

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Irenos Urbutytės-Pranckevičienės,
IV kurso, komercinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimas pagal
Lietuvos teisę:
teorinės ir praktinės problemos**

Vadovė: lekt. dr. Lina Mikaloniene
Recenzentas: lekt. Gintautas Bartkus

Vilnius 2011

TURINYS

Ižanga.....	2
1. Bendrovės valdymo organų padėtis Lietuvoje.....	6
1.1. Bendrovės valdymo organų teisinė padėtis.....	9
1.2. Bendrovės vadovo samprata.....	12
2. Bendrovės vadovo teisinis statusas.....	17
2.1. Bendrovės vadovo teisinis statusas Lietuvos Respublikos teisės aktuose.....	18
2.1.1. Sutartiniai bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai.....	19
2.1.2. Bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai kaip teisiniai darbo santykiai.....	22
2.1.3. Darbo ir civilinės teisės santykis ir teisės doktrinos apžvalga bendrovės vadovo teisinio statuso atžvilgiu.....	27
2.2. Bendrovės vadovo teisinis statusas Lietuvos teismų praktikoje.....	29
2.2.1. Bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai kaip atstovavimo santykiai.....	41
3. Užsienio šalių patirtis reglamentuojant bendrovės vadovo ir bendrovės santykius.....	44
3.1. Vokietijos ribotos atsakomybės bendrovės (GmbH) vadovo teisinė padėtis.....	44
3.2. Jungtinės Karalystės uždaro tipo ribotos atsakomybės bendrovės vadovo teisinė padėtis.....	48
4. Užsienio šalių patirties reglamentuojant bendrovės vadovo ir bendrovės santykius pritaikomumas Lietuvoje.....	51
4.1. Bendrovės vadovo samprata.....	52
4.2. Civilinė paslaugų teikimo sutartis kaip bendrovės vadovo ir bendrovės organizacinių santykių pagrindas.....	53
Išvados.....	58
Literatūros sąrašas.....	60
<i>Bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimas pagal Lietuvos teisę: teorinės ir praktinės problemos. Santrauka.....</i>	<i>69</i>
<i>How the Relationship between the Head of a Company and the Company is governed under the Law of the Republic of Lithuania: problems of theory and praxis. Summary.....</i>	<i>70</i>

Ižanga

Temos aktualumas. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso¹ (toliau – CK) 2.81 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiimta pareigas ir jas įgyvendina per savo organus. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo² (toliau – ABĮ) 19 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kuria pabrėžiama, kad „bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį bendrovės valdymo organą – bendrovės vadovą“. Bendrovės vadovas organizuoja bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, juos skatina ir skiria jiems nuobaudas (ABĮ 37 str. 8 d.). Vadovas privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai, o bendrovei turint santykių su kitais asmenimis bendrovės vardu veikia vienvaldiškai (ABĮ 19 str. 6 ir 8 d.). Iš pateiktų teisinio reglamentavimo citatų akivaizdu, kad bendrovės vadovas yra svarbus juridinio asmens organas, svarbus verslo santykiams. Nuo bendrovės vadovo kompetencijos, veiklos ir jos rezultatų priklauso bendrovės veiklos efektyvumas. Be to, bendrovės vadovui suteikiami platūs įgaliojimai veikti bendrovės vardu. Vadovo dėka bendrovė dalyvauja civilinėje apyvartoje, įgyja civilines teises ir įgyvendina pareigas. Todėl labai svarbus yra bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimas.

Bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai reglamentuojami vadovaujantis CK ir ABĮ nuostatomis. Tai, kad įstatymų leidėjas net keletą kartų keitė ABĮ nuostatas, susijusias su bendrovės vadovo teisinio statuso reglamentavimu, įrodo, kad aptariamo instituto veikimas nėra visiškai ir tinkamai sureguliuotas.

Nagrinėjamos temos aktualumą rodo ir tai, kad Lietuvoje yra susiklosčiusi prieštaringa situacija dėl bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo. Įstatymų leidėjas nurodo, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis (ABĮ 37 str. 4 d.), tačiau darbo sutarties pagrindu atsiradę teisiniai santykiai savo turiniu yra mažai panašūs į darbo teisinius santykius. Klausimas, kokie teisiniai santykiai – civiliniai ar darbo – sieja bendrovės vadovą ir bendrovę, yra aktualus nustatant bendrovės vadovo, kaip valdymo organo, teisinį statusą. Sprendžiant bendrovės vadovo atsakomybės klausimą tai ypač reikšminga, nes civilinės teisės normos nustato skirtingas atsakomybei taikomas taisykles nei darbo teisės normos.

Magistro darbo tema aktuali juridinio asmens atstovavimo teorijų pritaikymo Lietuvos teisinėje sistemoje aspektu. Lietuvos teisės aktų analizė rodo, kad remiamasi organine teorija.

¹ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

² Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

Teisės doktrinoje remiamasi organine teorija, tačiau ji vertinama kiek dviprasmiškai, o Lietuvos teismų praktika bendrovės vadovo ir bendrovės santykius laiko atstovavimo santykiais. Teismų praktikoje taip pat pabrėžiama, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai³.

Teorinės bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo problemos iškyla praktiškai taikant teisės normas, t. y. Lietuvos teismų praktikoje. Painiavos šios reglamentavimo problemos įneša formuojant vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką, aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažįsta, kad ligšiolinė teismo praktika bendrovės vadovui, kaip bendrovės valdymo organui, taikytinos atsakomybės aspektu nėra vienoda: vienos bylose atsakomybė vertinama kaip civilinė, kitose – kaip materialinė atsakomybė pagal darbo teisę⁴. Bylose dėl darbo sutarties su bendrovės vadovu nutraukimo dažnai aukštesnės instancijos teismai panaikina žemesnės instancijos teismo sprendimus ir juos pakeičia arba grąžina bylą nagrinėti iš naujo dėl skirtingo darbo ir civilinių teisės normų vertinimo konkrečioje situacijoje.

Pagrindinis šio **darbo tikslas** – ištirti kylančias teorines ir praktines problemas reglamentuojant Lietuvos bendrovės vadovo ir bendrovės santykius; išanalizavus Vokietijos ir Jungtinės Karalystės bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimą, pateikti pasiūlymus, galimus pritaikyti Lietuvoje.

Vokietijos ir Jungtinės Karalystės teisinės sistemos pasirinktos dėl to, kad jos yra Vakarų teisės tradicijos flagmanai, taip pat šios valstybės yra bendrovės atstovavimo organinės ir įgaliojimo (atstovavimo) teorijų atstovės.

Minėtiems tikslams pasiekti keliami šie *uždaviniai*:

- įvertinti bendrovės valdymo organų teisinę padėtį ir pateikti bendrovės vadovo sampratą;
- išanalizuoti vienasmenio bendrovės valdymo organo teisinį statusą Lietuvos teisės aktuose, įvertinti identifikuotas teorines problemas;
- ištirti bendrovės vadovo ir bendrovės santykius kaip sutartinius teisinius santykius ir kaip darbo teisinius santykius;
- išanalizuoti bendrovės vadovo teisinio statuso aiškinimą Lietuvos teismų praktikoje, ištirti bendrovės vadovo ir bendrovės santykius kaip atstovavimo santykius;

³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009.

⁴ *Ibid.*

- atskleisti Vokietijos ir Jungtinės Karalystės bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo ypatybes ir pateikti pasiūlymus teisiniam reglamentavimui Lietuvoje tobulinti.

Šio darbo **tyrimo objektas** – bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimas, bendrovės vadovo teisinio statuso analizė. Nors ABĮ 1 str. bendrove yra laikoma įmonė, kurios teisinės formos yra akcinė bendrovė ir uždaroji akcinė bendrovė⁵, šio darbo tyrimo objektu pasirinkta tik uždaroji akcinė bendrovė (toliau – bendrovė). Tokį pasirinkimą lėmė tai, kad uždarnosios akcinės bendrovės yra labiausiai paplitusi teisinė ūkio subjektų veikos forma Lietuvoje. 2011 m. pradžioje uždarnosios akcinės bendrovės sudarė net 46,1 procento visų registruotų ūkio subjektų Lietuvoje bei 56,2 procento visų Lietuvoje veikiančių ūkio subjektų⁶. Atitinkamai analizuojamos Vokietijos ribotos atsakomybės bendrovė (vok. *Gesellschaft mit beschränkter Haftung*) ir Jungtinės Karalystės ribotos atsakomybės bendrovė (angl. *a private company limited by shares*, dažnai vadinama angl. *a private limited company Ltd*).

Tyrimo metodai. Atliekant tyrimą taikyti įvairūs moksliniai metodai. Didelė reikšmė skiriama *lyginamajam* metodui. Šis metodas taikomas analizuojant Lietuvos, Vokietijos ir Jungtinės Karalystės teisės aktus, teisės doktriną ir teismų praktiką, susijusią su bendrovės vadovo teisiniu statusu. Pritaikius lyginamąjį metodą šio darbo pabaigoje pateikiamos išvados, siūlymai ir rekomendacijos. *Istorinis* metodas taikomas vertinant bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo genezę nuo 1990 m. iki šių dienų. *Lingvistinis* metodas padėjo atskleisti teisės aktuose vartojamų sąvokų prasmę, jis taip pat svarbus aiškinant teisės normų turinį ir teismų sprendimus. *Teleologinis* metodas taikomas nagrinėjant atitinkamų teisės institutų tikslus ir paskirtį. Taikant šį metodą taip pat išnagrinėtas atstovavimo santykių institutas, įvertinta darbo ir civilinės sutarties paskirtis. Teleologinis metodas taikytas aiškinantis įstatymo leidėjo valią, keičiant ABĮ nuostatas dėl bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo. Taikant *analitinį* metodą yra vertinami bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai kaip darbo teisiniai santykiai, nurodomi esamo reglamentavimo trūkumai, pateikiami pasiūlymai reglamentavimui tobulinti.

⁵ Uždarnosios akcinės bendrovės įstatinis kapitalas turi būti ne mažesnis kaip 10 tūkst. litų. Joje turi būti mažiau kaip 250 akcininkų. Uždarnosios akcinės bendrovės akcijos negali būti platinamos ir jomis prekiaujama viešai, jei įstatymai nenustato kitaip.

⁶ 2011 m. pradžioje akcinės bendrovės sudarė 0,28 procento visų registruotų ūkio subjektų ir tik 0,4 procento visų veikiančių ūkio subjektų. Lietuvos Respublikos statistikos departamento duomenys. Statistikos departamentas 2011 m. pradžioje įregistruotų ir veikiančių ūkio subjektų skaičius [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-01-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt>> [žiūrėta 2011-01-25].

Darbo originalumas. Nors tema aktuali tiek teorijai, tiek praktikai, Lietuvos teisės doktrinoje vienasmenio bendrovės valdymo organo, t. y. bendrovės vadovo ir bendrovės, santykių reglamentavimui skirtas tik fragmentiškas dėmesys. V. Mikelėnas⁷ monografijoje „Įmonių vadovų teisinė atsakomybė“ įvardija bendrovės vadovo teisinio statuso problematiką ir pateikia užsienio šalių patirties vertinimą. R. Greičius⁸ tiria bendrovės vadovo statusą fiduciarinių pareigų analizės kontekste. Iš dalies šiam tyrimui aktualūs V. Dambrauskienės⁹, T. Davulio¹⁰, A. Tikniūtės¹¹, V. Mizaro¹² darbai. Atkreiptinas dėmesys į T. Davulio darbą „Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje“, kuriame analizuojama juridinio asmens vadovo teisinio statuso problematika darbo teisinių santykių kontekste.

Šiame darbe atskleidžiama bendrovės vadovo samprata, bendrovės valdymo organų teisinė padėtis. Taip pat analizuojama bendrovės vadovo teisinio statuso problematika, pateikiamas jos vertinimas teisės doktrinoje ir aiškinimas teismų praktikoje. Vokietijos ir Jungtinės Karalystės bendrovės vadovo teisinio statuso analizės pagrindu pateikiami reglamentavimo tobulinimo Lietuvoje pasiūlymai.

Svarbiausi šaltiniai. Tiriant Lietuvos, Vokietijos ir Jungtinės Karalystės teisines sistemas, nagrinėjami teisės aktai, teismų praktika ir teisės doktrina – tiek, kiek jie susiję su bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimu.

Lietuvos teisinėje sistemoje nagrinėjami pagrindiniai civilinės teisės ir bendrovių teisės aktai (pvz., CK, ABI). Tyrime nagrinėjama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Lietuvos apeliacinio teismo praktika. Be jau minėtų Lietuvos doktrinos atstovų (V. Mikelėno, A. Tikniūtės, V. Mizaro, V. Dambrauskienės, R. Greičiaus, T. Davulio) darbų, šiame magistro darbe taip pat analizuojami J. Kiršienės, L. Didžiulio ir kitų autorių darbai.

Vokietijos teisinėje sistemoje yra tiriami pagrindiniai civilinės teisės ir bendrovių teisės norminiai aktai (Vokietijos civilinis kodeksas – BGB, Vokietijos ribotos atsakomybės bendrovių įstatymas – GmbHG). Remiamasi Vokietijos aukščiausiojo teismo praktika.

⁷ ABRAMAVIČIUS, A.; MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1999.

⁸ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.

⁹ DAMBRAUSKIENĖ, V. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 28(20), p. 17–23.

¹⁰ DAVULIS, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 99–116.

¹¹ TIKNIŪTĖ, A. *Juridinio asmens ribotos atsakomybės problema: teisiniai aspektai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė, 2006.

¹² MIZARAS, V. *Civilinė teisė*. Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009.

Analizuojant Vokietijos teisinę sistemą remiamasi teisės ekspertų A. Baumbacho, M. Heidenheino, P. Kindlerio, K. Schmidto ir kitų autorių darbais.

Jungtinės Karalystės teisinėje sistemoje analizuojami bendrovių teisės norminiai aktai (pvz., *Companies Act 1985* ir *Companies Act 2006*). Vadovaujamosi Anglijos ir Škotijos teisės komisijos raportu¹³ ir Jungtinės Karalystės teismų praktika.

Darbe taip pat vadovaujamosi Europos Teisingumo Teismo praktika.

1. Bendrovės valdymo organų padėtis Lietuvoje

Vadovaujantis CK 2.33 straipsniu juridinis asmuo apibrėžiamas kaip pavadinimą turinti įmonė, įstaiga ar organizacija, kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises ir pareigas, būti ieškovė ar atsakovė teisme. Įmonė, kaip juridinis asmuo, dalyvauja ūkinėje komercinėje veikloje tik per savo valdymo organus, kurie, siekdami naudos steigėjams, veikia pagal savo kompetenciją.

Apie tai, koku būdu bendrovės valdymo organai veikia bendrovės vardu, pasaulyje egzistuoja dvi viena kitai prieštaraujančios teorijos. Tai organinė ir įgaliojimo (arba atstovavimo) teorija.

Organinė teorija (vok. *Organtheorie*) kilo iš realinės (organinės) juridinių asmenų prigimties teorijos, kurią sukūrė Otto v. Gierke. Remiantis šia teorija, asmuo, pagal įstatymą ar įstatus veikiantis už juridinį asmenį, yra ne jo atstovas (tikrąją atstovavimo teisinių santykių prasme), o juridinio asmens sudedamoji dalis. Bendrovė veikia pati per savo organus, kurie išreiškia jos valią ir kurios galios taip veikti gali būti ribojamos tik teisės normomis¹⁴. Tai reiškia, kad joks kitas bendrovės organas negali apriboti bendrovei atstovaujančio organo galios, kuris veikia kaip pati bendrovė. Vokietijos bendrovių teisėje paplitusi ši teorija.

Įgaliojimo (atstovavimo) teorija grindžiama požiūriu, kad bendrovė veikia per atstovą, kurio galių apimtis, remiantis įprastu santykiu tarp įgaliootojo ir įgaliotinio, priklauso nuo įgaliootojo jam suteikto įgaliojimo ir dėl to gali būti daugiau ar mažiau ribota¹⁵. Šios teorijos esmė: juridinis asmuo veikia per atstovą ir šiems santykiams būdingi bendrieji atstovo ir atstovaujamojo požymiai. Atstovavimo modelis yra vienintelis, pagal kurį akcininkas išsaugo

¹³ The Law Commission and The Scottish Law Commission (Law Com No. 261, Scot Law Com no 173). *Company directors: regulating conflicts of interests and formulating a statement of duties*. September, 1999, p. 309 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.lawcom.gov.uk/docs/lc261.pdf>> [žiūrėta 2011-02-25].

¹⁴ EDWARDS, V. *Europos Sąjungos bendrovių teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2002, p. 49.

¹⁵ *Ibid.*

teisę bet kada atsisakyti atstovo paslaugų¹⁶. Įgaliojimo (atstovavimo) teorija vadovaujama Jungtinės Karalystės bendrovių teisėje.

Vokietijos teisėje įtvirtintas terminas „organinis atstovavimas“, tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad organinis atstovavimas teisinės dogmatikos prasme yra suprantamas kaip atstovavimas, esantis tarp įstatymu grįsto ir sutartinio atstovavimo¹⁷. Tai trečiasis tarpinis juridinio asmens teorijos išskyrimas.

Nors teigiama, kad skirtumas tarp šių teorijų yra daugiau teorinės nei praktinės reikšmės, tačiau šių teorijų atribojimas yra svarbus siekiant įvertinti Lietuvai būdingus teorijos pasirinkimo požymius. Lietuvos teisinėje literatūroje pasigendama juridinio asmens valdymo organų išplėtos teorijos, todėl tai bus bandoma vertinti analizuojant atskirus teisės šaltinius.

Lietuvos teisės aktuose bendrovės valdymo organo ir bendrovės santykiams būdingi organinės teorijos požymiai, šie santykiai nėra apibūdinami kaip atstovavimo santykiai. CK 2.81 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad juridiniai asmenys įgyja ir įgyvendina civilines teises, prisiima ir vykdo civilines pareigas per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso¹⁸ 55 straipsnio 1 dalyje laikomasi nuostatos, kad juridinio asmens organai nėra jo atstovai, jie suprantami kaip pats juridinis asmuo. Juridinio asmens organai yra įgalioti įgyvendinti juridinio asmens teisingumą ir veiksnumą. Juridinių asmenų bylas teisme vedant jų valdymo organams, kurie privalo veikti neviršydami jiems įstatymais ar steigimo dokumentais suteiktų įgaliojimų, pripažįstama, kad bylą veda pats juridinis asmuo. ABĮ 19 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad „bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą“. Vertinant įstatymo reglamentavimą galima teigti, kad aptinkame organinės teorijos požymius. Vadovaujantis šia teorija juridinis asmuo per savo valdymo organus prisiima ir įgyvendina teises ir pareigas. Valdymo organas yra *ex officio* atstovas ir juridinio asmens organizacinė dalis, dėl kurios juridinis asmuo tampa civilinės apyvartos dalyviu.

CK komentare¹⁹ pabrėžiama, kad sąvokos „atstovavimas“ vartojimas jokiais būdais nereiškia, kad juridinį asmenį ir jo valdymo organą sieja įprasti atstovavimo santykiai. Tačiau lietuviškoje jurisprudencijoje juridinio asmens atstovavimo institutas dažnai tapatinamas su tradiciniu atstovavimu ir pripažįstama, kad nėra skiriama deramo dėmesio juridinio asmens

¹⁶ *Cit. op.* 11, p. 68.

¹⁷ KINDLER, P. *Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht*. München: Verlag C. H. Beck, 2007, p. 400.

¹⁸ Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

¹⁹ BARTKUS, G. in *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p.187.

organo teisiniam statusui²⁰. V. Mikelėnas pabrėžia, kad „įmonės vadovą ir įmonę sieja atstovavimo santykiai, kuomet įmonės vadovui, kaip įmonės įgaliotiniui, pavedama veikti įmonės vardu ir savo veiksmais sukurti įmonei teises ir pareigas“²¹. Deja, autorius nepateikia šio teiginio pagrindimo. Vertinant tai, kad vadovas minimas kaip įmonės įgaliotinis, darytina išvada, kad autorius turėjo omenyje tradicinius atstovavimo, t. y. įgaliotojo ir įgaliotinio, santykius.

V. Mizaras, vertindamas atstovavimą juridiniams asmenims, teigia, kad Lietuvos įstatymo leidėjas, nustatydamas juridinio asmens atstovavimo būdą (pagrindą), pasirinko Vokietijoje žinomą organinę teoriją, kuri reiškia, kad juridinis asmuo veikia per savo organus, kurie išreiškia jo valią ir kurių teises šitaip veikti gali riboti tik teisės normos²². Autorius patvirtino Lietuvos įstatymo leidėją pasirinkus organinę teoriją, tačiau mano, kad „valdymo organo atstovavimo juridiniam asmeniui santykiams būdingi bendro atstovavimo bruožai“²³. Išanalizavus tradicinio atstovavimo bruožus, magistro darbo 2.2.1 dalyje pateikiamas šio autoriaus teiginio ir juridinio asmens vienasmeniam valdymo organui būdingų bruožų vertinimas.

J. Kiršienė ir A. Tikniūtė teigia: „faktas, kad juridinio asmens organas veikia juridinio asmens vardu, nesuteikia pagrindo teigti, jog jis yra jo atstovas tradicine atstovavimo instituto prasme. Juridinio asmens veikla – tai paties juridinio asmens valios išraiška be papildomo savo funkcijų delegavimo įgaliotiniui“²⁴.

