

VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS KATEDRA

Neakivaizdinio skyriaus IV kurso (4 metų studijų)

Darbo teisės atšakos
studento Karolio Rugio

MAGISTRO DARBAS

Bendrovės vadovo materialinė atsakomybė

Vadovas: asist. Andrius Pranckevičius

Recenzentas: prof.dr. Ipolitas Nekrošius

Vilnius, 2007

Turinys

Ižanga	2
1. Materialinės atsakomybės samprata.....	4
2. Bendrovės vadovo teisinis statusas (taikoma atsakomybės rūšis).....	7
3. Bendrovės vadovo materialinės atsakomybės turinys.....	21
3.1. Buvimas darbo santykiuose.....	22
3.2. Žalos atsiradimas, susijęs su darbo veikla.....	24
3.3. Veiksmų neteisėtumas, kaip atsakomybės pagrindas.....	25
3.4. Žala.....	30
3.5. Priežastinis ryšys.....	33
3.6. Kaltė.....	37
4. Teismų praktikos analizė.....	40
Priedas Nr.1 Visiškos materialinės atsakomybės sutarties pavyzdys.....	47
Priedas Nr.2 Materialinių vertybių priėmimo–perdavimo akto pavyzdys.....	50
Išvados	51
Santrauka.....	52
Summary.....	53
Literatūra.....	54

Ižanga

Bendrovės vadovo materialinės atsakomybės klausimai pastaruoju metu Lietuvos doktrinoje plačiau nenagrinėti. Lietuvoje tiek teoretikai, tiek praktikai, tiek ir besiklostanti teismų praktika, kaip ir teisinis reglamentavimas, išskiria bendrovės vadovo, kaip materialinės atsakomybės subjekto, atsakomybės problemą. Bendrovės vadovo statuso specifiškumas lemia išskirtinį tokio asmens atsakomybės reglamentavimą, kadangi jis yra ir darbuotojas, vykdamas tam tikras darbo funkcijas, ir darbdavio atstovas, atsakantis ne tik darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims, ir darbdavio dalyviams. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje labiausiai paplitusi juridinio asmens forma yra uždaroji akcinė bendrovė, tai jos vienasmenio privalomo organo – bendrovės vadovo (prezidento, generalinio direktoriaus ar pan.) – materialinės atsakomybės aspektai turėtų būti plačiau analizuojami. Lietuvos teisinėje sistemoje nėra aišku, kokie santykiai susiklosto tarp bendrovės vadovo ir bendrovės: pavedimo, t.y. civiliniai, ar darbo, todėl nėra aišku kokia atsakomybė turėtų būti taikoma bendrovės vadovui: civilinė ar pagal darbo įstatymus. Šie klausimai ir problematika paskatino sugalvoti temą „Bendrovės vadovo materialinė atsakomybė“ ir, Vilniaus universiteto Darbo teisės katedrai pritarus, imtis ją plačiau nagrinėti, todėl darbas yra originalus – autoriui neteko girdėti tokia tema parašyto mokslinio darbo.

Darbo tikslas yra nustatyti kokia atsakomybė Lietuvoje yra taikoma bendrovės vadovui, aptarti ir išanalizuoti teisinį reglamentavimą ir Lietuvos teismų praktiką. Tyrimo tikslas pasiektas atlikus šiuos uždavinius: pateikus materialinės atsakomybės sampratą; išanalizavus bendrovės vadovo teisinį statusą ir nustačius kokia atsakomybė taikoma bendrovės vadovui; išanalizavus materialinės atsakomybės turinį ir apibendrinant besiklostančią teismų praktiką bei teisinį reglamentavimą.

Pagrindiniai pozityviosios teisės šaltiniai, kuriais remiamasi šiame darbe yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Darbe pagrįdai remtasi lietuvių mokslininkų V.Mikelėno, T.Bagdanskio, R.Macijauskienės, V.Nekrašo, I.Nekrošiaus, A.Pranckevičiaus darbais, kurie yra nagrinėję materialinės atsakomybės problematiką, taip pat plačiai išanalizuota Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika sprendžiant bylas, susijusias su materialinės atsakomybės taikymu.

Darbe taikyti įvairūs metodai – loginės analizės (atskleidžiant materialinės atsakomybės aspektus tiriant norminę ir specialiąją literatūrą), sisteminės analizės (analizuojant materialinės atsakomybės institutą darbo teisėje kartu su civilinės atsakomybės analize, svarbia materialinei atsakomybei), lyginamasis istorinis

(nagrinėjant teisinio reguliavimo Lietuvoje raidą), statistinis (skaičiuojant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išnagrinėtas bylas, susijusias su materialine atsakomybe), apibendrinimo (apibendrinant ir darant išvadas).

Darbą sudaro įžanga, keturios pagrindinės dalys (pirmoje trumpai pateikiama materialinės atsakomybės samprata, sąvoka; antroje – bendrovės vadovo teisinis statusas, atskiriant kokia atsakomybė taikoma bendrovės vadovui; trečiojoje – materialinės atsakomybės turinys; ketvirtojoje – teismų praktikos analizė), išvados. Pabaigoje pateiktas literatūros sąrašas ir priedai – visiškos materialinės atsakomybės sutarties su bendrovės vadovu ir materialinių vertybių priėmimo perdavimo akto (kuris būtinas, norint taikyti visiškos materialinės atsakomybės institutą) pavyzdžiai.

1. Materialinės atsakomybės samprata

Prieš analizuojant bendrovės vadovo materialinės atsakomybės problemas Lietuvos teisinėje sistemoje, būtina nusakyti materialinės atsakomybės sampratą. Šio darbo tikslas nėra materialinės atsakomybės sampratos, subjektų ar sąlygų analizė, todėl šioje dalyje tik trumpai aptariama materialinės atsakomybės samprata ir pateikiama materialinės atsakomybės sąvoka.

Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas materialinės atsakomybės reglamentavimui skirdamas DK XVII skyrių „Materialinė atsakomybė“ nepateikia materialinės atsakomybės sąvokos. DK 245 str. nurodyta, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Taigi materialinės atsakomybės pagrindas yra darbo teisės pažeidimas, o materialinę atsakomybę reiktų suprasti kaip žalos atlyginimą darbo teisiniuose santykiuose.

Atsakomybei atsirasti yra būtinos sąlygos – tik esant nustatytoms sąlygoms atsiranda atsakomybė. Bendrosios turtinės atsakomybės sąlygos yra šios:

- a) reali žala;
- b) žalos padarymas neteisėta veika (veikimu ar neveikimu);
- c) priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;
- d) pažeidėjo kaltė¹.

Esant šioms sąlygoms atsiranda civilinė atsakomybė, o materialinei atsakomybei atsirasti būtinos dar dvi specialios sąlygos, numatytos DK 246 str.: pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu turi būti susiję darbo santykiais; žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla. Tik esant visoms (šešioms) sąlygoms atsiranda materialinė atsakomybė.

Materialinė atsakomybė kyla iš darbo teisinių santykių, o darbo teisinių santykių atsiradimo pagrindas yra darbo sutarties sudarymas. Darbo sutarties sąvoka yra apibrėžta DK 93 str. ir nurodyta kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Taigi įstatymas

¹ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis. 1990. P.229

numato pareigą darbdaviui užtikrinti darbuotojui tokias sąlygas, kad darbuotojas būtų apsaugotas nuo žalos jam atsiradimo, o jeigu žala atsirastų darbuotojui einant tam tikras darbo pareigas, tai už ją būtų atsakingas darbdavys. Tokia pati pareiga yra ir darbuotojui: darbuotojas turi savo darbinės pareigas vykdyti taip, kad darbdavys nepatirtų žalos. Todėl trumpai materialinę atsakomybę galima apibrėžti kaip darbdavių ir darbuotojų tarpusavio pareigą atlyginti žalą, atsiradusią jiems pažeidus darbo pareigas.

Išskiriami materialinei atsakomybei, kaip teisinės atsakomybės rūšiai, būdingi požymiai:

- materialinės atsakomybės kilimo prielaida – egzistuojantys darbo santykiai, kurių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis;
- materialinės atsakomybės subjektai tik darbo sutartie šalys – darbdavys ir darbuotojas;
- jos atsiradimo pagrindas yra darbo pareigų pažeidimas;
- darbo pareigos nustatomos tiek įstatymais, tiek šalių susitarimu;
- ji yra valstybinės prievartos rūšis; valstybinė prievarta realizuojama tada, kai žala neatlyginama savanoriškai arba įstatymas nenumato supaprastintos tvarkos išieškoti patirtą žalą;
- ji realizuojama per teisinį santykį, kuris atsiranda (pasikeičia) dėl teisės pažeidimo;
- kaltam asmeniui ji yra nepageidaujama, nenaudinga asmenine, turtine prasme;
- atsakoma už kaltą veiką².

Nors anot T. Bagdanskio, realizavus materialinę atsakomybę, siekiama atkurti nukentėjusios šalies priminę padėtį taip, kad žala būtų atlyginta nei daugiau, nei mažiau nei realiai patirta, ir autorius nesutinka su teisinėje literatūroje išsakyta nuomone, kad sankcijos taikomos realizuojant materialinę atsakomybę, visada turi baustinumo atspalvį, vis dėlto manytina, kad pritarus daugumos teisininkų nuomonei, išskirtinas ir papildomas materialinės atsakomybės požymis – sankcijos, taikomos realizuojant atsakomybę, visada turi baustinumo pobūdį³.

Materialinės atsakomybės vienybę ir teisingą šio instituto normų taikymą garantuoja šie materialinės atsakomybės principai:

- materialinės atsakomybės ribų ir pagrindo normatyvinis nustatymas (t.y. įstatymu);

² Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.44

³ Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje// Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: Jurisprudencija, 2003, Nr. 25(17), P.82

- materialinės atsakomybės neišvengiamumo principas, reiškiantis, kad kiekviena darbo sutarties šalis, padariusi kitai šaliai materialinę žalą, privalo ją atlyginti. Individualizuojant materialinę atsakomybę būtina atsižvelgti į atsakomybės dydį, kuris nustatymas pagal pažeidžiamumo pobūdį ir žalos dydį⁴. Kai žala padaryta grupės asmenų, būtina konkretizuoti kaltus asmenis, atsakomybės subjektus;
- materialinės atsakomybės greitumo principas, kuris padeda nedelsiant atkurti nukentėjusios šalies teises⁵.

Taigi formuluojant materialinės atsakomybės sąvoką, vadovaujantis DK XVII skyriumi, o ypač 246 str., galima teigti, jog materialinė atsakomybė atsiranda, kai vienas darbo santykio subjektas, padaro kitam darbo santykio subjektui savo neteisėta kalta veika realios žalos, ir yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, kurios atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Tačiau atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima pritarti T.Bagdanskio siūlomam materialinės atsakomybės apibrėžimui ir šiame darbe laikyti, jog „Materialinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, kuri atsiranda, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus, neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai, turinti kompensacinių bei apsauginių teisinių santykių pobūdį, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymų nustatytu dydžiu, užtikrinant darbo santykių subjektų interesų pusiausvyrą“⁶.

⁴ T.y. kiekvienu konkrečiu atveju reikia atsižvelgti į aplinkybes, kuriomis žala padaryta, ir į jos padarymo dydį bei būdą.

⁵ Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje// Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: Jurisprudencija, 2003, Nr. 25(17), P.83

⁶ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P. 45

2. Bendrovės vadovo teisinis statusas (taikoma atsakomybės rūšis)

Bendrovės vadovo teisinio statuso nustatymas yra reikšmingas sprendžiant bendrovės vadovo atsakomybės klausimą. Šiame skyriuje bus analizuojama koks bendrovės vadovo teisinis statusas, kokie santykiai sieja bendrovės vadovą su bendrove, kokia atsakomybė taikoma bendrovės vadovui. Lietuvoje tiek teisės mokslininkai, tiek teisininkai praktikai, tiek teisinis reglamentavimas, taip pat besiklostanti teismų praktika, išskiria bendrovės vadovo, kaip materialinės atsakomybės subjekto, atsakomybės problemą⁷. Jeigu bendrovės vadovą su bendrove sieja civiliniai santykiai, tai vadovaujantis Civiliniu kodeksu civilinė atsakomybė grindžiama visiško žalos atlyginimo principu⁸. Tačiau jeigu bendrovės vadovą su bendrove sieja darbo santykiai, tai vadovaujantis Darbo kodeksu bendrovės vadovo materialinė atsakomybė būtų ribota⁹. Todėl yra būtina apibrėžti koks bendrovės vadovo teisinis statusas ir kokie santykiai sieja bendrovės vadovą su bendrove. Jeigu bendrovės vadovas būtų pripažįstamas bendrovės darbuotoju, tai jis prieš bendrovę turėtų atsakyti ne pagal civilinės atsakomybės, o pagal darbo teisėje galiojančias materialinės atsakomybės taisykles. Tokiu atveju bendrovės interesai galėtų nukentėti, kadangi bendrovė dažnai negalėtų iš vadovo išieškoti visų jai padarytų nuostolių. Ir atvirkščiai, jeigu būtų pripažįstama, kad bendrovės vadovą su bendrove sieja ne darbo, o civiliniai santykiai, tai bendrovės vadovas prieš bendrovę privalėtų atsakyti pagal civilinės atsakomybės taisykles¹⁰.

Pažymėtina, kad bendrovės vadovo teisinio statuso klausimas yra svarbus ir dėl kitos priežasties. Jeigu būtų pripažįstama, kad bendrovę ir jos vadovą sieja darbo teisiniai santykiai, tai iš to darytina išvada, kad vadovas gali būti atleistas iš darbo tik DK numatytais atleidimo iš darbo pagrindais. Tokia nuostata taip pat galėtų komplikuoti bendrovės padėtį, nes kai kurios DK numatytus atleidimo iš darbo pagrindus bendrovės vadovui būtų sunku pritaikyti: bendrovė ir jos akcininkai būtų priversti ilgą laiką

⁷ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.105

⁸ Civilinio kodekso 6.251 str.

⁹ Vadovaujantis DK 254 str. darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, nustatytus DK 255 str., t.y 1) žala padaryta tyčia; 2) žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka; 3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis; 4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese; 5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose; 6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo; 7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

¹⁰ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.260

toleruoti, pavyzdžiui nekvalifikuoto vadovo veiklą, kenkiančią ir bendrovės, ir akcininkų interesams¹¹.

DK 1 straipsnis „reglamentuoja darbo santykius, susijusius šiame Kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. Atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato šis Kodeksas, taip pat pagal šio Kodekso nustatytas ribas kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai“. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – ABI) 37 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad „su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. (...) Bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta sutartis nutraukiama“¹². Taigi konstatuotina, kad su bendrovės vadovu, kaip ir su bet kuriuo kitu bendrovės darbuotoju, sudaroma darbo sutartis. Tačiau Lietuvos Respublikos įstatymai rodo, kad vadovo ir bendrovės santykiai nėra eiliniai darbo santykiai ir vadovams, nors ir dirbantiems, remiantis tuo pačiu juridiniu pagrindu – darbo sutartimi, taikomos kitokios taisyklės ir pareigos negu kitiems darbuotojams¹³.

Akivaizdu, kad bendrovės vadovo santykių su bendrove nustatymas yra problematiškas, todėl būtina bent minimaliai pasidomėti, kaip yra užsienio valstybėse. Daugumos užsienio valstybių teisė pripažįsta, kad bendrovę ir jos vadovą sieja civiliniai santykiai¹⁴. Iš dalies tokį vertinimą paaiškina tai, kad daugumoje užsienio valstybių darbo sutartis laikoma viena iš civilinių sutarčių rūšių ir darbo sutartį reguliuojančios normos yra civiliniame kodekse, o ne kokiame nors kitame kodekse. Tačiau daugumo užsienio valstybių teisė pripažįsta ir tai, kad tarp bendrovės vadovo ir bendrovės susiklosto ne darbo sutarties, o pavedimo sutarties pagrindus. Nors dėl šios nuostatos yra ir išimčių. Pavyzdžiui, Austrijoje pripažįstama, kad akcinės bendrovės valdybos narių ir akcinės bendrovės tarpusavio santykiai savo teisine prigimtimi turi būti vertinami kaip darbuotojo ir darbdavio santykiai. Tačiau kartu pabrėžiama, kad šie santykiai yra specifiniai tiek dėl valdybos narių civilinės atsakomybės (jie atsako pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisykles), tiek ir dėl to, kad valdybos nariai veikia savarankiškai, o ne pagal kieno nors nurodymus. Analogiškas teisinis reguliavimas taikomas ir Švedijoje, kurios įmonių teisė įmonės administracijos vadovą pripažįsta įmonės darbuotoju, tačiau atleidžiant direktorių iš darbo nėra taikomi Darbo įstatyme nustatyti atleidimo iš darbo apribojimai ir kitos

¹¹ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.260

¹² Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 64–1914.

¹³ Bagdanskis T. Darbdavį atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos// Jurisprudencija, 2004, Nr.56(48). P.88

¹⁴ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.260

garantijos. Prancūzijoje įmonės valdytojas, jeigu jis yra mažumos akcininkas, mokesčių ir socialinės apsaugos įstatymų prasme yra pripažįstamas įmonės darbuotoju. Jeigu valdytojas yra daugumos akcininkas, tai jis visais atžvilgiais pripažįstamas verslininku (komersantu). Akcinės bendrovės valdybos nariai gali sudaryti su bendrove darbo sutartį, tačiau už padarytą įmonei žalą prieš įmonę jie atsako pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisykles¹⁵.

