



Legal Alert | Employment and Benefits

泰国员工对大麻的使用——哪些是允许的，哪些是不允许的？

今年，泰国将大麻及火麻从《麻醉品法》中除名的新闻可谓是铺天盖地。但是，人们对具体的大麻使用，哪些是允许的，哪些是不允许的，还有许多的不清楚和混淆。为了防止滥用和引发全社会问题，泰国政府在过去几个月中在不断进一步详细阐述大麻允许使用和销售的情况。

本文将简述与大麻有关的法律现状，并特别关注在现有法律现状下员工使用大麻的情形及雇主的相关注意事项。

▼ 法律现状

大麻和火麻的麻醉品除名适用于其未加工部分和四氢大麻酚（即 THC，属于成瘾性物质）含量低于 0.2% 的提取物。因此，只有 THC 含量高于 0.2% 的提取物仍受《麻醉品法》的监管，并需要泰国食品和药物管理局（FDA）的相关许可证。在公共场合吸食大麻仍被禁止，此类行为的最高处罚是三个月监禁和 25,000 泰铢的罚款。

但是，在实践中，除名导致了大麻产品在泰国的滥用和误用，进而导致了一些社会问题。游客似乎可以轻易地从街头小贩那里购买到大麻或含有大麻成分的产品。海外政府和驻泰国使馆纷纷向其本国公民发出警告，告知他们不当使用的范畴，并告诫不要将任何大麻带回本国。年轻人过量吸食大麻的情况时有发生，这也引发了严重的健康问题。许多医疗专业人士反对在没有充分控制措施到位的情况下将大麻除名。

为了应对这些问题，泰国政府一直在考虑出台《大麻和火麻法案》，以进一步澄清和规范大麻和火麻在泰国的使用。但是，该法

2021 年 11 月

Get in touch

Mayuree Sapsutthiporn

Partner

mayuree.s@kap.co.th

Emi Rowse (Igusa)

Partner

Emi.r@kap.co.th

Ekachai Chotpitayasunon

Partner

Ekachai.c@kap.co.th

Niruch Winiyakul

Partner

niruch.w@kap.co.th

Kantida Kungvon

Associate

kantida.k@kap.co.th



Kudun and Partners

23rd Floor, Unit C and F, Gaysorn Tower 127, Ratchadamri Road, Lumpini, Pathumwan Bangkok, 10330, Thailand
contact@kap.co.th

案的未来尚不清晰，早些时候该法案被撤回，有待立法者修改其内容。

与此同时，泰国政府已经提出了一些准则指引来澄清大麻和火麻产品的使用规范，例如：

- 2022年5月13日，公共卫生部长发布公告，规范含大麻化妆品的销售和进口。
- 2022年6月16日，公共卫生部长另行发布公告，禁止向未成年人出售大麻、禁止孕妇和哺乳期妇女使用大麻以及禁止在公共场所吸食大麻。
- 2022年8月18日，公共卫生部长发布新公告，要求即食食品销售者在销售含有大麻成分的食品时，应当在醒目位置标注警示说明。
- 2022年6月28日，劳动和保护福利部（以下简称“劳动部”）发布指引文件（以下简称为“指引文件”），鼓励雇主出台政策，列明对员工在工作场所使用大麻的限制。

▼ 劳动部发布的工作场所关于使用大麻类物质的指引

总结而言，劳动部出具的指引文件内容如下：

- 自大麻被除名后，劳动部部长对工作场所的安全表示担忧，因为这可能会影响员工的注意力和清醒意识。
- 劳动部要求用人单位公布有关工作场所使用大麻和火麻的内部规章制度，提醒员工安全使用大麻和火麻。
- 公司可以指示授权人员或设立委员会关注员工在工作场所的安全，包括在员工开始工作时检查他们的准备情况。
- 虽然大麻和火麻已经被有条件地除名，雇主可以限制在工作场所使用大麻火麻，特别是对于那些工作中涉及机器和汽车的员工，因为不对这些员工限制使用大麻物质可能会存在安全隐患，导致严重事故。员工在工作时使用大麻还可能会导致相应产品、服务受到影响，特别是酒店和餐饮行业，有可能导致最终消费者的呼吸问题。因此在酒店和餐饮行业应该严格监控大麻和火麻物质。

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.

劳动部已公布一份关于工作场所关于使用大麻类物质的规章制度模板，该规章制度模板的非正式英文译本请见以下网页链接的最后一页，供雇主们参考。

▼对雇主的实用建议

当雇主使用规章制度模板时，建议向员工解释该规章制度相应条款制定的必要性（例如，为了维护工作场所的安全），以避免员工产生任何误解。

雇主还应确保其规章制度中不包含任何员工认为不公平的规章制度。根据泰国法律，雇主（拥有 10 名或 10 名以上员工）必须在其工作场所置备可供员工查看的规章制度。这些规章制度可以包括合法和对员工合理公平的纪律措施。例如，大多数规章制度会包含员工不得在工作场所吸毒的规定。因此，任何引入的内部规章制度应当与规章制度一致。

▼员工不遵守大麻使用规范的后果

如果雇主发现其员工在工作场所存在违规使用大麻，雇主可以考虑采取以下几种行动：

1.发出警告——雇主应当收集违规使用大麻的证据，然后向员工发出口头和书面警告，要求其不要在工作场所使用大麻。书面警告还应当说明，如果员工不遵守警告并再次从事违法行为，其可能会被因故解雇。向员工发出的任何通知的有效期为一年。

2.因故解雇——根据泰国法律，雇主可以在某些情况下因故解雇员工。故意不服从雇主或故意对雇主犯下刑事罪行都是雇主可以依赖的“因故”的例子。值得注意的是，当因故解雇员工时，雇主必须以书面形式并清楚地说明解雇的原因。雇主仍须支付某些款项，例如员工的工资（按比例支付至最后一天）和任何累计未休的年假。

3.无故解雇——作为上述第 2 项的替代方案，如果雇主希望解雇员工，但没有足够的证据证明可以有理由解雇员工，其可以考虑无理由解雇员工。无故解雇主要区别于因故解雇在于，雇主将必须向员工支付某些额外费用，包括遣散费和代通知金（如有）。

在这两种终止（因故或无故）的情况下，雇主需要意识到，员工有可能向泰国法院提出不公平解雇的权利主张。因此，雇主应当提前向律师咨询是否存在不公平解雇的可能性，以确定针对员工的最佳行动方案。

▼ 结语

泰国关于大麻的法律仍在制定中，因此，在考虑抓住大麻商机的同时也应当谨慎行事，并注意泰国政府不时更新发布的各种规章、指南。

在劳动关系的情境下，雇主应当考虑根据劳动部提供的模板完善发布相关政策，谨记政策应向员工解释原因并保持公平。如果其发现员工在工作场所违规使用大麻，雇主应当如上所述谨慎考虑（最好与法律顾问一起）下一步措施。

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。