

Собрание участников общества признается правомочным, если на нем присутствуют участники (их представители), обладающие в совокупности не менее 50 % голосов.

Все вопросы, не относящиеся к компетенции собрания ООО, входят в компетенцию его исполнительного органа. Органами общества могут быть как единоличный орган (директор, президент и т.п.), так и коллегиальный (правление, дирекция и т.п.), либо оба вместе.

Согласно белорусскому законодательству, ООО может прекратить существование в добровольном (инициатива принадлежит учредителям, участникам) или принудительном порядке (инициатором является регистрирующий орган или суд в установленных актами законодательства случаях (осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии), либо запрещенной законодательством; сокрытия (занижения) прибыли (доходов) и других объектов налогообложения в течение 12 месяцев подряд и т.д.)).

По решению учредителей (участников) общества либо его органа, уполномоченного учредительными документами, ООО может быть ликвидировано в связи с истечением срока, на который создана эта организация, достижением цели, ради которой она создана, или признанием судом недействительной регистрации коммерческой организации в связи с допущенными при ее создании нарушениями законодательства, которые носят неустранимый характер (п. 1 ч. 2 ст. 57 ГК).

Хотелось бы заметить, что решение общего собрания участников о ликвидации ООО не обязательно определяется перечисленными событиями. Оно (общество) может быть ликвидировано в любой момент и не исключительно в силу указанных причин (ст. 91 ГК).

Н. С. Пилипенко

## **ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Проблема, касающаяся трудовых споров, не является новой в сегодняшнем трудовом законодательстве. Но, несмотря на это, до сих пор нет единого мнения по поводу их разрешения. Причина этого мне видится в том, что, во-первых, в регулировании трудовых отношений большое значение имеют локальные нормативные акты: коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, должностные инструкции работников, графики работ (сменности) и т.д., во-вторых, в ТК не установлена ответственность нанимателя за невыполнение условий трудового договора, кроме возможности работника расторгнуть трудовой договор по своему требованию (ст. 41 ТК), в-третьих, стороны конфликта не всегда четко отличают простое разногласие (решаемое самими сторонами) от трудового спора.

Кроме того, обращаться в комиссию по трудовым спорам работнику не всегда представляется возможным, так как на многих предприятиях они просто не функционируют. Однако ТК предпринята попытка введения оперативного способа разрешения трудовых споров посредством создания в организациях органов примирения, посредничества, арбитража, но процедура их создания, порядок их работы в законе не определены. С другой стороны, возникновение трудовых споров обусловлено как объективными, так и субъективными причинами. К объективным причинам можно отнести экономическое, в том числе финансовое, положение конкретного нанимателя, что может повлечь несвоевременную выплату заработной платы, непредоставление работникам полагающихся гарантий и льгот, сохранение численности или штата работников, изменение содержания трудовых функций. Что касается субъективных причин, то к ним в первую очередь надо отнести низкую правовую грамотность работников и нанимателей, а иногда и сознательное несоблюдение, неправильное толкование норм Трудового кодекса, а также недобросовестное отношение отдельных работников к исполнению своих трудовых обязанностей, предъявление ими необоснованных требований и т.п. Кроме этого, можно подразделить трудовые споры по субъективному составу и предмету спора на четыре главных вида: коллективные и индивидуальные, конфликты интересов (экономические) и конфликты права (юридические). Эта типология показывает характер и масштаб воздействия трудового спора на интересы работника, на условия труда, их юридическую регламентацию и соотношение данного трудового конфликта с установлением, изменением либо применением трудового законодательства. Надо отметить, что трудовые конфликты возникают в связи с требованиями установления новых или изменения существующих условий труда, а правовые конфликты (трудовые споры) касаются толкования или применения норм, установленных законами, коллективными договорами либо другими правовыми актами. Немаловажным является и то, что конфликты интересов могут быть урегулированы в согласительном порядке на основании компромисса. Требования сторон опираются в этом случае на справедливость, целесообразность, здравый смысл, общественные интересы, реальные возможности и т.п. Что касается конфликтов права, то они возникают при нарушении (действительном или мнимом) прав, установленных юридическими актами. Например, работник требует восстановления нарушенного права либо устранения препятствия в его реализации. Такие конфликты решаются на основании применения и толкования законодательства.

Правовое регулирование трудовых споров призвано помочь работнику и нанимателю разрешить возникшие конфликты, либо предотвратить их. В ТК (ст. 233) сказано, что индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного тру-

договора, соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами. Однако установленный законом порядок рассмотрения трудовых споров не исключает для работника возможности обжаловать действия нанимателя в органы прокуратуры, профсоюз, инспекцию труда, но данные органы выполняют надзорные функции и разрешить конкретно конфликтную ситуацию между нанимателем и работником не могут.

Таким образом, очевидно, что на современном этапе трудовые отношения вместе с экономическими и политическими в последние годы стремительно меняются, и это приводит к необходимости дальнейшего совершенствования законодательства, регулирующего трудовые споры, уточнения механизма их разрешения

А. Г. Тиковенко

## **· КОНСТИТУЦИОННЫЕ И ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СВОБОДЫ ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Договорные отношения неизбежно умножались и развивались вместе с разделением общественного труда. Значение, роль договора, договорных отношений для жизнедеятельности общества и государства, понимания сущности права, его источников трудно переоценить.

Договор лежит в основе жизнедеятельности демократического общества, играет в нем роль главного организующего принципа. До недавнего времени в советском плановом обществе – государстве все отношения жестко предопределялись “государственным планом экономического и социального развития”, имеющим на практике, в политическом и доктринальном сознании статус закона и, по существу, исключающим из жизни договор, если не считать гражданско-правовых договоров и так называемых трудовых, носящих квазидоговорной характер в условиях принудительного, полукрепостного труда, и плановых, активно обосновываемых и пропагандируемых в качестве средства реализации государственных решений и целевых программ. Изгнав из общества договорные отношения, советское государство сузило до максимума почву для реального сотрудничества, равноправного диалога, навязало народу “худой мир” вместо институционального гражданского согласия, что сделало его власть в этих условиях объектом захвата, инстинктивной целью политических группировок, не связанных никакими соглашениями.

Складывающиеся взаимозависимые отношения между народом и государством, его властью по вопросу делегирования последней объема властных функций и способов их осуществления, а равно определения взаимных прав и обязанностей выражаются в содержательном плане в понятии политико-правового договора, который трансформирует-