Vadovaujantis CK 2.81 str. 1 dalimi juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina Vadovaujantis DK 24 str. darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems santykiams. Pažymėtina, kad šiame straipsnyje įtvirtinama bendroji taisyklė, kad bendrovei atstovauja jos vadovas. Tai reiškia, kad bendrovės vadovas turi teisę atlikti veiksmus, sukuriančius, pakeičiančius ar panaikinančius darbo teisinius santykius. Pagrindas, kuriuo remdamasis bendrovės vadovas atstovauja bendrovę gali būti numatytas tam tikrame įstatyme, bendrovės veiklos dokumente ir panašiai¹⁶. Vadovaujantis ABĮ 37 str. 6 dalimi bendrovės vadovas organizuoja kasdienę bendrovės veiklą. Bendrovės vadovas atstovauja bendrovei esant santykiams su trečiaisiais asmenimis ir teisme bei arbitraže. Bendrovės vadovas savo veikloje vadovaujasi įstatymais, kitais teisės aktais, bendrovės įstatais, visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimais, stebėtojų tarybos bei valdybos sprendimais ir pareiginiais nuostatais. Kaip matyti, tiek CK, tiek DK ir ABĮ įteisina tai, kad juridinis asmuo įgyja teises, priima pareigas ir jas įgyvendina per juridinio asmens valdymo organą, t.y. bendrovės vadovą, kurio kompetenciją nustato įstatymai, bendrovės steigimo ir lokalieji dokumentai. Todėl konstatuotina, kad bendrovės vadovo, kaip asmens, dirbančio darbo sutartį, ir paprasto bendrovės darbuotojo teisės ir pareigos nustatomos skirtingais norminiais aktais, kadangi bendrovės vadovo kompetenciją nustato įstatymai, steigimo dokumentai, lokalieji aktai, o paprasto darbuotojo – paprastai tik lokalieji bendrovės aktai: darbo tvarkos taisyklės, pareiginiai nuostatai ir kt. Be to, pati bendrovė įgyja civilines teises, prisiima pareigas ir jas įgyvendina per savo organus – bendrovės vadovą. Taigi bendrovės vadovui būdingi dvejopo pobūdžio santykiai: 1) išoriniai santykiai – su trečiaisiais asmenimis; 2) vidiniai santykiai – su bendrove ir jos dalyviais¹⁷. Vadovaujantis tuo, kas išdėstyta, bei galima kelti prielaidą, kad išoriniams santykiams (su trečiaisiais asmenimis) bendrovės vadovui

¹⁵ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.261

¹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas, Vilnius: Justitia, 2003. P.103

¹⁷ Bagdanskis T. Darbdavį atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos// Jurisprudencija, 2004, Nr.56(48). P.89

taikytina civilinė atsakomybė, o vidiniams santykiams (su bendrove ir jos dalyviais) – pagal darbo įstatymus.

Kad bendrovės ir vadovo santykiai nėra paprasti ir tradiciniai konstatuoja ir A.Abramavičius ir V.Mikelėnas. Autoriai nurodo, kad šie santykiai pasižymi kompleksiskumu. Iš vienos pusės, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet bendrovės vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas. Iš kitos pusės, bendrovės vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t.y. užtikrina kasdienį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Be to bendrovės veikla yra ir jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t.y. bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbdavį ir darbuotoją siejančio darbo santykio elementas¹⁸. Pasak A.Abramavičiaus bei V.Mikelėno į tokius bendrovės ir vadovo santykių ypatumus atkreipiamas dėmesys ir kitų valstybių teisės doktrinoje, kur pripažįstama, kad tarp bendrovės ir jos vadovo susiklosto civiliniai sutartiniai santykiai, kuriems reikia taikyti pavedimo sutartį reglamentuojančias teisės normas. Toks reglamentavimas yra Prancūzijos, Graikijos, Portugalijos, Belgijos, Liuksemburgo įmonių teisėje. Atkreipiamas dėmesys, kad kai kurių valstybių teisė numato, kad buvimas bendrovės vadovu yra nesuderinamas su darbo sutarties tarp bendrovės ir jos vadovo egzistavimu. Pavyzdžiui, Prancūzijoje, jeigu bendrovės vadovas, dirbęs bendrovėje pagal darbo sutartį mažiau kaip du metus, paskiriamas bendrovės direktoriumi, tai darbo sutartis su tokiu direktoriumi suspenduojama per visą jo buvimo direktoriumi laikotarpį. Tačiau kartu pabrėžiama, kad pavedimo santykiams, kurie susiklosto tarp bendrovės vadovo ir bendrovės, būdinga tam tikra specifika, kurią sąlygoja bendrovės vadovo buvimas bendrovės organu, t.y. bendrovės sudėtinė, neatskiriama dalimi, be kurios bendrovė negalėtų funkcionuoti, todėl daugelis bendrovės vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu. Taigi šiems santykiams daugiau būdingi įstatyminio, o ne sutartinio atstovavimo bruožai. Kitose gi valstybėse bendrovės ir jos vadovo santykiai grindžiami paslaugų sutartimi, kaip antai Vokietijoje akcinės bendrovės valdybos narių, taip pat ribotos atsakomybės bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai grindžiami asmeninių paslaugų sutartimi, o kai kuriais atvejais – pavedimo sutartimi. Pažymima ir tai, kad Anglijos teisėje bendrovės vadovo padėtis – dualistinė, todėl kad bendrovės vadovas laikomas bendrovės patikėtiniu, agentu, kurį su bendrove sieja paslaugų sutartis,

¹⁸ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.263

bet iš kitos pusės, bendrovės vadovas yra bendrovės turto patikėtinis, todėl jį su bendrove sieja ir patikėjimo teisės santykiai¹⁹.

Atsižvelgiant į išdėstyta daugumos Vakarų Europos valstybių praktiką, darytina išvada, kad bendrovės vadovo santykiams su bendrove turėtų būti taikomos teisės normos, reglamentuojančios civilinę, o ne darbo teisę. Šiai nuomonei pritaria A.Abramavičius ir V.Mikelėnas, teigdami, kad net ir tuo atveju, kai tarp vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, bendrovės vadovo turtinė atsakomybė prieš bendrovę turi atsirasti pagal civilinio kodekso nustatytas taisykles²⁰. Toliau reiktų panagrinėti, kokios bendrovės vadovo pareigos yra nustatytos įstatymų.

DK nedetalizuoja bendrovės vadovo pareigų, tik DK 60 str. numato, kad įmonės kolektyvinės sutarties šalys yra įmonės darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, kuriems, sudarant šią sutartį, atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga ir įmonės vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai.

CK numatytas 2.87 straipsnis „Juridinio asmens organų narių pareigos“, iš kurio galime išskirti šias bendrovės vadovo pareigas:

1) Bendrovės ir kitų organų narių atžvilgiu veikti sąžiningai ir protingai.

Ši pareiga nustatoma įgyvendinant bendrąjį civilinių teisinių santykių reguliavimo principą. Siekiant atsakyti į klausimą, ar bendrovės vadovas veikia sąžiningai ir protingai, reikia žiūrėti ar jis elgiasi *bona fidei* bendrovės atžvilgiu. Turi būti pripažįstama, kad asmuo elgiasi apdairiai, jeigu priimdamas sprendimą jis turi informaciją, surinktą atsižvelgiant į sprendimo esmę ir aplinkybes. Nagrinėjant, ar vadovas elgiasi *bona fidei* bendrovės atžvilgiu, reikia nustatyti, ar nėra interesų konflikto, nėra painiojamas turtas, ar priimtas sprendimas logiškai susijęs su informacija, kuria vadovaujantis jis priimamas. Vadovautis kitų nuomone, ar tam tikras veiksmas yra protingas ar sąžiningas, negalima. Sprendimą priima bendrovės valdymo organų narys, o ne ekspertas ar teismas, todėl jis negali būti ginčijamas ar naikinamas teismo sprendimu, jeigu nenustatytos anksčiau nurodytos aplinkybės²¹.

2) Būti lojalus bendrovei ir laikytis konfidencialumo.

Pareiga būti lojalus įpareigoja bendrovės vadovą veikti vadovaujantis bendrovės steigimo dokumentais, kitais sprendimais, taip pat rūpintis bendrovės gerove ir siekti įgyvendinti jos tikslus. Konfidencialumo pareiga įpareigoja vadovą elgtis

¹⁹ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.263

²⁰ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.264

²¹ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Vilnius: Justitia, 2002. P. 193

taip, kad konfidenciali bendrovės informacija (komercinė, gamybos ar profesinė paslaptis) nebūtų atskleista kitiems asmenims. Taip pat ir tokia informacija, kuri galėtų pakenkti bendrovei ar suteiktų kokių nors privalumų ją gavusiam asmeniui, palyginus su bendrove, o visa tai reiškia, kad bendrovės vadovas privalo imtis reikiamų priemonių, kad konfidencialumo reikalavimas būtų užtikrintas visų bendrovės struktūrinių padalinių ir akcininkų atžvilgiu²².

3) Vengti situacijos, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti bendrovės interesams.

Ši pareiga numato tokį bendrovės vadovo elgesio reikalavimą, kad toks konfliktas neatsirastų.

4) Nepainioti bendrovės turto su savo turtu arba naudoti jį ar informaciją, kurią jis gauna būdamas bendrovės vadovu, asmeninei naudai ar naudai trečiajam asmeniui gauti be akcininkų sutikimo.

Ši pareiga apima tokį ne tik tokį turtą, kurio naudojimas specialiai neapartas su bendrovės vadovu, bet ir informaciją, t.y. vadovas negali atskleisti tokios informacijos kitiems asmenims arba ja pats pasinaudoti ir gauti naudos, nebent yra akcininkų (arba jei steigimo dokumentuose numatyta atveju perleista, tai priežiūros organo) sutikimas²³.

5) Pranešti per protingą kitiems bendrovės valdymo organams arba akcininkams apie aplinkybes, nurodytas 3 p., ir nurodyti jų pobūdį ir, jei įmanoma, vertę.

Ši pareiga tuo pačiu apima ne tik pareigą vengti situacijos, kai bendrovės vadovo interesai prieštarauja bendrovės interesams, bet ir tokios situacijos, kai interesai gali prieštarauti kito asmens interesams²⁴.

6) Sudarius sandorį su pačia bendrove, nedelsiant pranešti kitiems bendrovės organams.

7) Nevykdamas ar netinkamai vykdamas numatytas pareigas, atlyginti padarytą žalą bendrovei visiškai, nebent numatyta kitaip.

CK 2.82 str. 3 dalis bendrovės vadovui numato ir kitas pareigas: finansinės atskaitomybės sudarymo, akcininkų susirinkimo sušaukimo, duomenų ir dokumentų pateikimo juridinių asmenų registru, pranešimo akcininkams apie esminius įvykius, bendrovės veiklos organizavimo, akcininkų apskaitą, t.y. pagrindines bendrovės vadovo pareigas, o tai reiškia, kad bendrovės vadovas yra pagrindinis bendrovės organas, per kurį bendrovė įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina. Bendrovės

²² Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Vilnius: Justitia, 2002. P.194

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

vadovas yra atsakingas už bendrovės valdymą (vidinė funkcija) ir atstovavimą jai turint santykių su trečiaisiais asmenimis (išorinė funkcija)²⁵.

Taigi CK numato šias pagrindines bendrovės vadovo pareigas, kurios pagal turinį skirstomos į sąžiningumo ir protingumo, lojalumo, konfidencialumo, interesų konflikto vengimo ir turto atskyrimo pareigas²⁶. Pažymėtina, kad pareiga visiškai atlyginti žalą atsiranda ne tik pažeidus išvardintas pareigas. Pareigos gali būti nurodytos ir bendrovės steigimo dokumentuose, o pareigų nevykdantis ar netinkamai jas vykdomas bendrovės vadovas privalo bendrovei atlyginti visą padarytą žalą. Šios taisyklės išimtis gali numatyti įstatymai, steigimo dokumentai, taip pat sutartis, sudaryta su bendrovės vadovu. Tai gali būti ir darbo sutartis²⁷.

ABĮ numatyta, kad bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu ir turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius (išskyrus atvejus, kai bendrovės įstatuose nustatytas kiekybinis atstovavimas bendrovei). Bendrovės vadovas, vadovaujantis ABĮ 37 str. 10 dalimi, atsako už: 1) bendrovės veiklos organizavimą bei jos tikslų įgyvendinimą; 2) metinės finansinės atskaitomybės sudarymą ir bendrovės metinio pranešimo parengimą; 3) sutarties su audito įmone sudarymą, kai auditas privalomas pagal įstatymus ar bendrovės įstatus; 4) informacijos ir dokumentų pateikimą visuotiniam akcininkų susirinkimui, stebėtojų tarybai ir valdybai šio Įstatymo nustatytais atvejais ar jų prašymu; 5) bendrovės dokumentų ir duomenų pateikimą juridinių asmenų registro tvarkytojui; 6) akcinės bendrovės dokumentų pateikimą Vertybinių popierių komisijai ir Lietuvos centriniam vertybinių popierių depozitoriumui; 7) šiame Įstatyme nustatytos informacijos viešą paskelbimą įstatuose nurodytame dienraštyje; 8) informacijos pateikimą akcininkams; 9) kitų šiame ir kituose įstatymuose bei teisės aktuose, taip pat bendrovės įstatuose ir bendrovės vadovo pareiginiuose nuostatuose nustatytų pareigų vykdymą.

Pažymėtina ir tai, kad jeigu bendrovėje nesudaroma valdyba, tai ABĮ nustatytas jos funkcijas, teises ir pareigas bei atsakomybę perima bendrovės vadovas, taip išplečiant bendrovės vadovo funkcijas, teises, pareigas, atsakomybę.

Atkreiptinas dėmesys, kad tai nėra baigtinis norminių teisės aktų sąrašas, kurie numato bendrovės vadovo pareigas. Todėl belieka sutikti su nuomone, kad bendrovės vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, kad daugelis vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, vadinasi, vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Pagal įstatymuos numatytą bendrovės vadovo statuso reglamentavimą galime spręsti, kad bendrovės vadovui keliami daug

²⁵ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Vilnius: Justitia, 2002. P.183

²⁶ Ibid. P.192

²⁷ Ibid. P.194

didesni reikalavimai, susiję su bendrove, nei kitiems darbuotojams. Taigi jo atsakomybei irgi turėtų būti taikomos griežtesnės taisyklės nei paprasto asmens atsakomybei, kuris dirba pagal darbo sutartį²⁸.

Kaip jau buvo minėta, CK 2.87 str. 7 dalyje numatyta vadovo pareiga visiškai atlyginti žalą (jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip). Palyginus DK 255 str. 5 p. reglamentavimą, kur numatyta darbuotojo pareiga atlyginti visą žalą, jei žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose, su CK normomis, galima padaryti išvadą, kad kolizijos nėra, todėl reiktų išsiaiškinti, kaip bendrovės vadovo atsakomybę reglamentuoja ABĮ. Atsižvelgiant į tai, kad ABĮ bendrovės vadovo atsakomybės reglamentavimas kito, tai reiktų apžvelgti skirtingą reglamentavimą, kad geriau suvokti bendrovės vadovo materialinę atsakomybę.

1994 m. redakcijos ABĮ 29 str. 12 d. buvo nustatyta, kad „administracijos vadovas ir darbuotojai Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso nustatyta tvarka privalo bendrovei atlyginti nuostolius, padarytus dėl jų kaltės“²⁹. Ši norma 1998 m. redakcijos ABĮ pakeista ir nurodyta, kad „Jei administracijos vadovas ar jo įgaliotas asmuo sudarė sandorį ar atliko kitus neteisėtus veiksmus, viršijusius normalią gamybinę-ūkinę riziką, ir tuo bendrovei padarė žalos (įskaitant ir negautą pelną) arba dėl to šie asmenys gauna tiesioginės ar netiesioginės naudos bendrovės ar kitų jos akcininkų sąskaita, bendrovės akcininkas ar akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio arba tokių veiksmų jos patirtą žalą (įskaitant ir negautą pelną)“³⁰. 2000 m. redakcijos ABĮ 38 str. 12 dalyje nurodyta, kad „jei administracijos vadovas ar jo pavaduotojas sudarė sandorį viršydamas savo kompetenciją, normalią ūkinę riziką ar atliko kitus neteisėtus veiksmus ir tuo bendrovei padarė žalos (įskaitant ir negautą pelną) arba dėl to šie asmenys gauna tiesioginės ar netiesioginės naudos bendrovės ar jos akcininkų sąskaita, bendrovė ir bendrovės akcininkas ar akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio arba tokių veiksmų patirtą žalą (įskaitant ir negautą pelną)“³¹. Pažymėtina, kad bendrovės vadovas atsako ne tik už tiesioginius nuostolius ir negautas pajamas, bet ir netiesioginę naudą, kadangi vadovaujantis CK 6.249 str. 2 dalimi kreditoriaus reikalavimu nuostoliais gali būti pripažinta atsakingo asmens iš savo neteisėtu veiksmų gauta nauda. O 2004 m. redakcijos ABĮ 37 str. dalyje numatyta galimybė su bendrovės

²⁸ Bagdanskis T. Darbdavį atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos // Jurisprudencija, 2004, Nr.56(48). P.90

²⁹ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 1994. Nr. 55–1046.

³⁰ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 1998. Nr. 36–961.

³¹ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 64–1914.

vadovu sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Taigi akivaizdu, kad Lietuvoje bendrovės vadovo atsakomybės reglamentavimas skirtingu laiku yra skirtingas. Atsižvelgiant į dabartinio ABĮ normas, galima būtų teigti, kad vadovo atsakomybė priklauso nuo to, ar su juo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Jeigu tokia sutartis nesudaryta, vadovas turėtų atsakyti pagal DK nuostatas, įteisinančias ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę³².

