

[www.cbbl-lawyers.de/thailand/arbeitsrecht-in-thailand/](http://www.cbbl-lawyers.de/thailand/arbeitsrecht-in-thailand/)

## Checkliste zu Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern in Thailand

Von unserem deutschsprachigen CBBL-Anwalt in Bangkok, Herrn Rechtsanwalt Dr. Andreas Respondek, [respondek@cbbl-lawyers.de](mailto:respondek@cbbl-lawyers.de), Tel. [+66 2 635 5498](tel:+6626355498), [www.rflegal.com](http://www.rflegal.com) sowie den thailändischen Anwältinnen Frau Sutthida Norasarn und Frau Piriya Kimsawat

Für den Abschluss von Arbeitsverträgen in Thailand ist es unerlässlich, die gesetzlichen Rechte und Pflichten beider Parteien im Detail zu kennen, um nachträgliche „Überraschungen“ zu vermeiden. Im Folgenden haben wir eine Checkliste mit wichtigen Punkten, die seitens des Arbeitgebers bei Vertragsabschluss zu beachten sind, zusammengestellt.

### 1. Gehälter von Arbeitnehmern in Thailand

- **Mindestlohn:** Der Mindestlohn gemäß den thailändischen Arbeitsgesetzen variiert in Thailand von Provinz zu Provinz. Der höchste Mindestlohn beträgt derzeit THB 354 (=ca. EUR 9.30) pro Tag.
- **Überstunden:** Der Arbeitgeber muss für Überstunden, die von Arbeitnehmern in Thailand geleistet werden, an einem Arbeitstag für eine bestimmte Anzahl von Überstunden mindestens das 1,5-fache des Stundenlohnsatzes bezahlen.
- **Lohn an Feiertagen:** Arbeitnehmern in Thailand steht für (i) wöchentliche Feiertage, (ii) traditionelle Feiertage und (iii) jährliche Feiertage ein Lohn zu, der dem Lohn für einen gewöhnlichen Arbeitstag entspricht.
- **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall:** Der Arbeitgeber muss Arbeitnehmern in Thailand im Krankheitsfall pro Krankheitstag den Lohn zahlen, der dem Lohn eines gewöhnlichen Arbeitstages entspricht, jedoch begrenzt auf 30 Krankheitstage pro Jahr.
- **Dienstlicher Urlaub:** Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer in Thailand für jeden dienstlichen Urlaubstag (d.h. Urlaub zur Vornahme notwendiger Geschäftsreisen) einen Lohn, der dem Lohn für einen gewöhnlichen Arbeitstag entspricht, jedoch für höchstens 3 dienstliche Urlaubstage pro Jahr.
- **Mutterschaftsurlaub:** Der Arbeitgeber muss Arbeitnehmerinnen in Thailand während des Mutterschaftsurlaub pro Tag einen Lohn zahlen, der dem Lohn eines gewöhnlichen Arbeitstages entspricht, wobei dieser Lohn maximal für einen Zeitraum von 45 Tagen gezahlt wird.

### 2. Arbeitszeitmanagement nach thailändischem Recht

- **Zulässige Arbeitsstundenanzahl pro Tag:** Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer eine Normalarbeitszeit mit, indem es den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit angibt, die 8 Stunden pro Tag nicht überschreiten darf.
- **Pausen bei der Arbeit:** Der Arbeitgeber muss Arbeitnehmern in Thailand während der Arbeit eine Ruhepause von mindestens einer Stunde pro Tag gewähren, nachdem der Arbeitnehmer nicht länger als fünf aufeinanderfolgende Stunden gearbeitet hat. Das Unternehmen und der Arbeitnehmer können im Voraus vereinbaren, dass jede Ruhezeit weniger als 1 Stunde betragen darf, aber die gesamte Ruhezeit pro Tag darf nicht weniger als 1 Stunde betragen.

