

GINČŲ SU JURIDINIO ASMENS VADOVU PROBLEMATIKA LIETUVOJE

dr. Tomas Bagdanskis*

Anotacija. *Moksliniame straipsnyje analizuojamas juridinio asmens vadovo statuso ir jo atsakomybės instituto Lietuvoje reglamentavimas, susijęs su nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiu Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK arba naujasis DK).¹ Atskleidžiamas juridinio asmens vadovo kaip valdymo organo teisinis statusas, aptariamos vadovo atsakomybės sąlygos ir ribos, analizuojant įstatymus ir teismų praktika apibrėžiami vadovams taikomi fiduciariinių pareigų standartai, vadovo įdarbinimo, atsakomybės ir atšaukimo pagrindai. Naujuoju DK Lietuvoje sistemiškai pradėti reglamentuoti juridinio asmens ir jo vadovo darbo sutarties sudarymo, darbo sutarties nutraukimo ir vadovo atsakomybės klausimai. Labai svarbią įtaką vadovo atsakomybės institutui daro teismų praktika, nuolat pateikdama naujas atsakomybės taikymo taisykles. Teismų praktika ir naujosios DK normos padėjo pagrindą aiškiai taikyti vadovo atšaukimo ir atitinkamai darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Priėmus naująjį DK lieka nesuderintos tam tikrų įstatymų nuostatos, apimančios tiek ginčų sprendimą su vadovu, tiek visišką vadovo atsakomybę, todėl būtina atlikti teisės aktų korekcijas.*

Reikšminiai žodžiai: *juridinio asmens vadovas, juridinio asmens vadovo atsakomybė, darbuotojo materialinė atsakomybė, žalos atlyginimas, darbo teisiniai santykiai.*

Įvadas

Juridinio asmens vadovą su juridiniu asmeniu sieja daug sudėtingesni nei vien darbo santykiai, vadovas veikia juridinio asmens vardu, sukurdamas jam teises ir pareigas. Vadovas kartu užtikrina ir juridinio asmens funkcionavimą

* Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisės katedros docentas.

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, 2016, Nr. 23709.

(*director, dirigo* verčiant iš lotynų kalbos reiškia sutvarkyti, surikiuoti ir pan.²). Ir teoriniu, ir praktiniu lygmeniu susiduriame su juridinio asmens vadovo statuso ir jo atsakomybės apibrėžtumo klausimu, kuris nulemtas vadovo teisinio statuso dualizmo: taikytinos ir darbo teisinius santykius reglamentuojančių įstatymų nuostatos, ir civilinės teisės normos.

Šio mokslinio straipsnio tyrimo objektu pasirinktas juridinio asmens vadovo statuso ir jo atsakomybės instituto Lietuvoje reglamentavimas, susijęs su nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiu DK³ bei nuosekliai plėtojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT, Teismas, kasacinis teismas) praktika.

Pagrindinis tyrimo tikslas – vadovo statuso ir atsakomybės instituto teorinių ir praktinių (teisminių ginčų) aspektų eksplikacija, remiantis Lietuvos Respublikos teisės norminiais aktais, teismų praktika ir moksline literatūra. Siekdami darbo tikslo atskleidžiame juridinio asmens vadovo kaip valdymo organo teisinį statusą, nubrėžiame vadovo atsakomybės ribas bei sąlygas, analizuodami įstatymus ir teismų praktiką apibrėžiame vadovams taikomus fiduciarinių pareigų standartus, vadovo įdarbinimo, atsakomybės ir atšaukimo pagrindus, apibendriname Lietuvos teismų vadovo atsakomybės ir santykių pasibaigimo klausimais formuojamą praktiką bei remdamiesi ja pateikiame galimas teorines ar praktines rekomendacijas dėl juridinio asmens vadovo instituto normų taikymo.

Rengiant straipsnį naudotasi įvairiais tyrimo – teoriniais ir empiriniais – metodais: lyginamuoju, kritikos, istoriniu-lyginamuoju, sisteminės analizės, indukcijos ir dedukcijos bei dokumentų analizės apibendrinimo.

Lietuvoje iš esmės nėra teisinės literatūros (išskyrus DK komentarus), kuri būtų skirta kaip tik vadovų statuso ir atsakomybės problematikos nagrinėjimui nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus DK. Naujajame DK išskirti darbo teisinių santykių ypatumai taikomi vadovaujančių darbuotojų darbo santykiams. Ankstesniajame 2002 m. redakcijos Darbo kodekse⁴ tokie ypatumai nebuvo išskirti, o naujajame DK tam skirtas visas skirsnis. Tiriant straipsnio dalyką, analizuoti Lietuvos teisės aktai – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, numatantis juridinio asmens vadovo pagrindinius įdarbinimo, statuso ir atsakomybės principus, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, nustatantis *inter alia*

² *Jungtinis lotynų–lietuvių kalbos žodynas nuo XVII iki XXI amžiaus*, <http://www.thesaurus.ffv.lt/?antraste=dirigo&searchWhere=header&submit=Ie%C5%A1koti>.

³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, *op. cit.*

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, *Valstybės žinios* 64-2569 (2002).

juridinių asmenų organų kompetenciją, funkcijas ir pareigas, taip pat Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (toliau – ABĮ), kiti norminiai teisės aktai, taip pat teismų praktika. Su nagrinėjama tema susiję šie ankstesnio laikotarpio, bet teorine prasme reikšmingi šaltiniai: doc. A. Abramavičiaus, prof. V. Mikelėno veikalas „Įmonių vadovų teisinė atsakomybė“, kuriame išnagrinėta įmonės vadovo atsakomybės instituto specifika, dr. R. Greičiaus monografija „Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos“, kur bene pirmą kartą Lietuvoje taip išsamiai apibrėžiamas vadovo fiduciarinių pareigų turinys, doc. dr. T. Bagdanskio moksliniai straipsniai ir monografija „Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose“, G. Jakuntavičiūtės disertacija „Juridinio asmens valdymo organų narių civilinė atsakomybė“, taip pat J. Jarusevičiaus, V. Bitės, G. Gumuliauskienės, A. Tikniūtės, J. Usonienės, P. Čerkos moksliniai straipsniai, susiję su juridinio asmens vadovo pareigomis ir atsakomybe.

