

BIPO TIMES

Jun 2024 Vol. 82

www.biposervice.com

泰国劳动法最新更新 Updates on Thailand's Labour Law

概述

泰国拥有一个多元化的用工市场，以制造业、旅游业和农业为主要支柱。劳动力成本相对较低，吸引了大量外资企业在此设厂，尤其是在电子、汽车和纺织等行业。同时，泰国政府积极推动技能培训和劳动力市场改革，以提高工人的技能水平和竞争力，适应全球市场的需求。

基本概况



首都
曼谷



人口
7169.7万



货币
泰铢 (THB 或฿)
(1泰铢≈0.1973人民币)



人均GDP
USD 6,910
(截至2022年)

相关雇佣条例

雇佣合同

可以是口头或书面的，但最佳做法是制定一份强有力的书面合同，可以使用双语，但如果发生争议，法庭只会考虑泰语合同。

雇佣类型

- 固定期限（一定的时间，如3个月、6个月、12个月、24个月等）；
- 不定期（永久雇佣）。

试用期

《劳动法》并未提及试用期，但119天是最常见的做法，因为根据泰国法律，在119天内可以终止试用期员工的雇佣关系而无需支付任何遣散费。但是，必须提前以书面形式通知员工，通常通知期不少于一个工资发放周期。

如果约定的试用期超过119天（无论是原始协议还是后续延长），而员工随后在没有《劳动法》规定的合法原因下被解雇，雇主将有责任支付遣散费。

遣散费

所有连续工作满120天或以上的员工，如果其雇佣关系在没有合法原因的情况下被终止，有权获得遣散费。遣散费根据工作年限计算如下：

- 120天至1年：30天工资
- 1年至3年：90天工资
- 3年至6年：180天工资
- 6年至10年：240天工资
- 10年至20年：300天工资
- 20年及以上：400天工资

合法原因解雇

法律对合法原因有非常严格的定义，例如：

- 不诚实地履行职业职责；
- 故意给雇主造成损害；
- 严重违反公司的工作规则；
- 被最终判决入狱。
- 对雇主采取故意行动；
- 重大过失；
- 无充分理由连续三天缺勤；

提前通知补偿

任何在没有合法原因的情况下终止雇佣关系，必须至少提前一个工资周期或更多（根据约定的离职期）以书面形式通知员工，也可以支付相当于通知期的补偿代替通知。

如果有合法原因，雇主可以立即终止员工的雇佣关系，而无需提前通知或支付通知期的补偿。

法定缴费

1. **社会保障（每月缴纳）**：按基本工资计算（实际工资，最高上限为15,000泰铢），雇员和雇主各按5%缴纳（最低计算基数为1,650泰铢）。

扣除和缴费(由雇员和雇主共同承担)	雇员	雇主
12,000泰铢 (5%)	600泰铢	600泰铢
15,000泰铢 (5%)	750泰铢	750泰铢
最低计算基数1,650泰铢	83泰铢	83泰铢

缴纳方式(每月) —— 手动缴纳为次月7日前;在线缴纳为次月14日前(公司需有在线凭证)

2. 工伤赔偿 (每年缴纳) : 按基本工资计算 (实际工资, 最高上限为20,000泰铢)。

雇主缴费	最低风险	最高风险
工资15,000泰铢	15,000*0.1% (15泰铢/月)	15,000*1% (150泰铢/月)
工资20,000泰铢	20,000*0.1% (20泰铢/月)	20,000*1% (200泰铢/月)
最低计算基数1,650泰铢	最高240泰铢	最高2,400泰铢

初次缴纳截止日期为1月31日, 二次缴纳截止日期 (社会保障办公室审核金额后) 为2月28日

其他强制缴费

学生贷款基金 (SLF)

未能从员工工资中扣除以偿还政府资助学生贷款的雇主, 将在法律和经济上对未偿还的贷款承担责任。

SLF简介:

- 泰国学生贷款基金由泰国政府于1996年设立;
- 该贷款基金旨在为社会低收入群体的学生提供接受高中和高等教育的机会, 并在教育权利和人力资本发展方面缩小现有的贫富差距;
- 提供给高中、职业教育和本科教育水平的学生贷款基金;
- 本科教育贷款通过高等教育委员会办公室 (OHEC) 直接转给大学, 涵盖学费、其他教育费用和生活费用。

法院扣除 (强制执行)

法院强制执行部门 (LED) 将发出执行令副本和提交扣押款项的表格, 命令公司从员工的工资中扣除相应金额, 以偿还员工在法院败诉后欠他人或银行的债务。

扣除顺序:

- 超过每月20,000泰铢的工资部分 (员工应先获得前20,000泰铢);
- 奖金的50%;
- 如果公司解雇员工, 超过300,000泰铢的所有支付 (员工应先获得前300,000泰铢);
- 其他偶尔支付的补偿金的30% (如加班费、礼物等)。

残疾人基金 (强制执行)

残疾人就业: 公共和私营公司都必须雇用残疾人在适当的岗位上工作, 并按法律规定比例提供适合的职位。

比例:

- 每有100名员工可 (必须) 雇佣1名适合任何职位的残疾人 (100:1比例)。
- 如果员工人数额外超过50人, 则需额外雇佣1名残疾人 (如155:2, 200:2, 260:3等)。

如果公司无法雇佣, 则需要 (根据配额/比率的每日、每月最低费率) 将资金提交给相关部门, 金额按最低工资标准 (根据劳动法规定, 为在需要向基金汇款的前一年的最低工资标准) 乘以365天和非残疾员工数计算。

技能发展报告/基金

1. 技能发展促进法

- 旨在提高劳动力的技能水平, 促进员工的职业知识和能力。
- 雇佣超过100名员工的公司必须遵守技能发展促进法, 并为至少50%的员工安排技能发展计划。

2. 培训特权和福利

- 企业培训支出可享受100%的企业所得税特殊免税优惠;

- 获得技能发展部门提供的人员培训、课程开发培训、培训辅助材料开发培训、技能标准测试培训、主管培训或其他类似的培训计划支持；
- 获取技能发展部门提供的有关技能发展过程的咨询；
- 其他由部长条例规定的福利。

3. 罚款/基金

- 未安排任何技能发展计划或未达到最低比例的公司必须向技能发展基金缴纳当前法定最低时薪的1%。

公积金 (2%-15%)

	工资	雇员 (3%)	雇主 (3%)
示例	20,000	600泰铢	600泰铢

- 公司可与基金管理人 (金融/银行/提供者) 制定政策；
- 公司可允许雇员每年或每月更改缴费比例 (视政策而定)，但总缴费/扣除每年不得超过500,000泰铢；
- 公司可为雇员和雇主制定相同的缴费比例 (视政策而定)；
- 更改比例时，雇员需填写表格，经人力资源部和公司授权签字并送至基金管理人审批，需时一个月。

团体保险 (非强制)

为何选择团体保险？

- 社保使用十分不便且仅限在一家医院使用，并有等候时间长等不利因素。

优点：

- 便利 (手续少，且有直观的预设计划)；
- 可定制 (根据需求和预算，有多种保障方案可进一步保护公司员工和业务需求)；
- 提高员工忠诚度和满意度；
- 节约成本 (与个人保险相比)。

加班费规定

	月薪员工	日薪员工
正常工作时间	1倍	1倍
加班时间	1.5倍	1.5倍
周末和公共假期的正常工作时间	1倍	2倍
周末和公共假期的加班时间	3倍	3倍

工作许可证类别

普通公司： 4:1规则和200万泰铢的注册资本；每雇佣4名本地员工可配额1名外国员工，注册资本200万泰铢。

获得泰国投资促进局 (BOI) 批准： BOI批准下的无限雇佣份额。

外国员工的最低工资：

- CLVM (柬埔寨、老挝、越南、缅甸) 和非洲国家：25,000泰铢
- 新加坡、韩国、台湾和香港45,000泰铢
- 亚洲国家 (新加坡除外) 35,000泰铢
- 东欧国家、澳大利亚、加拿大、日本和美国50,000泰铢

