

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Redos Lekavičiūtės
V kurso, darbo ir socialinės teisės šakos
studentės

Magistro darbas

**Juridinio asmens vadovo atsakomybė
Responsibility of the Head of a Legal Person**

Vadovas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius
2021

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojami teisinės atsakomybės ypatumai, taikomi juridinio asmens vadovui. Analizė pradedama nuo juridinio asmens vadovo sampratos ir jam taikomų skirtingų atsakomybių rūšių aptarimo, vėliau kreipiama iš jo dvejopo statuso kylančių pasekmių aspektu: nagrinėjami juridinio asmens vadovui taikomos civilinės atsakomybės ir atsakomybės pagal darbo teisę ypatumai. Taip pat didelis dėmesys skiriamas praktinei problemai – juridinio asmens vadovui taikomų atsakomybių atirbojimui kasacinio teismo jurisprudencijoje.

Pagrindiniai žodžiai: juridinio asmens vadovas, vadovo statuso dualizmas, civilinė atsakomybė, atsakomybė pagal darbo teisę, atsakomybių atirbojimas.

This work analyzes the peculiarities of legal liability applied to the head of a legal person. Firstly, the paper presents an analysis of the concept of a legal entity manager and discusses the different types of responsibilities that can be applied to the head of a legal entity. Secondly, the dual status of the head of a legal person is analyzed by comparing the peculiarities of civil liability and labour law liability, applicable to the head of a legal person. Lastly, attention is paid to the practical problem and challenges in delimiting the responsibilities of the head of a legal person in the jurisprudence of the Court of Cassation.

Keywords: the head of a legal person, the dualism of managerial status, civil responsibility, liability under labour law, the separation of types of responsibilities.

TURINYS

IŽANGA	2
1. JURIDINIO ASMENS VADOVAS KAIP TEISINĖS ATSAKOMYBĖS SUBJEKTAS	4
1.1. Juridinio asmens vadovo samprata	4
1.2. Juridinio asmens vadovui taikomų teisinių atsakomybių rūšys.....	7
1.3. Juridinio asmens vadovo statuso dvilypumas.....	10
2. JURIDINIO ASMENS VADOVO KAIP DARBUOTOJO ATSAKOMYBĖ	14
2.1. Juridinio asmens vadovas – atsakomybės pagal darbo teisę subjektas	14
2.2. Būtinios sąlygos juridinio asmens vadovo atsakomybei pagal darbo teisę kilti 15	
2.3. Juridinio asmens vadovo kaip darbuotojo padarytos žalos atlyginimo ribos ..	21
3. JURIDINIO ASMENS VADOVO KAIP VALDYMO ORGANO ATSAKOMYBĖ 25	
3.1. Juridinio asmens vadovas – civilinės atsakomybės subjektas	25
3.2. Juridinio asmens vadovui taikomų civilinės atsakomybės sąlygų ypatumai...	26
4. JURIDINIO ASMENS VADOVO CIVILINĖS ATSAKOMYBĖS IR ATSAKOMYBĖS, KYLANČIOS IŠ DARBO TEISĖS, ATRIBOJIMAS	34
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	40
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	42
SANTRAUKA	47
SUMMARY	48

IŽANGA

XXI a. sparčiai augant ekonomikai, vykstant globalizacijos procesams, didėjant visuomenės dalyvių finansinėms galimybėms bei augant jų ambicijoms, vis daugiau asmenų nusprendžia užsiimti verslu. Kiekvieno verslo pradžia sietina su juridinio asmens steigimu. Lietuvos statistikos departamento 2020 m. sausio 1 d. duomenimis, Lietuvoje veikė 107 444 ūkio subjektai, o įregistruotų naujų ūkio subjektų skaičius nuolat auga (Lietuvos statistikos departamentas..., 2020). Atsižvelgiant į tai, kad pastebimas juridinių asmenų skaičiaus augimas, asmenims, ketinantiems steigti juridinį asmenį ir jam vadovauti, atsiranda būtinybė suvokti juridinio asmens vadovo atsakomybės ypatumus, jos taikymo problematiką. Analizuojamas objektas svarbus ne tik naujai besisteigiantiems, tačiau ir jau veikiantiems juridiniams asmenims, kadangi teisinis reguliavimas bei praktika šios temos kontekste nuolat kinta, todėl būtina žinoti šiuo metu vyraujančias aktualijas vadovo atsakomybės klausimais. Teisinio reguliavimo neaiškumas, kasacinio teismo suformuotų teisės aiškinimo taisyklių nenuoseklumas ir kintamumas lemia teisės doktrinoje pateikiamas skirtingas mokslininkų nuomones diskutiniais klausimais dėl juridinio asmens vadovo atsakomybės. Tai leidžia daryti išvadą, kad ir teoriniu požiūriu nagrinėjama tema yra aktuali.

Šio darbo objektą nusako darbo pavadinimas – nagrinėjama juridinio asmens vadovo atsakomybė, atsižvelgiant į šio subjekto statusui būdingus ypatumus.

Darbo tikslas yra atskleisti juridinio asmens vadovui taikomos teisinės atsakomybės specifiką.

Tikslui pasiekti keliami tokie uždaviniai: 1) išanalizuoti juridinio asmens vadovą kaip teisinės atsakomybės subjektą; 2) atskleisti jam taikomos civilinės atsakomybės ir atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, ypatumus; 3) apžvelgti šių atsakomybės rūšių atribojimo aspektus teismų praktikoje.

Darbe naudojamosi lyginamuoju, teleologiniu, lingvistiniu, sisteminiu bei loginiu mokslinio tyrimo metodais. Lyginamojo metodo pagalba gretinamas anksčiau galiojęs teisinis reguliavimas su dabartiniu teisiniu reglamentavimu juridinio asmens vadovo statuso atžvilgiu. Taip pat lyginamos skirtingos atsakomybių rūšys, jų ypatumai, kurie taikomi juridinio asmens vadovui. Teleologinis metodas padeda atskleisti normų, reguliuojančių juridinio asmens vadovo pareigas, už kurių pažeidimą gali kilti atsakomybė, turinį, aiškinantis įstatymo leidėjo valią. Lingvistinis (gramatinis) metodas padėjo atskleisti tam tikras sąvokas, jų prasmę. Sisteminis metodas pasitelkiamas siekiant nustatyti juridinio asmens vadovui taikomos civilinės atsakomybės ir atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, sąlygų ypatumus, pateikiant tam tikrą teismų praktikos santrauką, apžvelgiant jos

skirtumus ir galiausiai nurodant susistemintos informacijos rezultatus. Logine analize naudotasi siekiant pašalinti teisinio reguliavimo bei kasacinio teismo išaiškinimų juridinio asmens vadovo atsakomybės klausimais vyraujančius neaiškumus ir netikslumus.

Šio darbo objektas yra nagrinėjamas ne viename moksliniame straipsnyje ar magistro darbe. Apie juridinio asmens vadovo atsakomybę kalbama V. Mikelėno, A. Abramavičiaus darbuose, ši tema paliečiama ir T. Bagdanskio bei T. Davulio publikacijose. Tačiau įprastai tokiuose darbuose tema analizuojama siauresnėse ribose. Pastebėtina, kad daugelyje jų vyrauja juridinio asmens vadovo civilinės atsakomybės arba atsakomybės pagal darbo teisės normas atskira analizė, šios atsakomybės rūšys nevertinamos kartu. Šio darbo akcentas yra tas, kad į juridinio asmens vadovo atsakomybę žvelgiama per iš jo statuso dualizmo sekančias teises pasekmes: analizuojama juridinio asmens vadovui taikoma civilinė atsakomybė ir atsakomybė, kylanti iš darbo teisinių santykių bei šių atsakomybių atribojimas. Be to, šiame darbe ypatingas dėmesys skiriamas teismų praktikai, kadangi nagrinėjama tema turi didelę reikšmę praktiniu aspektu dėl vyraujančios juridinio asmens vadovo statuso problematikos.

Kalbant apie pagrindinius šaltinius, pažymima, kad visos analizės pradžia seka iš teisės aktų, reguliuojančių juridinio asmens vadovo atsakomybės aspektus. Didelę reikšmę turi 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuris įtvirtino ypač svarbias normas nagrinėjamo objekto prasme. Akcentuotina, kad šiame darbe didžiausias dėmesys skiriamas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikai, analizuojančiai juridinio asmens vadovo atsakomybės ypatumus, kadangi teisinis reguliavimas šiuo klausimu ilgą laiką nebuvo aiškus ir apibrėžtas, dėl to koncentruojamasi į kasacinio teismo formuojamus išaiškinimus bei praktinių problemų analizę. Svarbūs šaltiniai laikytini ir įvairios monografijos, knygos bei moksliniai straipsniai, kurių pagrindu siekiama atskleisti tam tikras nuomones aktualiais klausimais nagrinėjamos temos kontekste.

1. JURIDINIO ASMENS VADOVAS KAIP TEISINĖS ATSAKOMYBĖS SUBJEKTAS

Juridinio asmens vadovas – tai pozicija, kuri asmeniui suteikia ne tik tam tikras teises, bet ir daugybę pareigų. Todėl suprantama, kad iš juridinio asmens vadovo veiklos ar neveikimo gali sekti įvairios atsakomybės formos, tarp jų ir teisinė atsakomybė. Norint išsiaiškinti tokios atsakomybės ypatumus, pirmiausia, šio darbo objekto analizę reikėtų pradėti nuo juridinio asmens vadovo kaip teisinės atsakomybės subjekto aptarimo.

1.1. Juridinio asmens vadovo samprata

Bendra juridinio asmens vadovo kategorija Lietuvos Respublikos teisės aktuose nėra apibrėžta. Tik įstatymuose, reglamentuojančiuose atskiras juridinių asmenų teises formas, galima rasti tos teisinės formos juridinio asmens vadovo sampratas. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme (toliau – Akcinių bendrovių įstatymas) nustatyta, kad bendrovės vadovas yra vienasmenis bendrovės valdymo organas (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000). Bendrovė yra viena iš juridinių asmenų teisių formų, todėl ši samprata kiek per siaura, ja vadovautis aiškinant bendrą juridinio asmens vadovo kategoriją būtų neteisinga. Atsižvelgiant į tai, kad juridinis asmuo turi daugybę teisių formų, pasižyminčių savais teisinio reguliavimo ypatumais, juridinių asmenų skirstymas į viešuosius ir privačius juridinius asmenis bei teismų suformuluotos atitinkamos teisės aiškinimo taisyklės lemia juridinio asmens vadovo sampratos platumą aiškinimą.

Platus juridinio asmens vadovo kategorijos suvokimas vyrauja ir teismų praktikoje. Kasacinis teismas savo praktikoje yra įtvirtinęs teisės aiškinimo taisyklę, kad civilinės atsakomybės prasme kaip vadovas gali būti vertinamas ne tik asmuo, kuris pagal įmonės dokumentus tuo metu ėjo įmonės vadovo pareigas (*de jure* vadovas), tačiau ir bet kuris kitas asmuo, jei nustatoma, kad įmonė veikė jo vadovaujama (*de facto* vadovas) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, tam tikrais atvejais juridinio asmens vadovu gali būti pripažįstamas ir asmuo, kuris teisiškai nebuvo įvardintas to juridinio asmens vadovu, tačiau galėjo atlikti veiksmus, kurie priskiriami vadovo kompetencijai.

Tai, kad juridinio asmens vadovo samprata suvokiama plačiai, patvirtina ir teisės doktrinoje suformuotos pozicijos. Teisinėje literatūroje galima rasti nuomonę, kad įmonės vadovui yra prilyginamas vyriausiasis finansininkas, ar asmuo įgaliotas įmonės vardu sudaryti sandorius. Anot prof. habil. dr. Valentino Mikelėno, Lietuvos Respublikos įmonių

teisėje nėra pakankamo teisinio pagrindo šiuos asmenis pripažinti įmonės vadovais (Abramavičius, Mikelėnas, 1998, p. 259)¹.

Tad vieningos juridinio asmens vadovo sampratos neįtvirtinimas kaip matyti lemia platų šios kategorijos aiškinimą. Nuo to, kaip bus suvokiama ši kategorija, priklauso ir taikomos teisinės atsakomybės ypatumai. Dėl šios priežasties svarbu įvardinti, kokia juridinio asmens vadovo samprata bus pasitelkiama šio darbo kontekste.

Juridinio asmens vadovas ir juridinio asmens valdymo organas – glaudžiai susijusios sąvokos, todėl analizuojamos temos kontekste būtina suvokti juridinio asmens valdymo organų sistemą. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau – Civilinis kodeksas) įtvirtina, kad kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir dalyvių susirinkimą, jeigu steigimo dokumentuose ir juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose nenumatyta kitokia organų struktūra (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Iš šios normos seka išvada, kad juridinio asmens valdymo organas gali būti sudarytas ne tik iš vieno asmens, juridiniam asmeniui yra numatyta galimybė turėti kolegialų valdymo organą, tai yra juridinio asmens valdymą įgyvendinančių keleto asmenų visumą, kuri sudaro tam tikrą teisinį vienetą (pavyzdžiui, valdybą). Dėl šios priežasties gali kilti klausimas, ar juridinio asmens vadovu gali būti pripažįstama ši kelių asmenų, atliekančių valdymo organo funkcijas, visuma. Teisinėje literatūroje įtvirtinta pozicija, kad bendraja prasme sąvoka „įmonės vadovas“ apima tiek vienasmenį įmonės valdymo organą (įmonės administracijos vadovą – prezidentą, generalinį direktorių, direktorių ir t.t.), tiek ir kolektyvinį, t.y. kolegialų įmonės valdymo organą (valdybą, stebėtojų tarybą) (Abramavičius, Mikelėnas, 1998, p. 259). Iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad kalbant apie juridinio asmens vadovą omenyje turimas vienas asmuo, tačiau kaip matyti kolegialus juridinio asmens valdymo organas taip pat gali būti pripažįstamas juridinio asmens vadovu.

Tačiau ar galimos situacijos, kada juridinio asmens valdymo struktūroje nėra vienasmenio valdymo organo? Pažymėtina, kad valdymo organų struktūra priklauso nuo juridinio asmens teisinės formos. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatyme nurodyta, kad viešoji įstaiga turi turėti organą – visuotinį dalininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – viešosios įstaigos vadovą (Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas, 1996). Panašią normą galima rasti ir Akcinių bendrovių įstatyme: bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000). Tad šių

¹ Atkreiptinas dėmesys, kad šiame šaltinyje minima sąvoka „įmonė“ šio darbo kontekste suprantama kaip atitinkmuo juridinio asmens kategorijai.

teisinių formų juridiniuose asmenyse vienasmenis valdymo organas (pavyzdžiui, direktorius, vadovas ir pan.) yra privalomas. Tačiau yra galimos situacijos, kada vienasmenis valdymo organas nėra būtinas ir juridinis asmuo gali pasirinkti sudaryti šį valdymo organą ar ne. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatyme nurodoma, kad mažosios bendrijos organai gali būti tik mažosios bendrijos narių susirinkimas, arba šis susirinkimas ir vienasmenis valdymo organas kartu (Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas, 2012). Lingvistiškai aiškinant šią normą seka išvada, kad vienasmenis valdymo organas šiuo atveju nėra privalomas. Darytina išvada, kad praktikoje nėra dažnas atvejis, kada nesudaromas vienasmenis valdymo organas, tačiau kaip bebūtų tokia galimybė egzistuoja, jei konkretus juridinio asmens veiklą reguliuojantis teisės aktas tą leidžia.