R. Greičius taip pat laikosi nuomonės, kad bendrovės ir jos vadovo nesieja tradiciniai atstovavimo santykiai. Autorius pabrėžia, kad „nors faktiškai visas juridinio asmens vadovo teises ir pareigas nustato įstatymai, negalima teigti, kad tarp juridinio asmens ir vadovo susiklosto įstatyminio atstovavimo teisiniai santykiai, nes vadovą skiriantis ar su juo sudarantis sutartį juridinio asmens organas išreiškia savo valią būti atstovaujamas konkretaus asmens“²⁵.

S. Vėlyvis pabrėžia, kad „tuo atveju, kada civilinėje apyvartoje juridinio asmens organas dalyvauja jo vadovaujamos įmonės vardu – atstovavimo nėra, nes juridinis asmuo įgyja civilines teises ir prisiima civilines pareigas per savo organus, kurie veikia jiems pagal

²⁰ KIRŠIENĖ J.; TIKNIŪTĖ A. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija. *Jurisprudencija*, 2004, t. 55 (47), p. 33.

²¹ *Cit. op.* 7, p. 259.

²² *Cit. op.* 12, p. 388–391.

²³ *Ibid.*

²⁴ *Cit. op.* 23.

²⁵ *Cit. op.* 8, p. 125-126.

įstatymą arba įstatus (nuostatus) suteiktų teisių ribose. Juridinis asmuo bus atstovaujamas tik tuo metu, kada jo organas suteiks atitinkamus įgalinimus kitam asmeniui, kuris atlieka atstovo funkcijas. Pats juridinis asmuo arba jo organas negali būti savo interesų atstovas²⁶. Apibendrinant aptartų autorių vertinimus, pastebimas nuomonių išsiskyrimas dėl bendrovės valdymo organo atstovavimo bendrovei (tradicine atstovavimo instituto prasme), dėl įstatyminio ar sutartinio atstovavimo. Šie klausimai bus išsamiai nagrinėjami kitose šio darbo dalyse.

Teismų praktikos analizė rodo, kad remiamasi atstovavimo teorija. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vertina bendrovės vadovo ir bendrovės santykius kaip atstovavimo teisinius santykius²⁷. Kasacinio teismo praktikoje akcentuojama, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės organu lemia tai, kad daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, taigi administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai²⁸.

Apibendrinant reikėtų vertinti praktinius organinės ir įgaliojimo (atstovavimo) teorijos skirtumus, nes šių teorijų taikymo rezultatas yra tas pats: per savo valdymo organus juridinis asmuo dalyvauja civilinėje apyvartoje. Atskiriant šias dvi teorijas atkreiptinas dėmesys į tai, kad atstovavimo teorijos pagrindu juridinis asmuo veikia per įgaliotinį (atstovą), t. y. per įstatyminį atstovą. Įstatyminis įgaliotasis (atstovas) užpildo įgaliotinio (atstovaujamojo) subjektiškumo trūkumus įgaliotiniui (atstovaujajam) sudarant sandorius, t. y. veikiant išorėje.

Siekiant tiksliau įvertinti, kokia teorija remiasi Lietuvos įstatymų leidėjas, reglamentuodamas bendrovės vadovo ir bendrovės santykius, toliau bus atliekama bendrovės valdymo organų teisinės padėties ir bendrovės vadovo sampratos analizė.

1.1. Bendrovės valdymo organų teisinė padėtis

Vienas iš juridinio asmens požymių – organizacinis vientisumas. Tai reiškia, kad juridinis asmuo turi tam tikras struktūrines dalis, vadinamas organais. Per savo organus juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina. Kaip pabrėžiama

²⁶ VĖLYVIS, S. V. in *Civilinė teisė: vadovėlis* (moksl. red. V. Staskonis). Kaunas: Vijusta, 1997, p. 208.

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje *P. Danys v. AB „Žalvaris“*, Nr. 3K-3-1200/2001, kat. 2.4.5; 50; 13.

²⁸ *Cit. op.* 3.

teisės doktrinoje²⁹, organai yra tarsi rankos, kuriomis juridinis asmuo įgyvendina savo teisnumą ir materializuoja savo veiklą.

Vadovaujantis valdžių tarp atskirų juridinio asmens struktūrinių padalinių padalijimo principu, tiek CK, tiek ABI pagal atliekamas funkcijas išskiria šias juridinių asmenų organų rūšis: 1) visuotinį akcininkų susirinkimą; 2) valdymo organus: kolegialų – valdybą ir vienasmenį – bendrovės vadovą; 3) priežiūros organą – stebėtojų tarybą.

Reikia pažymėti, kad iki naujojo CK įsigaliojimo, ABI net keletą kartų daryti pakeitimai dėl bendrovės valdymo organų: 1990 m. liepos 30 d. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme³⁰ nustatyta, kad bendrovė turėjo turėti šiuos valdymo organus: visuotinį susirinkimą, stebėtojų tarybą ir valdybą; 1994 m. liepos 5 d. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo³¹ redakcijoje – visuotinį akcininkų susirinkimą, stebėtojų tarybą, valdybą ir administraciją; 1998 m. kovo 19 d. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatyme³² ir 2000 m. liepos 13 d. priimtame naujame Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme³³ – visuotinį akcininkų susirinkimą, stebėtojų tarybą, valdybą ir administracijos vadovą. Įsigaliojus CK, kurio 2.82 straipsnio 2 dalis nustato, 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, ABI valdymo organų nuostatos suderinamos su CK. 2003 m. gruodžio 11 d. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo³⁴ redakcijos 19 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą. Šio įstatymo straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, numatanti galimybę sudaryti kolegialų priežiūros organą – stebėtojų tarybą ir kolegialų valdymo organą – valdybą. Taigi, bendrovėms pačioms leidžiama pasirinkti bendrovės valdymo organų struktūrą. Toks dispozityvus leidimas bendrovėms yra naudingas, nes galima atsižvelgti į bendrovės dydį ir situaciją rinkoje.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Lietuvos teisės aktuose įtvirtinti du juridinio asmens valdymo organai: privalomas vienasmenis valdymo organas – bendrovės vadovas ir neprivalomas kolegialus – bendrovės valdyba. Privalomas bendrovės organas – visuotinis akcininkų susirinkimas ir neprivalomas – stebėtojų taryba nėra bendrovės valdymo organai.

²⁹ *Cit. op.* 12, p. 251.

³⁰ Valstybės žinios, 1990, Nr. 24-594.

³¹ Valstybės žinios, 1994, Nr. 55-1046.

³² Valstybės žinios, 1998, Nr. 36-961.

³³ Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

³⁴ Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.

Atskiriant juridinio asmens valdymo organus nuo visuotinio akcininkų susirinkimo ir stebėtojų tarybos, CK buvo vadovaujamosi valdymo funkcijos kriterijumi³⁵. Tiesa, CK nepateikta valdymo funkcijos samprata. Iš CK 2.82 straipsnio 3 dalies komentaro matyti, kad juridinio asmens valdymo organas yra atsakingas už juridinio asmens valdymą (vidinė funkcija) ir atstovavimą jam turint santykių su trečiaisiais asmenimis (išorinė funkcija)³⁶. Tai reiškia, kad juridinio asmens valdymas yra vidinė funkcija. Vidinės funkcijos įvardytos CK 2.82 straipsnio 3 dalyje bus analizuojamos vėliau.

Kiekvienas juridinio asmens organas vykdo jam priskirtas funkcijas, tačiau nei vienas juridinio asmens organas neturi teisės prisiimti kito juridinio asmens organo kompetencijos, išskyrus atvejus, kai šito prašo pats juridinio asmens organas. Tokia nuostata atspindi interesų turėtojų teoriją³⁷. Pavyzdžiui, visuotinis akcininkų susirinkimas neturi teisės pavesti kitiems bendrovės organams spręsti jo kompetencijai priskirtų klausimų (ABĮ 19 str. 5 d.), tačiau jis gali spręsti ir kitus bendrovės įstatuose jo kompetencijai priskirtus klausimus, jei pagal ABĮ tai nepriskirta kitų bendrovės organų kompetencijai ir jei pagal esmę tai nėra valdymo organo funkcijos (ABĮ 20 str. 2 d.). Jeigu bendrovėje nesudaroma stebėtojų taryba, ABĮ nustatytos funkcijos kitų bendrovės organų kompetencijai nepriskiriamos (ABĮ 19 str. 3 d.), o bendrovės stebėtojų tarybos narys negali būti bendrovės valdybos nariu (ABĮ 33 str. 6 d.).

Pagrindinis organas, esant civiliniams santykiams, yra valdymo organas, per kurį juridinis asmuo įgyja teises ir pareigas. ABĮ 19 straipsnyje yra įvardijami du bendrovės valdymo organai: vienasmenis – bendrovės vadovas ir kolegialus – valdyba. Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymo leidėjas imperatyviai reikalauja, kad bendrovė turėtų vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą – ir visuotinį akcininkų susirinkimą. Dėl kolegialaus valdymo organo – valdybos – tokio reikalavimo nėra. Dėl ABĮ numatyto reglamentavimo susiduriama su tam tikrais probleminiais klausimais, kai kalbama apie bendroves, numatančias valdymo organų struktūrą, kurią sudaro vienasmenis bendrovės valdymo organas – bendrovės vadovas ir kolegialus valdymo organas – valdyba. Šie klausimai ir bus žemiau aptariami.

³⁵ *Cit. op.* 20, p. 34.

³⁶ *Cit. op.* 19, p.183.

³⁷ Interesų turėtojų teorijos esmė yra ta, kad juridinis asmuo savo veikloje turi atsižvelgti į įvairių grupių interesus. Juridinio asmens organai turi stengtis derinti skirtingų grupių interesus (darbuotojų, akcininkų, klientų ir t. t.). BARTKUS, G. in *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 180.

ABĮ daug dėmesio skiriama bendrovės vadovo teisinės padėties reglamentavimui. Vadovaujantis ABĮ 37 straipsnio 10 dalimi bendrovės vadovas gali vienvaldiškai sudaryti sandorius ir priimti įsipareigojimus bendrovės vardu. Jei bendrovės įstatuose numatytas kiekybinis atstovavimas, tai vadovas visais atvejais yra būtina kiekybinio atstovavimo dalis. Tai reiškia, kad nors ir esant kiekybiniam atstovavimui, sandorių bendrovės vardu negali sudaryti nei atskiras valdybos narys ar keli valdybos nariai kartu, bet reikalaujamas valdybos sprendimas ABĮ 34 straipsnio 4 dalies 3, 4, 5 ir 6 punktuose nurodytiems sandoriams sudaryti. Sandorius vienvaldiškai bendrovės vardu sudaro bendrovės vadovas. Tokia įstatymo leidėjo pozicija kritikuotina. Taip suvaržomos civilinės teisės, nėra aiškumo, kaip organizuoti valdymo organo struktūrą.

Kita išvelgiama ABĮ reglamentavimo problema – tai bendrovės valdymo organų kompetencijos ir atsakomybės klausimai. Valdžių padalijimo principas funkcijų padalijimo aspektu veikia visų juridinio asmens struktūrinių padalinių, išskyrus valdymo organus, atžvilgiu. Atribojamos stebėtojų tarybos funkcijos, visuotinis akcininkų susirinkimas sprendžia tik jo kompetencijai priskirtus klausimus. Tačiau valdžių padalijimo principas negalioja valdybos ir vadovo funkcijų padalijimui. Tiek kolegialus bendrovės valdymo organas (valdyba), tiek vienasmenis (bendrovės vadovas) yra ta pati bendrovės struktūrinė dalis – valdymo organas.

Atsižvelgiant į magistro darbo tyrimo objektą – bendrovės vadovo teisinės padėties analizę, toliau bus nagrinėjama bendrovės vadovo samprata, jo statuso išskirtinumo prigimtis, vertinamos bendrovės vadovui priskirtos funkcijos.

1.2. Bendrovės vadovo samprata

Vadovas – tai asmuo, užimantis vadovaujančias pareigas; jis gali būti vadinamas šefu, direktoriumi, generaliniu direktoriumi, prezidentu³⁸. Žodis „direktorius“ kildinamas iš lotyniško žodžio *director*. *Dirigo* lotyniškai reiškia surikiuoti, sutvarkyti, nukreipti³⁹.

Lietuvos Respublikos įstatymuose nėra vienos privataus juridinio asmens bendrovės vadovo sąvokos apibrėžties. Bendrąja prasme sąvoka „bendrovės vadovas“ apima tiek vienasmenį bendrovės valdymo organą (generalinį direktorių, direktorių ir t. t.), tiek ir

³⁸ Wikipedia [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per internetą: <<http://lt.wikipedia.org/wiki/Vadovas>> [žiūrėta 2010-12-12].

³⁹ KUZAVINIS, K. *Lotynų–lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1996, p. 325.

kolektyvinį, t. y. kolegialų bendrovės valdymo organą (valdybą ir stebėtojų tarybą)⁴⁰. Štai ABĮ 37 straipsnyje sakoma, kad bendrovės vadovas yra vienasmenis bendrovės valdymo organas, kuriuo turi būti fizinis asmuo. Šio įstatymo 33 straipsnio 1 dalyje pabrėžiama, kad kolegialus bendrovės valdymo organas yra valdyba, tačiau bendrovės vadovas yra tik vienasmenis valdymo organas. Pavyzdžiui, naujoje Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymo redakcijoje nurodoma, kad valdymo įmonės ar investicinės bendrovės vadovai yra administracijos vadovas; valdybos ir stebėtojų tarybos nariai⁴¹. Lietuvos Respublikos finansų įstaigų įstatyme pabrėžiama, kad finansų įstaigų vadovai yra stebėtojų tarybos nariai, valdybos nariai, revizorius, administracijos vadovai, vidaus audito tarnybos vadovas, finansų įstaigos darbuotojai ir kiti asmenys, kuriems pagal finansų įstaigos steigimo dokumentus, valdybos nutarimus, administracijos darbo reglamentą administracijos vadovų sprendimu yra suteikti įgaliojimai savarankiškai priimti sprendimus dėl finansinių paslaugų teikimo ir finansų įstaigos vardu sudaryti Lietuvos Respublikos įstatymų, reglamentuojančių finansinių paslaugų teikimą ir finansų įstaigų veiklą, ar pagal juos priimtų kitų teisės aktų nustatytus sandorius, turinčius rizikos požymių⁴². Taigi, juridinio asmens vadovo sampratos spektras Lietuvos įstatymuose labai platus: nuo administracijos vadovo iki revizoriaus ar vidaus audito tarnybos vadovo. Tačiau, kaip teigia V. Mikelėnas⁴³, Lietuvos Respublikos įmonių teisėje nėra pakankamo teisinio pagrindo šiuos asmenis pripažinti įmonės vadovais. Analizuojant užsienio valstybių patirtį randama apibendrinta privataus juridinio asmens vadovo sąvoka. Daugelyje ES šalių, įskaitant Vokietiją ir Jungtinę Karalystę, yra formuojamas vienas juridinio asmens valdymo organas: kolegialus – valdyba arba vienasmenis valdymo organas – vadovas, prezidentas, direktorius.

Vadovas yra bendrovės valdymo organas, per kurį bendrovė įgyja ir įgyvendina civilines teises, prisiima ir vykdo pareigas. Būtent bendrovės vadovas yra išskirtinis, ypatingas juridinio asmens organas, be kurio juridinis asmuo neturėtų subjektiškumo, t. y. nebūtų juridiniu asmeniu. CK 2.87 straipsnyje įtvirtintos bendrosios juridinio asmens valdymo organo pareigos veikti sąžiningai ir protingai juridinio asmens ir kitų juridinio asmens organų narių atžvilgiu. Tame pačiame CK straipsnyje minimos tik juridinio asmens valdymo organui

⁴⁰ *Cit. op.* 7, p. 259.

⁴¹ Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 74-3424.

⁴² Lietuvos Respublikos finansų įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 91-3891.

⁴³ *Cit. op.* 7, p. 259.

priskirtinos pareigos, teisės doktrinoje⁴⁴ jos vadinamos *fiduciarinėmis* pareigomis⁴⁵. Juridinio asmens valdymo organas įpareigojamas būti lojalus juridiniam asmeniui ir laikytis konfidencialumo; vengti situacijos, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja juridinio asmens interesams; be juridinio asmens dalyvių sutikimo nenaudoti juridinio asmens turto savo ar trečiųjų asmenų naudai (CK 2.87 str. 2–5 d.). Šie santykiai yra nulemti pasitikėjimo, tad galima teigti, kad tai yra bendrovės ir jos vienasmenio valdymo organo pasitikėjimo santykiai. Tik bendrovės vadovui būdingos fiduciarinės pareigos įrodo bendrovės vadovo išskirtinumą kitų bendrovės organų atžvilgiu.

Teisės doktrinoje įvardijamos dvejopos juridinio asmens **valdymo organo funkcijos**: išorinės ir vidinės. Vidinė valdymo organo funkcija apima kasdienį juridinio asmens valdymą ir su tuo susijusių sprendimų priėmimą. Išorinė apima juridinio asmens atstovavimą šiam turint santykių su trečiaisiais asmenimis⁴⁶.

Prie bendrovės vadovo **vidinių funkcijų** priskirtinos CK 2.82 straipsnio 3 dalyje įvardytos pareigos, t. y. finansinės atskaitomybės sudarymas; visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimas; duomenų ir dokumentų pateikimas juridinių asmenų registriui; pranešimas akcininkams apie esminius įvykius, turinčius reikšmės bendrovės veiklai; bendrovės veiklos organizavimas; bendrovės akcininkų apskaita. Iš šios kodekso straipsnio dalies nukreipiama į CK 2.4 straipsnio 3 dalį, kurioje nurodoma, kad bendrovės vadovas privalo tvarkyti savo turtą ir visa kita, kas susiję su jo verslu ar profesine veikla, taip pat saugoti dokumentus ir kitą informaciją apie savo turtą, verslą ar profesinę veiklą taip, kad kiekvienas turintis teisinį interesą asmuo bet kada galėtų gauti visapusišką informaciją apie to asmens turtines teises ir pareigas.

Dar išsamiau bendrovės vadovo pareigos bendrovei reglamentuojamos ABĮ. Kadangi bendrovės vadovo pareigos nėra šio darbo dalykas, todėl kiekviena iš jų detalai nebus aptariama. Tačiau minėtinos keletas iš jų.

ABĮ 37 straipsnio 8 dalyje nurodoma, kad bendrovės vadovas organizuoja kasdieninę bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas. Tai reiškia, kad bendrovės vadovas turi teisę atlikti veiksmus, kuriais sukuriama, pakeičiami ar panaikinami darbo teisiniai santykiai. Lietuvos

⁴⁴ *Cit. op.* 8, p. 54.

⁴⁵ Fiduciarinės pareigos siejamos su lotynišku terminu *fiducia*, kuris reiškia tikrumą, pasiklovimą, pasitikėjimą. KUZAVINIS, K. *Lotynų–lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1996, p. 325.

⁴⁶ *Cit. op.* 29, p. 268–269.

Respublikos darbo kodekso⁴⁷ 24 straipsnyje bendrovės vadovas įvardijamas kaip darbdaviui atstovaujantis asmuo tiek kalbant apie kolektyvinius, tiek apie individualius darbo santykius. Kadangi bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu, esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams, jis privalo laikytis ir kitų Darbo kodekse (toliau – DK) įtvirtintų darbdavio pareigų⁴⁸. Tai patvirtina, kad bendrovės vadovui tenka ir papildomos išvestinės pareigos, kurios gali būti įtvirtintos įvairiuose norminiuose teisės aktuose: Civiliniame ir Darbo kodeksuose, įstatymuose, darbo tvarkos taisyklėse, bendrovės steigimo sutartyse, nuostatuose ar įstatuose, tarnybos ar drausmės statutuose, socialinių partnerių susitarimuose, kolektyvinėse sutartyse, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose ir t. t.

Jeigu bendrovėje nesudaromas kolegialus valdymo organas – valdyba, tai bendrovės vadovas atlieka valdybos kompetencijai priskirtas funkcijas (ABĮ 19 str. 4 d. ir 34 str.). Bendrovės vadovo pareigos nustatytos ir Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatyme⁴⁹, kurio 8 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad jeigu įmonė negali ir (arba) negalės atsiskaityti su kreditoriumi (kreditoriais) ir šis (šie) nesikreipė į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo arba yra sąlyga, nurodyta šio įstatymo 4 straipsnio 4 punkte⁵⁰, įmonės vadovas, savininkas (savininkai) privalo pateikti pareiškimą teismui dėl bankroto bylos iškėlimo.

Bendrovei turint santykių su kitais asmenimis bendrovės vardu veikia bendrovės vadovas. Ši bendrovės vadovui priskirta funkcija traktuojama kaip **išorinė funkcija**. Tiek CK, tiek ABĮ reglamentuoja šią funkciją. CK 2.81 straipsnio 1 dalyje akcentuojama, kad bendrovės įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus. ABĮ 19 straipsnio 6 dalis reglamentuoja bendrovės vadovo vienvaldišką veikimą bendrovės vardu turint santykių su trečiaisiais asmenimis, o ABĮ 37 straipsnio 10 dalis numato bendrovės vadovo veikimą bendrovės vardu ir turėjimą teisės vienvaldiškai sudaryti sandorius, išskyrus atvejus, kai bendrovės įstatuose nustatytas kiekybinis atstovavimas bendrovei. Taigi, nei stebėtojų taryba, nei visuotinis akcininkų susirinkimas, nei valdyba negali kištis į santykius su trečiaisiais asmenimis. Teisės aktuose įtvirtintas bendrovės vadovo veikimas bendrovės vardu.