Ribotoji materialinė atsakomybė yra tada, kai įstatymų leidėjas, leisdamas darbuotojų materialinę atsakomybę, saugo juos nuo perdėtai didelės, sunkiai pakeliamos atsakomybės, jeigu teisės pažeidimas, sukėlęs žalos padarymą, nėra labai sunkus. Maksimalus darbuotojų materialinės atsakomybės dydis siejamas su tam tikra darbuotojo gaunamo darbo užmokesčio suma. Jei padaryta žala neviršija nustatytų ribų, atsakoma už visus padarytus nuostolius. Minimali ribotoji materialinė atsakomybė taikoma, kai įstatymu ir kituose norminiuose teisės aktuose nenumatoma didesnė materialinė atsakomybė³³.

DK yra numatyti du ribotos materialinės atsakomybės atvejai.

Pirmasis (galima sakyti – bendrasis), įtvirtintas DK 254 str. ir numato, jog žalos atlyginimas neviršija trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio³⁴. Pastebėtina, kad vadovaujantis anksčiau galiojusio DĮK 143 ir 144 str. darbuotojų materialinė atsakomybė buvo ribojama vidutinio darbo užmokesčio dydžiu. Reikia tik sutikti su Darbo kodekso komentaro autorių kolektyvo nuomone, kad atkūrus Nepriklausomybę Lietuvoje darbuotojų socialinės ekonominės sąlygos iš esmės pasikeitė ir visuomeninę (valstybinę) nuosavybės formą pakeitė privati (individuali) nuosavybė, ekonominėje ūkinėje veikloje administracinius santykius pakeitė rinkos santykiai ir t.t. Kadangi turtas (jo pagrindu besikuriantys darbo santykiai) tapo konkretaus asmens, darbdavio ekonominės galimybės yra mažesnės ir jam padaryti nuostoliai yra juntamesni. Darytina išvada, kad ir darbuotojai, dirbdami privataus turto pagrindu, turėtų su tuo turtu elgtis atsargiau, atsakingiau, o padarę žalą už ją daugiau materialiai atsakyti³⁵. Juo labiau, kad

³² Bagdanskis T. Darbdavį atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos// Jurisprudencija, 2004, Nr.56(48). P.91

³³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas, Vilnius: Justitia, 2004. P.385

³⁴ Darbuotojo vidutinis mėnesinis darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr.650 patvirtinta Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka (Žin., 2003, Nr.. 52-2326). Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis skaičiuojamas už tris paskutinius mėnesius,ėjusius prieš žalos padarymą. Jeigu darbuotojas pas tą darbdavį dirbo mažiau kaip tris mėnesius, jo vidutinis darbo užmokestis skaičiuojamas iš darbo užmokesčio, apskaičiuoto už faktiškai dirbtą laiką. Pagal nurodytą vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką nustatant vidutinį darbo užmokestį, laikas, kurį darbuotojas nedirbo pažeisdamas įstatymus ar darbo tvarkos taisykles, taip pat įstatymų numatytais atvejais, buvo nušalintas nuo darbo sustabdant darbo užmokesčio mokėjimą, prilyginamas dirbtam laikui.

³⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas, Vilnius: Justitia, 2004. P.385

vystantis ekonominei pažangai įrengimai, su kuriais dirba darbuotojai tampa vis sudėtingesni, brangesni, nuo jų priklauso darbdavio materialinę gerovę, todėl tai ir buvo įgyvendinta naujuos darbo įstatymuose, t.y. DK 254 str.

Antrasis (specialusis) atvejis yra numatytas 85 str. 3 dalyje, kur nustatyta, kad „įmonės, struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė įvykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą, pažeidė šio Kodekso 83 straipsnio reikalavimus, įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala“. Atkreiptinas dėmesys, kad vadovaujantis CK 2.87 str. 7 dalimi visiškos atsakomybės bendrovės vadovas galėtų išvengti, jeigu įstatymai numatytų kitaip. Taigi šiuo atveju, galima susidaryti įspūdį, jog DK 85 str. 3 dalis ir yra tas „numatymas kitaip“, kadangi priešingu atveju bendrovės vadovas turėtų atlyginti padarytą žalą visiškai, o dabar žalos atlyginimas yra ribojamas iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio. Painsavos įneša ir ABĮ 37 str. 4 dalis, kuri suponuotų tai, jog bendrovės vadovo atsakomybė, jei nėra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, turėtų būti ribota.

Su bendrovės vadovu sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį³⁶, bendrovės vadovas, vadovaujantis DK 257 str. 1 d., turėtų atlyginti ir tiesioginius nuostolius, ir negautas pajamas³⁷. Atkreiptinas dėmesys, kad bendrovės vadovas galėtų atsakyti ir už netiesioginę naudą, nes CK 6.249 str. 2 dalyje numatyta, kad „jeigu atsakingas asmuo iš savo neteisėtų veiksmų gavo naudos, tai gauta nauda kreditoriaus reikalavimu gali būti pripažinta nuostoliais.“

³⁶ Beveik visada su materialiai atsakingais asmenimis sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys. Tokiu atveju darbuotojo visiškai materialinei atsakomybei atsirasti kaltės forma (tyčia ar neatsargumas) reikšmės neturi, darbuotojas privalo atlyginti visą žalą dėl jam patikėtų vertybių neišsaugojimo. Svarbu, kad vertybės, dėl kurių sužalojimo ar sunaikinimo asmuo traukiamas materialinė atsakomybėn pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį, būtų realiai perduotos darbuotojui saugoti, aptarnauti, paskirstyti ar kitais tikslais. Be to, tai turi būti tinkamai įforminta – surašyti materialinių vertybių priėmimo-perdavimo aktai ar kitaip patvirtintas perdavimo faktas, pavyzdžiui įrašų pačioje sutartyje. Vadovaujantis DK 256 str. visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma ne su visais darbuotojais, o tik su tais, kurių darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu ir kt. Sąvoką tiesiogiai susijęs reiktų suprasti, kad darbuotojas tiesiogiai atlieka darbo funkcijas, nuo kurių tinkamo atlikimo priklauso materialinių vertybių išsaugojimas. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje. Teismų praktikoje pripažįstama, kad įmonėje nesant kolektyvinės sutarties, darbų ir pareigų sąrašas, kuriuos dirbant gali būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys, gali būti tvirtinamas valdybos sprendimu (LAT 2005-09-14 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K3-396/2005). Pažymėtina ir tai, kad materialinės atsakomybės sutartis įforminama raštu, joje turi būti nustatyta, už kokias materialines vertybes darbuotojas prisiima visišką materialinę atsakomybę, ir kokius įsipareigojimus prisiima darbdavys, užtikrindamas sąlygas, kad žala neatsirastų.

³⁷ Bagdanskis T. Darbdavį atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos// Jurisprudencija, 2004, Nr.56(48). P. 92

Bendrovės vadovo materialinės atsakomybės analizei ypatingai svarbi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama teismų praktika. Nors šiame darbe praktikos analizei skiriamas dėmesys kitoje dalyje, tačiau šioje vietoje yra būtina pasiremti keliomis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimis, kad pagrįsti kitą (šio darbo autoriaus) nuomonę, jog vistiek bendrovės vadovo atsakomybei taikomos civilinės teisės normos, nesvarbu ar su bendrovės vadovu yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis ar ne.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad yra atstovavimo santykiai, kai bendrovės vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas; antra, bendrovės vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t.y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą; trečia, bendrovės vadovo veikla yra jo profesinę veiklą ir pragyvenimo šaltinis, t.y. bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas. Teismas konstatavo, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavidimo teisiniai santykiai³⁸. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad teismų praktika pripažįsta, jog nustatant bendrovės vadovo atsakomybę pačiai bendrovei, jos akcininkams arba tretiesiems asmenims, teikia vadovautis civilinę atsakomybę reguliuojančiomis teisės normomis, kurios įteisina visiškos žalos atlyginimo principą³⁹. Ši išvada yra padaryta iš bendrovės vadovo teisinio statuso analizės ir ją patvirtina kita Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis, kurioje pažymima, jog bendrovės vadovų atsakomybės už jų padarytą žalą bendrovei teisiniai santykiai priklauso civilinės teisės reguliavimo sferai⁴⁰. Taigi teismų praktika vienareikšmiškai tvirtina, kad vadovui visada turėtų būti taikoma visiška atsakomybė, tai ar tikrai naujo ABĮ nuostatos vėl perkelia vadovo atsakomybę iš civilinės teisės reguliavimo sferos į darbo teisės reguliavimo sferą? Ar būtina vistiek sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su vadovu (jei norima, kad jis atsakytų visiškai) ir kokia tikroji ir DK 85 str. 3 dalies paskirtis?

Atkreiptinas dėmesys, kad vadovaujantis CK 2.83 str. sandoriai, kuriuos sudarė privačiojo juridinio asmens valdymo organai, pažeisdami savo kompetenciją, sukelia prievoles, skirtas juridiniams asmenims, išskyrus atvejus, kai įrodoma, jog sudarydamas sandorį, trečiasis asmuo žinojo, jog sandorį sudarė šios teisės neturintis juridinio asmens valdymo organas, arba dėl aplinkybių susiklostymo negalėjo to nežinoti. Asmuo, sudaręs

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr.3K-7-760/2001 m. // Teismų praktika. 2001. Nr.16.

³⁹ Bagdanskis T. Darbdavį atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos// Jurisprudencija, 2004, Nr.56(48). P.92

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr.3K-3-1203/2001m. <http://www.lit.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001kat2001c/katerc.htm> [žiūrėta 2006-12-15]

sandorį numatytomis aplinkybėmis, yra subsidiarini atsakingas, jei trečiojo asmens reikalavimo juridinis asmuo iki galo nepatenkina. Šis reglamentavimas, leidžia linkti prie išvados, kad vistiek bendrovės vadovo atsakomybės reglamentavimas yra civilinės teisės reguliavimo sferoje, nes jei su bendrovės vadovu nebūtų sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, tai jam tokiu atveju ribotos darbuotojo materialinės atsakomybės taikymas būtų mažų mažiausiai keistas.

Pagal *ultra vires*⁴¹ doktriną kiekvienas juridinio asmens sandoris, nenumatytas įstatuose, neatitinkantis jo veiklos tikslų, yra *ultra vires* sandoris. Siekiant apsaugoti juridinių asmenų bei jų steigėjų ir dalyvių interesus, *ultra vires* doktrina taikoma priteisiant iš juridinio asmens valdymo organo, viršijusio savo kompetenciją, t.y. veikusio *ultra vires*, bendrovei padarytą žalą. Be to, bendrovės akcininkas, sužinojęs apie bendrovės vadovo ketinimą sudaryti *ultra vires* sandorį, turi teisę pareikšti ieškinį ir reikalauti, kad teismas uždraustų jam sudaryti tokį sandorį (prevencinio ieškinio institutas, kaip reglamentuojama CK 6.255 str.). Bendrovės vadovo *ultra vires* veiksmai bendrovei, privačiam juridiniam asmeniui, yra privalomi ir negali būti panaudoti prieš sąžiningus trečiuosius asmenis⁴². Vadinasi, tik jeigu sudarant sandorį trečiasis asmuo buvo nesąžiningas, bendrovė gali ginčyti *ultra vires* sandorį, įrodinėdama, kad trečiasis asmuo sudarydamas tokį sandorį, žinojo ar turėjo žinoti jį esant prieštaraujančiu bendrovės veiklos tikslams. Taigi, kai bendrovės vadovas sprendžia klausimus, kurių pagal įstatymą jis neturi teisės spręsti, *ultra vires* atveju, yra pažeidžiama bendrovės valdymo organų kompetencija, nustatyta įstatyme⁴³. Tokiais veiksmais bendrovei padaryta žala, vadovaujantis CK 2.83 str. 3 dalimi, išieškotina iš bendrovės vadovo, jei trečiojo asmens reikalavimo bendrovė iki galo nepatenkina.

Pažymėtina, kad yra išskiriam ir trys atvejai, kuomet galima asmeninė vadovo atsakomybė⁴⁴:

- 1) asmeninė atsakomybė pagal sutartį;
- 2) atsakomybė pagal santorius, sudarytus iki įmonės įregistravimo;
- 3) atsakomybė už padarytą teisės pažeidimą.

Todėl tretiesiems asmenims, abejojantiems dėl bendrovės patikimumo yra galimybė „apsidrausti“ ir reikalauti bendrovės vadovo asmeninės atsakomybės. Tai

⁴¹ Pažodžiui išvertus iš lotynų kalbos, *ultra vires* reiškia „daugiau negu leidžia jėgos“, t.y. nusako veiksmus, kurie viršija valstybės institucijos, pareigūno, įmonės ar kito asmens kompetenciją.

⁴² Žr. CK 1.82 str. 1 dalį, 2.83 str. 1 dalį

⁴³ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P. 108-109

⁴⁴ Bagdanskis T. Darbdavį atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos// Jurisprudencija, 2004, Nr.56(48). P.93

galima būtų padaryti pasirašant laidavimo ar garantijos sutartį, kurios pagrindu atsakytų bendrovės vadovas asmeniškai, jei bendrovė neįvykdytų savo prisiimtų įsipareigojimų. Pažymėtina ir tai, kad kaip priemonė, skirta apsaugoti ar apsaugoti bendrovės akcininkų ar trečiųjų asmenų interesus, yra galimas bendrovės vadovo civilinės atsakomybės draudimas.

Dėl neteisėto ar žalingo bendrovei vadovo sprendimo gali kilti šios pasekmės: sprendimas gali būti pripažintas negaliojančiu. Vadovaujantis CK 2.82 str. 4 dalimi bendrovės vadovo sprendimai gali būti teismo tvarka pripažinti negaliojančiais, jeigu jie prieštarauja imperatyviosioms įstatymų normoms, juridinio asmens steigimo dokumentams arba protingumo ar sąžiningumo principams. Ieškinį gali pateikti bendrovės kreditoriai – jeigu sprendimas pažeidžia jų teises ar interesus, atitinkamas juridinio asmens valdymo organas, dalyvis ar kiti įstatymuose numatyti asmenys. Šiuo atveju, tai taikoma kaip *ultima ratio* (lot. paskutinė priemonė), kai teisinių padarinių negalima pašalinti kitokiais teisių gynimo būdais⁴⁵. Beje tai patvirtino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nurodęs kad gali būti reikalaujama nuostolių atlyginimo, jei tai sukėlė vadovo sprendimas; gali būti uždrausta ateityje sudaryti tam tikrus sprendimus⁴⁶.

Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad bendrovės vadovas gali būti atsakingas bendrovei tik už tuos nuostolius, kurių ji patyrė dėl jo neteisėtų veiksmų jam einant vadovo pareigas. Jis negali atsakyti už kitų asmenų padarytą žalą einant pareigas, t.y. prieš jį paskiriant į pareigas arba jau jį atleidus iš pareigų. Už kitų asmenų, taip pat ir pavaldinių padarytą žalą vadovas irgi neatsako, išskyrus tuos atvejus, kai žala atsirado dėl pavaldinių, kuriuos jis privalo tiesiogiai kontroliuoti, kaltės ir kartu tai buvo nepakankamos pavaldinių kontrolės ir priežiūros rezultatas⁴⁷.

Apibendrinus norminiuose teisės aktuose numatytą bendrovės vadovo teisinį reglamentavimą, taip pat teismų praktikoje vadovui pripažįstamas pareigas, galima daryti išvadą, kad bendrovės vadovui keliami daug didesni reikalavimai tiek pačios bendrovės, tiek trečiųjų asmenų atžvilgiu nei kitiems darbuotojams. Taigi ir vadovo atsakomybei turėtų būti taikomos griežtesnės taisyklės, nei paprastam darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį.

⁴⁵ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.110

⁴⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. lapkričio 5 d. nutartis c.b. Krasten Ree Holding Ap.s v. UAB „Alio“, Nr. 3K-3-1057/2003

⁴⁷ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.111

Taigi atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad šiandieninis bendrovės vadovo teisinio statuso ir atsakomybės teisinis reglamentavimas yra toks kad išoriniams santykiams (su trečiaisiais asmenimis) bendrovės vadovui taikytina civilinė atsakomybė, o vidiniams santykiams (su bendrove) – pagal darbo įstatymus. Apskritai tiek pagal jau susiformavusią teismų praktiką, tiek pagal teisinį reglamentavimą, galima būtų daryti išvadą, jog bendrovės vadovui turėtų būti taikomos civilinę teisę reglamentuojančios teisės normos. Neaiškumo kol kas įneša tik DK 85 str. 4 dalis⁴⁸, kurią įstatymų leidėjui pakoregavus, galima būtų nekreipti dėmesio į ABĮ nuostatą, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Bet kokių atveju bendrovės vadovui būtų taikoma civilinė atsakomybė, ir tik akcininkų dispozicijoje būtų sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su bendrovės vadovu (kas galbūt lengviau leistų įrodinėti patirtą žalą ar bent jai veiktą vadovą psichologiškai saugoti vertybes) ar ne. Tokiu būdu pasektume užsienio valstybių pavyzdžiu, ir bendrovės vadovui darbo įstatymai būtų taikomi su išimtimis atleidžiant iš pareigų ar traukiant atsakomybėn, kuomet taikomos civilinės teisės normos.

⁴⁸ Pažymėtina, kad šią įstatymo normą reiktų taikyti ne kalbiniu metodu, o loginiu, teleologiniu, t.y. galima suprasti, kad įstatymų leidėjas šiuo straipsniu siekia ne bendrovės vadovo materialinės atsakomybės ribojimo, o analogiško veiksmo – išplėsti riboto 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžio žalos išieškojimo sankciją už hipotetęje ir dispozicijoje nurodytų veikų padarymą iki 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžio. Tik matyt, dėl įstatymo netobulumo, gavosi taip, kad dabar yra suprantama bendrovės vadovo atsakomybės ribojimas.