Verta paminėti, kad praktikoje vyrauja nuomonė, jog juridinio asmens vadovui kaip valdymo organui būdinga tai, kad jis dėl jam suteikiamų funkcijų vertinamas kaip juridinio asmens atstovas. Tą patvirtina kasacinio teismo praktika: administracijos vadovas yra bendrovės atstovas, jo kompetenciją sudaryti atstovaujamojo vardu tam tikrus sandorius riboja Civilinis kodeksas ir Akcinių bendrovių įstatymas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau kai kurių autorių teigimu, juridinio asmens vadovas pagal įstatymą nelaikomas juridinio asmens atstovu, kadangi faktiškai neturi visų atstovavimo požymių rinkinio (Altukhova, 2011, p. 174). Tad sutinkant su šia pozicija, juridinio asmens vadovas nelaikytinas juridinio asmens atstovu kaip jis suprantamas Civilinio kodekso prasme, tačiau tai nereiškia, kad jo veikimas, įgyvendinant savo teises ir pareigas neturi atstovavimo veiklos bruožų.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad juridinio asmens vadovo kategorija praktikoje aiškinama plačiai, nėra vienareikšmio paaiškinimo, ką turėtume laikyti juridinio asmens vadovu. Iš to, kas išdėstyta, galima išskirti juridinio asmens vadovo sąvokos suvokimą plačiąja ir siaurąja prasmėmis. Plačiąja prasme juridinio asmens vadovas apima ne tik vienasmenį ar kolegialų įmonės valdymo organus, bet ir teismų praktikos ar teisės doktrinos pateikiamus išaiškinimus, kaip turėtų būti suvokiama ši kategorija (pavyzdžiui, *de facto* vadovas). Siaurąja prasme juridinio asmens vadovas turėtų būti suprantamas tik kaip vienasmenis valdymo organas (pavyzdžiui juridinio asmens direktorius, bendrovės vadovas ir pan.). Toks atskyrimas yra svarbus, kadangi skiriasi teisinės atsakomybės ypatumai. Šiame darbe analizuojant juridinio asmens vadovo atsakomybės ypatumus bus pasitelkiama siauroji juridinio asmens vadovo samprata.

1.2. Juridinio asmens vadovui taikomų teisinių atsakomybių rūšys

Civilinis kodeksas nustato, kad juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Vadinasi, juridinio asmens vadovas yra vienas iš tų subjektų, per kurį juridinis asmuo dalyvauja civilinėje apyvartoje. Lietuvos Respublikos teisės aktuose įstatymų leidėjas tiesiogiai išskiria daugybę pareigų, kurias turi vykdyti juridinio asmens vadovas. Pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 12 dalyje įtvirtintas detalus sąrašas, už ką atsako bendrovės vadovas. Juridinio asmens vadovo pareigos gali būti įtvirtintos ne tik teisės aktuose, bet ir vidiniuose juridinio asmens dokumentuose (pavyzdžiui, įmonės įstatuose) ar individualaus pobūdžio susitarimuose (pavyzdžiui, darbo sutartyje). Tad pažeidžiant šiuos ir kitus juridinio asmens vadovui nustatytus teisinius reikalavimus gali kilti teisinė atsakomybė.

Teisės doktrinoje ir praktikoje yra išskiriamos tokios teisinės atsakomybės rūšys: baudžiamoji, administracinė, civilinė, materialinė, tarnybinė. Kaip bus matyti, visų šių atsakomybių rūšių subjektu gali būti ir juridinio asmens vadovas. Civilinė atsakomybė plačiausiai praktikoje taikoma teisinės atsakomybės rūšis. 2020 metų duomenimis, pirmosios instancijos teismuose buvo išnagrinėtos 5652 bylos, susijusios su civiline atsakomybe (Nacionalinė teismų administracija. Civilinių..., 2020). Darytina išvada, kad ginčų dėl civilinės atsakomybės yra apstu, todėl aktualu šią atsakomybės rūšį apžvelgti plačiau, kokios yra jos taikymo ypatybės juridinio asmens vadovui. Dėl teisinių problemų keliančio juridinio asmens vadovo statuso taikant civilinę atsakomybę, neretai susiduriama su kita atsakomybės rūšimi – atsakomybę pagal darbo teisės normas.² Todėl šiame darbe dėmesys bus kreipiamas į šias dvi atsakomybės rūšys bei praktines problemas siekiant jas atriboti, tačiau svarbu paminėti ir kitų atsakomybių rūšių, taikomų juridinio asmens vadovui, pagrindinius principus.

Juridinio asmens baudžiamoji atsakomybė – nėra senas institutas Lietuvos teisinėje sistemoje, jo atsiradimas siejamas su 2003 m. gegužės 1 d. įsigaliojusi naujuoju Lietuvos Respublikos baudžiamuoju kodeksu (toliau – Baudžiamasis kodeksas). Šio kodekso 20 straipsnis yra skirtas juridinio asmens baudžiamajai atsakomybei reglamentuoti. Lietuvos Respublikoje įtvirtintas juridinio asmens atsakomybės modelis paremtas juridinio asmens personifikacija, konkrečių fizinių asmenų veiklą ir kaltę priskiriant tiesiogiai pačiam

² Anksčiau praktikoje ir teorijoje vyravo terminas „materialinė atsakomybė“, tačiau 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui ši sąvoka nevertotina.

juridiniam asmeniui (Soloveičikas, 2006, p. 119). Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas konstatavo, kad juridinio asmens, kaip nusikalstamos veikos subjekto, specifika, t. y. tai, kad jis yra teisinių santykių dalyvis per jo vardu veikiančius fizinius asmenis, suponuoja ir jo kaltės specifiškumą – juridinio asmens kaltė sietina su fizinio asmens, veikiančio juridinio asmens naudai ar jo interesais, kalte (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. birželio 8 d. nutarimas). Taigi minėta, kad juridinis asmuo teisiniuose santykiuose veikia per savo organus – vienas iš jų – juridinio asmens vadovas. Dėl šios priežasties juridinio asmens baudžiamoji atsakomybė siejama su juridinio asmens organų veikla. Juridinio asmens vadovas kaip juridinio asmens valdymo organas gali ir neretai būna subjektas, dėl kurio veiksnių juridinis asmuo yra traukiamas baudžiamojon atsakomybėn, kai yra visos Baudžiamojo kodekso 20 straipsnio įtvirtintos sąlygos. Tačiau nereikia manyti, kad ši nuostata paneigia juridinio asmens vadovo asmeninę atsakomybę už padarytas nusikalstamas veikas. Baudžiamojo kodekso 20 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad juridinio asmens baudžiamoji atsakomybė nepašalina fizinio asmens, kuris padarė, organizavo, kurstė arba padėjo padaryti nusikalstamą veiką, baudžiamosios atsakomybės (Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, 2000). Vadinasi, esant nusikalstamos veikos sudėčiai, juridinio asmens vadovas asmeniškai atsako už padarytą nusikalstamą veiką.

Tačiau galimos situacijos, kai juridinio asmens vadovas padaro nusikalstamą veiką, bet ne juridinio asmens interesais ar naudai – būtinos sąlygos juridinio asmens vadovo baudžiamajai atsakomybei kilti. Tad tokiais atvejais juridinio asmens baudžiamoji atsakomybė nekyla, tačiau be abejonės ji kyla juridinio asmens vadovui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, kad juridinio asmens kaltė yra glaudžiai susijusi su fizinio asmens kalte, tačiau ji nėra tapati šiai kaltei ir negali būti savaime perkeliama juridiniam asmeniui. Sprendžiant, ar juridinis asmuo kaltas Baudžiamojo kodekso 20 straipsnio 2 dalies prasme, reikia atsižvelgti į fizinio asmens bei jo padarytos nusikalstamos veikos ryšį su juridiniu asmeniu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 11 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Tokio ryšio nebuvimas gali reikšti, kad fizinis asmuo darydamas nusikalstamą veiką veikė savarankiškai ir savavališkai, o tokiu atveju juridinio asmens patraukimas baudžiamojon atsakomybėn reikštų objektyvų pakaltinimą, t. y. juridinio asmens baudžiamąją atsakomybę nesant jo kaltės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. sausio 10 d. nutartis baudžiamojoje byloje). Tad esminis momentas sprendžiant ar juridinis asmuo kaltas dėl jo vadovo padarytos nusikalstamos veikos yra tai, ar veika padaryta jo interesais, jei šio elemento nėra, negalima spręsti dėl juridinio asmens baudžiamosios atsakomybės.

Apibendrinant juridinio asmens vadovo baudžiamosios atsakomybės ypatumus, darytina išvada, kad juridinio asmens vadovui atlikus nusikalstamą veiką kyla dvejopos pasekmės: baudžiamoji atsakomybė taikoma juridinio asmens vadovui kaip fiziniam asmeniui bei pačiam juridiniam asmeniui, kurio interesais jis veikia, esant visoms Baudžiamojo kodekso 20 straipsnio sąlygoms; arba baudžiamoji atsakomybė gali būti taikoma tik juridinio asmens vadovui, kai šis padaro nusikalstamą veiką, bet nėra juridinio asmens baudžiamosios atsakomybės sąlygų.

Kaip ir baudžiamoji atsakomybė, taip ir administracinė atsakomybė, yra valstybės reakcija į asmens veiką, tačiau skiriasi draudžiamų veikų pavojingumo lygis. Nors šios dvi atsakomybių rūšys ir turi tam tikrų panašumų, tačiau Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse, kitaip nei Baudžiamajame kodekse, nėra tiesiogiai įtvirtinta juridinių asmenų administracinė atsakomybė. Administracinių nusižengimų kodekse nustatyta administracinė atsakomybė gali būti taikoma tik fiziniams asmenims, o tuo atveju, jei veika pagal teisinio santykio turinį padaroma juridinio asmens, atsakomybė taikoma juridinio asmens vadovui, taigi fiziniam asmeniui (Markevičiūtė, 2016, p. 84). Juridinio asmens vadovas savo veiksmais ar neveikimu gali padaryti administracinį nusižengimą, už kurį jam bus taikoma administracinė atsakomybė. Tačiau čia kitaip nei baudžiamosios atsakomybės atveju, nėra galimos dvejopos pasekmės: administracinė atsakomybė bus taikoma tik juridinio asmens vadovui, bet ne pačiam juridiniam asmeniui.

Tarnybinė atsakomybė – atsakomybės rūšis, kuri taikoma viešosios tarnybos santykiuose. Ši atsakomybės rūšis turi bendrų bruožų su administracine atsakomybe. Pagrindinis teisės aktas, reguliuojantis tarnybinės atsakomybės ypatumus, yra Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas). Šio įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad įstaigos vadovas – valstybės tarnautojas, priimtas vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo..., 2018). Iš šios normos seka išvada, kad viešojo juridinio asmens vadovas laikomas valstybės tarnautoju su visomis iš tokio statuso sekančiomis pasekmėmis. Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 32 straipsnio 1 dalį valstybės tarnautojai už tarnybinius nusižengimus traukiami tarnybinėn atsakomybėn. Už valstybės ir savivaldybės institucijai ir įstaigai padarytą materialinę žalą valstybės tarnautojai traukiami materialinėn atsakomybėn (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo..., 2018). Vadinasi juridinio asmens vadovui, kuris veikia viešosios tarnybos santykiuose ir kuriam taikomas valstybės tarnautojo teisinis statusas, padarius tarnybinį nusižengimą bus taikoma tarnybinė atsakomybė. Pastebėtina, kad Valstybės tarnybos įstatyme vartojama sąvoka „materialinė atsakomybė“, kuri kaip ir darbo teisėje reiškia žalos atlyginimo

santykius, ji taip pat gali būti taikoma valstybės tarnybos santykiuose veikiančiam viešojo juridinio asmens vadovui.

Apibendrinant darytina išvada, kad juridinio asmens vadovas yra teisinės atsakomybės subjektas. Priklausomai nuo to, kokios pareigos pažeistos ar įstatymo saugomos vertybės, juridinio asmens vadovui gali kilti skirtingos atsakomybės rūšys: padarius nusikalstamą veiką – baudžiamoji atsakomybė, padarius administracinį nusižengimą – administracinė atsakomybė, padarius tarnybinį nusižengimą – tarnybinė atsakomybė, jei yra visos sąlygos, būtinos atitinkamai atsakomybės rūšiai kilti.

1.3. Juridinio asmens vadovo statuso dvilypumas

Tiek teisės doktrinoje, tiek teismų praktikoje, pasisakant dėl juridinio asmens vadovo atsakomybės, dėmesys kreipiamas į tam tikrus jo statuso ypatumus. Juos puikiai apibūdina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama teisės aiškinimo taisyklė: pasisakant dėl juridinio asmens vadovo teisinio statuso, akcentuojamas tam tikrą vadovo ir bendrovės santykių dualizmas: organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, priimdamas, atleisdamas, skatindamas, baudamas darbuotojus, vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o veikdamas bendrovės vardu santykiuose su kitais asmenimis – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje). Tokio juridinio asmens vadovo statuso ypatumo pasekmė – galima dvejopa atsakomybė – civilinė atsakomybė arba atsakomybė pagal darbo teisės normas. Dvejopo juridinio asmens vadovo statuso problema aktuali gan seniai, šį klausimą pabrėžia nemaža dalis teisės mokslininkų savo darbuose. Teisinis reguliavimas, reglamentuojantis juridinio asmens vadovo statuso ypatumus, nuo Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo iki šių dienų kito, todėl būtų tikslinga jį trumpai apžvelgti.

Juridinio asmens vadovo kaip valdymo organo teises ir pareigas nustato daugybė teisės aktų. Jo pareigų visuma priklauso ir nuo juridinio asmens teisinės formos. Dėl ribotos darbo apimties visų šių teisės aktų pokyčių apžvelgti nėra įmanoma. Atsižvelgiant į tai, kad Registrų centro duomenimis, uždaroji akcinė bendrovė ir akcinė bendrovė yra populiariausios Lietuvoje juridinių asmenų teisinės formos (Registrų centras. Neišregistruotų juridinių asmenų..., 2020) bei tai, kad Akcinių bendrovių įstatymo kaita juridinio asmens vadovo statuso atžvilgiu buvo ryškiausia, iš šio įstatymo normų galima susidaryti prielaidas kaip buvo vertinamas juridinio asmens vadovas jo dvejopo statuso kontekste, todėl kaip pavyzdį pasirinkta apžvelgti būtent šio įstatymo pokyčius. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nustato juridinio asmens vadovo kaip darbuotojo teisių ir

pareigų visumą, taip pat atsakomybės pagal darbo teisę ypatumus, todėl šio teisės akto pokyčiai taip pat bus apžvelgiami.

1990 m. liepos 30 d. buvo priimtas Akcinių bendrovių įstatymas, pagrindinis teisės aktas, kuris tuo metu reguliavo juridinio asmens vadovo statusą. Šio įstatymo 17 str. 1 d. numatyta, kad bendrovės valdymo organai yra visuotinis susirinkimas, stebėtojų taryba ir valdyba. Bendrovė turi teisę samdyti administraciją ir administracijos vadovą (prezidentą, generalinį direktorių, direktorių). Įstatymo 29 str. 4 d. nustatyta, kad kiekvienoje bendrovėje turi būti administracijos vadovas (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 1990). Pastebėtina, kad tuo metu galiojusio Akcinių bendrovių įstatymo reguliavimas juridinio asmens vadovo statuso atžvilgiu nėra išsamus ir aiškiai apibrėžtas, tiesiogiai nepasakyta, kad su juo turėtų būti sudaroma darbo sutartis. Tačiau kaip nurodo prof. dr. Tomas Davulis, vadovaujantis vienasmenis valdymo organas būdavo įdarbinamas pagal darbo sutartį (Davulis, 2008, p. 100). Tad toks siauras teisinis reguliavimas neįveda teisinio aiškumo dėl juridinio asmens vadovo teisinio statuso, dėl šios priežasties yra problematiška nustatyti, ar juridinio asmens vadovas buvo laikomas darbo teisės, ar civilinės teisės subjektu.

