知金。

### (3) 支付法定应付款项

泰国《劳动法》规定，雇主必须在解雇日后的三天内支付工资和加班费。而其他补偿金，例如遣散费、代通知金、未休年假的工资等，则必须在解雇日支付。

### (4) 开具代扣代缴税款证明

根据泰国《税收法》的规定，雇主有责任就从解雇补偿金中扣除代扣代缴税款后支付给雇员的补偿金开具代扣代缴税款证明。

### (5) 开具工作证明

根据泰国《民商法》第 585 条的规定，应雇员的要求，雇主必须向其开具工作证明，以证明他们为雇主工作的年限和工作细节。

### **(6) 结束公积金 (如有)**

雇主必须将解雇通知基金经理，基金经理将根据《公积金法》第 23 条的规定，在其会员资格终止后的 30 天内，根据基金章程的规定向该雇员支付公积金，除非员工另行通知基金经理。

### **(7) 归还雇主财物**

对于雇主的财物，例如制服、识别证、医疗保险等，均受雇佣合同的约束。通常情况下，这些物品需要在最后一个工作日归还给公司。

声明：本文系 Kudun and Partners 律师事务所原创，如需转载，请注明来源。以上信息仅供一般性参考，不应视为针对特定事务的法律意见或依据。