1. Vadovo kaip vienasmenio juridinio asmens valdymo organo teisinis statusas

Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų užsienio valstybių, aktuali juridinio asmens vadovo statuso problema. Vadovo statusas reglamentuotas skirtinguose teisės aktuose, dėl šių priežasčių Lietuvos doktrinoje juridinio asmens vadovą galime vadinti *personae aenigmaticus*⁵ (lot. *mįslingas, neaiškus asmuo*). Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK)⁶ 2.81 straipsnį „kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir visuotinį akcininkų susirinkimą, išskyrus įstatymuose bei steigimo dokumentuose numatytus atvejus“. Vadovas, įgyvendindamas jam priskirtą kompetenciją, turėtų veikti pagal CK 1.5 straipsnyje įtvirtintus teisingumo, sąžiningumo, protingumo principus. CK 2.87 straipsnyje numatytos juridinio asmens organų narių pareigos. Sąvoka „fiduciarinis“ siejama su lotynišku *fidutia* terminu, reiškiančiu pasiklovimą, pasitikėjimą ar tikrumą. „Teisės terminų žodyne“ fiduciarinė pareiga apibrėžiama kaip „didžiausios ištikimybės, pasitikėjimo ir konfidencialumo pareiga, kurią turi patikėtinis (advokatas ar bendrovės vadovas) naudos gavėjui (klientui ar akcininkui); pareiga veikti su didžiausiu sąžiningumo ir lojalumo laipsniu kito asmens

⁵ „Jungtinis lotynų-lietuvių kalbų žodynas nuo XVII iki XXI amžiaus“ <http://www.thesaurus.flf.vu.lt/?antraste=auenigmaticus&searchWhere=header&submit=Ie%C5%A1koti>.

⁶ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, *Valstybės žinios* 74-2262 (2000).

interesai“⁷. Fiduciarinių pareigų standartai formuluojami ir aiškinami LAT sprendimuose, formuojančiuose vienodą teismų praktiką. Lietuvos teismai⁸ vadovo priimtų sprendimų protingumui nusakyti atsižvelgia į subjektyviuosius ir objektyviuosius kriterijus. Objektyvūs kriterijus – asmens veiksmų vertinimas pagal racionalaus, protingo asmens elgesį, toks asmuo dažnai apibūdinamas kaip *bonus pater familias*, t. y. geras, rūpestingas šeimos tėvas. Subjektyviuoju kriterijumi apibūdinama žmogaus psichikos būklė konkrečioje situacijoje; aplinkybės, į kurias šiuo atveju atsižvelgiama, priklauso nuo konkretaus asmens, todėl jos yra subjektyvios. Reikia pasakyti, kad CK įtvirtintas protingumo kriterijus apibūdintas kaip *bonus pater familias* kriterijus.⁹ Šį kriterijų įmonės vadovo veiklai taiko ir daugumos užsienio valstybių teisė bei teismų praktika.

Vadovo kompetencija numato, jog vadovo pareigos susijusios su didele atsakomybe. Vadovas yra specialus subjektas, tad jam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei paprastam darbuotojui. Netinkamas pareigų vykdymas gali padaryti žalos ir pačiam juridiniam asmeniui, ir tretiesiems asmenims. Vadovo atsakomybė už netinkamą pareigų vykdymą arba visai jų nevykdymą apibrėžta CK 2.87 straipsnio 7 dalyje: „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.“ Tačiau šioje nuostatoje nėra detalizuota, nei kokia sutartimi, nei kokia apimtimi gali būti apribota įmonės vadovo atsakomybė. Kyla klausimas, ar reikėtų šiuo atveju kalbėti apie darbo ar civilinę sutartį, atsakomybę pagal darbo teisės normas, ar pagal civilinės teisės normas. Į tai atsakysime tolesnėse dalyse.

2. Vadovo civilinės atsakomybės sąlygos

Vadovo civilinei atsakomybei taikyti būtina nustatyti visas civilinės atsakomybės taikymo sąlygas: neteisėtus veiksmus, žalą, priežastinį neteisėtų veiksmų ir žalos ryšį bei kaltę.

⁷ Bryan A. Garner (ed.), *Black's Law Dictionary*, Seventh Edition (St. Paul.-Minn: West group, 1999), 523.

⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-827/2000.

⁹ Valentinas Mikelėnas, Alfonsas Vileita ir Algirdas Taminskas, *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras: Bendrosios nuostatos (Pirmoji knyga)* (Vilnius: Justitia, 2001), 77.

Ieškinys atlyginti žalą taikant civilinę atsakomybę bendrovės vadovui gali būti pareikštas šiais skirtingais pagrindais: dėl vadovo veikloje įstatymu nustatytų pareigų pažeidimo, fiduciarinių pareigų pažeidimo ir (arba) netinkamo verslo sprendimo priėmimo, dėl kurių atsirado žala. Priklausomai nuo ieškinio reikalavimo pagrindo, skiriasi įrodinėjimo pareigos nustatant vadovo civilinės atsakomybės sąlygas apimtis.

Imperatyvias įstatymuose įtvirtintas pareigas privalu vykdyti taip, kaip nurodyta įstatymuose, įmonės vadovas neturi galimybės pasirinkti kitokio, nei įstatyme nustatyta, elgesio modelio. O fiduciarinės pareigos reikalauja elgesio atitikties lojalumo standartams.

„Įmonės vadovo civilinę atsakomybę lemia tiek jam imperatyviai teisės aktuose nustatytų pareigų pažeidimas (pareiga kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškelimo, įmonei tapus nemokiai), tiek fiduciarinių pareigų įmonės atžvilgiu pažeidimas.“¹⁰ Pažymėtina, kad teisės doktrinoje nurodama, jog CK 2.87 straipsnyje reglamentuotos bendrosios vadovo pareigos. Fiduciarinės pareigos siejamos tik su lojalumo pareiga, o rūpestingumo pareiga yra atskira bendroji pareiga.¹¹

Siekiant užtikrinti fiduciarinės pareigos protingai veikti apibrėžtumą, teismų praktikoje susiformavo verslo sprendimo vertinimo taisyklė, į kurią atsižvelgiant vertinama, ar nėra pažeista protingumo pareiga. Verslo sprendimo vertinimo taisyklė funkcionuoja kaip procesinės ir materialinės teisės dalis. Pavyzdžiui, Amerikos teisės institutas verslo sprendimo priėmimo taisyklę yra apibrėžęs, kai įmonės vadovas „nėra suinteresuotas priimamo sprendimo esme (turiniu), yra informuotas apie priimamo sprendimo esmę (turinį), racionaliai mano, kad toks sprendimas geriausiai atitinka bendrovės interesus“¹².

Siekdamas suderinti verslo rizikos pozityviuosius aspektus ir susiaurinti įmonės vadovo atsakomybę už nepasiteisinusius verslo sprendimus, LAT nuo 2014 m. bylose dėl įmonės vadovo civilinės atsakomybės *expressis verbis* ėmė taikyti verslo sprendimų priėmimo taisyklę (angl. *business judgment rule*). Pagal verslo sprendimų priėmimo taisyklę preziumuojama, kad „vadovas veikia įmonės, kuriai vadovauja, interesais. Ši prezumpcija skirta apsaugoti įmonės vadovą nuo atsakomybės už sąžiningai priimtus verslo sprendimus, atitinkančius rūpestingumo pareigos standartus“. LAT pažymėjo, kad vadovo civilinė

¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-130/2011.

