

**VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA**

Karolinos Kančauskaitės

V kurso, vientisųjų dieninių teisės studijų

Darbo ir socialinės teisės šakos studentės

MAGISTRO DARBAS

**DARBO SUTARTIS SU VIEŠOJO JURIDINIO ASMENS VADOVU: TEORIJA,
PRAKTIKA, PROBLEMOS
EMPLOYMENT CONTRACT WITH THE MANAGER OF THE PUBLIC LEGAL
ENTITY: THEORY, PRACTICE, PROBLEMS**

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentė: lekt. dr. Ieva Povilaitienė

Vilnius,

2022

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojama viešojo juridinio asmens vadovo teisinio statuso elementai, tiriami darbo sutarties su viešojo juridinio asmens vadovu sveikatos priežiūros ir švietimo srityje ypatumai bei nagrinėjama viešosios įstaigos sveikatos priežiūros bei švietimo srityje vadovo turtinė atsakomybė pagal civilinės ir darbo teisės normas. Darbe siekiama išanalizuoti darbo sutarties su viešojo juridinio asmens vadovu (švietimo ir sveikatos priežiūros srityje, kurių steigėja yra valstybė ir savivaldybė, arba privatus juridinis ar fizinis asmuo) teisinį reglamentavimą, vyraujančią praktiką bei su tuo susijusias teisinio reglamentavimo teorines ir praktines problemas.

Pagrindiniai žodžiai: viešojo juridinio asmens vadovas, darbo sutartis, atsakomybė, viešas konkursas, steigėjas, teisinio statuso dualizmas.

This work analyzes the elements of the legal status of the head of a public legal entity, examines the peculiarities of the employment contract with the head of a public legal entity in the field of health care and education, and examines the property liability of a head of a public institution in the field of health care and education. The aim of the work is to analyze the legal regulation of the employment contract with the head of a public legal entity (in the field of education and health care, founded by the state and municipality, or a private legal or individual), the prevailing practice and related theoretical and practical problems.

Keywords: head of a public legal person, employment contract, liability, public tender, founder, dualism of legal status.

Turinys

IŽANGA	2
1. Viešojo juridinio asmens vadovo samprata	4
1.1. Viešojo juridinio asmens vadovo, kaip vienasmenio juridinio asmens valdymo organo, teisinis statusas	5
1.2. Viešojo juridinio asmens vadovo teisės ir pareigos	8
2. Darbo sutarties su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros ir švietimo srityse vadovu ypatumai.....	13
2.1. Darbo sutarties su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovu ikisutartiniai santykiai	13
2.2. Darbo sutarties su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovu sudarymas.....	24
2.3. Darbo sutarties su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovu vykdymas	29
2.4. Darbo sutarties su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovu pasibaigimas atšaukus juridinį asmenio asmens vadovą įstatymuose ar steigimo dokumentuose nustatyta tvarka	35
2.5. Darbo sutarties su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovu pasibaigimo įforminimas, atsiskaitymas su atleidžiamuoju darbuoju	40
3. Viešųjų įstaigų, vykdančių veiklą švietimo ir sveikatos priežiūros srityse, vadovų turtinė atsakomybė	45
3.1. Viešųjų įstaigų, vykdančių veiklą švietimo ir sveikatos priežiūros srityse, vadovų civilinės atsakomybės sąlygos	46
3.2. Viešųjų įstaigų, vykdančių veiklą švietimo ir sveikatos priežiūros srityse, vadovų atsakomybė pagal darbo teisės normas	52
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	57
SANTRAUKA	60
SUMMARY	61

IŽANGA

Temos aktualumas. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – LR CK) 2 knygos 34 straipsnio 2 dalimi, viešieji juridiniai asmenys yra valstybės ar savivaldybės, jų institucijų arba kitų asmenų, nesiekiančių naudoti sau, įsteigti juridiniai asmenys, kurių tikslas – tenkinti viešuosius interesus. Viešųjų juridinių asmenų teisinės formos gali būti: valstybės ir savivaldybės įmonės, biudžetinės įstaigos, valstybės ir savivaldybės įstaigos, viešosios įstaigos. Šiame darbe bus analizuojama darbo sutarčių ikisutartiniai santykiai, sudarymas, vykdymas, pasibaigimas atšaukus viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityje vadovą bei darbo sutarties pasibaigimo įforminimas būtent su viešosios įstaigos vadovu. Pagal LR viešųjų įstaigų įstatymą, viešoji įstaiga – tai pagal šį ir kitus įstatymus įsteigtas pelno nesiekiantis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – tenkinti viešuosius interesus, vykdamas švietimo, mokymo ir mokslinę, kultūrinę, sveikatos priežiūros, aplinkos apsaugos, sporto plėtojimo, socialinės ar teisinės pagalbos teikimo, taip pat kitokią visuomenei naudingą veiklą. Vadinasi, viešųjų juridinių asmenų veiklos sričių yra daug ir kiekvienos srities darbo sutarties su viešojo juridinio asmens vadovu darbo sutarties sudarymas turi labai daug skirtingų ypatumų. Todėl šio darbo kontekste pasirinkta nagrinėti dvi sritis – sveikatos priežiūros bei švietimo ir šių sričių darbo sutarties su vadovais ypatumus. Darbo tema aktuali, kadangi darbe keliami teisinio reguliavimo problemos, kurias svarbu išanalizuoti. *Darbo tikslas* – išanalizuoti viešojo juridinio asmens vadovo teisinio statuso elementus, darbo sutarties su viešojo juridinio asmens vadovu (švietimo ir sveikatos priežiūros, kurių steigėja yra valstybė ir savivaldybė arba privatus juridinis ar fizinis asmuo, srityje) teisinį reglamentavimą, vyraujančią praktiką bei teisiniame reglamentavime aptinkamas problemas bei išnagrinėti sveikatos priežiūros ir švietimo įstaigų vadovų turinę atsakomybę per darbo ir civilinės teisės normas.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti viešojo juridinio asmens vadovo teisinio statuso elementus;
2. Per viešųjų įstaigų, kur dalininkai valstybė ar savivaldybė, sveikatos priežiūros ir švietimo veiklos sritis atskleisti darbo sutarties su tokių viešųjų juridinių asmens vadovų darbo sutarčių sudarymo prielaidas, vykdymo, pasibaigimo atšaukiant bei pasibaigimo įforminimo teorinius bei praktinius aspektus ir reglamentavimo problemas;

3. Išnagrinėti viešųjų įstaigų švietimo ir sveikatos priežiūros srityje juridinio asmens vadovo turinės (pagal civilinės ir darbo teisės normas) atsakomybės aspektus ir kaip ji taikoma praktikoje.

Darbo objektas – viešojo juridinio asmens vadovo teisinio statuso elementai, darbo sutarties su viešojo juridinio asmens vadovu sveikatos priežiūros ir švietimo srityje ypatumai bei sveikatos priežiūros bei švietimo įstaigų vadovų turinė atsakomybė civilinės bei darbo teisės normų kontekste.

Tyrimo metodai. Magistro darbo tikslui pasiekti ir uždaviniams įgyvendinti naudojami lingvistinis, analizės ir apibendrinimo metodai. Lingvistinis metodas naudojamas siekiant apibrėžti viešojo juridinio asmens vadovo sampratą. Naudojant analizės metodą tiriama darbo sutarties su viešojo juridinio asmens vadovu ypatumai ir problematika teisiniame reguliavime. Apibendrinimo metodas naudojamas norint išanalizuoti magistro darbe naudotą medžiagą analizuojama tema bei formuluojant darbo išvadas.

Darbo originalumas. Per pastaruosius metus panašia tema buvo rašyti keli magistro darbai, nagrinėję darbo sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais ypatumus¹, darbo sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais sudarymą, vykdymą, pasibaigimą², tačiau darbo teisinių santykių reguliavimo su viešųjų juridinių asmenų vadovais tema buvo parašytas tik vienas magistro darbas³.

Darbo originalumas atsiskleidžia per tai, jog nagrinėjama naujausia teismų praktika nuo – Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau - LR DK) įsigaliojimo, paliečiamas sveikatos priežiūros bei švietimo įstaigų vadovų turinės atsakomybės institutas per darbo teisės ir civilinės teisės normas bei keliamos teisinio reguliavimo problemos. Taip pat darbo originalumas pasireiškia per tai, jog nagrinėjama švietimo bei sveikatos priežiūros įstaigų vadovų darbo sutarties ypatumai ir išvelgiamos su šiais klausimais susijusios teisinio reglamentavimo problemos.

Svarbiausi šaltiniai. LR viešųjų įstaigų įstatymas, LR sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, LR švietimo įstatymas bei kiti įstatymai bei juos įgyvendinantys teisės aktai, teismų praktika bei teorinė medžiaga.

Darbo struktūra. Darbas susideda iš įžangos, trijų pagrindinių dėstomųjų dalių ir išvadų. Taip pat yra pridedamas naudotų šaltinių sąrašas, santraukos lietuvių bei anglų kalbomis. Darbo pradžioje pateikiama anotacija ir pagrindiniai žodžiai.

¹Vilniaus universiteto Teisės fakulteto studentės Gailės Kristinavičiūtės magistro darbas „Darbo sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais ypatumai“, 2017 m.

²Vilniaus universiteto Teisės fakulteto studentės Rasos Sujetienės magistro darbas „Darbo sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais sudarymas, vykdymas, pasibaigimas“, 2019 m.

³Vilniaus universiteto Teisės fakulteto studentės Rugilės Rinkevičiūtės magistro darbas „Darbo teisinių santykių reguliavimas su viešųjų juridinių asmenų vadovais“, 2019 m.

1. Viešojo juridinio asmens vadovo samprata

LR CK 2.33 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, kas yra juridinis asmuo. Pagal minėtą įstatymą juridinis asmuo yra savo pavadinimą turinti įmonė, įstaiga ar organizacija, kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Šiame apibrėžime yra išvardinti juridinio asmens požymiai, pagal kuriuos juridinis asmuo yra atibojamas nuo kitų žmonių susivienijimų. Juridinio asmens požymiai gali būti pirminiai ir išvestiniai. Juridinio asmens pirminiai požymiai yra organizacinis vientisumas, civilinis teisnumas ir veiksnumas, civilinis procesinis teisnumas ir veiksnumas, o išvestiniai požymiai yra pavadinimas ir turtas (Bakanas *et al*, 2002, p. 93). Pagrindinis skirtumas tarp pirminių ir išvestinių juridinio asmens požymių yra tas, kad išvestinių požymių turėjimas nėra būtinas, kad susivienijimas būtų laikomas juridiniu asmeniu (Vileita *et al*, 2009, p. 225). Vadinasi, pagal pirminius požymius yra galima atskirti, ar vienas, ar kitas susivienijimas yra laikomas juridiniu asmeniu. LR CK yra pateiktas juridinių asmenų skirstymas. Juridiniai asmenys gali būti skirstomi remiantis įvairiais kriterijais. Pagal veiklos pobūdį jie gali būti skirstomi į įmones, įstaigas ir organizacijas; pagal veiklos sritį – į juridinius asmenis, užsiimančius ūkine, komercine veikla, viešuoju administravimu, kultūrine, socialine, švietimo, mokslo, sportine ar kitokia veikla; pagal turtinės atsakomybės prigimtį – į ribotos ir neribotos civilinės atsakomybės asmenis; pagal steigimo būdą – į egzistuojančius *per se*, steigiamus teisės aktu, registruojamus, egzistuojančius atsiradus tam tikroms aplinkybėms. Šio darbo kontekste yra svarbus juridinių asmenų skirstymas į viešuosius ir privačiuosius juridinius asmenis. LR CK 2.34 str. 2 dalyje yra pateikta privataus juridinio asmens sąvoka. LR CK nurodyta, jog privatieji juridiniai asmenys yra juridiniai asmenys, kurių tikslas – tenkinti privačius interesus. Sąvoka „privatūs interesai“ reiškia bet kokią materialiąją naudą (pelno dalies, turto prieaugio gavimą), kurią gauna ar siekia gauti tiek juridinio asmens dalyviai, steigėjai, tiek juridinio asmens organų nariai (Bakanas *et al*, 2002, p. 99). Verta paminėti, jog privatiems juridiniams asmenims yra būdingas bendrasis teisnumas, tai reiškia, kad jie gali turėti ir įgyti bet kokias civilines teises ir pareigas, išskyrus tas, kurioms atsirasti reikalingos tokios fizinio asmens savybės kaip lytis, amžius bei giminytė, todėl steigimo dokumentuose privačių juridinių asmenų veiklos tikslai gali būti apibūdinti labai plačiai, pavyzdžiui, pelno siekimas, prekyba, gamyba ir kt. (Pakalniškis *et al*, 2008, p. 229). Viešieji juridiniai asmenys yra valstybės ar savivaldybės, jų institucijų arba kitų asmenų, nesiekiančių naudoti sau, įsteigti juridiniai asmenys, kurių tikslas – tenkinti viešuosius interesus (valstybės ir savivaldybės įmonės, valstybės ir savivaldybės įstaigos, viešosios

įstaigos, religinės bendruomenės ir t. t.) (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Viešieji yra tokie juridiniai asmenys, kurie įsteigti nesiekiančių naudos sau asmenų ir kurių tikslas yra tenkinti viešuosius interesus. Sąvoka „nesiekiantys naudos sau“ reiškia, kad viešojo juridinio asmens steigėjas negauna jokios materialios naudos. Nauda, kurios viešieji juridiniai asmenys negali gauti, yra suprantama, kaip materialinė (piniginio ar turtinio pobūdžio). Viešojo juridinio asmens steigėjas negauna iš šios veiklos jokios materialios naudos (Bakanas *et al*, 2002, p. 97-78), o likvidavimo atveju jam yra gražinama tik prieš tampant dalyviu juridiniam asmeniui perduoto įnašo dydžio suma (Vileita *et al*, 2009, p. 227). Naudos, išskyrus atlyginimą už atliekamas funkcijas, negali gauti viešojo juridinio asmens valdymo organų nariai. Verta paminėti, jog, viešieji interesai šiame kontekste yra suprantami, kaip nauda visuomenei ar jos daliai. Viešųjų interesų pagrindinis požymis yra bendrumas kiekvieno asmens atžvelgiu. Iš to galima daryti išvadą, jog viešųjų juridinių asmenų tikslas yra tenkinti visos visuomenės ar bent didžiosios jos dalies interesus (Bakanas *et al*, 2002, p. 97). Kadangi viešųjų juridinių asmenų sričių yra daug, viešasis juridinis asmuo šio darbo kontekste yra suprantamas, kaip sveikatos priežiūros įstaiga, teikianti asmens sveikatos priežiūros paslaugas, arba švietimo įstaiga, kurių steigėja yra valstybė ar savivaldybė arba privatus juridinis ar fizinis asmuo. Viešieji ir privatieji juridiniai asmenys yra atribojami pagal veiklos tikslą ir pelno siekimą. Viešųjų juridinių asmenų veiklos tikslas – tenkinti viešuosius interesus, privačių juridinių asmenų tikslas – tenkinti steigėjų, dalyvių interesus. Viešųjų juridinių asmenų steigėjai, dalyviai nesiekia pelno. Taigi, viešųjų juridinių asmenų dalyvavimas civilinėje apyvartoje yra pagrįstas tik materialiniu aprūpinimu pagrindinės veiklos, kurios tikslas yra tenkinti viešuosius interesus, o ne dalyvauti civiliniuose turtiniuose santykiuose. Todėl viešieji juridiniai asmenys, priešingai nei privatieji, turi specialųjį teisnumą, t.y. jie gali turėti ir įgyti tik tokias civilines teises ir pareigas, kurios neprieštaruoja jų steigimo dokumentams ir veiklos tikslams. Vadinasi, viešajam juridiniam asmeniui yra draudžiama vykdyti tokią veiklos rūšį, kuri nenumatyta jo veiklą reglamentuojančiame įstatyme ar įstatuose (Pakalniškis *et al*, 2008, p. 279-280).

1.1. Viešojo juridinio asmens vadovo, kaip vienasmenio juridinio asmens valdymo organo, teisinis statusas

Pagal LR CK 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 LR CK 1.5 straipsnyje įtvirtintus teisingumo, sąžiningumo, protingumo principus. 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 LR CK 2.87 straipsnio 7 dalyje, kurioje teigiama, kad 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 (Bagdanskis T., 2020. p. 21-22). Šios taisyklės išimtis gali nustatyti įstatymai, steigimo dokumentai, taip pat sutartis, sudaryta su juridinio asmens valdymo organo nariu. Tai gali būti tiek darbo sutartis, jeigu valdymo organo narį ir juridinį asmenį sieja darbo santykiai, tiek sudaryta atskira asmens narystės valdymo organuose sutartis. Šioje nuostatoje yra aptinkamas neaiškumas, kadangi joje nėra detalizuota, nei kokios sutartimi, nei kokios apimtimi gali būti apribota juridinio asmens vadovo atsakomybė. Iš šios nuostatos galima daryti išvadą, kad juridinio asmens vadovo statusas yra dvejopas, kurį reiktų nagrinėti ir pagal darbo teisės, ir civilinės teisės normas (Bagdanskis T., 2020. p. 22).

Kaip jau minėta, darbo sutarties su juridinio asmens vadovu išskirtinis bruožas - juridinio asmens vadovo teisinio statuso dualizmas, kuris reiškia, kad jam gali būti taikoma skirtinga atsakomybė, priklausomai nuo to, kokias pareigas jis pažeidė. LR 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“ (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). 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 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. Vadinasi, viešojo juridinio asmens 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 viešajam juridiniam asmeniui žalą padarė pažeisdamas jam, kaip darbuotojui, nustatytas pareigas, kartu nepažeisdamas savo, kaip vadovo, kompetencijos, jam taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę (Bagdanskis T., 2020. p 29-30).

LR DK 101 straipsnyje nurodyta, jog „su juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu – fiziniu asmeniu, dirbančiu atlygintinai, privalo būti sudaryta darbo sutartis, išskyrus mažųjų bendrijų ir individualiųjų įmonių vadovus (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Vadinasi, galima daryti išvadą, jog vadovaujančiu reiktų laikyti tokį fizinį asmenį, kuris turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems asmenims. Darbo santykių teisinio reguliavimo reikšminga tokia darbdavio juridinio asmens įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančių vadovaujančių asmenų klasifikacija:

- 1) juridinio asmens vienasmenio valdymo organas;
- 2) juridinio asmens kolegialūs valdymo organai;
- 3) juridinio asmens padalinio vadovas;
- 4) kiti vadovai.

LR DK 101 straipsnyje yra nustatyta, kad su vadovaujančiu darbuotoju - su juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu, paprastai privalo būti sudaryta darbo sutartis, išskyrus kodekse numatytas išimtis. Verta pažymėti, jog juridinio asmens vadovas savo pareigas gali eiti ir neatlygintinai. Šiuo atveju reiktų prisiminti, jog darbo santykių būtinasis požymis yra atlygintinumas, todėl į LR DK reguliuojamą sritį gali patekti tik atlygintinai fizinio asmens atliekama veikla. Tokiu atveju, jei juridinio asmens vadovas savo pareigas eina neatlygintinai, su tokiu juridinio asmens vadovu darbo sutartis yra nesudaroma, o tokius santykius reguliuoja civilinės teisės normos. Iš šios nuostatos galima daryti išvadą, jog juridinio asmens vadovo teisinė padėtis yra dvejopa – viena vertus, jis yra įstatyminis juridinio asmens atstovas, savo įgaliojimus įgijęs LR CK ir juridinių asmenų veiklos įstatymuose numatytų sąlygų pagrindu, o ne dėl darbo sutarties. Iš to galima daryti išvadą, kad juridinio asmens ir jo vadovo yra susiklostę civiliniai santykiai. Tarp juridinio asmens ir jo vadovo sudaroma darbo sutartimi šis civilinis santykis (esant atlygintinumo požymiui – privalo) būti papildomo darbo santykiu, kuris reglamentuojamas LR DK ir kitomis darbo teisės normomis. Tokia dualioji juridinio asmens vadovo santykio su juridiniu asmeniu teisinė prigimtis lemia sudėtingą reglamentavimą, kuriame persipina civilinės ir darbo teisės normos (Davulis, 2018, p. 316-317).

1.2. Viešojo juridinio asmens vadovo teisės ir pareigos

Nagrinėjant viešojo juridinio asmens vadovo sampratą, verta atsižvelgti, kokias teises ir pareigas turi viešojo juridinio asmens vadovas. Viešųjų įstaigų įstatyme numatyta, jog viešoji įstaiga gali turėti ir įgyti tik tokias civilines teises ir pareigas, kurios neprieštarauja įstatymams, viešosios įstaigos įstatams ir veiklos tikslams. Tame pačiame įstatyme numatyta, kas viešajai įstaigai yra draudžiama:

- 1) gautą perviršio (pelną) skirti kitiems veiklos tikslams, negu nustatyta viešosios įstaigos įstatuose;
- 2) neatlygintinai perduoti viešosios įstaigos turtą nuosavybėn, pagal patikėjimo ar panaudos sutartį viešosios įstaigos dalininkui ar su juo susijusiam asmeniui;
- 3) skolintis pinigų už palūkanas iš savo dalininko ar su juo susijusio asmens;
- 4) užtikrinti kitų asmenų prievolių įvykdymą Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas, 1996).

