

## BENDROVĖS VADOVO ATSAKOMYBĖ BENDROVEI: CIVILINĖ AR MATERIALINĖ?

Gintarė Jakuntavičiūtė

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto

Verslo teisės katedra

Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva

Telefonas (+370 5) 271 4525

Elektroninis paštas [gintarejakuntaviciute@yahoo.com](mailto:gintarejakuntaviciute@yahoo.com)

Pateikta 2010 m. lapkričio 8 d., parengta spausdinti 2011 m. gruodžio 7 d.

**Anotacija.** Straipsnyje pateikiama bendrovės vienasmenio valdymo organo atsakomybės prigimties teisinė analizė, siekiama nustatyti bei įvertinti, kokios teisinės atsakomybės taisyklės – civilinės ar darbo – taikomos bendrovės vadovui už jo neteisėtais veiksmais bendrovei padarytą žalą. Straipsnį sudaro dvi pagrindinės dalys, antroji iš jų suskirstyta į dvi mažesnes dalis pagal atitinkamas potemes.

Pirmojoje straipsnio dalyje analizuojama bendrovės vadovo teisinės atsakomybės prigimties nustatymo problema, kurią atitinkamai implikuoja Lietuvos teisinėje sistemoje įtvirtintas bendrovės vadovo teisinio statuso ir atsakomybės dualizmas. Antrojoje – pateikiama išsami bendrovės vadovo atsakomybės už bendrovei padarytą žalą prigimties teisinė analizė. Keliamas klausimas, kokios visgi teisės normos – civilinės ar darbo – turi būti taikomos vadovui, kai bendrovė patiria žalos dėl vadovo neteisėtų veiksmų.

**Reikšminiai žodžiai:** bendrovė, bendrovės valdymo organas, bendrovės vadovas, civilinė atsakomybė, materialinė atsakomybė.

## Įvadas

XX a. pabaigoje–XXI a. pradžioje Rytų Azijoje<sup>1</sup>, Jungtinėse Amerikos Valstijose<sup>2</sup>, Europoje<sup>3</sup> bei Australijoje<sup>4</sup> įvykę didelių bendrovių bankrotai ir finansinės krizės paskatino atidžiau pažvelgti į bendrovės valdymo organų teisinį statusą, šių teisės subjektų pareigas bei teisinę atsakomybę, kadangi viena svarbiausių priežasčių, lėmusių didelių bendrovių bankrotus bei finansines krizes visame pasaulyje, buvo bendrovės valdymo organų nesąžiningumas, netinkamas jiems nustatytų pareigų įgyvendinimas bei aplaidumas. Šie itin daug neigiamų pasekmių pasaulio valstybių ekonomikai sukėlę įvykiai inicijavo juridinių asmenų teisės reformą, pasireiškusių esamos valstybių įstatymų bazės keitimu, tobulinimu, ypač valdymo organų teisinio statuso bei atsakomybės srityse. Šis klausimas tapo itin aktualus taip pat ir šiuo metu, kai įsivyravo pasaulinė finansų krizė. Tiek bendrovės akcininkams, kreditoriams, investuotojams, verslo partneriams bei darbuotojams, tiek patiems bendrovių valdymo organams, priverstiems ieškoti efektyvių priemonių, kad būtų išvengta bendrovės bankroto ir garantuotas jos veiklos tęstinumas, šiuo metu dažnai kyla klausimas, kokiais atvejais ir koku pagrindu bendrovės valdymo organui kyla ar gali kilti teisinė atsakomybė tiek pačiai bendrovei, tiek tretiesiems asmenims, kokios šios teisinės atsakomybės taikymo taisyklės bei apimtis, ar bendrovės valdymo organai gali pasinaudoti darbo teisės normomis užtikrinama ribotos materialinės atsakomybės apsauga. Šie klausimai yra itin aktualūs tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektu. Tačiau neįmanoma pateikti tinkamų atsakymų į visus šiuos ir į daugelį kitų klausimų, prieš tai neišanalizavus bendrovės valdymo organų teisinės atsakomybės prigimties, t. y. nenustačius, pagal kokias teisės normas – civilinės ar darbo – ji turėtų būti taikoma konkrečiu atveju.

Lietuvoje jau dabar pastebima nemažai teorinių bei praktinių problemų, susijusių su bendrovės valdymo organų teisine atsakomybe, kurios yra įgavusios pačias įvairiausias išraiškas – bendrovės vadovo teisinio statuso ir teisinės atsakomybės dualizmas, vienodos teismų praktikos dėl bendrovės vadovui, kaip bendrovės valdymo organui, taikytinos atsakomybės nebuvimas ir kitos. Šios Lietuvos teisinėje sistemoje vyraujančios problemos bendrovės vadovų atsakomybės srityje bei anksčiau minėta skaudi užsienio valstybių patirtis atskleidžia šio straipsnio aktualumą, kurį, be to, pagrindžia ir Europos

- 
- 1 Buvo konstatuota, kad Rytų Azijos krizę, prasidėjusią 1997 metais, daugiausia lėmė netinkamas juridinių asmenų valdymas, netinkamas investavimas, aplaidžia buhalterija paremtos didelės paskolos.
  - 2 2000–2002 metais Jungtinėse Amerikos Valstijose bankrutavo arba išgyveno finansines krizes daugelis didelių bendrovių, pavyzdžiui, „Enron“, „WorldCom“, „AOL“, „Adelphia“, „Bristol-Myers Squibb“, „CA“, „Dynegey“, „ImClone Systems“, „Sears Holdings“, „Lucent Technologies“, „Merck“, „Merrill Lynch“, „Peregrine Systems“, „Qwest“, „Reliant Energy“ ir kt. Tai tik keletas pavyzdžių.
  - 3 Paminėsime kelis pavyzdžius: 2003 metais Italijoje bankrutavo „Parmalat SpA“, Prancūzijoje – „Credit Lyonnais“, „Vivendi Universal“, 2005 metais Jungtinėje Karalystėje įvyko „MG Rover“ bankrotas, 2005 metais Vokietijoje didelį atgarsį sukėlė „Mannesmann“ bankrotas.
  - 4 2001 metais daugelis stambių Australijos bendrovių (pavyzdžiui, „HIH Insurance limited“, „Ansett Airlines“, „Onetel“, „Pasmaingo“, „Centaur Mining and Exploration“, „LibertyOne“, „Diamon Press“ ir kt.) bankrutavo arba patyrė finansines krizes. Nustatyta, kad viena svarbiausių šių įmonių bankroto bei finansinių krizių priežastis buvo ta, kad jų vadovai veikė nesąžiningai, nerūpestingai, nekompetentingai, kas sukėlė įmonių nemokumą.

Komisijos 2001 m. sudarytos Aukščiausio lygio įmonių teisės ekspertų grupės (angl. *The High Level Group of Company Law Experts*) išvadose kaip viena iš prioritetinių krypčių nurodoma būtinybė griežčiau apibrėžti valdymo organų atsakomybę bei tobulinti jos reglamentavimą<sup>5</sup>.