1994 m. liepos 20 d. įsigaliojusiame Akcinių bendrovių įstatyme juridinio asmens vadovo statusas apibrėžtas plačiau, aiškiai pasakyta, kad su juo sudaroma darbo sutartis. Šio įstatymo 29 straipsnyje įtvirtinta, kad administracijos veiklai vadovauja administracijos vadovas (prezidentas, generalinis direktorius, direktorius) (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 1994). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aiškindamas šią normą nurodo, kad net ir tuo atveju, kai tarp administracijos 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. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Kiek išsamesnis teisinis reguliavimas bei kasacinio teismo išaiškinimai leidžia daryti prielaidą, kad juridinio asmens vadovas suvokiamas kaip civilinių teisinių santykių subjektas.

2000 m. liepos 13 d. buvo priimtas naujasis Akcinių bendrovių įstatymas, kuriame administracijos vadovo statusui reglamentuoti skirtas 38 straipsnis. Čia nustatytos pagrindinės jo teisės ir pareigos, kas ankstesnėse Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo redakcijose buvo reglamentuojama gana lakoniškai. Šio įstatymo 38 straipsnio 9 dalyje numatyta, kad administracijos vadovu gali būti veiksnus fizinis asmuo, su kuriuo sudaroma darbo sutartis (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000). Minėta norma jau buvo įtvirtinta ir ankstesnėse įstatymo redakcijose. Kasacinis teismas naujų

teisės aiškinimo taisyklių juridinio asmens vadovo atžvilgiu nepateikė, tad jis ir toliau buvo laikomas civilinių teisinių santykių subjektu.

2004 m. sausio 1 d. įsigaliojo nauja Akcinių bendrovių įstatymo redakcija. Juridinio asmens vadovui skirtas kiek platesnis teisinis reguliavimas. Administracijos vadovo sąvoka tapo nevertotina, atsirado bendrovės vadovo kategorija. Šio įstatymo 37 straipsnyje išsamiai reglamentuojamos bendrovės vadovo teisės ir pareigos, jo paskyrimo į pareigas tvarka. Naujoje Akcinių bendrovių įstatymo redakcijoje išliko ta pati norma, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. Taip pat nustatyta, kad darbo ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės nagrinėjami teisme (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas, 2003). Tad vėlgi, aiškumo dėl juridinio asmens vadovo teisinio statuso neįtvirtinta. Daugiau ženklių Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimų, juridinio asmens vadovo statuso aspektu, nebuvo.

Nors ir Akcinių bendrovių įstatymas buvo keičiamas, plečiamas teisinio reguliavimo turinys, tačiau jis nebuvo aiškus, sukeliantis terpę interpretavimui, ar juridinio asmens vadovą turėtume laikyti darbo teisės ar civilinės teisės subjektu. Teisės mokslininkai taip pat išvelgė šią problemą. Kaip doc. dr. Justinas Usonis teigė, kad reikia aiškiai įstatyme pasisakyti dėl juridinio asmens vadovo teisinės padėties darbo įstatymų atžvilgiu. Specialus juridinių asmenų vadovų (darbdavių atstovų) teisinės padėties reguliavimas sukurtų teisinį tikrumą santykiuose su šia ypatinga asmenų kategorija (Usonis, 2012, p. 1141). Prof. dr. Tomas Davulis taip pat svarstė, ar Darbo kodekse neturėtų būti įtvirtinti darbo sutarčių su vienasmeniais įmonių, įstaigų ir organizacijų valdymo organais ypatumai (Davulis, 2008, p. 115). Taigi darytina išvada, kad praktikoje vyravo didelis neaiškumas dėl juridinio asmens vadovo statuso.

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas), įtvirtino tam tikrus pokyčius, susijusius su juridinio asmens vadovo statusu. Atsirado specialus skirsnis, reguliuojantis vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumus. Iki tol galiojęs Darbo kodeksas nereguliavo juridinio asmens vadovo darbo santykių. Naujajame darbo kodekse įtvirtinta pareiga sudaryti darbo sutartį su juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu – fiziniu asmeniu, dirbančiu atlygintinai, išskyrus mažųjų bendrių ir individualiųjų įmonių vadovus (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Nors ir panašios normos jau buvo įtvirtintos Akcinių bendrovių įstatyme, tačiau tokios normos įtvirtinimas būtent darbo teisės įstatymuose nepalieka abejonių, kad juridinio asmens vadovas laikomas darbuotoju taip kaip jis suprantamas Darbo kodekse.

Naujajame Darbo kodekse buvo įtvirtintos nuostatos, susijusios su juridinio asmens vadovo atsakomybe. Darbo kodekso 103 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatyta, kad už savo,

kaip darbuotojo, juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal darbo teisės normas ir darbo sutarties sąlygas. Už dėl civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal civilinės teisės normas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Šiose normose yra įtvirtinti juridinio asmens vadovo atsakomybių atribojimo principai, padedantys nustatyti, kokia atsakomybės rūšis jam turėtų būti taikoma.

Taigi apibendrinant galima teigti, kad teisinis reguliavimas juridinio asmens vadovo statuso atžvilgiu nebuvo vienalytis, su laiku kito. Teismų praktikos bei naujų normų, kurios buvo įtvirtintos 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujajam Darbo kodeksui dėka juridinio asmens vadovo statuso reglamentavimas įgijo aiškumo, tačiau tai nereiškia, kad praktikoje teisinių problemų šiuo klausimu neliko. Darytina išvada, kad juridinio asmens vadovo statusas ypatingas tuo, jog jis gali būti vertinamas kaip darbuotojas arba kaip juridinio asmens valdymo organas. Juridinio asmens vadovas kaip darbuotojas įgyvendina savo teises ir pareigas, kurios numatytos Darbo kodekse, darbo sutartyje, pareigybės aprašyme ar lokaliuose teisės aktuose. Už šių pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą, jam gali kilti atsakomybė pagal darbo teisės normas. Juridinio asmens vadovas kaip valdymo organas privalo vykdyti Civilinio kodekso, specialių įstatymų, įmonės įstatų nustatytas pareigas. Pažeidžiant šias pareigas jam kils civilinė atsakomybė. Toliau bus nagrinėjami šių atsakomybių rūšių ypatumai, taikant jas juridinio asmens vadovui.

2. JURIDINIO ASMENS VADOVO KAIP DARBUOTOJO ATSAKOMYBĖ

2.1. Juridinio asmens vadovas – atsakomybės pagal darbo teisę subjektas

Teismų praktikoje suformuluota juridinio asmens vadovo dvejojo statuso aiškinimo taisyklė lemia tai, kad juridinio asmens vadovas gali būti vertinamas kaip darbo santykių subjektas – darbuotojas. Darbuotojas Darbo kodekso prasme suvokiamas kaip fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Darbo funkciją atliekant netinkamai, tai yra netinkamai vykdant darbinės pareigas, darbuotojas gali sukelti žalą darbdaviui. Tokiu atveju turėtų būti sprendžiamas darbuotojo atsakomybės pagal darbo teisės normas klausimas.

Kad juridinio asmens vadovas laikytinas atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, subjektu pirmiausia buvo įtvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje. Kasacinis teismas ne kartą yra pažymėjęs, kad kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalą netinkamai organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, t. y. netinkamai atlikdamas savo, kaip vadovo, pareigas vidiniuose santykiuose, dėl jo atsakomybės sprendžiamas pagal darbo teisės normas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje). Su laiku pastebėta, kad tokia praktika yra ydinga, dėl to sprendžiant dėl juridinio asmens vadovo atsakomybės pradėtas vertinti pažeistų pareigų pobūdis: pripažinus, kad vadovas įmonei žalą padarė pažeisdamas jam, kaip bendrovės darbuotojui, nustatytas pareigas, jam taikoma materialinė atsakomybė pagal darbo teisę (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Greta kasacinio teismo formuojamos teismų praktikos pokyčių, įvyko ir reikšmingi teisinio reguliavimo pasikeitimai. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui atsirado norma, patvirtinanti teismų suformuotą teisės aiškinimo taisyklę dėl juridinio asmens vadovo kaip darbo teisės subjekto atsakomybės: už savo, kaip darbuotojo, juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal darbo teisės normas ir darbo sutarties sąlygas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Tokios normos įtvirtinimas nepalieka abejonių, kad juridinio asmens vadovas gali būti atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, subjektu.

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, skyriaus „Materialinė atsakomybė“ nebeliko, taip pat nebevertinama materialinės atsakomybės kategorija. Naujasis Darbo kodeksas mini žalą atlyginimo sąvoką, kurios turinys iš esmės yra tapatus materialinės atsakomybės kategorijai. Be to, kategorija „materialinė atsakomybė“ vyrauja tiek teisės doktrinoje, tiek teismų praktikoje, todėl šiame darbe cituojant įvairius šaltinius

ši sąvoka ir toliau bus vartojama kalbant apie žalos atlyginimo santykius darbo teisės prasme. Materialinę atsakomybę galima apibrėžti kaip darbdavių ir darbuotojų tarpusavio pareigą atlyginti žalą, atsiradusią jiems pažeidus darbo pareigas. Materialinė atsakomybė gali būti skirstoma į darbuotojo materialinę atsakomybę darbdaviui ir darbdavio materialinę atsakomybę darbuotojui (Bagdanskis, 2008, p. 61). Vadinasi, prievolė atlyginti žalą, kylančią iš darbo santykių, gali kilti tiek juridinio asmens vadovui padarius žalą darbdaviui (juridiniam asmeniui), tiek juridiniam asmeniui (darbdaviui) sukėlus žalos juridinio asmens vadovui. Atsižvelgiant į šio darbo objektą, toliau bus aptariami žalos atlyginimo santykiai, kai žalą padaro juridinio asmens vadovas darbdaviui.

2.2. Būtinios sąlygos juridinio asmens vadovo atsakomybei pagal darbo teisę kilti

Verta paminėti, kad iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusiame Darbo kodekse tiesiogiai buvo įtvirtintos materialinės atsakomybės sąlygos, tačiau dabartiniame teisiniame reguliavime aiškiai išskirtų sąlygų, būtinų atsakomybei pagal darbo teisės normas kilti, nėra. Teismų praktikoje nurodoma, kad materialinė 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 teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 11 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi norint taikyti juridinio asmens vadovui atsakomybę pagal darbo teisės normas, būtina nustatyti visas šias sąlygas. Darbo kodekso 4 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad darbo teisės normų nereglamentuotiems darbo santykiams taikomos panašius santykius reglamentuojančios darbo teisės normos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Atsižvelgiant į tai, kad keturios atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, sąlygos yra tapačios civilinės atsakomybės sąlygoms ir tai, kad darbo teisėje galima įstatymo analogija, darytina išvada, kad normos, reguliuojančios civilinės atsakomybės sąlygų ypatumus, taikomos ir atsakomybei pagal darbo teisę. Toliau bus aptariama kiekviena šios atsakomybės sąlyga atskirai.

Pirmiausia, tam, kad juridinio asmens vadovui kaip darbuotojui būtų taikoma atsakomybė pagal darbo teisę, jis turi padaryti realios žalos. Materialinės atsakomybės sąlyga – žala reiškia tiesioginę žalą ir negautas pajamas, kurias nukentėjusi šalis būtų gavusi, jei pažeidėjas būtų tinkamai įvykdęs savo darbo pareigas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje). Žvelgiant į Lietuvos Respublikos teismų praktiką, kurioje pasisakoma dėl juridinio asmens vadovui, veikiančiam kaip

darbuotojui, taikomos atsakomybės pagal darbo teisę, žala, kaip šios atsakomybės sąlyga, dažniausiai pasireiškia tiesioginių nuostolių padarymu, reta atvejų, kada teismo prašoma priteisti negautas pajamas. Tokia tendencija vyrauja ne tik kalbant apie juridinio asmens vadovą, tačiau ir apie visus darbuotojus bendrai: darbuotojų materialinė atsakomybė paprastai atsiranda dėl tikrosios tiesioginės žalos padarymo, t. y. turto netekimo, sužalojimo ir pan., tačiau galimi atvejai, kai dėl darbuotojo veiksmų, be padarytos tiesioginės žalos, darbdavys praranda tam tikras pajamas, kurias darbuotojas taip pat turėtų atlyginti darbdaviui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje). Darytina išvada, kad darbuotojo sukeltos žalos atlyginimas darbdaviui negautų pajamų forma nėra populiarus, tačiau toks būdas yra galimas.

Juridinio asmens vadovas, veikiantis kaip darbuotojas, savo veiksmais ar neveikimu gali sukelti ne tik turtinę, bet ir neturtinę žalą. Neturtinės žalos atlyginimo institutas plačiau Darbo kodekse nereguliuojamas, jame tik įtvirtinta pareiga atlyginti tokią žalą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, kad reikalavimas atlyginti neturtinę žalą yra savarankiškas pažeistų darbo sutarties šalių teisių gynimo būdas, taikomas tada, jeigu nustatomos būtinosios atsakomybės sąlygos: neteisėta veika, dėl neteisėtos veikos patirta neturtinė žala, priežastinis neteisėtos veikos ir neturtinės žalos ryšys, kaltė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje). Tad tokia teismo pozicija tik patvirtina, kad darbuotojui (analizuojamo objekto kontekste juridinio asmens vadovui, veikiančiam kaip darbuotojui) sukėlus neturtinę žalą, atsiras pareiga ją atlyginti. Aiškinant neturtinės žalos sampratą, reikėtų vadovautis Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 1 dalimi. Čia neturtinė žala įvardijama kaip asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000).

Žvelgiant į darbuotojo ir darbdavio neturtinės žalos atlyginimo susiklosčiusią praktiką, vyrauja atvejai, kada būtent darbuotojas prašo atlyginti darbdavio padarytą neturtinę žalą, tačiau galimi atvejai, kai ir pačiam darbdaviui darbuotojas gali sukelti neturtinės žalos. Neturtinė žala, padaryta darbdaviui kaip juridiniam asmeniui, yra suprantama kaip darbdavio dalykinės (verslo) reputacijos pabloginimas, teismo įvertintas pinigais (Bagdanskis, 2008, p. 268). Pavyzdžiui, juridinio asmens vadovas, pažeisdamas savo darbinės pareigas, sumenkina juridinio asmens dalykinę reputaciją. Šiuo atveju pažeidžiama darbdavio neturtinė teisė, dėl šios priežasties atsiranda prievolė atlyginti neturtinę žalą.

Kita būtina sąlyga, norint taikyti juridinio asmens vadovui atsakomybę, kylančią iš darbo teisinių santykių – žala turi būti padaroma neteisėta veika. Neteisėtą veiką kaip materialinės atsakomybės sąlygą galėtume apibrėžti kaip darbo santykio subjekto (darbuotojo, darbdavio) veiką (veikimą ar neveikimą), kuria pažeidžiamos darbo pareigos darbo santykio subjektams nustatytos Darbo kodekse ir kituose įstatymuose, darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje ir kituose susitarimuose (Bagdanskis, 2008, p. 93). Juridinio asmens vadovo kaip darbuotojo pareigos paprastai būna įtvirtintos darbo sutartyje, pareigybės aprašyme, lokaliniuose teisės aktuose (pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse). Darbuotojo pareigas galima rasti Darbo kodekse ir specialiuose įstatymuose, reglamentuojančiose to juridinio asmens veiklą, tačiau kalbant apie juridinio asmens vadovą yra būtina vertinti, ar pažeista pareiga tikrai kyla iš darbo teisinių santykių, o ne civilinių. Būtent darbo pareigų, įtvirtintų minėtuose teisės aktuose ir kituose dokumentuose, pažeidimas, lemia neteisėtos veikos, kaip atsakomybės pagal darbo teisę vienos iš sąlygų buvimą.