Svarbiausias aspektas šiame reguliavime, jog viešosios įstaigos veikloje turi būti vengiama interesų konflikto. Šiame reguliavime taip pat atsispindi viešojo juridinio asmens pagrindiniai bruožai, jog tai pelno nesiekiantis ribotos civilinės atsakomybės juridinis asmuo bei kurio pagrindinė funkcija tenkinti viešuosius interesus. Minėtame įstatyme yra nurodytos bendrosios viešosios įstaigos vadovo pareigos t.y. už ką jis yra atsakingas:

- 1) buhalterinės apskaitos organizavimą pagal Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymą;
- 2) metinių finansinių ataskaitų rinkinio ir veiklos ataskaitos parengimą ir pateikimą kartu su auditoriaus išvada (tais atvejais, kai finansinių ataskaitų auditas atliktas) Juridinių asmenų registru ir visuotiniam dalininkų susirinkimui;
- 3) duomenų pateikimą Juridinių asmenų registru;
- 4) metinių finansinių ataskaitų rinkinio, veiklos ataskaitos ir auditoriaus išvados (tais atvejais, kai finansinių ataskaitų auditas atliktas) paskelbimą viešosios įstaigos interneto svetainėje, jeigu ją turi;
- 5) sąlygų tretiesiems asmenims susipažinti su metinių finansinių ataskaitų rinkiniu, veiklos ataskaita ir auditoriaus išvada (tais atvejais, kai finansinių ataskaitų auditas atliktas) viešosios įstaigos buveinėje sudarymą;
- 6) visuotinio dalininkų susirinkimo sušaukimą;

7) pranešimą dalininkams apie įvykius, galinčius turėti poveikį viešosios įstaigos veiklos tęstinumui, veiklos pobūdžiui ir apimtims;

8) viešosios įstaigos dalininkų apskaitą;

9) informacijos apie viešosios įstaigos veiklą pateikimą visuomenei ir viešų pranešimų paskelbimą;

10) kitų vadovo pareigų, numatytų šiame Įstatyme ir viešosios įstaigos įstatuose, atlikimą (Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas, 1996). Vadinasi, įstatyme yra numatytos visiems viešosios įstaigos vadovams bendrosios teisės ir pareigos, kurios yra detalizuojamos įstatuose bei įstatymuose atsižvelgiant į veiklos pobūdį.

Toliau šiame darbe bus plačiau nagrinėjama švietimo įstaigos ir sveikatos priežiūros įstaigos vadovo teisės ir pareigos.

Švietimo įstatyme yra numatyta, jog švietimo įstaigos vadovas:

1) vadovauja švietimo įstaigos strateginio plano ir metinių veiklos planų, švietimo programų rengimui, rekomendacijų dėl smurto prevencijos įgyvendinimo mokykloje priemonių įgyvendinimui, juos tvirtina, vadovauja jų vykdymui;

2) nustatyta tvarka skiria ir atleidžia mokytojus, kitus ugdymo procese dalyvaujančius asmenis ir aptarnaujantį personalą, tvirtina jų pareigybių aprašymus;

3) atsako už informacijos skelbimą, demokratinį švietimo įstaigos valdymą, užtikrina bendradarbiavimu grįstus santykius, Pedagogų etikos kodekso reikalavimų laikymąsi, skaidriai priimamus sprendimus, švietimo įstaigos bendruomenės narių informavimą, pedagoginio ir nepedagoginio personalo profesinį tobulėjimą, sveiką, saugią, užkertančią kelią bet kokioms smurto, prievartos apraiškoms ir žalingiems įpročiams aplinką;

4) rūpinasi mokytojų ir kitų darbuotojų darbo sąlygomis, organizuoja trūkstamų mokytojų paiešką;

5) analizuoja švietimo įstaigos veiklos ir valdymo išteklių būklę ir atsako už švietimo įstaigos veiklos rezultatus;

6) atlieka kitas funkcijas, nustatytas švietimo įstaigos įstatuose ir švietimo įstaigos vadovo pareigybės aprašyme;

7) kartu su mokyklos taryba sprendžia mokyklai svarbius palankios ugdymui aplinkos kūrimo klausimus;

8) už mokinio elgesio normų pažeidimą gali skirti mokiniui drausmines auklėjamojo poveikio priemones, numatytas vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatyme;

9) vaiko minimalios ir vidutinės priežiūros įstatymo nustatyta tvarka kreipiasi į savivaldybės administracijos direktorių dėl minimalios ir vidutinės priežiūros priemonių vaikui skyrimo;

10) kiekvienais metais valstybinės ar savivaldybės mokyklos (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovas teikia švietimo įstaigos (išskyrus aukštąsias mokyklas) bendruomenei ir mokyklos tarybai, valstybinės ar savivaldybės švietimo pagalbos įstaigos vadovas – švietimo pagalbos įstaigos savivaldos institucijai, jeigu ji yra, jei švietimo pagalbos įstaigoje savivaldos institucijos nėra, – darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiai institucijai svarstyti bei viešai paskelbia savo metų veiklos ataskaitą. Valstybinės ar savivaldybės švietimo įstaigos (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų metų veiklos ataskaitos struktūrą ir reikalavimus nustato švietimo, mokslo ir sporto ministras;

11) atsako už švietimo įstaigos finansinę veiklą, svarsto ir priima sprendimus, susijusius su švietimo įstaigos lėšų (įskaitant lėšas, skirtas švietimo įstaigos darbuotojų darbo užmokesčiui), turto naudojimą ir disponavimą juo (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 1991).

Vadinasi, švietimo įstatyme numatytos pagrindinės bei bendrosios švietimo įstaigos vadovo teisės ir pareigos. Švietimo įstaigos savo įstatuose gali nusimatyti ir kitokias teises ir pareigas. Iš išskirtų teisių ir pareigų galima daryti išvadą, jog švietimo įstaigos vadovas ne tik yra atsakingas už darbuotojus bei įstaigos veiklos sklandų funkcionavimą, tačiau yra svarbu pabrėžti, jog švietimo įstaigos vadovas yra atsakingas ir už įstaigoje besimokančius mokinius - rūpinasi, jog būtų sukurta saugi mokymosi aplinka mokiniams.

Kita sritis, kuri nagrinėjama šiame darbe - sveikatos priežiūra. Sveikatos priežiūros įstaigų įstatyme numatyta, jog Lietuvos nacionalinėje sveikatos sistemoje (toliau – LNSS) viešoji įstaiga turi turėti organą – visuotinį dalininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – įstaigos vadovą, kuris įstatymų nustatyta tvarka sudaro darbo sutartis su sveikatos priežiūros specialistais ir kitais įstaigų darbuotojais ir jas nutraukia. Įstaigos vadovas, suderinęs su įstaigos stebėtojų taryba, tvirtina įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką (Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, 1996). Labiau detalizuotos viešosios įstaigos vadovo teisės ir pareigos yra numatytos viešųjų įstaigų įstatuose. Pavyzdžiui, viešosios įstaigos Centro poliklinikos įstatuose numatyta, jog šios įstaigos vienasmenis valdymo organas yra direktorius. Išnagrinėjus centro poliklinikos įstatuose nustatytas direktoriaus teisės ir pareigas, yra matomosios bendrosios teisės ir pareigos tokios, kaip:

- užtikrinti perduoto pagal patikėjimo sutartį ir įstaigos įsigyto turto efektyvų panaudojimą ir jo apsaugą;

- suderinus su savininku, nustatyti įstaigos vidaus struktūrą;
- sudaryti su darbuotojais darbo sutartis ir jas nutraukti;
- nustatyti darbuotojų atlyginimus, skirti darbuotojams paskatinimus ir taikyti atsakomybę už darbo pareigų pažeidimus;
- tvirtinti įstaigos vidaus darbo taisykles, darbuotojų pareigybių aprašymus, kitus vidaus tvarkomuosius dokumentus;
- kreiptis į savininką dėl neefektyviai dirbančių įstaigos, įstaigos padalinių ir filialų reorganizavimo ar likvidavimo;
- suderinus su įstaigos stebėtojų taryba, tvirtinti įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimo

tvarką;

- sukurti ir prižiūrėti įstaigos vidaus kontrolės, įskaitant finansų kontrolės, sistemą;
- įstaigos vardu pasirašyti dokumentus;
- atstovauti įstaigai teisme, valstybės ir savivaldybių institucijose ir santykiuose su kitais juridiniais ir fiziniais asmenimis;
- teikti savininkui tvirtinti įstaigos valdymo struktūrą ir pareigybių sąrašą;
- rengti darbuotojų atestaciją;
- sudaryti kolektyvinę sutartį;
- suderinus su savininku ir stebėtojų taryba, tvirtinti įstaigos išlaidų, skirtų darbo užmokesčiui ir medikamentams normatyvus;
- suderinus su stebėtojų taryba, tvirtinti įstaigos privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto lėšų išlaidų sąmatą (Viešosios įstaigos centro poliklinikos įstatai, 2021).

Šiame kontekste svarbu paminėti, kad įstatuose minimas savininkas yra Vilniaus miesto savivaldybė (Viešosios įstaigos centro poliklinikos įstatai, 2021). Išnagrinėjus įstatuose minimas direktoriaus teises ir pareigas, galima daryti išvadą, kad direktorius yra atsakingas už darbuotojus, vidaus tvarką, apmokėjimo tvarką ir sklandų įstaigos veikimą, žinoma, kai kuriais atvejais vykdydamas savo funkcijas turi gauti Vilniaus miesto savivaldybės pritarimą.

Apibendrinus galima daryti išvadą, viešojo juridinio asmens vadovas yra fizinis asmuo, vienasmenis valdymo organas, kuris atlieka įstatyme ar viešosios įstaigos steigimo dokumentuose numatytas pareigas. Viešąjį juridinį asmenį nuo privataus juridinio asmens galima atskirti pagal pelno siekimą bei veiklos tikslą. Viešieji juridiniai asmenys tenkina

visuomenės interesus ir už vykdydami savo veiklą nesiekia pelno, privatieji juridiniai asmenys – savo vykdoma veikla siekia pelno bei dalyvauja civiliniuose turtiniuose santykiuose, todėl jų tikslas nėra tenkinti viešuosius interesus. Vadovo teisinis statusas pasižymi specifiškumu, kadangi jis reguliuojamas ir pagal darbo teisės, ir pagal civilinės teisės normas, priklausomai nuo to, kokias pareigas atlieka. Viešosios įstaigos vadovas yra atsakingas už sklandų įstaigos vystymąsi, darbo organizavimą bei apmokėjimo tvarką ir kitas nustatytas teises ir pareigas. Bendrosios viešosios įstaigos vadovo teisės ir pareigos yra numatytos viešųjų įstaigų įstatyme, o labiau detalizuotos už ką vadovas yra atsakingas - viešosios įstaigos sveikatos priežiūros įstaigų ir švietimo įstatymuose bei vietiniuose norminiuose teisės aktuose.

2. Darbo sutarties su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros ir švietimo srityse vadovu ypatumai

Išnagrinėjus ir išsiaiškinus, kokia yra viešojo juridinio asmens sąvoka, viešojo juridinio asmens vadovo dualistinę teisinę statusą bei įvairiuose įstatymuose numatytas jo teises ir pareigas, reikalinga išnagrinėti darbo sutarties su viešojo juridinio asmens vadovu ypatumus ir teisinio reguliavimo problemas. Pagal LR DK darbo sutartį su juridinio asmens vadovu juridinio asmens vardu pasirašo juridinio asmens steigimo dokumentuose ar įstatymuose nurodytas kompetentingo juridinio asmens valdymo organo įgaliotas asmuo (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Darbo sutarties su juridinio asmens vadovu šalys yra juridinis asmuo ir pats fizinis asmuo, kuris įsipareigoja eiti juridinio asmens vadovo pareigas. Darbo sutartis su kitais darbuotojais paprastai sudaro juridinio asmens vadovas arba jo įgaliotas asmuo, kurie atstovauja juridiniam asmeniui. Sutarčiai su pačiu vadovu pasirašyti būtinas kitoks juridinio asmens atstovavimas. Šis klausimas turi būti reglamentuojamas juridinio asmens steigimo dokumentuose ar įstatymuose, nurodant, kas turi atstovauti darbdaviui sudarant darbo sutartį su vadovu arba kas turi dėl to priimti sprendimą (Davulis, 2018, p. 320). Vadinasi, kiekvienu konkrečiu atveju, norit suprasti, kas turi sudaryti darbo sutartį su juridinio asmens vadovu, reikia nagrinėti lokalius teisės aktus. Kalbant apie viešąjį juridinio asmens vadovą, darbo sutarties sudarymo ypatumai yra numatyti ne tik juridinio asmens steigimo dokumentuose, tačiau įvairiuose įstatymuose, kurie bus nagrinėjami šioje dalyje ir bus atskleidžiami darbo sutarties ypatumai būtent su viešojo juridinio asmens –švietimo ir sveikatos priežiūros sektoriaus vadovu.

2.1. Darbo sutarties su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovu ikisutartiniai santykiai

Darbo sutartis su viešojo juridinio asmens vadovu sudaroma rengiant viešąjį konkursą, kuris yra privalomas, jei viešosios įstaigos steigėja yra valstybė ar savivaldybė arba įstatymų nustatyta tvarka. Viešieji konkursai, kaip darbo sutarties sudarymo prielaida, gali būti nerengiami, kai viešosios įstaigos steigėjai privatus fiziniai ar juridiniai asmenys. Skirtingų sričių vadovams, norintiems pretenduoti į vadovo pareigas yra keliami skirtingi reikalavimai, kokių savybių reikia, norint užimti šias pareigas. Šiame skyriuje bus nagrinėjami švietimo ir sveikatos priežiūros įstaigų reguliavimas norint sudaryti darbo sutartį su šių įstaigų vadovais.

Nagrinėjant švietimo sektoriaus, viešųjų juridinių asmenų vadovų darbo sutarties sudarymą, švietimo įstatyme reglamentuota, jog valstybinės ar savivaldybės švietimo įstaigos vadovo pareigybės aprašymą, kurios teisinė forma yra viešoji įstaiga, tvirtina, švietimo įstaigos vadovą viešo konkurso būdu į pareigas penkeriems metams skiria ir iš jų atleidžia, viešą konkursą švietimo įstaigos vadovo pareigoms eiti organizuoja valstybinių švietimo įstaigų atveju – savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija (dalyvių susirinkimas) ar jos įgaliotas asmuo (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 1991). Konkurso tikslas – atrinkti asmenį, geriausiai pasirengusį eiti konkrečios švietimo įstaigos vadovo pareigas. (Dėl Konkurso valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų..., 2011). Švietimo įstaigos vadovu gali būti tik nepriekaištingos reputacijos asmuo, kuriam atliktas vadovavimo valstybinei ar savivaldybės švietimo įstaigai kompetencijų vertinimas, atitinkantis švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatytus reikalavimus (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 1991).

Teismų praktikoje buvo kilęs svarbus klausimas, kas yra švietimo įstaigos vadovo darbdavys. Teismas 2022 m. byloje pateikė atsakymą į šį klausimą. Byloje buvo sprendžiamas klausimas, kas yra švietimo įstaigos vadovo darbdavys pati mokykla ar savivaldybės taryba (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 10 d. nutartis civilinėje byloje). Teismas byloje pasisakė, jog yra aktualus Lietuvos Aukščiausio Teismo (toliau – LAT) 2017 metų teismo išaiškinimas dėl tinkamo vadovo darbdavio. Teismas 2017 metų byloje konstatavo, jog darbdavio organai, nepaisant to, kad būtent per juos darbdavys įgyja darbo teises ir prisiima darbo pareigas, taip pat jas įgyvendina, nėra tiesioginiai tarp darbo sutarties šalių atsiradusio materialinio teisinio santykio subjektai, o yra susiję materialiniais teisiniais santykiais su viena iš šalių – darbdaviu. Ši taisyklė taikytina nepriklausomai nuo to, kokias pareigas pagal darbo sutartį ėjo darbuotojas, ginčijantis atleidimo iš darbo teisėtumą (Lietuvos Aukščiausio Teismo 2017 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje). LAT 2022 m. metų byloje remdamasis 2017 metų išaiškinimu, išaiškino, jog byloje esant nustatyta aplinkybei, jog 2000 m. gruodžio 6 d. sudaryta darbo sutartimi švietimo įstaigos vadovas buvo priimtas dirbti į Tauragės rajono Gaurės pagrindinę mokyklą direktoriumi, darytina išvada, kad sudarytos darbo sutarties pagrindu materialinis teisinis darbo santykis susiklostė tarp švietimo įstaigos vadovo ir Tauragės rajono Gaurės pagrindinės mokyklos, taigi būtent pastaroji buvo vadovo darbdavė, o ne tarp savininko teisės ir pareigas įgyvendinančios – savivaldybės tarybos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 10 d. nutartis civilinėje byloje). Iš teismo išaiškinimo galima daryti išvadą, jog viešosios įstaigos darbdavys yra pati mokykla ar kitas viešas juridinis asmuo, o ne savininko teisės ir pareigas įgyvendinantis juridinis asmuo.

Išsiaiškinus, kas yra viešosios įstaigos vadovo darbdavys, galima toliau nagrinėti, kaip sudaromos darbo sutartys su švietimo įstaigos vadovu. Kaip jau minėta, vienas iš darbo sutarties su švietimo įstaigos vadovu sudarymo būdų yra konkursas, atranka yra konkurso dalis, kurios metu komisija posėdyje atranka pretendenta, geriausiai pasirengusį eiti konkrečios švietimo įstaigos vadovo pareigas. Vykdamas atranką, kiekvienas komisijos narys analizuoja informaciją apie pretendentes, ja remdamasis, savarankiškai įvertina kiekvieno pretendento bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas. Atranka vykdoma konkurso skelbime nustatytą dieną, praėjus ne mažiau kaip vienam ir ne daugiau kaip keturiems mėnesiams nuo konkurso paskelbimo dienos, tiesiogiai arba nuotoliniu būdu.

Atranką sudaro šie etapai:

1. pasirengimas. Jo metu komisija aptaria pateikiamus klausimus;
2. rašytinės informacijos apie pretendentes analizė. Jos metu komisijos nariai išnagrinėja pretendentes pateiktus dokumentus;
3. pokalbis su pretendentu. Jo metu pretendentas atsako į komisijos narių teikiamus klausimus, skirtus pretendentui vertinamoms kompetencijoms išsiaiškinti;
4. pretendentų įvertinimas. Jo metu komisija aptaria pagrindines pastabas ir komisijos nariai savarankiškai įvertina kiekvieno pretendento vertinamas kompetencijas;
5. konkursinio balo skaičiavimas (Dėl Konkurso valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų..., 2011).

Pretendentai, kurių galutinis konkursinis įvertinimas balais yra 31 arba daugiau balų, laikomi tinkamais eiti pareigas, į kurias buvo organizuojamas konkursas. Konkursą laimi daugiausiai balų surinkęs pretendentas (Dėl Konkurso valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų..., 2011). Atsižvelgiant į šią įstatyme numatytą konkurso organizavimo tvarką, galima daryti išvadą, jog konkursą sudaro keli etapai, kuriuose reikalinga pateikti atitinkamą dokumentaciją, įvertinti, ar pretendentas atitinka įstatyme numatytas kvalifikacijas, reikalingas šioms pareigoms, o daugiausiai balų surinkęs pretendentas laimi konkursą ir su juo yra sudaroma darbo sutartis.

Įsakyme yra numatyti kvalifikaciniai reikalavimai, kuriuos turi atitikti asmuo, pretenduojantis į švietimo įstaigos vadovo pareigas. Jis turi:

1. turėti aukštąjį universitetinį ar jam lygiavertį išsilavinimą;
2. atitikti **bent vieną** iš šių reikalavimų, taikomų mokyklos vadovams:
 - 2.1. turėti pedagogo kvalifikaciją ir ne mažesnę kaip 3 metų pedagoginio darbo stažą;
 - 2.2. turėti magistro laipsnį, pedagogo kvalifikaciją ir ne mažesnę kaip 2 metų pedagoginio darbo stažą;

- 2.3.turėti ugdymo mokslų arba verslo vadybos magistro kvalifikacinį laipsnį arba viešojo administravimo magistro kvalifikacinį laipsnį, įgytą baigus švietimo vadybos studijas, arba jam lygiavertę aukštojo mokslo kvalifikaciją, taip pat turėti ne mažesnę kaip 3 metų profesinės veiklos patirtį;
- 2.4.turėti magistro kvalifikacinį laipsnį arba jam lygiavertę aukštojo mokslo kvalifikaciją, ne mažesnę kaip 3 metų profesinės veiklos švietimo srityje patirtį;
3. turėti vadovavimo švietimo įstaigai nustatytas kompetencijas;
4. turėti ne mažesnę kaip vienu metų vadovavimo suaugusių asmenų grupei (grupėms) patirtį arba turėti ne mažesnę kaip vienu metų švietimo organizavimo ir (ar) priežiūros patirtį, įgytą viešojo administravimo institucijoje arba švietimo pagalbos įstaigoje;
5. mokėti naudotis informacinėmis technologijomis;
6. gerai mokėti lietuvių kalbą;
7. ne žemesniu kaip B1 kalbos mokėjimo lygiu mokėti bent vieną iš trijų Europos Sąjungos darbo kalbų (anglų, prancūzų ar vokiečių);
8. ne žemesniu kaip B1 kalbos mokėjimo lygiu mokėti bent vieną užsienio kalbą;
9. būti neprikaištingos reputacijos (Dėl Kvalifikacinių reikalavimų valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų..., 2011).