Naujausioje Lietuvos ir užsienio šalių mokslinėje literatūroje daug dėmesio skiriama bendrovės vadovo teisinės atsakomybės problematikai. Atskirus šios problemos aspektus tyrinėjo užsienio šalių mokslininkai R. Granthamas<sup>6</sup>, Ch. Rickettas<sup>7</sup>, M. Ibrahimis<sup>8</sup> ir kt. Lietuvoje tokie mokslininkai kaip A. Tikniūtė<sup>9</sup>, L. Didžiulis<sup>10</sup> atskleidė bendrovės vadovo atsakomybės kreditoriams problematiką, A. Abramavičius, V. Mikelėnas<sup>11</sup>, R. Greičius<sup>12</sup> ir kt., analizuodami atskiras vadovo teisinės atsakomybės problemas, atkreipė dėmesį taip pat ir į bendrovės vadovo teisinės atsakomybės prigimties nustatymo problemos egzistavimą, tačiau detaliau jos nenagrinėjo. Visiškai priešingą nei šio straipsnio autorės nuomonę bendrovės vadovo teisinio statuso ir teisinės atsakomybės prigimties klausimu išdėstė bei pagrindė tokie autoriai kaip T. Bagdanskis<sup>13</sup> ir T. Davulis<sup>14</sup>, teigdami, jog bendrovės vadovui turi būti taikomos materialinė atsakomybę reglamentuojančios darbo teisės normos. Todėl šio straipsnio tikslas – pateikti išsamią bendrovės vadovo atsakomybės prigimties teisinę analizę ir įvertinti, kokia visgi teisinės atsakomybės rūšis – civilinė ar materialinė – taikoma bendrovės vadovui už jo neteisėtais veiksmais bendrovei padarytą žalą.

Šio darbo objektu pasirinkta bendrovės<sup>15</sup>, kaip vienos populiariausių verslo organizavimo formų Lietuvoje, vienasmenio valdymo organo (direktoriaus, generalinio direktoriaus, prezidento ir pan.) (toliau – valdymo organas arba vadovas) teisinė atsakomybė. Darbe pasirinkto tikslo siekiama, atskleidžiant vadovo teisinės atsakomybės prigimties

- 
- 5 Greičius, R. Įmonių valdymas Europos bendrovių teisės reformos kontekste. *Teisės problemos*. 2003, 4: 24–35.
  - 6 Grantham, R. The Limited Liability Of Company Directors. *The University of Queensland Research Paper*. 2007, 07-03: 1–45.
  - 7 Grantham, R.; Rickett, Ch. Directors' 'Tortious' Liability: Contract, Tort or Company Law? *The Modern Law Review Limited*. 1999, 1: 133–139.
  - 8 Ibrahim, M. Individual or Collective Liability for Corporate Directors? *Arizona Legal Studies Discussion Paper*. 2007, 06-25: 142.
  - 9 Tikniūtė, A. Juridinio asmens valdymo organų pareigos kreditoriams problema. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 57–64.
  - 10 Didžiulis, L. Bendrovės vadovų civilinė atsakomybė kreditoriams. *Justitia*. 2008, 3(69): 53–65.
  - 11 Abramavičius, A.; Mikelėnas, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999.
  - 12 Greičius, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2007.
  - 13 Bagdanskis, T. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos. *Jurisprudencija*. 2004, 56(48): 87–96.
  - 14 Davulis, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 99–116.
  - 15 Šiame straipsnyje sąvoka „bendrovė“ suprantama kaip ribotos civilinės atsakomybės privatus juridinis asmuo. Lietuvoje tai gali būti uždaroji akcinė bendrovė ir akcinė bendrovė, Jungtinėje Karalystėje – privati ribotos atsakomybės bendrovė (angl. *private limited company*), Vokietijoje – ribotos atsakomybės bendrovė (vok. *Gesellschaft mit beschränkter Haftung*).

nustatymo problemos ištakas, įvertinant teisinę reglamentaciją bei plėtojamą teismų praktiką nagrinėjamu klausimu ir analizuojant, kokios rūšies atsakomybė valdymo organui kyla bendrovės atžvilgiu.

Straipsnyje taikomi lyginimo, sisteminės analizės, kritikos, teleologinis, loginis bei kiti moksliniai tyrimo metodai.

## 1. Bendrovės vadovo teisinio statuso ir atsakomybės dualizmo problema

Vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių bendrovės vadovo teisinės atsakomybės prigimties nustatymo problemos egzistavimą, yra šiuo metu Lietuvos teisiniame diskurse įtvirtintas ir nuolat plėtojamasis vadovo teisinio statuso bei atsakomybės dualizmas<sup>16</sup>. Tiek teisės teoretikai, analizuodami mokslines problemas, tiek teisės praktikai, sprenddami įvairius teisės kazusus, tiek patys bendrovių vadovai ar akcininkai, tiesiogiai ar netiesiogiai dalyvaujantys bendrovės veikloje, išties gana dažnai susiduria su dilema, kokia teisės norma – civilinė ar darbo – vadovautis konkrečiu atveju, kai kyla bendrovės vadovo teisinės atsakomybės klausimas. Deja, nei teisės doktrinoje, nei teismų praktikoje nerasime vienos pozicijos, pagrindžiančios galimus šios problemos sprendimo būdus.

Lietuvos teisės sistemoje egzistuojanti bendrovės vadovo teisinio statuso dualizmo problema, atitinkamai suponuojanti vadovo teisinės atsakomybės dualizmo problemą, iš esmės pasireiškia tuo, kad bendrovės vadovas, vykdydamas jam pavestas funkcijas bei atstovaudamas bendrovei santykiuose su trečiaisiais asmenimis, tuo pačiu metu yra ne tik bendrovės darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, kuriam atitinkamai turi būti taikomos kai kurios darbo teisės nuostatos<sup>17</sup>, bet ir bendrovės vienasmenis valdymo organas, kurio teisinį statusą bei atsakomybę reglamentuoja civilinės teisės normos, reguliuojančios juridinio asmens valdymo organų veiklą ir nustatančios civilinę bendrovės vadovo atsakomybę<sup>18</sup>. Taigi susiduriama su bendrovės vadovo teisinės atsakomybės

- 16 Bendrovės vadovo teisinio statuso dualizmą įtvirtina ne tik Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, vienu metu numatantis, jog bendrovės vadovas yra (i) vienasmenis bendrovės valdymo organas (37 straipsnio 1 dalis) ir (ii) bendrovės darbuotojas (37 straipsnio 4 dalis), bet ir kasacinio teismo praktika, pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* (bylos Nr. 3K-7-760/2001); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Laivitė“ v. Gediminas Radzevičius* (bylos Nr. 3K-3-1203/2001); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *G. Lesniak v. UAB „Kaišiadorių Žalvarnis“* (bylos Nr. 3K-3-974); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje *V. Pliuskys v. AB „Stumbras“* (bylos Nr. 3K-3-563/2004) ir kitos.
- 17 Šį faktą patvirtina tai, jog Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje yra numatyta, jog: (i) su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis; (ii) su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis; (iii) darbo ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės nagrinėjami teisme. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914.
- 18 Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalyje numatyta, jog juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdamas pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.

dualizmo problema, kadangi, atsižvelgiant į teisinę reglamentaciją bei naujausią Lietuvos kasacinio teismo praktiką, kurią aptarsime vėliau, iki šiol nėra aišku, ar bendrovės vadovas už jo neteisėtus veiksmus bendrovei padarytą žalą turi atsakyti kaip darbo ar kaip civilinių teisinių santykių subjektas. Nors Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, jog bendrovės vadovo teisinė padėtis yra specifinė tuo, kad su vadovu sudaryta darbo sutartis atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reglamentuojančios teisės normos<sup>19</sup>, tačiau su tokia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija negalima būtų vienareikšmiškai sutikti, kadangi, su bendrovės vadovu sudarius darbo sutartį, visgi negalima paneigti jos egzistavimo fakto. Taigi tokiu atveju turėtų būti taikomos darbo teisės nuostatos, reglamentuojančios bendrovės vadovo teisinį statusą bei atsakomybę. Tačiau taip pat nebūtų galima kategoriškai teigti, kad bendrovės vadovui taikytinos išimtinai tik darbo teisės normos, kadangi jo veiklą reglamentuoja taip pat ir civilinės teisės normos. Taigi galima padaryti išvadą, kad, su vadovu sudarius darbo sutartį, taikytinos ir darbo teisės, ir civilinės teisės nuostatos. Tačiau jau kitas klausimas, kaip šios nuostatos tarpusavyje suderintos bendrovės vadovo teisinio statuso ir atsakomybės atžvilgiu.

