



PANDUAN RINGKAS TENTANG UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ



IOM
UN MIGRATION



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

Materi ini memberikan pemahaman dasar tentang undang-undang dan kewajiban karyawan. Materi ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan nasihat hukum secara menyeluruh.



Materi ini disusun sebagai bagian dari proyek "Dialog Sosial dan Masyarakat 4.0" yang diimplementasikan oleh ČMKOS dari 2019 sampai 2022 melalui Program Operasional Ketenagakerjaan dan anggaran negara Republik Ceko. Penerjemahan ke dalam bahasa Indonesia dilakukan pada 2024 dengan dukungan finansial dari IOM.

Versi terbaru Maret 2024

BEBERAPA ATURAN UNTUK MEMULAI

- 1. Sebelum mulai bekerja, pastikan Anda telah menandatangani kontrak kerja dan memahami kondisi di lingkungan kerja.*
- 2. Sebagai pekerja agensi, Anda memiliki hak atas kondisi lingkungan kerja yang sama dengan karyawan yang direkrut secara langsung oleh perusahaan tempat Anda bekerja.*
- 3. Jangan bagikan dokumen pribadi Anda kepada orang lain tanpa alasan yang valid.*
- 4. Berhati-hatilah saat menerima tawaran pekerjaan.*
- 5. Jika Anda mengalami masalah, jangan ragu untuk meminta bantuan hukum yang dapat disediakan oleh serikat pekerja atau organisasi nirlaba.*



**PRINSIP
DASAR**

PERLAKUAN YANG ADIL ITU PENTING!

Undang-undang melindungi karyawan agar mereka mendapatkan kontrak kerja yang adil, terkadang bahkan tanpa keinginan mereka. Misalnya, mereka tidak dapat melepaskan hak atas gaji atau pesangon dan berhak atas kondisi kerja yang aman. Pemberi kerja wajib memastikan bahwa seluruh karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal kondisi kerja atau remunerasi. Segala bentuk diskriminasi dilarang, terutama yang berkaitan dengan jenis kelamin, ras, asal etnis, kebangsaan, kewarganegaraan, afiliasi politik, atau keanggotaan serikat pekerja. Pekerja agensi juga berhak atas perlakuan yang adil. Lingkungan kerja dan gaji mereka tidak boleh lebih rendah dari karyawan tetap dengan jabatan yang setara.

Selengkapnya tentang **§ 16** dan **§ 309** dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan



**KONTRAK
KERJA**

TANDA TANGAN DULU, BARU KERJA!

Kontrak kerja harus dibuat secara tertulis sebelum pemberi kerja mempekerjakan Anda. Oleh karena itu, Anda harus menolak “uji coba kerja” tanpa kontrak tertulis. Menurut undang-undang, kontrak kerja harus selalu menyertakan 3 ketentuan dasar: jenis pekerjaan (apa yang Anda akan lakukan), tempat kerja (lokasi Anda akan melakukannya), dan tanggal mulai (mulai kapan Anda akan melakukannya). Klausul lainnya – seperti jumlah gaji – juga dapat disertakan dalam kontrak kerja. Namun, tidak adanya klausul tersebut tidak akan memengaruhi keabsahan kontrak.

KONTRAK KERJA DENGAN JANGKA WAKTU TETAP. APA ARTINYA?

Kontrak kerja dengan jangka waktu tetap dapat disepakati selama maksimum 3 tahun dan dapat diperpanjang atau diperbarui tidak lebih dari dua kali. Pemberi kerja dan serikat pekerja dapat menegosiasi pengecualian atas batas tersebut. Jika pemberi kerja tidak memiliki serikat pekerja, pihaknya dapat memberikan pengecualian melalui regulasi internal, tetapi harus mematuhi standar hukum untuk pengecualian tersebut.

KONTRAK KERJA DENGAN JANGKA WAKTU TETAP UNTUK PEKERJA ASING

Pembatasan yang diuraikan pada halaman sebelumnya berlaku untuk pekerja asing yang memiliki akses penuh untuk bekerja di Republik Ceko, misalnya, pekerja yang mendapatkan perlindungan sementara. Sebaliknya, pembatasan ini tidak berlaku untuk pekerja asing dengan kartu ketenagakerjaan, kartu pertukaran karyawan dalam perusahaan, kartu biru, atau izin kerja. Kartu dan izin tersebut hanya diterbitkan untuk periode waktu tertentu (maksimum 2 atau 3 tahun, tergantung jenis kartu atau izin) dan hubungan kerja hanya dapat disepakati untuk durasi keabsahan kartu atau izin. Jika kartu atau izin diperpanjang, hubungan kerja dapat dinegosiasi kembali untuk periode waktu tertentu tanpa batasan.