⁴⁷ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁴⁸ Pavyzdžiui, Darbo kodekso 229 straipsnyje įvardytų pareigų: tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

⁵⁰ Įmonė viešai paskelbė arba kitaip pranešė kreditoriui (kreditoriams), kad negali arba neketina vykdyti įsipareigojimų.

Atkreiptinas dėmesys, kad dažnai sakoma, kad bendrovės vadovas, ne veikdamas bendrovės vardu, o atstovaudamas bendrovei (turima omenyje tradicinius atstovavimo santykius), sudarė sutartį su kitais asmenimis. Pabrėžtina, kad nei CK, nei ABĮ bendrovės vadovo išorinės funkcijos neįvardija kaip atstovavimo. Šis klaidinimas susiformavo teisės doktrinoje ir teismų praktikoje. Siekiant tai argumentuoti, nagrinėtinos kitos teisės normos.

Vadovaujantis CK 2.83 straipsnio 1 dalimi, bendrovės vadovo sudarytas sandoris bendrovės vardu su trečiaisiais asmenimis, kai bendrovės vadovas viršijo kompetenciją, sukels prievolės. Kadangi bendrovės vadovas veikė bendrovės vardu kaip jos organizacinė dalis, tai sandoris sukels prievolės ne vadovui, o bendrovei. Tačiau sandoris, sudarytas viršijant bendrovės vadovo kompetenciją, nesukurs prievolės bendrovei. Tai atvejai, kai trečiasis asmuo žinojo ar dėl tam tikrų aplinkybių negalėjo nežinoti, kad sandorį sudarė tokios teisės neturintis bendrovės vadovas. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad bendrovės vadovui viršijus kompetenciją nebus taikomos atstovavimo teisinių santykių normos, įtvirtintos CK 2.136 straipsnio 1 dalyje⁵¹ (CK Antroji knyga, III dalis), o būtų vadovaujamosi CK 1.82, 2.83 ir 2.84 straipsnių nuostatomis (CK Antroji knyga, II dalis). Pasekmės vadovaujantis CK 2.136 straipsnio 1 dalimi būtų skirtingos: jei atstovas, sudarydamas sandorį viršijo jam suteiktus įgaliojimus, teisinės pasekmės atstovaujajam atsirastų tik tuo atveju, jeigu atstovaujajam pritars sudarytam sandoriui.

Nagrinėtina ir CK 2.81 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta teisės norma dėl juridinio asmens dalyvių teisės kreiptis į teismą su ieškiniu, kuriame prašoma uždrausti juridinio asmens valdymo organams ateityje sudaryti sandorius, prieštaraujančius juridinio asmens veiklos tikslams ar viršijančius juridinio asmens valdymo organų kompetenciją. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad esant tradiciniams atstovavimo santykiams nėra reglamentuojama atstovaujamojo teisė kreipti į teismą dėl būsimų sandorių.

CK komentaras⁵² taip pat patvirtina, kad šiame kontekste sąvokos „atstovavimas“ vartojimas jokiais būdais nereiškia, kad bendrovę ir jos valdymo organą sieja įprasti atstovavimo santykiai. Valdymo organas yra *ex officio* atstovas, t. y. asmuo, per kurį bendrovė įgyja teises ir prisiima pareigas. Apibendrinant *darytina išvada*, kad teisės aktuose įtvirtinti bendrovės ir bendrovės vadovo santykiai nėra tradiciniai atstovavimo santykiai. Bendrovės vadovas veikia ne kaip bendrovės įgaliojtinis, bet bendrovės valia ir vardu be jokių

⁵¹ Sandoris, kurį kito asmens vardu sudaro neturintis teisės sudaryti sandorį asmuo arba asmuo, viršydamas suteiktas teises, sukuria, pakeičia ir panaikina teises bei pareigas atstovaujajam tik tuo atveju, kai atstovaujajam po to pritaria visam šiam sandoriui arba viršijančiai teises jo daliai.

⁵² *Cit. op.* 19, p. 187.

papildomų jos funkcijų perdavimo. Juridinio asmens sandorių negaliojimo pagrindų sisteminė analizė išryškino esminį skirtumą tarp juridinio asmens organo atstovavimo instituto ir tradicinio atstovavimo instituto. Bendrovės vadovui, kaip juridinio asmens valdymo organui, sudarius sandorį, kuris sukelia prievolės juridiniam asmeniui, sakoma, kad šį sandorį jis sudarė „pažeisdamas savo kompetenciją“ (CK 2.83 str. 1 d.). Esant tradiciniams atstovavimo santykiams tai apibūdinama kaip „atstovo įgaliojimų viršijimas“ arba sakoma, kad „atstovas veikė viršydamas savo teises“ (CK 1.92 str., 2.133 str. 9 d.). Atlikta analizė leidžia patvirtinti, kad Lietuvos teisės aktuose įtvirtinta organinė bendrovės atstovavimo teorija, o ne įgaliojimo (atstovavimo) teorija. Tačiau galutinei išvadai šiuo klausimu suformuluoti reikalinga teisės doktrinos ir teismų praktikos analizė. Tai bus atlikta vėliau.

Aptarus bendrovės vadovo sampratą, išsiaiškinus bendrovės vadovo išorines ir vidines funkcijas, jam priskirtinas kompetencijas, toliau analizuotinas bendrovės vadovo teisinis statusas.

2. Bendrovės vadovo teisinis statusas

Bendrovės ir jos vadovo santykiai pasižymi kompleksiskumu. Bendrovės vadovas, kaip juridinio asmens valdymo organas, yra atsakingas už juridinio asmens valdymą (vidinę funkcija) ir atstovavimą jam turint santykių su trečiaisiais asmenimis (išorinė funkcija)⁵³. Veikdamas bendrovės vardu arba kaip bendrovė, bendrovės vadovas savo veiksmais sukuria teises ir pareigas bendrovei. Bendrovės vadovas – svarbiausias juridinio asmens valdymo organas, atsakingas už sėkmingą bendrovės veiklos organizavimą. Tai reiškia, kad užsibrėžtiems tikslams siekti būtina kompetencija, žinios, gebėjimas organizuoti darbą, patirtis ir kiti gebėjimai. Bendrovės vadovas organizuoja savo veiklą turėdamas jam suteiktus įgaliojimus veikti bendrovės vardu, kuriais vadovaudamasis privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai. Taigi, tarp bendrovės akcininkų, stebėtojų tarybos, valdybos ir bendrovės vadovo susiformuoja pasitikėjimo santykiai. Už sudėtingo, įvairių žinių reikalaujančio ir intelektualiai imlaus darbo atlikimą bendrovės vadovas gauna atlygį, kuris yra jo pragyvenimo šaltinis. Tarp bendrovės vadovo ir bendrovės yra sudaroma darbo sutartis, t. y. sukuriama sutartiniai darbo santykiai. Bendrovės vadovas, kaip ir kiti bendrovės darbuotojai, gali naudotis socialinėmis garantijomis, privalo paklusti bendrovės vidaus darbo tvarkai ir išlaikyti pavaldumą. Tačiau kyla klausimas, ar bendrovės vadovas yra darbuotojas. Tuo tikslu

⁵³ *Ibid.*, p.183.

būtina nustatyti bendrovės vadovo teisinį statusą, nustatyti DK ir darbo įstatymų taikymo bendrovės vadovui ribas, įvertinti civilinės ir darbo teisės santykį. Tai aktualu ne tik nustatant bendrovės vadovo, kaip valdymo organo, teisinį statusą, bet ir sprendžiant bendrovės vadovo atsakomybės klausimą. Dėl šių santykių kompleksiško Lietuvos teisinėje sistemoje bendrovės vadovo teisinė padėtis yra įstatymų, teisės doktrinos ir teismų praktikos objektas.

2.1. Bendrovės vadovo teisinis statusas Lietuvos Respublikos teisės aktuose

CK ir ABĮ reglamentuoja bendrovės vadovo teisinį statusą. Lietuvos Respublikos darbo įstatymuose bendrovės vadovas nėra išskiriamas, vadovaujamasi bendrosiomis darbo įstatymuose įtvirtintomis darbuotojo ir darbdavio santykius reglamentuojančiomis teisės normomis.

Bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai atsiranda juridinio fakto pagrindu. Bendrovės vadovo teisiniui statusui svarbūs du juridiniai faktai, įtvirtinti ABĮ 37 straipsnio 3 ir 4 dalyse:

1) bendrovės vadovą renka ir atšaukia bei atleidžia iš pareigų, nustato jo atlyginimą, tvirtina pareiginius nuostatus, skatina jį ir skiria nuobaudas bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas);

2) sutartį su bendrovės vadovu pasirašo valdybos pirmininkas ar kitas valdybos įgaliotas narys (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų tarybos pirmininkas ar kitas stebėtojų tarybos įgaliotas narys, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinio akcininkų susirinkimo įgaliotas asmuo).

Analogiškai reglamentuojama ir bendrovės vadovo ir bendrovės santykių pabaiga. Sutartis su bendrovės vadovu pasibaigia kompetentingam bendrovės organui jį atšaukus. Ši bendrovės vadovą renkančio bendrovės organo teisė atšaukti jo išrinktą bendrovės vadovą nėra nulemta jokių aplinkybių, tai reiškia, kad ji yra absoliuti. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad atitinkamas bendrovės organas turi teisę bet kada atšaukti išrinktą bendrovės vadovą, nepriklausomai nuo šio kaltės buvimo. Pavyzdžiui, kai bendrovėje nesudaroma nei valdyba, nei stebėtojų taryba, o sprendimą dėl bendrovės vadovo atšaukimo iš pareigų priima visuotinis akcininkų susirinkimas, svarbu, kad visuotinio akcininkų susirinkimo nutarimas

būtų priimtas laikantis nustatytų jo priėmimui procedūros reikalavimų⁵⁴. Visuotiniam akcininkų susirinkimui įgyvendinus šią teisę, su bendrovės vadovu sudaryta sutartis pasibaigia, nes pasibaigia visuotinio akcininkų susirinkimo pavedimas. Apibendrinant *darytina išvada*, kad įstatymų leidėjas atskyrė du veiksmus kaip savarankiškus, t. y. kompetentingo bendrovės organo veiksmas išrenkant ir paskiriant bendrovės vadovą, analogiškai priimant sprendimą dėl jo atšaukimo ir atleidimo. Kitas veiksmas (reglamentuojamas prievolių teisės normų) – sutarties su bendrovės vadovu pasirašymas ir jos nutraukimas. Taigi, atsiranda bendrovės ir jos vadovo sutartiniai santykiai, kurie bus aptarti kitoje dalyje.

2.1.1. Sutartiniai bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai

Bendrovės vadovo teisinio statuso analizei svarbi ABĮ 37 straipsnio 4 dalis, kurioje imperatyviai nurodoma, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. Iš sutarčių teisės žinoma, kad sutarties, t. y. suderintos laisvos bendrovės vadovo ir bendrovės valios, pagrindu atsiranda sutartiniai teisiniai santykiai. Svarbiausiu sutarties požymiu laikant šalių valią, pripažįstama šalių teisė laisvai apsispręsti, verta ar ne sudaryti sutartį, taip pat laisvai nustatyti sutarties turinį⁵⁵. Tam tikros sutarties laisvės ribos nustatytos įstatymuose yra galimos tiek civilinėje, tiek ir darbo teisėje. Siekiant išsiaiškinti darbo ar civiliniai santykiai sieja bendrovės vadovą ir bendrovę, svarbu įvertinti su bendrovės vadovu sudarytos sutarties turinį. Galima preziumuoti, kad bendrovės vadovo ir bendrovės sudarytos darbo sutarties pagrindu atsiranda teisiniai darbo santykiai. Tačiau prieš atliekant bendrovės vadovo ir bendrovės santykių, kaip teisinių darbo santykių, analizę, įvertinant jų reikšmę bendrovės vadovo teisiniam statusui, taikant istorinį ir lyginamąjį metodą aptartina 1990–2010 m. teisinio reglamentavimo genezė.

Dar 1990 m. ABĮ 29 straipsnyje pabrėžta, kad kiekvienoje bendrovėje turi būti administracijos vadovas ir vyriausiasis finansininkas (buhalteris), o bendrovės administratorius priskirtas prie įmonės darbuotojų. Tai reiškia, kad darbo sutartis sudaroma su bendrovės administracijos direktoriumi. 1994 m. ABĮ redakcijos 29 straipsnyje plačiau reglamentuojami bendrovės administracijos vadovo ir bendrovės darbo santykiai: valdyba skiria administracijos vadovą; valdyba darbo sutartyje nustato administracijos vadovo darbo

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.

⁵⁵ MIKELĖNAS, V. *Sutarčių teisė*. Vilnius: Justitia, 1996, p. 34.

užmokestį; valdyba gali nutraukti darbo sutartį su vadovu Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo⁵⁶ nustatyta tvarka, o iki sutarties nutraukimo gali apriboti jo įgaliojimus.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad būta įstatymų leidėjo bandymų įvesti sutartinį civilinį bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimą. 1998 m. ABĮ redakcijoje numatomas naujas vadovavimo sutarties institutas. 29 str. 4 dalies redakcijoje pažymima, kad su bendrovės administracijos vadovu gali būti sudaryta darbo arba civilinė vadovavimo sutartis. Vadovavimo sutartis sudaroma tuo atveju, kai fizinis asmuo turi patentą teikti vadovavimo paslaugas. Vadovavimo sutartis gali būti sudaroma ir su individualia įmone, kurios pajamos iš tokios veiklos sudaro ne mažiau kaip 60 procentų visų individualios įmonės pajamų per ūkinius metus. Taigi, įvedus vadovavimo sutarties institutą, atsirado pasirinkimo galimybė tarp darbo sutarties ir vadovavimo sutarties, turinčios civilinio teisinio reglamentavimo požymių. Šalia teigiamų vertinimų, galima išvelgti ir reglamentavimo trūkumų. Pasigendama darbo ir vadovavimo sutarties atskyrimo, įvardijant kada su bendrovės administracijos vadovu turėtų būti sudaroma darbo, o kokiais atvejais vadovavimo sutartis. Taip pat nebuvo aiškumo dėl vadovavimo sutarties ir kokios civilinės sutarties (pavyzdžiui, pavedimo, paslaugu) rūšies taisyklės turėtų būti taikomos. Kaip vėliau paaiškėjo, ABĮ numatytas civilinės vadovavimo sutarties su bendrovės administracijos vadovu taikymas buvo galimas tik teoriškai, t. y. nebuvo priimti kiti įgyvendinamieji įstatymai ir neužtikrintas praktinis jos įgyvendinimas⁵⁷. Taigi, su bendrovės vadovu praktiškai galėjo būti sudaroma tik darbo sutartis.

2000 m. liepos 13 d. priimtas naujas ABĮ. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad tuo pat metu 2000 m. liepos 18 d. priimtas naujasis Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, kuris įsigaliojo 2001 m. liepos 1 d. Pažymėtina, kad juridinio asmens valdymo organų teisinė padėtis reglamentuojama jau ne tik ABĮ, bet ir naujojo CK teisės normomis. Administracijos vadovu gali būti veiksnus fizinis asmuo, su kuriuo sudaroma darbo sutartis (ABĮ 38 str. 9 d.). Lyginant su 1998 m. įstatymo redakcija nebelieka vadovavimo sutarties instituto ir galimybės

⁵⁶ Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymo (Valstybės žinios, 1998, Nr. 36-961) 40 straipsnyje nustatyta, kad įstatymo nuostatos dėl vadovavimo sutarties įsigalios priėmus Valstybinio socialinio draudimo įstatymo ir Sveikatos draudimo įstatymo pataisas. Buvo siekiama įvesti bendrovės administracijos vadovo privalomą socialinį ir sveikatos draudimą. Vyriausybei pateikus įstatymo projektą, jis LR Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto buvo atmetas.

sudaryti vadovavimo sutartį su individualia įmone. ABĮ projekto aiškinamajame rašte⁵⁸ šiuo klausimu paaiškinimas nėra pateikiamas. Tad, liko tik darbo sutarties sudarymas.

2003 m. ABĮ redakcijoje naujų pakeitimų nagrinėjamu klausimu nėra. Tik lyginant su 2000 m. ABĮ, bendrovės administracijos vadovas naujoje redakcijoje vadinamas bendrovės vadovu, kuris yra vienasmenis bendrovės valdymo organas, su kuriuo sudaroma darbo sutartis (ABĮ 37 str. 4 d.). Taigi, kaip ir su bet kuriuo kitu bendrovės darbuotoju, taip ir su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis.

Reglamentavimo pokyčių reikalingumą ir įstatymų leidėjo nepasitenkinimą vien tik galimybe bendrovei su jos vadovu sudaryti darbo sutartį, įrodo antrasis bandymas įteisinti civilinės sutarties institutą. 2009 m. lapkričio 2 d. Lietuvos Respublikos Seime įregistruotų ABĮ pataisų⁵⁹ projekte nurodoma, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo arba civilinė sutartis. Skirtingai nei 1998 m., tokio pakeitimo būtinybė jau argumentuojama Lietuvos Respublikos ūkio ministerijos aiškinamajame rašte⁶⁰. Šiame rašte teigiama, kad „bendrovės vadovas yra asmuo, kuriam taikomi aukštesni veiklos bendrovėje ir atsakomybės standartai, todėl savo esme bendrovę ir jos vadovą sieja pasitikėjimo santykiai. Atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą praktiką, bendrovės vadovo teisinė padėtis yra specifinė ir iš esmės atitinka ne darbo teisinius, o civilinius teisinius santykius, be to, pagal CK vadovo atsakomybė yra neribota. Įstatymo projekte siūloma sudaryti galimybę su bendrovės vadovu sudaryti civilinę sutartį“.

Primintina, kad 1998 m. bandymas lygiaverčiai sugretinti skirtingų teisės šakų sutartinį tos pačios veiklos atlikimo reglamentavimą nebuvo įvertintas teigiamai. Šį kartą Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamentas⁶¹ pasigedo teisinio aiškumo ir apibrėžtumo bei pasiūlė nustatyti konkrečią sudaromos civilinės sutarties rūšį. Teisės

⁵⁸ Akcinių bendrovių įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. 2000 m. sausio 13 d., nr. P-2300 [žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=94056&p_query=&p_tr2> [žiūrėta 2010-12-12].

⁵⁹ Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projektas [interaktyvus]. 2009 m. lapkričio 2 d., nr. XIP-1340 [žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=356693> [žiūrėta 2010-12-12].

⁶⁰ Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. 2009 m. lapkričio 2 d., nr. XIP-1340. [žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=356709&p_query=&p_tr2> [žiūrėta 2010-12-12].

⁶¹ Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projekto Teisės departamento išvada [interaktyvus]. 2009 m. lapkričio 9 d., nr. XIP-1340(2) [žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=357419> [žiūrėta 2010-12-12].

departamento nuomone, konkrečiai neįvardijus civilinės sutarties rūšies, kiltų praktinių šios nuostatos taikymo problemų. Seimo Ekonomikos komitetas⁶² atkreipia dėmesį į nuostatų neaiškumą mokesčių sistemos atžvilgiu. Seimo Audito komitetas⁶³ civilinės sutarties instituto įvedimą siejo su galimu „Sodros“ pajamų netekimu dėl civilinės sutarties su vadovais sudarymo. Tai pat atkreipė dėmesį į aiškumo trūkumą reglamentuojant socialines garantijas, sudarius civilinę sutartį su bendrovės vadovu. Vertinant pateiktus svarstymus suprantama, kodėl įstatymo pakeitimai nesulaukė pritarimo ir palaikymo. Tačiau, skirtingai nei 1998 m., šį kartą nepritarimas civilinės sutarties instituto įvedimui buvo argumentuotas. Apibendrinant *galima teigti*, kad nepritarta buvo ne dėl principinio nepalaikymo, bet dėl teisinio neišbaigtumo. Deja, nepasimokyta iš 1998 m. klaidų. Šį kartą trūko teisinio aiškumo ir apibrėžtumo bei paralelinio su vadovavimo sutarties instituto įvedimu susijusių klausimų, tokių kaip socialinės garantijos ir mokestiniai klausimai, sprendimo.

Apibendrinant 1990–2010 m. bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimą, *darytina išvada*, kad įstatymų leidėjas iš esmės pripažino ir pripažįsta šiuos santykius darbo teisiniais santykiais. Tačiau įstatymų leidėjo bandymai įvesti civilinės sutarties institutą rodo poreikį daryti pakeitimus, atsižvelgiant į teorines ir praktines problemas, kurios kyla reglamentuojant bendrovės vadovo ir bendrovės santykius. Reikia sutikti, kad Lietuvos teismų praktika turi įtakos bendrovės vadovo teisinio statuso modifikavimui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pabrėžęs, kad tais atvejais, „kai su vadovu sudaroma darbo sutartis, atsiradę teisiniai santykiai atitinka ne darbo, bet civilinius teisinius santykius, nes bendrovės ir administracijos vadovo santykiams būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai“⁶⁴. Bendrovės vadovo teisinis statusas Lietuvos teismų praktikoje bus išsamiai analizuojamas kitame šio darbo skyriuje, tačiau prieš tai vertinga aptarti sutartinius bendrovės vadovo ir bendrovės santykius kaip teisinius darbo santykius, šių santykių reikšmę bendrovės vadovo teisinio statuso reglamentavimui.