3. Bendrovės vadovo materialinės atsakomybės turinys

Materialinės atsakomybės taikymas susijęs su tam tikrų sąlygų nustatymu. Šioje dalyje bus aptariamos visos nustatytos sąlygos, būtinos bendrovės vadovo materialinei atsakomybei atsirasti, ir nagrinėjama, kaip per konkrečias materialinės atsakomybės sąlygas pasiekiamas materialinės atsakomybės tikslas.

Teisės teorijoje skiriami normatyvinis (juridinis) ir faktinis teisinės atsakomybės pagrindai. Pirmąjį sudaro įstatymai ir kiti teisės šaltiniai, kuriais remiantis asmeniui taikoma teisinė atsakomybė, antrąjį – tam tikrų būtinų juridinių faktų visuma, kuri dar vadinama juridinių faktų sudėtimi. Teisėje juridiniai faktai, kuriems esant atsiranda atsakomybė, yra vadinami atsakomybės sąlygomis⁴⁹.

Materialinės atsakomybės sąlygas nustatytos DK 246 str., kurios yra būtinos bendrovės vadovo atsakomybės atveju. Visos sąlygos yra privalomos, todėl jei bent vienos jų nebūtų, tai nebūtų ir vadovo materialinės atsakomybės.

Materialinės atsakomybė atsiranda, kai yra visos šios sąlygos:

- 1) padaroma žala;
- 2) žala padaroma neteisėta veika;
- 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;
- 4) yra pažeidėjo kaltė;
- 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais;
- 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

Taigi DK nustato visas aplinkybes, t.y. tam tikrus teisės pažeidimo elementus, nuo kurių priklauso bendrovės vadovo materialinės atsakomybės atsiradimas ir galimybė ją įgyvendinti⁵⁰.

Pirmosios keturios sąlygos tiek teismų praktikoje, tiek teisės doktrinoje laikomos bendrosiomis turtinės atsakomybės sąlygomis, o materialinę atsakomybę individualizuojančiomis sąlygomis pripažįstama tai, kad pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis yra susiję darbo santykiais žalos padarymo metu bei žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Pastarosios dvi specifinės sąlygos lemia žalos atlyginimo darbo teisėje ypatumus.

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1997 m. sausio 16 d. nutarimas Nr.2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ ir apžvalga // Teismų praktika.1997. Nr.5/6.

⁵⁰Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas, Vilnius: Justitia, 2004. P.356.

Be to, atsižvelgiant į materialinės atsakomybės prigimtį kitoms materialinės atsakomybės sąlygoms būdingi jų taikymo ypatumai⁵¹. Šioje dalyje atskleidžiami ir nagrinėjami specifiniai bendrovės vadovo materialinės atsakomybės sąlygų požymiai, jų taikymo ypatumai.

Pažymėtina, kad visos sąlygos yra ne tik tarp savęs glaudžiai susijusios, bet ir turi įtakos vertinant kitas sąlygas arba net yra viena kitos egzistavimo prielaida. Pavyzdžiui, negalima vertinti, kad žala padaryta dėl kaltos veikos, jeigu veikia yra teisėta, ir panašiai. Todėl analizuojant atskiras materialinės atsakomybės sąlygas, visada reikia turėti galvoje jų tarpusavio sąveiką⁵².

3.1. Buvimas darbo teisiniuose santykiuose

Bendrovės vadovo materialinei atsakomybei atsirasti būtina, kad vadovas su bendrove teisės pažeidimo metu būtų susiję darbo santykiais.

Dalyvaudami darbo teisiniuose santykiuose teisės subjektai turi teisinį statusą: jie turi atitinkamas teises ir pareigas. Darbo įstatymai nustato, kad tik tam tikri subjektai gali būti darbo teisiniu santykių dalyviai. Taigi tik tokie subjektai galės būti ir šių įstatymų pažeidimų atsakomybės subjektai. Darbinis veiksnumas ir teisnumas yra būtini šių darbo teisiniu santykių dalyvių požymiai⁵³.

Darbo santykiai atsiranda, kai darbdavys ir darbuotojas sudaro darbo sutartį. Vadovaujantis DK 93 str. darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Darbo sutartį reikia skirti nuo civilinių teisiniu susitarimų tam tikroms užduotims atlikti. Neretai darbo sutartis painiojama su rangos, pavedimo, autorinėmis sutartimis. Sudarius civilinę sutartį darbo santykiai neatsiranda, tokiu atveju atsiranda civiliniai teisiniai santykiai. Civilinės

⁵¹ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.47

⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas, Vilnius: Justitia, 2004. P.356

⁵³ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P. 48

sutarties nesilaikymas ar netinkamas jos vykdymas užtraukia civilinę atsakomybę (o ne materialinę atsakomybę pagal darbo teisę), kurios atlyginimo sąlygas nustato Civilinis kodeksas⁵⁴. Bet reiktų pritarti nuomonei, kad tam tikrais atvejais, net ir esant darbo santykiams, darbdaviui padaryta žala bus atlyginama pagal CK normas. Pagal CK atlyginama darbo sutarties šalių viena kitai padaryta neturtinė žala. Tačiau nors ir nemažai normų, įtvirtintų Civiliniame kodekse tinka ir darbo sutarčiai, šių civilinių ir darbo sutarčių sutapatinti negalima⁵⁵.

Atkreiptinas dėmesys, kad žala gali kilti ir nelegalaus darbo atveju, kuris yra reglamentuotas DK 98 str. Tokiu atveju gali kilti keblumų dėl materialinę atsakomybę reglamentuojančių taisyklių taikymo. Dėl to gali būti nepagrįstai sumažinama ar padidinama atskiro subjekto atsakomybė⁵⁶. Galima tik pritarti nuomonei, kad kai nelegalaus darbo atveju susiduriama su žalos atlyginimu, reiktų kreiptis į teismą su reikalavimu susiklėsčiusius santykius pripažinti darbo teisiniais santykiais ir atitinkamai taikyti materialinę atsakomybę⁵⁷.

Tačiau kaip jai buvo minėta prieš tai buvusioje šio darbo dalyje „Bendrovės vadovo teisinis statusas“, tarp bendrovės vadovo ir bendrovės susiklosto darbo santykiai, kurie yra dvejopos (ne tik darbo, bet ir civilinės) prigimties. Tai lemia dažnas glaudus darbo teisės ir kitų teisės šakų (konkrečiai – civilinės) reglamentuojamų teisinių santykių ryšys⁵⁸. Todėl tokiais atvejais tenka nustatyti DK ir darbo įstatymų taikymo ribas. DK ir darbo įstatymų taikymo bendrovės vadovams problema buvo ne kartą sprendžiama Lietuvos Aukščiausiame Teisme. Pavyzdžiui, vienoje civilinėje byloje dėl bendrovei padarytos žalos atlyginimo LAT CBS pažymėjo, kad administracijos vadovų, kurie dirba bendrovėse pagal darbo sutartis, padėtis yra specifinė, kadangi, viena vertus, pagal įstatymus jie yra pripažįstami darbuotojais ir jiems taikomi darbo įstatymai, kita vertus, jų, kaip bendrovės valdymo organo, teisinį statusą reglamentuoja civilinės teisės normos. Todėl sprendžiant konkretų atvejį vertintinas darbo įstatymų normų, ginčo teisinių santykių atsiradimo metu reglamentavusių materialinę darbuotojų atsakomybę, ir civilinių įstatymų, susijusių su valdymo organų atsakomybe, santykis. LAT CBS konstatavo, kad remiantis iki 1998 m. balandžio 17 d. galiojusia Akcinių bendrovių įstatymo 29 straipsnio 12 dalies redakcija, administracijos vadovas privalo atlyginti bendrovei nuostolius,

⁵⁴ Urbienė J. Darbuotojų materialinė atsakomybė// Vadovo pasaulis. Pačiomis, 2002. Nr.11. P.59

⁵⁵ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P. 49

⁵⁶ Pavyzdžiui, nelegaliai dirbančiam darbuotojui, padarius žalą, gali kilti ribotos atsakomybės pagal darbo teisę taikymo problema.

⁵⁷ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P. 49

⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas, Vilnius: Justitia, 2003. P.17

padarytus dėl jo kaltės, DĮK nustatyta tvarka. Tačiau 1998 m. balandžio 17 d. Akcinių bendrovių įstatymas papildytas normomis, nustatančiomis bendrovės valdymo organams draudžiamus atlikti veiksmus, taip pat įtvirtina, kad, administracijos vadovui ar jo įgaliotam asmeniui sudarius sandorį ar atlikus kitus neteisėtus veiksmus, galima reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio ar tokių veiksmų patirtą žalą (įskaitant negautą pelną). Vadinasi, buvo įtvirtintos normos, iš esmės besiskiriančios nuo DĮK normų, t.y. atsisakyta materialinės atsakomybės ribojimo darbo užmokesčio sumomis, nustatyti nauji materialinės atsakomybės taikymo pagrindai ir principai, kurie savo pobūdžiu labiau atitinka civilinės teisės deliktinės atsakomybės instituto normas nei darbo materialinės atsakomybės normas. Taigi LAT CBS konstatavo, kad buvo atsisakyta DĮK nuostatų taikymo akcinių bendrovių administracijos vadovams ir asmenims, atliekantiems jų funkcijas, o šių asmenų atsakomybės sąlygos reglamentuotos civiliniais įstatymais⁵⁹.

DK 24 str. nurodoma, kad darbdaviui tiek kolektyviniuose, tiek individualiuose darbo santykiuose atstovauja bendrovės vadovas arba kiti asmenys, kuriems tokią teisę suteikia įstatymas ar įgaliojimai. Kadangi bendrovės vadovo statusas pasižymi dvilypumu, tai lemia ir jo atsakomybės problemišumą. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 str. nurodyta, kad bendrovės vadovas yra darbdaviui atstovaujantis asmuo; darbdavio įgaliotas asmuo darbuotojų saugai ir sveikatai – padalinio vadovas ar kitas administracijos pareigūnas, kuriam bendrovės vadovas pavedė įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus įmonėje ir (ar) įmonės struktūriniame padalinyje. Šiuo atveju tai turi įtakos ir atsakomybės taikymui bei riboms. Taigi todėl, kad bendrovė per bendrovės vadovą prisiima pareigas ir jas įgyvendina, bendrovės vadovo pareigų apimtis ir atsakomybė skiriasi nuo kitų bendrovės darbuotojų. Bendrovės vadovui įstatymų numatytais atvejais kartu su materialine atsakomybe gali būti taikoma ir administracinė arba baudžiamoji atsakomybė už netinkamą savo pareigų vykdymą⁶⁰.

3.2. Žalos atsiradimas, susijęs su darbo veikla

Žalos padarymas vykdant darbo pareigas yra kita būtina sąlyga bendrovės vadovo materialinei atsakomybei atsirasti. Žala turi atsirasti dėl to, kad buvo nevykdomos arba netinkamai vykdomos darbo arba civiliniuose įstatymuose, darbo sutartyje, kitose

⁵⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas, Vilnius: Justitia, 2003. P.17

⁶⁰ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.53

taisyklėse nustatytos darbo pareigos arba kiti veiksmai, susiję su darbu. Kad nustatyti esant šią sąlygą. Reikia išsiaiškinti, ar atsiradusi žala yra susijusi su darbo pareigų vykdymu ar ne, tačiau ne visada tai yra lengva nustatyti.

Pasak T. Bagdanskio, nagrinėjant šią sąlygą reikia analizuoti: ar žala atsirado darbo metu, ar ji susijusi su darbo funkcijų vykdymu, veikta pagal nurodymus ar savo asmeninei naudai. Reikia nustatyti ir atliktų veiksmų ryšį su gamyba, su tiesioginėmis pareigomis, taip pat ar tos pareigos buvo atliekamos laikantis nustatytos tvarkos⁶¹. Bet dėl vadovo teisinio statuso ypatybių, tai nustatyti yra sunkiau, nei kartime kito darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį. Pavyzdžiui, jei maršrutinio autobuso vairuotojas, nukryptu nuo nustatyto maršruto užsukdamas į prekybos centrą, jo veiksmų materialinės atsakomybės prasme negalima būtų laikyti pareigų ėjimu, tačiau bendrovės vadovo atveju, tai sunku ar net neįmanoma būtų įrodyti, kad vadovas į prekybos centrą vyko savo asmeniniais tikslais, o ne įmonės, tarkim ieškodamas pigesnių prekių bendrovei, t.y. veikdamas bendrovės interesais.

Už žalą, kurią bendrovės vadovas padarytų bendrovei (ar kitiems asmenims) veiksmis, nesusijusiais su darbo funkcijų vykdymu, nors ir darbo metu bei darbo vietoje, turinė atsakomybė atsiranda ne pagal darbo, o pagal kitų teisės šakų normas (civilinės ir kt.). Jei bendrovės vadovas, eidamas pareigas padarytų žalos tretiesiems asmenims (pašaliniam), tai padarytą žalą jiems turėtų atlyginti bendrovė. Savo ruožtu bendrovė, išmokėjusi nuostolius tretiesiems asmenims, galėtų atitinkamas sumas išsiieškoti iš bendrovės vadovo regresu tvarka⁶².

3.3. Veiksmų neteisėtumas kaip atsakomybės pagrindas

Bendrovės vadovo veikos (veikimo ar neveikimo) neteisėtumas yra būtina sąlyga materialinės atsakomybės taikymui.

Teisės teorijoje neteisėta veika apibrėžiama kaip priešinga teisei veika⁶³. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad veika laikoma neteisėta, kai asmuo pažeidžia teisinę pareigą, t.y. pareigą, įtvirtintą teisės normose⁶⁴. Subjektinė pareiga gali būti

⁶¹ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.55

⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas, Vilnius: Justitia, 2004. P.360

⁶³ Vaišvila A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000. P. 343

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1997 m. sausio 16 d. nutarimas Nr.2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ ir apžvalga // Teismų praktika.1997. Nr.5/6.

dvejopa, t.y. pareiga ką nors daryti, arba pareiga ko nors nedaryti, tai ir neteisėta veika gali būti dvejopa. Priklausomai nuo pažeistos pareigos pobūdžio, neteisėta veika gali pasireikšti:

- 1) neteisėtu veikimu, kai atsakomybė atsiranda atlikus veiksmus, kuriuos teisės normos draudžia atlikti;
- 2) neteisėtu neveikimu, kai atsakomybė atsiranda neįvykdžius teisės normose nustatytos pareigos⁶⁵.

DK nenumato neteisėtos veikos sampratos. Vadovaujantis DK 3 str., 4 str., 34 str. neteisėtą veiką kaip materialinės atsakomybės sąlygą galima būtų apibrėžti kaip darbo santykio subjekto veiką, kuria pažeidžiamos darbo pareigos, darbo santykio subjektams nustatytos DK ir kituose įstatymuose, darbo sutartyje bei kituose susitarimuose, nors įstatymų ir nenustatytuose, bet jiems neprieštaraujančiuose. Neteisėtumas taip pat gali pasireikšti piktnaudžiavimu teise, nes kiekviena subjektinė teisė turi tam tikras ribas, kurios ją įgyvendinant, negali būti peržengtos. Piktnaudžiavimas teise vadinamas toks subjektinės teisės įgyvendinimas, kaip tai prieštarauja teisės paskirčiai ir prigimčiai, kai daroma žala kitiems asmenims. DK 35 str. numato, kad įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas tiek bendrovės vadovai, tiek pati bendrovė, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisyklės bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

Neveikimas gali būti pripažintas neteisėtu, kai esant tam tikroms aplinkybėms yra pareiga atlikti reikiamus veiksmus, sudaryti sąlygas, būtinas saugiai ir tinkamai atlikti darbo pareigas.

Neteisėtai veikai būdinga tai, kad ja ne tik pažeidžiamas norminis teisės aktas, bet ir subjektyvioji teisė, jam padaroma žala. Tie abu momentai glaudžiai tarpusavyje susiję ir būtini materialinei atsakomybei atsirasti.

Žala yra neatlyginama, jeigu ji padaroma teisėta veika.

Veikos neteisėtumą pašalina kaip kokios aplinkybės: nenugalima jėga, būtinas reikalingumas.

Nenugalima jėga yra neišvengiamai kylanti aplinkybė, kurios asmuo negalėjo numatyti ir kontroliuoti. Dažniausiai tai gali būti gamtos reiškiniai arba tokios aplinkybės atsiranda žmonių sukeltais veiksmais, tik jų nebuvo galima numatyti ir kontroliuoti (pvz. karas).

⁶⁵ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.60

Kita iš neteisėtumą šalinančių aplinkybių yra būtinasis reikalingumas, kuris apibrėžiamas kaip veikla, kuria asmuo padaro žalos dėl to, kad siekia pašalinti didesnę pavojų, didesnės žalos atsiradimą nukentėjusiajam ar kitam asmeniui. Būtinasis reikalingumas yra teisėtas, jeigu žalos grėsmė turtui (sveikatai ar gyvybei) yra reali, akivaizdi ir pašalinti jos kitokiu būdu ar priemonėmis nėra galimybės, o dėl to padaroma žala yra mažiau reikšminga negu išvengtoji. Atsižvelgiant į tai, kad būtinasis reikalingumas paprastai atsiranda ekstremaliomis aplinkybėmis, tai tiksliai įvertinti visus momentus, nurodytus dėl jo teisėtumo, yra gana sunku. Todėl vertinant būtinojo reikalingumo veiklos teisėtumą teikia elgtis labai atsargiai, būtina vadovautis protingumo, teisingumo principais. Jeigu padaryta žala yra akivaizdžiai didesnė ar apskritai nereikalinga už tą, kuri galėjo būti dėl neigiamų veiksmų, tai asmuo, padaręs tokią žalą privalo visą ar iš dalies atlyginti⁶⁶.