BIPO NEWS

BIPO受邀参与HR Tech Festival Asia 2024

2024年4月24日至25日, HR Tech Festival Asia 2024在新加坡盛大举办, BIPO也受邀参与了此次行业盛会, 共同探讨亚太地区企业面临人力资源组织转型和变革管理方面的挑战与实践。在活动现场, Rex Eng, BIPO Regional Director (Southeast Asia)同现场听众分享了人力资源科技解决方案如何助力企业快速扩展至全球市场。



BIPO亮相2024 Japan HR EXPO

5月8日-10日, BIPO受邀参与了在日本东京举办的2024 Japan HR EXPO, 此次盛会是日本规模最大的人力资源展会, 吸引了众多杰出的人力资源总监和专业从业者齐聚一堂, 共同研讨当下热门的人力资源议题, 并积极交流见解。



BIPO受邀参与2024 HR Tech Europe

5月2日-3日, 2024 HR Tech Europe在荷兰阿姆斯特丹举办, 此次大会吸引了众多业内专家和人力资源从业者, 与会者有机会从各个角度审视人力资源管理, 并寻找创新的方法来应对不断变化的挑战。BIPO欧洲团队也受邀出席此次展会, 在全球人力资源领域展示了其卓越的实力和创新能力。



BIPO新加坡受邀参与第19届世界人力资源大会

我们非常荣幸地参加了在新加坡举办的第19届世界人力资源大会。大会期间, 我们与到场客户进行充分交流, 分享了我们在数字化转型、人工智能应用、员工体验提升等方面的实践经验, 并从全球同行处汲取了宝贵的见解。



北京市朝阳区人力资源和社会保障局领导到访BIPO上海办公室莅临指导

5月22日, 北京市朝阳区人力资源和社会保障局党委书记、局长毕重伟、朝阳区人力资源服务促进会会长孙大元、朝阳区人力资源公共服务中心主任董彤、朝阳区人力资源和社会保障局办公室主任张浩淼、朝阳区人力资源和社会保障局人力资源科科长党志杰、朝阳区人力资源公共服务中心办公室主任刘晶晶、朝阳区人力资源和社会保障局人力资源科副科长王磊、朝阳区人力资源和社会保障局人力资源科科员李白等一行人到访BIPO上海办公室莅临指导。



关于我们

BIPO (必博) 创立于2010年, 作为全球化的人力资源一站式服务供应商, 全球服务网络已覆盖160多个国家和地区, 公司立足亚太、辐射全球, 推动科技赋能, 为企业提升管理品质, 十多年来砥砺前行, 以全球化、数字化和合规化为发展理念服务客户。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solution, 包含HRMS、Butter、Athena BI, 实现了包括全球人力资源及薪酬外包(GPO), 名义雇主服务(EOR)、独立承包服务(Contractor)等服务的高效交付, 借助系统的科技化和服务网络的多国化, 为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络, 聚焦企业人力资源管理中的痛点, 集合多种业务协作云应用, 使服务覆盖全球。

BIPO, 已发展成亚太区服务网络最广、落地最深的一站式人力资源合作伙伴, 积累了众多高能级的全球知名企业, 并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案, 打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

www.biposervice.com

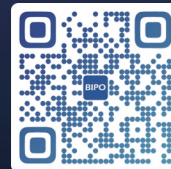
bipoinfo@biposervice.com

400-101-7100

biposvc

bipo-svc

wechat ID: BIPO-China



欢迎扫码订阅

Copyright © 2024 BIPO Service. All rights reserved.