Pasak T. Bagdanskio<sup>20</sup>, darbo ir civilinės teisės normos, reglamentuojančios bendrovės vadovo teisinį statusą bei atsakomybę, yra visiškai suderintos, kadangi: 1) Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – LR CK) 2.87 straipsnio 7 dalyje numatyta, jog visiškos atsakomybės bendrovės vadovas galėtų išvengti, jeigu įstatymai numatytų kitaip; 2) Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – LR DK) 255 straipsnio 1 dalies 3 punkte numatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, kai žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis; ir 3) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje numatyta, jog su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Todėl, pasak šio autoriaus, bendrovės vadovo atsakomybė priklauso nuo to, ar su juo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, nes jeigu tokia sutartis nesudaryta, vadovas turėtų atsakyti pagal LR DK nuostatas, įteisinančias ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę. Taigi, pasak šio autoriaus, bendrovės vadovui, nevykdančiam arba netinkamai vykdančiam įstatymuose ar steigimo dokumentuose nustatytas pareigas, kyla ne civilinė, o materialinė atsakomybė, kuri reglamentuojama LR DK teisės normomis.

Kiek kitaip darbo ir civilinių teisės normų suderinamumą aiškina T. Davulis<sup>21</sup>, teigdamas, kad visgi reikėtų kritiškai vertinti visiškos materialinės atsakomybės sutarties su bendrovės vadovu sudarymo galimybę, kadangi ši sutartis pagal LR DK 256 straipsnį gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe, o bendrovės vadovo darbas pagal savo faktinį pobūdį nebūtinai tenkina šias dvi sąlygas, todėl tokios sutarties sudarymas gali iškreipti visą visiškos materialinės atsakomybės mechanizmą. Sutikdami su tokia pozicija kartu pabrėšime, kad galimybės su bendrovės vadovu sudaryti visiškos materialinės

19 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje *V. S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga* (bylos Nr. 3K-3K123/2006).

20 Plačiau apie tai žr.: Bagdanskis, T., *supra* note 13, p. 87–96.

21 Plačiau apie tai žr.: Davulis, T., *supra* note 14, p. 99–116.

atsakomybės sutarties numatymas Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje gali daugelį iš tikrųjų suklaidinti, kadangi atrodytų, kad jeigu su bendrovės vadovu nėra sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, tai jo, kaip ir kiekvieno bendrovės darbuotojo, atsakomybė už bendrovei padarytą žalą turėtų būti ribojama trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžiu. Tačiau tokia išvada, straipsnio autorės nuomone, nėra pagrįsta. Priešingu atveju dėl bendrovės vadovo kaltės padaryta žala galėtų būti atlyginta tik ribotai, tuo pažeidžiant ne tik trečiųjų asmenų, bet ir bendrovės bei jos akcininkų interesus. Taigi bendrovės vadovo teisinės atsakomybės prigimties problemos tinkamas išsprendimas turi itin didelės reikšmės, kadangi civilinė atsakomybė ir materialinė atsakomybė pagal darbo teisę iš esmės skiriasi tiek savo subjektais, tiek žalos atsiradimo teisiniu pagrindu, jos nustatymo metodika, dydžiu, atlyginimo tvarka bei terminais, tiek kaltumo prezumpcija bei normų, reglamentuojančių materialinę atsakomybę, imperatyvinių pobūdžiu<sup>22</sup>. Vienas pagrindinių skirtumų yra tas, kad civilinė atsakomybė yra grindžiama visiško žalos atlyginimo principu, o darbuotojo turtinė atsakomybė pagal darbo teisę yra ribota<sup>23</sup>, nors LR DK 255 straipsnyje<sup>24</sup> numatyti atvejai, kai darbuotojas privalo atlyginti visą žalą. Vienas jų, kaip jau minėta, yra žalos, kurią padarė darbuotojas, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, atlyginimas. Tačiau, kaip jau minėjome, šios normos taikymas dėl pirmiau išvardytų priežasčių yra kritikuotinas.

Pasak T. Davulio<sup>25</sup>, darbo teisės ir civilinės teisės normų suderinamumą bendrovės vadovo teisinio statuso ir atsakomybės srityje derėtų aiškinti taip, kad bendrovės vadovui darbo teisės normos taikomos tuo atveju, kai jis veikia tik kaip darbuotojas (t. y. „*vidaus*“ santykiyje su bendrove), o civilinės teisės normos – kai jis veikia kaip valdymo organas (t. y. „*išorės*“ santykiyje). Autorius pabrėžė, kad reikėtų pripažinti bendrovės vadovui darbuotojo teisinį statusą su civilinės teisės normomis numatytais išimtimis, kas reikštų, jog bendrovės vadovui darbo teisės normos būtų taikomos visa apimtimi visais atvejais, kai bendrovės vadovas veiktų kaip darbuotojas, o civilinės teisės normos – kai bendrovės vadovo veiksmai būtų susiję su valdymo organo įgaliojimais ir kompetencijos įgyvendinimu. Šia linkme šiuo metu taip pat formuojama ir naujausia kasacinio teismo praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išplėstinė teisėjų kolegija,

- 
- 22 Plačiau apie tai žr.: Macijauskienė, R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2002, 25(17): 81–88.
- 23 Atkreiptinas dėmesys į tai, kad materialinė atsakomybė darbo teisėje nuo civilinės atsakomybės skiriasi taip pat ir savo subjektais, žalos atsiradimo teisiniu pagrindu, jos nustatymo metodika ir dydžiu, kaltumo prezumpcija, žalos atlyginimo tvarka ir terminais, normų, reglamentuojančių materialinę atsakomybę, imperatyvinių pobūdžiu. Plačiau apie tai žr.: Macijauskienė, R., *supra* note 22, p. 81–88.
- 24 Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 255 straipsnį darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei: 1) žala padaryta tyčia; 2) žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka; 3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis; 4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese; 5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose; 6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo; 7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
- 25 Plačiau apie tai žr.: Davulis, T., *supra* note 14, p. 99–116.



siekdama suvienodinti kasacinio teismo praktiką analizuojamu klausimu, 2009 m. lapkričio 20 d. nutartimi, priimta civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, konstatavo<sup>26</sup>, jog įstatymuose yra įtvirtinamas tam tikras vadovo ir bendrovės santykių dualizmas: „*vidiniuose*“ santykiuose (t. y. organizuojant kasdienę bendrovės veiklą, primant į darbą bei atleidžiant darbuotojus ir pan.) vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „*išoriniuose*“ (t. y. santykiuose su kitais asmenimis vienvaldiškai veikiant bendrovės vardu) – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas). Šioje byloje teismas atitinkamai pripažino, jog už civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą bendrovės vadovui, kaip bendrovės valdymo organui, kyla pareiga pagal civilinės teisės normas atlyginti jo kaltais veiksmais, nesilaikant įstatymuose įtvirtintų pareigų, padarytą žalą. Teismas pabrėžė, jog LR DK, reglamentuojančio darbo santykius, normos nereglementuoja civilinės atsakomybės teisinių santykių (LR DK 1 straipsnio 1 dalis), kaip ir LR CK normos – LR DK normomis reglamentuotų materialinės atsakomybės teisinių santykių (LR CK 1.1 straipsnis). LR DK normos nereglementuoja juridinio asmens valdymo organų veiklos, jų atsakomybės už civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą, nes šie santykiai nepatenka tarp LR DK 1 straipsnyje nurodytų LR DK reglamentuojamų santykių. Dėl to negalima teigti, kad LR DK normos, reglamentuojančios darbuotojo materialinę atsakomybę, taip pat reglamentuoja bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybę už civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą. Be to, aiškinimas, kad bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybė už fiduciarinių pareigų pažeidimą yra materialinė pagal darbo teisę, LR CK 2.87 straipsnio 7 dalies, kurioje įtvirtinta visų juridinio asmens valdymo organų narių atsakomybė, kontekste tiesiog prieštarautų teisingumo bei protingumo principams, nes suponuotų skirtingos atsakomybės juridinio asmens valdymo organų nariams taikymo galimybę. Taigi galime daryti išvadą, jog naujausioje teismų praktikoje yra įtvirtintas „*pažeistos pareigos pobūdžio nustatymo testas*“<sup>27</sup>, kurį reikia taikyti, norint atsakyti į klausimą, kurios atsakomybės – civilinės ar darbo – taisyklės reikėtų taikyti bendrovės vadovui už jo neteisėtus veiksmus bendrovei padarytą žalą. Tačiau kyla klausimas, nejaugi kiekvienu atveju, siekiant nustatyti bendrovės vadovui taikytinos teisės normos rūšį, reikia taikyti šį „*pažeistos pareigos pobūdžio nustatymo testą*“, kad būtų galima atsakyti į klausimą, kokia – darbo teisės ar civilinės teisės nustatyta – pareiga pažeista?

