

泰国合法解雇指南： 遣散费、提前通知， 以及雇主与员工必须了解的权利

作者：Eksiam Chaisorn 法律顾问

Eksiam & Partners Co., Ltd.

本文为一般法律信息，不构成针对具体事项的法律意见。每一事项须根据其自身的事实和证据加以判断。最新在线版本见 <https://eksiamcorporatelaw.com/zh/articles/employer-rights-duties-labor.html>

本文引用的法律

- 泰国《民商法典》第575条、第582条、第583条、第585条（雇佣），基本法律依据
- 《劳动保护法》佛历2541年（1998年）（含历次修正）第17条、第17/1条、第67条、第118条、第119条，关于解雇的主要法律
- 《社会保障法》佛历2533年（1990年），失业待遇
- 《劳动法院设立及劳动案件审理程序法》佛历2522年（1979年），劳动争议诉讼

什么是劳动合同？何时成立？

在讨论解雇之前，首先要理解什么是“劳动合同”（泰国《民商法典》称之为“雇佣合同”）。《民商法典》第575条对此作了明确定义：



“雇佣合同，是指一方（称为雇员）同意为另一方（称为雇主）提供劳务，而雇主同意在提供劳务期间支付报酬的合同。”（非官方译文）

泰文原文: "อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้"

， 《民商法典》第575条

因此，劳动合同的核心要素有三：员工同意工作，雇主同意支付工资，且这一关系在工作期间持续存在。劳动合同不一定要采用书面形式，口头约定同样可以产生法律约束力，但在实践中，书面合同显然能更好地保护双方。

提前通知：不可省略的第一步

雇主想要解雇员工时，法律不允许其在未提前通知的情况下让员工立即离职；但下一节将讨论的严重过错情形除外。提前通知的规则同时来源于《民商法典》和《劳动保护法》。

《民商法典》第582条确立了基本框架：

“合同未约定雇佣期限的，任何一方均可在某一次报酬支付日当日或之前发出通知，使合同于下一次报酬支付日终止；但通知期无须超过三个月。”（非官方译文）

泰文原文: "ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน"

， 《民商法典》第582条

《劳动保护法》第17条进一步规定，对于未约定期限的劳动合同（包括试用期合同），通知必须采用书面形式，并须在某一工资支付日当日或之前告知对方，使合同于下一个工资支付日终止；但无须提前超过三个月通知。

实践中，若员工按月领薪，正确的提前通知方式是在某月发薪日当日或之前发出书面通知，使其于下月发薪日生效。也就是说，必须给员工至少一个完整的工资支付周期。如果雇主希望员工立即离职，第17条允许雇主支付截至通知所载解雇生效日应付的工资，并让员工立即



离职；第17/1条则规定，雇主未依第17条第二款提前通知而解除劳动合同的，须支付相当于员工自离职之日起至解雇生效之日止本应获得的工资的款项，并须在让员工离职当日支付。这笔款项通常称为“代通知金”（代替提前通知的工资），与第118条规定的遣散费是两回事。

解雇时的遣散费：现行法律标准

雇主与员工最容易误解的问题是遣散费（补偿金）的标准。《劳动保护法》第118条按工作年限规定遣散费标准；经《劳动保护法（第7号）》佛历2562年（2019年）修正后，现行标准共有 **6个等级**，具体如下：



“雇主应向被解雇的员工支付遣散费，标准如下：

- (1) 连续工作满一百二十天但不满一年的员工，支付不少于其最后工资标准三十天的工资；按件计酬的员工，支付不少于其最后三十天工作的工资；
- (2) 连续工作满一年但不满三年的员工，支付不少于其最后工资标准九十天的工资；按件计酬的员工，支付不少于其最后九十天工作的工资；
- (3) 连续工作满三年但不满六年的员工，支付不少于其最后工资标准一百八十天的工资；按件计酬的员工，支付不少于其最后一百八十天工作的工资；
- (4) 连续工作满六年但不满十年的员工，支付不少于其最后工资标准二百四十天的工资；按件计酬的员工，支付不少于其最后二百四十天工作的工资；
- (5) 连续工作满十年但不满二十年的员工，支付不少于其最后工资标准三百天的工资；按件计酬的员工，支付不少于其最后三百天工作的工资；
- (6) 连续工作满二十年以上的员工，支付不少于其最后工资标准四百天的工资；按件计酬的员工，支付不少于其最后四百天工作的工资。”

，《劳动法》佛历2541年（1998年）第118条第一款（第（5）项经《劳动法》（第7号）》佛历2562年（2019年）修正，第（6）项由该法增订）（非官方译文）

泰文原文：“ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

- (1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
- (6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย”



遣散费标准一览表：

工龄	遣散费（工资天数）
120天至不满1年	30天
1年至不满3年	90天
3年至不满6年	180天
6年至不满10年	240天
10年至不满20年	300天
20年及以上	400天

计算示例：月薪30,000泰铢、工龄5年的员工，有权获得180天的遣散费，计算方法为：
 $30,000 \div 30 \times 180 = 180,000$ 泰铢

重要提示：在《劳动保护法（第7号）》佛历2562年（2019年）修正之前，最高标准为300天，适用于工龄满10年以上的员工。该修正案将第（5）项改为适用于工龄满10年但不满20年的员工，并新增第（6）项，对工龄满20年以上的员工规定400天的标准；而工龄满120天但不满1年适用30天的标准，自原法即已存在。若仍按旧标准计算，雇主可能在不知不觉中承担法律责任。