¹¹ Paulius Čerka, „Ar vakarų valstybių teisėje valdymo organams nustatyti rūpestingumo pareigos (duty of care) principai ir standartai taikytini Lietuvos bendrovių teisei?“, *International Journal of Baltic Law* 10, 1 (2002): 58–75.

¹² *Ibid.*

atsakomybė taikoma ne už verslo nesėkmę, o už verslo sprendimo priėmimą pažeidžiant fiduciarines pareigas ir (ar) viršijant įgaliojimus, todėl „žalos atlyginimo siekiančiam asmeniui nepakanka įrodyti padarytos žalos faktą, tačiau būtina įrodyti ir įmonės vadovo fiduciarinių pareigų (lojalumo, sąžiningumo, protingumo ir kt.) pažeidimą, akivaizdų protingos ūkinės komercinės rizikos peržengimą, aiškų aplaidumą arba suteiktų įgaliojimų viršijimą“¹³.

„Vadovo civilinei atsakomybei kilti būtina kaltė. Teismui nustačius, kad įmonės vadovas atliko neteisėtus veiksmus, lėmusius žalos atsiradimą, jo kaltę preziumuojama.“¹⁴

LAT praktikoje įtvirtinta, kad „vadovas atsako ne dėl bet kokių jam priskirtų pareigų pažeidimo, tačiau tik esant kaltei, todėl paprastas neatsargumas, susijęs su įmonės ūkinės komercinės veiklos rizika, neturėtų būti pagrindas vadovo civilinei atsakomybei kilti“¹⁵.

Bylose, kuriose sprendžiama dėl vadovo civilinės atsakomybės bei kaltės, kaip būtinosios sąlygos, taikant verslo sprendimų priėmimo taisyklę reikalaujama nustatyti didelį neatsargumą arba tyčią. „Tam, kad vadovas būtų atsakingas už pareigų nevykdymą ir padarytą žalą, turi būti įrodyta, jog sudarant sandorius iš anksto buvo žinoma, kad dėl jų įmonei atsiras žalos, tačiau nepaisant šių aplinkybių vadovas sudarė sandorius arba sprendimas sudaryti žalą nulėmusį sandorį buvo priimtas akivaizdžiai aplaidžiai, jog protingas ir apdairus vadovas tokiomis pačiomis sąlygomis sandorio nebūtų sudaręs.“¹⁶ „Kitaip nei žalingo verslo sprendimo ar fiduciarinių pareigų pažeidimo atveju, už įstatyme nustatytos pareigos laiku inicijuoti bankroto bylą pažeidimą vadovui civilinė atsakomybė atsiranda esant paprastam neatsargumui.“¹⁷

LAT pažymėjo, kad „skirtingų valdymo organų civilinė atsakomybė už įmonei padarytą žalą turi būti atribojama ir paskirstoma atsižvelgiant į tai, kad kiekvieno valdymo organo pareigos yra savarankiškos ir vieno valdymo organo pareigų vykdymas neatleidžia kito valdymo organo nuo šio pareigų vykdymo. Jei reiškiamas reikalavimas atlyginti žalą dėl sandorio, kurį sudarė įmonės va-

¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-124/2014.

¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-298-701/2016.

¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-699/2013.

¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-331-695/2015.

¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-453/2014.

dovas, tačiau šiam buvo gautas valdybos pritarimas, atsakomybė už tokį sandorį tenka įmonės valdybai, jei nėra vadovo kaltės. Jei konstatuojama ir vadovo kaltė, vadovas ir valdyba atsako pagal dalinės atsakomybės taisyklės, pagal kiekvieno jų kaltės laipsnį¹⁸.

„Atsižvelgiant į civilinės atsakomybės instituto esmę, įmonės vadovui taikoma civilinė atsakomybė nėra sankcija už neteisėtus veiksmus, žalos dydis kiekvienu atveju nustatomas pagal faktines bylos aplinkybes.“¹⁹ Jei dėl neteisėtų vadovo veiksmų įmonė ne tik patyrė žalą, bet ir gavo naudos, žalos dydis nustatomas išskaičiuojant gautą naudą iš patirtų nuostolių sumos.

LAT prižastinio ryšio buvimą pripažįsta būtina sąlyga įmonės vadovo civilinei atsakomybei kilti, nes atlyginami tik tie nuostoliai, kurie nulemti įmonės vadovo veiksmų (veikimo, neveikimo). Teismas laikosi pozicijos, kad ieškovas, įrodinėdamas teisinį priežastinį ryšį, privalo įrodyti, jog atsakovas, priimdamas ginčo sprendimą, galėjo numatyti būsimą žalą. „Įmonės vadovas teisiškai būtų atsakingas už įmonės vadovo pareigų nevykdymą ir turėtų atsakyti už padarytą žalą įrodžius, kad sandorių, iš kurių ieškovas kildina padarytą žalą, sudarymu iš anksto būtų žinoma, kad dėl jų atsiras įmonės žala, tačiau to nepaisydamas vadovas vis dėlto sudarytų tokius sandorius.“²⁰

Bendru atveju valdymo organų civilinė atsakomybė mokiaai įmonei yra tiesioginė, o įmonės valdymo organų atsakomybė bankrutuojančios įmonės kreditoriams – subsidiari. Vadovas kreditoriams atsako kaip papildomas skolininkas tokia apimtimi, kiek prievolės nevykdo tiesioginė skolininkė – įmonė. LAT civilinėje byloje, kurioje kreditorius prašė priteisti iš įmonės, o subsidiariai – iš jo vadovės nesumokėtą atlyginimą už atliktus rangos darbus, nustatęs, kad jau rangos sutarties sudarymo metu vadovė žinojo, jog įmonė dėl nemokumo negalės atsiskaityti už rangos darbus, konstatavo, kad žemesnės instancijos teismas nepagrįstai vadovę vertino kaip pagrindinę skolininkę, o įmonę – kaip papildomą, todėl sprendimu papildoma skolininke pripažino vadovę. Teismas pažymėjo, kad esminis subsidiariosios civilinės atsakomybės bruožas tas, kad subsidiariusis skolininkas atsako kreditoriui papildomai greta pagrindinio skolininko.²¹ Pažymėtina, kad pagal teismų praktiką tam tikrais

¹⁸ *Supra note*, 13.

¹⁹ *Op. cit.*, 17.

²⁰ „Teismų sprendimai dėl vadovų civilinės atsakomybės: praktikos apžvalga“, <https://www.glimstedt.lt/publikacijos/teismu-sprendimai-del-vadovu-civilines-atsakomybes-praktikos-apzvalga/>.