### 3. **Urlaubsanspruch und freie Tage von Arbeitnehmern in Thailand**

- **Jahresurlaub:** Arbeitnehmer in Thailand, die mindestens ein Jahr lang ununterbrochen gearbeitet haben, haben Anspruch auf Jahresurlaub von mindestens sechs Arbeitstagen im Jahr, und das Unternehmen ist verpflichtet, den Jahresurlaub für den Arbeitnehmer im Voraus oder nach Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festzulegen.
- **„Krankheitsurlaub“:** Der Arbeitgeber muss einem Arbeitnehmer „Krankheitsurlaub“ gewähren, solange der Arbeitnehmer tatsächlich krank ist. Bei einem „Krankheitsurlaub“ von mindestens 3 Tagen kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Vorlage eines ärztlichen Attests oder einer offiziellen medizinischen Einrichtung verlangen.
- **Dienstlicher Urlaub:** Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer mindestens 3 Arbeitstage pro Jahr Urlaub für notwendige Geschäftsreisen.
- **Mutterschaftsurlaub:** Der Arbeitgeber gewährt einer schwangeren Arbeitnehmerin einen Mutterschaftsurlaub von nicht mehr als 98 Tagen pro Geburt eines Kindes.

### 4. **Ausländische Arbeitnehmer in Thailand**

- **Visum:** Ausländische Arbeitnehmer müssen im Besitz eines Arbeitsvisums sein, z.B. eines B-Visums für Nicht-Einwanderer, um in Thailand eine Arbeitserlaubnis für einen Arbeitgeber beantragen zu können. Ein B-Visum für Nicht-Einwanderer ist bei der thailändischen Botschaft oder dem Konsulat außerhalb Thailands zu beantragen.
- **Arbeitserlaubnis:** Auch jeder Expat benötigt eine Arbeitserlaubnis, um legal in Thailand arbeiten zu können. Eine solche Arbeitserlaubnis ist beim Arbeitsamt des thailändischen Arbeitsministeriums zu beantragen.
- **Beschäftigungsverhältnis für die Einstellung eines ausländischen Mitarbeiters in Thailand:** Um einen ausländischen Mitarbeiter in Thailand einstellen zu können, muss ein Arbeitgeber mindestens vier thailändische Mitarbeiter pro ausländischem Mitarbeiter einstellen.

### 5. **Arbeitssicherheit in Thailand**

- **Schädliche Arbeitsumgebung:** Falls ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer in einer Arbeitsumgebung arbeiten lässt, die für das Leben, den Körper, die Psyche oder die

Gesundheit des Arbeitnehmers schädlich sein kann, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Gefahren, die sich aus der Arbeit ergeben können, informieren und ein entsprechendes Arbeitshandbuch an jeden Arbeitnehmer verteilen, bevor er die Arbeit aufnimmt, die Arbeit ändert oder den Arbeitsplatz wechselt.

- **Warnzeichen:** Der Arbeitgeber muss ein Warnsymbol und ein Schild für Sicherheit, Gesundheit und Umwelt am Arbeitsplatz anbringen, das Aussagen über die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer enthält.

## 6. Beitrag zum thailändischen Sozialversicherungsfonds

Die Regierung Thailands, der Arbeitgeber und der in Thailand versicherte Arbeitnehmer zahlen zu gleichen Teilen Beiträge an den thailändischen Sozialversicherungsfonds („SSF“) in Höhe von 5 % des Lohns des Arbeitnehmers, jedoch nicht mehr als 750 THB pro Monat für die Zahlung von Leistungen bei Verletzung, Krankheit, Invalidität, Tod und Mutterschaft und weitere 5 % des Lohns des Arbeitnehmers, jedoch nicht mehr als 750 THB pro Monat für die Zahlung von Leistungen in Bezug auf Kindergeld, Altersrente und Arbeitslosengeld.

## 7. Versicherung gegen Arbeitsunfälle in Thailand

- **Beerdigungskosten:** Der Arbeitgeber übernimmt die Bestattungskosten für den Bestattungsunternehmer des Arbeitnehmers zu dem in der Ministerialverordnung vorgeschriebenen Satz.
- **Gefahr, Krankheit oder Verschwinden:** Wenn der Arbeitnehmer arbeitsbedingten Gefahren ausgesetzt ist, arbeitsbedingte Krankheiten erleidet oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verschollen ist, zahlt der Arbeitgeber eine monatliche Entschädigung an den Arbeitnehmer oder andere Anspruchsberechtigte zu dem im thailändischen „*Workmen's Compensation Act*“ ("WCA") angegebenen Satz.