Juridinio asmens vadovas padaryti žalos gali ne tik aktyviais veiksmais netinkamai vykdydamas savo pareigas, tačiau ir neveikimu. Kasacinio teismo praktikoje nurodoma, kad darbuotojo neveikimas gali būti pripažintas neteisėtu, kai esant tam tikroms aplinkybėms jis įpareigotas atlikti reikiamus veiksmus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje). Kaip pavyzdį galima pateikti tokią situaciją, kai juridinio asmens vadovui jo darbo sutartyje buvo įtvirtinta pareiga saugoti tam tikrą įmonės turtą, tačiau jis nesiėmė jokių priemonių jam apsaugoti ir dėl to turtas buvo prarastas.

Kasacinio teismo praktika, kuria būtų išaiškunami juridinio asmens vadovo atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, sąlygų aspektai, nėra labai gausi. Vienoje iš bylų pasisakoma dėl juridinio asmens vadovo neteisėtų veiksmų atleidus darbuotoją, kaip vienos iš atsakomybės pagal darbo teisę sąlygų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad vadovas nesikreipė į Kolektyvo profesinę sąjungą, kai jam buvo žinoma, kad darbuotojas yra šios profesinės sąjungos renkamojo organo narys, dėl išankstinio sutikimo atleisti šį darbuotoją, nesilaikė įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminų, pažeidė pareigą pasiūlyti atleidžiamam darbuotojui kitą darbą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. rugpjūčio 30 d. nutartis civilinėje byloje). Šiuo konkrečiu atveju juridinio asmens vadovas nesilaikė Darbo kodekso nuostatų. Tokių veiksmų atlikimas, ar nurodytų pareigų neįvykdymas, lėmė juridinio asmens vadovo neteisėtus veiksmus, dėl kurių buvo sprendžiamas jo atsakomybės pagal darbo teisę klausimas.

Kitoje byloje kasacinis teismas, nagrinėdamas juridinio asmens vadovo atsakomybę, kylančios iš darbo teisinių santykių, klausimą, nurodė, kad atsakovo priimtais neteisėtais ir nepagrįstais vidaus teisės aktais didinant darbuotojų atlyginimus ir dėl to be teisėto pagrindo panaudojant bendrovės lėšas, ieškovui padaryta realios žalos; neteisėti atsakovo veiksmai – vidaus teisės aktu, žinomai be teisėto pagrindo didinančių darbuotojų atlyginimus, priėmimas – yra bendrosios vadovo darbo pareigos nepažeisti teisėtumo, sąžiningumo, lojalumo ir skaidrumo imperatyvų nepaisymas bei tiesioginis finansinės drausmės pažeidimas be teisėto pagrindo naudojant bendrovės lėšas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje). Šiuo konkrečiu atveju pažeidžiamos juridinio asmens vadovo kaip darbuotojo bendro pobūdžio pareigos, kylančios iš Darbo kodekso. Tai yra dar vienas pavyzdys kaip gali pasireikšti juridinio asmens vadovo neteisėti veiksmai veikiant darbo santykių srityje.

Priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo yra dar viena sąlyga, kuri reikalinga, kad kiltų juridinio asmens vadovo atsakomybė pagal darbo teisę. Analizuojant priežastinį ryšį nustatoma, dėl kieno veikos atsirado ir kokio dydžio žala. Taip pat gali būti nustatytas ir netiesioginis priežastinis ryšys, kai tam tikri darbuotojo veiksmai (neveikimas) yra sąlyga žalai padaryti (pvz., neatliekama ar netinkamai atliekama materialinių vertybių apskaita, neužrakinamas sandėlis, dėl to pavogiamas turtas ir pan.) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi juridinio asmens vadovo atsakomybė gali kilti ne tik esant tiesioginiam priežastiniam ryšiui, bet ir netiesioginiam. Priežastinio ryšio sąlyga leidžia nustatyti, ar juridinio asmens vadovo darbo pareigų nevykdymas buvo pakankama priežastis atsirasti tiesioginiams ar netiesioginiams nuostoliams.

Kita svarbi sąlyga, būtina juridinio asmens vadovo atsakomybei pagal darbo teisę kilti, yra kaltė. 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, o ne subjektyviai – kaip teisės pažeidėjo psichinį santykį su savo priešinga teisei veika (Bagdanskis, 2008, p. 214). Kitaip tariant darbo teisės subjekto kaltės buvimas ar nebuvimas nustatinėjamas pagal teisės nustatytą elgesio modelį. Šis modelis yra įtvirtintas Civilinio kodekso 6.248 straipsnio 3 dalyje: laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Tai reiškia, kad siekiant patikrinti, ar juridinio asmens vadovui gali būti taikoma atsakomybės pagal darbo teisės normos, turi būti nustatyta jo kaltė, kuri vertinama pagal

tam tikrais požymiais pasižyminčio asmens elgesio standartus panašioje situacijoje. Kad juridinio asmens vadovas neatitiko minėtų elgesio standartų, tą įrodyti privalo ieškovas.

Vertinant juridinio asmens vadovo kaltę, atkreiptinas dėmesys, kad jis, kaip svarbias pareigas atliekantis asmuo, turėtų pasižymėti aukštesniais elgesio standartais. Kasacinis teismas yra ne kartą pažymėjęs, kad vadovo rūpestingumo pareiga apima ne tik teisėto, bet ir sąžiningo bei protingo elgesio reikalavimą; vadovas privalo dirbti rūpestingai ir kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų pagal įstatymus ir kitus teisės aktus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. birželio 12 d. nutartis civilinėje byloje). Juridinio asmens vadovo elgesio vertinimas būtent minėtų aspektų atžvilgių yra svarbus požymis, nustatinėjant juridinio asmens vadovo kaltės buvimą ar nebuvimą, kaip atsakomybės pagal darbo teisę sąlygą. Vienoje iš bylų Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėdamas klausimą dėl juridinio asmens vadovo atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, pateikė pavyzdį, kokiais požymiais turėtų pasižymėti rūpestingas juridinio asmens vadovas: sprendžiant dėl įmonės vadovo rūpestingumo ir apdairumo, teismas vertina, ar atitinka rūpestingo vadovo veiklos standartą – jis siekė įvykdyti aukštesnio valdymo organo – valdybos – sprendimą, dėjo pastangas tinkamai interpretuoti teisės aktus, priimdamas sprendimą pasitelkę profesionalus, įvertino alternatyvas ir priėmė sprendimą veikdamas įmonės interesais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje).

Civilinio kodekso 6.248 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad kaltė gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Taikant juridinio asmens vadovui atsakomybę, kylančią iš darbo teisinių santykių, yra ypač svarbu nustatyti jo kaltės formą. Tą svarbu padaryti dėl dvejopų priežasčių. Pirmiausia, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad kaltės forma lemia galimos priteisti iš darbuotojo žalos dydį – esant tyčiai darbuotojas privalo visiškai atlyginti darbdaviui padarytą žalą, o esant neatsargumui galimos priteisti žalos dydis yra ribojamas. Nuo kaltės formos priklauso darbuotojo materialinės atsakomybės apimtis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje). Antra, tai yra vienas iš aspektų, kuris vertinamas nustatinėjant konkretų atlygintinos turtinės žalos dydį. Tad juridinio asmens vadovui taikant atsakomybę, kylančią iš darbo teisinių santykių, būtina teisingai nustatyti jo kaltės formą, kad būtų galima tinkamai identifikuoti atlygintinos žalos ribas ir konkretų jos dydį.

Kasacinis teismas pasisakydamas dėl juridinio asmens vadovo kaltės, kaip atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, sąlygos, savo praktikoje nurodo, kad aplinkybė, jog įstaigos vadovo skirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo –

panaikinta teisme, nesukuria teisinio pagrindo konstatuoti vadovo kaltę, nes vadovo kaltės laipsnis yra per mažas, kad būtų prielaidos materialinei atsakomybei kilti. Vadovo sprendimo neteisėtumas savaime nereiškia, kad vadovas kaltas dėl iš jo kilusių pasekmių materialinės atsakomybės prasme. Vadovo materialinė atsakomybė už neteisėtą darbuotojo atleidimą bus taikoma, tik jei bus įrodyta, kad vadovas veikė nerūpestingai priimdamas šį sprendimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. rugpjūčio 30 d. nutartis civilinėje byloje). Taikant atsakomybę pagal darbo teisės normas, kaltės buvimas nėra preziumuojamas, todėl šiuo konkrečiu atveju būtina nustatyti, kad juridinio asmens vadovas dėjo visas būtinas pastangas, siekdamas teisingai priimti sprendimą dėl darbuotojo atleidimo. Minėta, kad juridinio asmens vadovui dėl jo užimamų pareigų svarbos taikomi aukštesni elgesio standartai, tačiau tai nereiškia, kad neteisėtai atleidus darbuotoją kyla atsakomybė pagal darbo teisę nenustačius minėtų aplinkybių. Priešingu atveju būtų sukuriama situacija, kada juridinio asmens vadovas, siekdamas išvengti galimos atsakomybės, vengtų priimti tam tikrus sprendimus.

Teisės pažeidėjas ir nukentėjusi šalis teisės pažeidimo metu turi būti susijusi darbo teisiniais santykiais bei žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla – dvi sąlygos, būdingos tik išimtinai atsakomybei, kylančiai iš darbo teisinių santykių, bei skiriančios šią atsakomybės rūšį nuo civilinės atsakomybės.

Darbo santykių buvimą patvirtina darbo sutartis. Darbo kodekso 32 straipsnio 1 dalyje pateikiama darbo sutarties samprata: darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Minėta, kad įstatymų leidėjas įtvirtina pareigą su juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu – fiziniu asmeniu, dirbančiu atlygintinai, sudaryti darbo sutartį, išskyrus mažųjų bendrijų ir individualiųjų įmonių vadovus (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Galimos situacijos, kada darbdaviai siekia išvengti darbo santykių, dėl šios priežasties vietoje darbo sutarties, sudaro kitokio pobūdžio susitarimus. Tokiu atveju būtina vertinti ar tarp šalių susiklostę teisiniai santykiai nėra darbo santykiai. Aiškinant Darbo kodekso pateikiamą darbo sutarties sampratą, galima išskirti darbo santykiams būdingus požymius: pavaldumas, atlygintinumas, susitarimas dėl darbo funkcijos atlikimo. Tai yra esminiai elementai, pagal kuriuos galima atriboti darbo sutartį nuo kitų susitarimų.

Kad juridinio asmens vadovui galėtų būti taikoma atsakomybė pagal darbo teisę, žala turi atsirasti vykdant darbinės pareigas. Net ir juridinio asmens vadovui esant darbo vietoje, darbo metu, tačiau žalą sukėlus neatliekant darbinių funkcijų, ši atsakomybės rūšis nekils,

tokiu atveju bus sprendžiama dėl civilinės atsakomybės taikymo. Nagrinėjant šią sąlygą reikia analizuoti: ar žala atsirado darbuotojo darbo metu, ar ji susijusi su darbuotojo darbo funkcijų atlikimu, ar darbuotojas veikė pagal darbdavio nurodymus, ar darbuotojas veikė darbdavio naudai (Bagdanskis, 2008, p. 87). Turi būti nustatyti visi šie aspektai, norint konstatuoti, kad žala padaryta vykdant darbinės pareigas, kaip vieną iš sąlygų juridinio asmens vadovo atsakomybei pagal darbo teisės normas kilti.

Darbo kodekso 111 straipsnio 1 dalis pateikia darbo laiko sampratą: tai bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Įstatymų leidėjas taip pat išskiria atvejus, kada darbuotojas darbo funkcijos neatlieka, tačiau tas laikotarpis yra įskaitomas į darbo laiką. Tačiau šiais laikotarpiais darbuotojui padarius žalos atsakomybė, kylanti iš darbo teisinių santykių, neatsiras, kadangi darbuotojas neveikia darbdavio naudai bei neatlieka tiesioginės savo darbo funkcijos.

Sudarant darbo sutartį, šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, viena jų – darbo funkcija. Ja gali būti laikomas bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas. Darbo funkcija apibrėžiama darbo sutartyje, pareiginiuose nuostatuose ar darbo (veiklos) apraše (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Tad juridinio asmens vadovas, sukeldamas žalą, tuo metu turi atlikti darbo funkciją darbdavio naudai, dėl kurios sulygo darbo sutartyje ar kituose dokumentuose. Tik tokiu atveju galima konstatuoti, kad žala atsirado vykdant darbinės pareigas, kaip vieną iš žalos, padarytos darbo santykių srityje, atlyginimo būtinų sąlygų.

Taigi juridinio asmens vadovui veikiančiam darbo teisės srityje padarius žalos teks atlyginti padarytus nuostolius, esant aukščiau aptartoms šešioms atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, sąlygoms. Tačiau vertinant šių sąlygų buvimą ar nebuvimą, būtina atsižvelgti į minėtus specifinius šių sąlygų požymius, kurie taikomi ypatingu teisiniu statusu pasižyminčiam juridinio asmens vadovui.

2.3. Juridinio asmens vadovo kaip darbuotojo padarytos žalos atlyginimo ribos

Nustačius visas aukščiau aptartas atsakomybės, kylančios iš darbo teisinių santykių, sąlygas, turėtų būti sprendžiamas klausimas dėl juridinio asmens vadovo padarytos žalos atlyginimo ribų. Pirmiausia, svarbu nustatyti sukeltos žalos rūšį, kadangi atlygintinos žalos ribos vertinamos pagal skirtingas taisykles. Įstatymų leidėjas išskiria turtinės ir neturtinės žalos kategorijas. Kalbant apie turtinę žalą, bendra taisyklė, kad darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių darbo užmokesčių

dydžio, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, – ne daugiau kaip jo šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio. Teritorinė, šakos kolektyvinė sutartis gali numatyti kitus atlyginamos turtinės žalos dydžius, kurie negali viršyti dvylikos darbuotojo vidutinių darbo užmokesčių dydžio (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Vadinasi, juridinio asmens vadovas kaip darbuotojas padaręs žalos darbdaviui minėtais atvejais atsakys ribotai. Ribota atsakomybe įstatymo leidėjas saugo darbuotoją (šiuo konkrečiu atveju juridinio asmens vadovą, veikiantį darbo teisės srityje), kadangi visuotinai pripažinta, jog jis laikytinas silpnesne teisinio santykio šalimi, nesant minėtų teisės normų, būtų nepagrįstai apsunkinama darbuotojo teisinė padėtis.