²¹ „Teismų sprendimai dėl vadovų civilinės atsakomybės: praktikos apžvalga“, <https://www.glimstedt.lt/publikacijos/teismu-sprendimai-del-vadovu-civilines-atsakomybes-praktikos-apzvalga/>.

atvejais galimi tiesioginiai kreditorių ieškiniai prieš bendrovės valdymo organų narius. Tiesioginiai kreditorių ieškiniai galimi ir pripažinus bendrovės bankrotą tyčiniu.²²

3. Vadovo civilinės atsakomybės ir atsakomybės pagal darbo teisės normas atribojimas

Nors remiantis teisės aktų nuostatomis, reguliuojančiomis vadovo paskyrimą, iš pirmo žvilgsnio ir galėtų atrodyti, jog vadovo statusas nedaug kuo skiriasi nuo kitų dirbančių darbuotojų statuso, pažymėtina, kad nors su vadovu, kaip ir su kitais darbuotojais, sudaroma darbo sutartis, vadovo statusas yra specifiškas. Vis dėlto darbo sutarties sudarymas nereiškia, kad vadovui taikytinos tik darbo teisės normos. Daugumos užsienio valstybių teisė pripažįsta, kad „įmonės vadovo ir įmonės civiliniai teisiniai santykiai susiklosto ne darbo, o pavedimo sutarties pagrindu“²³. Tai, kad įmonė ir jos vadovą sieja civiliniai teisiniai santykiai bei kad įmonei ir jos vadovui būdingi atstovavimo pagal įstatymą bruožai, pirmą kartą buvo konstatuota 2001 m. spalio 16 d. LAT Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos nutartyje.²⁴ Tokių nuostatų, kad dirbančio pagal darbo sutartį įmonės vadovo teisinio statuso prigimtis dualistinė, teismas laikėsi ir nagrinėdamas kitas bylas. Tai, kaip darbo teisės ir civilinės teisės nuostatos suderintos įmonės vadovo statuso atžvilgiu, iliustruoja ir kitos, vėlesnės LAT bylos. Teismas yra nurodęs, kad vadovui kyla dvejopo pobūdžio atsakomybė: „materialinė atsakomybės pagal darbo teisę – darbuotojo atsakomybės ribojimas darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka, o civilinė atsakomybė grindžiama visiško žalos atlyginimo principu.“²⁵ Įmonei padarius žalos dėl pareigų, nustatytų kaip įmonės darbuotojui, pažeidimo taikoma materialinė darbuotojo atsakomybė. Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip 3 vidutinių mėnesinių savo darbo užmokesčių dydžio (pagal 2002 m. DK), išskyrus atvejus, kai darbuotojai privalo atlyginti visą žalą.

²² „Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga“, *Teismų praktika* 45, 2016 m. lapkričio 23 d., <https://www.lat.lt/lat-praktika/teismu-praktikos-apzvalgos/civiliniu-bylu-apzvalgos/67>.

²³ Armanas Abramavičius, Valentinas Mikelėnas, Įmonių vadovų teisinė atsakomybė, 2-as papild. leid. (Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999), 265.

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001.

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.

Darbuotojo atsakomybė yra ribojama darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka (DK 152–156 str.), o civilinė atsakomybė grindžiama visiškos žalos atlyginimo principu (CK 6.251 str.). Jei nustatomas darbo teisės normų pažeidimas, kyla papildomų teisinių padarinių, kitaip tariant tokios kategorijos būtų nagrinėjantis darbo ginčų nagrinėjimo organas (DK 216 str.) turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu tai būtina siekiant teisingai išspręsti bylą.²⁶

Kai vadovas atlieka darbuotojui priskiriamus veiksmus (kuriuos iš esmės gali atlikti ir kitas darbdavio darbuotojas) ir tuo padaro žalą darbdaviui (sugadina darbo priemonę, pažeidžia vidaus teisės aktus, reglamentuojančius tvarką įmonėje), laikoma, kad žala kilo ne iš civilinių, o iš darbo teisinių santykių.²⁷

Kai vadovas pažeidžia bendrąsias savo pareigas (nesilaiko vadovui nustatytų elgesio standartų) arba specialiuosiuose įstatymuose jam, kaip vadovui, nustatytas pareigas, taikoma civilinė atsakomybė.

3.1. Faktinio įmonės vadovo civilinė atsakomybė

Praktikoje neretai įmonės *de jure* vadovas nėra paskirtas arba esant paskirtam vadovui jo funkcijas atlieka kitas asmuo, todėl pripažįstama, kad tokiais atvejais faktiniam vadovui taip pat gali kilti civilinė atsakomybė už įstatymuose nustatytų pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą. Pripažinus, kad teisės aktų nustatyta tvarka vadovu nepaskirtas asmuo sistemingai atliko funkcijas, kurias paprastai atlieka vadovas, jo atsakomybė už neteisėtus veiksmus įmonei padarytą žalą taikoma kaip *de jure* vadovui. Susiklosčius situacijai, kai, esant *de jure* vadovui, įmonei vadovauja faktinis vadovas, įstatymuose nustatytų pareigų privalo laikytis abu vadovai.

LAT pažymėjo, kad „*aplinkybių visuma, kai de jure direktorės vaiko priežiūros atostogų metu kitas asmuo sudarinėja darbo sutartis su darbuotojais, priima įsakymus įmonės vardu, nepaisant to, kad nėra sprendimo paskirti jį įmonės vadovu / laikinai einančiu pareigas, darytina išvadą dėl faktinio įmonės vadovo statuso įgijimo*“²⁸.

LAT, sprenddamas dėl *de jure* vadovo ir faktinio vadovo atsakomybės, konstatavo, kad „*už žalą, padarytą de jure vadovės, vaiko priežiūros atostogų*

²⁶ Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras* (Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018), 321.

²⁷ *Ibid.*, 322.

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-697/2013.

*metu sudariusios sandorį su faktiniu vadovu dėl įmonei priklausiusio turto už mažesnę negu rinkos kainą pirkimo, atsako abu savo pareigas įmonei pažeidę vadovai. De jure vadovė per visą šių pareigų užėmimo laikotarpį turi fiduciarinių pareigų įmonei, taigi šiuo atveju de jure vadovė nepagrįstai pasinaudojo galimybe įsigyti įmonės turtą. Todėl civilinė atsakomybė aptariamam atveju už įmonės vadovo fiduciarinių pareigų pažeidimą taikytina tiek de jure vadovei, tiek faktiniam vadovui*²⁹.

Apibendrinant pažymėtina, kad asmeniui, kuris teisės aktų nustatyta tvarka nėra laikomas paskirtu vadovu, sistemingai vykdant funkcijas, kurias paprastai atlieka vadovas, atsakomybė už neteisėtais veiksmais įmonei padarytą žalą taikoma kaip *de jure* vadovui. Manome, kad tokia praktika labiau užtikrina juridinio asmens kreditorių interesus ir atitinkamai skatina pačius asmenis elgtis rūpestingiau ir atidžiau, veikiant juridinio asmens vardu.