⁶² Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projekto Ekonomikos komiteto projekto išvada [interaktyvus]. 2009 m. gruodžio 7 d., nr. XIP-1340(2) [žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=360119&p_query=Akcini%F8%20bendrovi%F8%20%E1statymas&p_tr2=2#> [žiūrėta 2010-12-12].

⁶³ Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projekto Seimo Audito komiteto išvada [interaktyvus]. 2009 m. lapkričio 25 d., nr. XIP-1340(2) [žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=356693> [žiūrėta 2010-12-12].

⁶⁴ *Cit. op. 3.*

2.1.2. Bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai kaip teisiniai darbo santykiai

Įstatymų leidėjas ABĮ 37 straipsnio 4 dalyje imperatyviai numato tik darbo sutarties su bendrovės vadovu sudarymą. Kaip buvo preziumuota, bendrovės vadovo ir bendrovės sudarytos darbo sutarties pagrindu turėtų atsirasti teisiniai darbo santykiai. Tokią prezumpciją patvirtinti ar paneigti turėtų padėti darbo santykių ir darbo sutarties turinio analizė.

V. Tiažkijus teisinius darbo santykius siaurai apibrėžė kaip santykius, kurie atsiranda pagal darbo sutartį ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę⁶⁵. Tai reiškia, kad esant bendrovės vadovo (darbuotojo) ir bendrovės (darbdavio) susitarimui, vadovas išipareigoja eiti bendrovės vadovo pareigas (darbo funkcijos vykdymas), laikydamasis darbo normų ir vidaus darbo tvarkos. Vadovaujantis šiuo susitarimu, bendrovės išipareigojimai yra darbo bendrovės vadovui suteikimas, sulygto darbo užmokesčio mokėjimas ir darbo sąlygų, nustatytų darbo įstatymuose, užtikrinimas.

Galima pripažinti, kad bendrovės vadovo veikla yra jo profesinė veikla, už kurios atlikimą bendrovė jam moka atlyginimą, kuris yra bendrovės vadovo pragyvenimo šaltinis. Šiuo aspektu bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai atitinka darbuotojo ir darbdavio santykius. Tačiau, vadovaujantis teisės doktrina, žinoma, kad darbo sutarties pagrindu atsiradę darbuotojo ir darbdavio santykiai yra gana specifiški ir yra nelabai panašūs į santykius, atsirandančius civilinių sutarčių pagrindu⁶⁶. Todėl vertinga lyginamuoju metodu aptarti bendrovės vadovo ir bendrovės darbo sutarties pagrindu atsiradusių teisinių santykių požymius:

1) **pavaldumas** būdingas darbo sutarties pagrindu susiformavusiems darbdavio ir darbuotojo santykiams. Darbuotojas privalo vykdyti visus teisėtus darbdavio paliepimus ir nurodymus, nes patenka darbdavio valion. Toks nelygiavertis darbuotojo ir darbdavio santykis atsiranda dėl skirtingos teisių ir pareigų apimties. Europos Teisingumo Teismas

⁶⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justita, 2005, I t., p. 108.

⁶⁶ *Cit. op.* 9, p. 12.

(toliau – ETT) sprendime *Dita Danosa prieš LKB Lizings SIA*⁶⁷ pabrėžė, kad bendrovės vadovo pareigų vykdymas savaime nereiškia, kad negali būti pavaldumo santykių. Siekiant įvertinti, ar esama pavaldumo požymių, reikia atsižvelgti į visus darbo santykių su bendrove požymius ir pareigų pobūdį. Teismas šioje byloje padarė išvadą, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams būdingas pavaldumas, nes bendrovės valdybos nariai (*Dita Danosa* buvo valdybos narė ir įgaliojimo pagrindu ėjo bendrovės vadovo pareigas) už savo veiklą turi atsiskaityti organui, kurio patys nekontroliuoja ir gali būti atleisti tiesiog dėl prarasto pasitikėjimo. Kitoje byloje⁶⁸ ETT padarė išvadą, kad pavaldumo nėra, o vienintelis bendrovės akcininkas, einantis bendrovės vadovo pareigas, nėra darbuotojas. ABĮ numato, kad bendrovės vadovas turi atsiskaityti už savo veiklą bendrovės valdybai, visuotiniam akcininkų susirinkimui ir gali būti atleistas iš užimamų pareigų dėl prarasto pasitikėjimo (pvz., ABĮ 20 str. 1 d. 4 p., 34 str. 1–2 d., 37 str. 4 d.). Bendrovės vadovas privalo priimti su bendrovės valdymu susijusius sprendimus, atsižvelgdamas į valdybos, stebėtojų tarybos (jei šios sudaromos) ir akcininkų lūkesčius (ABĮ 19 str. 8 d.). Taigi, vadovo statusas savaime nepanaikina galimybės, kad atsižvelgiant į bendrovės darbo organizavimą, bendrovės vadovas yra jai pavaldus;

2) **kiti darbo teisiniams santykiams būdingi požymiai**, taikytini bendrovės vadovo teisiniam statusui reglamentuoti. Vadovaujantis DK 95 straipsnio 1 dalimi, darbo sutartis laikoma sudaryta, kai sulygstama dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojos darbovietės ir darbo funkcijų. Sudarant su bendrovės vadovu darbo sutartį, sutartyje nurodomas bendrovės pavadinimas, bendrovės vadovo pareigų pavadinimas, atlyginimo nuostatos, aptariami atostogų suteikimo, išėjinių išmokų ir kitų socialinių garantijų klausimai. Bendrovės vadovas, kaip darbo sutarties subjektas, gali naudotis iš darbo teisės kylančiomis garantijomis ir lengvatomis, kurios teikiamos silpnesnėjai darbo sutarties šaliai. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad daugelis darbo sutarties nuostatų yra blanketinės, t. y. nukreipiančios į DK teisės normas. Kaip bendrovės vadovo darbo funkcija suprantamas kasdienės bendrovės veiklos organizavimas, darbuotojų priėmimas į darbą ir jų atleidimas, sutarčių su darbuotojais sudarymas ir jų nutraukimas, darbuotojų skatinimas ir nuobaudų jiems skyrimas (ABĮ 37 str. 8 d.). Taigi, bendrovės vadovo ir bendrovės darbo sutartyje daugiausiai aptariami organizaciniai santykiai.

⁶⁷ Europos Teisingumo Teismo 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje C-232/09, *Dita Danosa prieš LKB Lizings SIA*, OL C 13, 2011 m. sausio 15 d., p. 11, 25 punktas.

⁶⁸ Europos Teisingumo Teismo 1998 m. gegužės 7 d. sprendimas byloje C-350/96, *Clean Car Autoservice* (1996), European Court reports 2008, ECR I-2521, 30 punktas.

Nors esant sudarytai darbo sutarčiai, bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai reglamentuojami ir **civilinės teisės normomis**. CK 2.87 straipsnio 7 dalyje sureguliuota visiška (neribota) bendrovės vadovo atsakomybė už jo, kaip valdymo organo, veiksmis padarytą žalą. Nors ir įstatymai, steigimo dokumentai ar sudaryta darbo sutartis leidžia daryti visiškos atsakomybės principo išimtis, tačiau steigimo dokumentais ar darbo sutartimi negalima pakeisti imperatyvių civilinės atsakomybės normų (CK 6.252 str.). Tai įrodo, kad bendrovės administracijos vadovas nėra vien tik darbuotojas, bet jis turi papildomų pareigų bendrovės akcininkams, pačiai bendrovei, kitiems bendrovės valdymo organams bei tretiesiems asmenims ir už šių pareigų nevykdymą numatytas imperatyvus civilinės atsakomybės taikymas.

Pasitikėjimo fiduciarinės pareigos. Tarp darbo sutarties šalių susiformuoja ne tik naudos principu paremti, bet ir tam tikri asmeniniai santykiai.⁶⁹ Pavyzdžiui, darbuotojas turi moralinį įsipareigojimą būti lojalus darbdaviui, tačiau tai yra tik moralinis įsipareigojimas. Negalima nesutikti, kad bendrovės vadovas neturi moralinio įsipareigojimo būti lojalus bendrovei. Priešingai, bendrovės vadovas, kaip bendrovės patikėtinis, privalo, t. y. turi pareigą būti lojalus bendrovei ir laikytis konfidencialumo, nepainioti bendrovės turto su savo turtu, bendrovės ir bendrovės kitų organų narių atžvilgiu turi veikti sąžiningai ir protingai ir t. t. Šios bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, pareigos įtvirtintos CK 2.87 straipsnyje. Toks vadovo pareigų reglamentavimas svarbus dėl bendrovės vadovo ir bendrovės santykių, kurie grindžiami tarpusavio pasitikėjimu. Naudos principu paremti bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai vadovą įpareigoja veikti bendrovės vardu ir užtikrinti jos interesus. Tuo pagrindu bendrovės vadovas turi papildomas pareigas tiek bendrovei, tiek jos akcininkams bei kitiems bendrovės organams, o už šių pareigų nevykdymą numatyta civilinė atsakomybė. Bendrovės vadovo priimtų sprendimų ar veiksmų protingumas vertinamas atsižvelgiant į objektyviusius ir subjektyviusius kriterijus.

Atleidimo iš darbo pagrindai. V. Mikelėno nuomone, „jei būtų pripažįstama, kad įmonė ir jos vadovą sieja darbo teisiniai santykiai, tektų daryti išvadą, kad vadovas gali būti atleistas iš darbo tik Darbo sutarties įstatymo numatytais atleidimo iš darbo pagrindais.“⁷⁰ Šiuo atveju, nutraukiant bendrovės vadovo ir bendrovės darbo santykius, nėra vadovaujamosi DK 129 ir 136 straipsnių nuostatomis. Santykių nutraukimas reglamentuojamas ABĮ 37 straipsnio 4 dalyje nurodant, kad bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti

⁶⁹ *Cit. op.* 9, p. 12.

⁷⁰ *Cit. op.* 7, p. 260.

vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama. Taigi, pakanka formalus vadovą išrinkusio organo teisėtai priimto sprendimo nutraukti darbo santykius, materialus pagrindas vadovą atleisti iš užimamų pareigų nėra reikalingas.

Darbo ginčų nagrinėjimas teisme. Vadovaujantis DK 289 straipsniu, darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbuotojo ir darbdavio ginčus. ABĮ 37 straipsnio 9 dalyje numatytas bendrovės vadovo ir bendrovės darbo ginčų nagrinėjimas teisme. Taigi, nors vadovo ir bendrovės ginčai įvardijami kaip darbo ginčai, tačiau reglamentavimas ABĮ ignoruoja pirminį darbuotojui privalomą ginčų sprendimo organą – darbo ginčų komisiją. Atrodo pagrįsta, kad įstatymų leidėjas neleidžia bendrovės vadovo ginčų su bendrove dėl neišmokėto atlyginimo, paskirtos drausminės nuobaudos ar kitų sąlygų nagrinėti institucijoje, į kurią pusę narių skiria pats darbdavys (DK 288 str. 1 d.)⁷¹.

Apibendrinant galima teigti, kad tik organizacinius bendrovės vadovo ir bendrovės santykius reglamentuoja darbo teisės normos. Esant bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams atsakomybė reguliuojama civilinės teisės normomis. Nutraukiant darbo santykius nėra vadovaujamosi DK, o bendrovės vadovo ir bendrovės ginčai sprendžiami teismine tvarka. Pasitikėjimo pareigos nustatytos CK, o bendrovės vadovas savo veikloje privalo vadovautis įstatymais, kitais teisės aktais, bendrovės įstatais, visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimais, stebėtojų tarybos bei valdybos sprendimais ir pareiginiiais nuostatais (ABĮ 37 str. 7 d.). Taigi, nors įstatymų leidėjas imperatyviai nurodo, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, tačiau savo turiniu (atskiriant nuo darbo sutarties) bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai yra civiliniai santykiai.

Atsakant į klausimą, ar bendrovės vadovas yra darbuotojas, vertinga susipažinti su ETT praktika. ETT byloje *Dita Danosa prieš LKB Lizings SIA*⁷² nusprendė, kad valdybos narė,ėjusi bendrovės vadovo pareigas, turi būti laikoma darbuotoja pagal 1992 m. spalio 19 d. Europos Sąjungos Tarybos direktyvą 92/85/EEB⁷³, jei įvykdytos trys sąlygos: 1) bendrovės vadovė buvo neatsiejama bendrovės dalis; 2) vykdė savo pareigas kontroliuojama bendrovės organų (akcininkų susirinkimo ar stebėtojų tarybos), kurių pati nekontroliavo ar kuriems negalėjo turėti lemiamos įtakos; 3) galėjo būti atšaukta vieno iš šių organų vien dėl to, kad

⁷¹ *Cit. op.* 10, p. 105.

⁷² *Cit. op.* 67, 99 punktas.

⁷³ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 348, 1992 m. lapkričio 28 d., p. 1-8.

neteko pasitikėjimo. ETT minėtoje byloje padarė kitą svarbią išvadą⁷⁴, akcentuodamas, kad valdybos narių padėtis teisiškai ir faktiškai yra artimesnė pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo nei savarankiškai dirbančio asmens padėčiai, nes jų darbo santykiai su bendrove gali būti nutraukti, jei ši (per savo akcininkus) nesutinka su jų sprendimais, priimtais einant pareigas. Tokia ETT pozicija leidžia teigti, kad Europos Sąjungos teisės prasme asmuo gali būti laikomas darbuotoju socialinių garantijų kontekste, nors pagal nacionalinę teisę jų nesiejo darbo santykiai.

Tačiau prieš darant galutinę išvadą dėl bendrovės vadovo teisinio statuso, būtina įvertinti darbo ir civilinės teisės santykį ir apžvelgti teisės doktriną bendrovės vadovo teisinio statuso atžvilgiu.

2.1.3. Darbo ir civilinės teisės santykis ir teisės doktrinos apžvalga bendrovės vadovo teisinio statuso atžvilgiu

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad ilgą laiką darbo santykius reguliavo civilinės teisės normos, darbo sutartis buvo laikoma viena iš daugelio civilinių sutarčių rūšių. Ši padėtis pasikeitė XIX a., nes kito nuostatos, atskiriančios įdarbinimą pagal darbo sutartį nuo darbo pagal civilines sutartis⁷⁵. Lietuvoje darbo teisinius santykius reglamentuoja DK ir darbo įstatymai, o darbo teisė yra savarankiška teisės šaka. Tačiau ir dabar darbo teisė laikoma viena iš civilistikos šakų, ji taip pat yra privatinės teisės dalis⁷⁶.

Galima teigti, kad bendrovės vadovo teisinio statuso reglamentavimas tampa dviejų teisės šakų reglamentavimo objektu. Todėl siekiant atsakyti į klausimą, ar civilinės teisės nuostatos yra darbo įstatymų nuostatų išimtys, ar atvirkščiai, būtina analizuoti, kaip darbo teisės ir civilinės teisės nuostatos tarpusavyje suderintos privataus juridinio asmens vadovo statuso atžvilgiu.

CK 1.1 straipsnio 3 dalyje akcentuojama, kad darbo santykius reglamentuoja specialūs įstatymai. CK normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. Kaip žinoma, bendrovės vadovo teisinio statuso reglamentavimas įtvirtintas CK ir ABĮ. DK bendrovės vadovas nėra išskiriamas, vadovaujamas bendrosiomis darbo įstatymuose įtvirtintomis darbuotojo ir darbdavio santykius reglamentuojančiomis teisės normomis.

⁷⁴ *Cit. op.* 67, 83 punktas.

⁷⁵ *Cit. op.* 9, p. 7.

⁷⁶ *Cit. op.* 12, p. 27.

Įvertinus šį reglamentavimą, galima teigti, kad ABĮ, kuriame įtvirtinta imperatyvi įstatymų leidėjo nuostata dėl darbo sutarties su bendrovės vadovu sudarymo, neleidžia paneigti jo kaip darbuotojo statuso. Pripažįstant darbuotojo statusą, pripažintini ir darbo santykiai. Vadovaujantis CK 1.1 straipsnio 3 dalies 2 sakiniu galima patvirtinti, kad CK normos šiems darbo santykiams taikytinos kaip išimtyt iš darbo teisinio reglamentavimo, o ABĮ pripažintinas specialiuoju įstatymu.

Pažymėtina, kad iki DK įsigaliojimo darbo teisinius santykius reglamentavusio įstatymo⁷⁷ 1 straipsnio 3 dalyje buvo nuostata, kad akcinės bendrovės darbo santykių ypatumus nustato šių bendrovių veiklą reglamentuojantys įstatymai, įstatai ar kolektyvinės sutartys. DK šios nuostatos neliko. DK 11 straipsnio 1 dalyje sakoma: jei yra DK normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų prieštaravimų, taikoma DK nuostata. DK komentare, vadovaujantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos aiškinimu,⁷⁸ konstatuojama, kad DK ir darbo įstatymai bendrovės vadovams, dirbantiems pagal darbo sutartis, yra taikomi labai ribotai, o jų santykius su bendrove reglamentuoja specialus įstatymas – ABĮ⁷⁹. Galima teigti, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams kaip darbo santykiams civilinės teisės normos gali būti taikomos subsidiariai. O šiuos santykius reglamentuoja tiek darbo, tiek civilinės teisės normos.

Teisės doktrinoje taip pat esama nevienareikšmiško bendrovės vadovo teisinio statuso reglamentavimo vertinimo. V. Mikelėnas pažymi, kad „jeigu įmonės vadovas būtų pripažįstamas įmonės darbuotoju, tai jis prieš įmonę turėtų atsakyti ne pagal civilinės atsakomybės, o pagal darbo teisėje galiojančias materialinės atsakomybės taisykles. Be abejo, tokiu atveju įmonės interesai galėtų nukentėti, nes įmonė dažnai negalėtų iš vadovo išsiaiškoti visų jai padarytų nuostolių. Ir atvirkščiai, jeigu būtų pripažįstama, kad įmonės vadovą ir įmonę sieja ne darbo, o civiliniai santykiai, tai įmonės vadovas prieš įmonę privalėtų atsakyti pagal civilinės atsakomybės taisykles“⁸⁰.

R. Greičius pabrėžia, kad „su vadovu sudarius darbo sutartį nepaneigsi jos egzistavimo. Tada taikytinos darbo teisės nuostatos, reglamentuojančios darbo sutartį bei darbo teisės subjektų teisinius santykius. Tačiau šiuo atveju neteisinga būtų teigti, kad privataus juridinio

⁷⁷ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje AB „Laivitė“ v. G. Radzevičius, Nr. 3K-3-1203/2001, kat. 7.3.1; 21.2.2.1; 21.6; 39.6.2.13; 94.2; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.

⁷⁹ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003, I t., p. 18.

⁸⁰ *Cit. op.* 7, p. 260.

asmens vadovui taikytinos išimtinai tik darbo teisės normos. Jo veiklą reglamentuoja ir kitų teisės šakų, įskaitant ir civilinę teisę, normos. Taigi galima padaryti išvadą, kad su vadovu sudarius darbo sutartį taikytinos ir darbo, ir civilinės teisės nuostatos⁸¹.

G. Dambrauskienė mano, kad „kol kas reikėtų vadovautis Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1 straipsnio 3 dalies nuostata ir bendrovės vadovą traktuoti kaip dirbantį pagal darbo sutartį“⁸².

T. Davulis atkreipia dėmesį į tai, kad „tiek Civiliniame kodekse, tiek Akcinių bendrovių įstatyme juridinio asmens naudai civilinės teisės normomis yra numatomos bendrų darbo įstatymų nuostatų išimtys. Pažymėtina, kad specialiomis civilinės teisės normomis apibrėžti teisių ir pareigų elementai pasireiškia kaip darbuotojo teisinio statuso išimtys, o ne atvirkščiai“⁸³.

Teisės doktrina patvirtina esamo bendrovės vadovo teisinio statuso reglamentavimo problematiką. Nei vienas mokslininkas nekvestionuoja to, kad, sudarius su bendrovės vadovu darbo sutartį, jos pagrindu atsiranda teisiniai santykiai, kurie reglamentuojami darbo teisės normomis. Pripažįstama teisės normomis įteisinta dualistinė bendrovės vadovo teisinė padėtis: bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai yra ne tik darbo, bet ir civiliniai santykiai. Atkreipiamas dėmesys į tokio reglamentavimo problematiką. Mokslininkai įvardija problemas, kylančias dėl atsakomybės bendrovės vadovui taikymo, dėl atleidimo iš darbo pagrindų ir t. t.

Atlikus bendrovės vadovo teisinio statuso tyrimą, galima konstatuoti, kad esamas reglamentavimas tik iš dalies atitinka reglamentavimo poreikius. Tai kad dviejų teisės šakų normų taikymas bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams reglamentuoti yra sunkiai derinamas, o jų taikymas praktikoje komplikuoatas, parodys bendrovės vadovo teisinio statuso Lietuvos teismų praktikoje analizė.

2.2. Bendrovės vadovo teisinis statusas Lietuvos teismų praktikoje

Kaip įstatyminis reglamentavimas, taip ir Lietuvos teismų praktika dėl bendrovės vadovo teisinio statuso, jo santykių su bendrove ir bendrovės vadovo atsakomybės yra prieštaringa ir paini.

⁸¹ *Cit. op.* 8, p. 125.

⁸² *Cit. op.* 9, p. 10.

⁸³ *Cit. op.* 10, p. 106.