Bendrovės vadovas už bendrovei padarytą žalą atsakys tik tuo atveju, jeigu ta žala yra jo neteisėtų veiksmų pasekmė. Bendrovės vadovas, užtikrindamas bendrovės kasdienės veiklos organizavimą ir vadovavimą jai, privalo veikti bendrovės interesais ir nepažeisti teisės norminių aktų bei bendrovės veiklos dokumentų nustatytų taisyklių. ABĮ 37 str. 5 dalis numato, kad bendrovės vadovas savo veikloje vadovaujasi įstatymais, kitais teisės aktais, bendrovės įstatais, visuotinio akcininkų, susirinkimo sprendimais, stebėtojų tarybos bei valdybos sprendimais ir pareiginiiais nuostatais. Vadovaudamiesi tuo, kas išdėstyta A.Abramavičius ir V.Mikelėnas teigia, kad bendrovės vadovo atsakomybė atsiranda jeigu jis:

- 1) pažeidžia įstatymus ar kitus teisės aktus ir dėl šio pažeidimo bendrovė patyrė nuostolių;
- 2) pažeidžia bendrovės įstatus, kitus bendrovės veiklos dokumentus ir dėl šio pažeidimo bendrovė patyrė nuostolių;
- 3) elgiasi aplaidžiai, nerūpestingai ir dėl jo aplaidžios, neatsargios veiklos bendrovė patyrė nuostolių⁶⁷.

Reiktų aptarti kiekvieną iš nurodytų atvejų detaliau.

- 1) Bendrovės vadovas yra atsakingas už bendrovės kasdienės veiklos organizavimą, jis privalo veikti rūpestingai, atidžiai ir kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama bendrovė veiktų sutinkamai su įstatymais ir kitais teisės aktais. Bendrovės veiklą reglamentuoja visa eilė norminių teisės aktų. Už daugelio jų nesilaikymą yra numatytos sankcijos, todėl jeigu bendrovei būtų

⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas, Vilnius: Justitia, 2004. P.357.

⁶⁷ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.274

taikomos sankcijos, ji patirtų nuostolių. Šiuos nuostolius privalo atlyginti bendrovės vadovas, kuris ir yra atsakingas už norminių teisės aktų reikalavimų paisymą⁶⁸. Bendrovės vadovas atsako bendrovei tik už tuos nuostolius, kuriuos bendrovė patyrė dėl jo neteisėtų veiksmų jam einant bendrovės vadovo pareigas. Pagal bendrą taisyklę bendrovės vadovas negali atsakyti už kitų asmenų neteisėtais veiksmais padarytą žalą, kai tie veiksmai buvo padaryti iki jį paskiriant bendrovės vadovu arba po jo paskyrimo. Tačiau bendrovės vadovas gali būti įpareigotas atlyginti dėl ankstesnio bendrovės vadovo neteisėtų veiksmų bendrovės patirtus nuostolius, jeigu jis tokiems veiksams pritaria, juos tęsia ar įgyvendina. Pagal kitą bendrą taisyklę bendrovės vadovas atsako už savo asmeninius veiksmus, kuriais buvo pažeisti įstatymų ar kitų teisės aktų nustatyti reikalavimai, todėl jis neturi atsakyti už kitų bendrovės darbuotojų neteisėtais veiksmais bendrovei padarytus nuostolius. Bet už savo pavaldinių, kuriuos jis pats pasirenka bei pasitelkia savo pareigų įgyvendinimui ir kuriuos privalo kontroliuoti, neteisėtus veiksmus, dėl kurių bendrovei buvo padaryta nuostolių, turėtų atsakyti pats vadovas, jeigu tie neteisėti veiksmai buvo nepakankamos savo pavaldinių kontrolės ir priežiūros rezultatas⁶⁹.

Bendrovės vadovą su bendrove sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai. Tai reiškia, kad bendrovės vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai bendrovės interesais ir vengti savo privačių bei bendrovės interesų konflikto. Tapus bendrovės vadovu, atsiranda ir vadovo pareiga įmonei – lojalumo pareiga. Nesąžiningas vadovas, pasinaudojęs interesų konfliktu ir tuo padaręs bendrovei nuostolių, privalo juos atlyginti.

Kitas įstatymų pažeidimo atvejis yra bendrovės valdymo organų kompetencijos, nustatytos įstatyme pažeidimas. Gali atvejai, kad bendrovės vadovas sprendžia klausimus, kurių nei pagal įstatymą, nei pagal bendrovės įstatus spręsti teisės neturi. Todėl tokiais neteisėtais bendrovės vadovo veiksmais bendrovei padaryta žala turi būti išieškota ir bendrovės vadovo⁷⁰.

- 2) Ne bet koks bendrovės vadovo padarytas bendrovės įstatų ar kitų jos veiklos dokumentų pažeidimas gali būti pripažintas jo neteisėtais veiksmais. Jeigu bendrovės įstatuose yra įstatymo imperatyvioms normoms prieštaraujančio

⁶⁸ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.275

⁶⁹ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.281

⁷⁰ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P. 283

taisyklės, tai bendrovės vadovas tokiu atveju privalo savo veikloje vadovautis įstatymu, ne jam prieštaraujančių įstatų nuostatų. Tokiu atveju įstatų nesilaikymas neturi būti pripažintas neteisėtu veiksmu. Bet jeigu vadovas vadovavosi įstatymui prieštaraujančiais bendrovės įstatais, tai jo veiksmai yra neteisėti, nes pažeidžia įstatymą. Atsiradus prieštaravimams tarp bendrovės įstatų ir įstatymų, atsiranda ir vadovo pareiga kreiptis į bendrovės valdymo instituciją, turinčią teisę keisti įstatus, siūlant juos suderinti su įstatymo reikalavimais. Analogiškai turi būti sprendžiamas bendrovės vadovo atsakomybės klausimas, kai jam tenka vykdyti visuotinio akcininkų susirinkimo, stebėtojų tarybos ar valdybos nutarimus⁷¹.

- 3) Bendrovės vadovas privalo veikti maksimaliai apdairiai ir rūpestingai, kad būtų visokeriopai užtikrinti jo vadovaujamos bendrovės interesai. Bendrovės vadovą su bendrove sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai, todėl nuo pat ėjimo bendrovės vadovo pareigų pradžios momento atsiranda bendrovės vadovo pareiga elgtis rūpestingai, atidžiai ir apdairiai. Šios pareigos turinys yra platus ir iš esmės reiškia, kad bendrovė ir jos akcininkai turi teisę reikalauti iš bendrovės vadovo veikti bendrovės vardu kvalifikuotai, protingai, rūpestingai ir apdairiai. Ar bendrovės vadovas konkrečiu atveju šią pareigą įvykdė, ar ne, nustatoma pagal tam tikrus objektyvius elgesio standartus⁷². Iškiriama, kad bendrovės vadovo veiklai turi būti taikomas objektyvus, taip vadinamas „rūpestingo šeimos galvos“ elgesio standartas, reiškiantis, jog sprendžiant bendrovės vadovo atsakomybės klausimą, turi būti atsakyta į klausimą, ar būdamas asmens, kurio atžvilgiu aiškinamasi atsakomybės jam kilimas, vietoje rūpestingas, apdairus, protingas vadovas tapačioje situacijoje būtų pasielgęs analogiškai. Šiam „rūpestingo šeimos

⁷¹ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.285

⁷² Atidumo ir rūpestingumo pareiga gali būti pažeidžiama pačiais įvairiausiais būdais ir veiksmais. Pažymėtini šie dažniausiai gyvenime sutinkami bendrovės vadovo aplaidaus ir nerūpestingo elgesio pavyzdžiai: 1) pernelyg didelių, atsižvelgiant į bendrovės finansinę padėtį, bendrovės darbuotojų atlyginimų nustatymas; 2) nepakankama turimos informacijos analizė prieš priimant vieną ar kitą sprendimą arba vadovui prieinamos sprendžiamo klausimo analizės ar papildomo tyrimo neatlikimas; 3) elementarių verslo administravimo standartų nesilaikymas; 4) tinkamo bendrovės apskaitos ir atskaitomybės tvarkymo neužtikrinimas; 5) įstatymų reikalavimų nevykdymas įstatyme numatytais terminais; 6) nesavalaikis informacijos apie bendrovės ūkinę – finansinę padėtį suteikimas bendrovės akcininkams, stebėtojų tarybai ar valdybai; 7) nesirūpinimas ar nepakankamas rūpinimasis bendrovės darbuotojų parinkimu ir jų darbo kontrole; 8) nepakankama bendrovės vardu sudaromų ir vadovo pasirašomų sutarčių analizė ir jų rizikos neįvertinimas ar nepakankamas įvertinimas; 9) bendrovės kreditorių teisėtų ir pagrįstų reikalavimų nevykdymas ar netinkamas vykdymas; 10) bendrovės komercinių paslapčių ar kitokios konfidencialios informacijos nesaugojimas ar nepakankamas saugojimas; 11) bendrovės lėšų panaudojimas nesant tam teisėto pagrindo; 12) išipareigojimų prisiėmimas tinkamai neįvertinus bendrovės galimybių; 13) bendrovės įstatų neperregistravimas įstatymo nustatytais terminais; 14) bendrovės kontroliuojamų dukterinių įmonių „globa“ priešingai kontroliuojančios įmonės interesams; 15) piktnaudžiavimas savo teisėmis, t.y. savo teisių realizavimas priešingai jų paskirčiai ir darant žalą bendrovės interesams; 16) bet koks kitoks aplaidumas, nerūpestingumas, neapdairumas ar nesidomėjimas arba nepakankamas domėjimasis bendrovės reikalais.

galvos“ kriterijui pritaikyti neturės reikšmės subjektyvūs veiksniai, apibūdinantys bendrovės vadovą – kvalifikacija, amžius, vadovavimo patirtis, sveikatos būklė, kitos jo asmeninės ar dalykinės savybės. Tai reiškia, kad bendrovės vadovo argumentai, kad nuostoliai bendrovei padaryti dėl jo nepatyrimo, ligos ar pan., negali būti panaudoti kaip atleidimo nuo atsakomybės pagrindas. Kaip turėjo bendrovės vadovas elgtis konkrečioje situacijoje, kad jo veiksmai būtų pripažinti atitinkančiais „rūpestingo šeimos galvos“ elgesio standartą, priklauso nuo konkrečių bylos aplinkybių. Vadovo rūpestingumo ir apdairumo laipsnį gali apspręsti daugybė faktorių⁷³.

Taigi apibendrinant, darytina išvada, kad atsakymo į klausimą, ar bendrovės vadovo veiksmai yra teisėti ar ne, reiktų ieškoti ne tik norminiuose teisės aktuose, bet ir kituose šaltiniuose, todėl atsakyti į klausimą, ar konkrečioje situacijoje bendrovės vadovo veiksmai yra teisėti ar ne, būtų galima tik išanalizavus bendrovės veiklos dokumentus, galiojančius įstatymus ir kitus teisės šaltinius. Bendrovės vadovo veiksmai būtų neteisėti, jeigu jis pažeistų savo subjektinę pareigą ir dėl to būtų padaryta žala bendrovei ar trečiajam asmeniui. Kadangi subjektinė pareiga gali būti dvejopa, t.y. pareiga ką nors daryti arba pareiga ko nors nedaryti, tai neteisėtumas gali pasireikšti tiek aktyviais veiksmais – taip vadinamu veikimu, tiek ir pasyviu elgesiu – neveikimu⁷⁴.

3.4. Žala

Žala – tai nukentėjusio asmens turtinio intereso pažeidimas, tai yra jo turtiniai ar kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis arba padaromas neigiamas poveikis jo kitokiems interesams⁷⁵. Kadangi žala pirmiausia suprantama kaip neigiamas poveikis turtui ar turtinėms teisėms, pasireiškiantis jų vertės sumažėjimu ar visišku

⁷³ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.287

⁷⁴ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.242

⁷⁵ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005., P.89

praradimu, todėl padaryta žala turi būti įvertinama, išreiškiama pinigais⁷⁶. Nuostoliai – tai pinigine žalos išraiška⁷⁷.

Žala gali būti skirstoma į rūšis, naudojant įvairius kriterijus. Pagal sužalotos ar prarastos vertybės pobūdį žala skirstoma į žala turtui ir žalą asmeniui. Atskiras žalos asmeniui porūšis yra neturtinė žala, kuri atsiranda, kai pažeidžiamos tam tikros asmeninės neturtinės vertybės. Pakenkiant tokioms vertybėms, žala tiksliai pinigais negali būti įvertinta⁷⁸. Tačiau ir bendrovei gali būti padaroma neturtinė žala. Pavyzdžiui nesąžiningas bendrovės vadovas gali paskleisti apie bendrovę tikrovės neatitinkančias žinias, kurios pažeidžia dalykinę reputaciją, arba bendrovės dalykinę reputaciją sumažėja dėl kitokių bendrovės vadovo neteisėtų veiksmų. Neabejotina, kad neturtinė žala, padaryta bendrovės geram vardui, jos geram įvaizdžiui verslo pasaulyje, taip pat turėtų būti atlyginta⁷⁹.

Žala – tai neigiamas poveikis tam tikram objektui, kuris pasireiškia objekto ekonominės vertės sumažėjimu, jo kokybinių savybių praradimu, visišku objekto sunaikinimu⁸⁰.

Pagal neteisėto veiksmo ar neveikimo ir žalos santykį žala skirstoma į tiesioginę – realią žalą ir netiesioginę žalą – negautos pajamas. DK 257 str. 1 d. numatyta, kad atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai bei negautos pajamos.

Tiesioginė (tikroji) žala – turto netekimas, turto vertės sumažėjimas, išlaidos, turėtos dėl turto atkūrimo ar naujo įgijimo. Tiesioginė žala yra neteisėtų veiksmų tiesioginis rezultatas, kuris dažniausiai atsiranda iš karto, tiesiogiai veikiant objektą. Pavyzdžiui, bendrovės vadovas pasiima bendrovės pinigų savo asmeninėms reikmėms ar sunaikina, sužaloja bendrovės turtą. Neįmanoma sudaryti išsamaus sąrašo atvejų, kuomet gali atsirasti tiesioginė žala. Netiesioginė žala – negautos pajamos, t.y. tokios pajamos, kurių bendrovė negauna dėl padarytos žalos⁸¹. Ši žalos rūšis atsiranda kaip žalos padarymo tam tikram objektui papildomas rezultatas⁸². Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad netiesioginiai nuostoliai (negautos pajamos), esantys sutartinės

⁷⁶ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.235

⁷⁷ LAT CBS tiesėjų kolegijos 2003 m. lapkričio 5 d. nutartis c.b. UAB Urticae“ v. Kauno žydų religinė bendruomenė, Nr. 3K-3-1054/2003.

⁷⁸ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.89

⁷⁹ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.236

⁸⁰ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.89

⁸¹ Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje// Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: Jurisprudencija, 2003, Nr. 25(17), P.83

⁸² Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.90

atsakomybės taikymo viena iš priemonių, atlyginami tik atsižvelgiant į jų buvimo realumą. Teisė nustato tik tai, kas įmanoma ir egzistuoja tikrovėje⁸³.

Pagal anksčiau galiojusio DĮK 142 str. 2 dalį darbuotojai materialiai atsakė tik tuo atveju, kai organizacijai buvo padaryta tiesioginė tikroji žala, todėl darbdavys negalėjo reikalauti atlyginti žalos, kuri pasireiškė kaip negautos pajamos. Netiesioginės žalos, kitaip tariant negautų pajamų, įteisinimas darbo teisiniuose santykiuose yra viena iš DK naujovių.

Vertinant turtui padarytą žalą pinigais, naudojami objektyvusis ir subjektyvusis nuostolių apskaičiavimo metodai. Taikant objektyvųjį nuostolių apskaičiavimo metodą nustatoma sunaikinto ar sužaloto turto rinkos vertė⁸⁴. Nuostolių atlyginimu turi būti užtikrinamas realios prarasto turto vertės atstatymas, o ne turto įsigijimo išlaidų kompensavimas⁸⁵.

Žala nėra preziumuojama, todėl įrodyti žalos (nuostolių) dydį privalo ieškovas, t.y. nukentėjęsysis. Kai sudėtinga įrodyti tikslų žalos dydį (pavyzdžiui, bendrovės vadovui atskleidus konkurentams bendrovės komercinę paslaptį), nuostoliais gali būti pripažįstama atsakovo gauta nauda, kuri iš esmės reiškia nukentėjusio negautas pajamas. Tokiu atveju ieškovui tenka pareiga įrodyti, kokio dydžio naudą neteisėta veika gavo atsakovas. Pažymima, kad kartais gali būti sudėtinga įrodyti tikslų nuostolių dydį (pinigine išraiška). Būtent šiai situacijai skirta CK 6.249 str. 2 dalies nuostata, Ieškovo pareiga įrodyti žalą (nuostolius), reiškia, kad jis taip pat turi pateikti įrodymus, patvirtinančius žalos dydį. Nustatant atlygintinų nuostolių dydį atsižvelgtina į byloje nustatytas reikšmingas aplinkybes. Atsakomybė yra vienas iš pažeistos teisės gynbos būdų. Jo veiksmingumui užtikrinti skirta CK 6.249 str. 1 dalies nuostata, pagal kurią teismas privalo nustatyti atlygintinų nuostolių dydį, jeigu šalis nuostolių dydžio negali tiksliai įrodyti⁸⁶.

Pažymėtina, kad pagal galimybę tiksliai apskaičiuoti nuostolių dydį, nuostoliai skirstomi į bendruosius ir specialiuosius. Bendrieji nuostoliai dažniausiai priteisiami atlyginant neturtinę žalą, nes tokio žalos dydžio, kaip minėta, įvertinti pinigais tiksliai

⁸³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. gruodžio 8 nutartis c.b. VĮ Valstybės turto fondas v. UAB „Bandužiai“, Nr. 3K-3-1177/2003.