Straipsnio autorė kritiškai vertina tiek įstatyme įtvirtintą, tiek naujausioje Lietuvos teismų praktikoje plėtojamą bendrovės vadovo teisinio statuso dualizmo teoriją, kadangi tokios teorijos plėtojimas bei taikymas Lietuvos teisinėje sistemoje sukelia išties nemažai klausimų bei dviprasmybių, ko apskritai turėtų būti vengiama formuojant vientisą teisinę sistemą. Remiantis šia teorija, apskritai nėra aišku, kokiais atvejais bendrovės vadovas traktuojamas kaip darbo teisės subjektas ir jam taikoma materialinė atsakomybė

26 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs sprendimai“ v. G. P.* (bylos Nr. 3K-7-444/2009).

27 Šiame straipsnyje žodžių junginys „*pareigos pobūdžio nustatymo testas*“ reiškia patikrinimą, atliekamą konkrečiu atveju, siekiant nustatyti, kokios rūšies – civilinės ar darbo – pareiga buvo pažeista, kad būtų galima atsakyti į klausimą, kokios rūšies atsakomybę taikyti nagrinėjamu atveju.

pagal darbo teisės normas, o kokiais – kaip civilinės teisės subjektas. Pavyzdžiui, vadovaudamiesi šia teorija, negalėtume tiksliai atsakyti į klausimą, pagal kokias teisės normas bendrovės vadovas bus traukiamas atsakomybėn už bendrovei padarytą žalą, kurią sukėlė vieno didžiausių bendrovės konkurentų darbuotojo priėmimas į darbą bendrovės vyriausiojo finansininko funkcijoms atlikti. Viena vertus, šiuos bendrovės vadovo neteisėtus veiksmus būtų galima vertinti kaip netinkamą bendrovės vadovo, kaip darbdavio atstovo, pareigų vykdymą, t. y. jam taikant materialinės atsakomybės taisyklę, kita vertus – kaip netinkamą bendrovės valdymo organo veiklą, atitinkamai taikant civilinės atsakomybės taisyklę. Taigi tokia Lietuvoje vyraujanti ir toliau plėtojama bendrovės vadovo teisinio statuso dualizmo problema apskritai prieštarauja anksčiau minėtam Europos Komisijos iškeltam tikslui – konkrečiau apibrėžti valdymo organų atsakomybę bei tobulinti jos reglamentavimą. Todėl pritarėtume tokių mokslininkų kaip A. Abramavičius, V. Mikelėnas<sup>28</sup> ir R. Greičius<sup>29</sup> nuomonei, jog, siekiant išspręsti bendrovės vadovo teisinio statuso dualizmo problemą, reikėtų apskritai atsisakyti darbo sutarties instituto taikymo bendrovės vadovui.

Be to, straipsnio autorės nuomone, bendrovės vadovo teisinio statuso dualizmo problemą taip pat suponuoja ir valdymo funkcijos neapibrėžtumo problema. Kaip minėta, teisės doktrinoje juridinio asmens valdymo organo funkcijos skirstomos į išorines (atstovavimo) ir vidines (vadovavimo)<sup>30</sup>. Tačiau šių dvejopo pobūdžio funkcijų valdymo organui priskyrimas jokiū būdu neleidžia daryti išvados, jog priklausomai nuo to, kokias funkcijas – išorines ar vidines – atlieka bendrovės valdymo organas, skirsis vadovo teisinis statusas bei atsakomybė. Bendrovės vadovas yra vienasmenis bendrovės valdymo organas, kuriam priskiriamos įvairaus pobūdžio tiek vidinės, tiek išorinės funkcijos – jis užtikrina bendrovės kasdieninių reikalų tvarkymą, atstovauja bendrovei santykiuose su trečiaisiais asmenimis, tačiau šių bendrovės vadovo atliekamų funkcijų pobūdis neturi ir negali turėti jokios įtakos jo, kaip bendrovės valdymo organo, t. y. civilinės, o ne darbo teisės subjekto, teisiniui statusui ir atsakomybei, kuri turi būti aiški, apibrėžta ir taikoma pagal konkrečias taisykles.

Kitame šio straipsnio poskyryje, sistemiškai analizuodami Lietuvos ir užsienio šalių teisinę reglamentaciją bei praktiką, pateiksime galimus bendrovės vadovo teisinio statuso bei atsakomybės dualizmo problemos sprendimo būdus.

## 2. Bendrovės vadovo atsakomybė bendrovei – civilinė ar materialinė?

Norint atsakyti į klausimą, pagal kokios teisinės atsakomybės rūšies taisyklę bendrovės vadovui kyla atsakomybė už jo neteisėtais veiksmais bendrovei padarytą žalą,

28 Abramavičius, A.; Mikelėnas, V., *supra* note 11, p. 264.

29 Greičius, R., *supra* note 12, p. 223.

30 Plačiau apie tai žr.: Bakanas, A.; Bartkus, G., *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Pirmasis leidimas*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 183; Kiršienė, J.; Tikniūtė, A. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? *Jurisprudencija*. 2004, 55(47): 32–39.



pirmiausia reikia išsiaiškinti, kokių pagrindų bendrovės vadovas įgyja bendrovės valdymo organo statusą ir kokie teisiniai santykiai sieja bendrovę ir jos vadovą. Tik tada bus galima identifikuoti bendrovės vadovo teisinės atsakomybės prigimtį bei rūšį. Šis identifikavimas, kaip jau minėjome, turi itin svarbią teisinę reikšmę, kadangi nuo to, kas bus pripažinta bendrovės vadovo teisinio statuso įgijimo pagrindu, priklausys ne tik vadovo teisinio statuso bei atsakomybės dualizmo problemos sprendimo būdas, bet ir tinkamas teisės normų taikymas.

## 2.1. Bendrovės vadovo teisinio statuso įgijimo pagrindas

LR CK 2.81 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus. Visgi LR DK 18 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog darbdaviai<sup>31</sup> darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus, o LR DK 24 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Paminėtina ir tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs<sup>32</sup>, jog bendrovės vadovo ir bendrovės sutartiniai santykiai yra atstovavimo teisiniai santykiai. Taigi kyla klausimas, koks yra bendrovės vadovo teisinis statusas, ar tarp bendrovės ir jos vadovo susiklostančius teisinius santykius galima vadinti tradiciniais atstovavimo teisiniais santykiais?