Magistro darbo skyriuje dėl bendrovės vadovo teisinio statuso Lietuvos teisės aktuose padaryta išvada, kad darbo santykiai tik iš dalies (organizacinių santykių aspektu) atitinka bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo poreikius, o savo turiniu (atskiriant nuo darbo sutarties) bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai yra civiliniai santykiai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad bendrovės vadovas, nors ir dirbantis pagal darbo sutartį, turi specifinę teisinę padėtį – jis pirmiausia yra įmonės valdymo organas, įmonės atstovas *ex officio* ir jį su įmone sieja civiliniai teisiniai santykiai.⁸⁴ Byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* teisėjų kolegija pasisakė, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykių ypatumai sudaro pagrindą pripažinti, kad net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Lietuvos teismų praktikoje ilgą laiką buvo cituojamas šis teismo išaiškinimas⁸⁵. 2008–2010 m. bylose teismų praktikoje jau pripažįstama, kad bendrovės vadovas „taip pat yra ir bendrovės darbuotojas, su kuriuo sudaroma darbo sutartis, taigi jis yra ir darbo santykių, siejančių jį su bendrove, dalyvis – darbuotojas“⁸⁶ ir kad „egzistuoja (įstatymuose įtvirtintas) tam tikras bendrovės vadovo ir bendrovės santykių dualizmas: „vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas)“⁸⁷. Taigi, teismų praktika pripažįsta, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai reglamentuojami dviejų teisės šakų normomis ir įžvelgiama tokio reglamentavimo problematika.

Aiškinant bendrovės vadovo ir bendrovės teisinių santykių ypatumus ilgai vadovautasi 2001 m. spalio 16 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – Teismas arba LAT) civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartimi byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Apačia“ v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba*, Nr. 3K-3-314/2001, kat. 3.1.

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Laivitė“ v. G. Radzevičius*, Nr. 3K-3-1203/2001, kat. 7.3.1; 21.2.2.1; 21.6; 39.6.2.13; 94.2; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *L. Belinskaja v. AB bankas „Snoras“*, Nr. 3K-3-880/2002, kat. 2.4.3.12; 2.7; 2.8; 2.11; 7.3; 7.4; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *J. Palevičius v. Kauno miesto savivaldybė*, Nr. 3K-3-640/2004, kat. 2.4.4; 2.11.

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *P. M. v. UAB „Swiss logistic“*, Nr. 3K-3-267/2008, kat. 14.1; 14.6; 125.7; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „NEO GROUP“ v. J. B. B.*, Nr. 3K-3-151/2009, kat. 34.1; 34.5; 43.2; 44.8.

⁸⁷ *Cit. op. 3.*

ir kt.⁸⁸ Šioje byloje LAT įvardijo bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams būdingus ypatumus:

1) tai *atstovavimo santykiai*, kai administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas;

2) administracijos vadovas teikia tam tikras *intelektines paslaugas*, t. y. užtikrina kasdienį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą;

3) administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t. y. administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas.

Galima sutikti su antruoju teismo įvardytu bendrovės vadovo ypatumu – intelektinių paslaugų teikimu. Veikdamas bendrovės vardu arba kaip bendrovė, bendrovės vadovas savo veiksmais sukuria teises ir pareigas bendrovei. Kasdieniam bendrovės funkcionavimui užtikrinti ir veikti bendrovės vardu, turint santykių su kitais asmenimis, bendrovės vadovui reikalinga kompetencija, žinios, gebėjimas organizuoti darbą, patirtis ir kiti gebėjimai. Galima teigti, kad bendrovės vadovas teikia nematerialaus pobūdžio (intelektines) paslaugas. Tuo remiantis, svarstyтина prielaida dėl galimybės bendrovės vadovo teisiniu statusu taikyti paslaugų santykius reglamentuojančias normas. Teisės doktrinoje tam pritariama.

V. Mikelėnas pabrėžia, kad „naujajame Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse įvedus paslaugų sutarties institutą, įmonės vadovo ir įmonės santykiams galėtų būti taikomos paslaugų sutartį reguliuojančios normos“⁸⁹.

Negalima nesutikti ir su trečiuoju įvardytu bendrovės vadovo ypatumu – administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t. y. administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas. Tačiau bendrovės vadovas gali gauti atlygį ir turėti pragyvenimo šaltinį už savo teikiamas intelektines paslaugas, pavyzdžiui, sudarius vadovavimo paslaugų ar pavedimo sutartį⁹⁰. Tai reiškia, kad ne vien tik darbo, bet ir civilinės teisės normomis galimas bendrovės vadovo organizacinių santykių įteisinimas.

⁸⁸ *Cit. op.* 54.

⁸⁹ *Cit. op.* 7, p. 264.

⁹⁰ Vadovaujantis CK 6.716 straipsnio 1 dalimi, paslaugų sutartimi viena šalis (paslaugų teikėjas) įsipareigoja pagal kitos šalies užsakymą suteikti klientui intelektines paslaugas, o klientas įsipareigoja už suteiktas paslaugas sumokėti. Atlygintine pavedimo sutartimi įgaliotinio atlyginimas nustatomas įstatymu arba sutartimi. Jeigu nenustatyta įstatymu arba sutartimi, tai atsižvelgiant į papročius, rinkos kainas, suteiktų paslaugų pobūdį ir trukmę, atitinkamas paslaugas teikiančių asmenų profesinių susivienijimų rekomendacijas ir kitas aplinkybes (CK 6.758 str. 3 d.).

Pirmasis byloje įvardytas ypatumas kelia abejonių. Jau nagrinėta, kad Lietuvos teisės aktuose ir teisės doktrinoje remiamasi organine bendrovės atstovavimo teorija. Tačiau Lietuvos teismų praktika bendrovės vadovo ir bendrovės santykius vertina kaip *atstovavimo santykius*. Tokia Lietuvos teismų praktikos argumentacija aptartina išsamiau.

LAT byloje⁹¹ bendrovės vadovą vadina „bendrovės įgaliotiniu“ ir plačiau paaiškina bendrovės vadovo ir bendrovės santykius kaip atstovavimo santykius. Teismo nuomone, atstovavimo santykiai atsiranda dėl to, „jog bendrovės vadovas organizuoja ir vykdo bendrovės ūkinę veiklą, reikalų tvarkymą, užtikrina kasdienį jos funkcionavimą. Administracijos vadovas pagal valdybos nutarimus, įstatus taip pat atstovauja bendrovę santykiuose su kitais asmenimis, valstybės institucijomis, jos vardu sudaro sandorius, kurių pagrindu atsiranda įmonei teisės ir pareigos. Tai reiškia, kad tarp bendrovės ir jos įgaliotinio – administracijos vadovo atsiranda atstovavimo santykiai“. Toks teismo aiškinimas vertintinas kritiškai. Neatrodo, kad teismas atsižvelgia į tai, kad bendrovės vadovas veikia kaip bendrovės valdymo organas, o ne kaip atskiras subjektas, kas būdinga atstovavimo teisiniams santykiams. Šiuo atveju bendrovei nereikia perleisti savo funkcijų įgaliotiniui. Priešingai, bendrovės vadovo veikimas bendrovės vardu yra pačios bendrovės valios išraiška. Bendrovės vadovo veikimas bendrovės vardu, kai bendrovė turi santykių su kitais asmenimis, nesudaro pagrindo teigti, kad bendrovės vadovas yra bendrovės atstovas tradicinių atstovavimo santykių prasme. Pritarimo dėl to, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai yra atstovavimo santykiai, nėra ir Lietuvos teisės aktuose.

Kitoje LAT byloje⁹² nurodoma, kad bendrovės vadovo ir bendrovės atstovavimo santykiai grindžiami tarpusavio pasitikėjimu, o šių santykių specifikos nulemta bendrovės vadovo didesnė atsakomybė atstovaujama juridiniam asmeniui. Byloje pabrėžiama, kad dėl bendrovę ir jos vadovą siejančių *fiduciarinių* santykių bendrovės vadovui kaip specialiam subjektui turi būti taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam bendrovės darbuotojui. Negalima sutikti su teismo teiginiu dėl aukštesnių veiklos ir atsakomybės standartų bendrovės vadovui nei eiliniam bendrovės darbuotojui. Dėl bendrovės vadovo specialaus statuso, jo atliekamų funkcijų ir *fiduciarinių* santykių su bendrove, bendrovės vadovo atsakomybė vertinama pagal kitokius kriterijus nei bendrovės eilinio darbuotojo atsakomybė. Už padarytą šiurkštų darbo drausmės pažeidimą ar nerūpestingą darbo pareigų

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje *P. D. v. UAB „Žalvaris“*, Nr. 3K-3-1200/2001, kat. 2.4.5; 50; 13.

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Kivija“ v. J. K.*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8.

atlikimą ar kitaip pažeidus darbo drausmę (DK 136 str. 3 d.) darbuotojas gali būti atleistas iš darbo su juo darbdaviui nutraukus darbo sutartį be išankstinio darbuotojo įspėjimo. Tuo tarpu bendrovės vadovas atšaukiamas iš pareigų jį išrinkusio organo sprendimu dėl pasitikėjimo praradimo. Taip pat žinoma, kad darbuotojo atsakomybė yra ribota ir taikoma vadovaujantis darbo teisės normomis, o bendrovės vadovo atsakomybė reglamentuojama civilinės teisės normomis. *Darytina išvada*, kad darbuotojo ir bendrovės vadovo veikla ir atsakomybė negali būti lyginamos nustatant aukštesnius ar žemesnius standartus, nes jos yra reguliuojamos vadovaujantis skirtingais kriterijais ir skirtingų teisės šakų normomis.

Atstovavimo teisinių santykių aspektu paminėtina kita LAT byla⁹³, kurioje teismas įvardijo atstovo ir atstovaujamojo bei bendrovės vadovo ir bendrovės santykių skirtumą. CK 2.134 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad atstovas atstovaujamojo vardu negali sudaryti sandorių su pačiu savimi, o tokie sandoriai gali būti pripažinti negaliojančiais. Sugretinęs CK 2.134 straipsnio 2 dalį ir ABĮ 37 straipsnio 1 ir 8 dalis, teismas padarė išvadą, kad „kompetencijos požiūriu bendrovės vadovas, veikdamas bendrovės vardu, turi teisę sudaryti sutartį su pačiu savim ar su savo sutuoktiniu, tačiau jis turi veikti taip, kaip pagal pareigas privalo veikti juridinio asmens organas“. Tokia teismo išvada patvirtina, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai nėra tradiciniai atstovavimo santykiai.

LAT 2009–2010 m. byloje⁹⁴ randame aiškų įvardijimą, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai yra sutartiniai santykiai ir kad šie sutartiniai santykiai yra atstovavimo santykiai, kuriems būdingas dualizmas. Esant vidiniams santykiams vadovas vertinamas kaip darbo teisinių santykių subjektas, su kuriuo sudaroma darbo sutartis (vidinis atstovavimas), o esant išoriniams bendrovės santykiams su kitais asmenimis – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas) (išorinis atstovavimas). Teismas pabrėžė tai, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės valdymo organu lemia, kad daugelis vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, vadinasi, administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai.⁹⁵ 2009 m. byloje⁹⁶ jau aiškinama, kad „tuo atveju, kai su vadovu sudaroma darbo sutartis, atsiradę teisiniai santykiai atitinka ne darbo, bet civilinius teisinius santykius, nes bendrovės vadovo ir

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Coris Vilnius“ v. M. M.*, Nr. 3K-3-230/2005, kat. 21.4.2.8; 44.2.4.1; 24.1.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „NEO GROUP“ v. J. B. B.*, Nr. 3K-3-157/2010, kat. 11.9.6; 42.8.

⁹⁵ *Cit. op.* 54.

⁹⁶ *Cit. op.* 3.

bendrovės santykiams būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai.“ Taigi, akivaizdu, kad Lietuvos kasacinis teismas, formuodamas vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus⁹⁷, bendrovės vadovo ir bendrovės santykius vertina kaip atstovavimo teisinius santykius su būdingais įstatyminio atstovavimo bruožais. Negalima nesutikti su teismo nuomone, kad daugelis bendrovės vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu. Tačiau ne tik bendrovės vadovo, bet ir daugelio kitų profesijų atstovų (pvz., medikų, mokytojų, teisėjų) teisės ir pareigos atsiranda įstatymo, ne tik sutarties ar kitų teisės aktų pagrindu, o tai nepaneigia sutartinių santykių egzistavimo.

Atkreiptinas dėmesys į Teismo bendrovės vadovo ir bendrovės santykių vertinimą kaip pavedimo teisinių santykių⁹⁸ ir kaip įstatyminių atstovavimo bruožų turinčių santykių. Teisės doktrinoje surasime prieštarinę tokios teismų praktikos vertinimą. R. Greičiaus nuomone, „subjektas tuo pačiu metu negali būti ir įstatyminis atstovas, ir įgaliotinis pagal pavedimo sutartį. Nors faktiškai visas juridinio asmens vadovo pareigas ir teises nustato įstatymai, negalima teigti, kad tarp juridinio asmens ir vadovo susiklosto įstatyminio atstovavimo teisiniai santykiai, nes vadovą skiriantis ar su juo sudarantis sutartį juridinio asmens organas išreiškia savo valią būti atstovaujamas konkretaus asmens“⁹⁹. T. Davulis pabrėžia, kad „postuluojant įstatyminį atstovavimą, buvo siekiama suabsoliutinti bendrovės valdymo organo teisę jį atšaukti, sukurti vadovui pareigas pagal įstatymą ir apriboti individualaus sutartinio reguliavimo galimybę“¹⁰⁰. Praktiškai bendrovės vadovą vertinant kaip įstatyminį atstovą nebelieka pavedimo sutarties turinio ir nėra aiškumo dėl pavedimą reglamentuojančių teisės normų taikymo prasmingumo, esant bendrovės vadovo ir bendrovės teisiniams santykiams.

Bendrovės vadovo ir bendrovės santykių specifiskumas kartais įneša painiavos bei atskirų teisės institutų sumaišymo aiškinant šių santykių reglamentavimą. Štai 2005 m. balandžio 8 d. LAT byloje teigiama, kad „pagal civilinius įstatymus pavedimo sutartis yra atlygintinė. Bendrovė administracijos vadovui už jo teikiamas vadovavimo paslaugas moka atlyginimą. Akcinė bendrovė su administracijos vadovu susitarė už vadovavimo paslaugas mokėti atlyginimą pagal darbo įstatymuose nustatytą tvarką. Akcinei bendrovei tokią teisę suteikia

⁹⁷ Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 17-649.

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis, priimta byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė ir kt.*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Laivitė“ v. G. Radzevičius*, Nr. 3K-3-1203/2001, kat. 7.3.1; 21.2.2.1; 21.6; 39.6.2.13; 94.2.

⁹⁹ *Cit. op.* 8, p. 125.

¹⁰⁰ *Cit. op.* 10, p. 108.

Akcinių bendrovių įstatymo 29 straipsnio 4 dalies nuostatos¹⁰¹. Teismas supainiojo keletą dalykų:

1) pavedimo sutarties pagrindu yra atliekami teisiškai reikšmingi veiksmai, bet nėra teikiamos vadovavimo paslaugos;

2) pavedimo teisiniai santykiai niekada neatsiranda darbo sutarties pagrindu. Pavedimo sutartimi įforminami pavedimo teisiniai santykiai (CK 6.756 str.).

Lietuvos teismų praktikoje yra daug bylų, susijusių su **darbo teisės normų** taikymu ir jų aiškinimu bendrovės vadovo ir bendrovės santykių kontekste.

LAT byloje¹⁰² nurodoma, kokia apimtimi darbo teisės normos taikomos esant bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams. Darbo sutarties pagrindu atsiradusius bendrovės ir jos vadovo santykius darbo teisės normos reglamentuoja tiek, kiek tai susiję su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimu, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu. Taigi, tai organizacinių bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo klausimų sprendimo priskyrimas darbo teisei. Lietuvos teismų praktikoje daugelis bylų būtent ir susijusios su šiais organizaciniais bendrovės vadovo ir bendrovės santykiais.

Sprendamas ginčą dėl uždarnosios akcinės bendrovės vadovo atleidimo iš darbo teisėtumo, LAT išaiškino, kad „pagal ABĮ visuotinio akcininkų susirinkimo teisę atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą nėra sąlygota jokiais aplinkybėmis, taigi ji yra absoliuti (19 straipsnio 3 dalies 3 punktas). Tai reiškia, kad visuotinis akcininkų susirinkimas turi teisę bet kada atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą ir nepriklausomai nuo pastarojo kaltės buvimo. Svarbu tik tai, kad visuotinio akcininkų susirinkimo nutarimas būtų priimtas laikantis jo priėmimui nustatytų procedūros reikalavimų. Visuotiniam akcininkų susirinkimui realizavus minėtą teisę, su administracijos vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia visuotinio akcininkų susirinkimo pavidimas“¹⁰³. Pateikdamas tokį išaiškinimą, teismas nepagrįsdamas ir nemotyvuodamas suabsoliutino visuotinio akcininkų susirinkimo

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje AB „Antrimeta“ v. A. N., Nr. 3K-3-158/2005, kat. 92.

¹⁰² Cit. op. 54; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Vitės valdos“ v. A. M., Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5; 11.9.7; 27.7; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje UAB „NEO GROUP“ v. J. B. B., Nr. 3K-3-157/2010, kat. 11.9.6; 42.8.

¹⁰³ Cit. op. 54.

teisę atšaukti bendrovės vadovą. Vėliau nagrinėtose bylose¹⁰⁴ aiškinama, kad bendrovės vadovo atšaukimo iš pareigų teisės absoliutumą lemia pasitikėjimo santykių pobūdis, vadovo pareigybės ir vadovo atliekamo vadovavimo darbo reikšmė bendrovei. Taip pat pabrėžiama, kad vadovo darbo sutarties nutraukimą susaisčius griežtai apibrėžtais pagrindais, jų neįrodžius, vadovas toliau dirbtų, tačiau bendrovės valdymo organai, kai nėra tarpusavio pasitikėjimo, negalėtų reikiamai bendradarbiauti, todėl bendrovei tokiomis veiklos sąlygomis galėtų būti padaryta didelė žala. Šie teismo argumentai įtikinamai įrodo, kad bendrovės vadovas yra išskirtinis subjektas ir jam negali būti taikomos darbo teisės normos kaip eiliniam darbuotojui. Teismas pripažino¹⁰⁵, kad nutraukiant darbo sutartį su bendrovės vadovu taikomi ne DK, o ABĮ įtvirtinti pagrindai (bendrovės vadovo atšaukimas), netaikomos DK nuostatos, susijusios su darbo sutarties nutraukimo tvarkos reikalavimais, tarp jų ir DK 130 straipsnio nuostatos, reglamentuojančios darbuotojo išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Pabrėžtina, kad visuotinis akcininkų susirinkimas, įgyvendindamas ABĮ įtvirtintą absoliučią teisę atšaukiant bendrovės vadovą, gali jį atšaukti esant kaltei arba be kaltės. Jei atleidimas iš darbo siejamas su kalte – tai įrodymų pateikimo pareiga tenka darbdaviui. Taip pat privalu laikytis drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos ir terminų¹⁰⁶.

Suprantama, kad bendrovės vadovo atleidimo iš darbo pagrindas (be kaltės ar esant kaltei) lemia tam tikras garantijas, tokias kaip išeitinės išmokos mokėjimas, drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos laikymasis, delspinigiai. Šiais klausimais LAT pozicija nevienareikšmiška. Byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* teismas padarė išvadą dėl išeitinės pašalpos nemokėjimo bendrovės administracijos vadovui. Vėlesnėse nutartyse išeitinės išmokos mokėjimas sietas su keletu aplinkybių: ar su bendrovės vadovu sudaryta sutartis yra terminuota ar neterminuota, ar esant terminuotai darbo sutarčiai administracijos vadovas atšaukiamas iš pareigų dėl jo kaltės ar be kaltės¹⁰⁷. 2006–2007 m.

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje *N. P. v. AB „Klaipėdos laivų remontas“*, Nr. 3K-3-457/2005, kat. 11.9.12.

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „NEO GROUP“ v. J. B. B.*, Nr. 3K-3-157/2010, kat. 11.9.6; 42.8.

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. rugsėjo 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Lenears ir Co“ v. L. B.*, Nr. 3K-3-841/2003, kat. 2.6; 2.7; 2.11.

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Spauda“ v. V. Giedraitis*, Nr. 3K-3-954/2003, kat. 2.7, 2.8, 5.7.

bylose ši Teismo išvada buvo paneigta ir išaiškinta¹⁰⁸, kad, atleidžiant bendrovės vadovą nesant jo kaltės, išėtinė išmoka turi būti mokama, o kaltės klausimas, lyginant su kitais darbuotojais, sprendžiamas vadovaujantis griežtesniais standartais.

