

## PENAMATAN KERJA DI BELANDA

Anita Binti Hashim  
Jabatan Perhubungan Perusahaan Pulau Pinang

Selain terkenal dengan kincir angin dan bunga tulips, *Netherlands* juga negara yang dikenali *low land* bermaksud tanah rendah, sesuai dengan bentuk muka buminya yang 40 peratus berada dibawah paras laut. Belanda juga menawarkan kepelbagaian pasaran buruh untuk pekerja dari dalam dan luar negara. Kepelbagaian ini menjadikan Belanda antara negara yang mencatatkan kadar pengangguran terendah dalam Kesatuan Eropah (EU).

Sepertimana di Malaysia, bagi sesuatu penamatan biasa, majikan di Belanda juga harus memberikan notis penamatan yang cukup kepada pekerja sebelum diberhentikan. Tempoh notis adalah seperti berikut:-

<b>Tempoh perkhidmatan</b>	<b>Tempoh Notis</b>
0-5 tahun	1 bulan
5-10 tahun	2 bulan
10 – 15 tahun	3 bulan
15 tahun ke atas	4 bulan

Walau bagaimana pun, kedua belah pihak boleh menamatkan kontrak perkhidmatan secara persetujuan bersama. Majikan memberikan notis kepada pekerja dan kemudiannya pekerja bersetuju atau dalam keadaan dimana sesuatu penyelesaian dipersetujui oleh kedua belah pihak. Seseorang pekerja mempunyai tempoh selama 2 minggu untuk memberi maklum balas samada menarik balik persetujuan ataupun membatalkan penyelesaian tersebut. Majikan dalam hal ini, mesti memaklum atau memberitahu tempoh refleksi dan penarikan balik secara bertulis kepada pekerja. Jika majikan gagal memaklumkan secara bertulis, maka tempoh tersebut akan dipanjangkan kepada 3 minggu. Dalam tempoh tersebut, jika pekerja menarik balik persetujuan atau membatalkannya, maka majikan perlu mengikut prosedur pemberhentian yang biasa, iaitu melalui Agensi Insurans Pekerja (UWV) atau pun di Sektor Mukim, Mahkamah Daerah. Majikan boleh juga cuba menawarkan semula penyelesaian baharu kepada pekerja.

Majikan dan pekerja yang mana telah bersetuju dalam sesuatu penyelesaian tidak wajib untuk membayar *transitional payment* yang ditetapkan oleh undang-undang. Kedua – belah pihak boleh membuat sebarang pakej pemberhentian ataupun pampasan yang dipersetujui. Kebiasaannya, pekerja di Belanda tidak akan bersetuju menerima pampasan bagi penyelesaian bersama yang lebih rendah dari *transitional*

*payment*. Pampasan bagi sesuatu penamatan atau pemberhentian dikenali sebagai ***transitievergoeding*** atau pun *transitional payment* di Belanda. Seseorang pekerja layak dibayar pampasan ini jika pekerja samada ditamatkan perkhidmatan oleh majikan atau tidak menyambung kontrak perkhidmatan tersebut dan mestilah telah bekerja selama paling kurang 24 bulan. Pekerja juga layak akan pampasan ini dalam keadaan dimana pekerja sendiri telah berhenti sendiri, atau menarik diri atau tidak setuju menyambung kontrak perkhidmatan atas sebab pelanggaran kontrak yang serius oleh pihak majikan. Jumlah *transitievergoeding* atau pampasan ini adalah bergantung kepada tahun berkhidmat dan juga gaji bulanan pekerja. Seorang pekerja layak mendapat pampasan sebanyak 1/6 bulan gaji bagi setiap 6 bulan perkhidmatannya, ataupun sama juga 1/3 bulan gaji bagi setiap tahun perkhidmatannya. Bagi pekerja yang telah berkhidmat melebihi 10 tahun, pampasan yang layak kepadanya adalah ¼ daripada gaji bulanannya bagi setiap 6 bulan servis.

Walau bagaimana pun, hanya pekerja yang bekerja secara penuh 6 bulan sahaja layak dibayar *transitional payment* ini. Jumlah maksima pampasan yang ditetapkan undang-undang adalah € 76,000 atau satu tahun gaji (jika ia melebihi dari € 76,000). Pihak majikan dan pekerja juga boleh secara persetujuan bersama membayar pampasan yang lebih banyak daripada yang dinyatakan dalam kontrak perkhidmatannya. Walau bagaimana pun, dalam kes -kes pelanggaran kontrak oleh majikan, Mahkamah berkemungkinan akan memerintahkan pampasan *extra* kepada pekerja iaitu 50 peratus daripada jumlah transition payment.