BAGAIMANA DENGAN MASA PERCOBAAN?

Selama masa percobaan, pemberi kerja dan/atau karyawan dapat memutus hubungan kerja melalui pemutusan tertulis tanpa alasan apa pun. Masa percobaan tidak boleh lebih dari setengah dari jangka waktu yang disepakati (misalnya, dalam hubungan kerja 4 bulan, masa percobaan tidak boleh lebih dari 2 bulan). Atau, masa percobaan tidak boleh lebih dari 3 bulan. Untuk karyawan senior, masa percobaan tidak boleh lebih dari 6 bulan. Masa percobaan harus disepakati secara tertulis sebelum tanggal mulai kerja. Masa percobaan tidak boleh diperpanjang secara langsung, tetapi akan otomatis diperpanjang jika ada absensi satu hari penuh (misalnya, absen satu hari penuh karena kunjungan ke dokter) atau saat mengambil cuti.

PEMBERI KERJA SAYA MEWAJIBKAN SAYA UNTUK MEMBAYAR SKRINING KESEHATAN DAN PELATIHAN AWAL. APAKAH PEMBERI KERJA MEMILIKI HAK UNTUK MELAKUKAN HAL TERSEBUT?

Pemberi kerja tidak memiliki hak untuk melakukan hal tersebut. Pemberi kerja harus menanggung biaya pemeriksaan kesehatan awal setiap karyawan. Demikian pula, pemberi kerja tidak memiliki hak untuk meminta penggantian biaya kepada karyawan atas biaya pelatihan awal karena pelatihan tersebut termasuk dalam tugas karyawan. Karyawan memiliki hak atas upah pelatihan. Dengan demikian, karyawan harus mendapatkan imbalan atas pelatihan tersebut, bukan sebaliknya.



**PEMUTUSAN
KONTRAK**

KAPAN PEMBERI KERJA DAPAT MEMUTUS KONTRAK DENGAN SAYA?

Selama masa percobaan, hubungan kerja antara pemberi kerja dan Anda dapat diputus kapan saja tanpa memberikan alasan pemutusan. Namun, pemberi kerja tidak dapat seenaknya memecat Anda. Pemberi kerja harus mematuhi undang-undang. Undang-undang tersebut mengatur alasan pemutusan, seperti redundansi posisi karena perubahan organisasi, ketidakmampuan untuk bekerja karena alasan medis, kinerja yang tidak memenuhi standar, atau pelanggaran kerja. Jika Anda dipecat, pastikan pemberi kerja Anda memberikan alasan pemecatan berdasarkan undang-undang atau minta bantuan pengacara.

PERLUKAH SAYA MENANDATANGANI PERJANJIAN PEMUTUSAN?

Perjanjian pemutusan dibuat untuk menyepakati PHK antara Anda dan pemberi kerja. Pemberi kerja tidak dapat memaksa Anda untuk menandatangani perjanjian pemutusan. Anda hanya perlu menandatangani perjanjian pemutusan jika Anda menyetujuinya. Jika Anda menyetujui perjanjian pemutusan yang tidak memiliki alasan, Anda berpotensi kehilangan hak atas pesangon dan seluruh manfaat PHK.

KAPAN SAYA AKAN MENDAPATKAN PESANGON DAN BERAPA BESARANNYA?

Baik berhenti bekerja berdasarkan kesepakatan maupun PHK, pemberi kerja harus memberi Anda pesangon jika alasan pemutusan adalah perubahan organisasi atau ketidakmampuan Anda untuk bekerja karena alasan medis sebagai akibat dari kecelakaan di tempat kerja atau penyakit yang diderita karena pekerjaan. Besaran pesangon bergantung pada durasi kerja Anda. Jika bekerja selama kurang dari 1 tahun, Anda memiliki hak atas pesangon sebesar satu kali gaji; 1 sampai 2 tahun, minimum dua kali gaji; 2 tahun atau lebih, minimum tiga kali gaji. Jika mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit karena pekerjaan, Anda berhak atas pesangon dengan besaran minimum 12 kali gaji.

SAYA TIDAK MENDAPATKAN BONUS, BISA-KAH SAYA MENUNTUT INI?

Pengaturan bonus cukup kompleks dan selalu bergantung pada keadaan. Pemberi kerja kerap mengategorikan bonus atau imbalan sebagai manfaat opsional. Artinya, bonus atau imbalan hanya diberikan atas pertimbangan manajer atau pemberi kerja. Namun, jika bonus merupakan bagian dari suatu kriteria dan Anda berhasil memenuhi kriteria tersebut (menyelesaikan tugas, memenuhi standar kinerja, dll.) Anda mungkin memiliki hak atas pembayaran bonus. Meskipun dikategorikan sebagai manfaat opsional, pemberian bonus oleh pemberi kerja harus dilakukan berdasarkan perlakuan yang adil.