Vadovavimo švietimo įstaigai kompetencijos suvokiamos kaip asmens bendrųjų ir specialiųjų gebėjimų bei žinių visuma, reikalinga sėkmingai profesinei veiklai ir esanti pagrindas sėkmingai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Jos atitinka švietimo tikslus ir yra grindžiamos pagarba asmens orumui ir savitumui, tikėjimu kiekvieno žmogaus galimybėmis, mokymosi visą gyvenimą samprata, puikiu švietimo, mokymosi supratimu, žmogaus pažinimu, demokratiško vadovavimo principų išmanymu. Vadovavimo švietimo įstaigai kompetencijas sudaro:

1. bendrosios kompetencijos – savybės, nuostatos, žinios, gebėjimai ir įgūdžiai, kuriais paremta visa vadovo veikla:
 - 1.1.asmeninis veiksmingumas, kuris suprantamas, kaip pasitikėjimas savimi ir atvirumas; pagarba sau ir kitiems;
 - 1.2.strateginis mąstymas ir pokyčių valdymas t.y. konceptualus mąstymas; vizijos turėjimas; gebėjimas sistemiškai analizuoti ir objektyviai vertinti situaciją bei priimti sprendimus; ir kt.;
 - 1.3.mokėjimas mokytis (mokymosi visą gyvenimą nuostata; atvirumas mokymuisi; savivoka ir kt.);

1.4.vadovavimas žmonėms, kuris suprantamas, kaip gebėjimas formuoti ir valdyti komandas, dirbti komandoje; gebėjimas paskatinti ir deleguoti; ir kt.;

1.5.bendravimo ir informavimo (dalykinio bendravimo įgūdžiai; gebėjimas išklaudyti, išgirsti, suprasti; derybų įgūdžiai ir kt.) (Dėl Kvalifikacinių reikalavimų valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų..., 2011).

Atkreiptinas dėmesys į tai jog švietimo įstaigos vadovas turi turėti ne tik bendrąsias kompetencijas, tačiau ir specialiąsias, kurios suprantamos, kaip vadovavimo sričių kompetencijos, kurios yra būti tokios:

1. strateginio švietimo įstaigos valdymo;
2. vadovavimo ugdymui ir mokymuisi;
3. vadovavimo pedagogų kvalifikacijos tobulinimui;
4. švietimo įstaigos struktūros, procesų, išteklių valdymo;
5. švietimo įstaigos partnerystės ir bendradarbiavimo (Dėl Kvalifikacinių reikalavimų valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų..., 2011).

Iš šių įsakyme nustatytų reikalavimų švietimo įstaigos vadovui galima daryti išvadą, jog švietimo įstaigos vadovas turi atitikti ne tik aukštus kvalifikacinius reikalavimus, tačiau turėti bendrąsias ir specialiąsias vadovavimo sričių kompetencijas. Švietimo įstaigos vadovas turi turėti ne tik aukštąjį išsilavinimą ir mokėti kelias kalbas bei puikiai išmanyti lietuvių kalbą, tačiau turi turėti savybes, reikalingas geram vadovavimui. Tokie aukšti reikalavimai taikomi vadovui todėl, nes jis turi rodyti pavyzdį, kaip turi būti tinkamai elgiamasi mokykloje, nes jei vadovas elgsis tinkami, tai ir mokyklos gerovė bus tinkama ir saugi.

Kitas svarbus momentas, susijęs su darbo sutarties viešojo juridinio asmens vadovu sudarymu yra ta, jog pagal LR viešųjų įstaigų įstatymo 4 straipsnio 1 dalį „Viešosios įstaigos steigėjai gali būti valstybė, savivaldybės ir kiti iš įstaigos veiklos nesiekiantys sau naudos asmenys“ bei pagal švietimo įstatymo 42 straipsnio 2 dalies 6 punktą galima prieiti išvadą, kad švietimo įstaigos steigėjai gali būti nebūtinai valstybė ar savivaldybė. Tokiu atveju kyla klausimas teisiniame reguliavime, jei švietimo įstaigos dalininkas nėra valstybė ar savivaldybė ar sudarant darbo sutartį su viešosios įstaigos vadovu reikia skelbti viešąjį konkursą? Atsakymą į šį klausimą galime rasti švietimo įstatymo 59 straipsnio 7 dalis, kurioje yra sakoma, jog „Į nevalstybinių švietimo įstaigų vadovų pareigas asmenys skiriami ir iš jų atleidžiami įstatymų nustatyta tvarka“. Iš šio teisinio reguliavimo galima būtų daryti išvadą, jog jei švietimo įstaigos steigėjas yra ne valstybė ar savivaldybė, tuomet darbo sutartys sudaromos įstatymų nustatyta tvarka, kuri būtų pagal LR DK, viešųjų įstaigų

įstatymą ar viešosios įstaigos lokaliniuose teisės aktuose patvirtintą darbo sutarties sudarymo tvarką, todėl šiuo atveju viešojo konkurso skelbimas nebūtų privalomas.

Kita sritis, kurios darbo sutarties sudarymo tvarką su vadovu verta išanalizuoti yra sveiktos priežiūros įstaigų sritis, kurios teikia asmens sveikatos priežiūros paslaugas. Sveikatos priežiūros įstaigų įstatyme numatyta, jog LNSS valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovai į darbą priimami viešo konkurso būdu ar įstatymų nustatyta tvarka. LNSS valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų, išskyrus įstaigas, kuriose dirba dešimt ar mažiau sveikatos priežiūros specialistų, turinčių medicinos praktikos licenciją, vadovai į darbą priimami viešo konkurso būdu penkeriems metams. Viešą konkursą organizuoja ir jo nuostatus tvirtina atitinkamos įstaigos steigėjas arba visuotinis dalininkų susirinkimas. LNSS biudžetinių ir viešųjų įstaigų, jų padalinių ir filialų vadovais gali būti asmenys, kurie atitinka sveikatos apsaugos ministerijos patvirtintus kvalifikacinius reikalavimus. LNSS biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovai privalo periodiškai tobulinti vadovavimo įstaigai gebėjimus (Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, 1996).

Konkursas per valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą skelbiamas valstybės tarnybos departamento interneto svetainėje ir ministerijos interneto svetainėje. Informacija apie konkursą gali būti skelbiama ir kitomis visuomenės informavimo priemonėmis. Pretendentas, norintis dalyvauti konkurse turi pateikti įstatyme numatytus dokumentus tokius, kaip užpildytą prašymą dalyvauti konkurse, gyvenimo aprašymą, asmens tapatybę, išsilavinimą, darbo patirtį patvirtinančių dokumentų kopijas, privačių interesų deklaraciją, užpildytą pretendento anketą bei užpildytą pretendento sutikimo dėl asmens duomenų teikimo visuomenės informavimo priemonėms formą. Pabrėžtina, jog šis dokumentų sąrašas nėra baigtinis ir konkurso apraše gali būti nurodyti ir kiti dokumentai, kuriuos reikia pateikti. Pretendentui, kuris atitinka įstatyme numatytus reikalavimus ir pateikė tai patvirtinančius dokumentus, ministerija ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki pretendentų vertinimo atrankoje pradžios išsiunčia pranešimą apie dalyvavimą joje (Dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų konkursų..., 2018).

Atrankoje gali būti taikomi šie vertinimo metodai:

1. Interviu;
2. Praktinė užduotis;
3. Esė.

Pretendentų vertinimo atrankoje metu kiekvienas komisijos narys pretendentų tinkamumą eiti pareigas pagal atskirą (-us) vertinimo metodą (-us) vertina individualiai –

nuo 1 iki 10 balų, užpildydami individualaus vertinimo lentelę. Žemiausias įvertinimas yra 1 balas, aukščiausias – 10 balų. Atrankoje viešojo konkurso komisija išrenka 2 daugiausiai balų, bet ne mažiau kaip 6 balus surinkusius pretendentes, arba 1 ne mažiau kaip 6 balus surinkusį pretendentą. Du arba vienas geriausiai atrankoje pasirodę pretendentes patenka į pretendentų antrąjį atrankos etapą – kviečiami į pokalbį su ministru. Pokalbio metu ministras pretendentams (-ui) užduoda klausimus, siekdamas įvertinti pretendento tinkamumą eiti pareigas. Pretendentams (-ui) pateikiami vienodi ar lygiaverčiai klausimai. Ministras pretentes (-ą) vertina individualiai – nuo 1 iki 10 balų. Žemiausias įvertinimas yra 1 balas, aukščiausias – 10 balų. Pokalbio laimėtoju laikomas pretendentas, kuris surinko daugiausiai balų, bet ne mažiau kaip 6 balus. Iš įsakymo nuostatų yra aišku, jog pretendentas yra išrenkamas komisijos ir Ministro bendru sprendimu. Komisija įvertina, kaip pretendentų tinkamumą atrankoje, o Ministras įvertina pretendentą individualaus pokalbio metu ir tokiu būdu yra išrenkamas konkursą laimėjęs asmuo. (Dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų konkursų..., 2018). Išnagrinėjus sveikatos priežiūros įstaigos vadovo konkurso tvarką, galima daryti išvadą, jog ji yra sudėtingesnė ir jam yra keliami didesni reikalavimai lyginant su švietimo sektoriumi. Pretendentas turi praeiti daugiau ir sunkesnių konkurso etapų, tokių, kaip praktinė užduoti, esė, tam, kad laimėtų konkursą be to svarbu paminėti, jog tam kad pretendentas pereitų į kitą etapą jam reikalinga surinkti nemažą balą, kuris pagal įsakymą yra 6 balai.

Atsižvelgiant, į šį teisinį reglamentavimą kyla klausimas, ar darbo sutartys su sveikatos priežiūros įstaigų vadovais gali būti sudaromos, ne vien skelbiant viešąjį konkursą, bet ir įstatymų numatytais atvejais t.y. LR DK, viešųjų įstaigų įstatymu bei lokalių teisės aktų pagrindu. Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 straipsnio 7 dalyje yra numatyta, kad “LNSS valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų ar jų filialų ir padalinių vadovai bei šių įstaigų sveikatos priežiūros specialistai į darbą priimami <...> darbo kodekso nustatyta tvarka ir pagrindais.“, t.y. konkrečiai vadovo ir jį priimančio asmens sutartimi. To paties įstatymo 27 straipsnyje yra numatyta, jog sveikatos priežiūros įstaigų steigėjai gali būti nebūtinai vien valstybės ir savivaldybės. Tokiu atveju, galima daryti išvadą, jog darbo sutartys su viešojo juridinio asmens vadovu, jei įstaigos steigėja yra ne valstybė ar savivaldybė, darbo sutartis gali būti sudaroma LR DK nustatyta tvarka bei kitų minimų įstatymų nustatyta tvarka t.y. neskelbiant viešojo konkurso.

Nagrinėjant sveikatos priežiūros sritį, sveikatos priežiūros įstaigos vienas iš pavyzdžių būtų viešoji įstaiga Centro poliklinika. Jos įstatuose yra numatyta, jog įstaigos direktorius yra vienasmenis valdymo organas. Įstaigos direktorių viešo konkurso būdu

penkeriems metams į pareigas skiria ir iš jų atleidžia savininkas. Viešą konkursą organizuoja ir jo nuostatus tvirtina savininkas. Šią savininko teisę ir pareigą įgyvendina meras LR DK ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka. Įstaigos direktoriumi gali būti fizinis asmuo, kuris atitinka sveikatos apsaugos ministerijos patvirtintus kvalifikacinius reikalavimus. Taip pat yra numatyta, jog viešojo įstaiga Centro poliklinikos steigėja ir Vilniaus miesto savivaldybė. (Viešosios įstaigos Centro poliklinikos įstatai, 2021). Vadovaujantis viešosios įstaigos įstatais, galima daryti išvadą, jog darbo sutartis su vadovu yra sudaroma skelbiant viešąjį konkursą, kadangi įstaigos steigėja nėra privatus juridinis ar fizinis asmuo.

Kvalifikaciniai reikalavimai, kurie yra reikalingi norit tapti sveikatos priežiūros įstaigos vadovu, yra numatyti sveikatos apsaugos ministro įsakyme dėl kvalifikacinių reikalavimų patvirtinimo, kurie yra skirstomi į bendruosius ir specialiuosius reikalavimai taikomus sveikatos priežiūros įstaigų vadovo pareigybei. Įsiskaityti, ar netaikoma privatiems juridiniams asmenims, kurių steigėjas yra.

Bendrieji kvalifikaciniai reikalavimai:

1. mokėti valstybinę kalbą pagal trečiąją valstybinės kalbos mokėjimo kategoriją, nustatytą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gruodžio 24 d. nutarimu Nr. 1688 „Dėl valstybinės kalbos mokėjimo kategorijų patvirtinimo ir įgyvendinimo“;
2. atitikti patirties ir išsilavinimo reikalavimus. Įsakyme yra pateikta lentelė, kurioje numatytos konkrečios pareigos ir toms konkrečioms pareigoms keliami kvalifikaciniai reikalavimai, kuriuos turi atitikti vadovas. Kuo aukščiau lentelėje yra pareigos, kurias pretenduoja vadovas, tuo didesni kvalifikaciniai reikalavimai jam yra taikomi. Kaip pavyzdys galėtų būti universiteto ligoninės vadovas, jam keliami kvalifikaciniai reikalavimai yra tokie:
 1. turėti ne mažesnę nei 5 metų vadovaujamo darbo sveikatos priežiūros ir (arba) socialinių paslaugų, ir (arba) universitetinių studijų ir mokslo srityse patirtį;
 2. turėti biomedicinos mokslų srities aukštąjį universitetinį ar jam prilygintą išsilavinimą (magistro kvalifikacinį laipsnį);
 3. turėti mokslo laipsnį biomedicinos mokslų srityje;
 4. turėti pedagoginį vardą (Dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų..., 2018).

Specialieji kvalifikaciniai reikalavimai:

1. išmanyti ir gebėti taikyti Lietuvos Respublikos įstatymus, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimus, sveikatos apsaugos ministro įsakymus bei kitus teisės aktus, reglamentuojančius sveikatinimo veiklos planavimą, organizavimą ir

- vykdymą, sveikatos priežiūros įstaigų administravimą ir finansavimą, darbo santykių organizavimą;
2. išmanyti e. sveikatos politikos, ekonomikos, teisės, vadybos, finansų, personalo valdymo, administravimo bei darbo santykių reguliavimo pagrindus ir gebėti taikyti šias žinias organizuojant ir planuojant sveikatinimo veiklą;
 3. žinoti e. sveikatos sistemos veikimo principus ir būti susipažinusi su elektroniniais sveikatos duomenų tvarkymo technologiniais sprendimais, jų būdais ir jų plėtra;
 4. gebėti nustatyti rizikingas įstaigos (jos padalinio, filialo) veiklos sritis ir taikyti tinkamus krizių valdymo modelius;
 5. išmanyti antikorupcinės aplinkos formavimo principus;
 6. mokėti naudotis šiuolaikinėmis technologijomis ir ryšio priemonėmis (dokumentų rengimo ir apdorojimo programomis, interneto naršykle (-ėmis), elektroninio pašto programa (-omis) ir kt.);
 7. turėti vadybinių kompetencijų, kurios apima gebėjimą planuoti ir organizuoti pavaldžių darbuotojų veiklą, siekiant optimaliais sprendimais gerinti visos įstaigos ir kiekvieno darbuotojo darbo kokybę atsižvelgiant į vadovaujamos įstaigos (padalinio, filialo) funkcijas ir veiklos specifiškumą, taip pat prižiūrėti ir kontroliuoti įstaigos (padalinio, filialo) darbą;
 8. išmanyti ir gebėti organizuoti mokslinę veiklą (Dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų..., 2018).

Išanalizavus įsakyme numatytus bendruosius ir specialiuosius kvalifikacinius reikalavimus, galima daryti išvadą, jog sveikatos priežiūros vadovui yra taikomi didesni reikalavimai lyginant su švietimo įstaigos vadovu, kadangi vadovas turi turėti ne tik aukštą kvalifikacijos laipsnį medicinos srityje, tačiau išmanyti teisės aktus, turėti kompetencijos įvairiose srityse bet ir mokėti naudotis šiuolaikinėmis technologijomis.

Toliau nagrinėjant reikalavimus, taikomus švietimo bei sveikatos priežiūros įstaigų vadovams, verta pažymėti, jog asmenys pretenduojantys tapti viešosios įstaigos vadovu turi deklaruoti privačius interesus bei apie pretendentą yra renkama informacija korupcijos prevencijos tikslais. Asmenys pretenduojantys tapti viešųjų įstaigų vadovais turi būti informuojami, jog pagal LR viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymą turi deklaruoti privačius interesus, kas reiškia, kad deklaruojantis asmuo turi pareigą nusišalti nuo tarnybinių pareigų, jei šios pareigos yra susijusios su jo privačiais interesais, bei deklaruojantis asmuo ar jo šeimos narys negali priimti dovanų, kurios yra susijusios su jo tarnybine padėtimi. Deklaruojantys asmenys privalo pateikti deklaraciją Vyriausios

valstybinės etikos komisijos nustatyta tvarka elektroninėmis priemonėmis. Deklaracijos pateikiamos nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 30 kalendorinių dienų, po deklaruojančio asmens išrinkimo, priėmimo ar paskyrimo į pareigas dienos arba po deklaruojančio asmens statuso įgijimo dienos (Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymas, 1997). Pagrindinis klausimas ir problema, kuri iškyla nagrinėjant šį įstatymą yra toks, jei sveikatos priežiūros ar švietimo įstaigų steigėjas yra privatus juridinis ar fizinis asmuo, ar vadovui, su kuriuo yra sudaroma darbo sutartis yra taikomos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo nuostatos? Pagal LR viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 2 straipsnį 5 dalį, valstybinėje tarnyboje dirbantys asmenys yra viešųjų įstaigų, kurių bent vienas iš steigėjų yra valstybė ar savivaldybė (savivaldybės), ir jų struktūrinių padalinių vadovai ir jų pavaduotojai. Tuo tarpu pagal LR viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 4 straipsnio 3 dalies 7 punktą pareiga nusišalinti nuo užimamų pareigų, jei užimamos pareigos yra susijusios su privačiais interesais bei draudimas priimti dovanas, susijusiais su asmens tarnybine padėtimi, taikomas viešosioms įstaigoms, kurių steigėja valstybė ar savivaldybė. Šiame teisiniame reguliavime yra išvelgiama problema, kadangi iš tokio įstatyme numatyto reguliavimo galima daryti išvadą, jog apribojimais numatyti šiame įstatyme nėra taikomi viešųjų įstaigų vadovams, kurių steigėjas yra privatus fizinis ar juridinis asmuo. Tokiu atveju įstatyme nustatytos nuostatos taikomas tik tiems viešojo juridinio asmens vadovams, kurių steigėja yra valstybė ar savivaldybė. Tokiame teisiniame reguliavime yra išvelgiama problema, kadangi tiek švietimo, tiek sveikatos priežiūros įstaigos yra viešosios, bet dėl steigėjų skirtumo, šių įstaigų vadovai atsiduria skirtingose padėtyse, nes ten kur steigėja valstybė ar savivaldybė, yra privaloma deklaruoti privačius interesus, draudžiama priimti dovanas dėl tarnybinės padėties ir privalu nusišalti nuo einamų pareigų, jei užimamos pareigos yra susijusios su privačiais interesais, o ten kur steigėjas privatus juridinis ar fizinis asmuo, tokių draudimų nėra aptinkama.

Taip pat kitas reikalavimas, kuris taikomas asmeniui pretenduojančiam tapti švietimo ar sveikatos priežiūros įstaigų vadovu yra leidimas dirbti su įslaptinta informacija pagal LR valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymą. Pagal minėto įstatymo 16 straipsnio 1 dalį, teisę dirbti su įslaptinta informacija suteikia paslapčių subjekto vadovas, kuris pagal įstatymą yra valstybės ar savivaldybės institucija. Tame pačiame įstatymo straipsnyje yra numatyta, kokiais atvejais gali būti neišduotas leidimas dirbti su įslaptinta informacija. Vadinas, asmuo, pretenduojantis tapti viešosios įstaigos vadovu turi atitikti LR valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo keliamus reikalavimus, kad būtų suteikta teisė dirbti su įslaptinta informacija, kadangi tokios teisės neturintis asmuo, negali tapti viešosios įstaigos vadovu. Kaip pavyzdį galima pateikti, švietimo įstaigos vadovą. Pagal LR valstybės ir

tarnybos paslapčių įstatymą yra numatyta, kad tarnybinę paslaptį sudaro „brandos egzaminų užduoties ar jos dalies turinys“ (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos paslapčių įstatymas, 2000). Vadinasi, asmuo, kuris neturi leidimo dirbti su įslaptinta informacija, neturi teisės susipažinti su brandos egzaminų užduotimis, negali tapti švietimo įstaigos vadovu, kadangi švietimo įstaigos vadovas kiekvienais metais gauna voką su egzaminų užduotimis, todėl bet kuriuo atveju, jis turi turėti leidimą dirbti su įslaptinta informacija (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos paslapčių įstatymas, 2000).