Pastebimas LAT blaškymasis tarp civilinių ir darbo teisės normų sprendžiant bendrovės vadovo atleidimo bylas. Spręsdamas, ar bendrovės vadovė iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą buvo atleista teisėtai, teismas „turėjo nustatyti, ar ieškovė, kaip įmonės vadovė, konkrečiu atveju tinkamai vykdė savo pareigas, <...> kaip turėjo elgtis vadovė jos vadovavimo įmonei laikotarpiu nustatoma vadovaujantis rūpestingos šeimos galvos (*bonus pater familias*) standartais“¹⁰⁹. Kitose bylose teismas konstatavo, kad „administracijos vadovo kaip bendrovės generalinio įgaliojimo teisės ir pareigos gali būti apibrėžiamos pavedimo ar vadovavimo sutartyje su įmone bei nustatomos pavedimo teisinius santykius reglamentuojančiose civilinės teisės normose“¹¹⁰. Galiausiai teismas konstatavo, kad „įforminant bendrovės vadovo atleidimą iš pareigų, turi būti nurodyta ABĮ 37 straipsnio 3 dalis ir DK 124 straipsnio 1 punktas, kuriame nurodytas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, pagal kurį darbo sutartis baigiasi ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais“¹¹¹. Toks teismo sprendimas atrodo logiškas dėl dviejų priežasčių: nurodoma, kad darbo sutartis su įmonės vadovu baigiasi specialiajame įstatyme, t. y. ABĮ, nustatytu pagrindu. O bendrovės vadovas atleidžiamas kompetentingo bendrovės organo (valdybos, stebėtojų tarybos ar visuotinio akcininkų susirinkimo), nepriklausomai nuo jo kaltės buvimo ar nebuvimo. Taigi, DK 124 straipsnio paminėjimas įforminant bendrovės vadovo atleidimą, yra tik formalus, juo akcentuojamas nukreipimas į ABĮ.

Atsižvelgiant į bendrovės vadovo specifinį statusą, net ir bendrovės vadovo laikinas nedarbingumas negali būti laikomas kliūtimi atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų¹¹². Šiuo atveju netaikomos DK nuostatos, reglamentuojančios darbuotojų išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, o vadovaujamosi išimtinai ABĮ. DK nuostatų taikymas pažeistų bendrovės vadovo teisės atšaukti absoliutumą bei nebūtų galimas bendrovės ir jos akcininkų

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje *V. S. v. kooperatinė bendrovė „Lietuvos kooperatyvų sąjunga“*, Nr. 3K-3-123/2006, kat. 11.9.12; 19.2; 95.3; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Izabelita“ v. V. M.*, Nr. 3K-3-260/2007, kat. 11.10; 19.2.

¹⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Kivija“ v. J. Kakura*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8.

¹¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. rugsėjo 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Lenears ir Co“ v. L. B.*, Nr. 3K-3-841/2003, kat. 2.6; 2.7; 2.11.

¹¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis byloje *UAB „Izabelita“ v. V. M.*, Nr. 3K-3-260/2007, kat. 11.10; 19.2.

¹¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 12 d. nutartis byloje *UAB „Vitės valdos“ v. A. M.*, Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5; 11.9.7; 27.7.

interesų užtikrinimas bendrovės vadovui nedarbingumo laikotarpiu. Kitoje LAT byloje¹¹³ teisėjų kolegija pažymėjo, kad net ir pasibaigus bendrovės vadovo įgaliojimų terminui, tačiau dar nepaskyrus naujo vadovo, senajam faktiškai einant pareigas, laikoma, kad pastarasis vadovas teisėtai išlieka vadovu. Šiomis dviem nutartimis aiškiai apibūdinama bendrovės vadovo paskirtis bendrovėje – juridinis asmuo negali veikti be savo svarbiausio organo – bendrovės vadovo, todėl bendrovėje privalomai turi būti asmuo, einantis generalinio direktoriaus pareigas ir atliekantis bendrovės vadovo funkcijas. Nesant juridinio asmens organų, atitinkamas susivienijimas net negalėtų būti juridinis asmuo, nes neturėtų juridinio asmens požymių: galėjimo savo vardu įgyti teises ir pareigas bei organizacinio vieningumo.

LAT pripažįsta, kad ligšiolinė teismo praktika bendrovės vadovui, kaip bendrovės valdymo organui, taikytinos **atsakomybės** aspektu nebuvo vienoda. Vienose nutartyse atsakomybė vertinama ir įvardijama kaip civilinė¹¹⁴, o kitose bylose – kaip materialinė atsakomybė pagal darbo teisę¹¹⁵. Tokiam skirtingam teismų praktikos aiškinimui įtakos turėjo įstatymų leidėjo nuostata dėl galimybės su bendrovės vadovu sudaryti jo visiškos materialinės atsakomybės sutartį (ABĮ 37 str. 4 d.). Teismas taip pat pripažįsta, kad aiškinimas, kad bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybė, esant išoriniams santykiams, yra materialinė pagal darbo teisę, prieštarautų teisingumo ir protingumo principams bei pažeistų CK 2.87 straipsnio 7 dalį, nes suponuotų skirtingos atsakomybės bendrovės valdymo organų nariams taikymo galimybę. Taigi, teismas pabrėžia, kad kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos veikdamas kaip jos valdymo organas, esant išoriniams santykiams, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus, o ne materialinė atsakomybė pagal DK. Civilinei atsakomybei taikyti tuo atveju teisiškai nėra reikšminga aplinkybė, ar su bendrovės vadovu yra sudaryta visiškos jo materialinės atsakomybės sutartis¹¹⁶. Vėliau teismas pateikia ir materialinės atsakomybės taikymo pagal

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. kovo 26 d. nutartis byloje *UAB „Birių krovinių terminalo“ akcininkas I. U. v. AB „Klaipėdos smeltė“*, Nr. 3K-3-238/2007, kat. 27.7; 116.10.3; 112.1; 129.1.

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *R. D. v. UAB „Setracont“*, Nr. 3K-3-621/2002, kat. 7.3.2; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Dirbtinis pluoštas“ v. G. P.*, Nr. 3K-3-480/2004, kat. 18.2; 21.6; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. liepos 27 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Vakarų prekyba“ v. A. Z.*, Nr. 3K-3-316/2007, kat. 27.7; 44.5.2.17; 50.5; 114.4; 114.11; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 31 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vombatas“ v. A. Š.*, Nr. 3K-3-335/2009, kat. 114.11.

¹¹⁵ *Cit. op. 3.*

¹¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *bankrutuojanti BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17.

darbo teisę pagrindimą: „kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos netinkamai organizuodamas kasdienę bendrovė veiklą, t. y. netinkamai atlikdamas savo kaip vadovo pareigas „vidiniuose“ santykiuose, tai dėl vadovo atsakomybės spėjama pagal darbo teisės normas“¹¹⁷. Nors Lietuvos teisės ekspertai kritiškai vertina visiškos materialinės atsakomybės instituto taikymą bendrovės vadovo atsakomybės klausimams spręsti, šis LAT išaiškinimas taikomas Lietuvos teismų praktikoje¹¹⁸.

Kadangi bendrovės vadovo atsakomybė nėra šio darbo objektas, todėl išsamiau atsakomybės klausimas nebus analizuojamas. Tik atkreiptinas dėmesys į keletą 2009 m. LAT išaiškinimų dėl bendrovės vadovo atsakomybės. *Pirma*, 2009 m. lapkričio 30 d. byloje *bankrutuojanti AB „Barklita“ v. G. B.*¹¹⁹ teismas pabrėžė, kad akcininkų sprendimas sudaryti bendrovei nuostolingą sandorį (nagrinėjamu atveju išsinuomoti patalpas už aiškiai padidintą nuomos kainą) nepanaikina bendrovės vadovo atsakomybės už tokio sandorio sudarymą, nes bendrovės vadovas yra specialus subjektas. Esant akcininkų ir bendrovės interesų skirtumams, bendrovės vadovas turi *fiduciarinių* pareigų bendrovei, todėl privalo išimtinai veikti atsižvelgdamas į bendrovės interesus. Netinkamai vykdant šias pareigas ar jų nevykdant, bendrovės vadovui taikoma civilinė atsakomybė vadovaujantis CK 2.87 straipsnio 7 dalimi. *Antra*, kitoje byloje¹²⁰ konstatuojama, kad bendrovės vadovui savo veiksmais padarius žalos bendrovei, jo kaltė yra preziumuojama. Todėl pats vadovas turėtų paneigti prezumpciją, siekdamas išvengti civilinės atsakomybės, remdamasis kaltės nebuvimu. *Trečia*, bendrovės vadovui, kaip bendrovės valdymo organui, nepavyks išvengti civilinės atsakomybės ir prieš trečiuosius asmenis, kreditorius, bendrovei tapus nemokiai ir bankrutavus. Kreditorių interesų apsaugojimo galimybė grindžiama bendrovės valdymo organus sudariusių asmenų *fiduciarinių* pareigų pačiai bendrovei, jos akcininkams ir kreditoriams pažeidimu, nes bendrovė privalo veikti atsižvelgdama į visų suinteresuotų asmenų, įskaitant ir kreditorius, interesus¹²¹. Šią LAT poziciją dėl bendrovės vadovo

¹¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *bankrutuojanti AB „Mažeikių nafta“ (dabar – AB „ORLEN Lietuva“) v. I. D., J. G., B. J., L. J., O. S.*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8.

¹¹⁸ Lietuvos Apeliacinio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų 2011 m. sausio 18 d. nutartis civilinėje byloje *R. S. v. AB „Utenos trikotažas“*, Nr. 2A-24-2011.

¹¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje *bankrutuojanti AB „Barklita“ v. G. B. ir kt.*, Nr. 3K-3-528/2009, kat. 27.7; 44.2.4.1; 114.11.

¹²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 31 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vombatas“ v. A. Š.*, Nr. 3K-3-335/2009, kat. 114.11.

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *K. J. J v. J. B., V. K.*, Nr. 3K-7-266/2006, kat. 44.5.1; 44.5.2.1; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus rajono apylinkės vyriausiasis prokuroras v. A. J., V. M. ir kt.*, Nr. 3K-3-517/2009, kat. 27.7.

atsakomybės kreditoriams palaiko Lietuvos teisės ekspertai¹²².

Apibendrinant išsakytas mintis, galima teigti, kad Lietuvos teismams tenka nelengvas uždavinys sprendžiant bylas, susijusias su bendrovės vadovo teisiniu statusu. Nors įstatymų leidėjas imperatyviai nurodo, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, Lietuvos teismų praktika ilgą laiką vadovavosi LAT išaiškinimu, kad bendrovės vadovas, nors ir dirbantis pagal darbo sutartį, turi specifinę teisinę padėtį – jis pirmiausia yra įmonės valdymo organas, įmonės atstovas *ex officio* ir jį su įmone sieja civiliniai teisiniai santykiai. Šiame darbe tai nagrinėta ir padaryta išvada, kad darbo santykiai tik iš dalies (organizacinių santykių aspektu) atitinka bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo poreikius, o savo turiniu (atskiriant nuo darbo sutarties) bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai yra civiliniai santykiai. Suprantant ir įvertinant šią egzistuojančią teorinę problematiką, Lietuvos teismų praktikoje darbo teisės normos faktiškai taikomos ribotai (tiek, kiek susiję su teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimo, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo ir atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu). Reguluojant bendrovės vadovo teisinę padėtį tai sveikintinas žingsnis, tačiau būtina paminėti ir keletą kritinių pastabų. *Pirma*, siekdamas pagrįsti civilinį bendrovės vadovo ir bendrovės santykių pobūdį ir tuo pateisinti atskirų civilinės teisės normų taikymą, teismas bando susieti du skirtingus pavedimo ir įstatyminio atstovavimo institutus. Teismas laikosi nuomonės, kad bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Vėliau pažymima, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės valdymo organu lemia tai, kad daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda pagal įstatymą, o ne sutartį, taigi administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingesni įstatyminio atstovavimo bruožai. Aptarus šiuos dalykus šioje dalyje jau prieita prie išvados, kad įstatyminis atstovavimas sunkiai susiejamas su civilinių pavedimo santykių egzistavimu. *Antra*, teismų praktikoje pripažįstant, kad bendrovės vadovas „taip pat yra ir bendrovės darbuotojas, su kuriuo sudaroma darbo sutartis, taigi jis yra ir darbo santykių, siejančių jį su bendrove, dalyvis – darbuotojas“¹²³, ateityje turės būti sprendžiami darbo teisės klausimai, tokie kaip poilsio ir darbo laikas, atostogos, sauga darbe, garantijos nėščiosioms ir t. t. *Trečia*, LAT bendrovės vadovo ir bendrovės

¹²² DIDŽIULIS, L. Bendrovės vadovų civilinė atsakomybė kreditoriams. *Justitia*, 2008, Nr. 3 (69), p. 59.

¹²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *P. M. v. UAB „Swiss logistic“*, Nr. 3K-3-267/2008, kat. 14.1; 14.6; 125.7; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „NEO GROUP“ v. J. B. B.*, Nr. 3K-3-151/2009, kat. 34.1; 34.5; 43.2; 44.8.

santykius traktuoja kaip atstovavimo teisinius santykius, nors Lietuvos teisės aktuose remiamasi organine teorija. Siekiant įvertinti, ar atstovavimo instituto taikymas atitinka bendrovės vadovo teisinio statuso poreikius, kitame skyriuje analizuotina atstovavimo instituto samprata ir požymiai.

2.2.1. Bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai kaip atstovavimo santykiai

Lietuvos civilinės teisės vadovėliuose pateikiama atstovavimo sąvoka. Atstovavimas – tai teisinis santykis, kai vienas asmuo – atstovas, veikdamas pagal sandorio, teismo sprendimo, įstatymo arba administracinio akto suteiktas teises, atskleisdamas atstovavimo faktą sudaro kito asmens (atstovaujamojo) vardu sandorį (sandorius), kuris (kurie) tiesiogiai sukuria, pakeičia arba panaikina teises ir pareigas atstovaujajam¹²⁴. Iš pateiktos apibrėžties aiški atstovavimo instituto, esant civiliniams teisiniams santykiams, paskirtis. Atstovavimo teisinės normos padeda sureguliuoti civilinėje apyvartoje dalyvaujančių asmenų santykius, kai sandoris yra sudaromas per kitą asmenį (atstovą), o ne asmeniškai. Galima teigti, kad, įgaliojant kitą asmenį (atstovą), jam suteikiamos arba perleidžiamos tam tikros atstovaujamojo teisės ar pareigos.

Siekiant išsiaiškinti, ar atstovavimo institutas tinka bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams reglamentuoti, vertinga aptarti atstovavimo institutui būdingus bruožus:

1) pagrindinis atstovavimo instituto bruožas – atstovavimas yra trišalis teisinis atstovaujamojo, atstovo ir trečiojo asmens santykis¹²⁵. Taip sukuriama vidiniai atstovo ir atstovaujamojo santykiai ir išoriniai atstovo ir trečiojo asmens santykiai. Galima sutikti, kad bendrovės vadovo ir bendrovės, kaip ir atstovo ir atstovaujamojo vidiniams santykiams būdingas lojalumas ir šalių tarpusavio pasitikėjimas, t. y. egzistuoja šalių pasitikėjimo arba *fiduciariniai* santykiai. Taigi, pasitikėjimo teisiniai santykiai sieja bendrovės ir jos vadovo bei atstovavimo teisinius santykius. Tačiau tai nereiškia, kad šis abiem institutams būdingas požymis yra lemiamas vertinant bendrovės ir jos vadovo santykius kaip atstovavimo santykius. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad paslaugų teikimo teisiniai santykiai (pvz., advokato ir kliento) taip pat turi fiduciarinį pobūdį. Vertinant atstovo ir atstovaujamojo vidinius santykius pažymėtina, kad esant tokiems santykiams veikia du savarankiški subjektai. Tuo

¹²⁴ BARANAUSKAS, E., at al. *Civilinė teisė: vadovėlis*. Bendroji dalis (red. Pakalniškis V., Papirtis L. V.). Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2007. p. 395.

¹²⁵ COHEN, G. M. The Collusion Problem in Agency Law. In *Social Science Research Network Electronics Library*. [interaktyvus]. January 2000 [žiūrėta 2011-02-25]. Prieiga per internetą: <http://papers.ssrn.com/paper.taf?abstract_id.P.3> [žiūrėta 2011-02-25].

tarpu bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu, t. y. bendrovės vadovas, kaip bendrovės valdymo organas, yra neatskiriama bendrovės dalis. Civiliniame procese taip pat laikomasi nuomonės, kad juridinio asmens valdymo organo dalyvavimas teisme reiškia paties juridinio asmens dalyvavimą¹²⁶. Tai pirmasis bendrovės ir jos vadovo bei atstovavimo teisinių santykių skirtumas;

2) išvelgtinas ir antrasis skirtumas. Atstovaujamojo vardu ir interesais atlikdamas tam tikrus procesinius veiksmus, atstovas realizuoja savo teismo turinį. Tuo tarpu juridinio asmens organai realizuoja juridinio asmens teismumą ir pagal savo kompetenciją išreiškia juridinio asmens valią¹²⁷. V. Mizaro nuomone¹²⁸, „juridinio asmens valdymo organo narys, kaip ir atstovas, esant atstovavimo santykiams, sudarydamas sandorius išreiškia savo valią“. Kritikuotina tokia pozicija, nes juridinio asmens teismumas realizuojamas bendrovei per savo organus įgyjant teises ir pareigas bei jas įgyvendinant (CK 2.82 str. 1 d.);

3) tai, kad bendrovės vadovas negali būti suprantamas kaip bendrovės atstovas, nusako ir trečiasis skirtumas. Atstovas įgaliojimus paprastai gauna pagal pavedimo ar darbo sutartį, o juridinio asmens organų kompetencija apibrėžiama įstatymuose ar steigimo dokumentuose¹²⁹. Nors su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, tačiau bendrovės vadovo teisės ir pareigos įtvirtintos CK, ABĮ, kituose teisės aktuose, steigimo dokumentuose ir t. t. Jau anksčiau prieita prie išvados, kad darbo teisės normomis reglamentuojami organizaciniai bendrovės ir jos vadovo santykiai ir šis reglamentavimas tik iš dalies tenkina teisinio reglamentavimo poreikius;

4) esant tradiciniams atstovavimo santykiams, yra galimas perįgaliojimas, t. y. turimų įgaliojimų perdavimas kitam asmeniui (CK 2.145 str. 1 d.). Bendrovės vadovas gali perduoti įgaliojimus kitam asmeniui, pavesdamas atlikti tam tikras funkcijas. Tačiau šis asmuo netaptų bendrovės vadovu, jam būtų perduota tik dalis, o ne visa visuma bendrovės vadovo teisių ir pareigų. Tarp asmens ir bendrovės vadovo susiklostys tradiciniai atstovavimo santykiai, nes asmuo bus bendrovės atstovas, o ne bendrovės valdymo organas. Taigi, įgaliojimo ar perįgaliojimo pagrindu joks kitas asmuo netaps vienasmeniu bendrovės valdymo organu;

¹²⁶ DRIUKAS, A.; VALANČIUS, V. *Civilinis procesas: teorija ir praktika*. Antroji dalis. Vilnius: Teisinės informacijos centras. 2006, p. 31.

¹²⁷ *Ibid.*, p. 32.

¹²⁸ *Cit. op.* 12, p. 390.

¹²⁹ LAUŽIKAS, E.; MIKELĖNAS, V.; NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 290.

5) sandorį sudarius pažeidžiant juridinio asmens valdymo organo kompetenciją, bendrosios atstovavimo normos netaikomos. Šiuo atveju, vadovaujantis CK 1.82, 2.83 ir 2.84 straipsnių nuostatomis (CK Antroji knyga, II dalis), valdymo organui viršijus kompetenciją atsiras prievolės privačiam juridiniam asmeniui. Esant sutartiniams teisiniams atstovavimo santykiams, atstovui viršijus suteiktas teises ar sudarius sandorį neturint tam teisės, prievolių pačiam juridiniam asmeniui neatsiras, išskyrus atvejus, kai atstovaujамasis pritaro teisinių padarinių atsiradimui. Sprendžiant tokią situaciją vadovujamasi CK 2.133 ir 2.136 straipsniais (CK Antroji knyga, III dalis). Tai dar vienas argumentas, kad bendrovės vadovas nelaikytinas bendrovės atstovu.

Taigi, įvardyti atstovavimo ir bendrovės bei jos vadovo teisinių santykių skirtumai leidžia teigti, kad bendrovę ir jos vadovą siejantys santykiai nėra tradiciniai atstovavimo santykiai.

Atkreiptinas dėmesys į CK 2.132 straipsnio komentarą, kuriame sakoma, kad „bendrovės vadovo buvimas bendrovės valdymo organu lemia tai, kad daugelis vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu. Tai reiškia, jog šiems santykiams daugiau būdingi atstovavimo pagal įstatymą, o ne sutartinio atstovavimo bruožai“¹³⁰. Negalima nesutikti su teiginiu, kad daugelis bendrovės vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo pagrindu, tačiau tai nepaneigia galimybės bendrovės vadovui įgyti teises ir pareigas sutarties pagrindu. Nesinori tikėti, kad Lietuvos teisės ekspertai ir LAT sieja tai su privalomu atstovavimu, t. y. „atstovavimo pagal įstatymą“ institutu. Atstovavimo pagal įstatymą institutas skirtas neveiksnaus ar ribotai veiksnus atstovaujamojo interesams ginti (CK 3.157; 3.242 str.). Nepagrįstas būtų ir teiginys, kad bendrovei esant neveiksniai, bendrovės vadovas, kaip jos įstatyminis atstovas, įgyvendina jos teises ir prisiima pareigas. Tiesa, įstatyminis atstovavimas šiuo atveju turėtų apsiriboti tik sandorių sudarymu, o atsakomybė būtų sutartinė. Šį klausimą prasminga palikti atvirą ir išvadas daryti tik susipažinus su užsienio šalių praktika.

¹³⁰ MIZARAS, V. in *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002, p. 259.