3.2. Vadovo darbo santykių ypatumai

Kaip minėta, nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiame DK išskirti ypatumai taikomi vadovaujančių darbuotojų darbo santykiams. Juridinio asmens vadovo teisinė padėtis yra gana specifinė, palyginti su kitais darbuotojais. Kaip teismų praktikoje ne kartą yra pažymėjęs LAT, šiai pozicijai būdingas tam tikras dualizmas, t. y. joje yra tiek darbo, tiek civilinių santykių bruožų. Praktikoje dažnai kildavo klausimas, kokia sutartis (darbo ar civilinė) turėtų būti sudaroma su juridinio asmens vadovu, o dabar, Naujajame DK įtvirtinus privalomą darbo sutarties su juridinio asmens vadovu sudarymą, šis klausimas yra išspręstas.

DK 101 str. 1 d. nustato, kad su juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu – fiziniu asmeniu (toliau – juridinio asmens vadovas), dirbančiu atlygintinai, privalo būti sudaryta darbo sutartis, išskyrus mažųjų bendrijų ir individualiųjų įmonių vadovus.

Su kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariais darbo sutartys nėra sudaromos, nebent jie, be to, kad yra šių organų nariai, atlieka ir kitas darbo funkcijas, tuomet su jais sudaromos darbo sutartys dėl šių funkcijų atlikimo. Pavyzdžiui, tais atvejais, kai bendrovės kolegialiaame valdymo ar priežiūros organe – valdyboje arba stebėtojų taryboje – dalyvauja bendrovės akcininkai (fiziniai asmenys), kurie jokių kitų darbinių funkcijų toje bendrovėje neatlieka, su jais darbo sutartys nėra sudaromos, tačiau jeigu tie akcininkai, be to, kad

²⁹ *Supra note*, 16.

yra valdybos ar stebėtojų tarybos nariai, turi dar ir kitas darbo pareigas toje bendrovėje, tuomet su jais turi būti sudarytos darbo sutartys dėl tų pareigų atlikimo. DK 101 straipsnyje išskiriami ir juridinių asmenų padalinių vadovai, su kuriais darbo sutartys taip pat turi būti sudaromos.

Darbo sutarties su juridinio asmens vadovu išskirtinis bruožas, kuriuo dar sykį aiškiai pabrėžiamas juridinio asmens vadovo teisinio statuso dualizmas, yra tai, kad jam gali būti taikoma skirtinga atsakomybė, priklausomai nuo to, kokias pareigas jis pažeidė. DK 103 straipsnio 2 ir 3 dalys nustato, kad „už savo, kaip darbuotojo, juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal darbo teisės normas ir darbo sutarties sąlygas“, o „už dėl civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal civilinės teisės normas“. Taigi jeigu jis pažeidė savo kaip darbuotojo pareigas, jam taikoma atsakomybė pagal darbo sutartį ir darbo teisės normas. O jei juridinio asmens vadovas pažeidė savo civilines pareigas, t. y. padarė pažeidimus atlikdamas savo pareigas LAT vadinamuosiuose „išoriniuose“ santykiuose, iš to kilusi žala juridiniam asmeniui turi būti atlyginama pagal civilinės teisės normas. Dėl to yra labai svarbus juridinio asmens „vidinių“ ir „išorinių“ pareigų atskyrimas, nes nuo to priklauso taikoma teisė kiekvienu konkrečiu atveju. Kasacinio teismo praktikoje³⁰ akcentuojama, kad vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, teisinį statusą reglamentuoja civilinės teisės normos, taikomos akcinių bendrovių organų veiklai reguliuoti. Vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei paprastam bendrovės darbuotojui.

Praktikoje gali būti sunku atskirti, kokios teisės šakos normos turėtų reguliuoti žalos atlyginimo pareigą, kai juridinio asmens vadovas netinkamai organizuoja juridinio asmens veiklą. Viena vertus, juridinio asmens vadovas turi tik jam būdingų viešosios ir privatinės teisės normomis suteiktų pareigų, todėl specialiųjų pareigų pažeidimas negali būti laikomas darbuotojo pareigos pažeidimu – iš to kyla civilinės atsakomybės sąlygos. Jei, kita vertus, už pareigos pažeidimą ir principo gali kilti atsakomybė ir darbuotojams, neturintiems juridinio asmens vadovo statuso (kaip antai pareiga išsaugoti perduotą turtą ar tinkamai organizuoti pavaldžių darbuotojų darbą), juridinio asmens vadovas turėtų atlyginti žalą pagal darbo teisės normas.³¹

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.

³¹ Davulis, *supra note*, 26: 323.

Pažymėtina, kad LAT nuo 2016 m. pakeitė vyravusį aiškinimą, kad jeigu juridinio asmens vadovas pažeidė savo kaip darbuotojo pareigas („vidiniuose“ santykiuose), jam taikoma atsakomybė pagal darbo sutartį ir darbo teisės normas. O jei juridinio asmens vadovas pažeidė savo civilines pareigas, t. y. padarė pažeidimus atlikdamas savo pareigas vadinamuosiuose „išoriniuose“ santykiuose, iš to kilusi žala juridiniam asmeniui turi būti atlyginama pagal civilinės teisės normas.³² LAT atsisakė „vidinių ir išorinių“ santykių kriterijaus ir perėjo prie pažeistos pareigos pobūdžio kriterijaus. Kadangi civilinių pareigų, verslo sprendimų yra ir „vidiniuose“ santykiuose, todėl LAT ir atsisakė tokio skirstymo. Kiekvienu konkrečiu atveju bendrovės vadovui taikytinos atsakomybės rūšis nustatoma atsižvelgiant į vadovo veiksmo, sukėlusio žalą, pobūdį ir pažeistų pareigų rūšį – jei vadovas padaro žalos veikdamas pagal savo, kaip valdymo organo, kompetenciją, pavyzdžiui, laiku nesikreipia dėl bankroto bylos iškėlimo, neužtikrina bendrovės turto apskaitos, priima rizikingą verslo sprendimą, neištiria reikšmingos informacijos ir pan., jis pažeidžia jam kaip valdymo organui, o ne darbuotojui nustatytą pareigą, todėl jam taikoma civilinė atsakomybė. Pripažinus, kad vadovas įmonei žalą padarė pažeisdamas jam, kaip bendrovės darbuotojui, nustatytas pareigas, jam taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, kurios esmė – atsakomybės ribojimas darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka. Taigi esminiu vadovo civilinės ir materialinės atsakomybės atribojimo kriterijumi naujausioje LAT praktikoje laikomas ne vadovo veiklos adresatas, o pažeistų vadovo pareigų pobūdis, nepriklausomai nuo to, ar pažeidimas pasireiškia santykiuose su trečiaisiais asmenimis, ar bendrovės viduje.