Pagal LR korupcijos prevencijos įstatymą apie asmenį, ketinantį eiti į viešosios įstaigos vadovo pareigas informacija yra renkama, teikiama į pareigas asmenį skiriančiam, teikiančiam ar paskyrusiam asmeniui. Šis reguliavimas daugiausiai susijęs su švietimo įstaigos ir sveikatos priežiūros įstaigos vadovų keliamu nepriekaištingos reputacijos reikalavimu. Surinkta informacija gali būti naudojama šiais tikslais:

1) įvertinti korupcijos rizikos veiksnius, kurie kiltų ir (ar) kyla asmeniui einant pareigas viešojo sektoriaus subjekte;

2) pritaikyti tikslingai parinktas ir proporcingas korupcijai atsparios aplinkos kūrimo priemonės ir (ar) priimti su darbo tvarka ir organizavimu susijusius sprendimus, kurių visuma leistų suvaldyti ir (ar) sumažinti korupcijos rizikos veiksnius;

3) priimti pagrįstus ir motyvuotus sprendimus dėl asmenų skyrimo į pareigas, perkėlimo į kitas pareigas, atsakomybės sričių nustatymo, atsisakymo skirti į pareigas, atleidimo iš pareigų ar kitus sprendimus, susijusius su viešojo sektoriaus subjekto personalo formavimu;

4) prisidėti prie viešųjų ir privačių interesų konfliktų valdymo;

5) prisidėti užtikrinant, kad viešojo sektoriaus subjektuose pareigas eitų asmenys, atitinkantys jų tarnybą ar darbą reglamentuojančiuose įstatymuose nustatytus nepriekaištingos reputacijos ar kitus specialiuosius reikalavimus;

6) spręsti dėl asmens drausminės ar tarnybinės atsakomybės, kai tam yra pakankamas teisinis ir faktinis pagrindas (Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas, 2002).

Šiuose įstatymuose numatytas privačių interesų deklaravimas bei nepriekaištingos reputacijos nagrinėjimas ir informacijos apie tai teikimas yra svarbūs reikalavimai, kuriuos reikia atitikti norint užimti viešojo juridinio asmens vadovo pareigas. Šie reikalavimai numatyti siekiant, kad vadovo pareigas pretenduojantis asmuo nebūtų susijęs su neteisėta veikla ir nesiektų tikslų, kurie susiję su asmenine nauda.

Išnagrinėjus darbo sutarties su viešojo juridinio asmens vadovu ikisutartinių santykių ypatumus galima daryti išvadą, jog darbo sutarties viena iš darbo sutarties

sudarymo prielaidų gali būti viešojo konkurso skelbimas. Nuo to kaip sutartis su viešojo juridinio asmens vadovu bus sudaryta – skelbiant viešąjį konkursą ar įstatymų nustatytu būdu, priklauso, kas yra viešosios įstaigos steigėjas. Tiek švietimo įstaigos, tiek sveikatos priežiūros įstaigos vadovams yra keliami įvairūs kvalifikaciniai reikalavimai, kuriuos turi atitikti pretendentas. Pretendentas turi dalyvauti atrankoje, kuri yra numatyta konkurso tvarkos aprašuose ir surinkti pakankamą balų skaičių, kad su juo būtų sudaroma darbo sutartis. Kiekvienas asmuo pretenduojantis tapti viešosios įstaigos, kurios steigėja yra valstybė ar savivaldybė, vadovu turi deklaruoti privačius interesus bei būti nepriekaištingos reputacijos, kaip ji yra suprantama pagal korupcijos prevencijos įstatymą. Tuo tarpu, iš įstatyme numatyto reguliavimo, galima prieiti prie išvados, jog jei viešosios įstaigos steigėjas yra privatus juridinis ar fizinis asmuo, vadovui įstatyme numatytas privačių ir viešųjų interesų deklaravimo reikalavimas nėra privalomas.

2.2. Darbo sutarties su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovu sudarymas

Kaip jau minėta šiame darbe, darbo sutarties su viešųjų juridinių asmenų vadovais yra viena iš sudarymo prielaidų yra viešo konkurso skelbimas, kai viešosios įstaigos steigėjai yra valstybė ar savivaldybė, arba LR DK ar įstatymų numatytu būdu, kai viešosios įstaigos steigėjas yra privatus fizinis ar juridinis asmuo. Kalbant apie viešąjį konkursą, asmuo, laimėjęs konkursą, turi teisę reikalauti, kad su juo ne vėliau kaip per dvidešimt darbo dienų būtų sudaryta darbo sutartis, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis. Kaip ir kiekvienoje darbo sutartyje, taip ir darbo sutartyje su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros ir švietimo srityje juridinių asmenų vadovais, turi būti nustatytos būtinosios darbo sutarties sąlygos ir gali būti sulygta dėl papildomų darbo sutarties sąlygų. Būtinosios darbo sutarties sąlygos, t.y. darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė yra sąlygos, dėl kurių susitarus laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta. Papildomos darbo sutarties sąlygos – darbo sutarties šalių susitarimu nustatomos darbo sąlygos, kurios sukonkretina darbo teisės normas arba įtvirtina joms neprieštaraujantį darbo sutarties šalių susitarimą dėl darbo. Šių sąlygų neprivaloma sulygti darbo sutartimi, tačiau jos tampa darbo sutarties šalims privalomos, kai dėl jų susitariama. Papildomomis sąlygomis galima išskirti susitarimas dėl nekonkuravimo, susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos, susitarimas dėl papildomo darbo bei ne viso darbo laiko (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Pradedant kalbėti apie būtinausias darbo sutarties sąlygas verta iširti, kaip darbo apmokėjimas reglamentuojamas sveikatos priežiūros bei švietimo sektoriuje. Verta paminėti, jog švietimo įstaigų darbo apmokėjimą reguliuoja LR valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (toliau – darbo apmokėjimo įstatymas), o sveikatos priežiūros įstaigų apmokėjimo tvarką reglamentuoja sveikatos priežiūros įstatymas.

Darbo apmokėjimo įstatyme yra numatyta, jog viešųjų įstaigų darbuotojų darbo užmokestį sudaro: pareiginė alga, kuri susideda iš pastoviosios ir kintamosios dalies, priemokos, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą, premijos (Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų ..., 2017).

Sveikatos priežiūros įstatyme yra numatyta, jog vadovaujančiųjų darbuotojų mėnesinis darbo užmokestis susideda iš pastoviosios ir kintamosios darbo užmokesčio dalių. LNSS viešųjų įstaigų, teikiančių privalomojo sveikatos draudimo fondo lėšomis apmokamas asmens sveikatos priežiūros paslaugas, vadovų mėnesinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydis nustatomas praėjusių kalendorinių metų jų vadovaujamos įstaigos vieno etato gydytojų ir slaugytojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio svertinį vidurkį dauginant iš koeficiento, kuris yra apskaičiuotas atsižvelgus į šiuos kriterijus: LNSS viešųjų įstaigų praėjusiais kalendoriniais metais iš privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto gautų pajamų dydį ir praėjusiais kalendoriniais metais gydytojų (įskaitant gydytojus odontologus) ir slaugytojų (įskaitant akušerius) faktiškai užimtų etatų skaičių. LNSS viešųjų įstaigų vadovaujančiųjų darbuotojų mėnesinio darbo užmokesčio kintamosios dalies dydis priklauso nuo praėjusių kalendorinių metų jų vadovaujamos įstaigos veiklos rezultatų ir nustatomas vieniems metams. LNSS viešųjų įstaigų veiklos rezultatų vertinimo kiekybinių ir kokybinių rodiklių ir vadovaujančiųjų darbuotojų mėnesinio darbo užmokesčio kintamosios dalies nustatymo tvarkos aprašą tvirtina sveikatos apsaugos ministras. Visais atvejais mėnesinio darbo užmokesčio kintamosios dalies dydis negali viršyti 20 procentų vadovaujančiajam darbuotojui nustatyto mėnesinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžio. Mėnesinio darbo užmokesčio kintamoji dalis negali būti nustatoma, jeigu praėjusių kalendorinių metų įstaigos veiklos finansiniai rezultatai yra neigiami, išskyrus atvejus, kai neigiami finansiniai rezultatai atsirado dėl sumažinto finansavimo ir (ar) dėl kitų aplinkybių, kurių LNSS viešųjų įstaigų vadovaujantieji darbuotojai negalėjo kontroliuoti, numatyti ir užkirsti kelio šių aplinkybių ar jų pasekmių atsiradimui. LNSS viešųjų įstaigų vadovų mėnesinio darbo užmokesčio maksimalų dydį (pastovioji ir kintamoji darbo užmokesčio dalys kartu) nustato savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija arba visuotinis dalininkų susirinkimas,

atsižvelgdamas (atsižvelgdami) į tai, kad įstaigos visų darbuotojų ir įstaigos vadovo mėnesinio darbo užmokesčių suma negali viršyti savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos arba visuotinio dalininkų susirinkimo nustatyto LNSS viešosios įstaigos darbo užmokesčio fondo dydžio. LNSS viešųjų įstaigų vadovaujančiajam darbuotojui už gerus darbo rezultatus ir gerą darbo pareigų atlikimą paskutinį kalendorinių metų mėnesį iš sutaupytų viešosios įstaigos lėšų, skirtų darbo užmokesčiui, gali būti išmokama premija, kuri negali būti didesnė už praėjusių kalendorinių metų jų vadovaujamos įstaigos vieno etato gydytojų ir slaugytojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio svertinį vidurkį (Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, 1996). Išanalizuotoji apmokėjimo sistema, kuri nustatyta sveikatos priežiūros įstaigų įstatyme yra taikoma sveikatos priežiūros įstaigoms, kurių steigėja yra valstybė ar savivaldybė. Kalbant apie viešąsias įstaigas, kurių steigėjas yra privatus juridinis ar fizinis asmuo, vadovų apmokėjimo tvarka yra nustatoma LR DK, viešųjų įstaigų įstatymu bei gali būti patvirtinta apmokėjimo tvarka, kurią nustato įstaigos dalininkai. Vadinasi, apmokėjimo tvarkos reguliavimas skiriasi nuo to, kas yra viešosios įstaigos steigėjas.

Nagrinėjant švietimo sritį, švietimo įstatyme nurodyta, jog švietimo įstaigos vadovo darbo užmokestis priklauso nuo mokykloje ugdomų mokinių skaičiaus, pedagoginio darbo stažo ir veiklos sudėtingumo (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 1991). Daugiau švietimo įstatymas nereglamentuoja konkrečių švietimo įstaigos vadovo apmokėjimo sąlygų, todėl manytina, jog konkretesnis reguliavimas yra numatytas darbo apmokėjimo įstatyme, kuris bus nagrinėjamas kitame šio darbo papunktyje.

Analizuojat papildomas darbo sutarties sąlygas tikslinga išanalizuoti LR DK 38 straipsnyje numatytą papildomą susitarimą dėl nekonkuravimo. Minėtame įstatyme numatyta, jog darbo sutarties šalys gali susilygti dėl to, kad darbuotojas tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla. Šis susitarimas gali būti sudaromas darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ar (ir) pasibaigus darbo sutarčiai. Pasibaigus darbo sutarčiai, šis susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo. Susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Sudaryti susitarimą dėl nekonkuravimo galima ir sudarant darbo sutartį, ir jau sutarties galiojimo metu. (Davulis, 2018, p. 153). Iš kodekso reguliavimo matoma, jog įstatymų leidėjas nedraudžia su viešojo

juridinio asmens vadovu sudaryti papildomą susitarimą dėl nekonkuravimo. Vadovas yra darbuotojas, turintis specialių žinių, kadangi norint tapti viešosios įstaigos vadovu, yra keliami kvalifikaciniai reikalavimai, kuriais turi pasižymėti vadovas, kad su juo būtų sudaryta darbo sutartis. Iš to galima daryti išvadą, jog viešosios įstaigos vadovas yra tinkamas subjektas papildomam susitarimui dėl nekonkuravimo sudaryti.

Kitas papildomas susitarimas, kuris numatytas LR DK yra susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos. LR DK numatyta, jog darbo sutarties šalys gali susilygti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys konfidencialia. Konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys, kurie viešai prieinami, taip pat duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais, ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos turi būti apibrėžti konfidencialią informaciją sudarantys duomenys, susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos galiojimo terminas, darbdavio pareigos padedant darbuotojui išsaugoti šios informacijos slaptumą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Vadinasi, įstatymų leidėjas nedraudžia su viešojo juridinio asmens vadovu susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Jei yra sudarytas susitarimas, viešosios įstaigos vadovas turi jo laikytis. Įstatyme nėra išskirta konkrečių subjektų, su kuriais toks susitarimas negali būti sudarytas. Kai yra susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos ji abejoms darbo sutarties šalims tampa privaloma ir turi įstatymo galią.

Dar vienas papildomas susitarimas, kurį verta analizuoti yra – susitarimas dėl papildomo darbo. LR DK 35 straipsnyje yra numatyta, jog darbo sutarties šalys susitarimu dėl papildomo darbo, kuris tampa darbo sutarties dalimi, gali susitarti dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo. Tokia veikla gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku (susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo) arba atliekama tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija (susitarimas dėl darbo funkcijų gretinimo). Svarbu paminėti, jog vykdant susitarimus dėl papildomo darbo, negali būti pažeisti šio kodekso ar kitų darbo teisės normų nustatyti maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Susitarimas dėl papildomo darbo nelaikytinas atskira darbo sutartimi, nes darbo sutarties šalis tuo pačiu metu gali sieti tik vienas darbo santykis, kurio turinys modifikuojamas atskirais susitarimais. Tai būtų papildoma darbo sutarties sąlyga, kuri neribotam laikui arba

laikinai pakeičia darbo sutartį. Susitarimo dėl papildomo darbo pasibaigimas egzistuojančiam darbo santykiui lemiamos reikšmės neturi, taigi darbuotojo ir darbdavio teisinis santykis tęsiasi remiantis anksčiau sudarytąja darbo sutartimi (Davulis, 2018, p. 143). Išnagrinėjus susitarimą dėl papildomo darbo, kyla klausimas, ar tokie susitarimai gali būti sudaromi su sveikatos priežiūros įstaigos bei švietimo įstaigos vadovais ir koks ypatumas, jeigu viešosios įstaigos steigėja yra valstybė ar savivaldybė bei privatus juridinis ar fizinis asmuo? Norint atsakyti į šį klausimą reikalinga išanalizuoti viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymą. Kaip jau ir minėta šiame darbe viešuosius ir privačius interesus turi deklaruoti asmenys, viešojo konkurso būdu išrinkti į švietimo ir sveikatos priežiūros vadovų pareigas, kurių steigėja yra valstybė ar savivaldybė, todėl galima daryti išvadą, jog susitarimas dėl papildomo darbo pažeistų pareigą viešojo juridinio asmens vadovui vengti interesų konflikto. Tuo tarpu, jei viešosios įstaigos steigėjas yra privatus juridinis ar fizinis asmuo, tokio draudimo dirbti papildomą darbą nėra numatyta, kadangi į minėtą reglamentavimą tokios viešosios įstaigos nepatenka.

Dar viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų, kurią galima išskirti yra susitarimas dėl ne viso darbo laiko. Kyla klausimas, ar sudarius sutartį su viešosios įstaigos vadovu galima susitarti dėl ne viso darbo laiko? LR DK 103 straipsnyje yra numatyta, jog juridinio asmens vadovas savo darbo laiką tvarko pats, nepažeisdamas darbo teisės normų nustatytų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimų. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko yra, kai tiek sudarant darbo sutartį, tiek ją vykdant, yra susitariama dėl ne viso darbo laiko, tai yra darbo laiko normos, kuri yra mažesnė, negu darbuotojui pagal jo darbo veiklą taikoma darbo laiko norma (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Iš šio darbo kodekso reguliavimo, galima daryti išvadą, jog sudarius darbo sutartį su vadovu nėra draudžiama susitarti dėl ne viso darbo laiko, kadangi viešojo juridinio asmens vadovas savo laiką tvarko pats, nepažeisdamas imperatyvių taisyklių, kurios numatytos LR DK.

Pagal LR DK 32 str. 1 dalį darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, o papildomi susitarimai yra darbo sutarties sudedamoji dalis ir tampa privalomi darbo sutarties šalims, kai dėl jų yra susitariama (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Tokį patį išaiškinimą dėl papildomų susitarimų pateikė ir teismas 2013 metų byloje, pasisakęs, jog aplinkybė, kad darbo sutartis nutraukiama viešųjų įstaigų įstatyme įtvirtintomis sąlygomis, neatima galimybės įstaigai ar jos atstovui (darbdaviui) ir įstaigos vadovui (darbo santykių subjektui) susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, ir tokiu atveju šios sutarties sąlygos tampa joms privalomos, t. y. turi įstatymo galią (2013 m. balandžio 16 d. Lietuvos Aukščiausio Teismo nutartis civilinėje byloje). Todėl papildomus susitarimus, kaip susitarimą dėl nekonkuravimo, dėl konfidencialios informacijos, papildomo darbo, dėl ne

viso darbo laiko su viešojo juridinio asmens vadovu sudaro tas asmuo, kuris sudaro darbo sutartį. Vadinasi, papildomus susitarimus su viešųjų įstaigų vadovais, kurių steigėja yra valstybė ar savivaldybė pagal vietos savivaldos įstatymo 20 straipnio 2 dalį 16 ir 17 punktus pasirašo meras, kaip darbdavį atstovaujantis fizinis asmuo (Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas, 1995). Tuo tarpu, jei viešosios įstaigos steigėjas yra privatus juridinis ar fizinis asmuo, papildomus susitarimus pasirašo tas asmuo, kuris sudaro darbo sutartį su viešosios įstaigos vadovu.

Galima daryti išvadą, jog skirtingų sričių viešųjų įstaigų vadovų darbo apmokėjimas yra reguliuojamas skirtinguose teisės aktuose, t.y. švietimo įstaigų, kurių steigėja yra valstybė ar savivaldybė, vadovų apmokėjimą reguliuoja darbo apmokėjimo įstatymas, tuo tarpu jei steigėjas yra privatus fizinis ar juridinis asmuo apmokėjimą reguliuoja LR DK, viešųjų įstaigų įstatymas, lokalūs teisės aktai bei abiem atvejais yra taikomas švietimo įstatymas. Kalbant apie sveikatos priežiūros įstaigų vadovų darbo apmokėjimą, tai ši klausimą reguliuoja sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, analogiškai LR DK, viešųjų įstaigų įstatymas bei lokalūs teisės aktai. Taip pat kaip ir bet kurioje darbo sutartyje yra numatomos darbo sutarties būtinosios sąlygos bei papildomos sąlygos, dėl kurių šalys gali susitarti, ar jas įtraukti į darbo sutartį ar ne. Papildomus susitarimus pasirašo tas asmuo, kuris ir sudaro darbo sutartį su viešojo juridinio asmens vadovu – darbdavys. Taip svarbu paminėti, jog iš įstatyme numatyto reguliavimo, galima daryti išvadą, jei viešosios įstaigos steigėja yra valstybė ar savivaldybė, tuomet viešojo juridinio asmens vadovui papildomą susitarimą dėl papildomo sudaryti yra draudžiama, kadangi galimas interesų konflikto pažeidimas. Kas liečia viešuosius juridinius asmenis, kurių steigėjas yra privatus juridinis ar fizinis asmuo, tokio draudimo dėl papildomo susitarimo dėl papildomo darbo sudarymo įstatymų reguliavime nėra aptinkama.

2.3. Darbo sutarties su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovu vykdymas

Sudarius darbo sutartį su viešojo juridinio asmens vadovu, prasideda darbo sutarties vykdymas. Šiame skyriuje bus nagrinėjama, kaip darbo sutartis su viešojo juridinio asmens vadovu yra vykdoma ir kokie ypatumai yra numatyti teisiniame reguliavime.

Kaip jau minėta viešųjų įstaigų darbuotojų darbo užmokestį sudaro: pareiginė alga (pastovioji ir kintamoji dalys), priemokos, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą bei premijos. Pareiginės algos pastovioji dalis yra

nekintama ir ji nustatoma atsižvelgiant į pareigybių sąrašą nustatytą darbuotojų pareigybių skaičių, vadovaujamo darbo patirtį bei kitas aplinkybes. Tuo tarpu, kaip jau minėta, mokyklų vadovų, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma atsižvelgiant į mokykloje ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą. Vadinasi, pareiginės algos pastovioji dalis yra nekintama ir sudarius darbo sutartį dėl jos negalima derėtis. Švietimo įstaigų darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies dydis priklauso nuo jų praėjusių metų veiklos vertinimo pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas (Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų..., 2017). Iš įsakyme numatyto reguliavimo yra aišku, jog pareiginės algos kintamoji dalis priklauso nuo atliekamo veiklos vertinimo, todėl kintamoji dalis sudarius darbo sutartį gali keistis.