3. Užsienio šalių patirtis reglamentuojant bendrovės vadovo ir bendrovės santykius

3.1. Vokietijos ribotos atsakomybės bendrovės (GmbH) vadovo teisinė padėtis

Vokietijoje ribotos atsakomybės bendrovė¹³¹ yra Lietuvos uždarnosios akcinės bendrovės atitikmuo. Vadovaujantis atskyrimo teorija GmbH vadovo teisinė padėtis suprantama dvejopai: pirma, bendrovės vadovas yra bendrovės organas ir kartu jos atstovas, antra, bendrovę ir jos vadovą sieja sutartiniai teisiniai santykiai¹³². Šie du bendrovės vadovo teisinės padėties aspektai bus nagrinėjami vėliau.

Vokietijos GmbH yra du privalomi organai: visuotinis akcininkų susirinkimas ir bendrovės vadovas. Visuotinis akcininkų susirinkimas suprantamas kaip bendrovės valios formavimo organas, o bendrovės vadovas – kaip valios įgyvendinimo organas. Toks reglamentavimas įtvirtintas Vokietijos ribotos atsakomybės bendrovių įstatymo (vok. *Gesetz betreffend Gesellschaften mit beschränkter Haftung*, toliau – GmbHG) 6, 35 ir 45 straipsniuose¹³³. Bendrovės vadovas yra pavaldus visuotiniam akcininkų susirinkimui, kuris priima sprendimus dėl bendrovės vadovo paskyrimo ir atšaukimo, sutarties nutraukimo ir atlieka bendrovės vadovo veiksmų kontrolę (GmbHG 37, 46 str.). Vokietijos GmbHG 52 straipsnyje įvardijamas ir trečiasis galimas bendrovės organas – stebėtojų taryba. Bendrovės savo įstatuose gali numatyti ir kitus bendrovės organus, pvz., valdyba, šeimos taryba ir t. t. Tokią galimybę numato GmbHG 52 straipsnis. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad GmbHG nenumato valdybos steigimo.

Bendrovės vadovas yra bendrovės valdymo ir atstovavimo organas¹³⁴. Valdant bendrovę bendrovės vadovas dalyvauja tiek, kiek galių jam suteikia bendrovės steigimo sutartis ir akcininkų sprendimai (GmbHG 37 str. 1 d.). Tuo tarpu bendrovės vadovas veikia kaip bendrovės atstovas įgaliojimo pagrindu, kurio suteikimą numato įstatymai (GmbHG 35, 36 ir 37 str. 2 d.).

GmbH mažiausiai turi būti vienas bendrovės vadovas. Įstatymuose nėra numatyti reikalavimai dėl pilietybės, gyvenamosios vietos. Bendrovės vadovu gali būti bendrovės

¹³¹ GmbH įstatinis kapitalas 25000 EUR. Nėra privalomas stebėtojų tarybos sudarymas.

¹³² HUMMERICH, K. *Grenzfall des Arbeitsrechts: Kündigung des GmbH Geschäftsführers*. NJW. 1995, Nr. 18, p. 48.

¹³³ Vokietijos ribotos atsakomybės bendrovių įstatymas [interaktyvus]. 1892 m. balandžio 20 d. (su pakeitimais ir papildymais). [Žiūrėta 2011-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gmbhg/gesamt.pdf>> [žiūrėta 2011-02-25].

¹³⁴ KINDLER, P. *Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht*. München: Verlag C. H. Beck, 2007, p. 397.

akcininkas ar nepriklausomas kompetentingas eiti šias pareigas veiksnus asmuo. Bendrovės vadovui priskiriamos funkcijos, iš kurių minėtinos šios: sandorių bendrovės vardu sudarymas; finansinės apskaitos dokumentų sudarymas ir pateikimas; atstovavimas teisme ir kitose institucijose; visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimas; informacijos akcininkams teikimas; informacijos pranešimas registru; pareiškimo pateikimas ir bankroto proceso iniciavimas ir t. t.¹³⁵

Nagrinėtiną *Vokietijos GmbH vadovo kaip bendrovės atstovo sampratą*. Vadovaujantis GmbHG 35 straipsnio 1 dalimi, bendrovės vadovas atstovauja bendrovei teisme ir kitose institucijose. P. Kindleris pabrėžia, kad remiantis organine teorija GmbH vadovas yra laikomas jos organiniu atstovu. Bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu ir vadovo veiksmai yra laikomi pačios bendrovės veiksmais. Tuo remiantis bendrovės vadovas nėra laikomas bendrovės įstatyminiu atstovu, tik turi atstovo pagal įstatymą statusą¹³⁶. Tai numato Vokietijos Federacinės Respublikos civilinis kodeksas (vok. *Bundesgesetzbuch*, toliau – BGB) 26 straipsnio 1 dalis, kurioje sakoma, kad bendrovės vadovas, veikiantis kaip bendrovės valdymo organas, turi atstovo pagal įstatymą statusą. Primintina, kad aptariant juridinio asmens teorijas įvardytas organinis atstovavimas kaip atskira atstovavimo rūšis, esanti tarp įstatyminio ir sutartinio atstovavimo.

Vokietijos teisės ekspertai M. Heidenhainas ir B. W. Meisteris pabrėžia, kad įgaliojimų perdavimo galimybė ir padeda atskirti organinį ir kitas atstovavimo rūšis. Bendrovės vadovas tik kitam vadovui gali perduoti savo organinius įgaliojimus, tačiau ne trečiajam asmeniui¹³⁷. Suprantama, kad įgaliojimo pagrindu tam tikras funkcijas ar konkrečius darbus atlikti galima įgalioti ir trečiąjį asmenį, tačiau šis asmuo netampa bendrovės vadovu. Vadovaujantis GmbHG 36 ir 37 straipsnio 2 dalimi, atstovaujant bendrovę, kai esama išorinių santykių, bendrovės vadovo įgaliojimai yra neriboti ir neribotini. Įgaliojus trečiąjį asmenį atstovauti bendrovei, jis veiktų tik pagal suteiktus įgaliojimus, t. y. jo įgaliojimas ribotas.

Vokietijos GmbHG numato galimybę bendrovei turėti faktinį arba *de facto* vadovą, kuris nėra *de jure* vadovas, tačiau kurio funkcijos atitinka bendrovės vadovo vykdomas funkcijas ir už kurių atlikimą jam taikoma atsakomybė. Nesant *de jure* vadovo, *de facto* vadovui gali būti taikoma atsakomybė už buhalterijos tvarkymą (GmbHG 41 str.); baudžiamoji atsakomybė už

¹³⁵ SCHMIDT, K. *Gesellschaftsrecht*. München: C. Heymann, 2002, p. 1071.

¹³⁶ *Cit. op.* 134, p. 399.

¹³⁷ HEIDENHEIN, M.; MEISTER, B. W. *Münchener Vertragsbuch*. Band 1. Gesellschaftsrecht. München: Verlag C. H. Beck. 2000, p. 520.

neteisingų duomenų pateikimą (GmbHG 82 str. 1 d.); atsakomybė už pasitikėjimo *fiduciarinių* pareigų pažeidimą (GmbHG 43 str. 2 d.).

Bendrovės vadovo ir bendrovės santykius reglamentuoja Vokietijos BGB, GmbHG, bendrovės steigimo dokumentai, visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimai. Šalia įstatyminio reglamentavimo esama ir sutartinių bendrovės vadovo ir bendrovės santykių, kurie dar vadinami išoriniais bendrovės ir jos vadovo santykiais. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad vidinius bendrovės vadovo ir bendrovės santykius reglamentuoja įstatymai ir bendrovės steigimo dokumentai. Sutartimi reglamentuojami tik išoriniai bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai, tokie kaip konkurencijos draudimas sutarties galiojimo laikotarpiu ir jai pasibaigus; atostogos; tarnybinio automobilio naudojimas; sutarties sąlygos, jos nutraukimo galimybės ir t. t.¹³⁸

Kaip Lietuvos teisės aktuose, taip ir Vokietijos GmbHG išskiriami du juridiniai faktai, kurių pagrindu atsiranda bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai: bendrovės vadovo išrinkimas ir sutarties sudarymas. Kai išrenkamas bendrovės vadovas visuotiniame akcininkų susirinkime (GmbHG 46 str. 2 d.), atsiranda vidiniai bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai, kai sudaroma sutartis, sutarties pagrindu atsiranda išoriniai santykiai.

Su Vokietijos GmbH vadovais dažniausiai yra sudaromos paslaugų teikimo ir pavedimo sutartys. Vokietijos teisės doktrinoje laikomasi nuomonės, kad, sudarius šias įvardytas civilines sutartis, tarp šalių darbo teisiniai santykiai neatsiranda, nes bendrovės vadovas atlieka darbdavio funkcijas¹³⁹. Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu, kai išrenkamas bendrovės vadovas, yra įgaliojamas asmuo sudaryti sutartį su bendrovės vadovu. Paslaugų teikimo sutartis sudaroma vadovaujantis Vokietijos BGB 611 straipsniu¹⁴⁰. Bendrovės vadovas yra paslaugų teikėjas, o pati bendrovė – paslaugų gavėja. Bendrovės vadovas atstovauja bendrovei nuo paslaugų sutarties su juo sudarymo. Nors vadovaujantis teisiniu reglamentavimu bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai laikytini civiliniais santykiais, tačiau darbo teisės normos gali būti taikomos sprendžiant socialinių garantijų ir socialinės apsaugos klausimus¹⁴¹. Vokietijos teismų praktikoje pateikti išaiškinimai, kad vadovui susirgus jam turi būti mokama pašalpa; vadovui turi būti suteiktos ir apmokamos

¹³⁸ WIMMER, R. *Der Anstellungsvertrag des GmbH-Geschäftsführers*. Deutsches Steuerrecht, 1997, Nr. 7. p. 28.

¹³⁹ *Cit. op.* 134, p. 404.

¹⁴⁰ Vokietijos civilinis kodeksas [interaktyvus]. 2002 m. sausio 2 d. [žiūrėta 2011-02-25]. Prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_611.html> [žiūrėta 2011-02-25].

¹⁴¹ BAUMBACH, A.; HÜCK, A. *Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung*. München: Verlag C. H. Beck, 2006, p. 345.

atostogos. Tačiau neįgaliesiems ir motinoms taikoma socialinė apsauga, nutraukiant bendrovės vadovo sutartį, negalioja¹⁴². Vokietijos teismų pozicija turėtų keistis dėl ETT išaiškinimo¹⁴³, kai sprendžiant nėščios valdybos narės, dirbusios paslaugų sutarties pagrindu, atleidimo iš darbo klausimą, ji buvo pripažinta darbuotoja ES direktyvos 92/85 prasme. Sudarant paslaugų sutartį su bendrovės vadovu gali būti susitariama, kad bendrovė apmokės dalį bendrovės vadovo sveikatos draudimo (darbdavio dalį)¹⁴⁴. *Apibendrinant* darytina išvada, kad socialinės apsaugos ir socialinių garantijų teisės normos bendrovės vadovams gali būti ir yra taikomos, tačiau, įvertinus kiekvieną konkretų atvejį ir atsižvelgiant į ETT praktiką.

Vokietijos GmbH vadovo ir bendrovės teisiniai santykiai pasibaigia, kai jis yra atšaukiamas iš pareigų ir su juo nutraukiama paslaugų teikimo sutartis. Taigi, kad santykiai pasibaigtų reikalingi du juridiniai faktai: atšaukimas ir sutarties nutraukimas. Vadovui praradus bendrovės akcininkų pasitikėjimą, bendrovės vadovas gali būti bet kada kompetentingo organo atšauktas iš pareigų vadovaujantis GmbHG 38 straipsnio 1 dalimi. Įstatymų leidėjas GmbHG 38 straipsnio 2 dalyje numato bendrovės vadovo atšaukimo apsaugą, t. y. atšaukimas iš pareigų turi būti motyvuotas (turi būti svarbi to priežastis). Prie svarbių priežasčių įstatymų leidėjas priskiria netinkamą valdymą ir netinkamą pareigų vykdymą. Tai gali būti lojalumo pažeidimas, finansinės apskaitos netvarkingas vedimas, kyšio ėmimas, komercinės paslapties atskleidimas ir t. t. Bendrovė valdoma netinkamai, kai bendrovės vadovas sudaro sandorius, kurie yra nenaudingi bendrovei ar net grėsmingi finansine prasme.

Vadovaujantis GmbHG 47 straipsnio 1 dalimi, bendrovės vadovas atšaukiamas iš pareigų, kai visuotinis akcininkų susirinkimas priima sprendimą paprasta balsų dauguma. Bendrovės įstatuose gali būti numatytas atšaukimas ir kvalifikuota balsų dauguma¹⁴⁵.

¹⁴² *Ibid.*, p. 346.

¹⁴³ *Cit. op.* 67.

¹⁴⁴ Vokietijos Frankfurto prie Maino Pramonės ir prekybos rūmų parengtas paslaugų teikimo sutarties su bendrovės vadovu pavyzdys [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-14]. Prieiga per internetą: <http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/mustervertrag/arbeitsvertrag_gmbh/> [žiūrėta 2011-03-14].

¹⁴⁵ *Cit. op.* 134, p. 406.

3.2. Jungtinės Karalystės uždaro tipo ribotos atsakomybės bendrovės vadovo teisinė padėtis

Jungtinės Karalystės uždaro tipo ribotos atsakomybės bendrovė teisine forma atitinka Lietuvos uždarają akcinę bendrovę. Bendrovės akcijomis viešai nėra prekiaujama, o narių atsakomybė ribojama suma, investuota į bendrovės akcijas. Šios teisinės formos bendrovėje turi būti ne mažiau kaip du akcininkai. Bendrovei privaloma steigimo sutartis ir bendrovės įstatai.

Anglų kalboje nėra bendros sąvokos, apimančios visas institucijas, kurios įgyvendina bendrovės funkcijas ir teises, o Jungtinės Karalystės bendrovių teisėje sąvoka „organas“ yra nežinoma¹⁴⁶. Darbo pradžioje minėta, kad Jungtinės Karalystės bendrovių teisėje vyrauja įgaliojimo (atstovavimo) teorija kaip bendrovių atstovavimo teisės pagrindas¹⁴⁷. Tai reiškia, kad bendrovė veikia per atstovą, kurio galių apimtis priklauso nuo įgaliotojo (bendrovės) jam suteikto įgaliojimo, taigi ji gali būti ribota.

Pagrindinis įstatymas, reglamentuojantis bendrovių valdymą, yra Jungtinės Karalystės bendrovių įstatymas *Companies Act 2006*¹⁴⁸ (toliau – CA), kuris įsigaliojo 2009 m. spalio 1 d. ir pakeitė bendrovių įstatymą *Companies Act 1985* (toliau – CA 1985). Bendrovės Jungtinėje Karalystėje yra valdomos direktoriaus arba direktorių valdybos. CA 54 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad privati bendrovė turi turėti mažiausiai vieną direktorių, kuris būtų fizinis asmuo (CA 155 str. 2 d.). Tačiau bendrovėms nedraudžiama įstatuose numatyti ir didesnę minimalų direktorių skaičių. CA 250 straipsnyje pateikiamas sąvokos „direktorius“ išaiškinimas. Direktorius suprantamas kaip asmuo, einantis direktoriaus pareigas, neatsižvelgiant į pareigų pavadinimą. Direktorių valdybos nariai gali būti vadinami valdymo ar administraciniu komitetu, tačiau jį sudarantys asmenys faktiškai užima direktorių pareigas ir jų teisinis statusas bei kompetencija nuo pavadinimo nepriklauso. Taigi, Jungtinės Karalystės teisėje sąvoka „direktorius“ suprantama plačiąja prasme. Ji apima ne tik tuos asmenis, kurie bendrovėje paskirti direktoriais, bet ir *de facto* vadovus bei „šešėlinius“ direktorius (angl. *shadow director*). *De facto* vadovais laikomi asmenys, kurie, nors ir nebuvo teisėtai paskirti vadovauti bendrovei, vis tiek veikia kaip tokie ir į kurių nurodymus

¹⁴⁶ *Cit. op.* 14, p. 48.

¹⁴⁷ *Ibid.*, p. 49.

¹⁴⁸ Jungtinės Karalystės bendrovių įstatymas [interaktyvus]. 2006 m. lapkričio 8 d. [žiūrėta 2011-03-14]. Prieiga per internetą: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/pdfs/ukpga_20060046_en.pdf> [žiūrėta 2011-03-14].

atsižvelgia bendrovės direktoriai¹⁴⁹. Taigi *de facto* vadovai veikia kaip teisėtai paskirti vadovai ir atlieka juridinio asmens vadovo funkcijas. Anglijos teisės komisija pasisakė, kad fiduciarinės pareigos *de jure* ir *de facto* vadovams turėtų būti tokios pačios¹⁵⁰. „Šešėliniai“ direktoriai kontroliuoja bendrovės vadovo sprendimus, pataria jiems, tačiau jie nėra *de jure* vadovai. CA 230 straipsnyje nurodoma, kad „šešėliniai“ direktoriai vadovaujasi tomis pačiomis teisės normomis kaip ir direktoriai, tačiau už fiduciarinių pareigų pažeidimą turėtų atsakyti *de jure* bendrovės vadovas, nors ir veikiantis pagal „šešėlinio“ vadovo pavedimus ar instrukcijas. Vadovaujantis CA, bendrovės taip pat gali būti bendrovės vadovu, tačiau jos turi paskirti konkretų fizinį asmenį (CA 55 str. 2 d.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad bendrovės direktorius gali būti ir bendrovės akcininkas. CA lyginant su CA 1985 nebeliko reikalavimo skiriant direktorių turėti atitinkamą akcijų kiekį arba po paskyrimo jų per du mėnesius įsigyti (CA 1985 291 str.).

Kaip Lietuvos teisės aktuose, taip ir Jungtinės Karalystės CA išskiriami du juridiniai faktai, kurių pagrindu atsiranda bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai: bendrovės vadovo išrinkimas arba paskyrimas ir sutarties sudarymas. Bendrovės direktorius išrenkamas visuotiniame akcininkų susirinkime paprasta balsų dauguma arba direktorius, einantis paprasto direktoriaus pareigas, gali būti paskirtas bendrovės direktoriumi direktorių valdybos su visuotinio akcininkų susirinkimo pritarimu (CA 188 str.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad pirmuosius direktorius skiria bendrovės steigimo dokumentą pasirašantys asmenys. Taigi, šiuo pagrindu atsiranda vidiniai bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai. Sudarius sutartį sutarties pagrindu atsiranda išoriniai santykiai. Su Jungtinės Karalystės ribotos atsakomybės bendrovės vadovais dažniausiai yra sudaromos paslaugų teikimo sutartys.

Teisės doktrinoje akcentuojama dualistinė bendrovės vadovo padėtis: iš vienos pusės, bendrovės vadovas laikomas bendrovės patikėtiniu, jos agentu, kurį su bendrove sieja paslaugų sutartis, iš kitos pusės, bendrovės vadovas laikomas bendrovės turto patikėtiniu, todėl jį ir bendrovę taip pat sieja ir patikėjimo teisės santykiai¹⁵¹. Bendrovės vadovas yra bendrovės agentas, atstovas, kuriam įgaliojimo pagrindu patikėta spręsti su bendrove

¹⁴⁹ ANDENAS, M.; WOOLDRIDGE, F. *European Comparative Company Law*. New York: Cambridge University Press, 2009, p. 268.

¹⁵⁰ The Law Commission and The Scottish Law Commission (Law Com No. 261, Scot Law Com no 173). *Company directors: regulating conflicts of interests and formulating a statement of duties*. September, 1999, p. 309 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.lawcom.gov.uk/docs/lc261.pdf>> [žiūrėta 2011-02-25].

¹⁵¹ MAITLAND-WALKER, J. *Guide to European Company Laws*. Sweet and Maxwell, London, 2008, p. 358.

susijusius klausimus. Tuo pagrindu jo veikla atitinka bendrovės tikslus ir bendrovės vadovas privalo jų laikytis.

Direktoriaus paslaugų sutartimi yra laikomas susitarimas, kai direktorius asmeniškai įsipareigoja teikti paslaugas bendrovei ir kaip bendrovės atstovas veikia turėdamas santykių su trečiaisiais asmenimis. Paslaugų sutartis sudaroma laikotarpiui, kuriam jis yra skiriamas į šias pareigas (CA 227 str. 1 ir 2 d.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad ribotos atsakomybės bendrovės vienintelis akcininkas yra taip pat ir bendrovės direktorius. Sutartis su direktoriumi yra sudaroma, o jos sąlygos nurodomos bendrovės steigimo sutartyje, bendrovės įstatuose (CA 231 str. 1 ir 2 d.).

Jungtinės Karalystės privačių bendrovių direktoriai yra skiriami įvairiam laikotarpiui, net iki mirties. CA 188 str. 2 d. nurodoma, kad esant ilgesniam nei 2 metai sutarties laikotarpiui, turi būti bendrovės akcininkų pritarimas.