PEMBERI KERJA MENGENAKAN DENDA KEPADA SAYA ATAS KETERLAMBATAN SAYA. APAKAH INI SAH SECARA HUKUM?

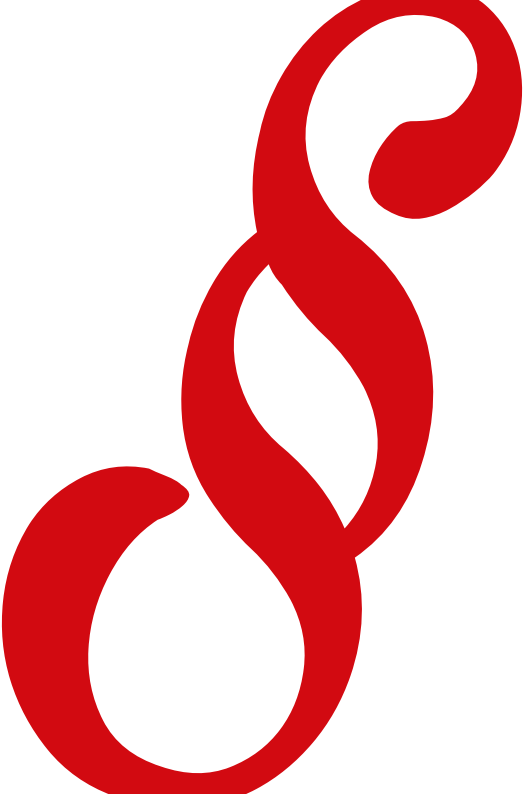
Tidak! Pemberi kerja tidak dapat mengenakan denda kepada Anda atau memotong gaji Anda karena keterlambatan. Namun, pelanggaran terus-menerus atas kewajiban karyawan dapat mengakibatkan PHK ... Jadi, sebaiknya pastikan Anda tidak terlambat.

PEMBERI KERJA SAYA BELUM MEMBAYAR GAJI SAYA. APA YANG DAPAT SAYA LAKUKAN?

Jika terbukti belum membayar gaji karyawan, Inspektorat Ketenagakerjaan akan mengenakan denda besar ke pemberi kerja. Namun, masalah gaji yang belum dibayar akan diselesaikan oleh pengadilan. Sebagai karyawan, Anda memiliki hak untuk langsung memutus hubungan kerja jika pemberi kerja tidak membayar gaji Anda 15 hari setelah tenggat. Penghitungan batas waktu untuk ini cukup kompleks, jadi mari kita gunakan contoh berikut: misalnya, pemberi kerja wajib membayar gaji bulan Maret Anda sebelum 30 April. Jika belum menerima gaji 15 hari setelah tenggat tersebut, Anda dapat mengakhiri kontrak kerja Anda pada 16 Mei.

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA ASING

Jika Anda adalah warga negara selain UE atau anggota keluarga dari warga negara UE, pemutusan hubungan kerja Anda dapat dilakukan melalui sejumlah metode, misalnya, pemberitahuan atau persetujuan bersama. Namun, hubungan kerja juga dapat berakhir ketika izin tinggal Anda di Republik Ceko berakhir. Ini umumnya terjadi ketika izin kerja atau kartu ketenagakerjaan yang relevan kedaluwarsa. Selain itu, pemutusan jenis ini juga dapat terjadi jika otoritas pemerintah memutuskan pencabutan izin tinggal atau jika pengadilan menjatuhkan hukuman deportasi. Dalam hal ini, hubungan kerja akan putus saat berakhirnya izin tinggal pekerja asing.



JADWAL KERJA

DAPATKAH SAYA MENOLAK PERUBAHAN JADWAL KERJA SAYA?

Pemberi kerja harus menjadwalkan jam kerja secara tertulis. Pemberi kerja juga harus menginformasikan jadwal kerja tersebut kepada Anda minimal 2 minggu sebelumnya atau, jika menggunakan sistem pencatatan waktu kerja, 1 minggu sebelumnya. Pemberi kerja harus selalu mendapat persetujuan karyawan sehubungan dengan pengaturan jadwal kerja ataupun perubahan jadwal kerja karyawan tersebut. Jadi, jika pemberi kerja bermaksud mengubah hari kerja Anda, Anda memiliki hak untuk menolak dan mempertahankan jadwal kerja awal.

BAGAIMANA ATURAN TENTANG LEMBUR?