Terdapat juga keadaan dimana majikan tidak perlu membayar *transitional payment* atau pampasan ini, iaitu apabila majikan diisytiharkan *bankrupt*, atau diberikan penangguhan pembayaran atau tertakluk kepada penjadualan semula hutang syarikat. Majikan juga tidak perlu membayar pampasan ini jika ;

- Umur pekerja tidak mencecah 18 tahun dan bekerja tidak melebihi 12 jam seminggu atau kurang
- telah mencapai umur persaraan , atau
- didapati bersalah melakukan salahlaku serius

Menyentuh mengenai salahlaku ataupun pelanggaran kontrak, hal ini boleh meyebabkan mana-mana pihak yang terkesan daripada pelanggaran kontrak tersebut menamatkan kontrak tanpa notis. Jika pekerja yang melakukan salahlaku ataupun dipanggil *Urgent Cause*, pekerja boleh dipecat serta merta tanpa notis. Majikan tidak perlu mengikut prosedur penamatan biasa yang dijelaskan sebelum ini. Di dalam *The Dutch Civil Code* telah menyenaraikan contoh pemecatan daripada *urgent cause* ini seperti mencuri, penipuan, *breach of trust*, kecuaiian dan sebagainya.

Alasan – alasan pemecatan yang menjurus kepada *urgent cause* ini, hendaklah benar-benar mendesak dimana majikan perlu memaklumkan kepada pekerja dengan kadar segera, dengan menyatakan secara bertulis alasan pemecatan dibuat. Sebarang penangguhan menunjukkan bahawa alasan pemecatan tersebut tidaklah mendesak (*not urgent*). Jika kes dibawa ke Mahkamah, Mahkamah akan menentukan samaada alasan majikan memecat pekerja benar-benar mendesak (*urgent enough*) atau pun tidak. Jika ia bukanlah alasan yang mendesak, maka mahkamah akan memutuskan pembuangan tersebut tidak sah dan pekerja layak mendapat gaji tertunggak mulai dari tarikh ditamatkan sehingga ke penamatan sebenar kontrak perkhidmatan.

Di dalam pindaan *The Work and (Social) Security Act (Wet Werke n Zekerheid) Act* pada Jun 2014, terdapat beberapa pindaan besar mengenai beberapa isu pemecatan. Antaranya ialah prosedur pemecatan itu sendiri, dimana sebelum ini majikan boleh membuat dua pilihan dalam memecat seseorang pekerja iaitu melalui Agensi Insurans Pekerja (UWV) atau pun di Sektor Mukim, Mahkamah Daerah. Walau bagaimana pun, mulai 1 Julai 2015, jika mana-mana majikan ingin menamatkan pekerja disebabkan alasan kemerosotan perniagaan ataupun disebabkan hilang upaya jangka masa panjang untuk bekerja, maka majikan diwajibkan memohon permit dari Agensi Insurans Pekerja. Jika penamatan tersebut dibuat atas sebab lain seperti prestasi kerja yang tidak memuaskan atau lain-lain maka majikan perlu ke Sektor Mukim, Mahkamah Daerah.

Selain daripada itu, Akta ini juga mempunyai peruntukan mewajibkan majikan untuk memberi latihan atau kursus kepada pekerja berkaitan pekerjaan mereka. Peruntukan ini memainkan peranan amat penting bagi kedua-dua-dua agensi/ badan iaitu Agensi Insurans Pekerja dan juga Mahkamah dalam memutuskan kes-kes penamatan pekerja dimana jika seseorang pekerja itu boleh ditamatkan ataupun tidak; dalam keadaan dimana jika pekerja itu ditugaskan semula ke jawatan lain yang sesuai, samada diberikan ataupun tidak latihan, atau pun atas alasan lain yang munasabah. Bagi sesuatu pemecatan disebabkan prestasi yang tidak memuaskan/ rendah, jika terbukti dimana seorang pekerja yang dikatakan berprestasi rendah adalah berpunca dari ketidakpatuhan majikan dalam mematuhi peruntukan ini iaitu tidak memberikan latihan atau kursus berkaitan pekerjaannya, maka kes ini akan ditolak.

Sistem penyelesaian pertikaian mengenai penamatan kerja di Belanda secara keseluruhannya tidak banyak beza daripada Malaysia. Terdapat perbezaan dari segi tempoh notis penamatan kerja dan agensi yang terlibat dalam mengendalikan pertikaian antara pihak majikan dan pekerja. Selain daripada itu, penyelesaian secara bersama (*mutual agreement*) juga digunakan sebagai salah satu bentuk penyelesaian bagi sesuatu pertikaian perusahaan di Belanda sebelum ia dibawa ke agensi/ badan bagi suatu keputusan.

## **RUJUKAN**

Ministerie Van Sociale Zaken En Werkgelegenheid  
(Ministry of Social Affairs and Employment )

[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

De Sociaal Economische Raad (SER)  
The Social and Economic Council of the Netherlands

[www.ser.nl](http://www.ser.nl)

UMW

[www.umv.nl](http://www.umv.nl)