Pažymėtina, kad verslo sprendimai turinio požiūriu neapsiriboja vien sandorių su trečiaisiais asmenimis sudarymu. Verslo sprendimu laikomas toks vadovo (ar valdybos) veiksmas, kurio atlikimas nebuvo susijęs su imperatyvų, nustatytų įstatymuose ir įmonės dokumentuose, įvykdymu, t. y. vadovas turėjo diskreciją priimti konkretų sprendimą ir tuo metu nebuvo žinoma, ar šis pasiteisins. Praktikoje galimi verslo sprendimai, kurie nėra sandoriai su trečiaisiais asmenimis, pavyzdžiui, valdyba paprastai priima verslo sprendimus, bet be atskiro įgaliojimo nesudaro sandorių su trečiaisiais asmenimis, vienasmenis valdymo organas taip gali nuspręsti dėl verslo strategijos keitimo, prekių ir paslaugų kainodaros keitimo, prekių kokybės reikalavimų sumažinimo ir t. t., ir dėl šių sprendimų bendrovė gali patirti žalą. Todėl nepagrįsta vadovo

³² „Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga“, *supra note*, 22.

civilinę atsakomybę taikyti tik už nepagrįstą verslo sandorių sudarymą su trečiaisiais asmenimis, o už žalingus bendrovei sprendimus taikyti materialinę atsakomybę pagal DK normas, nes abiem atvejais šie veiksmai patenka į verslo sprendimų kategoriją, jais pažeidžiamos tos pačios vadovo fiduciarinės pareigos ir padaroma žala bendrovei.³³

Reikia atkreipti dėmesį, kad su vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis (ABĮ 37 str. 4 d.) arba dėl visiškos turtinės atsakomybės gali būti tariamasi esant DK 33 str. 4 d. numatyta sąlygai – nustatytas vadovo mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai ir jeigu darbo sutartimi pasiekama darbdavio bei darbuotojo interesų pusiausvyra. ABĮ nustatyta, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. ABĮ vadovo atsakomybei reglamentuoti pasitelkia darbo teisės kategoriją – visišką materialinės atsakomybės sutartį, o tokios sąvokos naujajame DK neliko. Autoriaus nuomone, tai reikėtų vertinti kaip teisėkūros broką, kai priimant naujas taisykles vieni teisės aktai pakeičiami, o kiti paliekami galioti. Vertinant sisteminiu požiūriu, naujajame DK nelikus visiškos materialinės atsakomybės sutarties instituto, tokia sutartis turėjo būti panaikinta ir kituose teisės aktuose. Taigi kyla neaiškumų, kaip traktuoti su vadovu sudarytą visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Atsižvelgiant į dualistinę vadovo ir įmonės santykių prigimtį, aplinkybę, jog su vadovu sudaryta visiškos jo materialinės atsakomybės sutartis, neturi jokios įtakos vadovo civilinės atsakomybės taikymui. Manytume, kad vadovo visiška atsakomybė „vidiniuose santykiuose“, jei šalis susitaria, turėtų galioti be jokių papildomų sąlygų, ir tai turėtų būti taikoma visų rūšių atitinkamų juridinių asmenų vadovams, o dabar tai netiksliais sąvokomis reglamentuota tik ABĮ.

4. Vadovo atšaukimas

Naujojo DK 104 straipsnio 1 dalis numato, kad „be šiame kodekse ar kituose įstatymuose nustatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, darbo sutartis su juridinio asmens vadovu pasibaigia atšaukus juridinio asmens vadovą įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka“. Darbo sutartis su juridinio asmens vadovu gali pasibaigti įprastais, DK 53 straipsnyje nurodytais, pagrindais, tačiau kaip vienas ypatumų darbo santykiuose su

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.

vienasmeniu valdymo organu išskiriamas jo atšaukimas. Juridinio asmens vadovas atšaukiamas įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka, todėl kiekvienu atveju reikia analizuoti konkretaus juridinio asmens, iš kurio ketinama atšaukti vadovą, veiklą reglamentuojančius specialius įstatymus (pavyzdžiui, ABĮ 37 str. 3 d., Viešųjų įstaigų įstatymo 9 str. 5 d., Asociacijų įstatymo 8 str. 1 d. ir kt.) ir steigimo dokumentus.

Kasacinio teismo jurisprudencijoje³⁴ išaiškinta, kad pagal ABĮ 37 straipsnio 3–4 dalių nuostatas bendrovės vadovą išrinkusio organo teisė jį atšaukti yra absoliutaus pobūdžio, t. y. bendrovės vadovas gali būti atšaukiamas bet kada, nepriklausomai nuo to, kokia jo kaltė ir ar kitų aplinkybių buvo, ar nebuvo. Bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusius santykius darbo teisės normos reglamentuoja tiek, kiek tai susiję su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimo, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu. Nutraukiant darbo sutartį su bendrovės vadovu taikomi ne DK, o ABĮ įtvirtinti pagrindai (bendrovės vadovo atšaukimas), todėl netaikomos DK nuostatos, susijusios su darbo sutarties nutraukimo konkrečiu DK nustatytu pagrindu tvarkos reikalavimais, tarp jų ir reglamentuojančios darbuotojo įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

Kaip ir minėta anksčiau, siekiant atšaukti vadovą iš pareigų, reikia patikrinti specialius teisės aktus, reglamentuojančius konkretaus juridinio asmens veiklą, nes absoliutus vadovo atšaukimo institutas gali būti ribojamas. Kasacinio teismo praktikoje³⁵ taip pat nurodyta, kad biudžetinių įstaigų steigėjų – valstybės ar savivaldybės institucijų, kurių funkcija yra užtikrinti viešojo intereso tenkinimą, sprendimai dėl įstaigos vadovo priėmimo į darbą ar atleidimo turi atitikti viešąjį interesą. Įvertinus biudžetinės įstaigos teisinio statuso ypatumus, jos veiklą kaip viešąjį interesą, darytina išvada, kad sprendimai, susiję su biudžetinės įstaigos veiklos organizavimu, turi būti objektyviai pagrįsti viešuoju interesu, o ne absoliutaus pobūdžio teise atleisti darbuotoją, suteikiančia nekontroliuojamą galimybę priimti bet kokių motyvų nulemtą

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2006; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje Nr. 3K-3-260/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-397/2007

³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-308/2008.

sprendimą. Siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimams valdžia, vienu asmenų diskriminavimui ir privilegijų teikimui kitiems, valstybės ar savivaldybės institucijų sprendimai dėl biudžetinės įstaigos vadovo atleidimo turi būti aiškūs, racionaliai motyvuoti, pagrįsti atitinkamomis teisės normomis bei faktinėmis aplinkybėmis. Kitoje byloje³⁶ LAT taip pat nurodė, kad tuo atveju, kai viešosios sveikatos priežiūros įstaigos vadovas, paskirtas į šias pareigas viešojo konkurso būdu (t. y. patikrinus vadovo gebėjimus specialia teisės aktuose nustatyta tvarka), vėliau yra atšaukiamas iš pareigų kompetentingų subjektų, jis gali būti atšauktas iš šių pareigų tik esant atšaukimo priežastims ir nurodžius tokio atšaukimo motyvus. Priešingu atveju pažeidžiama sveikatos priežiūros įstaigos vadovo (darbuotojo) teisė žinoti, kokių pagrindų jis yra atšauktas (atleistas), bei reikšti atitinkamus reikalavimus, susijusius su tokiu atšaukimu (atleidimu).