⁸⁴ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.236

⁸⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. birželio 23 d. nutartis c.b. R.Bartusevičius v. ABinka, Nr.3K-3-344/1999.

⁸⁶ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.91

neįmanoma, ir žala yra preziumuojama. Specialūs nuostoliai priteisiami, kai žalos dydį galima apskaičiuoti pinigais⁸⁷.

Nustatant atlygintinų nuostolių dydį taikoma vadinama nuostolių sumažinimo doktrina, kurios esmė yra tame, kad numatyta nukentėjusiojo pareiga įmanomai stengtis išvengti nuostolių arba įmanomai neleisti jiems padidėti. Jeigu žalą padaręs asmuo įrodo, kad nukentėjusysis pats dėl savo nerūpestingumo, neatidumo ar aplaidumo sudarė sąlygas žalais atsirasti ar padidėti, tai žalos atlyginimo dydis atitinkamai mažinamas arba nuo atsakomybės apskritai atleidžiama⁸⁸. Todėl nustatant priteistinų nuostolių dydį būtina atsižvelgti į abiejų šalių elgesį.

Taikant atsakomybę netesybų forma, jos išieškomos neatsižvelgiant į tai, ar padaryta žala. Vadinasi, žala yra būtina atsakomybės sąlyga tik tada, kai atsakomybė nustatyta nuostolių atlyginimo forma. Materialinei atsakomybei pagal DK atsirasti žala būtina. Manytina, kad DK straipsnis, nustatantis materialinės atsakomybės sąlygas, tačiau nepadarantis išlygos dėl netesybų, yra netikslus (pavyzdžiui, juk sankcija už laiku neatsiskaitymą su darbuotoju yra ne kas kita, kaip materialinės atsakomybės forma), todėl keistinas⁸⁹.

3.5. Priežastinis ryšys

Bendrovės vadovo materialinė atsakomybė atsirast tik tuomet, kai bus dar viena privaloma sąlyga – ryšys tarp neteisėtos veikos ir padarytos žalos, o tai reiškia, kad yra šių dviejų reiškiniių tiesioginė arba lemiama sąsaja⁹⁰. Kitaip tariant, žala turi atsirasti dėl neteisėtos asmens veikos⁹¹. Norint asmeniui pritaikyti atsakomybę už žalos padarymą, reikia įrodyti, kad tarp jo neteisėtų veiksmų ir atsiradusios žalos yra tam tikras ryšys. Šis ryšys (tarp atsiradusios žalos ir atsakovo veiksmų) vadinamas priežastiniu ryšiu⁹². Norminiai teisės aktai nepateikia nei priežastinio ryšio sąvokos, nei sampratos, nei nurodo, koks turi būti to ryšio pobūdis. Teisingai nustatyti priežastinį ryšį labai svarbu, bes nuo to priklauso, kokio dydžio gali būti taikoma materialinė atsakomybė. Neteisingai

⁸⁷ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.91

⁸⁸ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P. 237

⁸⁹ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.92

⁹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas, Vilnius: Justitia, 2004. P.358

⁹¹ Dambdrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990. P.230

⁹² Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.243

nustačius priežastinį ryšį, vienais atvejais atsakomybės ribos bus neprotingai išplėstos, o kitais – susiaurintos⁹³.

Visus reiškinius, tarp jų ir žalos atsiradimą, paprastai sukelia daugelis veiksnių, tačiau ne visi jie yra lemiami, teisiškai reikšmingi, o tuo pačiu ne visada galima atitinkamiems subjektams taikyti materialinę atsakomybę. Teisiškai reikšmingam priežastiniam ryšiui nustatyti būtina išsiaiškinti visas aplinkybes, kurios sukėlė žalos atsiradimą. Nė vienas teoretikas neginčija, kad padarytoji žala turi būti asmens neteisėtos veikos rezultatas. Vieningai sutariama, kad atsakomybė atsiranda tik esant tam tikram ryšiui tarp asmens veikos ir atsiradusios žalos. Tačiau pasigendama vieningos nuomonės nustatant, kokio pobūdžio tas ryšys turi būti, kad asmeniui būtų galima taikyti atsakomybę⁹⁴. Tas pats veiksmas gali sukelti ne vieną pasekmę, jis gali būti ištisos tolesnių veiksnių grandinės pradžia. Grandininiai veiksmai taip pat gali sukelti įvairių žalingų pasekmių, todėl reikia išsiaiškinti, ar už visų tų veiksnių sukeltas žalingas pasekmes privalo atsakyti vykdytojas. Atsakymai į šiuos klausimus priklausys nuo pasirinktos priežastinio ryšio teorijos.

Viena pagrindinių priežastinio ryšio teorijų yra tiesioginio priežastinio ryšio doktrina, pagal kurią asmuo atsako tik už tą žalą, kuri yra tiesioginė jo veiksnių pasekmė. Todėl jis negali būti atsakingas už netiesiogines arba šalutines savo veiksnių pasekmes. Remiantis šio teorija, kiekvienu atveju reikėtų nustatyti, ar atsiradusi žala yra tiesioginė, ar netiesioginė asmens veiksnių pasekmė. Jeigu žala yra pernelyg nutolusi asmens veiksnių pasekmė, tarp asmens veiksnių ir atsiradusios žalos yra kitos tarpinės grandys, tai priežastinio ryšio nebus.

Kita plačiai paplitusi teorija yra adekvataus priežastinio ryšio doktrina, pagal kurią priežastinis ryšys tarp žalos ir neteisėtos veikos egzistuoja tada, kai asmens veiksmas padidino žalos atsiradimo galimybę. Todėl teigiama, kad jeigu asmens veiksmas padidino žalos atsiradimo riziką, tai atsiradusi žala turi būti pripažinta natūralia asmens veiksnių pasekme. Čia asmens veiksmas nėra pripažįstami vienintele žalos atsiradimo priežastimi, tačiau, kadangi jie kartu su kitomis priežastimis žalos atsiradimo tikimybę paverčia tikrove, tai laikoma, kad asmuo privalo atlyginti žalą, nes tarp jo veiksnių ir atsiradusios žalos egzistuoja adekvatus priežastinis ryšys. Ši doktrina leidžia iš daugelio priežasčių išskirti vieną, nulėmusią žalos atsiradimą ir nebūtinai tiesioginę ar artimiausią priežastį⁹⁵.

⁹³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 17 d. nutartis c.b. B.Leskauskas ir kt. v. S.Blynskienė ir kt., Nr. 3K-3-614/2002 m.

⁹⁴ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.127

⁹⁵ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.244

Jos pagrindu atsakomybė gali būti taikoma ir tada, kai asmuo atsako ne tik už savo, bet ir trečiųjų asmenų veiksmus. Iš kitos pusės, ši doktrina įgalina ir pernelyg išplėsti atsakomybės ribas, todėl ir tiesioginio, ir adekvataus priežastinio ryšio teorijos turi būti tarpusavyje derinamos, siekiant konkrečioje byloje įgyvendinti teisingumą ir užtikrinti abiejų ginčo šalių interesų pusiausvyrą.

Vadovaujantis CK 6.247 str. 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. Komentuojama norma nereikalauja, kad skolininko elgesys būtų vienintelė nuostolių atsiradimo priežastis, todėl priežastiniam ryšiui konstatuoti užtenka įrodyti, kad skolininko elgesys yra pakankama nuostolių atsiradimo priežastis, nors ir ne vienintelė. Tačiau neturi būti pernelyg didelio skolininko elgesio ir nuostolių atotrūkio, t.y. nuostoliai turi nebūti pernelyg tolimas skolininko elgesio padarinys⁹⁶. O tai dar kartą pažymima, kad reikia žiūrėti kiekvienu konkrečiu atveju bylos aplinkybes, todėl aiškinantis ir tarp bendrovės vadovo neteisėtų veiksmų ir tarp bendrovei ar trečiajam asmeniui padarytos žalos egzistuoja priežastiniai ryšys, reikia nustatyti, ar vadovo veiksmai buvo tas vienintelis žalą sąlygojęs faktorius. Jeigu padaroma išvada, kad vadovo veiksmai tikrai buvo tokiu vieninteliu stimulu, tai konstatuotinas priežastinio ryšio buvimas. Jeigu žalos atsiradimą įtakojo ir kiti veiksniai, tai dar derėtų papildomai aiškintis, ar bendrovės vadovo neteisėti veiksmai laikytini esminiu faktoriumi, turėjusiu lemiamos įtakos žalai atsirasti. Tokiu atveju priežastiniai ryšys galėtų būti konstatuotas tik pripažinus, kad bendrovės vadovo veiksmai padidino žalos atsiradimo galimybę ir esminiai tą nulėmė⁹⁷. Vadinasi, turi būti nustatyta, kad bendrovei padaryta žala yra jos vadovo neteisėtų veiksmų rezultatas. Jeigu žala bendrovei atsirado ir dėl kitų, dariusių stipresnį poveikį nei vadovo veiksmai, priešasčių, tai nei priežastinio ryšio nebūtų, nes bendrovės vadovo veiksmų įtaka žalos atsiradimui buvo mažesnė, nei kitų, pašalinių jėgų įtaka.

Taigi galima konstatuoti, kad priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo gali būti:

1) tiesioginis – kai neteisėta veika yra tiesiogiai susijusi su atsiradusia žala.

Tiesioginis ryšys visada teisiškai reikšmingas materialinei atsakomybei atsirasti;

⁹⁶ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Vilnius: Justitia, 2003. P. 338

⁹⁷ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.244

- 2) netiesioginis – kai neteisėta veika yra netiesiogiai susijusi su atsiradusia žala, asmens neteisėti veiksmai padidina žalos atsiradimo galimybę⁹⁸.

Svarstant, kokio laipsnio netiesioginis priežastinis ryšys yra svarbus atsakomybei, reikia vadovautis tuo, kad priežastinis ryšys yra civilinės atsakomybės sąlyga, jei nustatyta, kad žala yra neteisėtų veiksmų rezultatas. Tai reikštų, kad neteisėti veiksmai nelėmė, bet turėjo įtakos žalai atsirasti. Teisėje pripažįstama nuostata, kad faktiškai egzistuojanti aplinkybė, kuri neturėjo esminės reikšmės žalai atsirasti, yra vertinama kaip teisiškai nereikšminga. Tarp neteisėto veikimo ir žalos egzistuojantis tokio pobūdžio ryšys nepakankamas teisinei atsakomybei kaip pernelyg nutolęs, vadinamas atsitiktinius⁹⁹. Netiesioginis priežastinis ryšys yra teisiškai reikšmingas, kai specialiuose normatyviniuose aktuose numatoma, kad jis yra pakankamas materialinei atsakomybei atsirasti, pavyzdžiui vadovui gali būti taikoma materialinė atsakomybė už blogai tvarkomą turto apskaitą, apsaugą, kai tuo naudodamasis kitas darbuotojas padaro žalą bendrovei.

Daugeliu atveju nustatyti priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos nėra sunku, ypač tais atvejais, kai žalą padaro vienas asmuo savo neteisėta veika. Sudėtingiau yra tada, kai žala padaroma grupės, kai yra nukentėjusios šalies kaltė, taip pat kai žala atsirado ne dėl vienkartinio, o dėl nepašalinto ilgalaikio neigiamo poveikio turtui. Tokiais atvejais reikia nustatyti, kokia dalis žalos dėl kiekvieno asmens neteisėtos veikos. Už tą dalį kiekvienas iš jų turi atsakyti¹⁰⁰.

Priežastinio ryšio tarp neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos faktui įrodyti būtina nustatyti, kad:

- 1) atsakovas turėjo teisinę pareigą;
- 2) ją atsakovas pažeidė;
- 3) šiuo pažeidimu padarė žalą;
- 4) nėra kitų pašalinių įvykių, galėjusių nutraukti priežastinio ryšio grandinę;
- 5) kitas svarbias aplinkybes.

Teismui tenka užduotis nustatyti, ar neteisėta veika, turėjusi įtakos žalais atsirasti, gali sukelti atsakomybę už žalą. Tai nesunku padaryti, kai žala atsiranda tuoj pat po neteisėtos veikos, t.y. kai tarp jų yra tiesioginis priežastinis ryšys. Tais atvejais, kai žala

⁹⁸ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.129

⁹⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 17 d. nutartis c.b. B.Leskauskas v. Vilniaus miesto 5-asis notarų biuras, Nr. 3K-3-614/2002

¹⁰⁰ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990. P231

yra sąlygota kelių priežasčių, privalu nustatyti pagrindinę priežastį, dėl kurios atsirado žala¹⁰¹.

Priežastinis ryšys yra būtina atsakomybės sąlyga tik tada, kai pasireiškia nuostolių atlyginimo forma. Išieškant netesybas priežastinis ryšys reikšmės neturi. Priežastinio ryšio tarp žalos ir atsakovo neteisėtų veiksmų buvimą turi įrodyti ieškovas. Ši ieškovo pareiga dažnai nėra tokia sudėtinga, kaip gali pasirodyti. Neretai jau pačios faktinės aplinkybės patvirtina priežastinio ryšio buvimą. Priežastinio ryšio akivaizdumą gali sąlygoti neabejotinas atsakovo veiksmų neteisėtumas, pareigos kurią aiškiai pažeidė atsakovas, pobūdis, kitos aplinkybės. Pavyzdžiui akivaizdaus bendrovės vadovo padaryto savo pareigų pažeidimo faktas gali būti pripažintas pakankamu priežastinio ryšio tarp bendrovei padarytos žalos ir jo neteisėtų veiksmų buvimo įrodymu, aišku, jeigu nenustatoma kitų faktorių, galėjusių sąlygoti žalos atsiradimą¹⁰².

Apibendrinus, tai kas išdėstyta, darytina išvada, kad priežastiniu ryšiu materialinei atsakomybei atsirasti laikomas toks ryšys, kai neteisėta veika yra tiesiogiai susijusi su atsiradusia žala tačiau netiesioginis priežastinis ryšys irgi yra materialinės atsakomybės sąlyga, kai neteisėti veiksmai nelemia, bet turi įtakos žalai atsirasti¹⁰³. Manytina, kad sprendžiant bendrovės vadovo atsakomybės klausimą, taikytina adekvataus priežastinio ryšio teorija, kuri įgalina teismą neapsiriboti tik kokios nors vienos aplinkybės analize, o atvirkščiai, įpareigoja analizuoti visas konkrečias aplinkybes.

3.6. Kaltė

Kaltė yra viena iš būtinųjų materialinės atsakomybės sąlygų, nustatytų DK 246 str., tačiau vėlgį darbo įstatymai kaltės sąvokos neapibrėžia. Atsižvelgiant į CK 1.1 str. 3 dalį, kurioje numatyta, kad šio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai, galima daryti išvadą, kad nustatant kaltės sampratą taikytinos CK nuostatos¹⁰⁴. CK 6.248 str. 3 dalyje nustatyta, kad asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes, jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus,

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1997 m. sausio 16 d. nutarimas Nr.2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ ir apžvalga // Teismų praktika.1997. Nr.5/6.

¹⁰² Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P. 245

¹⁰³ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.132

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1997 m. sausio 16 d. nutarimas Nr.2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ ir apžvalga // Teismų praktika.1997. Nr.5/6.

kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. Tai reiškia, kad atsakant į klausimą, ar asmuo yra kaltas, nustatoma taikant jo elgesiui protingo, apdairaus, rūpestingo žmogaus elgesio standartą (*bonus pater familias*). Vadinasi, sprendžiant bendrovės vadovo atsakomybės klausimą, svarbu ne jo paties požiūris į savo veiksmus ir jų pasekmes, o jo elgesio atitikimas objektyviems elgesio standartams¹⁰⁵. Jeigu asmens elgesys neatitinka įstatymuose ar kituose teisės šaltiniuose nustatytų elgesio tam tikroje situacijoje standartų, tai toks asmuo turi būti pripažintas kaltu dėl žalos padarymo. Kadangi jis nesugebėjo elgtis taip, kaip jo vietoje turėtų elgtis ir būtų pasielgęs protingas žmogus.

DK komentare yra išsakyta ir kita nuomonė: nurodyta, kad kaltė, kaip materialinės atsakomybės sąlyga, suvokiama kaip teisės pažeidėjo psichinis santykis su savo veiku, priešinga teisei¹⁰⁶. Tokiu atveju, taikant materialinę atsakomybę reikėtų nustatyti ne tik asmens suvokimą, kad jo elgesys priešingas teisei, bet ir suvokimą tų pasekmių, kurios gali dėl tokio elgesio atsirasti¹⁰⁷. Administracinėje ir baudžiamojoje teisėje kaltė suprantama kaip asmens gebėjimas suvokti savo veiksmų ir jų neigiamų padarinių esmę ir juos vertinti. Galima sutikti su T.Bagdanskio nuomone, kad toks kaltės sampratos perkėlimas į darbo teisę prieštarauja darbo teisės, kaip privatinės teisės šakos prigimčiai, pažeidžia CK ir DK įtvirtintus principus dėl visiško žalos atlyginimo, nepagrįstai suvaržo darbo santykių subjektų teises įrodinėjant kaltę. Manytume, kad darbo teisėje, kaip ir civilinėje teisėje, asmens kaltė turi būti suprantama objektyviai, t.y. kaip žalą padariusio asmens elgesio išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus.