Kaip išimtis iš ribotos darbuotojų atsakomybės, Darbo kodekso 154 straipsnyje pateikiama baigtinis sąrašas atveju, kada darbuotojas (šiuo darbo kontekste juridinio asmens vadovas, veikiantis darbo santykių srityje), turėtų atlyginti visą padarytą turtinę žalą. Verta paminėti, kad iki 2017 m. liepos 1 d. Lietuvoje galiojęs teisinis reguliavimas numatė ir daugiau tokių išimčių. Tuo metu buvo aktualus visiškos materialinės atsakomybės sutarčių institutas. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui šio instituto nebeliko. Tačiau klausimus, susijusius su juridinio asmens vadovo statusu, reglamentuoja ne tik darbo kodeksas, bet ir kiti įstatymai. Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000). Taigi viena iš juridinio asmens vadovo statuso ypatybių yra ta, kad pasikeitus teisiniam reguliavimui ir išnykus darbuotojų materialinės atsakomybės sutarčių institutui, bendrovės vadovui jis ir toliau gali būti taikomas. Kai kurie teisės mokslininkai mano, jog be pagrindo yra įtvirtinta minėta Akcinių bendrovių įstatymo norma. Doc. dr. Tomo Bagdanskio teigimu, vadovaujantis nuostata, kad vadovo ir bendrovės santykiai yra civiliniai, vadovo santykius su bendrove turėtų reglamentuoti civilinė sutartis, kurioje galėtų būti aptartos ir atsakomybės sąlygos. Tačiau Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas vadovo atsakomybei reglamentuoti, mūsų nuomone, nepagrįstai pasitelkia darbo teisės kategoriją – visiškos materialinės atsakomybės sutartį (Bagdanskis, 2015, p. 119). Su tokia pozicija galima sutikti, kadangi minėto instituto įtvirtinimas Akcinių bendrovių įstatyme į teisinį reguliavimą įneša papildomų dvejonių dėl ir taip nepakankamai aiškaus juridinio asmens vadovo statuso. Manytina, kad išnykus visiškos materialinės atsakomybės sutarčių institutui, tokio pobūdžio normos apskritai turėtų nelikti.

Svarbu paminėti dar vieną išimtį iš minėtų Darbo kodekso nustatytų žalos atlyginimo dydžių. Darbo kodekso 33 straipsnio 4 dalyje įtvirtinti darbo sutarties ypatumai daugiau uždirbantiems asmenims. Čia nustatyta, kad darbo sutartyje, kurioje nustatytas mėnesinis

darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, jeigu darbo sutartimi pasiekiami darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Žalos atlyginimo santykiai nepatenka į šios normos įvardintas sritis, kuriose tokie nukrypimai negalimi. Tad tais atvejais, kai juridinio asmens vadovas kaip daugiau uždirbantis asmuo, atitinka šios normos reikalavimus, su juo gali būtų sudarytas susitarimas dėl kitokių žalos atlyginimo ribų, nei numatyta Darbo kodekso 10 skyriuje arba sulygta dėl visiško žalos atlyginimo, jei toks sprendimas yra priimtinas abejoms šalims.

Kalbant apie neturtinės žalos atlyginimą, priešingai nei turtinės žalos atlyginimo atveju, čia nėra nustatytų konkrečių normų, įtvirtinančių taisykles, kokiose ribose atlyginama padaryta neturtinė žala. Jos dydį nustato bylą nagrinėjantis teismas kiekvienu konkrečiu atveju pagal faktinių aplinkybių visumą. Teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, atsižvelgia į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Svarbu paminėti tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas klausimus dėl neturtinės žalos atlyginimo dydžio darbo bylose nurodo, kad neturtinė žala priteisiama tuo atveju, kai nustatoma, jog teisės pažeidimo pripažinimo nepakanka pažeistai teisei apginti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. liepos 29 d. nutartis civilinėje byloje). Kai padaryta neturtinė žala nedidelė, pažeidimo konstatavimas gali būti pripažintas pakankama satisfakcija (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje). Tad neturtinės žalos atlyginimo ypatumas yra tas, kad jos išraiška gali būti ne tik materialinė, tai yra pinigais, tačiau ir nematerialinė – kaip pažeidimo pripažinimas. Taigi ne visais atvejais gali būti atlyginama juridinio asmens vadovo sukelta neturtinė žala, tačiau jei padaryta žala yra pakankamai didelė, ji turės būti išreiškiama pinigine išraiška ir būti atlyginta. Praktikoje juridinio asmens vadovo sukeltos neturtinės žalos atlyginimo klausimas nėra sprendžiamas labai dažnai, dažniausiai apsiribojama turtinės žalos priteisimu.

Darytina išvada, kad tiek turtinės tiek neturtinės žalos atlyginimo atvejais, galima išskirti po dvi esmines taisykles, nustatinėjant žalos atlyginimo ribas. Turtinės žalos atlyginimas yra ribojamas Darbo kodekso nustatytais dydžiais, tačiau yra atvejų, kada padaryta žala turi būti atlyginta visiškai. Kalbant apie atlygintinos neturtinės žalos dydį, bendra taisyklė yra ta, kad neturtinės teisės pažeidimo konstatavimas turėtų būti

pakankamas, kitu atveju dėl neturtinės žalos atlyginimo dydžio sprendžia teismas pagal faktines aplinkybes.

3. JURIDINIO ASMENS VADOVO KAIP VALDYMO ORGANO ATSAKOMYBĖ

3.1. Juridinio asmens vadovas – civilinės atsakomybės subjektas

Asmuo, kuris vadovauja juridiniam asmeniui, atlikdamas teisės aktų, individualaus pobūdžio susitarimų, ar pačios įmonės vidinių dokumentų nustatytas funkcijas gali sukelti žalos. Šiame darbe jau ne kartą akcentuota, kad viena iš juridinio asmens vadovo statuso ypatybių yra jo statuso dualizmas, iš kurio seka problema – kuri atsakomybės rūšis turėtų būti taikoma juridinio asmens vadovui sukėlus žalą. Lietuvos Aukščiausiasis teismas nagrinėdamas tokius ginčus nurodo, kad juridinio asmens vadovas išoriniuose santykiuose veikia kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas). Kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos, veikdamas kaip jos valdymo organas išoriniuose santykiuose, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Tad teismai sprenddami dėl atsakomybės, taikomos juridinio asmens vadovui, vertindavo kokiam subjektui sukelta žala ir jei nustatydavo, kad ji sukelta trečiųjų asmenų atžvilgiu, taikydavo civilinės atsakomybės normas. Vėliau teismų praktika pakrypo šiek tiek kita kryptimi. Kasacinis teismas nurodo, kad jei vadovas pažeidžia jam, kaip valdymo organui, nustatytą pareigą, jam kyla civilinė atsakomybė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Nepaisant to, kad praktika dėl atsakomybės atirbojimo šiek tiek kito, tačiau teismai, sprenddami klausimą dėl juridinio asmens vadovui taikomos atsakomybės rūšies, dažnu atveju pasisakydavo, kad jis yra civilinių teisinių santykių subjektas ir taikydavo jam civilinę atsakomybę. Tačiau įstatyminių nuostatų tiesiogiai įtvirtinančių, kad juridinio asmens vadovas laikomas minėtos atsakomybės subjektu, nebuvo. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs naujasis Darbo kodeksas, siekiant išspręsti juridinio asmens vadovui taikomos atsakomybės atirbojimo probleminius aspektus, įtvirtino nuostatą, kurios pagrindu galima teigti, kad juridinio asmens vadovas laikytinas šios atsakomybės subjektu. Šio kodekso 103 straipsnio 3 dalyje nurodoma, kad už dėl civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal civilinės teisės normas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Minėtos kasacinio teismo teisės aiškinimo taisyklės bei dabartinis teisinis reguliavimas leidžia daryti išvadą, kad juridinio asmens vadovas yra civilinės atsakomybės subjektas.

Civilinė atsakomybė kaip ir kiekviena atsakomybės rūšis turi savų ypatumų. Vienas iš jų – Civilinio kodekso 6.251 straipsnyje įtvirtintas visiškasis atlyginimo principas, pagal kurį padaryti nuostoliai turi būti atlyginti visiškai, išskyrus atvejus, kai

įstatymai ar sutartis nustato ribotą atsakomybę (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Tad juridinio asmens vadovui pažeidus pareigas, kylančias iš civilinės teisės normų ir savo veiksmais sukėlus žalos, nuostolius teks atlyginti visiškai. Tai vienas iš esminių elementų skiriantis civilinę atsakomybę nuo atsakomybės pagal darbo teisę.

3.2. Juridinio asmens vadovui taikomų civilinės atsakomybės sąlygų ypatumai

Sistemiškai aiškinant Civilinio kodekso civilinės atsakomybės skyriaus bendrąsias nuostatas, galima išskirti tokias būtinas sąlygas juridinio asmens vadovo civilinei atsakomybei kilti: vadovo neteisėti veiksmai (Civilinio kodekso 6.246 straipsnis), žala (Civilinio kodekso 6.249 straipsnis), priežastinis ryšys tarp juridinio asmens vadovo neteisėtų veiksmų ir žalos (Civilinio kodekso 6.247 straipsnis), kaltė (Civilinio kodekso 6.248 straipsnis) (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Atkreiptinas dėmesys, kad šios keturios sąlygos yra tapačios atsakomybės pagal darbo teisę sąlygoms, tačiau turinio atžvilgiu yra skirtumų, kurie būdingi tik juridinio asmens vadovo civilinei atsakomybei.

Kad juridinio asmens vadovui kiltų civilinė atsakomybė, yra būtina konstatuoti jo atliktų veiksmų neteisėtumą. Ši civilinės atsakomybės sąlyga gali pasireikšti trimis būdais: pažeidus Civilinio kodekso įtvirtintus reikalavimus, atskirų įstatymų, kurie reguliuoja juridinių asmenų veiklą normas arba įmonės vidinių dokumentų nustatytas pareigas juridinio asmens vadovui.

Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje yra įtvirtintos juridinio asmens valdymo organų narių pareigos, kurios praktikoje neretai vadinamos fiduciarinėmis pareigomis. Juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdantis šias pareigas privalo atlyginti juridiniam asmeniui padarytą žalą (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Taigi juridinio asmens vadovui kaip juridinio asmens valdymo organo nariui, pažeidus fiduciarines pareigas ir esant kitoms civilinės atsakomybės sąlygoms, gali būti sprendžiamas klausimas dėl civilinės atsakomybės taikymo.

Civiliniame kodekse fiduciarinių pareigų kategorija nevertinama, tačiau šis terminas paplitęs teisės doktrinoje bei teismų praktikoje. Bylose, kuriose kasacinis teismas pasisako dėl juridinio asmens vadovo atsakomybės pažeidus Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje numatytas pareigas, pasitikėjimo santykių terminas naudojamas kaip sinonimas fiduciariniams santykiams: vadovą ir jo vadovaujamą įmonę sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai, nuo pat tapimo įmonės vadovu momento vadovas turi elgtis rūpestingai, atidžiai ir apdairiai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gegužės 21 d.

nutartis civilinėje byloje). Tad iš esmės fiduciarinius santykius reikėtų suprasti kaip juridinio asmens valdymo organo (šiuo atveju juridinio asmens vadovo) ir juridinio asmens santykius, grindžiamus tarpusavio pasitikėjimu su iš to sekančiomis pareigomis. Aiškinant Civilinio kodekso 2.87 straipsnio nuostatas, galima teigti, kad įstatymų leidėjas išskiria tokias juridinio asmens vadovo fiduciarines pareigas: vadovo pareigą veikti protingai, sąžiningai, vengti interesų konflikto, laikytis konfidencialumo bei būti lojaliam (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000).

Protingumas – teisės principas, kuris plačiai taikomas daugelyje teisės šakų ir kurio turi laikytis visi teisinių santykių dalyviai, ne išimtis ir juridinio asmens vadovas. Vertinant ar juridinio asmens vadovas laikosi protingumo pareigos, jo elgesys sugretinamas su tam tikru teisės suformuotu standartu. Kitaip tariant Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje įtvirtinta protingumo pareiga turėtų būti suvokiama kaip juridinio asmens vadovo pareiga elgtis taip, kaip tikėtinai elgtųsi protingas asmuo turintis reikiamų įgūdžių ir patirties, rūpestingai atlikdamas analogiškas funkcijas (Greičius, 2007, p. 148). Taigi yra vertinamas standartinis juridinio asmens vadovo elgesys panašioje situacijoje ir pagal tai sprendžiama ar yra minėtos fiduciarinės pareigos pažeidimas. Protingumo kategorija turi daug vertinamųjų niuansų, nėra konkrečiai apibrėžta, koks elgesys laikytinas protingu, todėl teismui nustatant ar ši pareiga buvo pažeista, paliekama laisvė vertinti kiekvienu konkrečiu atveju savo nuožiūra pagal faktinių aplinkybių visumą. Tai kai kuriais atvejais gali lemti neteisingą situacijų vertinimą.

Žvelgiant į Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje įtvirtintas fiduciarines pareigas, galima išskirti juridinio asmens vadovo pareigą elgtis sąžiningai. Sąžiningumas yra vertybinis žmogaus elgesio matas. Vertinant šį elgesio matą reikia atsižvelgti į subjektyvius ir objektyvius kriterijus: subjektyvusis kriterijus nusako psichikos būklę konkrečioje situacijoje, o objektyvusis apibūdina protingo ir teisingo asmens elgesį (Greičius, 2007, p. 156). Kaip ir protingumo pareigos atveju, taip ir sąžiningumo pareiga yra vertinamoji kategorija, teismas, vertindamas juridinio asmens vadovo elgesio atitiktį minėtai pareigai, kiekvienu atveju interpretuoja pagal aplinkybes, tad gali kilti jau prieš tai aptartos pasekmės. Pareigos veikti sąžiningai ir protingai juridinio asmens ir kitų juridinio asmens organo narių atžvilgiu nustatoma įgyvendinant bendrąjį civilinių teisinių santykių reguliavimo principą (Bartkus *et al.*, 2002, p. 193).

Dar viena fiduciarinė pareiga juridinio asmens vadovui – būti lojaliam. Bendrąja prasme lojalumo kategoriją galima apibūdinti kaip asmens veikimą tam tikro subjekto (pavyzdžiui, valstybės, juridinio asmens, fizinio asmens) interesams. Kasacinis teismas yra pasisakęs, kad įmonės vadovo lojalumo pareigos turinys – veikti bendrovės interesais –

apima ne tik negatyvius pareigos aspektus: vengti interesų konflikto, nekonkuruoti, nesinaudoti bendrovės galimybėmis, turtu ir pan., bet ir pozityvias pareigas – visą buvimo vadovu terminą *ex officio* veikti išimtinai įmonės interesais, t.y. teikti pirmenybę įmonei, bet ne savo asmeniniams interesams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje). Iš šios teismo suformuotos pozicijos galima spręsti, kad interesų konflikto vengimo fiduciarinė pareiga yra lojalumo pareigos sudėtinė dalis. Su šia teismo pozicija iš esmės galima sutikti, kadangi juridinio asmens vadovui pažeidžiant interesų konfliktų vengimo pareigą, toks veikimas gali būti pripažįstamas prieš bendrovės ar jos dalyvių naudą, tai yra pažeidžiant lojalumo pareigą.

Interesų konflikto kategorija plačiau vartojama kalbant apie viešajame sektoriuje veikiančius juridinius asmenis, tačiau ši sąvoka yra aktuali ir privačiame sektoriuje. Pačia bendriausia prasme interesų konfliktą galima apibrėžti kaip situaciją, kai tam tikras atstovo asmeninis arba trečiosios šalies interesas kliudo asmens gebėjimui priimti sprendimus ar atlikti veiksmus pagal kito asmens interesus, kurie išreiškiami per tam tikrą atstovaujamojo teisę, atsižvelgiant į tai, kad asmuo turi įstatyminę, sutartinę, paprotinę, profesinę ar fiduciarinę pareigą veikti kito asmens interesais (Miliauskas, 2010, p. 108). Juridinio asmens vadovo interesų konflikto vengimo fiduciarinė pareiga gali pasireikšti dvejopai: bendrąja prasme nepainioti interesų bei pranešimo apie galimą interesų konfliktą pareiga. Aiškinant Civilinio kodekso 2.87 straipsnio nuostatas, galima teigti, kad pareiga vengti interesų konflikto juridinio asmens vadovui reikštų situacijos vengimą, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti juridinio asmens interesams taip pat nepainiojimas savo turto su juridinio asmens turtu (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Kalbant apie pranešimo pareigą dėl galimo interesų konflikto, Civiliniame kodekse nurodyta, kad juridinio asmens vadovas privalo pranešti kitiems juridinio asmens dalyviams apie aplinkybes, kurios pakliūna į interesų konflikto situaciją; taip pat privalo pranešti, jei ketina sudaryti sandorį su juridiniu asmeniu, kurio organo narys jis yra (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Manytina, kad įstatymų leidėjas pastarąją normą įtvirtino dėl to, kad tokios informacijos išviešinimas gali padėti ateityje išvengti interesų konflikto situacijos juridinio asmens vadovui. Taigi juridinio asmens vadovas patekęs į interesų konflikto situaciją savo veiksmais ar neveikimu pažeidžia ir lojalumo pareigą, esant kitoms sąlygoms, jam už tai gali būti taikoma civilinė atsakomybė.