Teisės doktrinoje egzistuoja dvi skirtingos teorijos, apibrėžiančios bendrovės vadovo teisinį statusą: 1) organinė teorija (vok. *Organtheorie*), kurios šalininkai teigia, jog pagal įstatymus ar įstatus už juridinį asmenį veikiantis asmuo yra ne juridinio asmens atstovas, o juridinio asmens sudedamoji dalis<sup>33</sup>, išreiškianti juridinio asmens valią ir kurios teises šitaip veikti gali riboti tik teisės normos<sup>34</sup>; ir 2) atstovavimo, arba įgaliojimo, teorija (vok. *Vertretungstheorie*), pagal kurią bendrovė veikia per atstovą, kurio galių apimtis, remiantis įprastu santykiu tarp įgaliojotojo ir įgaliotinio, priklauso nuo įgaliojotojo jam suteikto įgaliojimo ir dėl to gali būti daugiau ar mažiau ribota<sup>35</sup>. Vis dėlto nei teisės doktrinoje, nei Lietuvos teismų praktikoje nerasime vienos nuomonės, kuri iš šių teorijų turėtų būti taikoma Lietuvos teisinėje sistemoje. V. Mizaras<sup>36</sup>, viena vertus, teigia, jog Lietuvoje taikoma organinė teorija, kadangi pagal LR CK 2.81 straipsnio 1 dalį juridinio asmens valdymo organas yra pagrindinis jo organas, per kurį juridinis asmuo įgyja ir įgyvendina civilines teises, prisiima ir vykdo civilines pareigas. Tačiau autorius tuo pat

31 LR DK 16 straipsnio 1 dalyje darbdavys apibrėžiamas kaip įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį teisingumą ir veiksnumą. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

32 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 30 d. nutarties civilinėje byloje *J. B. B. v. uždaroji akcinė bendrovė „NEO GROUP“* (bylos Nr. 3K-3-157/2010).

33 Edwards, V. *Europos Sąjungos bendrovių teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2002, p. 49.

34 Mizaras, M., et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 388.

35 Edwards, V., *supra* note 33, p. 49.

36 Mizaras, M., et al., *supra* note 34, p. 388.

metu pateikia visiškai priešingą savo nuomonę, konstatuodamas, jog, atsižvelgiant į tai, kad valdymo organas atstovauja juridiniam asmeniui prieš trečiuosius asmenis, tai tarp juridinio asmens ir valdymo organo susiklosto privalomo atstovavimo (atstovavimo pagal įstatymą) santykiai. Antrosios pozicijos taip pat laikomasi ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijoje<sup>37</sup>. Tačiau su tokia pozicija visgi nesutiktume ir pritartume S. Vėlyvio, R. Greičiaus, J. Kiršienės ir A. Tikniūtės nuomonėms. Pasak J. Kiršienės ir A. Tikniūtės, „pats „atstovavimo“ termino vartojimas juridinio asmens organo veiklos kontekste yra dviprasmiškas, nes faktas, kad juridinio asmens organas veikia juridinio asmens vardu, nesuteikia pagrindo teigti, jog jis yra jo atstovas tradiciniame atstovavimo instituto prasme. Juridinio asmens veikla – tai paties juridinio asmens valios išraiška be papildomo savo funkcijų delegavimo įgaliotiniui.“<sup>38</sup> Anot R. Greičiaus, „negalima teigti, kad tarp juridinio asmens ir vadovo susiklosto įstatyminio atstovavimo teisiniai santykiai, nes vadovą skiriantis ar su juo sudarantis sutartį juridinio asmens organas išreiškia valią būti atstovaujamas konkretaus asmens“<sup>39</sup>. S. Vėlyvis išreiškia kategorišką nuomonę, teigdamas, jog „tuo atveju, jeigu civilinėje apyvartoje juridinio asmens organas dalyvauja jo vadovaujamos įmonės, įstaigos ar organizacijos vardu – atstovavimo nėra, nes juridinis asmuo įgyja civilines teises ir prisiima civilines pareigas per savo organus, kurie veikia jiems pagal įstatymus ar įstatus (nuostatus) suteiktų teisių ribose“<sup>40</sup>. Taigi, autorės nuomone, bendrovės ir bendrovės vadovo teisinių santykių negalėtume priskirti prie tradicinių atstovavimo teisinių santykių grupės, kadangi bendrovės vadovas veikia kaip bendrovės organas, o ne kaip atskiras subjektas, kaip kad yra atstovavimo teisiniuose santykiuose. Net ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs<sup>41</sup>, jog, nesant juridinio asmens organų, atitinkamas susivienijimas net negalėtų būti juridinis asmuo, nes neturėtų vienu iš svarbiausių juridinio asmens požymių: galėjimo įgyti teises ir pareigas savo vardu, tam tikros valdymo organų sistemos (organizacinio vieningumo), taigi bendrovėje privalo nuolat būti asmuo, atliekantis bendrovės vadovo funkcijas, net ir pasibaigus bendrovės vadovo įgaliojimų terminui ir nepaskyrus kito vadovo jis teisėtai išlieka bendrovės vadovo poste. Tai, kad bendrovės vadovas nėra bendrovės atstovas tradiciniame atstovavimo prasme, patvirtina ir tas faktas, jog atstovas, atlikdamas atstovaujamojo vardu ir interesais tam tikrus procesinius veiksmus, išreiškia savo teismo turinį, tuo tarpu bendrovės vadovas – bendrovės teisumą<sup>42</sup>. Taigi, apibendrinant galima teigti, jog, nors Lietuvoje ir pripažįstama organinė teorija, vis dėlto praktiškai taikomos atstovavimo teorijos idėjos, visiškai prieštaraujančios organinei teorijai. Autorės nuomone, tam, kad būtų išvengta šio prieštaravimo ir pasiektas teisinis aiškumas, Lietuvos teisinėje sistemoje praktiškai turėtų būti taikoma tik organinė teori-

37 Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* (bylos Nr. 3K-7-760/2001).

38 Plačiau žr.: Kiršienė, J.; Tikniūtė, A., *supra* note 30, p. 33.

39 Greičius, R., *supra* note 12, p. 125–126.

40 Vėlyvis, S., *et al. Civilinė teisė*. Kaunas: Vijusta, 1997, p. 208.

41 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Birų krovinių terminalas“ v. LK AB „Klaipėdos Smeltė“, VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija* (bylos Nr. 3K-3-238/2007).

42 Laužikas, E.; Mikelėnas, V.; Nekrošius, V. *Civilinio proceso teisė. I. Tomas*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 290.

ja, kadangi bendrovės vadovas, būdamas bendrovės valdymo organu, yra sudedamoji, neatskiriama bendrovės dalis, tik dėl jo bendrovė gali funkcionuoti ir įgyvendinti savo teises bei vykdyti pareigas.

Išsiaiškinus, jog bendrovės vadovas kaip bendrovės valdymo organas yra neatskiriama bendrovės dalis, kyla klausimas, nuo kurio momento bendrovės vadovas įgyja bendrovės valdymo organo teisinį statusą – nuo jo paskyrimo momento, nuo darbo sutarties su juo sudarymo momento ar nuo darbo sutartyje nurodytos datos?

Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo<sup>43</sup> 37 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog bendrovės vadovas yra vienasmenis valdymo organas, kurį renka bendrovės valdyba (jeigu valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jeigu nesudaroma ir ši – visuotinis akcininkų susirinkimas). Taigi bendrovės vadovo teisinis statusas atitinkamam asmeniui yra suteikiamas vienašaliu sandoriu – valdybos, stebėtojų tarybos arba visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu, kuriuo siekiama sukurti sutartinius teisinius santykius tarp bendrovės vadovo ir bendrovės. Tik po to, kai atitinkamas asmuo, kuris šiuo sprendimu paskiriamas eiti bendrovės vadovo pareigas, akceptuoja jam pateiktą pasiūlymą būti bendrovės vadovu, t. y. atitinkamais veiksmais pradeda vykdyti bendrovės vadovui nustatytas pareigas ir naudotis atitinkamomis teisėmis, tarp šio asmens ir bendrovės susiklosto sutartiniai teisiniai santykiai, nepriklausomai nuo to, ar tarp šalių buvo sudaryta rašytinė sutartis ar ne. Taigi bendrovės vadovas įgyja bendrovės valdymo organo teisinį statusą ne nuo darbo sutarties su juo sudarymo momento, o nuo to momento, kai jis atitinkamais aktyviais veiksmais akceptuoja jam pateiktą pasiūlymą (atitinkamo bendrovės organo sprendimą jį išrinkti bendrovės vadovu) būti bendrovės vadovu, t. y. pradeda vykdyti bendrovės vadovo funkcijas. Praktikoje gali pasitaikyti tokių situacijų, kai, pavyzdžiui, bendrovės valdybos išrinktas vadovas iškart pradeda vykdyti jam pavestas funkcijas (pavyzdžiui, organizuoti kasdienę bendrovės veiklą, užsakinėti prekes ir pan.), o darbo sutartis su juo pasirašoma ir duomenys apie jo išrinkimą Lietuvos Respublikos juridinių asmenų registre įregistruojami tik po kelių dienų dėl objektyviai suvokiamų organizaciniams klausimams spręsti reikalingų laiko sąnaudų. Taigi faktas, jog bendrovės vadovas įgyja bendrovės valdymo organo teisinį statusą ne nuo darbo sutarties su juo sudarymo momento, o nuo pasiūlymo būti bendrovės vadovu akceptavimo momento, įrodo, jog bendrovės vadovas yra civilinių, o ne darbo teisių santykių subjektas, kadangi pagal LR DK 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą<sup>44</sup> darbas, nesudarius darbo sutarties, laikomas nelegaliu darbu. Nors Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje numatyta, jog su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, tačiau tai nėra imperatyvi teisės norma, kurios pažeidimas reikštų, jog bendrovės vadovas neturi teisės eiti vadovo pareigų nuo jo išrinkimo momento. Taigi bendrovės vadovo funkcijų vykdymo pradžia nėra siejama su darbo sutarties sudarymo faktu, kas leidžia daryti pagrįstą išvadą, jog bendrovės vadovas yra civilinių teisių santykių subjektas. Paminėtina ir tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą yra pabrėžęs, jog bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusius santykius darbo teisės normos reglamentuoja

43 Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914.

44 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

ties, kiek tai susiję su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimu, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu<sup>45</sup>. Taigi darytina išvada, jog darbo sutarties su bendrovės vadovu sudarymo tikslas yra socialinių garantijų bendrovės vadovui užtikrinimo garantavimas, o ne teisinių santykių tarp bendrovės ir vadovo reglamentavimas.

## 2.2. Bendrovės vadovo atsakomybės bendrovei rūšis

Užsienio valstybių teisės aktai skirtingai reglamentuoja bendrovės vadovo teisinį statusą ir galimą santykį su bendrove, o daugeliu atveju tai paliekama pačių bendrovių savireguliacijai. Nors daugumos užsienio valstybių teisė taip pat numato darbo sutarties su bendrovės vadovu sudarymo galimybę, tačiau kartu pripažįstama, jog bendrovę ir jos vadovą sieja ne darbo, o civiliniai teisiniai santykiai. Pasak A. Abramavičiaus ir V. Mikelėno, tai paaiškinama tuo, jog daugumoje užsienio valstybių, priešingai negu Lietuvoje, darbo sutartis yra viena iš civilinių sutarčių rūšių ir darbo sutartį reguliuojančios normos yra civiliniame, o ne kitame kodekse<sup>46</sup>. Kaip pavyzdį galime paminėti Vokietiją, kurios civiliniame kodekse viena iš civilinių sutarčių rūšių yra būtent darbo sutartis<sup>47</sup>.

Daugumos užsienio valstybių teisė pripažįsta ir kita – būtent tai, kad tarp bendrovės ir jos vadovo susiklosto civiliniai teisiniai santykiai ne darbo, o pavedimo sutarties pagrindu<sup>48</sup>. Tokios pozicijos laikomasi Belgijos, Graikijos, Liuksemburgo, Portugalijos, Prancūzijos teisinėse sistemose. Žinoma, Prancūzijoje numatyta galimybė su bendrovės vadovu sudaryti ir darbo sutartį, tačiau kartu pabrėžiama, jog už padarytą žalą bendrovei vadovas atsako pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisykles<sup>49</sup>. Taigi šiose valstybėse, skirtingai negu Lietuvoje, kur tokios nuostatos nėra, neegzistuoja bendrovės vadovo teisinės atsakomybės dualizmo problema.

Vokietijos teisinėje sistemoje yra įtvirtinta galimybė tarp bendrovės ir jos vadovo sudaryti trejopo pobūdžio sutartis: 1) narystės (vok. *Mitgliedschaftsvertrag*); 2) pavedimo (vok. *Auftragsvertrag*) (tuo atveju, kai sutartis neatlygintinė); arba 3) paslaugų teikimo (vok. *Dienstvertrag*). Dažniausiai tarp bendrovės ir jos vadovo sudaroma paslaugų teikimo sutartis, kurios pagrindu bendrovės vadovas laikomas vadovavimo paslaugas teikiančiu teisės subjektu<sup>50</sup>. Vokietijos teisės doktrinoje teigiama, jog tarp bendrovės ir jos vadovo neatsiranda darbo teisiniai santykiai, kadangi vadovas pats ir atlieka darbdavio funkcijas<sup>51</sup>. Vis dėlto darbo teisės normos gali būti taikomos išimtinai tik bendrovės

45 Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“* (bylos Nr. 3K-3-397/2007); Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. B. v. uždaroji akcinė bendrovė „NEO GROUP“* (bylos Nr. 3K-3-157/2010).

46 Abramavičius, A.; Mikelėnas, V., *supra* note 11, p. 260.

47 Vokietijos civilinio kodekso 611–630 straipsniai. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). *BGBI*. I S. 42, 2909.

48 Abramavičius, A.; Mikelėnas, V., *supra* note 11, p. 261.

49 Maitland-Walker, J. *Guide to European Company Laws*. London: Sweet & Maxwell, 1993, p. 141.

50 Plačiau apie tai žr.: Dornseifer, F. Germany. *Corporate Business Forms in Europe*. München: European Law Publishers GmbH, 2005, p. 280–281.

51 Kindler, P. *Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht*. München: C. H. Beck, 2007, p. 379.

vadovo socialinės apsaugos tikslais ir tik tiek, kiek tai nekelia pavojaus vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, esmei<sup>52</sup>.

Atsižvelgus į užsienio valstybėse taikomą bendrovės vadovo ir bendrovės tarpusavio teisinių santykių specifiką, užsienio šalių taikomą teisinę praktiką šioje srityje santykinai būtų galima skirstyti į tris pagrindines grupes:

Valstybes, kuriose taikoma darbo sutarties tarp bendrovės vadovo ir bendrovės sudarymo praktika (pavyzdžiui, Austrijoje, Slovėnijoje, Ispanijoje ir kt.<sup>53</sup>). Jungtinėje Karalystėje ir Prancūzijoje taip pat numatyta darbo sutarties su bendrovės vadovu sudarymo galimybė. Vis dėlto atkreiptinas dėmesys, kad visose šiose užsienio valstybėse vadovas turi atlyginti už jo neteisėtais veiksmais bendrovei padarytą žalą ne pagal darbo, o pagal civilinės teisės normas. Prancūzijos teisinėje praktikoje pabrėžiama, jog darbo sutarties sudarymo su vadovu tikslas turi būti ne atsakomybės išvengimas ar ribojimas, o socialinių garantijų užtikrinimas<sup>54</sup>. Jungtinėje Karalystėje darbo sutarčių su vadovu sudarymas numatytas ne atskirame darbo įstatyme, o Jungtinės Karalystės naujajame 2006 m. Bendrovių įstatyme (angl. *Companies Act 2006*), todėl už šių sutarčių pažeidimą bendrovės vadovui taip pat taikoma civilinė atsakomybė. Be to, Jungtinės Karalystės apeliacinis teismas *Fulham Football v. Cabra Estates* byloje pabrėžė<sup>55</sup>, jog kai akcininkai mano, kad direktorius veikia aplaidžiai ir pažeidžia darbo įstatymų reikalavimus, įmonė gali paduoti jį į teismą dėl nesugebėjimo veikti kruopščiai ir įmonės interesais, t. y. už lojalumo (civilinės) pareigos pažeidimą.