Pemberi kerja dapat menentukan lembur berbasis hari atau jam, tetapi hanya untuk alasan operasional yang penting! Menurut undang-undang, lembur tidak boleh lebih dari 8 jam per minggu dan 150 jam per tahun. Namun, Anda dan pemberi kerja dapat membuat kesepakatan tentang jam lembur yang lebih panjang. Kesepakatan ini disebut pengaturan lembur. Namun, durasi lembur rata-rata tidak boleh lebih dari 8 jam per minggu selama enam bulan. Pemberi kerja harus memberikan kompensasi yang layak untuk kerja lembur. Selain upah lembur per jam, pemberi kerja juga harus membayar upah minimal 25% dari pendapatan rata-rata Anda. Sebagai alternatif, Anda dan pemberi kerja dapat membuat kesepakatan tentang cuti sebagai upah lembur.



**JATAH HARI
LIBUR**

BAGAIMANA JATAH HARI LIBUR SAYA?

Jatah hari libur minimum berdasarkan undang-undang untuk karyawan pada umumnya adalah 4 minggu, kecuali terdapat kesepakatan yang mengatur jatah hari libur yang lebih lama. Terdapat pula pengecualian jatah hari libur: 5 minggu untuk pekerja sektor publik, 8 minggu untuk pengajar, dan tambahan 1 minggu untuk pekerja lapangan (misalnya, pekerja tambang atau pekerja misi penyelamatan). Cuti satu minggu adalah jumlah jam kerja per minggu sesuai dengan jadwal kerja karyawan. Cuti dapat diuangkan atau digunakan setelah Anda memenuhi kewajiban sebagai karyawan.

DAPATKAH SAYA MENGATUR TANGGAL CUTI TAHUNAN SAYA SENDIRI?

Pengaturan tanggal cuti tahunan akan didasarkan pada pertimbangan mutlak pemberi kerja! Oleh karena itu, kecuali terdapat pengecualian hukum, pemberi kerja tidak wajib menyetujui permintaan cuti Anda pada tanggal yang Anda tentukan. Pemberi kerja harus menginformasikan pengaturan tanggal cuti hari libur kepada Anda secara tertulis setidaknya 14 hari sebelumnya, kecuali Anda dan pemberi kerja menyepakati periode pemberitahuan tertulis yang berbeda.

BERAPA BESARAN GAJI YANG SAYA TERIMA SELAMA CUTI TAHUNAN SAYA? APAKAH CUTI TAHUNAN SAYA YANG TIDAK TERPAKAI DAPAT DIUANGKAN?

Anda akan menerima gaji rata-rata Anda selama cuti tahunan. Cuti tahunan tidak dapat diuangkan, kecuali terjadi PHK.



**KECELAKAAN
KERJA**

APA YANG DIMAKSUD DENGAN KECELAKAAN KERJA?

Kecelakaan kerja adalah cedera pada kesehatan karyawan atau kematian karyawan, yang terjadi tanpa kehendak karyawan, akibat paparan yang kuat dan tidak terduga dari faktor eksternal di tempat kerja atau karena pelaksanaan pekerjaan. Kecelakaan kerja tidak mencakup kecelakaan yang terjadi selama perjalanan karyawan dari dan ke tempat kerja.

APA YANG HARUS SAYA LAKUKAN KETIKA MENGALAMI KECELAKAAN KERJA?

Baik dialami oleh Anda maupun kolega, Anda harus segera melaporkan kecelakaan kerja kepada penyelia Anda (jika kondisi medis Anda memungkinkan) dan bekerja sama dalam memberikan penjelasan tentang penyebab kecelakaan. Pekerja yang mengalami cedera karena pekerjaan harus menerima kompensasi atas, antara lain, biaya medis, rasa sakit dan penderitaan, kehilangan kualitas hidup, segala bentuk kerugian, atau kehilangan pendapatan. Jika pemberi kerja Anda menolak klaim kerugian Anda, hubungi pengacara untuk mengetahui tindak lanjut yang bisa diambil.



**SIAPA YANG AKAN
MEMBANTU SAYA
MELINDUNGI
HAK-HAK SAYA?**

MENGAPA UNIONS?

Kami adalah organisasi yang melindungi hak-hak pekerja. Kami merupakan sekumpulan pakar dalam hukum ketenagakerjaan dan bertindak sebagai perwakilan dari anggota kami di pengadilan tanpa memungut biaya. Selain itu, kami senantiasa menjadi pemerhati kesehatan dan keselamatan di tempat kerja dan pihak yang menegosiasikan peningkatan lingkungan kerja dengan pemberi kerja.

 cmkos.cz

 facebook.com/CMKOS

 Instagram.com/odborycz

 twitter.com/ODBORY

 info@cmkos.cz



ČMKOS



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

 **IOM**
UN MIGRATION