

严谨的劳动合同： 必备条款、须注意的条款与法律禁止的条款

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/employment-contract.html>

本文引用的法律

- 《民商法典》第575条至第586条（雇佣），劳动合同的基本法律
- 《劳动保护法》佛历2541年（1998年）（含历次修正），不得通过合同排除的最低权利
- 《劳动保护法》第10条、第14/1条及第76条，工作担保、使雇主获得不合理优势的合同条款，以及工资扣减
- 《不公平合同条款法》佛历2540年（1997年）第5条，限制从业权利的约定（竞业限制条款）
- 《著作权法》佛历2537年（1994年）第9条，雇员创作作品的著作权

什么是劳动合同？是否必须采用书面形式？

泰国《民商法典》第575条对雇佣合同（泰国法律称“雇佣”，相当于劳动合同）作出如下定义：



“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。”

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

，《民商法典》第575条（非官方译文）

需要说明的是，泰国法律并未规定劳动合同一律须采用书面形式，口头约定同样可以产生约束力。但实务中的问题在于，一旦发生争议，没有书面证据的一方在劳动法院举证时往往处于不利地位。因此，雇主与雇员均应始终以书面形式订立劳动合同。

每份劳动合同都应载明的的重要条款

一份完善的劳动合同至少应载明以下事项：

1. 双方的名称与地址，明确写明谁是雇主、谁是雇员。雇主为法人的，须写明公司名称及有权签字人。
2. 工作性质与职位，清楚描述须完成的工作，以避免因指派职责范围以外的工作而产生争议，此类争议可能演变为对“雇佣条件发生重大变更”的抗辩。
3. 工资标准与支付方式，明确写明金额、支付方式（现金或银行转账）及支付日期。法律禁止雇主支付低于政府规定最低工资标准的工资。
4. 工作日与工作时间，《劳动保护法》规定正常工作时间每日不超过8小时、每周不超过48小时；危险性工作每日不得超过7小时。
5. 休假与请假，每周至少1天周休日；每年至少13天传统节日；病假按实际患病天数享有，其中带薪病假每年不超过30个工作日；因必要私事请假每年不少于3个工作日；每次妊娠的产假不超过120天，其中雇主支付工资的天数不超过60天（《劳动保护法》第28、29、32、34、41、57及59条；120天产假的规定由佛历2568年（2025年）《劳动保护法（第9号）》修正）。



试用期：雇主必须了解的权利与限制

试用期（Probation Period）是最常被误解的问题。常见的误解是：试用期内可以不经通知、不支付任何款项即解除雇佣。但事实上，即使处于试用期，雇员依《劳动保护法》享有的权利依然完整。

泰国《民商法典》第582条就提前通知规定如下：

“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。”

泰文原文："ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน"

， 《民商法典》第582条第一款（非官方译文）

其结果是：雇主若要解雇仍在试用期内的雇员（假设工资于每月月底支付），须至少提前1个工资支付周期通知，或以支付代通知金的方式代替通知。至于依《劳动保护法》领取遣散费（补偿金）的权利，则须工作满120天以上方可产生。

离职后的竞业限制条款（Non-Compete Clause）

离职后的竞业限制（Non-Compete）在《劳动保护法》中并无专门规定，而是受佛历2540年（1997年）《不公平合同条款法》第5条约束。该条规定：限制从业权利或自由的约定虽不无效，但若使被限制一方承担超出通常可预期的负担，则仅在公平且合理的范围内具有效力。

第5条第二款要求法院综合考量限制的地域范围与期限、雇员以其他方式或为他人从业的能力与机会，以及合同双方的合法利益。因此，超出雇主应受保护利益范围的竞业限制条款，可能被法院限缩为仅部分有效。起草此类条款时，应使所限制的业务类型、地域及期限与雇主确需保护的信息或商业关系相对应。最高法院认可为期两年的竞业限制条款有效的案例，请参阅《商业合同中的不公平合同条款》一文。



商业秘密与知识产权条款

与竞业限制不同，商业秘密的保密义务可在更宽的范围内执行，因为有佛历2545年（2002年）《商业秘密法》作为依据。一份完善的劳动合同应明确规定：

哪些信息属于商业秘密（客户名单、产品配方、经营策略、营销计划等）；保密义务的范围以及离职后持续的期限；以及雇员在工作期间创作的成果归谁所有。

对于雇员在受雇期间创作的作品，佛历2537年（1994年）《著作权法》第9条规定：

“创作者以职员或雇员身份创作的作品，除另有书面约定外，其著作权归创作者所有；但雇主有权按照该雇佣的目的向公众传播该作品。”