Nustatant, ar bendrovės vadovas yra kaltas dėl bendrovei padarytos žalos, pirmiausiai turėtų būti analizuojami jo faktiniai veiksmai. Jeigu pripažįstama, kad bendrovės vadovo vietoje tokiomis pat aplinkybėmis apdairus ir rūpestingas žmogus būtų pasielgęs kitaip ir būtų išvengęs žalos padarymo bendrovei, tai darytina išvada, kad bendrovės vadovas yra kaltas¹⁰⁸. Be abejo, nustatant bendrovės vadovo kaltę, privalu atsižvelgti ir į kitas aplinkybes.

CK 2.48 str. 2 dalyje numatyta, kad kaltė gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu, todėl sutinkamai ir su A.Abramavičiaus ir V.Mikelėno nuomone, konstatuotina, kad išskiriamas dvi kaltės formos: tyčia ir neatsargumas.

¹⁰⁵ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.245

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas, Vilnius: Justitia, 2004.dalis P.359

¹⁰⁷ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P. 133

¹⁰⁸ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.246

Žala bus padaroma tyčia, jeigu asmuo savo elgesiu akivaizdžiai parodė siekęs padaryti žalą arba elgėsi taip, kad jo veiksmai sukėlė aiškiai numatomą grėsmę žalai atsirasti, tačiau jis nesiėmė priemonių u-kirsti kelią žalai atsirasti Pavyzdžiui, žala bus laikoma padaryta tyčia, bendrovės vadovui pardavus bendrovės komercines paslaptis jos konkurentams, pasisavinus bendrovės lėšas ir pan. Neatsargumu, kaip kaltės forma, pripažįstamas toks asmens elgesys, kuris neatitinka normalių, įprastai reikalaujamų atidaus, rūpestingo, protingo asmens elgesio kriterijų. Pavyzdžiui, kaltė neatsargumo forma yra tada, kai bendrovės vadovas pasirašo bendrovės vardu sutartį atidžiai neperskaitęs jos teksto, sudaro bendrovės vardu sutartį, nepatikrinęs kitos sutarties šalies finansinio pajėgumo, patikimumo ir jos atstoto įgaliojimų.

Kaltės formos įtaka bendrovės vadovo atsakomybėje kai kuriais atvejais yra esminė. Pavyzdžiui, jeigu nuostoliai bendrovei atsirado ne tik dėl bendrovės vadovo kaltės, bet ir dėl neteisėtų bendrovės akcininkų veiksmų, tai bendrovės vadovo atsakomybė gali būti sumažinta arba jis gali būti apskritai atleistas nuo atsakomybės. Kaltės forma taip pat gali turėti reikšmės draudžiant civilinę atsakomybę, pavyzdžiui, draudimo bendrovė gali neprisiimti rizikos už tyčinius veiksmais padarytą žalą¹⁰⁹.

Darbo įstatymai konkrečiai nepateikia kaltės formų sąvokų, tačiau atitinkamai kaltės formos skiriamos ir darbo teisėje¹¹⁰. Svarbu akcentuoti, kad kaltės forma nulemia materialinės atsakomybės rūšį ir jos dydį. Kai kaltę lemia neatsargumas, materialioji atsakomybė ribota (vadovaujantis DK 253 str.), o kai tyčia – visiška (pagal DK 255 str. 1 p.). DK 147 str. numatyta, kad jeigu žalai atsirasti sudarė sąlygas nukentėjusiojo kaltė, tai žalis atlyginimas yra mažinamas atsižvelgiant į kaltės laipsnį arba reikalavimas atlyginti žalą yra atmetamas.

Apibendrinus konstatuotina, kad vertinant, ar asmuo yra kaltas, reikia vadovautis taisykle, kad rūpestingumo ir apdairumo standartai nėra visiems vienodi, ir priklauso nuo konkrečios situacijos, aplinkybių. Bendrovės vadovui taikytini griežtesni elgesio standartai, nei eiliniam bendrovės darbuotojui.

Apskritai, dėl šios darbo dalies pasakytina, kad teisinių santykių, atsirandančių dėl darbo subjekto žalos padarymo, reguliavimo tikslas yra pasiekti bendrovės vadovo ir bendrovės interesų kompromisą. Žinoma, teisės normos turi ne vien numatyti silpnesniosios šalies (šiuo atveju bendrovės vadovo) apsaugą, bet ir užtikrinti garantijas kad būtų išvengta bendrovės akcininkų nepagrįsto dominavimo, o bendrovės vadovo

¹⁰⁹ Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. P.247

¹¹⁰ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius. 2005, P.136

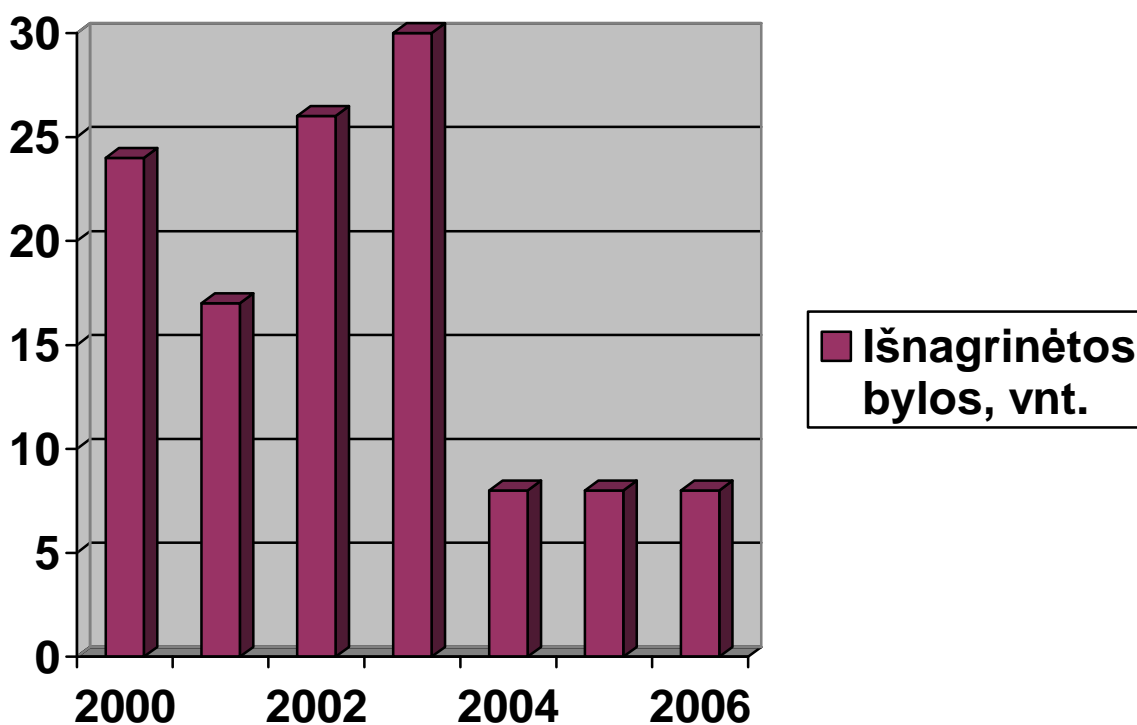
priklausomybės nuo jų. Dėl vadovo teisinio santykio specifiškumo, bendrovės vadovas turi prisiimti tam tikrą riziką arba neigiamus padarinius, atsirandančius dėl jo darbo organizavimo. Kaip matyti iš pateiktos atsakomybės sąlygų analizės, kiekviena jų išsiskiria tam tikrais ypatumais, reglamentuojant bendrovės vadovo atsakomybę.

Teismų praktikos analizė

Atsižvelgiant į tai, kad analizuojant bendrovės vadovo materialinę atsakomybę šaltinių nėra daug, ir anksčiau analizuotose darbo dalyse plačiai remtasi besiklostančia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, tai šioje dalyje stengiantis nekartoti jau pakartotų dalykų, remiamasi išnagrinėtomis bylomis ir, vadovaujantis norminiais teisės aktais, pateikiamas analizė, kurios dėka padaromos kai kurios išvados.

Lentelė Nr.1

Bendrai išnagrinėtų bylų, susijusių su materialine atsakomybe:



Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išnagrinėtos bylos, susijusios su materialine atsakomybe.

Šaltinis: <http://ovada.tic.lt/lat/>

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą yra pažymėjęs, kad vadovo buvimas bendrovės valdymo organu lemia tai, jog dauguma vadovo teisių ir pareigų atsiranda ne sutarties, o įstatymo pagrindu. Vadovo ir bendrovės santykiai pasižymi tam tikrais ypatumais. Pirma, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas. Antra, vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t.y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Trečia, vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t.y. vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001). Toje pačioje nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra konstatavęs, kad net ir tuo atveju, kai tarp bendrovės ir bendrovės vadovo yra sudaryta darbo sutartis, šie teisiniai santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Kartu pažymėjo, kad vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, jog daugelis bendrovės vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, vadinasi, bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Taigi, konstatuotina, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai. Šioje byloje ginčas kilo dėl uždarosios akcinės bendrovės direktoriaus atleidimo iš darbo teisėtumo. Direktorius buvo atleistas už drausmės pažeidimą ir reikalavo pripažinti atleidimą neteisėtu, į darbą jo negrąžinti, laikyti jį atleistu pagal darbuotojo pareiškimą (vadovaujantis tuo metu galiojusio LR darbo sutarties įstatymo 28 str.) ir priteisti iš atsakovo 12 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio kompensaciją. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas paliko galioti pirmos instancijos teismo sprendimą, kuriame buvo atmesti visi direktoriaus reikalavimai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas tik patikslino direktoriaus atleidimo pagrindą ir, vadovaudamasis tuo metu galiojusios Akcinių bendrovių įstatymo aktualios redakcijos 19 str. 3 d. 3 p. ir Darbo sutarties įstatymo 26 str. 12 p., nurodė, kad atleidimo iš darbo pagrindas – ne drausmės pažeidimas, bet darbuotojo atšaukimas iš renkamų pareigų.

Bendrovės vadovo teisinį statusą visų pirma reguliuoja Akcinių bendrovių įstatymas. Tai atitiko ir DSĮ 1 str. 3 d. nuostata, jog darbo santykių, atsiradusių akcinėse bendrovėse, ypatumus nustato šių bendrovių veiklą reglamentuojantys įstatymai, įstatai ir kolektyvinės

sutartys. Tai, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai nėra tradiciniai darbo santykiai, patvirtina ir ABĮ 29 str. (1998 m. kovo 19 d. įstatymo Nr. VIII–666 redakcija) nuostatos apie tai, kad su administracijos vadovu gali būti sudaryta darbo sutartis arba, jeigu fizinis asmuo turi patentą teikti vadovavimo paslaugas, vadovavimo sutartis. Šie bendrovės vadovo ir bendrovės santykių ypatumai sudaro pagrindą pripažinti, kad net ir tuo atveju, kai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reguliuojančios teisės normos. ABĮ 29 str. nuostatos, kad su administracijos vadovu gali būti sudaryta darbo sutartis, kurioje nustatoma jo darbo apmokėjimo ir skatinimo tvarka, ir kad tokia sutartis gali būti bendrovės valdybos ar visuotinio akcininkų susirinkimo nutraukta DSĮ nustatyta tvarka, nepaneigia anksčiau minėtų išvadų apie bendrovės vadovo ir bendrovės santykių pobūdį ir negali būti aiškinamos taip, kad bendrovės vadovui visa apimtimi taikytinas DSĮ ir kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai.

Kitoje byloje (2006 m. vasario 15 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje NR. 3K-3-123/2006) Lietuvos Aukščiausiasis Teismas dar kartą nurodo, kad bendrovės vadovo teisinis statusas yra specifinis dėl to, kad darbo sutartis atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reglamentuojančios teisės normos. Pažymėtina, kad pavidimo teisinius santykius reglamentuoja kitas norminis teisės aktas – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, kurio 6.756 str. 1 d. numatyta, kad pavidimo sutartimi viena šalis (įgaliotinis) įsipareigoja kitos šalies (įgaliotojo) vardu ir lėšomis atlikti tam tikrus teisinius veiksmus su trečiaisiais asmenimis. Atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo konstatavimus dėl bendrovės vadovo teisinio statuso galima būtų daryti išvadą, kad su bendrovės vadovu sudarytina pavidimo sutartis. Tačiau jei ankstesnė Akcinių bendrovių įstatymo redakcija (1998 m. kovo 19 d. Akcinių bendrovių įstatymo Nr. I-528 29 str. 4 d.) numatė galimybę pasirinkti kokią sutartį sudaryti su bendrovės vadovu – darbo ar vadovavimo – tačiau vėlesnėje (2000 m. liepos 13 d. Akcinių bendrovių įstatymo Nr.VIII-1835) redakcijoje toks pasirinkimas nebebuvo numatytas. Atitinkamai tą pažymėjo ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, jau vėlesnėje 2006 m. vasario 15 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2006, konstatavęs, jog nepaisant civilinės teisinės bendrovės vadovo ir bendrovės tarpusavio santykių prigimties, šie santykiai turi būti įforminti ir ginčai nagrinėjami pagal darbo kodekso taisykles.

Pažymėtina ir tai, kad vėlesnės Akcinių bendrovių įstatymo redakcijos 37 str. 4 d. jau buvo numatyta imperatyvi nuostata dėl teisinio santykio įforminimo – su bendrovės

vadovu sudaroma darbo sutartis. Bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama; taip pat su bendrovės vadovu gali būti sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Taigi, nors bendrovės vadovo santykiai savo esme yra civiliniai pavedimo santykiai, jie turi būti įforminti darbo sutartimi, o tai reiškia, kad dėl bendrovės vadovo teisinio statuso ypatybių, jam taikomos teisės normos reglamentuojančios tiek civilinius teisinius santykius (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija vienareikšmė – bendrovės vadovo ir bendrovės tarpusavio santykių prigimtis yra civilinė), tiek darbo teisinius santykius (kiek būtina vadovautis jais įforminant teisinius santykius bei sprendžiant ginčus). Tai įrodo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, kuris pažymi, jog bendrovės vadovo, dirbančio pagal darbo sutartį teisinė padėtis yra specifiška. Viena vertus, bendrovės vadovas įstatymų pripažįstamas darbuotoju ir jam yra taikomos kai kurios darbo įstatymų nuostatos. Kita vertus, bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, teisinis statusas reglamentuojamas civilinės teisės normų, taikomų akcinių bendrovių organų veiklai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001; 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1203/2001; 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-880/2002; 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-640/2004; 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-191/2005).

Pažymėtina, kad darbo teisinius santykius reglamentuojantys norminiai teisės aktai (LR darbo kodeksas ir kiti) bendrovės atleidimo atveju taikytini tik dėl galimybės ateityje jam pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutartimi ir jos nutraukimu, ir nustato tik darbo sutarties pasibaigimo priežastį, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimą bei atsiskaitymo tvarką (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-191/2005). Dar ankstesnėje nutartyje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001) Lietuvos Aukščiausiasis Teismas buvo pažymėjęs, kad DSI ir kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai bendrovės vadovo atleidimo atveju taikytini tik galimybės ateityje jam pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutartimi ir jos nutraukimu, užtikrinimo aspektu ir reguliuoja tik darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimą, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimą bei atsiskaitymo tvarką. Pagal ABĮ visuotinis akcininkų susirinkimas turi teisę rinkti bendrovės vadovą, jei bendrovėje nesudaroma nei stebėtojų taryba, nei valdyba, bei susirinkimo išrinktą vadovą atšaukti. Taigi, kai bendrovėje nesudaroma nei stebėtojų taryba, nei valdyba, administracijos vadovo pareigos yra renkamos. Pagal ABĮ visuotinio akci-

ninkų susirinkimo teisė atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą nėra sąlygota jokiais aplinkybėmis, taigi ji yra absoliuti. Tai reiškia, kad visuotinis akcininkų susirinkimas turi teisę bet kada atšaukti jo išrinktą bendrovės vadovą ir nepriklausomai nuo pastarojo kaltės buvimo. Svarbu tik tai, kad visuotinio akcininkų susirinkimo nutarimas būtų priimtas laikantis jo priėmimui nustatytų procedūros reikalavimų. Visuotiniam akcininkų susirinkimui realizavus minėtą teisę, su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia visuotinio akcininkų susirinkimo pavedimas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2005 m. spalio 5 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-457/2005 atmetė ieškovo reikalavimus panaikinti bendrovės valdybos sprendimą dėl jo atšaukimo iš direktoriaus pareigų, pripažinti atleidimą neteisėtu ir gražinti į darbą bei priteisti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Teismas nusprendė, kad atsakovo įmonės valdyba turėjo teisę atšaukti ieškovą iš bendrovės direktoriaus pareigų ir tuo pagrindu nutraukti su juo sudarytą darbo sutartį. Bendrovės vadovui suteikiami platūs įgaliojimai veikti bendrovės vardu, savo veiksmais bendrovei sukurti teises ir pareigas, tam tikra apimtimi disponuoti bendrovės turtu. Dėl tokios vadovo pareigybės reikšmės būtinas renkančio vadovą bendrovės organo pasitikėjimas juo. Bendrovės valdybai ar kitam vadovą išrinkusiam organui praradus pasitikėjimą vadovu ar nusprendus operatyviai koreguoti įmonės valdymą bei konstatavus, kad kito asmens gebėjimai valdyti įmonę didesni ir tai suteiks įmonei daugiau naudos, įstatymas suteikia teisę atšaukti vadovą iš pareigų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K3-457/2005).