Kalbant apie vertinimą švietimo įstaigos vadovo praėjusių metų veikla gali būti vertinama labai gerai, gerai, patenkinamai ir nepatenkinamai. Jeigu švietimo įstaigos vadovo metinė veikla įvertinama nepatenkinamai 2 metus iš eilės, yra priimamas sprendimas atleisti įstaigos vadovą iš užimamų pareigų. Jeigu švietimo įstaigos vadovo praėjusių kalendorinių metų veikla įvertinama:

1) labai gerai, įstaigos vadovui nustato pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, ir gali skirti premiją pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

2) gerai, įstaigos vadovui nustato pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 5 procentai pareiginės algos pastoviosios dalies, pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

3) patenkinamai, įstaigos vadovui nenustato pareiginės algos kintamosios dalies dydžio;

4) nepatenkinamai, įstaigos vadovui, išskyrus mokyklos vadovą, nustato mažesnę pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą. Tokiu atveju su įstaigos vadovu gali būti sudarytas rezultatų gerinimo planas, kurio vykdymas įvertinamas ne anksčiau kaip po 2 mėnesių. Rezultatų gerinimo plano vykdymo rezultatus įvertinus nepatenkinamai, su įstaigos vadovu sudaryta darbo sutartis gali būti nutraukiama, pagal LR DK 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą, kai darbuotojas nepasiekia sutartų rezultatų. Vadinasi, galima daryti išvadą, jog vertinimas yra labai svarbus įstaigos vadovui, kadangi nuo jo priklauso jo darbo užmokestis, ar jis keisis ar ne (Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų..., 2017). LAT 2021 metų byloje dėl veiklos vertinimo pasisakė, jog teismui nagrinėjant bylą, darbuotojo kasmetinė veikla nėra vertinama iš naujo, o apsiribojama veiklos vertinimo išvadoje nustatytų kriterijų patikra, t. y. patikrinama,

ar tiesioginis vadovas vertino darbuotojo veiklą pagal dar praėjusiais metais suformuotas ir jų abiejų suderintas užduotis bei siektinus rezultatus. Tokia patikra nereiškia, kad teismas darbuotojo pasiektą užduoties įvykdymo rezultatą turi teisę kokybiškai įvertinti kitaip, negu tai padarė tiesioginis vadovas. Tačiau teismui konstatavus, kad nepakanka įrodymų dėl veiklos vertinimo metu tinkamai atliktos procedūros, pavyzdžiui nėra duomenų, kad darbuotojo pasiekti rezultatai ar jų dalis buvo vertinami pagal praėjusiais kalendoriniais metais suformuotas užduotis, jų įgyvendinimo rezultatus ar esant kitiems esminiams trūkumams, kasmetinės veiklos vertinimo rezultato pagrindu priimtas sprendimas negali būti pripažintas pagrįstu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Iš šio teismo išaiškinimo galima daryti išvadą, kad teismas vertina pateiktus įrodymus, kaip buvo vertinama veikla, ir jei yra aptinkama įrodymų trūkumo teismas konstatuoja, jog veikla buvo įvertinta nepagrįstai. Vertinant viešojo juridinio asmens veiklą yra svarbu surinkti tinkamus įrodymus, kad vadovo veiklos įvertinimas būtų pagrįstas.

Toliau kalbant apie darbo užmokestį viešosios įstaigos švietimo srityje vadovui, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos šios priemokos:

1) už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;

2) už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

3) už papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą;

4) už darbą, esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų (Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų..., 2017).

Iš šio įstatymo reguliavimo galima daryti išvadą, jog atliekant papildomą darbą gali būti skiriamos priemokos, kurios didina viešojo įstaigos vadovo darbo užmokestį.

Kalbant apie švietimo įstaigų vadovų darbą poilsio dieną yra mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis. Už darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokamas pusantruo darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžių užmokestis (Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų..., 2017).

Verta pažymėti, jog LR DK 144 straipsnio 6 dalyje yra nurodyta, kad “Juridinio asmens vienasmenio valdymo organo darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma, tačiau už tą darbą nėra mokama, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip“. Vadinasi, jei darbo sutartyje nėra susitariama kitaip viešosios įstaigos švietimo bei sveikatos priežiūros srityje vadovui už darbą poilsio, švenčių dieną bei viršvalandinį darbą nėra apmokama. Švietimo įstaigų vadovams yra numatyta, jog už tokį darbą yra mokamas dvigubas atlyginimas, tačiau sveikatos priežiūros įstaigų vadovams įstatymuose nėra aptinkama teisinio reguliavimo, kad yra mokamas didesnis atlyginimas. Tokiu atveju galime daryti išvadą, kad sveikatos priežiūros įstaigų vadovams už darbą poilsio, švenčių dienomis ir viršvalandinį darbą nėra mokama, nebent darbo sutartyje ar lokaliais teisės aktais yra susitariama kitaip. Tokią pačią išvadą galima daryti ir apie švietimo ir sveikatos priežiūros įstaigų, kurių steigėjas privatus juridinis ar fizinis asmuo, vadovų darbo apmokėjimą švenčių, poilsio dienomis ir viršvalandinį darbą, kad kiekvienu konkrečiu atveju reikia žiūrėti į darbo sutartį ar lokalius teisės aktus, ką šalys joje yra nusimačiusios.

Taip pat kaip dar viena darbo užmokesčio sudedamoji dalis yra premijos. Švietimo įstaigų darbuotojams gali būti skiriamos premijos, neviršijant įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

- 1) atlikus vienkartinės įstaigos veiklai ypač svarbias užduotis;
- 2) labai gerai įvertinus įstaigos darbuotojo veiklą;
- 3) įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį.

Verta pažymėti, jog šis sąrašas, už ką galima gauti premiją nėra baigtinis. Kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytos kitos sąlygos už ką gali būti skiriamos premijos (Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų..., 2017).

Nagrinėjant sveikatos priežiūros įstaigos vadovo vertinimą, pagal sveikatos priežiūros įstatymo 15² yra numatyti veiklos finansinių rezultatų vertinimo bei veiklos rezultatų vertinimo rodikliai, kurių reikšmės yra svarbios nustatant sveikatos priežiūros įstaigų vadovo kintamosios dalies dydį. Kuo geresni rodikliai, tuo didesnis kintamosios darbo užmokesčio dalies dydis yra nustatytas. Taip pat sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15¹ straipsnyje yra numatyta, jog “Mėnesinio darbo užmokesčio kintamoji dalis negali būti nustatoma, jeigu praėjusių kalendorinių metų įstaigos veiklos finansiniai rezultatai yra neigiami. LNSS viešųjų įstaigų vadovaujančiajam darbuotojui už gerus darbo rezultatus ir gerą darbo pareigų atlikimą paskutinį kalendorinių metų mėnesį iš sutaupytų viešosios įstaigos lėšų, skirtų darbo užmokesčiui, gali būti išmokama premija, kuri negali būti

didesnė už praėjusių kalendorinių metų jų vadovaujamos įstaigos vieno etato gydytojų ir slaugytojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio svertinį vidurkį.“ (Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, 1996). Vadinasi, galima daryti išvadą, jog sveikatos priežiūros įstaigų vadovams darbo rezultatų vertinimas yra svarbus ir aktualus dalykas, kadangi nuo vertinimo rezultatų priklauso, ar vadovas gaus premiją, ar vadovui bus mokama didesnė darbo užmokesčio kintamoji dalis. Nuo vertinimų rezultato priklauso darbo užmokesčio dydis.

Šioje dalyje buvo išnagrinėtas viešųjų įstaigų, kurių steigėja yra valstybė ar savivaldybė, vadovų vertinimas, tačiau atsižvelgus į šį reguliavimą kyla klausimas, ar atliekamas vertinimas viešųjų įstaigų vadovų, kurių steigėjas yra privatus juridinis ar fizinis asmuo? Įstatyme nėra aptinkamas reguliavimas šiuo klausimu, kadangi vertinimas yra reguliuojamas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto finansuojamų įstaigų. Todėl būtų galima daryti išvadą, jog kai yra paskirtas viešosios įstaigos vadovas, kurios steigėjas yra privatus juridinis ar fizinis asmuo, vadovo vertinimas nėra atliekamas, nebent šalys darbo sutartyje ar lokaliais ir nusimačiusios kitaip.

Svarbus klausimas, kurį reikalinga išanalizuoti yra viešosios įstaigos vadovo atostogų suteikimo tvarka. Įstatymuose nėra reglamentuota, kaip vyksta šių įstaigų vadovų atostogų suteikimo tvarka, tačiau atsižvelgus į LR DK, kurio 126 straipsnyje yra numatyta, jog darbuotojams suteikiamos ne mažiau kaip dvidešimt darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip dvidešimt keturių darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Šį reguliavimą galima pritaikyti ir viešosios įstaigos vadovui. Remiantis 2018 m. rugpjūčio 24 d. Šiaulių miesto savivaldybės mero potvarkiu „Dėl įstaigų vadovų darbo laiko, komandiruočių ir atostogų“ meras šiuo potvarkiu perigaliojo pačius įstaigų vadovus formintis sau atostogas. Todėl galima daryti išvadą, jog sprendimas dėl atostogų suteikimo priima patys švietimo įstaigų vadovai. Vadovai apie atostogas turi pasižymėti tam tikroje sistemoje, kad savivaldybei būtų žinoma apie tai (Dėl įstaigų vadovų darbo laiko, komandiruočių ir atostogų, 2018). Dar daugiau reikia pažymėti, jog remiantis 2017 metų vasario 9 dienos Pakruojo rajono savivaldybės mero potvarkiu „Dėl Pakruojo rajono savivaldybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų komandiruočių ir atostogų suteikimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ bei vietos savivaldos įstatymo 20 straipsnio 2 dalies 16 ir 17 punktais, meras pasirašo dėl vadovų atostogų suteikimo tvarkos (Dėl Pakruojo rajono savivaldybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų komandiruočių ir atostogų..., 2017). Iš šių išaiškinimų galima daryti išvadą, kad skirtingos savivaldybės klausimus susijusius su atostogų suteikimo tvarka reglamentuoja skirtingai. Bet kokiu atveju meras yra tas asmuo,

kuris koordinuoja, prižiūri vadovų atostogas, tik kai kuriose savivaldybėse pareiga įforminti reikiamus dokumentus yra perduota patiems vadovams, apie tai savivaldybę tik informuojant. Atsižvelgus į šį teisinį reguliavimą, kyla teisinio reguliavimo klausimai, kas turi paskirti atostogas? Iš LR DK nuostatų matyti, kad atostogas turi skirti tas asmuo, kuris pasirašo darbo sutartį – darbdavys, tačiau praktikoje matyti nukrypimų nuo teisinio reguliavimo. Kalbant apie viešojo juridinio asmens vadovą, kurio steigėjas yra privatus juridinis ar fizinis asmuo, pagal LR DK normas atostogas turėtų suteikti darbdavys, asmuo kuris ir sudarė su vadovu sutartį. Šiuo klausimu galima išanalizuoti viešosios įstaigos „Mažieji šnekoriai“, kuri yra nevalstybinė švietimo įstaiga, įstatus, t.y. šios įstaigos dalininkai yra privatus ar fizinis juridinis asmuo. Įstatuose yra nustatyta, jog „Įstaigos veiklą organizuoja ir vykdo Įstaigos vadovas – Direktorius, kurį skiria ir atleidžia visuotinis dalininkų susirinkimas. Visuotinio dalininkų susirinkimo įgaliotas asmuo įstaigos vardu sudaro darbo sutartį su Įstaigos vadovu ir ją nutraukia.“ Šiame kontekste svarbu pabrėžti, jog įstaigos dalininkas yra fizinis ar juridinis asmuo perdavęs įstaigai įnašą, taip pat asmuo kuriam dalininko teisės yra perleistos šių įstatų nustatyta tvarka (Viešosios įstaigos „Mažieji šnekoriai“ įstatai, 2011). Vadinasi, išnagrinėję šiuos įstatus galima daryti išvadą, jog viešosios įstaigos vadovui atostogas suteikia tas asmuo, kuris su juo, kaip su darbuotoju, sudaro darbo sutartį. Tokiu atveju, visuotinis dalininkų susirinkimas turi įtaką ir paskirti laikinai pareigas einantį asmenį, kol viešosios įstaigos vadovas grįš iš atostogų.

Apibendrinus galima daryti išvadą, jog vykdant darbo sutartį su viešojo juridinio asmens vadovu galima keisti darbo užmokesčio kintamąją dalį, kurios dydis ir gaunamų premijų ir priemokų suma priklauso nuo vadovo veiklos įvertinimo bei tenkančio darbo krūvio. Darbo užmokestis švietimo įstaigų vadovams švenčių, poilsio dienomis, nakties metu yra dvigubinamas. Nagrinėjant sveikatos priežiūros įstaigų vadovų darbo užmokestį poilsio, švenčių dienomis ir už viršvalandinį darbą, vadovaujantis LR DK darbo užmokestis nėra dvigubinamas, nebent darbo sutartyje yra susitarta kitaip. Atostogų skyrimo tvarka nėra konkrečiai reglamentuojama įstatymuose, todėl galima daryti išvadą, jog atostogas vadovui suteikia asmuo, kuris ir pasirašo darbo sutartį – jo darbdavys arba darbdaviui atstovaujantis fizinis asmuo. Galima teigti, jog sudarius darbo sutartį su viešojo juridinio asmens, kurio steigėja yra valstybė ar savivaldybė, vadovu darbo užmokestis kinta nuo kasmetinio veiklos vertinimo, todėl pats veiklos vertinimas yra pakankamai aktualus. Kas liečia viešąjį juridinį asmenį, kurio steigėjas yra privatus juridinis ar fizinis asmuo, įstatymuose nėra reglamentuota, jog turi būti atliekamas įstaigos vadovo vertinimas, todėl galima teikti, kad vadovo vertinimas tokiose įstaigose nėra atliekamas.

2.4. Darbo sutarties su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovu pasibaigimas atšaukus juridinį asmens vadovą įstatymuose ar steigimo dokumentuose nustatyta tvarka

LR DK yra nurodyta, jog be LR DK 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 (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Vadinasi, be šio kodekso reglamentuojamų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, darbo sutartį pabaigia ne darbo teisės normose nustatytas santykio su juridiniu asmeniu pasibaigimas. Jei įstatymuose ar steigimo dokumentuose nustatyta tvarka nutraukiami juridinio asmens vadovo įgaliojimai, darbo sutartis taip pat turi pasibaigti. Pabrėžtina, jog darbo kodeksas nereglementuoja diskrecijos teisės, kuria remdamasis kompetentingas juridinio asmens organas gali nuspręsti juridinio asmens vadovą atšaukti iš pareigų. Norint atšaukti juridinio asmens vadovą iš pareigų reikia atkreipti dėmesį į kelis principus, kurie yra suformuoti teismų praktikos ir įstatymų leidėjo. Šie principai yra:

1. juridinio asmens atšaukimo teise gali pasinaudoti tik tas subjektas, kuris pagal įstatymus ar steigimo dokumentus turi tokią teisę;
2. atšaukimo teisės įgyvendinimo procedūra turi vykti laikantis teisės aktų nuostatų;
3. kompetetingo atšaukti organo diskrecija gali būti ribojama dėl viešojo intereso.

Galima daryti išvadą, jog įstatymuose numatyto subjekto teisė atšaukti juridinio asmens vadovą yra absoliuti, todėl norint atšaukti juridinio asmens vadovą, užtenka tik kompetetingo valdymo organo valios tokį veiksma padaryti (Davulis, 2018, p. 324-325).

Teismų praktikoje, vienoje 2018 m. LAT byloje, teismas pasisakė, kad vadovo atšaukimas tais atvejais, kai dėl pasitikėjimo praradimo nėra jo kaltės, savo esme yra atleidimas darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Sprendžiant dėl atšaukimo iš pareigų teisėtumo, turi būti iširta ne tik tai, ar darbuotojas atšauktas esant įstatyme nustatytam pagrindui, bet ir įvertintos darbo sutarties nuostatos, įtvirtinančios, be kita ko, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarką. Vadinasi, turi būti laikomasi įspėjimo terminų, kurie yra numatyti LR DK bei turi būti išmokėta įstatyme numatyta kompensacija. Kasacinio teismo jurisprudencijoje taip yra išaiškinta, kad įstaigos vadovą paskyrusio subjekto teisė jį atšaukti iš pareigų yra absoliuti, ji nesiejama su jokiais papildomomis viešųjų įstaigų įstatyme įtvirtintomis sąlygomis ar ypatinga tokios teisės įgyvendinimo tvarka. Viešųjų įstaigų įstatyme taip pat nenustatyta

visuotinio dalininkų susirinkimo ar viešosios įstaigos savininko pareiga prieš tam tikrą laiką įspėti įstaigos vadovą apie ketinimą atšaukti jį iš pareigų. Paskyrusio subjekto teisės atšaukti viešosios įstaigos vadovą iš pareigų absoliutumą lemia vienasmenio viešosios įstaigos valdymo organo reikšmė ir svarba, fiduciarinių (pasitikėjimu grįstų) viešosios įstaigos ir jos vadovo santykių pobūdis. Tik neribojant dalininkų teisės jokiomis sąlygomis ir aplinkybėmis, nepriklausomai nuo vadovo kaltų veiksmų (ne)buvimo, šia teise galima operatyviai pasinaudoti viešosios įstaigos interesais, vadovui praradus viešosios įstaigos dalininkų pasitikėjimą. Atšaukus valdymo organo narį iš jo einamų pareigų, nutrūksta ir jį su juridiniu asmeniu siejantys santykiai, įforminti darbo sutartimi (2018 m. spalio 5 d. Lietuvos Aukščiausio Teismo nutartis civilinėje byloje). Juridinio asmens vadovo atšaukimas iš pareigų yra specifinis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas taikomas juridinio asmens vadovui, kurio išskirtinumas, kad absoliučią teisę atšaukti juridinio asmens vadovą iš pareigų turi įstatymuose ar steigimo dokumentuose numatytas asmuo. Iš LAT išaiškinimų šioje byloje, matoma, jog teismas pasisakydamas dėl viešosios įstaigos vadovo atleidimo iš pareigų duoda nukreipimą į LR DK 57 ir 58 straipsnį, tai pagal analogiją galima daryti prezumpciją, jog yra reikalingas pasiaiškinimas. Vadinasi, jei viešosios įstaigos vadovas yra atleidžiamas iš pareigų, kai nėra jo kaltės, LAT nukreipia į 57 straipsnį, o kaip viešosios įstaigos vadovas yra atleidžiamas iš pareigų, kaip yra jo kaltė – LR DK 58 straipnis. Todėl galima daryti išvadą, kad tokiu atveju pasiaiškinimas yra reikalingas ir darbdavys priimdamas sprendimą turi įvertinti pažeidimo padarymo sunkumą, prielaidas, aplinkybes ir kitus faktus. Jei dėl atleidimo yra viešosios įstaigos vadovo kaltė, iš teismo išaiškinimų darome išvadą, jog turime taikyti LR DK 58 straipsnyje numatytus terminus, per kiek laiko turi būti priimamas sprendimas atleisti darbuotoją iš darbo.

Svarbu pabrėžti, jog LR viešųjų įstaigų įstatymo 10 straipnio 1 dalyje yra numatyta visuotinio dalininkų susirinkimo kompetencija, o 4 punkte numatyta, jog “visuotinis dalininkų susirinkimas skiria ir atšaukia viešosios įstaigos vadovą, nustato jo darbo sutarties sąlygas“. Ši nuostata yra svarbi, kadangi LR viešųjų įstaigų įstatymas numato, kas turi teisę atšaukti švietimo ir sveikatos priežiūros įstaigos vadovą iš pareigų. Nustatyti, kuris subjektas yra visuotinis dalininkų susirinkimas, reikalinga analizuoti viešųjų įstaigų lokalius teisės aktus bei kitus įstatymus.

Juridinio asmens vadovo atšaukimo teisė yra numatyta ir sveikatos priežiūros įstatyme, kuriame numatyta su LNSS valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovais, be darbo kodekse nustatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, darbo sutartis nutraukiama LNSS valstybės ar savivaldybės biudžetinės ar viešosios įstaigos

savininko teisės ir pareigas įgyvendinančiai institucijai arba visuotiniam dalininkų susirinkimui priėmus sprendimą atšaukti įstaigos vadovą steigimo dokumentuose nustatyta tvarka ir dėl steigimo dokumentuose nurodytų priežasčių (Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, 1996). Toliau kalbant apie atšaukimo institutą, sveikatos priežiūros įstaigų vadovams yra ministro patvirtintas įsakymas dėl atšaukimo tvarkos. Įsakyme yra numatyti rekomenduojami pagrindai, kada viešosios įstaigos vadovas turi būti atšaukimas iš pareigų ir kaip ši tvarka turėtų būti įgyvendinama. Įsakyme yra numatyta, jog rekomenduojama atšaukti viešosios įstaigos vadovą iš pareigų, jei ikiteisminio tyrimo institucijos yra pareikštas įtarimas dėl sunkaus ar labai sunkaus nusikaltimo padarymo ar dėl įtarimo viešųjų interesų pažeidimo ir dėl kitų pažeidimų (Dėl rekomenduojamų Lietuvos nacionalinės sistemos viešųjų įstaigų..., 2017). Kyla klausimas tuomet, o kaip spręsti iš Konstitucijos 31 straipsnio kylančią nekaltumo prezumpciją (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992)? Asmuo laikomas padaręs nusikaltimą tada, kai įsiteisėja apkaltinamas nuosprendis. Tačiau minėtame įsakyme net ir neįsiteisėjus apkaltinamajam nuosprendžiui yra rekomenduojama atšaukti asmenį iš užimamų pareigų. Todėl yra išvelgiama problema teisiniame reguliavime, kadangi asmuo pripažįstamas kaltu be apkaltinamojo nuosprendžio. Aišku, jog galima teigti, kad ministras minėtu įsakymu tik rekomenduoja esant tokioms aplinkybėms atšaukti asmenį iš pareigų, bet net esant rekomendacijoms yra paneigiama nekaltumo prezumpcija, kuri nustatyta Konstitucijoje. Tuomet kyla klausimas, kas bus tokiu atveju, jei teismas konstatuos, jog pažeidimo padaryme nėra nusikaltimo sudėties ir išteisins asmenį? Įstatyme yra numatyta, jog dalininkų teisė atšaukti asmenį yra absoliuti, tačiau atšaukimo instituto taikymas turi pasekmių darbuotojui, kadangi jis arba netenka išėtinės išmokos, arba nebegali pasinaudoti garantija grįžti į buvusias pareigas. Kita problema susijusi su minėtu įsakymu yra tokia, jog „Sprendimai dėl atšaukimo iš įstaigos vadovo pareigų tvirtinami sveikatos apsaugos ministro įsakymu ar savivaldybės mero potvarkiu.“ (Dėl rekomenduojamų Lietuvos nacionalinės sistemos viešųjų įstaigų..., 2017), tačiau pagal sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 straipsnio 7 dalį, įstaigos vadovą iš pareigų savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija arba visuotinis dalininkų susirinkimas. Tokiu atveju kyla klausimas, ar tikrai reikalingas dar ministro įsakymas dėl atšaukimo iš pareigų, jei sveikatos priežiūros įstaigų įstatyme numatyta, kad užtenka steigėjo sprendimo atšaukti iš pareigų?