Svarbu užtikrinti, kad konkrečios juridinio asmens formos steigimo dokumentai neprieštarautų juridinio asmens veiklą reglamentuojančių teisės aktų nuostatoms. Pavyzdžiui, ydinga laikoma tokia situacija, kai Biudžetinių įstaigų įstatyme esant nurodomam vienasmenio valdymo organo atleidimui iš darbo biudžetinės įstaigos nuostatai numatyta galimybę **atšaukti** vadovą iš pareigų, nors priėmus naująjį DK vienoje byloje LAT nurodė, kad nėra skirtumo tarp „atšaukimo“ ir „atleidimo“³⁷.

Taip pat paminėtina, kad darbdavys ir į darbą priimamas juridinio asmens vadovas gali susitarti dėl papildomų garantijų, kurios būtų taikomos galimo vadovo atšaukimo atveju. Kasacinis teismas formuojamoje teisminėje praktikoje yra išaiškinęs, kad ABĮ nuostatos neatima galimybės bendrovei (darbdaviui) ir bendrovės vadovui (darbo santykių subjektui) susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, neprieštaraujančių galiojančiai teisei, arba atskirai aptarti tam tikrų sąlygų taikymo ypatumus. Tokiu atveju šios sutarties sąlygos, jeigu dėl jų šalys susitaria, tampa joms privalomos. Pavyzdžiui, įmonės vadovo darbo sutartyje šalių susitarimu nustatytas išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas taikytinas ir yra privalomas darbdaviui. Teismas nustatė, jog „šalių buvo susitarta, kad visais atvejais įmonė apie vadovo atleidimą iš pareigų turi pranešti šiam prieš tris mėnesius, o siekdama, kad įmonės vadovas nedelsiant nebeitų savo pareigų (nepraėjus trims mėnesiams nuo pranešimo), įmonė išpareigoja sumokėti nustatyto darbo užmokesčio dydžio sumą šalių susitarimu. Bylą nagrinėjusiems teismams pripažinus, kad

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-463-969/2017.

³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartys civilinėse bylose Nr. e3K-3-327-701/2019, Nr. e3K-3-333-684/2019.

ieškovas atleistas iš įmonės vadovo pareigų, nesant jo kaltės, darbo sutarties 11 punkte įtvirtintas trijų mėnesių išpėjimo terminas, be abejonės, pagrįstai turėjo būti taikomas³⁸.

Dar vienas klausimas, susijęs su juridinio asmens vadovo atšaukimu, yra garantijų, numatytų DK 61 str., taikymas. LAT vienoje iš bylų³⁹ sprendė, kad absoliutus vadovės atšaukimas iš pareigų vaiko priežiūros atostogų metu buvo negalimas. Analizuojant nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio DK 61 straipsnio 3 dalį matyti, kad vaiko priežiūros atostogų metu galioja draudimas dirbuotoją iš darbo atleisti DK 59 ir 57 straipsnių (jeigu vaikui dar nėra trejų metų) pagrindu. Analizuojamas reglamentavimas nenumato draudimo atšaukti juridinio asmens vadovą vaiko priežiūros atostogų metu specialių teisės aktų pagrindu. Kita vertus, atsižvelgiant ir į ankstesnę minėtą kasacinio teismo praktiką laikytina, jog darbo sutarties su vadovu nutraukimas galėtų būti ribojamas tik tuo atveju, jeigu dėl atšaukimo iš pareigų vadovas netektų konkrečių socialinių garantijų (pavyzdžiui, teisės gauti vaiko priežiūros išmokas).

5. Ginčų su vadovu nagrinėjimas

DK 105 straipsnis numato, kad „darbo ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Ginčai dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį, taip pat dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, taip pat dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo (netinkamo vykdymo) nagrinėjami teisme“. Taigi pagal bendrą taisyklę darbo ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami DK IV dalies II skyriaus nustatyta tvarka. Iš esmės individualus darbo ginčas dėl teisės kyla sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio.

DK 220 straipsnyje nustatyta bendro pobūdžio taisyklė, kad darbo ginčai dėl teisės pirmiausia nagrinėjami darbo ginčų komisijoje. Šios taisyklės išimtis nustatyta komentuojamo straipsnio antroje dalyje. Taigi darbo ginčai su juridinio asmens vadovu dėl: 1) atsisakymo sudaryti darbo sutartį; 2) dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo; 3) dėl vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo (netinkamo vykdymo) nagrinėjami tiesiogiai teisme. Jei ginčo

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-86/2013.

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-384/2011.

pradžioje nėra aišku, kiek tai susiję su vadovo civilinių teisių ir pareigų vykdymu, laikytina, jog tokiu atveju reikėtų taikyti CK⁴⁰ 24 straipsnio 2 dalyje numatytą taisyklę: jeigu iškyla abejonių arba galiojančių įstatymų kolizija dėl konkretaus ginčo priskyrimo teismui ar kitai institucijai, ginčas nagrinėjamas teisme (bylos priskyrimo teismui prioritetas).

Kiti tarp juridinio asmens vadovo ir darbdavio kilę ginčai pirmiausia turėtų būti nagrinėjami darbo ginčų komisijoje (toliau – DGK) (pavyzdžiui, dėl neteisėto darbo sutarties sąlygų keitimo, dėl netinkamo DK numatytų garantijų taikymo (vaikų auginimas, šeiminiai išipareigojimai, atostogos ir kt.), dėl neišmokėto darbo užmokesčio, dėl žalos, atsiradusios iš darbo santykių (pavyzdžiui, prarasta darbo priemonė), priteisimo iš vadovo ir kt.). Nepaisant to, gali kilti teisės normų kolizija, jeigu specialiaame įstatyme, reglamentuojančiame konkretaus juridinio asmens formos veiklą, numatyta, kad darbo ginčai su juridinio asmens vadovu yra sprendžiami teisme (pavyzdžiui, ABĮ 37 str. 4 d., Viešųjų įstaigų įstatymo 9 str. 5 d.). Tokiu atveju pirmenybė turėtų būti teikiama naujam DK ir ginčai nagrinėjami DGK.

Praktikoje dažnai kyla neaiškumų, ar administraciniai ar bendrosios kompetencijos teismai turi nagrinėti ginčus, kai įmonės savininko teises įgyvendina ministerijos ar savivaldybės. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo 4 straipsnio 4 dalies 5 punkte nustatyta, kad įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija skiria ir atšaukia įmonės vadovą, nustato darbo sutarties su įmonės vadovu sąlygas, įmonės vardu sudaro ir nutraukia darbo sutartį su įmonės vadovu, tvirtina įmonės vadovo pareigybės nuostatus. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas išaiškino, kad tokiuose santykiuose ministerijos (ministrai priimdami atitinkamus įsakymus dėl vadovo paskyrimo, dėl vadovo atšaukimo) veikia kaip civilinių teisinių santykių subjektas, tokie ginčai kyla iš civilinių teisinių santykių ir turi būti nagrinėjami bendrosios kompetencijos teismuose (Civilinio proceso kodekso 1 str. 1 d., 22 str. 1 d.).⁴¹

Išvados

1. Naujuoju DK Lietuvoje sistemiškai pradėti reglamentuoti juridinio asmens ir jo vadovo darbo sutarties sudarymo, darbo sutarties nutraukimo ir vadovo atsakomybės klausimai.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, *Valstybės žinios* 36-1340 (2002).