Valstybes, kuriose taikoma paslaugų sutarties / dalyvavimo valdymo organo veikloje sutarties tarp bendrovės vadovo ir bendrovės sudarymo praktika (pavyzdžiui, Vokietijoje<sup>56</sup> ir kt.).

Valstybes, kuriose taikoma bendrovės vadovo teisinio statuso įgijimo praktika, t. y. su bendrovės vadovu formaliai nėra sudaroma jokio pobūdžio teisiškai įpareigojanti sutartis ir bendrovės vadovas veikia kaip bendrovės atstovas nuo jo paskyrimo momento, o „sutar ties“ tarp bendrovės vadovo ir bendrovės sąlygos – tai įstatymų ir bendrovės steigimo dokumentuose numatyti bendrovės vadovui taikomi atitinkami reikalavimai; šiuo atveju gali būti sudaroma taip pat ir sutartis dėl bendrovės vadovo atsakomybės ribojimo<sup>57</sup>.

52 Plačiau apie tai žr.: Baumbach, A.; Hueck, A. *Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung*. München: C. H. Beck, 2006.

53 Plačiau apie tai žr.: Employment and Benefits in the European Union. *Clifford Chance LLP*. 2005, p. 11, 362, 376.

54 Plačiau apie tai žr.: Berta, D. C. France. *Corporate Business Forms in Europe*. München: European Law Publishers GmbH, 2005, p. 169–209.

55 *Fulham Football v. Cabra Estates* [1994] 1 BCLC 363.

56 Plačiau apie tai žr.: Dornseifer, F. Germany. *Corporate Business Forms in Europe*. München: European Law Publishers GmbH, 2005, p. 280–283.

57 Tokia situacija paaiškinama tuo, kad, pavyzdžiui, valstybėse, kuriose yra taikoma vienpakopė juridinio asmens veiklos organizavimo forma (pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje, Švedijoje ir kt.), valdybą sudaro vykduojantieji ir nevykdantieji direktoriai (angl. *executive and non-executive directors*), atliekantys ir valdymo, ir priežiūros funkcijas, o vykduojantieji direktoriai dažniausiai būna taip pat ir bendrovės darbuotojai, todėl su jais papildomos sutartys nėra sudaromos. Plačiau žr.: Lowry, J.; Dignam, A. *Company Law*. New York: Oxford University Press, 2006, p. 283–295.

Taigi užsienio valstybių praktika patvirtina, jog bendrovės vadovo atsakomybė turėtų kilti pagal civilinės, o ne darbo teisės normas. Nors daugumoje užsienio valstybių taip pat numatoma galimybė sudaryti su vadovu darbo sutartį, tačiau šios sutarties sudarymas savaime nereiškia, jog vadovui bus taikoma tokia pati teisinė apsauga kaip ir kitiems bendrovės darbuotojams, kad jo atsakomybė bus nustatoma pagal darbo teisės normas. Tokios darbo sutarties su bendrovės vadovu sudarymo tikslas – socialinių garantijų užtikrinimas.

Siekiant išspręsti šiuo metu Lietuvos teisinėje sistemoje egzistuojančią bendrovės vadovo teisinio statuso ir atsakomybės dualizmo problemą, autorės nuomone, reikėtų atsižvelgti į užsienio šalyse taikomą praktiką analizuojamoje srityje, t. y. nustatyti, jog bendrovės vadovo teisinis statusas bei atsakomybė turėtų būti reglamentuojami išimtinai tik pagal civilinės teisės normas. Žinoma, viena vertus, darbo sutarties sudarymas yra reikalingas paties vadovo socialinėms garantijoms užtikrinti, tačiau, kita vertus, civilinės atsakomybės instituto taikymas vadovui yra būtinas tiek bendrovės akcininkų, tiek pačios bendrovės, tiek ir trečiųjų asmenų teisių bei teisėtų interesų apsaugai užtikrinti. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje, kaip minėta, darbo teisė nėra civilinės teisės dalis, todėl imperatyvaus reikalavimo sudaryti su bendrovės vadovu darbo sutartį įtvirtinimas įstatyme kelia ir visuomet kels bendrovės vadovo teisinio statuso ir atsakomybės bei jos prigimties nustatymo problemą, kadangi tiek LR CK, tiek LR KD numato, jog, esant kodekso ir kitų įstatymų kolizijai, turi būti taikomos kodekso normos. Siekiant išspręsti šią teisinę problemą, siūlytina apskritai atsisakyti darbo sutarties instituto taikymo bendrovės vadovo teisinės atsakomybės srityje ir Lietuvos teisinėje sistemoje įtvirtinti Vokietijoje plačiai taikomą atlygintinų paslaugų sutarties su vadovu sudarymo praktiką. Tiek teisės doktrinoje<sup>58</sup>, tiek teismų praktikoje konstatuota, jog bendrovės vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t. y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą, todėl galime daryti išvadą, jog paslaugų teikimo sutarties bei bendrovės ir jos vadovo teisinių santykių dalykas yra identiškas – paslaugų teikimas. Tokioje sutartyje galėtų būti numatomos tiek bendrovės vadovo pareigos, tiek įsipareigojimų vykdymo terminas, tiek atostogų bei atitinkamų kompensacijų suteikimo tvarka. Bendrovės vadovams, individualios veiklos pagrindu teikiant vadovavimo bendrovei paslaugas, taip pat būtų užtikrinamos visos socialinės garantijos, kurios teikiamos individualią veiklą vykdančioms asmenims. Taip pat šios veiklos pagrindu būtų mokami atitinkami mokesčiai į valstybės biudžetą, kurie yra ne ką mažesni nei darbo teisinių santykių pagrindu mokami mokesčiai. Be to, iš valstybės biudžeto nereikėtų mokėti nedarbingumo ir kitų išmokų, priklausančių mokėti darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, ir atitinkamai sutaupyti biudžeto lėšų.

## Išvados

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos, reglamentuojančios darbuotojo materialinę atsakomybę, nereglamentuoja bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo

58 Abramavičius, A.; Mikelėnas, V., *supra* note 11, p. 263.



organo, atsakomybės už civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą. Priešingas aiškinimas, kad bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybė už jam nustatytų pareigų pažeidimą yra materialinė pagal darbo teisę, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalies, kurioje įtvirtinta visų juridinio asmens valdymo organų narių atsakomybė, kontekste tiesiog prieštarautų teisingumo bei protingumo principams, nes suponuotų skirtingos atsakomybės juridinio asmens valdymo organų nariams taikymo galimybę.

2. Naujausioje teismų praktikoje yra įtvirtintas pažeistos pareigos pobūdžio nustatymo testas, kurį reikia taikyti, norint atsakyti į klausimą, kokios atsakomybės – civilinės ar darbo – taisyklės reikėtų taikyti bendrovės vadovui už jo neteisėtai veiksmis bendrovei padarytą žalą. Šį testą būtų galima apibrėžti kaip patikrinimą, atliekamą konkrečiu atveju, siekiant nustatyti, kokios rūšies – civilinės ar darbo – pareiga buvo pažeista, kad būtų galima atsakyti į klausimą, kokios rūšies atsakomybę taikyti nagrinėjamu atveju. Tačiau tokio testo taikymas ne tik kad neišsprendžia bendrovės vadovo teisinės atsakomybės dualizmo problemos, bet, priešingai, ją įtvirtina ir toliau plėtoja, kas apskritai prieštarauja Europos Komisijos iškeltam tikslui – didinti valdymo organų atsakomybės apibrėžtumo lygį bei tobulinti jos reglamentavimą.