泰文原文： "งานที่ผู้สร้างสรรค์ได้สร้างสรรค์ขึ้นในฐานะพนักงานหรือลูกจ้าง ถ้ามิได้ทำเป็นหนังสือตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น ให้ลิขสิทธิ์ในงานนั้นเป็นของผู้สร้างสรรค์ แต่นายจ้างมีสิทธินำงานนั้นออกเผยแพร่ต่อสาธารณชนได้ตามที่เป็นวัตถุประสงค์แห่งการจ้างแรงงานนั้น"

， 《著作权法》佛历2537年（1994年）第9条（非官方译文）

因此，除另有书面约定外，雇员创作作品的著作权归雇员所有，雇主仅有权按照雇佣目的传播该作品。希望取得此类作品著作权的雇主，应在劳动合同中订立书面约定。

法律不予认可的条款：不得通过合同排除的权利

最高法院第12620/2558号判决认定，《劳动保护法》第10条第二款属于涉及公共秩序的法律，违反该规定的约定即使经雇员同意亦属无效。据此，要求雇员放弃该法所定最低权利的合同条款，同样存在被认定无效的风险。此外，第14/1条赋予法院权力，对使雇主相对于雇员获得不合理优势的劳动合同、工作规章、规定或指令，裁定其仅在公平且合理的范围内有效。有问题的条款例如：要求雇员放弃遣散费的条款、要求每日工作超过8小时而不支付加班费的条款，以及要求雇员放弃病假或产假的条款。



须特别注意的条款

- 工作担保条款：第10条禁止雇主向雇员索取或收受担保，但雇员所从事的工作涉及对雇主资金或财产负责且属部长公告规定的情形除外。从工资中扣除款项作为保证金，须依第76条第（4）项经雇员同意方可为之，且不得超过第76条第二款规定的上限。
- 罚款条款：第76条仅允许雇主在其列明的五种情形下扣减工资，纪律罚款不在其列。因此，约定从工资中扣除罚款的合同条款或工作规章不具效力。
- 放弃诉权条款：禁止雇员向劳动法院起诉的条款，通常被认定为不具效力。
- 因怀孕解雇的条款：第43条禁止雇主以怀孕为由解雇女性雇员。约定以此为由解雇的合同条款不具效力。

固定期限劳动合同（Fixed-Term Contract）

劳动合同主要有两大类：无固定期限劳动合同（经提前通知即可解除）和固定期限劳动合同（Fixed-Term）。后者须谨慎使用：若雇主在期限届满前解除合同，而雇员并无泰国《民商法典》第583条所列的行为，雇主除须支付雇员依《劳动保护法》按工龄享有的遣散费外，还可能须承担违约损害赔偿赔偿责任。

关于雇主可不经提前通知、不支付赔偿而即时解雇的情形，泰国《民商法典》第583条规定：

“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，或有其他与正当、忠实履行职责不相称的行为的，雇主可不经提前通知亦不支付赔偿而将其解雇。”

泰文原文：“ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

，《民商法典》第583条（非官方译文）



为什么自行起草的劳动合同常出问题？

从网上下载或未经专业人士咨询而自行拟定的劳动合同，通常至少存在三方面问题：与组织实际的工作规章不一致；部分条款在不知情的情况下依法无效；以及未涵盖该企业的特殊情形，例如外勤工作、IT系统的访问权限或客户数据的管理。

Eksiam Chaisorn 为客户提供起草劳动合同的咨询服务：合同内容平衡、保护双方利益，并符合泰国现行劳动法律；同时兼顾法律与商业两个层面，使合同契合雇主与雇员双方的实际情况。

要点总结

- 劳动合同即使未采用书面形式亦有效，但书面合同能更好地保护双方。
- 试用期并不免除提前通知的义务，但工作未满120天的无须支付遣散费。
- 竞业限制条款仅在公平且合理的范围内有效（《不公平合同条款法》第5条）。
- 违反雇员保护规定的约定，即使雇员签字同意，仍可能无效（最高法院第12620/2558号判决）。
- 起草或签署劳动合同前，应先咨询法律顾问。