Teismų praktikoje yra pasisakyta, jog sveikatos priežiūros įstaigos vadovas, paskirtas į šias pareigas viešo 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 darbuotojui 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) (Lietuvos Aukščiausio Teismo 2017 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje). Šioje 2017 m. LAT nutartyje yra išskiriama sveikatos priežiūros įstaigos vadovo teisė, kai jis yra atšaukiamas iš pareigų t.y. teisė žinoti, kodėl jis yra atšauktas iš pareigų bei teisė nurodyti motyvus, kodėl buvo padaryti veiksmai, dėl kurių jis yra atšauktas iš užimamų pareigų. LAT 2018 metų nutartyje, be kita ko, konstatavo, kad vadovo atšaukimas tais atvejais, kai dėl pasitikėjimo praradimo nėra jo kaltės, savo esme yra atleidimas darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Sprendžiant dėl atšaukimo iš pareigų teisėtumo, turi būti iširta ne tik tai, ar darbuotojas atšauktas esant įstatyme nustatytam pagrindui, bet ir įvertintos darbo sutarties nuostatos, įtvirtinančios, be kita ko, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarką. Teisėjų kolegija pažymi, kad nagrinėjamu atveju pasitikėjimo praradimo priežastys svarbios vertinant, ar buvo laikytasi vadovo atšaukimo iš pareigų įgyvendinimo tvarkos, kuri siejama su vadovo kaltės (ne)buvimu. Nuo aplinkybės, ar (ne)nustatoma vadovo kaltė, priklauso įspėjimo termino taikymo būtinumas (Lietuvos Aukščiausio Teismo 2018 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje). Šioje byloje teismas konstatavo, kad priežasčių nurodymas, kodėl buvo prarastas pasitikėjimas vadovu yra svarbus, ar būtina įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą, kuris buvo nustatytas šalių sudarytoje darbo sutartyje. 2018 metų byloje buvo nagrinėjama viešosios įstaigos „GO Vilnius“ vadovo atšaukimas ir pasitikėjimo priežasčių buvimo svarba, tačiau šie teismo išaiškinimai yra tokie pat aktualūs ir sveikatos priežiūros įstaigų bei švietimo įstaigų vadovų atšaukimo kontekste. Kitoks teismo išaiškinimas apie priežasčių konstatavimą yra matomas 2019 metų byloje. Šiaulių apygardos teismas 2019 m. nutartyje, aiškindamas švietimo įstaigos vadovo atšaukimą iš einamų pareigų, kai yra prarandamas pasitikėjimas juo, nurodė, jog teisė atšaukti juridinio asmens vadovą iš pareigų yra absoliuti, ji nesiejama su jokiais papildomomis sąlygomis ar ypatinga tokios teisės įgyvendinimo tvarka. Šios teisės absoliutumą lemia vienasmenio juridinio asmens valdymo organo reikšmė ir svarba, fiduciarinių (pasitikėjimu grįstų) santykių pobūdį, todėl pagal bendrąją taisyklę nebūtina nustatyti konkrečių priežasčių, dėl kurių buvo prarastas pasitikėjimas vadovu, nes svarbus pats pasitikėjimo praradimo faktas (Šiaulių apygardos teismo 2019 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, kai iš pareigų švietimo įstaigos vadovas yra atšaukiamas, kai prarandamas juo pasitikėjimas, nėra nurodomos priežastys, o svarbus tampa tik pats pasitikėjimo praradimo faktas. Nors šioje nutartyje buvo nagrinėjamas biudžetinės švietimo įstaigos vadovo atšaukimas, tačiau šie teismo išaiškinimai apie vadovo atšaukimo instituto

absoliutumą yra aktualūs ir švietimo bei sveikatos priežiūros įstaigų vadovų atšaukimui. Tačiau šiame 2019 m. teismo išaiškinime išvelgčiau problemą, kadangi vien tik konstatavimas nepasitikėjimu vadovu, nėra pakankama priežastis atšaukti vadovą iš pareigų, kadangi tokiu būdu pažeidžiamos vadovo teisės, nes nėra nurodomos konkrečios priežastys ir nepaliekama galimybė vadovui pasiaiškinti. Juridinio asmens vadovo atšaukimo suabsoliutinimas pažeidžia vadovo teises, nepaliekama galimybė pateikti argumentų ir paaiškinimo dėl tam tikro vadovo elgesio, kuris sukėlė nepasitikėjimą.

2019 metų byloje buvo sprendžiama „Dėl Šiaulių plaukimo mokyklos „Delfinas“ teisinio statuso, ar tai yra švietimo įstaiga, ar sportininkų ugdymo centras. Teismas vadovaudamasis švietimo įstatymo nuostatomis konstatavo, jog Šiaulių plaukimo mokykla „Delfinas“ yra švietimo įstaiga, o švietimo įstatyme yra numatyta, jog švietimo įstaigų vadovų atleidimas iš pareigų priskirtas išimtinai savivaldybės tarybos kompetencijai, todėl švietimo įstaigos vadovas gali būti atšauktas iš pareigų tik Šiaulių miesto savivaldybės tarybos sprendimu, bet ne vienašališku Šiaulių miesto savivaldybės mero potvarkiu. Šioje byloje buvo atribotas savivaldybės tarybos savivaldybės mero kompetencijos. Savivaldybės meras būtų tinkamas subjektas atšaukti vadovą, jei įstaiga, kurioje jis dirbtų būtų biudžetinė įstaiga, tačiau ne švietimo įstaiga (Lietuvos Aukščiausio teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje). Reikalinga pabrėžti, jog toks teismo išaiškinimas buvo aktualus, kol nebuvo pakeistas vietos savivaldos įstatymo 20 straipsnio 17 punktas, kadangi dabar galiojančioje redakcijoje, meras turi įgaliojimus skirti ir atleisti iš pareigų švietimo įstaigos vadovą. Įstatyme nebeliko savivaldybės tarybos ir mero kompetencijų atribojimo.

Viešojo juridinio asmens vadovo atšaukimo kontekste verta išanalizuoti LR DK numatytą viešojo juridinio asmens vadovo garantiją. LR DK 106 straipsnyje yra pasakyta, jog „Viešojo juridinio asmens vadovu išrinktas ar paskirtas juridinio asmens darbuotojas, pasibaigus jo, kaip juridinio asmens vadovo, darbo santykiams, išskyrus atvejį, kai darbo sutartis nutraukta šio kodekso 58 straipsnyje nustatytu pagrindu, turi teisę sugrįžti į buvusias darbo pareigas tokiomis pačiomis darbo sąlygomis, atsižvelgiant į visus darbo sąlygų pakeitimus, kurie buvo padaryti kitiems tokį patį ar panašų darbą dirbusiems darbuotojams.“. Vadinas, įstatymų leidėjas numato galimybę viešojo juridinio asmens vadovui grįžti į buvusias pareigas. Darbuotojas gali pretenduoti į buvusias pareigas tik tada, kai juridinio asmens vadovo sutartis nutraukta dėl priežasčių, nesusijusių su jo kalte. Atsižvelgiant į teisinį reglamentavimą, darytina išvada, jog straipsnyje numatyta garantija taikytina tik tam vadovui, kuris pabaigia savo kadenciją ar yra iš jos atšaukiamas prieš terminą be kaltės (Davulis, 2018, p. 329). Viešojo juridinio asmens vadovo garantija yra

numatyta iš švietimo įstatymo 59 straipsnyje 10 dalyje, kurioje pasakyta, jog “Jeigu pasibaigus penkerių metų kadencijai švietimo įstaigos vadovas, kurio visos metų veiklos ataskaitos buvo įvertintos gerai ir labai gerai, atsisako būti paskirtas be konkurso antrajai penkerių metų kadencijai <...> arba dalyvauti viešame konkurse tos švietimo įstaigos vadovo pareigoms eiti arba jo nelaimi, esant galimybei, jam turi būti pasiūlytos iki paskyrimo švietimo įstaigos vadovu eitos arba kitos pareigos <...>.” Galima daryti išvadą, jog švietimo įstaigos vadovui yra labai aktualus jo veiklos vertinimas, kadangi pagal šį įstatymą, garantija atsiranda tik tada, kai veiklos ataskaitos yra įvertintos gerai arba labai gerai. Kalbant apie sveikatos priežiūros sritį sveikatos priežiūros įstaigų įstatyme nėra numatyta vadovo garantijos grįžti į buvusias pareigas, tačiau LR sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 straipsnio 7 dalyje yra numatyta, jog „NSS valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų ar jų filialų ir padalinių vadovai bei šių įstaigų sveikatos priežiūros specialistai į darbą priimami ir iš darbo atleidžiami Darbo kodekso nustatyta tvarka ir pagrindais.”, todėl galima daryti išvadą, jog sveikatos priežiūros įstaigų vadovams garantija taikoma pagal LR DK.

Vadinasi, darbo sutartis su viešojo juridinio asmens vadovu pasibaigia jį atšaukus iš pareigų. Subjektas, galintis atšaukti vadovą iš pareigų yra numatytas viešųjų įstaigų įstatyme, tokią kompetenciją turi visuotinis dalininkų susirinkimas ir jo teisė atšaukti vadovą iš pareigų yra absoliuti t.y. nesiejama su jokiais papildomomis sąlygomis ar ypatinga atšaukimo teisės įgyvendinimo tvarka. LR DK viešosios įstaigos vadovui suteikia garantiją grįžti į buvusias pareigas, jei dėl darbo sutarties nutraukimo nėra jo kaltės.

2.5. Darbo sutarties su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovu pasibaigimo įforminimas, atsiskaitymas su atleidžiamuoju darbuoju

Darbo sutarčiai su viešojo juridinio asmens vadovu pasibaigus, turi būti laikomasi tam tikros darbo sutarties pasibaigimo tvarkos, kuri susijusi su darbo sutarties pasibaigimo įforminimu bei kompensacija už nepanaudotas atostogas.

LR DK 104 straipsnio 2 dalyje yra nurodyta, jog „Jeigu darbo santykiai su juridinio asmens vadovu truko ilgiau kaip dvejus metus ir jis atšaukiamas šio straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka, juridinio asmens vadovui išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, išskyrus atvejus, kai jo atšaukimą lėmė jo kalti veiksmai.” (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Vadinasi, kai viešojo juridinio

asmens vadovas yra atšaukiamas iš pareigų jam yra išmokama išeitinė išmoka, jeigu atšaukimui įtakos nėra padarę jo kalti veiksmai.

Išeitinės išmokos mokėjimo juridinio asmens vadovui sąlygos:

1. jei darbo santykiai su darbdaviu truko ilgiau kaip dvejus metus, pasibaigus sutarties terminui (ir kadencijai) juridinio asmens vadovui išmokama vieno mėnesio darbo užmokesčio vidutinio dydžio išeitinė išmoka;
2. jei juridinio asmens vadovas pagal teisės aktus atšaukiamas iš pareigų anksčiau, negu baigiasi jo terminuota sutartis (kadencijai nepasibaigus), jam išmokama tokia pati vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jei atšaukimas nesiejamas su kaltais jo veiksmais (Davulis, 2018, p. 324).

Iš šių išaiškinimų galima daryti išvadą, jog sąlygos dėl išeitinės išmokos išmokėjimo yra taikomos viešosios įstaigos sveikatos priežiūros bei švietimo srityje vadovui, todėl jei viešųjų įstaigų minėtose srityse vadovas iš pareigų yra atšaukiamas dėl jo kaltų veiksmų, jam išeitinė išmoka nėra išmokama. Toliau šiame darbe verta išanalizuoti, kaip yra reglamentuojamas darbo sutarties su viešojo juridinio asmens vadovu pasibaigimo įforminimas sveikatos priežiūros ir švietimo srityje.

Vilniaus apygardos teismas 2021 metų byloje sprendė ginčą dėl to ar teisėtai buvo atšaukta iš pareigų viešosios įstaigos vadovė ir šiame kontekste pasisakė, jog darbo sutartyje, be kita ko, gali būti susitariama dėl specialių absoliučios teisės atšaukti viešosios įstaigos vadovą įgyvendinimo sąlygų (įspėjimo terminų, darbuotojui mokėtinų išmokų ir pan.), ir toks susitarimas nepaneigs šios teisės turinio bei bus privalomas darbo sutarties šalims (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje). Galima daryti išvadą, jog darbo sutartyje nėra draudžiama susitarti dėl kitokių kompensacijų išmokėjimo nei numatyta įstatyme bei šalys gali susitarti dėl įspėjimo terminų, kai norima atšaukti viešosios įstaigos vadovą iš pareigų.

Kalbant apie sveikatos priežiūros sritį, pagal sveikatos priežiūros įstatymo 15¹ straipsnio 13 dalį „LNSS viešųjų įstaigų vadovaujantiems darbuotojams, su kuriais nutraukiama darbo sutartis šalių susitarimu pagal Darbo kodekso 54 straipsnį, gali būti išmokamos kompensacijos, kurių suma negali viršyti trijų jų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, apskaičiuotų Vyriausybės nustatyta tvarka“. LNSS valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų ar jų filialų ir padalinių vadovai bei šių įstaigų sveikatos priežiūros specialistai į darbą priimami ir iš darbo atleidžiami Darbo kodekso nustatyta tvarka ir pagrindais. Su LNSS valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovais, be darbo kodekse nustatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, darbo sutartis nutraukiama LNSS valstybės ar savivaldybės biudžetinės ar viešosios įstaigos savininko

teises ir pareigas įgyvendinančiai institucijai arba visuotiniam dalininkų susirinkimui priėmus sprendimą atšaukti įstaigos vadovą steigimo dokumentuose nustatyta tvarka ir dėl steigimo dokumentuose nurodytų priežasčių. (Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, 1996).

Pagal švietimo įstatymo 59 straipsnio 11 dalį „Jeigu su valstybinės ar savivaldybės švietimo įstaigos (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovu darbo sutartis nutraukiama, ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo darbo sutarties nutraukimo dienos skelbiamas viešas konkursas švietimo įstaigos vadovo pareigoms eiti. Valstybinių švietimo įstaigų savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija (dalyvių susirinkimas) ar jos (jo) įgaliotas asmuo, savivaldybių švietimo įstaigų atveju – savivaldybės meras, priėmusi (priėmęs) sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo, paskiria nepriekaištingos reputacijos asmenį laikinai eiti švietimo įstaigos vadovo pareigas“.

Išnagrinėjus vietos savivaldos įstatymo 20 straipsnio 2 dalies 16 ir 17 punktus galima daryti išvadą, jog kai sveikatos priežiūros bei švietimo įstaigos steigėja yra savivaldybė ar valstybė, viešosios įstaigos vadovą iš pareigų atleidžia savivaldybės meras, vadinasi, tas asmuo, kuris ir sudaro su vadovu darbo sutartį. Iš šio išaiškinimo tampa aišku, jog sprendimą dėl kompensacijų už nepanaudotas atostogas bei sprendimą dėl darbo sutarties pabaigos priima ir pasirašo meras, kaip viešajai įstaigai atstovaujantis fizinis asmuo. Taip pat švietimo įstatyme yra numatyta, jog valstybinės ar savivaldybės mokyklos (išskyrus aukštąsias mokyklas) taryba, valstybinės ar savivaldybės švietimo pagalbos įstaigoje – švietimo pagalbos įstaigos savivaldos institucija, jeigu ji yra, jei švietimo pagalbos įstaigoje savivaldos institucijos nėra, – darbuotojų atstovavimą įgyvendinanti institucija švietimo įstaigos vadovo metų veiklos ataskaitą įvertinusi nepatenkinamai, kreipiasi į valstybinės švietimo įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančią instituciją (dalyvių susirinkimą) ar jos (jo) įgaliotą asmenį, savivaldybių švietimo įstaigų atveju – į savivaldybės merą, ir prašo jos (jo) įvertinti švietimo įstaigos vadovo darbą. Jeigu švietimo įstaigos vadovo metų veiklos ataskaita įvertinama nepatenkinamai dvejus metus iš eilės, valstybinės švietimo įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija (dalyvių susirinkimas) ar jos (jo) įgaliotas asmuo, savivaldybių švietimo įstaigų atveju – savivaldybės meras priima sprendimą atleisti švietimo įstaigos vadovą iš pareigų ir nutraukti su juo sudarytą darbo sutartį per 10 darbo dienų nuo švietimo įstaigos vadovo metų veiklos ataskaitos įvertinimo, neišmokant jam išeitinės išmokos. Vadinasi, darbo sutartis gali būti nutraukiama neišmokant jam išmokomos, kai yra kalti veiksmai, tačiau ir kai vadovo veikla yra įvertinama neigiamai dvejus metus iš eilės (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 1991).

Kalbant apie švietimo įstaigas, kurios steigėjas yra privatus juridinis ar fizinis asmuo, tokiu atveju galima daryti išvadą, jog atleidžiamas viešosios įstaigos vadovas asmens, kuris ir sudarė sutartį su juo. Šį argumentą galima pagrįsti nagrinėtais viešosios įstaigos „Mažieji šnekoriai“ įstatais, kuriuose yra nurodyta, kad viešosios įstaigos vadovą skiria ir atleidžia visuotinis dalininkų susirinkimas (Viešosios įstaigos „Mažieji šnekoriai“ įstatai, 2011).

Subjekto, kuris turi įgaliojimus įforminti darbo sutarties su viešojo juridinio asmens vadovu pasibaigimą yra pabrėžta 2019 metų LAT byloje, kadangi teismas joje panaikino mero potvarkį nutraukti darbo sutartį su vadovu, kadangi pagal tuo metu galiojusią vietos savivaldos įstatymo redakciją, meras neturėjo tokių įgaliojimų, vadinasi buvo pripažintas netinkamu subjektu, nutraukusiu darbo sutartį (Lietuvos Aukščiausio Teismo 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje).

Apibendrinant, galima teigti, kad darbo sutarties pasibaigimą su viešųjų įstaigų vadovais įformina tas asmuo, kuris ir sudarė su įstaigos vadovu darbo sutartį. Kompensacijos yra išmokamos, jei darbo sutarties pasibaigimui neturėjo įtakos viešosios įstaigos vadovo kalti veiksmai. Įstatyme yra numatyta, kiek yra išmokama kompensacijos, kai darbo sutartis su įstaigos vadovu yra nutraukiama, tačiau darbo sutarties šalims nėra draudžiama susitarti dėl kitokio kompensacijos dydžio ir įspėjimo terminų nutraukiant darbo sutartį.

Išnagrinėjus darbo sutarties su viešojo juridinio asmens vadovu sudarymo ypatumus galima daryti išvadą, jog viena iš darbo sutarties viešuoju juridiniu asmeniu sudarymo prielaida yra viešas konkursas. Kiekvienu konkrečiu atveju svarbu išsiaiškinti, kas yra viešosios įstaigos steigėjas. Jei steigėjas yra savivaldybė ar valstybė, yra rengiamas viešas konkursas ir po to su jį laimėjusiu asmeniu yra sudaroma darbo sutartis. Pretendentas norintis, jog su juo būtų sudaryta darbo sutartis turi praeiti įstatyme numatytą atranką bei atitikti įstatymuose numatytus kvalifikacinius reikalavimus. Jei viešosios įstaigos steigėjas ir privatus juridinis ar fizinis asmuo, darbo sutartis su vadovu yra sudaroma įstatyme numatytu būdu. Viešųjų įstaigų sveikatos ir švietimo srityje vadovų darbo užmokestis yra reguliuojamas darbo užmokesčio įstatymu, sveikatos priežiūros įstaigų įstatymu bei lokaliais norminiais teisės aktais, kuriuose darbo užmokestis priklauso nuo vadovo veiklos vertinimo, kuris yra labai svarbus vadovo veiklai. Su viešojo juridinio asmens vadovu gali būti sudaryti papildomi susitarimai, tokie kaip susitarimas dėl nekonkuravimo, susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos, susitarimas dėl ne viso darbo laiko, susitarimas dėl papildomo darbo, numčius šiuos susitarimus darbo sutartyje, jie turi įstatymo galią ir yra privalomi abejoms sutarties šalims. Šiuos susitarimus su viešųjų juridinių asmenų

vadovais sudaro tas asmuo, kuris ir sudaro darbo sutartį – viešojo juridinio asmens vadovo darbdavys. Vadovų atostogų suteikimas nėra reglamentuotas tiesiogiai įstatymuose, tačiau iš praktinių pavyzdžių analizės galima daryti išvadą, jog savivaldybės skirtingai sprendžia šiuos klausimus, tačiau iš įstatyme numatyto reguliavimo galima daryti išvadą, jog viešosios įstaigos vadovui atostogas suteikia darbdavys, o sprendimą dėl atostogų suteikimo priimama asmuo, kuris turėjo įgaliojimus sudaryti darbo sutartį su viešosios įstaigos vadovu. Darbo sutartis su viešosios įstaigos sveikatos priežiūros bei švietimo srityje vadovu baigiasi atšaukus iš jį pareigų. Tokia teisė yra numatyta įstatymuose. Subjekto, turinčio teisę atšaukti viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse juridinio asmens vadovą iš pareigų teisė yra absoliuti, t.y. nėra saistoma papildomomis sąlygomis ar ypatinga įgyvendinimo tvarka. Įstatymuose yra numatytos kompensacijos vadovams, kai darbo sutartis pasibaigia atšaukus jį iš pareigų, tačiau į kompensacijų išmokėjimą vadovas turi teisę tik tada, kai dėl darbo sutarties traukimo nėra jo kaltų veiksmų.