⁴¹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. gegužės 14 d. nutartis byloje Nr. T-46/2018.

2. Labai svarbią įtaką vadovo atsakomybės institutui daro teismų praktika, nuolat pateikdama naujas atsakomybės taikymo taisykles (tai vertintina pozityviai, nes tampa aiškiau, kaip taikyti vadovo statusą reglamentuojančias teisės normas):
 - 2.1. ar bendrovės vadovui taikytina civilinė ar materialinė pagal darbo teisės normas kylanti atsakomybė, nustatoma atsižvelgiant į vadovo veiksmo, sukėlusio žalą, pobūdį ir pažeistų pareigų rūšį – jei vadovas padaro žalos veikdamas pagal savo, kaip valdymo organo, kompetenciją, jam taikoma civilinė atsakomybė. Nustačius, kad vadovas bendrovei žalą padarė pažeisdamas jam, kaip bendrovės darbuotojui, nustatytas pareigas, kartu nepažeisdamas savo, kaip bendrovės vadovo, kompetencijos, jam taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę;
 - 2.2. ieškinys atlyginti žalą taikant civilinę atsakomybę bendrovės vadovui gali būti pareikštas šiais skirtingais pagrindais: dėl vadovo veikloje įstatymu nustatytų pareigų pažeidimo, fiduciarinių pareigų pažeidimo ir (arba) netinkamo verslo sprendimo priėmimo, dėl kurių atsirado žala. Priklausomai nuo ieškinio reikalavimo pagrindo, skiriasi įrodinėjimo pareigos nustatant vadovo civilinės atsakomybės sąlygas apimtis;
 - 2.3. pripažinus, kad teisės aktų nustatyta tvarka vadovu nepaskirtas asmuo sistemingai atliko funkcijas, kurias paprastai atlieka vadovas, jo atsakomybė už neteisėtais veiksmais įmonei padarytą žalą taikoma kaip *de jure* vadovui;
 - 2.4. tai, kad darbo sutartis su bendrovės vadovu nutraukiama ne DK, o specialiojo įstatymo įtvirtintais pagrindais ir tvarka, neatima galimybės bendrovei (darbdaviui) ir bendrovės vadovui (darbo santykių subjektui) susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, neprieštaraujančių galiojančiai teisei, arba atskirai aptarti tam tikrų sąlygų taikymo ypatumus.
3. Teismų praktika ir naujosios DK normos padėjo pagrindą aiškiai taikyti vadovo atšaukimo ir atitinkamai darbo sutarties nutraukimo pagrindus.
4. Priėmus naująjį DK lieka nesuderintos tam tikrų įstatymų nuostatos, apimančios ginčų sprendimą su vadovu ir visišką vadovo atsakomybę, todėl būtina atlikti teisės aktų korekcijas.

Literatūros sąrašas

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR* 23709 (2016).
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios* 64-2569 (2002).
3. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas. *TAR* IX-1889 (2003).
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios* 74-2262 (2000).
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios* 36-1340 (2002).
6. Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas. *Valstybės žinios* IX-574 (2001).

Mokslinė doktrina

1. Abramavičius, Armanas, ir Valentinas Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. 2-as papild. leid. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999.
2. Bagdanskis, Tomas, Vilius Mačiulaitis, ir Mantas Mikalopas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects, 2018.
3. Čerka, Paulius. „Ar vakarų valstybių teisėje valdymo organams nustatyti rūpestingumo pareigos (*duty of care*) principai ir standartai taikytini Lietuvos bendrovių teisei?“ *International Journal of Baltic Law* 10, 1 (2002): 58–75.
4. Davulis, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018.
5. Garner, Bryan A. (ed.). *Black's Law Dictionary, Seventh Edition*. St. Paul. Minn: West group, 1999.
6. Mikelėnas, Valentinas, Alfonas Vileita, ir Algirdas Taminskas. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras: Bendrosios nuostatos (Pirmoji knyga)*. Vilnius: Justitia, 2001.

Teismų praktika

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-827/2000.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2006.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje Nr. 3K-3-260/2007.

5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-397/2007.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-308/2008.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-130/2011.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-384/2011.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-86/2013.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-581/2013.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-699/2013.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-124/2014.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-453/2014.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-331-695/2015.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-298-701/2016.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-463-969/2017.
19. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. gegužės 14 d. nutartis byloje Nr. T-46/2018.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-333-684/2019.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-327-701/2019.
22. „Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga“. *Teismų praktika* 45. <https://www.lat.lt/lat-praktika/teismu-praktikos-apzvalgos/civiliniu-bylu-apzvalgos/67>.

Kiti šaltiniai

1. *Jungtinis lotynų–lietuvių kalbos žodynas nuo XVII iki XXI amžiaus*. <http://www.the-saurus.flf.vu.lt/?antraste=dirigo&searchWhere=header&submit=Ie%C5%A1koti>.
2. „Teismų sprendimai dėl vadovų civilinės atsakomybės: praktikos apžvalga“. <https://www.glimstedt.lt/publikacijos/teismu-sprendimai-del-vadovu-civilines-atsakomybes-praktikos-apzvalga/>.

THE PROBLEMS OF THE DISPUTES WITH A HEAD OF LEGAL ENTITY

Dr. Tomas Bagdanskis*

Summary

New Labour Code brought many innovations and changes into the national legal system. One of the most important topics – relations between legal entity and its manager. Numerous changes have been made to labour law, which must be of benefit to make the rights and obligations of the manager more clear. The article presents the labour law regulation that existed until July 2017, how the institutes had been regulated, compared to the new regulation. Discussing and highlighting any changes made, presenting the new judicial practice makes this analysis practical one. The meaning of the statutory provisions, the differences between both Labour Codes (the new one and the old one) and analysis of them are presented after analyzing the comments of the Labour Codes and case law. The new Labour Code has established the special chapter dedicated to the status of a head of legal entity. The most important aspect determining the urgency of the research topic is the need to estimate whether the current legal regulation of status and liability of a head of legal entity corresponds to the changes in the market. The aim of the study is to present suggestions regarding the interpretation, application and also changes of legal norms regulating status of a head of legal entity.

Key words: *head of legal person, liability of the head of legal person, employee's material liability, compensation of damage, employment relationship.*

* Assos. Prof. of Vilniaus university.