Svarbu paminėti, kad juridinio asmens vadovas privalo laikytis konfidencialumo. Ši pareiga reiškia, kad juridinio asmens valdymo organas ir jo nariai turi elgtis taip, kad informacija, sudaranti komercinę, gamybos ar profesinę paslaptį, nebūtų atskleista kitiems asmenims (Bartkus *et al.*, 2002, p. 193). Konfidencialios informacijos apsauga yra gan

plačiai reguliuojama sritis. Už šios pareigos nevykdymą atsakomybė yra numatyta ne tik Civiliniame Kodekse, bet ir kituose teisės aktuose, pavyzdžiui Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatyme, taip pat Darbo kodekse, kuriame įtvirtinta galimybė sudaryti susitarimą dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Darytina išvada, kad konfidenciali informacija saugoma ne tik civilinės, bet ir darbo teisės, tad praktikoje kilus ginčui dėl šios informacijos apsaugos pažeidimo, gali kilti problemų nustatant tinkamą atsakomybės rūšį, taikomą juridinio asmens vadovui.

Verslo sprendimų priėmimo taisyklė (angl. *business judgment rule*) – gan naujas institutas Lietuvos teisinėje sistemoje, todėl nei teismų praktikoje nei teisės doktrinoje šios taisyklės taikymo specifika nėra plačiai išplėtotą. Kai kuriose Europos valstybėse verslo sprendimo priėmimo taisyklė yra įtvirtinta teisės aktuose (pavyzdžiui Vokietijoje, Kroatijoje, Portugalijoje), tokiose valstybėse kaip antai Prancūzijoje ir Latvijoje ši taisyklė nepripažįstama. Dar kitose valstybėse verslo sprendimo priėmimo taisyklė teisės aktuose nėra tiesiogiai įtvirtinta, tačiau ji pripažįstama teismų praktikos (pavyzdžiui Danijoje, Jungtinėje Karalystėje, Belgijoje, Lietuvoje) (Study on Directors' Duties and Liability..., 2013). Tad nors ir Lietuvos teisinėje sistemoje šiai taisyklei nėra užtikrintas įstatyminis teisinis reguliavimas, kaip bebūtų verslo sprendimų priėmimo taisyklė yra svarbi sprendžiant juridinio asmens vadovo civilinės atsakomybės klausimą, kai jo neteisėta veika pasireiškia kaip fiduciarinių pareigų pažeidimas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, kad pagal šią taisyklę yra preziumuojamas juridinio asmens vadovo veikimas *bona fide* geriausiaisiais bendrovės, kuriai jis vadovauja, interesais. Dėl šios priežasties žalos atlyginimo siekiančiam asmeniui nepakanka įrodyti padarytos žalos faktą, tačiau būtina įrodyti ir įmonės valdymo organų narių fiduciarinių pareigų (lojalumo, sąžiningumo, protingumo ir kt.) pažeidimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje). Verslo sprendimo taisyklė yra pasitelkiama kaip priemonė privataus juridinio asmens valdymo organų narių nepriklausomumui nuo teismų intervencijos taikant civilinę atsakomybę už priimtus sprendimus, kai sprendimai buvo priimti sąžiningai ir rūpestingai, užtikrinti (Jarusevičius, 2019, p. 96). Tad nors ir juridinio asmens vadovui keliami gan aukšti standartai priimant sprendimus, tačiau nereikia manyti, kad jam gali būti beatodairiškai taikoma atsakomybė. Verslo sprendimo priėmimo taisyklė yra įrankis, įtvirtinantis apsaugą juridinio asmens vadovui nuo nepagrįstai taikomos civilinės atsakomybės, tai yra saugiklis, dėl kurio vertinami papildomi aspektai, nustatant ar šios atsakomybės taikymas jam tikrai yra būtinas.

Kitų imperatyvių normų pažeidimas, numatytas ne tik Civiliniame kodekse, bet specialiuosiuose įstatymuose, taip pat bus traktuojamas kaip juridinio asmens vadovo

neteisėti veiksmai – viena iš sąlygų jo civilinei atsakomybei kilti. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymo 6 straipsnyje yra įtvirtintos juridinio asmens vadovo pareigos juridiniam asmeniui tapus nemokiam: inicijuoti nemokumo procesą, pranešti juridinio asmens dalyviams ir panašiai (Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas, 2019). Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymo 21 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad už apskaitos organizavimą pagal šio įstatymo reikalavimus atsako ūkio subjekto vadovas (Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas, 2001). Tai tik keli pavyzdžiai normų, įtvirtinančių tam tikras pareigas juridinio asmens vadovui, tačiau tokio pobūdžio nuostatų Lietuvos Respublikos teisiniame reguliavime yra ir daugiau.

Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 12 dalies 16 punkte nustatyta, kad bendrovės vadovas atsako už kitų šiame ir kituose įstatymuose bei teisės aktuose, taip pat bendrovės įstatuose ir bendrovės vadovo pareiginiuose nuostatuose nustatytų pareigų vykdymą (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000). Tai reiškia, kad juridinio asmens vadovo pareigos gali būti įtvirtintos ne tik teisės aktuose, bet ir juridinio asmens vidiniuose dokumentuose. Įmonės įstatatai – vienas iš tokių dokumentų, tai šaltinis, nustatantis įmonės valdymo ypatumus. Šiame dokumente gali ir paprastai būna nustatyta juridinio asmens vadovo teisių ir pareigų visuma. Įmonės įstatatų nustatytų pareigų pažeidimas gali būti traktuojamas kaip neteisėtas veiksmas – sąlyga, kad kiltų juridinio asmens vadovo civilinė atsakomybė. Vadovo pareiginiuose nuostatuose nustatoma jo kompetencija, teisės ir pareigos, jo atsakomybė. Tad nustatytų pareigų pažeidimas taip pat gali būti vertinamas kaip neteisėti veiksmai.

Kita būtina sąlyga juridinio asmens vadovo civilinei atsakomybei kilti yra kaltė. Civilinėje teisėje kaltė suprantama ir aiškinama objektyviai, t.y. kaip žalą padariusio asmens elgesio išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus. Taikomas jo elgesiui protingo, apdairaus, rūpestingo žmogaus elgesio standartas (*bonus pater familias*) (Abramavičius, Mikelėnas, 1999, p. 250). Tad sprendžiant ar juridinio asmens vadovas yra kaltas dėl žalos atsiradimo juridiniam asmeniui, vertinama kaip tapačioje situacijoje būtų pasiūlyęs minėtomis savybėmis pasižymintis vadovas. Civilinio kodekso 6.248 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta įmonės vadovo kaltės prezumpcija. Todėl ieškovas neturi įrodinėti, kad bendrovės vadovas kaltas, o paneigti šią prezumpciją, siekdamas išvengti civilinės atsakomybės, remdamasis kaltės nebuvimu, turi atsakovas. Apie vadovo veiksmų neteisėtumą ir kaltę sprendžiama pagal tai, ar vadovas laikėsi bendrųjų ir specialiųjų teisės normų, reglamentuojančių jo pareigas atliekant valdymo organo ar jo nario pareigas valdant įmonę (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje). Dėl

minėtos prezumpcijos juridinio asmens vadovas yra labiau nepalankesnėje padėtyje, jos dėka praplečiamas atvejų skaičius, kada jam gali būti taikoma civilinė atsakomybė. Tokia pozicija yra suprantama, kadangi juridinio asmens vadovas užima svarbias pareigas, dėl kurių jam suteikiama plati kompetencija veikti, dėl šios priežasties siekiant apsaugoti juridinį asmenį bei kitus subjektus nuo žalos atsiradimo, kai ją sukelia juridinio asmens vadovas, turi būti įtvirtinamas griežtesnis teisinis reguliavimas.

Analizuojant kaltę kaip juridinio asmens vadovo civilinės atsakomybės sąlygą, akcentuotina, kad šios atsakomybės taikymo kontekste yra svarbi kaltės forma. Pastaroji lemia civilinės atsakomybės taikymo ar netaikymo atvejus. Kasacinio teismo jurisprudencijoje pažymima, kad vadovas atsako ne dėl bet kokių jam priskirtų pareigų pažeidimo, tačiau tik dėl jo didelės kaltės, t. y. tyčios siekiant pažeisti kreditorių interesus ar didelio neatsargumo, pasireiškiančio aiškiu ir nepateisinamu aplaidumu vykdant savo pareigas, todėl paprastas atsakovo neatsargumas, susijęs su įmonės ūkinės komercinės veiklos rizika, neturėtų būti pagrindas įmonės vadovo civilinei atsakomybei Civilinio kodekso 6.263 straipsnio pagrindu atsirasti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisako kiek kitaip: civilinei atsakomybei šiuo atveju (įmonė prašė priteisti iš buvusių įmonės vadovų žalos, pažeidus pareigą kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo įmonei, atlyginimą) atsirasti reikalingą kaltės formą lemia tai, jog pažeista įstatyme įtvirtinta pareiga, todėl įmonės vadovo civilinė atsakomybė atsiranda esant paprasto neatsargumo jo kaltės formai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, bendra taisyklė yra ta, kad juridinio asmens vadovo civilinei atsakomybei kilti reikalinga tyčia arba didelis neatsargumas, tačiau yra iš šios taisyklės išimčių, kada pakanka ir paprasto neatsargumo. Praktikoje nenurodoma, kokios priežastys lemia skirtingos kaltės formos poreikį sprendžiant dėl juridinio asmens vadovo civilinės atsakomybės, teismas tą vertiną pagal faktines aplinkybes konkretaus ginčo atveju. Manytina, kad šiuo klausimu kasacinis teismas, formuodamas teisės aiškinimo taisyklės dėl juridinio asmens vadovo kaltės formos, turėtų pasisakyti aiškiau ir tiksliai išskirti kokias atvejais, kuri kaltės forma yra reikalinga.

Juridinio asmens vadovo civilinė atsakomybė nekils nesant priežastiniam ryšiui tarp jo veiksmų (tai yra jo kaip valdymo organo pareigų pažeidimo) bei žalos. Civilinio kodekso 6.247 straipsnyje nurodyta, kad atlyginami tik tie nuostoliai, kurie susiję su veiksmis, nulėmusiais skolininko civilinę atsakomybę tokiu būdu, kad nuostoliai pagal jų ir civilinės atsakomybės prigimtį gali būti laikomi skolininko veiksmų rezultatu (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Tai reiškia, kad civilinė atsakomybė juridinio asmens vadovui

bus taikoma tik tada, kai žala juridiniam asmeniui atsiras būtent dėl vadovo neteisėtų veiksmų: fiduciarinių pareigų pažeidimo, specialių įstatymų normų pažeidimo, ar juridinio asmens vidinių dokumentų pažeidimo. Vertinant, ar padaryta žala yra būtent juridinio asmens vadovo neteisėtų veiksmų rezultatas, reikėtų turėti omenyje, kad yra nemažai atvejų, kada vadovas priima sprendimus kartu su kitais juridinio asmens organais. Jeigu padarytai žalai darė įtaką ir kiti veiksniai, tai derėtų papildomai aiškintis, ar įmonės vadovo neteisėti veiksmai laikytini esminiu faktoriumi, turėjusiu lemiamos įtakos žalai atsirasti (Abramavičius, Mikelėnas, 1999, p. 248).

Atkreiptinas dėmesys, jog kasacinis teismas laikosi pozicijos, kad ieškovas, įrodinėdamas teisinį priežastinį ryšį, privalo įrodyti, jog atsakovas, priimdamas ginčo sprendimą, galėjo numatyti būsimą žalą: bendrovės vadovas teisiškai būtų atsakingas už Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje nurodytą bendrovės vadovo pareigų nevykdymą ir turėtų atsakyti už padarytą žalą įrodžius, kad sandorių, iš kurių ieškovas kildina padarytą žalą, sudarymu iš anksto būtų žinoma, kad dėl jų atsiras bendrovei žala, tačiau to nepaisydamas vadovas vis dėlto sudarytų tokius sandorius (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi nustatinėjant priežastinio ryšio sąlygą, kuri būtina juridinio asmens vadovo civilinei atsakomybei kilti, vertinamas jo asmeninis suvokimas dėl galimos žalos kilimo. Ši aplinkybė privalo būti nustatyta, norint taikyti juridinio asmens vadovui atsakomybę pažeidus jo civilines pareigas. Toks vertinamas apsaugo nuo nepagrįsto civilinės atsakomybės taikymo juridinio asmens vadovui, kai jis galbūt neįvertino visų aplinkybių ir nenumatė žalos.

Kad juridinio asmens vadovui būtų taikoma civilinė atsakomybė, jis savo veiksmais turi sukelti žalos. Kaip ir atsakomybėje pagal darbo teisės normas, taip ir civilinėje atsakomybėje, žala iš esmės suprantama taip pačiai. Civilinio kodekso 6.249 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad žala yra asmens turto netekimas arba sužalojimas, turėtos išlaidos (tiesioginiai nuostoliai), taip pat negautos pajamos, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Kaip pavyzdį galima panagrinti juridinio asmens vadovo padarytos žalos ypatumus, susijusius su juridinio asmens nemokumu, kadangi praktikoje šis klausimas yra gana aktualus. Kasacinio teismo jurisprudencijoje, kurioje pasisakoma žalos kaip sąlygos juridinio asmens vadovo civilinei atsakomybei kilti klausimais, dėmesys kreipiamas į vadovo pareigos iniciuoti bankroto bylą pažeidimą: jei nuo to momento dėl vadovo neteisėtų ir kaltų veiksmų įmonės įsipareigojimai kreditoriams padidėja, šis padidėjimas yra laikytinas žala (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 6 d. Bendrovės..., 2017, p. 57). Kitaip tariant konstatavus laiko momentą, nuo kada bendrovės vadovas pažeidė pareigą kreiptis dėl

bankroto bylos iškėlimo, šis neteisėtų veiksmų atlikimo (neveikimo) momentas laikytinas atskaitos tašku, nuo kurio turėtų būti pradėti skaičiuoti ieškovui padaryti nuostoliai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje). Tad šiuo konkrečiu atveju patiriami tiesioginiai nuostoliai – įmonės skolos išauga. Kalbant apie kitą žalos išraišką – negautas pajamas – kaip pavyzdį galima pateikti situaciją, kada juridinio asmens vadovui pažeidus iš Lietuvos Respublikos komercinių paslapčių teisinės apsaugos įstatymo kylančias pareigas atsiranda žala. Šiuo atveju gali kilti ne tik tiesioginė žala, dėl komercinės paslapties atskleidimo tikėtina, jog įmonė ateityje neteks pajamų (pavyzdžiui, įmonės konkurentai, sužinoję komercinę paslaptį naudosis tuo, kad pritrauktų nuo juridinio asmens vadovo veiksmų nukentėjusios įmonės klientus). Tad šis atvejis yra pavyzdys, kai žala sukeliama negautų pajamų forma.