何时可以立即解雇而无需支付遣散费？

法律允许雇主在无需提前通知、亦无需支付遣散费的情况下立即解雇员工，但仅限于法律明确列举的过错情形。《劳动法》第119条规定：

“雇主对因下列任一情形被解雇的员工，无需支付遣散费：

- (1) 不诚实履行职务，或故意对雇主实施刑事犯罪；
- (2) 故意致使雇主遭受损害；
- (3) 因疏忽大意致使雇主遭受严重损害；
- (4) 违反雇主合法且公正的工作规章、规定或指令，且雇主已给予书面警告；情节严重的，雇主无需事先警告。书面警告的有效期自员工违规之日起不超过一年；
- (5) 无正当理由连续三个工作日擅离职守，无论其间是否有休息日；
- (6) 经终审判决被判处监禁。

就第（6）项而言，若属过失犯罪或轻罪，须以致使雇主遭受损害为限。

雇主依第一款解雇员工而不支付遣散费的，如未在解雇通知书中载明作为解雇理由的事实，或未在解雇时将解雇理由告知员工，事后不得再援引该理由。”

，《劳动法》佛历2541年（1998年）第119条（非官方译文）

泰文原文： "นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (6) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้า นายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้"



《民法典》第583条确立了相同的原则：“雇员故意违抗雇主的合法指令，或一贯漠视此类指令，或擅离职守，或有严重不当行为……雇主可不经提前通知亦不支付赔偿而将其解雇。”（非官方译文）泰文原文：“ถ้า ลูกจ้าง จงใจขัดคำสั่ง ของ นายจ้าง อัน ชอบด้วยกฎหมาย ก็ดี หรือ ละเลย ไม่นำพาต่อคำสั่ง เช่นว่า นั้น เป็นอาจณ ก็ดี ละทิ้ง การงาน ไปเสีย ก็ดี กระทำความ ผิดอย่าง ร้ายแรง ก็ดี... ท่าน ว่า นายจ้าง จะ ไล่ ออก โดย มิ พัก ต้อง บอก กล่าวล่วงหน้า หรือ ให้ สิ้น ไหมทดแทน ก็ได้”

雇主须注意： 务必在解雇通知书中清楚载明解雇理由。 第119条末款规定，雇主如未在解雇通知书中载明作为解雇理由的事实，或未在解雇时将理由告知员工，事后不得再援引该理由。也就是说，若解雇时未告知理由，即使员工确有过错，雇主仍可能须支付遣散费。

工作证明：雇主常常忽略的员工权利

无论劳动合同因何原因终止，员工均有权要求雇主出具工作证明。《民法典》第585条规定：

“雇佣关系终止时，雇员有权获得载明其工作年限及工作性质的证明。”（非官方译文）

泰文原文：“เมื่อการจ้างแรงงาน สิ้นลง แล้ว ลูกจ้าง ชอบที่จะ ได้รับ ใบสำคัญ แสดง ว่า ลูกจ้าง นั้น ได้ ทำงาน มา นานเท่าไร และ งาน ที่ ทำ นั้น เป็น งาน อย่างไร”

，《民法典》第585条

工作证明至少须载明两项内容：工作年限及所从事工作的性质。即使是因员工过错而解雇，雇主也无权拒绝出具该证明。

解雇的正确操作步骤

为确保解雇合法并降低被诉风险，雇主应按以下顺序办理：

第1步，制作解雇通知书 通知书须载明生效日期及解雇理由，并由有权签署人签名；交付员工时应取得签收凭证，或以挂号信寄送。



第2步，计算并支付应付款项 包括全部未付工资、依第118条应付的遣散费（如适用）、依第17/1条应付的代通知金（未提前通知时）、依第67条员工有权享有的年休假工资，以及劳动合同约定的其他待遇。

第3步，向社会保障办公室申报 员工离职后，其参保人身份随之终止（《社会保障法》第38条）。雇主须将该变动申报社会保障办公室，**最迟于员工离职之月的次月15日前**（第44条）。员工申领第78条规定的失业待遇时需要这一记录。

第4步，出具工作证明 依《民法典》第585条，员工提出请求时雇主必须出具。

雇主注意事项

不公平解雇（《劳动法院设立及劳动案件审理程序法》佛历2522年（1979年）第49条）使员工可以向劳动法院起诉，请求遣散费之外的损害赔偿。劳动法院认定解雇不公平的，可以判令雇主按解雇时的工资标准让员工复职；若认为双方已无法继续共事，则可以酌定由雇主支付损害赔偿，并综合考虑员工的年龄、工作年限、所受困境、解雇的原因以及员工有权获得的遣散费。因此，在采取行动之前寻求劳动法律咨询，能够在长期内大幅降低风险。

要点摘要

- 劳动合同自双方达成合意时即成立，无须采用书面形式，但书面合同能提供更好的保障。
- 一般解雇须以书面形式提前通知，至少1个工资支付周期（最长不超过3个月）。
- 遣散费分为6个等级，从30天（工龄120天至1年）到400天（工龄20年以上）。
- 无需支付遣散费的即时解雇，仅限于第119条规定的6种情形，且须在解雇通知书中载明理由或在解雇时告知员工。
- 雇主须应员工请求出具工作证明，并最迟于员工离职之月的次月15日前向社会保障办公室申报。