3. Viešųjų įstaigų, vykdančių veiklą švietimo ir sveikatos priežiūros srityse, vadovų turtinė atsakomybė

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. Ir teoriniu, ir praktiniu lygmeniu susiduriame su juridinio asmens vadovo atsakomybės apibrėžtumo klausimu, kuris nulemtas vadovo teisinio statuso dualizmo: taikytinos ir darbo teisinius santykius reglamentuojančių įstatymų nuostatos, ir civilinės teisės normos (Bagdanskis T., 2020. p. 19-20). LAT 2020 metų byloje, kalbėdamas apie vadovo atsakomybės dualizmą, yra išaiškinęs, kad sprendžiant dėl konkrečiu atveju taikytinos vadovo atsakomybės rūšies, teisinę reikšmę turi veiksmų, kuriais padaroma žala, pobūdis. Tuo atveju, jei vadovas pažeidžia jam, kaip valdymo organui, nustatytą pareigą, jam kyla civilinė atsakomybė. Pripažinus, kad vadovas įmonei žalą padarė pažeisdamas jam, kaip viešosios įstaigos darbuotojui, nustatytas pareigas, jam taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, kurios esmė – atsakomybės ribojimas darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka. Taigi, kiekvienu konkrečiu atveju viešosios įstaigos 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 viešosios įstaigos 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 viešajai įstaigai žalą padarė pažeisdamas jam, kaip viešosios įstaigos darbuotojui, nustatytas pareigas, jam taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, kurios esmė – atsakomybės ribojimas darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka (Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. liepos 17 d. nutartis civilinėje byloje).

Atsižvelgiant, į šį viešosios įstaigos vadovo dualistinį teisinį statusą, kuris plačiau buvo nagrinėjamas pirmoje šio darbo dalyje, šioje darbo dalyje bus atskleidžiama viešųjų įstaigų, vykdančių veiklą sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovo atsakomybę per civilinės teisės bei darbo teisės normas (Bagdanskis T., 2020. p. 19-20).

3.1. Viešųjų įstaigų, vykdančių veiklą švietimo ir sveikatos priežiūros srityse, vadovų civilinės atsakomybės sąlygos

LAT yra konstatavęs jog, vadovo civilinei atsakomybei taikyti būtina nustatyti visas jos taikymo sąlygas: neteisėtus veiksmus, atsiradusią žalą, priežastinį neteisėtų veiksmų ir žalos ryšį bei kaltę (LR CK 6.246–6.249 straipsniai). Nustačius vadovo neteisėtus veiksmus, lėmusius žalą (nuostolių) atsiradimą, jo kaltė preziumuojama (LR CK 6.248 straipsnio 1 dalis), todėl ieškovas neprivalo įrodinėti, jog bendrovės vadovas kaltas. Paneigti kaltės prezumpciją pareiga tenka bendrovės vadovui. Siekiant taikyti civilinę atsakomybę bendrovės valdymo organams ar jų nariams, pirmiausia būtina nustatyti, kokius neteisėtus veiksmus jie atliko (2016 m. lapkričio 23 d. Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo...). Ieškovo įrodinėjimo naštos apimtis įrodyti valdymo organų neteisėtus veiksmus skiriasi priklausomai nuo to, ar valdymo organo narys pažeidė imperatyvias pareigas, fiduciarines pareigas ar priėmė netinkamą verslo sprendimą. Imperatyvias įstatymuose įtvirtintas pareigas valdymo organo narys privalo įvykdyti rūpestingai ir kvalifikuotai, taip, kaip nurodyta įstatymuose, jis neturi galimybės pasirinkti kitokio, nei įstatyme nustatyta, elgesio modelio. Fiduciarinės pareigos reikalauja viso elgesio atitikties rūpestingumo ir lojalumo standartams. Fiduciarinių ir imperatyvių pareigų pažeidimai yra savarankiški valdymo organo nario atsakomybės pagrindai, t. y. ir nepažeidus konkrečių įstatymuose įtvirtintų imperatyviųjų normų valdymo organų veiksmai gali būti neteisėti dėl fiduciarinių pareigų pažeidimo (Bagdanskis T., 2020. p. 22-26).

Nustačius, jog valdymo organų nariai pažeidė fiduciarines ir (ar) įstatyme nustatytas pareigas, būtina įvertinti, ar šiais veiksmais buvo padaryta žala; jei buvo, tai kokio dydžio. LR CK 6.249 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad žala yra asmens turto netekimas arba sužalojimas, turėtos išlaidos (tiesioginiai nuostoliai), taip pat negautos pajamos, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų. Kasacinis teismas, aiškindamas LR CK 6.249 straipsnio 1 dalį, yra konstatavęs, jog žala yra nukentėjusiojo turtiniai ir kitokie praradimai. Tiesioginiais nuostoliais pripažįstamos ieškovo turėtos išlaidos ir turtiniai praradimai, ir šios rūšies žala yra dažniausiai įrodinėjama nagrinėjamos kategorijos bylose. Netiesioginiai nuostoliai taip pat pripažįstami žala, ir šiai žalai taikomi bendrieji kasacinio teismo išaiškinimai dėl negautų pajamų priteisimo kriterijų: negautos pajamos, kaip nuostoliai, kurie suprantami kaip grynasis pelnas, turi būti įrodyti;

netiesioginiai nuostoliai turi būti pagrįsti realiomis, įrodytomis, neišvengiamomis, o ne tikėtinomis pajamomis (2016 m. lapkričio 23 d. Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo...).

Kalbant apie kitą civilinės atsakomybės sąlygą – priežastinį ryšį, pabrėžtina, jog LR CK 6.247 straipsnis įtvirtina, kad priežastinis ryšys yra būtinoji civilinės atsakomybės sąlyga, nes atlyginami tik tie nuostoliai, kurie susiję su veiksmais (veikimu, neveikimu), nulėmusiais skolininko civilinę atsakomybę tokiu būdu, kad nuostoliai pagal jų ir civilinės atsakomybės prigimtį gali būti laikomi skolininko veiksmų (veikimo, neveikimo) rezultatu. Pagal deliktinės atsakomybės taikymo taisyklės priežastinį ryšį tarp neteisėtus veiksmus atlikusio asmens veiksmų ir žalos turi įrodyti ieškovas. Kasacinis teismas šią ieškovo pareigą kildina iš LR civilinio proceso kodekso 178 straipsnio normos, kurioje įtvirtinta bendroji įrodinėjimo pareiga, nustatyta tam asmeniui, kuris teigia, o ne tam, kuris neigia (2016 m. lapkričio 23 d. Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo...).

Nagrinėjant kaltę, kaip civilinės atsakomybės sąlygą, kasacinis teismas savo praktikoje yra pažymėjęs, kad vadovo civilinei atsakomybei atsirasti būtina jo kaltė. Teismui nustačius, kad vadovas atliko neteisėtus veiksmus, lėmusius žalos atsiradimą, jo kaltė preziumuojama (LR CK 6.248 straipsnio 1 dalis), todėl ieškovas neturi įrodinėti, kad vadovas kaltas, o paneigti šią prezumpciją, siekdamas išvengti civilinės atsakomybės, remdamasis kaltės nebuvimu, turi atsakovas. Apie vadovo veiksmų neteisėtumą ir kaltę sprendžiama pagal tai, ar vadovas laikėsi bendrųjų (LR CK 2.87 straipsnis) ir specialiųjų teisės normų, reglamentuojančių jo pareigas atliekant valdymo organo ar jo nario pareigas valdant įmonę. Kaltė yra būtinoji civilinės atsakomybės sąlyga visose valdymo organų civilinės atsakomybės bylose, tiek kai reikalaujama žalos, padarytos nepasiteisinusiais verslo sprendimais, atlyginimo, tiek pažeidus imperatyvias ir (ar) fiduciarines pareigas. Tačiau priklausomai nuo to, kokius neteisėtus veiksmus atliko valdymo organo narys, gali skirtis jo kaltės forma. Pirma, valdymo organų nariams už fiduciarinių pareigų pažeidimą atsakomybė kyla tik esant jų dideliame neatsargumui arba tyčiai. Kasacinio teismo praktikoje įtvirtinta, kad vadovas atsako ne dėl bet kokių jam priskirtų pareigų pažeidimo, tačiau tik dėl jo didelės kaltės, t. y. tyčios siekiant pažeisti kreditorių interesus ar didelio neatsargumo, pasireiškiančio aiškiu ir nepateisintu aplaidumu vykdant savo pareigas, todėl paprastas atsakovo neatsargumas, susijęs su ūkinės komercinės veiklos rizika, neturėtų būti pagrindas įmonės vadovo civilinei atsakomybei LR CK 6.263 straipsnio pagrindu atsirasti (2016 m. lapkričio 23 d. Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo...). Galima daryti išvadą, jog vadovo civilinei

atsakomybei nustatyti būtina nustatyti visas keturias civilinės atsakomybės sąlygas. Nustatant neteisėtus veiksmus, reikalingas nustatyti, ar vadovas pažeidė fiduciarias ar įstatymuose nustatytas pareigas, nes nuo to priklauso ieškovo įrodinėjimo našta. Įrodžius neteisėtus veiksmus, reikia nustatyti, ar dėl jų buvo padaryta žalos, kuri yra skirtoma į tiesioginius ir netiesioginius nuostolius. Kitą būtinąją civilinės atsakomybės sąlygą – priežastinį ryšį turi įrodyti ieškovas, asmuo, kuris teigia, kad vadovo veiksmais buvo padaryta žala. Apie kaltę, kaip būtinąją civilinės atsakomybės sąlygą, galima pasakyti, tai jog teismui konstatavus vadovo veiksmų neteisėtumą, kaltė yra preziumuojama, todėl norint ją paneigti, pareiga įrodyti, kad kaltės nebuvo tenka pačiam vadovui. Išnagrinėtoje teismų praktikos apžvalgoje buvo sprendžiamas privataus juridinio asmens vadovo civilinės atsakomybės sąlygų taikymas. Kaip būtų sprendžiama viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovų turtinė atsakomybė pagal civilinės atsakomybės sąlygas, nutarčių rasti nepavyko, tačiau manytina, jog vadovo civilinės atsakomybės sąlygų taikymas, įrodinėjimo taisyklės bei susiklosčiusi praktika yra aktualūs, kai yra sprendžiama viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovų civilinė atsakomybė, kai steigėja yra valstybė ar savivaldybė arba steigėjas yra privatus juridinis ar fizinis asmuo. Todėl galima daryti išvadą, jog darbe nagrinėjama apžvalga yra aktuali ir sprendžiant sveikatos priežiūros bei švietimo įstaigų vadovų turtinės atsakomybės problemas pagal civilinės teisės normas.

Teismas 2018 metų byloje sprenddamas vadovo atsakomybę dėl tyčinio bankroto pasisakė, jog juridinio asmens bankroto pripažinimas tyčiniu turi esminę (ir kartu išskirtinę) reikšmę tokio juridinio asmens vadovo civilinei atsakomybei atsirasti būtinų sąlygų įrodinėjimo ir nustatymo kontekste: 1) asmeniui, reikalaujančiam žalos, atsiradusios dėl tyčinio bankroto, atlyginimo, kitaip negu bendrais vadovo civilinės atsakomybės atvejais, nereikia įrodinėti vadovo neteisėtų veiksmų – faktinės aplinkybės, nustatytos sprendžiant klausimą dėl bankroto pripažinimo tyčiniu ir susijusios su vadovo neteisėtais veiksmais, sudariusiais pagrindą pripažinti bankrotą tyčiniu, laikytinos prejudiciniais faktais. Toks kvalifikavimas reiškia, kad civilinės bylos dėl žalos, atsiradusios dėl tyčinio bankroto, atlyginimo procese ne tik nereikia įrodinėti vadovo neteisėtų veiksmų, bet tokie veiksmai apskritai nebegali būti kvestionuojami; 2) asmeniui, reikalaujančiam žalos, atsiradusios dėl tyčinio bankroto, atlyginimo, taip pat nereikia įrodinėti žalos bei priežastinio neteisėtų veiksmų ir žalos ryšio, kaip būtinųjų civilinės atsakomybės taikymo sąlygų – pripažinus bankrotą tyčiniu, preziumuojamas šių dviejų sąlygų egzistavimas. Pažymėtina, kad prezumpcijos teisinė reikšmė yra kitokia negu prejudicinių faktų – prezumpcija lemia įrodinėjimo naštos

perskirstymą (faktinės aplinkybės, sudarančios prezumpcijos turinį, laikomos nustatytomis, nebent atitinkama bylos šalis jas paneigia įstatymo nustatyta tvarka), o šis įrodinėjimo naštos perskirstymas civilinės bylos dėl žalos, atsiradusios dėl tyčinio bankroto, atlyginimo procese reiškia, kad juridinio asmens vadovui, kaip atsakovui, tenka pareiga įrodinėti, kad neegzistuoja žala bei priežastinis neteisėtų veiksmų ir žalos ryšys. Tačiau šioms dviem teisinėms kategorijoms (prejudiciniams faktams ir prezumpcijoms) būdingas bendras ypatumas – ieškovui nereikia įrodinėti faktinių aplinkybių, sudarančių pirmiau įvardytų prejudicinių faktų ir prezumpcijų turinį; 3) pati formuluotė „tyčinis bankrotas“, teisėjų kolegijos vertinimu, patvirtina, kad juridinis asmuo gali būti privestas prie bankroto tik tyčiniaus, t. y. kaltais, veiksmais, vadinasi, juridinio asmens vadovo kaltė, kaip jo civilinės atsakomybės sąlyga, yra neatsiejamai susijusi su jo neteisėtais veiksmais, sudariusiais pagrindą pripažinti bankrotą tyčiniu, todėl laikytina, kad, pripažinus bankrotą tyčiniu, kartu su neteisėtais veiksmais yra nustatyta (prejudicinių faktų forma) ir vadovo kaltė. Teisėjų kolegija, apibendrindama šioje nutartyje nurodytus argumentus, konstatuoja, kad civilinės bylos dėl žalos, atsiradusios dėl tyčinio bankroto, atlyginimo procesui būdingas specifinis civilinės atsakomybės sąlygų, būtinų juridinio asmens vadovo atsakomybei atsirasti, įrodinėjimo procesas: dvi civilinės atsakomybės sąlygos – vadovo neteisėti veiksmai ir kaltė – laikytinos nustatytomis prejudicinių faktų forma, kitos dvi civilinės atsakomybės sąlygos – žala bei priežastinis neteisėtų veiksmų ir žalos ryšys – yra preziumuojamos. Juridinio asmens vadovas, pripažintas kaltu dėl tyčinio bankroto, gali gintis, siekdamas paneigti šias prezumpcijas, tačiau dar kartą akcentuotina, kad būtent jam ir tenka procesinė pareiga įrodinėti, kad jo veiksmai nėra žalos atsiradimo pagrindas (Lietuvos Aukščiausio teismo 2018 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, teismui pripažinus, jog bankrotas buvo tyčinis, įrodinėjimo pareiga, jog vadovas nėra kaltas dėl kilusio bankroto tenka jam pačiam, kadangi „tyčinis bankrotas“ yra speciali kategorija, kuri leidžia prieiti išvadą, jog visos būtinosios civilinės atsakomybės sąlygos yra įrodytos. Šioje byloje buvo nagrinėta viešosios įstaigos vadovo atsakomybė dėl tyčinio bankroto. Nutarčių, kur būtų nagrinėta viešosios įstaigos sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovų atsakomybė, rasti nepavyko, tačiau manytina, kad „tyčinio bankroto“ sąvokos išaiškinimą galima pritaikyti ir tuomet, kai tyčinį bankrotą sukelia švietimo ar sveikatos priežiūros įstaigų vadovai, kadangi šis teismo išaiškinimas yra aktualus sprendžiant ir šių įstaigų vadovų civilinę atsakomybę dėl tyčinio bankroto.

2020 m. kasacinėje byloje sprendžiama dėl materialiosios teisės normų, reglamentuojančių viešosios įstaigos vadovo ir dalininkų civilinę atsakomybę už žalą,

padarytą laiku nesikreipus dėl bankroto bylos viešajai įstaigai iškelimo. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad sukėlęs įmonei, kartu ir jos kreditoriams žalą bei pažeisdamas pareigą kreiptis dėl bankroto bylos įmonei iškelimo, atsakingas asmuo – įmonės vadovas ir (ar) dalyvis – turi pareigą ją atlyginti, nepaisant to, ar tokia pareiga atitinkamu įmonės veikimo laikotarpiu buvo konkrečiai nustatyta įmonių bankroto įstatyme. Jeigu nustatoma, kad pareigą kreiptis dėl bankroto bylos įmonei iškelimo pažeidė juridinio asmens vadovas ir savininkas, jie už padarytą žalą kreditoriams atsako kaip solidarieji skolininkai LR CK 6.6 straipsnio 3 dalyje įtvirtintu pagrindu – kai prievolė susijusi su kelių asmenų padarytos žalos atlyginimu. Juridinio asmens dalyvio ir jo valdymo organo civilinės atsakomybės atsiradimo pagrindas yra toks pat (pareigos kreiptis į teismą dėl bankroto bylos įmonei iškelimo pažeidimas), tačiau, sprendžiant civilinės atsakomybės šioms asmenimis taikymo bylas ir konstatavus, kad nurodyta pareiga pažeista, kitos civilinės atsakomybės sąlygos (kaltė, žala, priežastinis ryšys) turi būti nustatomos, atsižvelgiant į kasacinio teismo praktikoje suformuluotus išaiškinimus dėl juridinio asmens dalyvių ir valdymo organų narių teisinės prigimties ir statuso skirtumų. Solidariosios atsakomybės taisyklė deliktinės atsakomybės atveju taikoma tik tada, jei nėra protingo pagrindo priskirti jos atskiras dalis konkrečiam atsakovui. Šiuo atveju būtent atsakovai turi pareigą įrodyti, jog žala nėra bendra. Kasacinio teismo praktikoje konstatuota, kad solidarieji atsakomybė taikoma, kai pagal neteisėtus veiksmus ir kilusią žalą saistančio priežastinio ryšio pobūdį nustatomas bendrininkavimas siaurąja prasme. Bendrininkavimo atvejai siaurąja prasme gali būti skirstomi į subjektyvųjį ir objektyvųjį bendrininkavimą. Objektyviojo bendrininkavimo atveju pažeidėjų veiksmų bendrumas nėra akivaizdžiai išreikštas. Jokio susitarimo sukelti žalą ar dalyvauti atliekant neteisėtus veiksmus nėra. Vis dėlto kiekvienas iš pažeidėjų prisideda prie žalos atsiradimo iš esmės – be jo žala (visa apimtimi) apskritai nebūtų atsiradusi. Taigi šiuo atveju, priešingai nei nemažos dalies subjektyviojo bendrininkavimo atveju, konstatuojamas faktinio priežastinio ryšio tarp kiekvieno iš pažeidėjų veiksmų ir atsiradusios žalos egzistavimas. Kadangi objektyviojo bendrininkavimo atveju kelios priežastys yra atskiros, tačiau priklausomos viena nuo kitos, tai šia priklausomybės prasme galima konstatuoti žalos nedalomumą bei veiksmų bendrumą objektyviaja prasme. Atsižvelgiant, į šiuos išaiškinimus teismas šioje byloje konstatavo, jog atsakovų veiksmai laikytini objektyviuoju bendrininkavimu ir jiems taikytina solidarieji civilinė atsakomybė (Lietuvos Aukščiausio teismo 2020 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje). Galima daryti išvadą, jog pareiga laiku kreiptis dėl bankroto bylos iškelimo kyla ne tik juridinio asmens vadovui, tačiau ir jo savininkui. Tokiu atveju jie kreditoriams už padarytą žalą atsako solidarieji skolininkai. Šioje byloje buvo nagrinėta

viešojo juridinio asmens vadovo atsakomybė kreiptis dėl bankroto bylos iškėlimo, tačiau galima prieiti išvadą, jog 2020 metų LAT išaiškinimas, kas turi pareigą kreiptis dėl bankroto bylos iškėlimo, yra svarbus ir aiškinant viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovų atsakomybę, kadangi manytina, kad šioje byloje LAT išaiškinimai būtų aktualūs ir sprendžiant šių viešųjų įstaigų vadovų civilinę atsakomybę.