Juridinio asmens vadovui įstatymai nustato didelį kiekį pareigų, kurių tinkamas vykdymas yra ypač svarbus juridiniam asmeniui ir kitiems su juo susijusiems teisės subjektams. Dėl šios priežasties juridinio asmens vadovui taikomos civilinės atsakomybės sąlygos pasižymi tam tikrais ypatumais, kurie būdingi tik jam, kaip reikšmingas pareigas užimančiam asmeniui.

4. JURIDINIO ASMENS VADOVO CIVILINĖS ATSAKOMYBĖS IR ATSAKOMYBĖS, KYLANČIOS IŠ DARBO TEISĖS, ATRIBOJIMAS

Žvelgiant į Lietuvos Respublikos teismų praktiką, kuria pasisakoma vadovo atsakomybės klausimais, dėmesys kreipiamas į juridinio asmens vadovo statuso dvilypumą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pasisakydamas dėl juridinio asmens vadovo teisinio statuso, akcentuoja tam tikrą vadovo ir bendrovės santykių dualizmą: organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, priimdamas, atleisdamas, skatindamas, bausdamas darbuotojus, vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o veikdamas bendrovės vardu santykiuose su kitais asmenimis – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje). Dėl dvejojo juridinio asmens vadovo statuso gali kilti dvejopa atsakomybė – civilinė atsakomybė arba atsakomybė pagal darbo teisės normas. Tokia juridinio asmens vadovo statuso ypatybė turi trūkumų, kadangi sukuria tarpą teisiniam neaiškumui ir neapibrėžtumui. Praktikoje neretais atvejais kyla sunkumų siekiant nustatyti, kuri atsakomybės rūšis juridinio asmens vadovui turėtų būti taikoma. Teismai, sprenddami dėl juridinio asmens vadovui taikomos atsakomybės rūšies, suformavo tam tikras teisės aiškinimo taisykles, padedančias nustatyti, kada juridinio asmens vadovui turėtų būti taikoma civilinė atsakomybė ir kada atsakomybė, kylanti iš darbo teisės normų. Būtų tikslinga apžvelgti kaip keitėsi kasacinio teismo praktika juridinio asmens vadovui taikomų atsakomybių atribojimo klausimais iki dabar taikytinų teisės aiškinimo taisyklių bei atskleisti vyravusius probleminius jos aspektus.

Teisingas atsakomybės rūšies, taikomos juridinio asmens vadovui, nustatymas yra ypač svarbus, kadangi civilinės teisės ir darbo teisės normos įtvirtina skirtingas žalos atlyginimo ribas. Materialinės atsakomybės pagal darbo teisę atveju – darbuotojo atsakomybė ribojama darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka, o civilinė atsakomybė grindžiama visiško žalos atlyginimo principu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Žinoma, yra atvejų, kada juridinio asmens vadovas, atsakydamas pagal darbo teisės normas, turėtų atlyginti visą žalą, tačiau šie atvejai yra išimtis iš bendros taisyklės, kad darbuotojo atsakomybė ribojama Darbo kodekso nustatytais dydžiais. Kitas momentas, kodėl svarbu tinkamai nustatyti kuri atsakomybės rūšis juridinio asmens vadovui turėtų būti taikoma, yra tai, kad skirtingai nuo civilinės atsakomybės, materialinės atsakomybės darbo teisės prasme atvejais žalą padariusio asmens (darbuotojo) kaltė nepreziumuojama (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Tad atsakomybių, taikomų juridinio asmens vadovui, atribojimas yra svarbus dėl įrodinėjimo taisyklių: jam taikant atsakomybę pagal

darbo teisės normas, ieškoviui tenka pareiga įrodyti juridinio asmens vadovo kaltės faktą, civilinės atsakomybės atveju, įrodinėjimo našta pereina pačiam juridinio asmens vadovui, pastarasis turės paneigti savo kaltės buvimą.

Atkreiptinas dėmesys, kad teismai, pasisakydami dėl juridinio asmens vadovo atsakomybės aspektų, neturėjo vieningos nuomonės, teismų praktikoje šie klausimai analizuojami skirtingomis kryptimis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atkreipia dėmesį, kad vienoje kasacinio teismo nutartyje ši atsakomybė vertinama ir (arba) įvardijama kaip civilinė, o kitose bylose – kaip materialinė atsakomybė pagal darbo teisę (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Pavyzdžiui, vienoje byloje iš bendrovės vadovo buvo reikalaujama turtinės žalos atlyginimo, kadangi jis sudarydamas cesijos sutartis, veikė neprotingai, nesąžiningai ir neapdairiai, nes priėmė sprendimą, akivaizdžiai nuostolingą bendrovei bei viršijantį normalią gamybinę – ūkinę riziką. Šioje byloje teismas sprendė dėl juridinio asmens vadovo materialinės atsakomybės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje). Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad bendrovės vadovo veiksmai, kuriais cesijos sutartimi buvo įgyjamos reikalavimo teisės į įsiskolinimus nemokiems skolininkams, taip padarant bendrovės žalos, dėl šios priežasties buvo nustatytas bendrovės vadovo fiduciarinių pareigų pažeidimas ir taikoma civilinė atsakomybė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi abejuose pavyzdžiuose faktiniai ieškinių pagrindai yra panašūs – juridinio asmens vadovas sukėlė bendrovei žalos, sudarydamas jai nenaudingus sandorius, tačiau vienoje iš bylų teismas sprendžia dėl atsakomybės pagal darbo teisę taikymo vadovui, kitoje – dėl civilinės atsakomybės taikymo. Tikėtina, kad panašių situacijų vertinimas skirtingai vyravo dėl jau prieš tai aptarto teisinio reguliavimo neaiškumo ir nekonkretumo juridinio asmens vadovo statuso atžvilgiu. Tai tik patvirtina, kad šiuo klausimu praktikoje egzistavo opi problema, kurią buvo būtina spręsti.

Kasacinis teismas, siekdamas išspręsti praktikoje vyraujančią juridinio asmens vadovo atsakomybių atribojimo problemą bei išvengti tokių situacijų, kai teisiniai ginčai su panašiomis faktinėmis aplinkybėmis vertinami iš esmės skirtingais aspektais, 2009 m. lapkričio 20 d. nutartyje suformavo teisės aiškinimo taisyklės, padedančias atriboti, kuri atsakomybės rūšis turėtų būti taikoma juridinio asmens vadovui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, kad kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos veikdamas kaip jos valdymo organas, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Ir priešingai – tais atvejais, kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos netinkamai organizuodamas

kasdienę bendrovės veiklą, tai dėl jo atsakomybės sprendina pagal darbo teisės normas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje). Kurį laiką teismai, sprenddami dėl juridinio asmens vadovo atsakomybės, vadovavosi šia teisinio santykio (išorinio, tai yra civilinio pobūdžio santykio, arba vidinio, tai yra darbo teisės santykio), kuriame vadovas veikė, taisykle. Tačiau negalima teigti, kad problemų, siekiant atriboti kuri atsakomybės rūšis juridinio asmens vadovui turėtų būti taikoma, neliko.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas bylas dėl juridinio asmens vadovo atsakomybės tam tikrais atvejais nurodo, kad vadovui taikytina civilinė atsakomybė, nors ir atrodytų, kad juridinio asmens vadovas veikė vidiniuose santykiuose, kuriuose turėtų kilti atsakomybė pagal darbo teisės normas. Vienoje iš bylų įmonė pareiškė ieškinį vadovui dėl nuostolių atlyginimo, teigdama, kad šie atsirado dėl bendrovės vadovo vienašališkai pasididinto atlyginimo. Čia kasacinis teismas nurodė, kad sprendžiant, yra ar ne pagrindas šiuo atveju taikyti bendrovės vadovui civilinę atsakomybę, turėjo būti nustatytos būtinosios šios atsakomybės taikymo sąlygos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. liepos 31 d. nutartis civilinėje byloje). Kitoje byloje ginčas kilo dėl direktoriaus išmokėto priedo prie darbo užmokesčio savo sutuoktinei. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad sprenddami dėl atsakovo civilinės atsakomybės, teismai nustatė faktines aplinkybes, sudarančias prielaidą taikyti vadovo asmeninių ir bendrovės interesų konflikto prezumpciją (priešus prie darbo užmokesčio direktorius išmokėjo savo sutuoktinei), o tai atitiktų CK 2.87 straipsnio 3 dalies pažeidimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje). Tad iš pateiktų kasacinio teismo praktikos pavyzdžių matyti, kad suformuotos civilinės atsakomybės ir atsakomybės pagal darbo teisę atribojimo taisyklės buvo ydingos, kadangi šiais konkrečiais atvejais žala atsirado juridinio asmens vadovui veikiant vidiniuose santykiuose (vadovo ir darbuotojo tarpusavio santykiuose), kuriuose pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą poziciją taikoma atsakomybė pagal darbo teisę, o ne civilinė atsakomybė.

Vėliau kasacinis teismas plėtodamas savo praktiką įtvirtino kiek aiškesnę teisės aiškinimo taisyklę, kuri leidžia geriau suprasti, kodėl teismas minėtus atvejus vertina pagal civilinės atsakomybės normas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija konstatuoja, kad atsakovo, kaip bendrovės vadovo, civilinė atsakomybė už bendrovės prievolių, susijusių su darbo užmokesčio ir kitų išmokų darbo santykių kontekste mokėjimu ir mokesčių valstybei mokėjimu, nevykdymą yra galima nebent atsakomybės už fiduciarinių pareigų bendrovei nevykdymą forma (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau toks kasacinio teismo aiškinimas vis tiek

neatitiko dar 2009 m. lapkričio 20 d. suformuotos atsakomybių atribojimo juridinio asmens vadovui praktikos.

Žinoma, nors ir minėtos juridinio asmens vadovui taikomos atsakomybės atribojimo taisyklės turėjo trūkumų, tačiau daugeliu atveju jos buvo veiksmingos ir padėdavo teisingai nustatyti, kuri atsakomybės rūšis turėtų būti taikoma. Pavyzdžiui, vienoje byloje kasacinis teismas nurodė, kad juridinio asmens vadovo atsakomybės klausimas už neteisėtą darbo sutarties nutraukimą su darbuotoju sprendinamas taikant Darbo kodekso nustatytas materialinės atsakomybės normas, nes atleisdamas darbuotoją vadovas veikia kaip darbdavio atstovas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje). Tad nekyla abejonų, kad juridinio asmens vadovo ir darbuotojo tarpusavio santykis yra reguliuojamas darbo teisės normų. Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad kadangi nagrinėjamoje byloje ieškinio faktinį pagrindą sudarė aplinkybės, kad atsakovas galimai netinkamai organizavo medžiagų pristatymą iš tiekėjų ar kito sandėlio ir nekontroliavo vidinės įmonės resursų apskaitos, apeliacinės instancijos teismas sprendė, kad bendrovės kasdienės veiklos organizavimas yra vidinių santykių sritis, už šį pažeidimą taikoma materialinė atsakomybė. Kasacinis teismas nurodė, kad atsakomybės rūšis nustatyta netinkamai, nes vadovo atsakomybės rūšį kvalifikavo tik pagal aplinkybę, ar vadovas sudarė sandorius trečiųjų asmenų atžvilgiu, o už neteisėtus veiksmus, bendrovės atžvilgiu pažeidus fiduciarines ir Buhalterinės apskaitos įstatymo 21 straipsnyje nurodytas pareigas, nepagrįstai taikė materialinę atsakomybę (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Tad iš Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymo kylančių pareigų vykdymas traktuotinas juridinio asmens vadovo veikimu civiliniuose teisiniuose santykiuose. Tokia teismo suformuota pozicija laikytina teisinga, kadangi atitinka kasacinio teismo suformuotas atsakomybių atribojimo taisykles.

Atsakomybių, taikomų juridinio asmens vadovui, atribojimo klausimai dažnai kyla bylose dėl juridinio asmens bankroto. Kasacinis teismas nurodo, kad įmonės vadovui nustatytas 10 dienų laikotarpis perduoti teismo paskirtam administratoriui įmonės turtą pagal balansą, visus įmonės dokumentus ir turto sąrašą. Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, teisėjų kolegija laiko pagrįstais ieškovo atsiliepiamo į kasacinį skundą argumentus, kad nurodyti santykiai dėl žalos kreditoriams laikytini „išoriniais“ ir reglamentuojami civilinės teisės normų. Pažymėtina, kad už civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą bendrovės vadovui, kyla pareiga atlyginti padarytą žalą. Šią pareigą ir jos teisinį pagrindą nustato civilinės, o ne darbo teisės normos, todėl laikytini nepagrįstais kasacinio skundo argumentai dėl materialinę atsakomybę reglamentuojančių darbo teisės

normų taikymo nagrinėjamoje byloje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Šiuo konkrečiu atveju nekyla abejonų, kad žala juridinio asmens kreditoriams kilo ne iš darbo santykių, tai yra ne iš juridinio asmens vadovo veiklos atliekant iš darbo teisės kylančias pareigas. Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatyme nustatytų pareigų tinkamas vykdymas yra reguliuojamas ne darbo, o civilinės teisės. Šiuo atveju teismas teisingai išaiškino teisinį santykį, kuriame juridinio asmens vadovas sukėlė žalą.

Nors ir kasacinio teismo jurisprudencijoje vyrauja nemažai gerų praktikos pavyzdžių, tačiau iš prieš tai pateiktų situacijų matyti, kad teismai ne visada tinkamai nustatydavo, kuri atsakomybės rūšis turėtų būti taikoma juridinio asmens vadovui. Be to, kai kurios situacijos teismų buvo vertinamos ir interpretuojamos skirtingai. Darytina išvada, kad vyraujančios atsakomybės atribojimo taisyklės ne visai išsprendė problemą dėl juridinio asmens vadovui taikomos atsakomybės rūšies, jose trūko aiškumo ir konkretumo. Tad atsirado poreikis pakeisti vyraujančią teismų praktiką. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, kad ilgą laiką vadovo atsakomybės skirstymo į civilinę ir materialinę esminis kriterijus buvo ne teisės normos, kurios pažeistos, bet vadovo veiklos adresatas: civilinės atsakomybės atveju pažeidimai kildavo iš vadovo santykių su trečiaisiais asmenimis, o materialinės atsakomybės atveju – iš vadovo veiklos, nukreiptos į įmonės vidų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas plėtodamas ir vienodindamas praktiką įmonės vadovų atsakomybės rūšių nustatymo srityje, išaiškino, kad esminiu vadovo civilinės ir materialinės atsakomybės atribojimo kriterijumi laikomas ne vadovo veiklos adresatas, o pažeistų vadovo pareigų pobūdis, nepriklausomai nuo to, ar pažeidimas pasireiškia santykiuose su trečiaisiais asmenimis ar bendrovės viduje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje). Juridinio asmens vadovo pareigos yra aiškiai įtirtintos arba civilinės teisės aktuose bei kituose civiliniuose susitarimuose, arba darbo teisės aktuose ir susitarimuose. Todėl yra manytina, kad toks kasacinio teismo išaiškinimas įtvirtina teisinį apibrėžtumą ir aiškumą, kadangi užkerta kelią interpretuoti, kuriame teisiniame santykiyje atsirado žala.