3. Bendrovės vadovo teisinio statuso dualizmo problemą suponuoja valdymo funkcijos neapibrėžtumo problema. Dvejopo pobūdžio funkcijų – išorinių ir vidinių – valdymo organui priskyrimas jokiū būdu neleidžia daryti išvados, jog priklausomai nuo to, kokias funkcijas – išorines ar vidines – atlieka bendrovės valdymo organas. gali skirtis ar skirsis vadovo teisinis statusas bei atsakomybė.

4. Bendrovės vadovas pradeda eiti pareigas nuo jo išrinkimo momento ir jo funkcijų vykdymo pradžia nėra siejama su darbo sutarties sudarymo faktu, kas leidžia daryti pagrįstą išvadą, jog bendrovės vadovas yra civilinių teisinių santykių subjektas. Darbo sutarties su bendrovės vadovu sudarymo tikslas yra socialinių garantijų bendrovės vadovui užtikrinimo garantavimas, o ne teisinių santykių tarp bendrovės ir vadovo reglamentavimas.

5. Siekiant išspręsti šiuo metu Lietuvos teisinėje sistemoje egzistuojančią bendrovės vadovo teisinio statuso ir atsakomybės dualizmo problemą, reikėtų atsižvelgti į užsienio šalyse taikomą praktiką ir nustatyti, jog bendrovės vadovo teisinis statusas bei atsakomybė turėtų būti reglamentuojami išimtinai tik pagal civilinės teisės normas. Siūlytina apskritai atsisakyti darbo sutarties instituto taikymo bendrovės vadovo teisinės atsakomybės srityje ir Lietuvos teisinėje sistemoje įtvirtinti Vokietijoje plačiai taikomą atlygintinų paslaugų sutarties su vadovu sudarymo praktiką. Tokioje sutartyje galėtų būti numatomos tiek bendrovės vadovo pareigos, tiek įsipareigojimų vykdymo terminas, tiek atostogų bei atitinkamų kompensacijų suteikimo tvarka. Bendrovės vadovams, vadovavimo bendrovei paslaugas teikiantiems individualios veiklos pagrindu, taip pat būtų užtikrinamos visos socialinės garantijos, kurios teikiamos individualią veiklą vykdančioms asmenims.

## Literatūra

- Abramavičius, A.; Mikelėnas, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999.
- Bagdanskis, T. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos. *Jurisprudencija*. 2004, 56(48): 87–96.
- Bakanas, A.; Bartkus, G., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Pirmasis leidimas*. Vilnius: Justitia, 2002.
- Baumbach, A.; Hueck, A. *Gesetz betreffend die Gesellschaftes mit beschränkter Haftung*. München: C. H. Beck, 2006.
- Berta, D. C. France. *Corporate Business Forms in Europe*. München: European Law Publishers GmbH, 2005.
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). *BGBI*. I S. 42, 2909.
- Davulis, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008.
- Didžiulis, L. Bendrovės vadovų civilinė atsakomybė kreditoriams. *Justitia*. 2008, 3(69): 53–65.
- Dornseifer, F. Germany. *Corporate Business Forms in Europe*. München: European Law Publishers GmbH, 2005.
- Edwards, V. *Europos Sąjungos bendrovių teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2002.
- Employment and Benefits in the European Union. *Clifford Chance LLP*. 2005.
- Fulham Football v. Cabra Estates* [1994] 1 BCLC 363.
- Grantham, R. The Limited Liability Of Company Directors. *The University of Queensland Research Paper*. 2007, 07-03: 1–45.
- Grantham, R.; Rickett, Ch. Directors' 'Tortious' Liability: Contract, Tort or Company Law? *The Modern Law Review Limited*. 1999, 1: 133–139.
- Greičius, R. Įmonių valdymas Europos bendrovių teisės reformos kontekste. *Teisės problemos*. 2003, 4: 24–35.
- Greičius, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2007.
- Ibrahim, M. Individual or Collective Liability for Corporate Directors? *Arizona Legal Studies Discussion Paper*. 2007, 06-25.
- Kindler, P. *Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht*. München: C. H. Beck, 2007.
- Kiršienė, J.; Tiknūtė, A. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? *Jurisprudencija*. 2004, 55(47): 32–39.
- Laužikas, E.; Mikelėnas, V.; Nekrošius, V. *Civilinio proceso teisė. I. Tomas*. Vilnius: Justitia, 2003.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. Pačiūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* (bylos Nr. 3K-7-760/2001).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs sprendimai“ v. G. P.* (bylos Nr. 3K-7-444/2009).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Laivitė“ v. Gediminas Radzevičius* (bylos Nr. 3K-3-1203/2001).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *G. Lesniak v. UAB „Kaišiadorių Žalvarnis“* (bylos Nr. 3K-3-974).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje *V. Pliuskys v. AB „Stumbras“* (bylos Nr. 3K-3-563/2004).

- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje *V. S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga* (bylos Nr. 3K-3K123/2006).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 31 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vombatas“ v. A. Š.* (bylos Nr. 3K-3-335/2009).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.* (bylos Nr. 3K-3-428/2009).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. B. v. uždaroji akcinė bendrovė „NEO GROUP“* (bylos Nr. 3K-3-157/2010).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Birių krovinių terminalas“ v. LK AB „Klaipėdos Smeltė“, VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija* (bylos Nr. 3K-3-238/2007).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“* (bylos Nr. Nr. 3K-3-397/2007).
- Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914.
- Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
- Lowry, J.; Dignam, A. *Company Law*. New York: Oxford University Press, 2006.
- Macijauskienė, R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2002, 25(17): 81–88.
- Maitland-Walker, J. *Guide to European Company Laws*. London: Sweet & Maxwell, 1993.
- Mizaras, M., et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2009.
- Tikniūtė, A. Juridinio asmens valdymo organų pareigos kreditoriams problema. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 57–64.
- Vėlyvis, S., et al. *Civilinė teisė*. Kaunas: Vijusta, 1997.

## THE LIABILITY OF A COMPANY DIRECTOR: CIVIL OR MATERIAL?

Gintarė Jakuntavičiūtė

Mykolas Romeris University, Lithuania

**Summary.** *This article analyses the nature of a company director's liability under the Lithuanian law. The research object is the head of the most popular company form in Lithuania—Limited Liability Company. The question deserves special attention due to the complexity of a company director's relationship with the company. As the managing body of the company, the director has a wide range of powers and competences to represent the company to the third parties and to organize its activities. On the other hand, the director is a natural person submitted to certain internal regulations and dependant on the income from the realization of his professional, intellectual and physical abilities. The character of the employee-like subordination leads to the question of the legal nature of the relationship between the company and its head. Would the legal norms of the employee-friendly labour law or civil law be then applicable to the director's liability to the company?*

*The article is devoted to the analysis of the legal status and the liability of the company director since the problem of dualism of the above mentioned legal status exists in the Lithuanian legal system. The problem of applying the laws of civil liability and material liability is deemed to be relevant to practice. The Law on Companies prescribes the conclusion of the contract of employment with the company director, but also entails specific provisions for the termination of the contract, for full material responsibility or jurisdiction of grievances. Although under today's legislation the company director can be considered both as an employee and as a managing body of a company, but his liability to the company for unfulfilment or inappropriate fulfilment of his obligations should be applied under the civil laws.*

*The author suggests stopping the application of labour laws to the company director, because the problem of dualism of the company director's liability would be resolved hereby.*

**Keywords:** *Limited Liability Company, managing body of a company, company director, civil liability, material liability.*

---

**Gintarė Jakuntavičiūtė**, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Verslo teisės katedros lektorė. Mokslinių tyrimų kryptys: civilinė teisė, komercinė teisė, bendrovių teisė, civilinė atsakomybė.

**Gintarė Jakuntavičiūtė**, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Business Law, Lecturer. Research interests: civil law, commercial law, company law, civil liability.