2020 metų byloje kilo ginčas tarp ieškovės biudžetinės įstaigos Naujosios Akmenės „Saulėtekio“ progimnazijos bei jos direktoriaus – atsakovo. Atsakovas neteisėtai ieškovės vardu pagal rangos sutartį priėmė nepilnai padarytus darbus, o įmonė, kuri atliko rangos darbus yra bankrutavusi. Atsakovas teigė, jog jam atsakomybė negali kilti, kadangi į direktoriaus pareigas neįėjo statybos darbų organizavimas bei darbų priėmimas pagal kiekį ir kokybę. Teismas vertino, ar vadovas pažeidė jam kaip valdymo organui numatytą pareigą. Tokiu atveju yra sprendžiamas, ar juridinio asmens valdymo organas statybos darbų priežiūrą privalėjo vykdyti asmeniškai pats, ar šią pareigą galėjo teisėtai deleguoti tretiesiems asmenims ir ar tai padarė tinkamai. Jei biudžetinės įstaigos vadovas šias pareigas vykdyti yra perdavęs kitam asmeniui, turinčiam reikiamą kvalifikaciją, tokios aplinkybės gali būti pagrindas konkrečiu atveju spręsti, kad civilinė vadovo pareiga tinkamai rūpintis biudžetinės įstaigos turtu nebuvo pažeista. Taigi siekiant taikyti civilinę atsakomybę biudžetinės įstaigos vadovui pirmiausia būtina nustatyti, kokius neteisėtus veiksmus vadovas atliko. LR CK 6.246 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad civilinė atsakomybė atsiranda neįvykdžius įstatymuose ar sutartyje nustatytos pareigos (neteisėtas neveikimas) arba atlikus veiksmus, kuriuos įstatymai ar sutartis draudžia atlikti (neteisėtas veikimas), arba pažeidus bendro pobūdžio pareigą elgtis atidžiai ir rūpestingai. Sprendžiant dėl viešojo juridinio asmens vadovo civilinės atsakomybės, aplinkybė, kad steigėjas davė nurodymus veikti tam tikru būdu, šalina vadovo veiksmų neteisėtumą ir kaltę, nebent įrodoma, kad nurodymai buvo aiškiai neteisėti. Vadinasi, iš šio teismo išaiškinimo galima daryti išvadą, jog tam, kad įstaigos vadovui atsirastų civilinė atsakomybė, reikia išsiaiškinti, kokią įstatymuose ar steigimo dokumentuose nustatytą pareigą jis pažeidė (Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. liepos 17 d. nutartis civilinėje byloje). Šioje byloje buvo sprendžiama biudžetinės švietimo įstaigos vadovo atsakomybė, kadangi nutarčių, kur būtų sprendžiama viešųjų įstaigų švietimo srityje vadovų turtinė atsakomybė rasti nepavyko. Galima prieiti išvadą, jog šis teismo išaiškinimas yra aktualus, kai yra sprendžiama viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros ir švietimo srityje, vadovų turtinė atsakomybė. Tokią išvadą galima prieiti, nes viešųjų įstaigų steigimo dokumentuose yra nurodytos vadovo pareigos, kurias jis turi vykdyti, todėl tam, kad viešosios įstaigos vadovui kiltų turtinė atsakomybė pagal civilinės teisės normas, yra reikalinga išnagrinėti viešosios įstaigos steigimo

dokumentuose numatytas vadovo pareigas ir jei numatytos pareigos yra nevykdomos, viešosios įstaigos vadovui kyla turtinė atsakomybė.

3.2. Viešųjų įstaigų, vykdančių veiklą švietimo ir sveikatos priežiūros srityse, vadovų atsakomybė pagal darbo teisės normas

Pagal LR DK 103 straipsnio 3 dalį už savo, kaip darbuotojo, juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal darbo teisės normas ir darbo sutarties sąlygas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Teismų praktikoje yra įtvirtinta taisyklė, kuri atspindi dvilypę juridinio asmens vadovo santykio su juridiniu asmeniu teisinę prigimtį. Viena vertus, civilinės teisės normos nustato juridinio asmens vienasmenio valdymo organo fiduciarines pareigas. Kita vertus, darbuotojo pareiga atlyginti dėl jo, kaip silpnesniosios šalies, ypatumų yra ribojama. Tai lemia ir juridinio asmens vadovo veiksmų, kuriais juridiniam asmeniui gali būti padaroma žala, dualumą. Darbuotojo atsakomybė yra ribojama darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka, o civilinė atsakomybė yra grindžiama visiško žalos atlyginimo principu. Jei nustatomas darbo santykių normų pažeidimas, kyla papildomų teisinių padarinių, kitaip tariant, tokios kategorijos byla nagrinėjantis darbo ginčų nagrinėjimo organas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jei tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą. Kai vadovas atlieka darbuotojui priskiriamus veiksmus 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 teisių santykių. Svarbus aspektas, formuojamas teismų praktikoje, kad netinkamas pavaldžių darbuotojų darbo organizavimas ar jų kontrolė, vidinių apskaitai reikalingų dokumentų nepateikimas, klaidingų duomenų pateikimas kelionių lapuose ir pan. teismų praktikoje yra pripažįstami netinkamu vadovo ne civilinių, o darbo pareigų vykdymu. Tokiais atvejais vadovo padaryta žala atlyginama pagal darbo teisės normas (Davulis, 2018, p. 321-322). Esminiu vadovo civilinės ir turinės atsakomybės atribojimo kriterijumi 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 (Bagdanskis T., 2020. p. 30). LAT aiškindamas skirtumus dėl vadovo civilinės ir turtinės atsakomybės, išskyrė tokius pagrindinius skirtumus: civilinė atsakomybė yra grindžiama visiško žalos atlyginimo principu, o darbuotojo turtinė atsakomybė pagal bendrąją taisyklę yra ribota, be to, skirtingai nuo civilinės atsakomybės, turtinės atsakomybės darbo teisės prasme atvejais žalą padariusio asmens (darbuotojo) kaltė nepreziumuojama. Toks kasacinio teismo išaiškinimas reiškia ne

tai, kad civilinė ir turtinė atsakomybės taikomos esant skirtingoms sąlygoms, bet tik tai, kad turinės atsakomybės atveju sunkėja ieškovo įrodinėjimo našta ir ribojamas atlygintinos žalos dydis (Lietuvos Aukščiausio teismo 2018 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje). Galima daryti išvadą, jog dėl dualistinio juridinio asmens vadovo statuso, jam atsakomybė gali kilti ir pagal darbo, ir pagal civilinės teisės normas. Svarbu atriboti, kokias pareigas vadovas pažeidė. Jei pažeidė pareigas, kurios yra taikomos darbuotojams, tai juridinio asmens vadovo atsakomybė kyla pagal darbo teisės normas ir jis tuomet yra laikomas silpnesniąją darbo santykių šalimi. Atskirti, kokias pareigas pažeidė juridinio asmens vadovas yra svarbu, kadangi skiriasi kilusios atsakomybės dydis ir įrodinėjimo našta.

LAT 2017 metų byloje suformavo tokią teisės aiškinimo taisyklę ar vadovui taikytina civilinė ar turtinė pagal darbo teisės normas kylanti atsakomybė, nustatoma atsižvelgiant į vadovo veiksmo, sukėlusio žalą, pobūdį ir pažeistų pareigų rūšį – jei vadovas padaro žalą 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 turtinė atsakomybė pagal darbo teisę. Ieškovui, reiškiančiam reikalavimą taikyti vadovui civilinę atsakomybę, tenka pareiga įrodyti, kad pažeista būtent įstatyme įtvirtinta vadovo pareiga, o ne darbuotojui LR DK numatytos pareigos (Lietuvos Aukščiausio teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Nors šioje byloje teismų praktika labiau orientuota į privataus juridinio asmens vadovo atsakomybę, tačiau manyčiau, kad kalbant apie viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovų turtinę atsakomybę, jos reguliavimas yra panašus, kai yra nagrinėjama viešosios įstaigos sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovų turtinė atsakomybė. Sprendžiant, kokias teisės normas reikalinga taikyti būtina nustatyti, kokias pareigas pažeidė viešosios įstaigos vadovas.

Kitoje 2017 metų byloje LAT pasisakė, jog materialinės atsakomybės sąlyga – neteisėta veika – suprantama kaip darbo pareigų, nustatytų įstatymų, kitų norminių teisės aktų, tarp jų – lokalinių, nevykdymas ar netinkamas vykdymas. Kiekviena darbuotojo kaltės forma (tyčia, neatsargumas) ir rūšis (tiesioginė ar netiesioginė tyčia, neatsargumas dėl per didelio pasitikėjimo ar nerūpestingumo) yra pakankama materialinei atsakomybei atsirasti. Kaltės forma lemia tik galimos priteisti iš darbuoto žalos dydį – esant tyčiai darbuotojas privalo visiškai atlyginti darbdaviui padarytą žalą, o esant neatsargumui galimos priteisti žalos dydis yra nustatomas pagal LR DK (Lietuvos Aukščiausio Teismo 2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje). Nors šioje byloje buvo nagrinėta ne viešosios įstaigos sveikatos priežiūros ar švietimo srityse vadovų atsakomybė, kadangi

tokių nutarčių rasti nepavyko, tačiau manytina, kad šios bylos išaiškinimą galima pritaikyti ir šių viešųjų įstaigų vadovų turtinei atsakomybei. Kiekvienu atveju svarbu išanalizuoti, kokia viešosios įstaigos vadovo kaltės forma buvo, nes nuo to priklauso priteisiamos žalos dydis.

LR DK 153 straipsnyje yra numatyta, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių dydžio, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Didelis neatsargumas kaip kaltės forma pasireiškia neprotingu arba išskirtiniu rūpestingumo nebuvimu, kai asmuo nėra tiek rūpestingas, kiek akivaizdžiai būtina esamomis aplinkybėmis (Davulis, 2018, p. 464). Taip pat LR DK yra numatyti atvejai, kada darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą:

1. žala padaryta tyčia;
2. žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių;
3. žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojo;
4. žala padaryta pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą dėl nekonkuravimo;
5. darbdaviui padaryta neturtinė žala;
6. kai visiško žalos atlyginimo atvejis numatytas kolektyvinėje sutartyje (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Šis sąrašas, kada darbuotojas turi atlyginti žalą, nėra baigtinis, kadangi įstatymų leidėjas palieka teisę kolektyvinėje sutartyje numatyti ir kitus atvejus, kada yra atlyginama visa žala.

Galima daryti išvadą, jog sveikatos priežiūros bei švietimo įstaigos vadovo turtinė atsakomybė, pagal civilinės ir darbo teisės normas, yra dualistinė. Iš to kyla problema teismų praktikoje, kadangi įstaigų vadovas gali atsakyti ir pagal civilinės teisės normas, ir pagal darbo teisės normas, todėl kartais sprendžiant ginčus sunku nustatyti, kokias pareigas pažeidė vadovas – darbuotojo ar vadovo. Nuo to, kokią pareigą pažeidė vadovas, priklauso atlygintinos žalos dydis bei įrodinėjimo dėl neteisėtų veiksmų procesas. Jei sveikatos priežiūros ar švietimo įstaigos vadovas pažeidė pareigą, kuri priskirta jam kaip darbuotojui, tuomet jis atsakys pagal darbo teisės normas ir jam nebus galima taikyti visiško žalos atlyginimo principo (išskyrus LR DK numatytus atvejus). Jei vadovas pažeidė pareigą, kuri jam priskirta, kaip vadovui, tuomet jis atsako pagal civilinės teisės normas ir tokiu atveju jam gali būti taikomas visiškos žalos atlyginimo principas. Kiekvienu konkrečiu atveju yra

svarbu įvertinti, kokią pareigą pažeidė įstaigos vadovas ir tuomet spręsti, pagal kokias teisės normas jam gali būti taikoma atsakomybė.

IŠVADOS

1. Viešojo juridinio asmens vadovas yra fizinis asmuo, vienasmenis valdymo organas, kuris atlieka įstatyme ar viešosios įstaigos, kuri įsteigta tenkinti viešuosius interesus ir negalinti gauti jokios materialios naudos už savo vykdomą veiklą, steigimo dokumentuose numatytas pareigas.

2. Viešose įstaigose sveikatos priežiūros bei švietimo srityse, kur steigėjai arba dalininkai yra valstybė ar savivaldybė, prielaida sudaryti su viešosios įstaigos vadovu darbo sutartis yra konkurso organizavimas. Ten kur viešosios įstaigos steigėjai (dalininkai) yra privatus juridinis ar fizinis asmuo viešo konkurso organizavimas tokios įstaigos vadovo vietai užimti nėra privalomas.

3. Viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovams atostogas suteikia darbdavys, o sprendimą dėl atostogų suteikimo priimama asmuo, kuris turi įgaliojimus sudaryti darbo sutartį su viešosios įstaigos vadovu.

4. Dažniausias darbo sutarties pasibaigimo pagrindas viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros ir švietimo srityse yra tokio vadovo atšaukimas įstatymų ar steigimo dokumentuose nustatyta tvarka. Viešojo juridinio asmens vadovas gali būti atšaukiamas iš pareigų, kai dėl darbo sutarties pasibaigimo yra vadovo kaltė ir kai jos nėra. Subjekto, turinčio teisę atšaukti juridinio asmens vadovą iš pareigų teisė yra absoliuti t.y. ji nėra saistoma papildomomis sąlygomis ar ypatinga įgyvendinimo tvarka, todėl šis institutas pakankamai plačiai naudojamas atleidžiant viešojo juridinio asmens vadovą iš pareigų.

5. Sveikatos priežiūros ir švietimo įstaigų vadovų, kurių teisinė forma yra viešoji įstaiga, turtinė atsakomybė yra dualistinė. Juridinio asmens vadovas gali atsakyti ir pagal civilinės teisės normas, ir pagal darbo teisės normas. Nuo to, kokias teisės normas reikalinga taikyti, priklauso nuo to, kokias pareigas pažeidė vadovas. Jei vadovas pažeidė pareigą, kuri jam priskirta, kaip vadovui, tuomet jis atsako pagal civilinės teisės normas, o jei kaip darbuotojas – pagal darbo teisės normas.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

I. Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. (1992). *Lietuvos aidas*, 19629.
2. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis kodesas.(2000). *Valstybės žinios*, 74- 2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas.(2016). TAR, 23709.
4. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. (1996). *Valstybės žinios*, 68-1633.
5. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. (1991). *Lietuvos aidas*, 153-0.
6. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstatymas. (1996). *Valstybės žinios*, 66-1572.
7. Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymas. (1996). *Valstybės žinios*, 67-1659.
8. Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas. (2002). *Valstybės žinios*, 57-2297.
9. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas. (2017). TAR, 1764.
10. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas. (1994). *Valstybės žinios*, 55-1049.
11. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. (2000). *Valstybės žinios*, 105-3019.

II. Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai:

12. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas “Dėl Konkurso valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų pareigoms eiti tvarkos aprašo patvirtinimo“. (2011). *Valstybės žinios*, 83-4050.
13. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas “Dėl Kvalifikacinių reikalavimų valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovams aprašo patvirtinimo“. (2011). *Valstybės žinios*, 83-4051.
14. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas „Dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų konkursų organizavimo nuostatų ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų, jų padalinių ir filialų vadovams keliamų kvalifikacinių reikalavimų patvirtinimo“. (2018). TAR, 7618.

15. Lietuvos Respublikos sveikatos ministro įsakymas „Dėl rekomenduojamų Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešųjų įstaigų ir biudžetinių įstaigų vadovų atšaukimo priežasčių sąrašo ir atšaukimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. (2017). TAR, 19629.
16. Šiaulių savivaldybės mero potvarkis “Dėl įstaigų vadovų vadovų darbo laiko, komandiruočių ir atostogų“. (2018). Nr. S-2588.
17. Pakruojo rajono savivaldybės mero potvarkis „Dėl Pakruojo rajono savivaldybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų komandiruočių ir atostogų suteikimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. (2017). TAR, Nr. 2413.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės aprašo patvirtinimo“. (2017). TAR, Nr.496.

III. Specialioji literatūra

19. Pakalniškis V. ir kt. (2008) Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.
20. Bakanas A. ir kt. (2002). Civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia.
21. Vileita Alfonsas ir kt. (2009) Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Justitia.
22. Bagdanskis T. (2020). Ginčų su juridinio asmens vadovu problema Lietuvoje, [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17775/Darbo_teises_issukiai-21-41.pdf?sequence=1&isAllowed=y [žiūrėta 2022 m. vasario 10 d.].
23. Davulis, T. (2018 m.). Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras.
24. Viešosios įstaigos Centro poliklinikos įstatai. (2021). Įregistruota Juridinių asmenų registre.
25. Viešosios įstaigos „Mažieji šnekoriai“ įstatai. (2011). Įregistruota Juridinių asmenų registre.

IV. Teismų praktika:

26. Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų 2013 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-239/2013.

27. 2016 m. lapkričio 23 d. Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausio Teismo praktikoje apžvalga Nr. 45.
28. Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2017 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-131-686/2017.
29. Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-296-611/2017.
30. Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.
31. Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2017 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-463-969/2017.
32. Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-126-313/2018.
33. Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-258-313/2018.
34. Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-456-378/2018.
35. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-224-372/2019.
36. Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. lapkričio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-333-684/2019.
37. Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-159-421/2020.
38. Lietuvos apeliacinio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2020 m. liepos 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-500-1120/2020.
39. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2462-910/2021.
40. Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2021 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-271-684/2021.
41. Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2022 m. vasario 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-13-701/2022.

SANTRAUKA

Darbo sutartis su viešojo juridinio asmens vadovu: teorija, praktika, problemos

Karolina Kančauskaitė

Magistro darbe yra analizuojama darbo sutarties su viešojo juridinio asmens vadovu ypatumai. Darbo tema analizuojama tiriant dvi sritis – švietimo ir sveikatos priežiūros. Magistro darbo tema yra atskleidžiama analizuojant naujausią teismų praktiką, tiriant teisiniame reglamentavime aptinkamas problemas bei aiškinant teorinius aspektus.

Pirmoje darbo dalyje yra atskleidžiamas viešojo juridinio asmens vadovo dualistinis teisinis statusas ir kokios problemos kyla dėl tokio teisinio statuso. Taip pat yra nagrinėjama viešojo juridinio asmens vadovo samprata ir skirtumai nuo privataus juridinio asmens. Yra atskleidžiamos ir analizuojamos įvairiuose teisės aktuose numatytos vadovo teisės ir pareigos.

Antroje baigiamojo darbo dalyje yra analizuojami darbo sutarties su viešųjų įstaigų sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovais ypatumai. Ypatumai nagrinėjami per darbo sutarties ikisutartinius santykius, sudarymą, vykdymą, vadovo atšaukimą iš pareigų bei darbo santykių pasibaigimo įforminimą. Ypatumai atskleidžiami nagrinėjant naujausią teismų praktiką, teisinį reglamentavimą bei yra keliamos problemos, kurios yra aptinkamos teisės aktuose. Antroje dalyje yra pateikiami teisinio reglamentavimo skirtumai, kai viešosios įstaigos steigėja yra valstybė ar savivaldybė ir kai steigėjas yra privatus juridinis ar fizinis asmuo, ir kaip šie skirtumai pasireiškia praktikoje bei kokios problemos yra įžvelgiamos teisiniame reguliavime.

Paskutinėje darbo dalyje yra atskleidžiama viešosios įstaigos sveikatos priežiūros bei švietimo srityse vadovo turtinė atsakomybė ir kaip ji pasireiškia praktikoje esant viešojo juridinio asmens vadovo dualistiniam statusui. Tiriama minėtų sričių viešojo juridinio asmens vadovo turtinė atsakomybė per civilinės ir darbo teisės normas.

SUMMARY

Employment contract with the manager of the public legal entity: theory, practice, problems

In the master's thesis are analyzed the peculiarities of the employment contract with the head of a public legal entity. The topic of the work is analyzed by researching two areas - education and health care. In the final work, the topic is revealed by analyzing the latest case law, researching the problems found in the legal regulation and explaining the theoretical aspects.

The first part of the work reveals the dualistic legal status of the head of public legal entity and what problems arise from such a legal status. In the master's thesis are also examined the concept of a manager of a public legal entity and its differences from a private legal entity. In the first part of the work are disclosed and analyzed the rights and responsibilities of the manager under various legal acts.

The second part of the final work analyzes the peculiarities of the employment contract with the heads of public health care and education. Peculiarities are examined during the employment contract pre-contractual relations, conclusion, execution, removal of the manager from office and formalization of the termination of the employment relationship. The peculiarities are revealed by examining the latest case law, legal regulation and the problems that are found in the legislation. The second part presents the differences in legal regulation, the founder of some institution is the state or municipality and when the founder is a private legal or individual, and how these differences can be practiced and what problems are perceived in legal regulation.

The last part of the work reveals the property responsibility of the managers of a public legal entity in the field of health care and education and how it manifests itself in practice in the dualistic status of the head of a public legal entity. The property liability of the head of a public legal entity is investigated in the above areas through the norms of civil and labor law.