Verta panagrinėti dar vieną kasacinio teismo bylą, kuri nėra tiesiogiai susijusi su juridinio asmens vadovui taikytinos atsakomybės rūšies atribojimu, bet ją svarbu suprasti analizuojamos temos kontekste. Minėta, kad į plačiąją juridinio asmens vadovo sampratą patenka ir *de facto* vadovo kategorija. Vienoje iš bylų ginčas kilo dėl civilinės atsakomybės taikymo juridinio asmens vienasmenį valdymo organą laikinai pavaduojančiam asmeniui dėl fiduciarinių pareigų pažeidimo, juridinio asmens vardu sudarius akivaizdžiai tam juridiniam asmeniui nenaudingą sandorį. Nagrinėjamoje byloje aplinkybės, kad atsakovas

vykdė vadovavimo funkciją ir ši veikla buvo nuolatinio pobūdžio, nebuvo nustatytos, todėl darytina išvada, kad atsakovui negalėjo būti taikoma atsakomybė Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalies pagrindu, jam nesant nei pagal galiojančią tvarką paskirtu laikinu Asociacijos vadovu, nei jos *de facto* vadovu, todėl jo veiksmai vertintini pagal darbo teisės normas, reglamentuojančias materialinės atsakomybės darbuotojui taikymą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Šioje situacijoje vėlgi vyrauja problema, kuri atsakomybės rūšis, ar atsakomybė pagal darbo teisę, ar civilinė atsakomybė turėtų būti taikoma, tačiau subjektas ne juridinio asmens vadovas, o jį pavaduojantis asmuo. Pastebėtina, kad jei būtų nustatyti nutartyje minimi *de facto* vadovo požymiai, jam būtų buvusi taikoma civilinė atsakomybė kaip ir teisėtam juridinio asmens vadovui, kadangi būtent civilinės teisė reguliuoja iš nenaudingo sandorio sudarymo atsiradusias pasekmes, tačiau šių požymių nesant, laikoma, kad asmuo pažeidė savo kaip darbuotojo pareigas.

Kaip matyti teismų praktika nagrinėjamos temos kontekste kito, iš pradžių, sprendžiant dėl juridinio asmens vadovui taikytinos atsakomybės rūšies, kiekvienas atvejis buvo vertinamas atskirai pagal faktines aplinkybes, vėliau buvo suformuotos tam tikros teisės aiškinimo taisyklės, kurios kaip matyti kai kuriais atvejais buvo ydingos. Galiausiai, kasacinio teismo praktika vėl pakeista, šalia to, 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo naujasis Darbo kodeksas, kuriame įtvirtinta atsakomybių, taikomų juridinio asmens vadovui atribojimo taisyklės. Šia visuma pakeitimų nustatomas pagrindinis veiksnys atribojant juridinio asmens vadovui taikytinos atsakomybės rūšį – vertinama ar pažeista jo kaip valdymo organo, ar kaip darbuotojo pareiga. Dabartinis teisinis reguliavimas bei teismų praktikos suformuluotos teisės aiškinimo taisyklės įveda teisinio aiškumo sprendžiant juridinio asmens vadovo atsakomybės klausimus. Kadangi tiek teisinis reguliavimas, tiek kasacinio teismo suformuotos teisės aiškinimo taisyklės yra pakankamai naujos, todėl kol kas nėra galimybės vertinti, ar problema atribojant juridinio asmens vadovo civilinę atsakomybę bei atsakomybę pagal darbo teisės normas vis dar bus tokia aktuali ateityje.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Juridinio asmens vadovo kategorija suvokiama plačiai, todėl šios sąvokos turinys praktikoje gali būti interpretuojamas skirtingai. Įgyvendindamas savo plačią kompetenciją, asmuo, kuris vadovauja juridiniam asmeniui, gali tapti skirtingų teisinės atsakomybės rūšių subjektu. Praktikoje didelis dėmesys yra skiriamas dvejopam juridinio asmens vadovo statusui (tai yra kaip civilinės ir darbo teisės subjektui). Atkreiptinas dėmesys, kad teisinis reguliavimas juridinio asmens vadovo statuso atžvilgiu ilgą laiką buvo lakoniškas bei neaiškus. Įstatymų leidėjui Darbo kodekse įtvirtinus atitinkamas teisės normas dėl juridinio asmens vadovo atsakomybės nebekyla abejonių dėl jo statuso dvejopos prigimties. Iš to seka išvada, kad juridinio asmens vadovui veikiant kaip darbuotojui arba kaip valdymo organui yra suteikiamos atitinkamos pareigos, dėl kurių pažeidimo gali kilti civilinė atsakomybė arba atsakomybė pagal darbo teisės normas.

2. Juridinio asmens vadovui sukėlus žalos pažeidžiant jo kaip darbuotojo pareigas, kyla atsakomybė pagal darbo teisės normas, kai yra nustatytos visos šios atsakomybės sąlygos. Šios sąlygos pasižymi tam tikra specifika, būdinga tik juridinio asmens vadovui, kadangi jam yra suteikiamas platus spektras pareigų, kylančių iš darbo teisinių santykių, kurių tinkamas vykdymas yra ypač svarbus darbo teisės srityje. Nors ir darbo teisėje vyrauja ribotas žalos atlyginimas, tačiau yra atvejų, kada juridinio asmens vadovas sukėlęs žalos turės ją atlyginti visiškai. Vienas iš ypatumų, taikomų juridinio asmens vadovui – vis dar išlikusi galimybė sudaryti su juo visiškos materialinės atsakomybės sutartį.

3. Civilinė atsakomybė – viena iš teisinės atsakomybės rūšių, kuri gali būti taikoma juridinio asmens vadovui padarius žalos, jei yra nustatytas iš civilinės teisės kylančių pareigų pažeidimas bei keturios būtinosios sąlygos šiai atsakomybei kilti. Šių sąlygų, taikomų būtent juridinio asmens vadovui, turinys palyginti kitų teisinės atsakomybės subjektų atžvilgiu, turi tam tikrų ypatumų. Juridinio asmens vadovo kompetencija pasižymi plačia apimtimi, jam suteikiamas didelis kiekis atsakomybių, kitaip tariant jo užimamų pareigų svarba yra didelė. Dėl šios priežasties civilinės atsakomybės sąlygų turinys jo atžvilgiu vertinamas dėmesį telkiant į aptartus ypatumus, kurie kai kuriais atvejais yra griežtesnio pobūdžio.

4. Juridinio asmens vadovui taikomų atsakomybių atribojimas yra reikšminga praktinė problema. Ilgą laiką teismams sprendžiant juridinio asmens vadovui taikomas atsakomybės klausimus, nebuvo nei teisės normų, nei tam tikrų taisyklių padedančių parinkti teisingą atsakomybės rūšį. Iš to sekė neigiamos pasekmės – skirtingas aplinkybių interpretavimas, kai ginčo pobūdis buvo panašus. Su laiku pradėta spręsti šią problemą Lietuvos Aukščiausiajam Teismui formuojant tam tikras teisės aiškinimo taisykles, kurių

pagrindu, sprendžiant dėl juridinio asmens vadovui taikytinos atsakomybės rūšies, pradėtas vertinti subjektas, kuriam sukelta žala, tačiau pasitaikydavo atvejų, kada šios taisyklės buvo taikomos netinkamai. Kasaciniam teismui pakeitus praktiką ir apie taikomos atsakomybės rūšį juridinio asmens vadovui pradėjus spręsti vertinant pažeistos pareigos pobūdį, atsakomybės atribojimas įgijo aiškumo. Šis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimas juridinio asmens vadovui taikomų atsakomybių atribojimo klausimais bei greta jų įtvirtintos naujojo Darbo kodekso nuostatos vertintini reikšmingais pokyčiais analizuojamos temos kontekste, tikimasi, kad dėl šių pasikeitimų nagrinėjama problema bus mažiau aktuali ateityje.

Šiame darbe minėta, kad Akcinių bendrovių įstatyme galima rasti vis dar aktualią normą, leidžiančią su juridinio asmens vadovu sudaryti jo visišką materialinę atsakomybę sutartį. Kvestionuotina įstatymo leidėjo pozicija darbo teisės institutą įtvirtinti civiliniuose teisiniuose santykiuose, atsižvelgiant į tai, kad ilgą laiką vyravo neaiškumai dėl juridinio asmens vadovo statuso. Be to, visišką materialinę atsakomybę sutarčių institutas 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui neteko galios, todėl įstatymų leidėjui siūlytina minėtą Akcinių bendrovių įstatymo normą panaikinti.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

I. Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (1990). *Lietuvos aidas*, 57-0.
2. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 55-1046.
3. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 64-1914.
4. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 123-5574.
5. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 89-2741.
6. Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas (2001). *Valstybės žinios*, 99-3515.
7. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
9. Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas (2019). TAR, 10324.
10. Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas (2012). *Valstybės žinios*, 83-4333.
11. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas (2018). TAR, 12037.
12. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas (1996) *Valstybės žinios*, 68-1633.

II. Specialioji literatūra

13. Abramavičius, A. ir Mikelėnas, V. (1998). *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras.
14. Abramavičius, A. ir Mikelėnas, V. (1999). *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Antras leidimas. Vilnius: Teisinės informacijos centras.
15. Altukhova, S. (2011). The legal status of the sole executive body of the legal person. *Vestnik Volgogradskogo Gosudarstvennogo Universiteta. Serija 5, Īurisprudentsiia*, 2(15), 171-175.
16. Bagdanskis T. (2015). Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 22(1), 102-123.
17. Bagdanskis, T. (2008). *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras.
18. Bartkus, G ir kt. (2002). *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia.

19. Davulis, T. (2008). Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. Iš: Mikelėnas, V. (red.) (2008). *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 99-117.
20. Greičius R. (2007). *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras.
21. Jarusevičius J. (2019). Verslo sprendimo taisyklės taikymo priežastys. *Teisė*, 1100, 80-102.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos apžvalga. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 6 d. Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga (2017). *Teismų praktika*, 45.
23. Markevičiūtė M. (2016). Kaltė kaip juridinių asmenų administracinio baudimo sąlyga. *Teisė*, 100, 81-101.
24. Miliauskas P. (2010). Interesų konfliktas: sąvoka ir galimi sprendimo būdai. *Teisė*, 750, 93-110.
25. Soloveičikas D. (2006). *Juridinių asmenų baudžiamoji atsakomybė (lyginamieji aspektai)*. Monografija. Vilnius: Justitia.
26. Usonis J. (2012). Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. *Jurisprudencija*, 19(3), 1131-1148.

III. Teismų praktika

27. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. birželio 8 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 69-2798.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. sausio 10 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-P-95/2012.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 11 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-34-693/2019.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-230/2005.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. birželio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-298/2006.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. liepos 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-400/2008.

34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-428/2008.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2009.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. liepos 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-335/2009.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2009.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-147/2010.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-47/2011.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-535/2011.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-125/2012.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-493/2012.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-96/2013.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-581/2013.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-699/2013.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-124/2014.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-283/2014.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-453/2014.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-64-248/2016.

51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-156-701/2016.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-298-701/2016.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-131-686/2017.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-180-378/2017.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-296-611/2017.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-4-313/2018.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-96-611/2018.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-126-313/2018.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. rugpjūčio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-322-1075/2018.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326-1075/2018.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-450-219/2018.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-460-421/2018.

IV. Kiti šaltiniai

64. Nacionalinė teismų administracija (2020). Civilinių bylų nagrinėjimo ataskaita (I instancijos teismuose). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.teismai.lt/data/public/uploads/2021/03/civilines-2.xlsx> [žiūrėta 2021 m. vasario 17 d.].
65. Lietuvos statistikos departamentas (2020). 2019 m. pagrindiniai šalies ekonominiai ir socialiniai rodikliai. Įmonės. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<https://osp.stat.gov.lt/spaudos-konferencija/2020-01-30/verslas/imones> [žiūrėta 2021 m. vasario 2 d.].

66. Registrų centras (2020). Neišregistruotų juridinių asmenų skaičius pagal teisinės formas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.registrucentras.lt/jar/stat/for.php?for=0> [žiūrėta 2021 m. kovo 25 d.].
67. Study on Directors' Duties and Liability prepared for the European Commission (Department of Law, London School of Economics) (2013). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://eprints.lse.ac.uk/50438/1/Libfile_repository_Content_GernerBeuerle,%20C_Study%20on%20directors%E2%80%99%20duties%20and%20liability\(lsero\).pdf](https://eprints.lse.ac.uk/50438/1/Libfile_repository_Content_GernerBeuerle,%20C_Study%20on%20directors%E2%80%99%20duties%20and%20liability(lsero).pdf) [žiūrėta 2021 m. vasario 27 d.].

SANTRAUKA

Juridinio asmens vadovo atsakomybė

Reda Lekavičiūtė

Šiuo magistro darbu siekiama atskleisti juridinio asmens vadovo atsakomybės ypatumus, didelį dėmesį skiriant kasacinio teismo jurisprudencijai, taip pat teisės doktrinoje vyraujančioms mokslininkų nuomonėms bei teisės aktų, reguliuojančių atsakomybės klausimus juridinio asmens vadovui, analizei. Nagrinėti darbo objektą pasirinkta per dvejopo juridinio asmens vadovo statuso prizmę: atliekama jo kaip darbuotojo ir kaip valdymo organo atsakomybės apžvalga.

Darbe siekiama supažindinti su plačiu juridinio asmens vadovo kategorijos suvokimu, nustatomos ribos, kuriose bus naudojama pastaroji sąvoka šio darbo kontekste. Atsižvelgiant į analizuojamą objektą, parodoma, kad juridinio asmens vadovas gali būti skirtingų atsakomybių rūšių subjektu. Darbe apžvelgiami teisinio reguliavimo pokyčiai juridinio asmens vadovo statuso atžvilgiu, prieinama išvada, kad jį reikia vertinti dvejopai – kaip darbuotoją ir kaip valdymo organą su iš to sekančiais teisinės atsakomybės ypatumais. Toliau darbas kreipiamas būtent šia linkme – analizuojamas juridinio asmens vadovas kaip atsakomybės pagal darbo teisę subjektas, vertinami jam taikomų šios atsakomybės sąlygų ypatumai, taip pat galimos minėtos atsakomybės ribos. Didelis dėmesys skiriamas juridinio asmens vadovui kaip civilinės atsakomybės subjektui, atliekama jam taikytinų civilinės atsakomybės sąlygų apžvalga. Į šių atsakomybių rūšių sąlygas siekiama pažvelgti praktiniu aspektu nustatant, kokias teisės aiškinimo taisykles formuoja Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Galiausiai analizuojama ir vertinama kasacinio teismo jurisprudencija, civilinės atsakomybės ir atsakomybės, kylančios iš darbo teisės santykių, atribojimo aspektu, apžvelgiama kaip kito teismų formuojama praktika šio klausimo kontekste.

SUMMARY

Responsibility of the Head of a Legal Person

Reda Lekavičiūtė

This master thesis provides analysis of the peculiarities of the liability of the head of a legal person, by paying special attention to the jurisprudence of the Court of Cassation, to the prevailing opinions of scholars in the doctrine of law and also to the legislation governing the liability of the head of a legal person. The object of the work is examined through the prism of the dual status of the head of a legal person: in reviewing responsibilities, the head of a legal entity is assessed from two perspectives - the manager as an employee and the manager as a management body.

The thesis analyzes a broad understanding of the category of a manager of a legal entity, which sets the boundaries where the later concept will be used in the context of this work. Analyzing the object of the paper, it is shown that the head of a legal entity can be the subject of different types of responsibilities. The paper reviews the changes in the legal regulation of the status of the head of a legal entity, that allows to conclude, that the head of a legal person can be assessed in two ways - as an employee and as a management body, with the following peculiarities of legal responsibility. Therefore, the head of a legal person is analyzed as a subject of liability under labour law, assessing the peculiarities of the applicable conditions of this liability. Attention is also paid to the head of a legal person as a subject of civil liability, therefore the conditions of civil liability are analyzed. The conditions of the types of liability are assessed from a practical point of view, based on the rules of legal interpretation formed by the Supreme Court of Lithuania. Finally, the jurisprudence of the Court of Cassation is assessed from the aspect of delimitation the civil and labour law liability, the paper reviews the changes in the practice formed by the courts in the context of this issue.