



Стабильность или рабство? О плюсах и минусах бессрочного трудового договора

В Беларуси принять на работу могут только при обязательном заключении трудового договора, который бывает бессрчным и срочным. При этом чаще работодатели предпочитают краткосрочные контракты. Почему так? И в чем особенность контракта без срока действия?

Бессрчный трудовой договор с точки зрения белорусского законодательства – это документ, который заключается без указания конкретного срока, и может длиться без каких-либо ограничений. По статистике, такие трудовые договоры в Беларуси имеют не более 21% населения. Все остальные работают по контрактной системе найма, которую ввели в 1999 году специальным Указом Президента № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». В нем прописали, что наниматель может заключать с работниками контракты на срок не меньше года, а также то, что именно должно быть указано в контракте и в каких случаях он может быть расторгнут. Позже, в 2014 году, трудовую дисциплину ужесточили, расширив список проступков, за которые наниматель может расторгнуть контракт досрочно. В этот перечень, например, вошли однократный прогул, появление на работе в нетрезвом виде и грубое нарушение трудовых обязанностей. Однако вернемся к бессрчной форме трудового договора.

Плюсы бессрчного договора

По мнению специалистов, бессрчный трудовой договор обладает множеством очевидных преимуществ не только для сотрудников (трудовое законодательство ставит интересы работников выше интересов работодателя), но и для работодателей. Для первых главными плюсами являются стабильность, уверенность в завтрашнем дне, наработка страхового и пенсионного стажа, а также защита от увольнения. Дело в том, что, оформив бессрчный договор, наниматель лишается права уволить сотрудника после окончания его срока действия (на то он и бессрчный). При этом сам работник право на увольнение имеет и может написать заявление по собственному желанию в любой момент (предупредив нанимателя за месяц).

Еще один плюс длительных отношений с работодателем – возможность карьерного роста. При долгосрочном сотрудничестве у работников имеется гораздо больше перспектив для фактического повышения квалификации, получения более высоких должностей, премий и окладов.

Что касается работодателей, то для них положительной стороной бессрчного трудового договора является высокий уровень мотивации работников. Как правило, сотрудники, которые трудятся на постоянной основе, демонстрируют лучшие результаты труда, по сравнению с временными работниками. Также к плюсам бессрчного договора можно отнести:

– снижение нагрузки на кадровый отдел и бухгалтерию. Оформление срочных договоров, их учет и четкое отслеживание всех сроков действия повышает уровень нагрузки на кадровых специалистов предприятия;

- уменьшение рисков. Ведь в случае, если работодатель не оформит срочный договор правильно, его могут привлечь к ответственности, а неправильное увольнение работника по истечению сроков может повлечь за собой восстановление работника и переквалификацию договоров в бессрочные. Заключив же бессрочный договор, эти риски можно минимизировать;
- минимизация надзорной нагрузки. Контролирующие органы редко проверяют предприятия, которые заключают с сотрудниками бессрочные договоры.

Минусы бессрочного договора

Несмотря на множество достоинств, бессрочный договор имеет и ряд недостатков. Так, для работников – это отсутствие дополнительных мер материального стимулирования, как у контракта: дополнительного отпуска, повышения тарифной ставки, компенсаций в случае увольнения. К минусам можно также отнести необходимость долгосрочного планирования.

Для работодателей минусов бессрочного договора еще больше. Основной касается увольнения – без уважительных причин уволить сотрудника наниматель не может, пункта «не продлим через год/три контракт» попросту нет.

Также к минусам бессрочного договора можно отнести его неприменимость для краткосрочных заданий. То есть он будет неэффективен, если предприятию необходимо произвести разовые или краткосрочные работы, не относящиеся к основной сфере деятельности сотрудника.

Еще два минуса: высокий уровень обязательств перед работником, что может иметь определенное влияние на эффективность работы всей организации, и низкий уровень гибкости. Например, заключение бессрочных трудовых договоров не подразумевает возможность временного приема трудящихся для замены отсутствующих работников.

По обоюдному согласию

Инициатива в заключении трудового договора на неопределенный срок может исходить как от нанимателя, так и от работника. Однако заключать с сотрудником такой трудовой договор или нет, решает только работодатель.

Для перехода на бессрочный договор необходимо соблюсти нескольких условий:

- согласие от работника в письменной форме (если инициатива исходит от нанимателя);
- отсутствие у работника дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- стаж работы сотрудника у данного нанимателя не менее 5 лет.

Стоит отметить, что заключение трудового договора на неопределенный срок является правом, а не обязанностью нанимателя. Поэтому, даже если все выше перечисленные пункты работником были соблюдены, договор на неопределенный срок может быть и не заключен.

Если же работник сам отказывается от заключения бессрочного трудового договора, работодатель может продлить временный договор, заключить новый либо уволить сотрудника в связи с истечением срока действия контракта. При этом о своем намерении наниматель обязан предупредить работника в письменной форме, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта.

Виктория ЯКИМОВА

Источник:

https://1prof.by/news/society/stabilnost_ili_rabstvo_o_plyusakh_i_minusakh_bessrochnogo_trudovogo_dogovora.html © 1prof.by

[Подписка](#)

Source URL: <https://mpt.gov.by/node/5415>