Tokie valdymo organų teisiniai santykiai, kurių pagrindinis tikslas – veikti bendrovės naudai, yra specifiniai, o tų santykių ypatumai lemia kitokius bendrovės vadovo darbo sutarties pasibaigimo pagrindus, nei numatyta Darbo kodekse. <...> Bendrovės ir jos vadovo santykiai yra specifiniai, juose yra pavedimo santykių bruožų, todėl darbo sutartims, sudaromoms su bendrovės vadovu, Darbo kodekse nustatytos bendrų taisyklių išimtis. Viena iš tokių išimčių yra Darbo kodekso 124 str. 1 punktas, kuriame nurodyta, kad darbo sutartis baigiasi šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 dalyje nustatyta, kad su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis nutraukiama, vadovą išrinkusiam organui jį atšaukus iš vadovo pareigų. Šioje normoje ne tik atskleidžiama bendrovės valdybos kompetencija parenkant vadovą, bet ir įtvirtinamas vienas iš darbo sutarties su vadovu nutraukimo pagrindų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K3-457/2005).

Apibendrinant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, analizuotus norminius teisės aktus bei į tai, kad išdėstyta, konstatuotina, kad nors bendrovės vadovas su bendrove yra iš esmės susijęs pavedimo civiliniais teisiniais santykiais, todėl santykiams su išore taikytinos civilinės teisės normos, tačiau su bendrovės vadovu yra sudaroma darbo sutartis, todėl vidiniams santykiams taikytinos darbo teisės normos.

Taigi, galima tik dar karta patvirtinti jau vienoje iš dalių išanalizuotą faktą, kad bendrovės vadovo teisinis statusas yra ypatingas – bendrovės vadovo atleidimą reglamentuoja, jo atsakomybei taikomi ne tik darbo teisinius santykius reglamentuojantys norminiai teisės aktai, bet ir civilinius teisinius santykius reglamentuojantys norminiai teisės aktai.

Priedas Nr. 1

Pavyzdys

DARBUOTOJO VISIŠKOS MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS SUTARTIS

Nr.07/03/19

2007 m. kovo 19 d.

1. Bendrosios nuostatos

UAB „STS“, juridinio asmens kodas 9876 54321, Gedimino 9, Vilnius, atstovaujama visuotinio akcininkų susirinkimo įgalioto asmens p.Antano Antanaičio, a.k. 37301012345 (toliau – Darbdavys) siekdamas užsaugoti materialines vertybes su UAB „STS“ direktoriumi Petru Petraičiu, a.k. 36302024567, gyvenančiu Antakalnio g. 101-1, Vilniuje (toliau – Darbuotojas), sudaro sutartį dėl Darbuotojo visišką materialinę atsakomybę.

2. Sutarties dalykas

Darbuotojas, kurio darbas yra susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių perduotų Darbuotojui naudotis darbe einant tiesiogines pareigas, prisiima visišką materialinę atsakomybę už minėtais tikslais Darbuotojui patikėtą Darbdavio turtą, kuris bus perduodamas pasirašant neatsiejamą nuo šios Sutarties Materialinių vertybių priėmimo – perdavimo aktą.

3. Šalių įsipareigojimai

3.1. Darbuotojas įsipareigoja:

3.1.1. tausoti jam perduotą Darbdavio turtą ir imtis priemonių, užkertančių kelią materialinei žalai atsirasti;

3.1.2. laiku pranešti UAB „STS“ akcininkams apie visas aplinkybes, sukeliančias ar galinčias sukelti grėsmę žalos atsiradimui;

3.1.3. visiškai atlyginti nuostolius, kurie atsirado UAB „STS“ dėl jo kaltės;

3.1.4. tvarkyti jam patiktų materialinių ir piniginių vertybių apskaitą, nustatyta tvarka rengti ir teikti prekių, pinigų ir kitas ataskaitas apie materialinių vertybių judėjimą ir likučius;

3.1.5. asmeniškai dalyvauti inventorizuojant jam patiktas materialines vertybes.

3.2. Darbdavys įsipareigoja:

3.2.1. sudaryti Darbuotojui sąlygas, reikalingas normaliai dirbti;

3.2.2. supažindinti Darbuotoją su įstatymais, numatančiais materialinę darbuotojų atsakomybę už žalą, padarytą Darbdaviui, taip pat su pareiginėmis ar kitokiomis instrukcijomis, darbo tvarkos taisyklėmis bei atitinkamais norminiais aktais;

3.2.3. atlikti nustatyta tvarka materialinių vertybių inventorizaciją.

4. Darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės atvejai

4.1. Darbuotojas, vadovaudamasis Darbo kodekso 253 straipsniu ir šia Sutartimi, prisiima prievolę visiškai atlyginti darbdaviui materialinę žalą, atsiradusią dėl šių priežasčių:

4.1.1. turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo);

4.1.2. medžiagų pereikvojimo;

4.1.3. baudų ir kompensacinių išmokų, kurias Darbdavys turi sumokėti dėl Darbuotojo kaltės;

4.1.4. išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų;

4.1.5. netinkamo materialinių ir piniginių vertybių saugojimo ir jų apskaitos, kai tai sudarė sąlygas jas grobstyti ar kitu būdu prarasti;

4.1.6. kitokių darbo tvarkos taisyklių ir pareiginių nuostatų ar kitų instrukcijų pažeidimo.

4.2. Darbuotojas nėra materialiai atsakingas pagal šią sutartį, jeigu jis įrodo, kad žala atsirado ne dėl jo kaltės.

5. Atlygintinos žalos dydžio nustatymas

5.1. Atlygintinos žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos.

5.2. Žala apskaičiuojama atsižvelgiant į turto vertę, atskaičiavus nusidėvėjimą ir natūralų sumažėjimą, bei patirtas išlaidas (tiesioginius nuostolius).

5.3. Kai Darbuotojo padarytą žalą tretiesiems asmenims atlygina Darbdavys, atlygintina žala nustatoma tokio dydžio, kurią Darbdavys regreso tvarka įgijo dėl Darbuotojo padarytos žalos atlyginimo.

6. Darbuotojo padarytos žalos išieškojimo tvarka

6.1. Darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu natūra arba pinigais neatlyginta žala neviršijant jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio gali būti išskaitoma iš Darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio rašytiniu Darbdavio nurodymu. Kai žala viršija Darbuotojo vieną mėnesinį darbo užmokesį, Darbdavys gali išieškoti žalą teismo keliu.

6.2. Darbdavio nurodymas išieškoti šią žalą gali būti priimtas ne vėliau, kad per vieną mėnesį nuo žalos nustatymo dienos. Kitais atvejais ieškinys pateikiamas teisme.

6.3. Darbuotojas, nesutikdamas su Darbdavio nurodymu daryti išskaitą, turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir šis kreipimasis sustabdo žalos išieškojimą.

7. Baigiamosios nuostatos

7.1. Darbuotojas patvirtina, kad yra detaliai susipažinęs su visomis darbo sąlygas, Darbuotojo funkcijas ir atsakomybę reglamentuojančiomis darbo tvarkomis bei kitomis UAB „STS“ galiojančiomis taisyklėmis, instrukcijomis, nuostatais.

7.2. Ši sutartis įsigalioja nuo pasirašymo ir galioja visą Darbuotojo ir Darbdavio sudarytos darbo sutarties galiojimo laiką.

7.3. Ši sutartis sudaryta dviem egzemplioriais, kurių vienas saugomas pas Darbdavį, o kitas išduodamas Darbuotojui. Abu egzemplioriai turi vienodą juridinę galią

Darbdavys

Darbuotojas

Įgaliotas asmuo Antantas Antanaitis

Petras Petraitis

Parašas

A.V.

Parašas

Priedas Nr. 2

Pavyzdys

MATERIALINIŲ VERTYBIŲ PRIĖMIMO – PERDAVIMO AKTAS Nr. 07/03/19

2007 m. kovo 19 d.

UAB „STS“, juridinio asmens kodas 9876 54321, Gedimino 9, Vilnius, atstovaujama visuotinio akcininkų susirinkimo įgalioto asmens p. Antano Antanaičio, a.k. 37301012345 (toliau – Darbdavys), siekdamas užsaugoti materialines vertybes

su

UAB „STS“ direktoriumi Petru Petraičiu, a.k. 36302024567, gyvenančiu Antakalnio g. 101-1, Vilniuje (toliau – Darbuotojas),

Atsižvelgdami į tai, kad Darbdavys su Darbuotoju 2007 m. kovo 19 d. sudarė Visiškos materialinės atsakomybės sutartį Nr. 07/03/19 (toliau – Sutartis) sudaro šį materialinių vertybių priėmimo – perdavimo aktą Nr. 07/03/19 (toliau – Aktas).

1. Darbdavys perduoda visišką Darbuotojo materialinę atsakomybę, o Darbuotojas priima šį turtą:

1.1. Asmeninis kompiuteris AMD Athlon,

<...>

2. Darbdavys su Darbuotoju patvirtina, jog Darbdavys perdavė, o Darbuotojas priėmė Akto punkte Nr.1 visą išvardintą turtą.

3. Šis aktas sudarytas dviem egzemplioriais, kurių vienas saugomas pas Darbdavį, o kitas išduodamas Darbuotojui. Abu egzemplioriai turi vienodą juridinę galią.

Perdaviau:

Darbdavys

Priėmiau:

Darbuotojas

Įgaliotas asmuo Antantas Antanaitis

Petras Petraitis

Parašas

A.V.

Parašas

Išvados

1. Juridinio asmens vienasmenio valdymo organo, t.y. bendrovės vadovo, pareigų apimtis bei jam taikomi veiklos principai skiriasi nuo kitų darbuotojų: bendrovės vadovui keliami ne tik norminiai ar vidaus teisės aktais numatyti reikalavimai, bet ir jo elgesiui taikomi protingo, apdairaus, rūpestingo žmogaus elgesio standartai (*bonus pater familias*).
2. Bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai pasižymi kompleksišku. Norminiai teisės aktai bendrovės vadovo atsakomybės klausimą šiuo metu reglamentuoja taip, kad bendrovės vadovui taikytina tiek civilinė atsakomybė, tiek materialinė atsakomybė pagal darbo teisę.
3. Dėl bendrovės vadovo teisinio statuso specifiškumo ir teisinio reglamentavimo kitimo Lietuvos teismų praktika nėra gausi, tačiau konstatuojanti tai, kad bendrovės ir bendrovės vadovo santykiams taikytinos civilinės teisės normos.
4. Skirtumas, kurios teisės - darbo ar civilinės - normos yra taikomos bendrovės vadovo atsakomybei apsprendžia žalos atlyginimo dydį..
5. Bendrovės vadovo atsakomybei turėtų būti taikytinos civilinės teisės normos.

Santrauka

Bendrovės vadovo materialinės atsakomybės aktualumą lemia tai, kad Lietuvos Respublikoje populiariausios teisinės formos – uždarnosios akcinės bendrovės – vienasmenio valdymo organo (bendrovės vadovo) klausimai yra mažai nagrinėti teorijoje, teismų praktika yra negausi, teisinis reglamentavimas kintantis ir ne visiškai aišku, kokie teisiniai santykiai susiklosto tarp bendrovės ir bendrovės vadovo, kokia atsakomybė taikytina bendrovės vadovui.

Darbe analizuojami norminiai teisės aktai, plačiai remiamas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, pateikiama bendrovės vadovo ir jo materialinės atsakomybės problematika. Darbas susideda iš kelių dalių: vienoje pateikus materialinės atsakomybės sampratą, kitoje nustatinėjama kokia teisiniai santykiai sieja vadovą su bendrove, trečioje pateikiami materialinės atsakomybės sąlygų ypatumai, galiausiai pateikiama teismų praktikos analizė ir prieinama atitinkamų išvadų. Darbe išryškinama bendrovės vadovo materialinės atsakomybės problematika ir pasiūlomas galimas vienas problemų sprendimo būdų: pakeitus teisinį reglamentavimą bendrovės vadovo atsakomybei taikyti civilinę teisę reglamentuojančiais teisės normas.

Summary

The relevance of the financial liability of the company's manager is defined by the fact that the legal matters concerning the single-person managing body (company's manager) of a private limited liability company – the most popular legal form of a company in the Republic of Lithuania – are barely analysed in theory, the court practice is not numerous, and the legal regulation is unsettled. Moreover, the relationship between a company and its manager and the liabilities of a manager are not clearly determined.

In this work the legal acts are analysed, the analysis is based on the practice of the Supreme Court of Lithuania, the topic of the company's manager and his/her financial liability is presented. The work is divided into several parts: the definition of the financial liability is presented in the first part, the legal relations between a manager and a company are defined in the second, and the peculiarities of the financial liability are analysed in the third part. In the end, the court practice is presented and certain conclusions are drawn. In this work the financial liabilities of a company's manager are highlighted and a certain possible solution is offered: after amending the legal regulation, for the liabilities of a company's manager to apply the legal norms regulating the civil law.

Literatūra

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr.74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr.64-2569.
4. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr.18-137.
5. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr.36-973.
6. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas // Valstybės žinios. 1993, Nr. 55-1064.
7. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr.70-3170.
8. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 1990, Nr. 24-594.
9. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 55-1046.
10. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 36-961.
11. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.
12. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.
13. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 46-851; 2002, Nr.17-649.
14. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 61, 92, 127, 129, 133, 135, 136, 146, 150, 154, 155, 161, 162, 166, 169, 170, 184, 212, 214, 220, 273 ir 279 straipsnių pakeitimo įstatymas // valstybė žinios. 2005, Nr.85-3138.

Specialioji literatūra:

15. Abromavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. – Vilnius: 1998.
16. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. – Vilnius: Mintis, 1990.
17. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinkas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999.
18. Tiažkijus V., Darbo teisė: teorija ir praktika. I Tomas. – Vilnius: Justitia, 2005.
19. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Pirmas tomas. – Vilnius: Justitia, 2003.
20. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas. – Vilnius: Justitia 2004.
21. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. – Vilnius: Justitia 2001.
22. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. – Vilnius: Justitia 2002.
23. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. – Vilnius: Justitia 2003.
24. Dauskurdas V., Kecorytė D. Buhalterija: vadovo ir buhalterio atsakomybė. – Vilnius: Pačiolis, 2006.
25. Bagdanskis T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos // Jurisprudencija, 2003, Nr. 40(32).
26. Bagdanskis T. Darbdavį atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos // Jurisprudencija, 2004, Nr.56(48).
27. Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose // Daktaro disertacija. Vilnius, 2005.
28. Bagdanskis T. Kaip priversti darbuotoją atlyginti žalą // Juristas, 2004, Nr.2.
29. Bagdanskis T. Darbdavio materialinė atsakomybė // Juristas, 2003, Nr.12.
30. Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija. 2002, Nr.25(17).
31. Nekrašas V. Materialinės atsakomybės subjektai // Teisė, 1999, Nr.33(1).
32. Pranckevičius A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos // Teisė. 1999, Nr.33(2).

Praktinė medžiaga:

33. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-371/2003.
34. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-1049/2002.
35. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-358/2004.
36. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-103/2005.
37. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-367/2004.
38. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-174/2005.
39. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-164/2005.
40. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-494/2004.
41. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-255/2005.
42. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-16/2004.
43. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-1180/2003.
44. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-511/2004.
45. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-1444/2002.
46. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-1077/2003.
47. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-455/2002.
48. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-556/2001.
49. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-1200/2001.
50. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-825/2002.
51. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-408/2004.
52. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-678/2003.
53. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-323/2002.
54. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-162/2005.
55. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-980/2002.
56. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-498/2004.
57. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-336/2003.
58. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-1049/2003.
59. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-723/2002.
60. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-90/2003.
61. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-1238/2002.
62. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-215/2005.
63. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-138/2005.
64. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-28/2005.
65. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-P-276/2005.

66. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-649/2000.
67. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-368/2005.
68. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-7-2/2004.
69. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-241/2005.
70. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-327/2004.
71. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-230/2005.
72. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-480/2004.
73. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-7-266/2003.
74. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-156/2005.
75. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-1257/2000.
76. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-1331/2000.
77. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-421/2003.
78. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-844/2003.
79. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-825/2001.
80. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-7-865/2001.
81. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-740/2001.
82. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-1305/200.
83. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-538/2000.
84. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-810/2003.
85. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3K-69/98.
86. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-543/2003.
87. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-625/2001.
88. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-1177/2003.
89. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-390/2002.
90. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-201/2003.
91. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-614/2002.
92. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-892/2002.
93. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-481/2000.
94. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-126/2001.
95. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-1203/2001.
96. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-192/2004.
97. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-109/2004.
98. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-383/2000.
99. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-7-760/2001.
100. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-581/2002.

101. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-6/2003.
102. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-954/2003.
103. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-425/2003.
104. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-682/2001.
105. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-703/2002.
106. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-205/1999.
107. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-1057/2003.
108. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-213/2004.
109. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-P-776/2002.
110. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-453/1999.
111. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-7-1115/2003.
112. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-982/2003.
113. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-607/2003.
114. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-695/1999.
115. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-1488/2002.
116. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-1331/2002.
117. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-294/2004.
118. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-564/2004.
119. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-509/2004.
120. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-54/2002.
121. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-585/2004.
122. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-210/2004.
123. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-807/2003.
124. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-859/2001.
125. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-177/1999.
126. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-856/2003.
127. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-264/2002.
128. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-1352/2001.
129. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-601/1999.
130. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-280/2003.
131. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-1271/2001.
132. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-1271/2001.
133. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-750/2001.
134. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-463/2001.
135. LAT CBS teisēju kolegijas nutartis civilinēje byloje, Nr.3K-3-308/2002.

136. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-709/2003.
137. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-324/2002.
138. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-1155/2000.
139. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-414/2001.
140. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-145/2001.
141. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-1199/2002.
142. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-1168/2002.
143. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-1152/2002.
144. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-252/2004.
145. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-1054/2003.
146. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-266/2004.
147. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-364/2004.
148. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-515/2004.
149. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje, Nr.3K-3-1737/2002.
150. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1997 m. sausio 16 d. nutarimas Nr.2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ ir apžvalga // Teismų praktika.1997. Nr.5/6.

Karolis Rugys