Erleidet ein Arbeitnehmer in Thailand arbeitsbedingt einen Unfall oder eine Krankheit, so sorgt der Arbeitgeber für eine sofortige medizinische Behandlung des Arbeitnehmers, die der Gefahr oder der Krankheit angemessen ist, und trägt die tatsächlich notwendigen medizinischen Kosten, einschließlich der Rehabilitationskosten des Arbeitnehmers, soweit diese tatsächlich erforderlich sind.

## 8. Unfaire Arbeitspraktiken in Thailand

- Arbeitgebern ist es untersagt, das Arbeitsverhältnis zu kündigen oder Handlungen vorzunehmen, die dazu führen können, dass der Arbeitnehmer nicht arbeiten kann, weil er Mitglied einer Gewerkschaft ist, oder den Arbeitnehmer daran zu hindern, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden, oder den Arbeitnehmer aufzufordern, seine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft aufzugeben.
- Solange eine Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen oder einen Schiedsspruch in Kraft ist, ist es dem Arbeitgeber untersagt, einem Arbeitnehmer, einem Arbeitnehmervertreter, einem Ausschussmitglied, einem Unterausschussmitglied oder einem Mitglied einer Gewerkschaft oder einem Ausschussmitglied oder einem

Unterausschussmitglied eines Gewerkschaftsverbands, der von einer Forderung betroffen ist, zu kündigen.

## **9. Ruhestand von Arbeitnehmern in Thailand**

In Ermangelung einer Vereinbarung über den Eintritt in den Ruhestand oder für den Fall, dass der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ein Ruhestandsalter von mehr als 60 Jahren vereinbaren, hat der Arbeitnehmer das Recht, nach Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand zu treten. Der Eintritt in den Ruhestand wird nach Ablauf von 30 Tagen nach Abgabe der Absichtserklärung wirksam. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber in diesem Fall dem ausscheidenden Arbeitnehmer eine Abfindung zahlen.

## **10. Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach thailändischem Recht**

- Ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag nicht speziell festgelegt, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch schriftliche Mitteilung an den Arbeitnehmer zum oder vor dem Fälligkeitstermin der Lohnzahlung mit Wirkung zum nächsten Fälligkeitstermin der Lohnzahlung kündigen, wobei eine Kündigungsfrist von mehr als drei Monaten nicht erforderlich ist. Der Arbeitgeber kann jedoch einen Lohn in der Höhe zahlen, die bis zu dem in der Kündigung angegebenen Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags zu zahlen ist, und den Arbeitnehmer dann sofort entlassen.
- Unterlässt der Arbeitgeber die vorgenannte Vorankündigung, so zahlt es eine Entschädigung in Höhe des Lohns, den der Arbeitnehmer ab dem Tag der Entlassung bis zum Wirksamwerden der Beendigung des Arbeitsvertrags erhalten soll, und zwar am Tag der Entlassung (Kündigungsentschädigung).

## **11. Kündigungsentschädigung nach thailändischem Recht**

- Der Arbeitgeber muss einem von ihm gekündigten Arbeitnehmer grundsätzlich nach § 118 des thailändischen Arbeitsschutzgesetzes ("LPA") eine Kündigungsentschädigung zahlen, deren Höhe abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist.
- Die Gründe dafür, wann eine Abfindungszahlung an den Arbeitnehmer entfallen kann, sind in § 119 des thailändischen Arbeitsschutzgesetzes abschließend aufgeführt.

Zu weiteren Fragen des thailändischen Arbeitsrechts gibt Ihnen unser „**Thailand Employment Law Manual**“ (<https://www.rflegal.com/upload/document/thai-labour-law-manual-2021-27.01.21.pdf>) Auskunft.

*Stand der Bearbeitung: November 2023*