CA nereglamentuoja paslaugų sutarties turinio. Kaip dauguma kitų nuostatų, taip ir paslaugų sutarties turinys, nustatomas ne įstatyme, o bendrovės įstatuose. Pažymėtina, kad veikiantys pasitikėjimo pagrindu direktoriai negali gauti naudos iš savo santykių su bendrove. Byloje *Guinness plc v. Saunders*¹⁵² konstatuota, kad direktoriai gali negauti visiškai jokio atlyginimo. Bendrovės įstatuose dažniausiai nurodoma, kad bendrovės vadovas gali gauti premijas, pvz., ketvirtines premijas už papildomų paslaugų sutartyje nenumatytą paslaugų suteikimą. Kitoje byloje *Re Halt Garage Ltd*¹⁵³ akcentuota, kad jeigu sumos, skiriamos kaip atlyginimas direktoriui, nėra proporcingos bendrovės gautai naudai, jos teismo gali būti traktuojamos kaip nepagrįstos. Tokiu atveju pinigai turi būti grąžinami bendrovei.

Pasibaigus paslaugų sutarčiai ir jos neatnaujinus, direktorių valdybai suteikiama teisė savo nuožiūra paskirti vadovui išeitinę kompensaciją. Siekiant kad išeitinės kompensacijos būtų mokamos protingai, CA numatyti apribojimai, t. y. išeitinę kompensaciją turi patvirtinti akcininkai (CA 215 str. 2 d.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad akcininkų pritarimo nereikalaujama, kai išeinančiam vadovui išmokama pensija už išdirbtą laiką (CA 218 str. 1 d.).

Paslaugų teikimo sutartiniai santykiai su bendrovės vadovu pasibaigia: 1) suėjus terminui ir sutarties nepratęsus; 2) atšaukus bendrovės vadovą iš pareigų anksčiau laiko. Bendrovės akcininkų susirinkimui suteikta teisė atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų anksčiau nei

¹⁵² *Guinness plc v. Saunders* [1990] 2 AC 663.

¹⁵³ *Re Halt Garage Ltd* [1964] in KERSHAW, D. *Company Law in Context*. Oxford: Oxford University Press, 2009, p. 276.

numatyta sudarytoje sutartyje (CA 168 str. 1 d.). Bendrovės vadovo atšaukimo iš pareigų nuostatos reglamentuojamos įstatymuose, bendrovės steigimo sutartyje ir bendrovės įstatuose. Direktorius gali būti atleidžiamas iš pareigų ir teismo sprendimu, remiantis Jungtinės Karalystės bendrovių vadovų nušalinimo įstatymu¹⁵⁴ (angl. *Company Directors Disqualification Act 1986*, toliau – CDDA). Šis įstatymas numato tris skirtingus bendrovės vadovo nušalinimo atvejus: 1) neteisėtas bendrovės turto naudojimas; neteisėtas bendrovės valdymas arba jos likvidavimas; fiduciarinių pareigų pažeidimas (CDDA 2 ir 4 skyriai); 2) nuolatinis netinkamas bendrovės veiklos dokumentų pateikimas Juridinių asmenų registru (CDDA 3 ir 5 skyriai); 3) valstybės sekretoriaus, bankrutuojančios bendrovės administratoriaus arba likvidatoriaus prašymas (CDDA 6 skyrius). Kaip teigia F. Wooldridge’as, bendrovės vadovas nušalinamas nuo pareigų, kai atlikus bendrovės veiklos patikrinimą yra nustatoma, kad bendrovės vadovas nėra tinkamas atstovauti bendrovei ir ją valdyti¹⁵⁵. Tinkamumo ar netinkamumo eiti direktoriaus pareigas klausimu susiformavo Jungtinės Karalystės teismų praktika¹⁵⁶. Remiantis teismų praktika, direktorius nėra tinkamas eiti pareigas, kai jis pažeidžia fiduciarines pareigas bendrovės atžvilgiu, jeigu bendrovė tapo nemoki vadovaujant šiam direktoriui arba bendrovės vadovo elgesys ir veiksmai rodo, kad jis nėra tinkamas eiti šias pareigas ir t. t.

4. Užsienio šalių patirties reglamentuojant bendrovės vadovo ir bendrovės santykius pritaikomumas Lietuvoje

Reglamentuojant bendrovės vadovo ir bendrovės santykius Lietuvos teisės sistemoje kyla teorinių ir praktinių problemų. Doktrinoje ir teismų praktikoje nėra vieningo sutarimo, kaip turėtų būti traktuojami bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai: kaip darbo, sutartinio ar įstatyminio atstovavimo teisiniai santykiai. Teismų praktika¹⁵⁷ laikosi nuomonės, kad bendrovės vadovą ir bendrovę sieja sutartiniai santykiai, kylantys iš darbo sutarties. Tačiau šie santykiai atitinka ne darbo, bet civilinius teisinius santykius, nes bendrovės ir jos vadovo santykiams būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Teisės doktrinoje nėra pateikiama nuosekli ir konkreti bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo koncepcija.

¹⁵⁴ Jungtinės Karalystės bendrovių vadovų nušalinimo įstatymas [interaktyvus]. 1986 m. [žiūrėta 2011-03-14]. Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1986/46/contents>> [žiūrėta 2011-03-20].

¹⁵⁵ *Cit. op.* 149, p. 269.

¹⁵⁶ *Re Austinsuite Furniture Ltd* [1992] BCLC 1047; *Re Bath Glass* [1988] BCLC 329; *Re Time Utilising Business Systems Ltd* [1990] BCLC 568.

¹⁵⁷ *Cit. op.* 3.

Vokietijos ir Jungtinės Karalystės teisinėse sistemose, turinčiose galias tradicijas, situacija yra kitokia. Minėtose valstybėse bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimas yra sureguliuotas, o teisės doktrina ir teismų praktika užpildo teisės normų aiškinimo ir taikymo spragas. Vertinga atkreipti dėmesį į keletą Vokietijos ir Jungtinės Karalystės bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo aspektų ir galimybę tokią teisinį reglamentavimą pritaikyti Lietuvoje.

4.1. Bendrovės vadovo samprata

Šiame darbe, analizuojant bendrovės valdymo organų teisinę padėtį (1.1 dalis), atkreiptas dėmesys į problematiką, kylančią dėl galimybės bendrovei turėti du valdymo organus: kolegialią valdybą ir vienasmenį bendrovės vadovą. Toks ABĮ įteisintas reglamentavimas neatitinka valdžių padalijimo principo funkcijų priskyrimo aspektu, dėl to išvelgiama bendrovės valdymo organų kompetencijos atribojimo ir atsakomybės problematika.

Daugelyje ES šalių, įskaitant Vokietiją ir Jungtinę Karalystę, yra formuojamas vienas juridinio asmens valdymo organas: kolegialus – valdyba arba vienasmenis valdymo organas – vadovas, prezidentas, direktorius. Svarstyta tokio reglamentavimo pritaikymo galimybė Lietuvoje. Bendrovėje sudarant valdybą, bendrovės vadovas, kaip atskiras bendrovės valdymo organas, galėtų būti nesudaromas. Bendrovės vadovas renkamas ir skiriamas su juo sudarant sutartį. Valdyba būtų aktyvesnė įgyvendindama valdymo funkcijas, jeigu jai būtų suteiktos atstovavimo bendrovės vardu teisės. Taip būtų aiškiai atskirtos funkcijos bendrovėje, užtikrintas valdybos aktyvesnis vaidmuo, o tai savo ruožtu lemtų efektyvesnį ir skaidresnį bendrovės valdymo procesą. Pasiūlymas ABĮ numatyti vieną bendrovės valdymo organą: bendrovės valdybą ar vienasmenį bendrovės vadovą, neprieštarautų CK 2.83 str. 2 dalies nuostatomis.

Analizuojant Vokietijos ir Jungtinės Karalystės patirtį paaiškėjo, kad sąvoka „direktorius“ yra suprantama plačiąja prasme. Tai atitinka ir ES reglamentavimą. Sąvoka „direktorius“ ES teisės aktuose¹⁵⁸ suprantama kaip bet kuris bendrovės administracinio, valdymo arba priežiūros organo narys. Atsižvelgiant į ES šalių patirtį ir Europos Komisijos rekomendaciją svarstytinas bendrovės vadovo sąvokos išplėtimas, kad bendrovės vadovu būtų laikytinas bendrovės administracijos vadovas, valdybos ir stebėtojų tarybos nariai.

¹⁵⁸ 2005 m. vasario 15 d. Komisijos rekomendacija dėl bendrovių, kurių vertybiniai popieriai yra įtraukti į biržos sąrašus, direktorių konsultantų arba stebėtojų tarybos narių vaidmens ir dėl (stebėtojų) tarybos komitetų. OL L52, 2005 m. vasario 25 d., p. 51–63.

Pastebėtina ir tai, kad visi bendrovės vadovai/direktoriai turi tas pačias pasitikėjimo fiduciarines pareigas, kurias pažeidus taikoma atsakomybė.

Atlikus Vokietijos ir Jungtinės Karalystės patirties analizę, paaiškėjo, kad šiose valstybėse įteisintas *de facto* vadovo institutas. *De facto* vadovais laikomi asmenys, kurie nėra *de jure* vadovai, tačiau kurių funkcijos atitinka bendrovės vadovo vykdomas funkcijas ir už kurių atlikimą taikoma atsakomybė. *De facto* vadovavimas bendrovei gali būti grindžiamas tik aktyvia elgsena, atliekant bendrovės valdymo funkciją. Lietuvos teisinėje sistemoje nėra įtvirtintas *de facto* bendrovės vadovo institutas, tačiau teisės doktrinoje svarstoma tokia galimybė. V. Papijancas disertacijoje¹⁵⁹ pabrėžia, kad „*de facto* įmonės vadovo instituto įtvirtinimas sudarytų galimybę patronuojančią įmonę pripažinti dukterinės įmonės vadovu, kai patronuojanti įmonė veikia kaip dukterinės įmonės vadovas.“ Autorius atkreipia dėmesį į tai, kad patronuojanti įmonė pripažįstama dukterinės įmonės vadovu tuo atveju, kai patronuojanti įmonė formaliai ar faktiškai priima dukterinės įmonės veiklai reikalingus sprendimus. Šie sprendimai traktuojami kaip juridinio asmens valdymo organo sprendimai, o vadovo institutas taikomas pagrindžiant patronuojančios įmonės atsakomybę tik tuomet, kai dukterinė įmonė yra nemoki. Taigi, svarstytinas siūlymas ABĮ ir kituose Lietuvos teisės aktuose įvesti *de facto* bendrovės vadovo institutą, kuriuo galėtų būti fizinis asmuo (pvz., akcininkas). Tiesa, bendrovės (pvz., patronuojančios įmonės kaip *de facto* dukterinės įmonės vadovo) pripažinimas prieštarautų CK 2.81 straipsnio 4 daliai, nes juridinio asmens valdymo organų nariais gali būti tik fiziniai asmenys.

4.2. Civilinė paslaugų teikimo sutartis kaip bendrovės vadovo ir bendrovės organizacinių santykių pagrindas

Atlikus tyrimą konstatuota, kad tik organizacinius bendrovės vadovo ir bendrovės santykius reglamentuoja darbo teisės normos, o savo turiniu (atskiriant nuo darbo sutarties) bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai yra civiliniai santykiai. Susipažinus su Vokietijos ir Jungtinės Karalystės patirtimi, sužinota, kad su bendrovės vadovu yra sudaroma paslaugų teikimo sutartis. Taigi, šiame darbe dar būtina įvertinti, ar organizacinius bendrovės vadovo ir bendrovės santykius reglamentuojančios darbo teisės normos gali būti pakeistos civiline paslaugų teikimo sutartimi.

¹⁵⁹ PAPIJANC, V. *Patronuojančios įmonės atsakomybė prieš dukterinės įmonės kreditorius*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė, 2008, p. 235.

CK 6.716 straipsnio 1 dalyje pateikiama paslaugų sutarties apibrėžtis. Paslaugų sutartimi viena šalis (paslaugų teikėjas) įsipareigoja pagal kitos šalies (kliento) užsakymą suteikti klientui tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas, nesusijusias su materialaus objekto sukūrimu (atlikti tam tikrus veiksmus arba vykdyti tam tikrą veiklą), o klientas įsipareigoja už suteiktas paslaugas sumokėti. Taigi, paslaugų sutarties dalykas yra paslaugos, tam tikri veiksmai ar veikla. Vokietijos BGB 611 straipsnis numato, kad paslaugų sutarties dalyku gali būti bet kokios rūšies paslaugos (veikla) ir kad pagal šią sutartį paslaugų teikėjas įsipareigoja teikti paslaugas, o kita šalis įsipareigoja mokėti atlyginimą už suteiktas paslaugas. Bendros principų sistemos projekto¹⁶⁰ IV knygos C dalies „Europos paslaugų sutarčių teisės principai“ 1:101 straipsnyje pateikiama paslaugų sutarties samprata. Ši samprata apima visas sutartis, kurių dalyku yra veiksmai, taip pat numatyta, kad bendros paslaugų sutarties normos taikomos tiek, kiek kitaip nenumato specialios taisyklės. Specialios taisyklės reikalingos, kai sutarties dalykas yra specifinis ir šalių pareigos ir teisės specifinės. Kaip žinoma, bendrovės vadovo ir bendrovės santykius, bendrovės vadovo teises ir pareigas reglamentuoja CK ir specialus ABĮ.

CK 6.716 straipsnio 3 dalyje pateikiamas pavyzdinis paslaugų sąrašas: audito, konsultacinės, asmens sveikatos priežiūros, veterinarijos, informacijos, mokymo, turizmo ir kitos atlygintinės paslaugos. Kadangi sąrašas nėra baigtinis, vadinasi yra galimybė prie kitų atlygintinų paslaugų priskirti bendrovės vadovo teikiamas paslaugas. Tiesa, CK 6.716 straipsnio 2 dalis atiboja atlygintinų paslaugų teikimo institutą nuo darbo ar kitokių pavaldumo (subordinacijos) santykių.

Šiame darbe, analizuojant teisės doktriną¹⁶¹ ir teismų praktiką¹⁶², akcentuota tai, kad bendrovės vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t. y. užtikrina kasdienį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Taigi, galima teigti, kad paslaugų sutarties dalykas – intelektinių paslaugų teikimas – yra būdingas tiek paslaugų sutartims, tiek ir bendrovės vadovo ir bendrovės teisiniams santykiams. O paslaugų sutarties dalykas yra esminė sutarties sąlyga¹⁶³.

Aptartini pagrindiniai atlygintinoms paslaugų sutartims būdingi požymiai:

¹⁶⁰ Von BAR, C.; CLIVE, E., ed. *Principles, definitions and model rules of European private law: draft common frame of reference (DCFR)*. The Study Group on a European Civil Code and the Research Group on EC Private Law (*Acquis Group*). Vol. II. München: Sellier European Law Publishers, 2009, p. 1579.

¹⁶¹ *Cit. op.* 7, p. 263.

¹⁶² *Cit. op.* 54.

¹⁶³ MIZARAS, V. *Atlygintinų paslaugų sutartis. Bendrosios nuostatos*. Mokomoji medžiaga, skirta VU TF studentams. Vilnius, 2009, p. 1.

1) paslaugų sutartimi prisiimamas įsipareigojimas atlikti tam tikrus veiksmus (veiklą), nesukuriant kokio nors atskiro nuo veiksmų atskiriamo rezultato¹⁶⁴. Taigi, paslaugų sutartimi susitariama dėl paslaugų teikimo, tačiau tai nereiškia, kad negali būti siekiama konkretaus rezultato arba dėl rezultato negali būti susitarta. V. Mizaro nuomone¹⁶⁵, šis požymis būdingas ir darbo santykiams. Sudarant darbo sutartį susitariama dėl darbo funkcijos atlikimo, o ne dėl konkretaus darbo rezultato. Sudarant darbo sutartį su bendrovės vadovu, bendrovės vadovas įsipareigoja dirbti tam tikros rūšies darbą, kuris yra darbo procesas, turintis tęstinį pobūdį. Tačiau bendrovės vadovui yra svarbus ir rezultatas veikiant bendrovės ir jos akcininkų naudai;

2) paslaugos pagal civilinę paslaugų sutartį teikiamos klientui dirbant savo rizika (CK 6.717 str. 1–2 d.). Šis požymis skiria paslaugų sutartį nuo darbo sutarties, kurią vykdydamas darbuotojas neveikia savo rizika, o darbus vykdo darbdavio rizika¹⁶⁶. Atsižvelgiant į ypatingą bendrovės vadovo statusą, kuris veikia bendrovės vardu, yra atsakingas už sėkmingos bendrovės veiklos organizavimą ir negali būti lyginamas su eiliniu bendrovės darbuotoju, galima teigti, kad bendrovės vadovas, kaip bendrovės valdymo organas, dirba savo rizika. Vadovas dirba savo rizika, tačiau yra kontroliuojamas bendrovės akcininkų, valdybos ir stebėtojų tarybos, jei jos yra sudaromos (ABĮ 37 str. 3 d.). Praradęs pasitikėjimą vadovas gali būti atšauktas iš užimanų pareigų, o dėl atsiradusios žalos taikoma atsakomybė. Taigi, šis paslaugų sutarties požymis gali būti taikomas bendrovės vadovo atžvilgiu;

3) paslaugos teikėjas teikia paslaugas (atlieka veiksmus) savarankiškai (CK 6.716 str. 2 d., 6.717 str. 2 d.). Šis požymis taip pat skiria paslaugų sutartį nuo darbo sutarties, pagal kurią darbuotojas dirba ne savarankiškai, o pakludamas darbdavio organizacinei struktūrai, darbus turi atlikti darbdavio nustatytoje vietoje, nustatytu laiku ir kontroliuojant darbdaviui¹⁶⁷. Bendrovės vadovas, bendrovei turint santykių su kitais asmenimis, veikia bendrovės vardu vienvaldiškai (ABĮ 19 str. 6 d.) ir yra atsakingas už bendrovės veiklos organizavimą. Apibendrinant, galima teigti, kad bendrovės vadovo veiksmai yra savarankiški.

Vertinant paslaugų sutarties šalių pareigas pažymėtina, kad bendrovės vadovas, kaip paslaugų teikėjas, turi pareigą teikti tinkamos kokybės paslaugas (CK 6.717–6.718 str.), paslaugas jis turi teikti asmeniškai (CK 6.717 str. 1 d.), be to, turi informavimo pareigą (CK

¹⁶⁴ *Ibid.*, p. 2.

¹⁶⁵ *Ibid.*, p. 3.

¹⁶⁶ *Ibid.*, p. 4.

¹⁶⁷ *Ibid.*, p. 5.

6.719 str.). Teisės doktrinoje¹⁶⁸ akcentuojama, kad paslaugos teikėjo ir kliento santykiai yra grindžiami pasitikėjimu. Paslaugų teikėjui, kaip ir bendrovės vadovui, būdingos fiduciarinės pareigos. Bendriausia prasme šios paslaugų teikėjo pareigos apima kliento interesų prioriteto principą bei nuolatinį santykių su klientu palaikymą (CK 6. 718 str. 1 d.), ataskaitų ir informacijos apie paslaugas teikimą, perdavimą klientui visko, ką teigdamas paslaugas gavo kliento naudai (CK 6.722 str.). V. Mizaras pažymi, kad paslaugų teikėjas turi pareigą ne tik informuoti klientą apie situaciją, kuri tiesiogiai susijusi su jo teikiamomis paslaugomis, bet sekti ir visą aplinką, susijusią su klientu¹⁶⁹.

CK 6.720 straipsnyje įtvirtintos paslaugų apmokėjimo nuostatos, paslaugų kaina, apmokėjimo laikas ir tvarka nustatoma šalių susitarimu. Paslaugų sutartimi gali būti suderintos bendrovei ir jos vadovui priimtinos vadovavimo paslaugų apmokėjimo sąlygos. CK 6.721 straipsnio 1 dalis numato kliento teisę vienašališkai nutraukti sutartį, nepaisant to, kad paslaugų teikėjas jau pradėjo ją vykdyti. Tokia nuostata atitinka bendrovės akcininkų interesus bet kada atšaukti bendrovės vadovą.

Aptartini ir galimi neigiami aspektai, jei bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai būtų reglamentuojami ne darbo, o civiline paslaugų teikimo sutartimi. LAT civilinėje byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*¹⁷⁰ pasisakė, kad darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai administracijos vadovo atleidimo atveju taikytini tik galimybės perspektyvoje jam pasinaudoti socialinėmis garantijomis. Taigi, darbo sutartį pakeitus civiline paslaugų teikimo sutartimi, sprendžiami socialinių garantijų klausimai tokie kaip išmokos nedarbingumo laikotarpiu, išėtinės išmokos, atostogų apmokėjimas ar išmokos motinystės laikotarpiu. Visi šie įvardinti socialinių garantijų klausimai gali būti aptarti ir įtvirtinti šalių susitarimu, kai yra deramasi dėl paslaugų teikimo sutarties sąlygų. Vokietijos ir Jungtinės Karalystės pavyzdžiu galėtų būti patvirtinta pavyzdinė atlygintinų paslaugų teikimo forma. Tokia pavyzdinė forma Lietuvoje yra taikoma darbo sutarties atveju¹⁷¹.

Kitas galimai neigiamas aspektas būtų susijęs su mokesčiais ir tikėtinu „Sodros“ pajamų netekimu dėl civilinės sutarties su vadovais sudarymo. Kaip jau aptarta šio darbo 2.1.1 dalyje, būtent dėl aiškumo trūkumo reglamentuojant socialines garantijas ir sprendžiant mokestinius klausimus bei teisinio neišbaigtumo, 2009 m. Lietuvos Respublikos Seimas

¹⁶⁸ KABIŠAITIS, A. Paslaugų sutartis – Lietuvos civilinės teisės naujovė (1). *Justitia*, 2003, Nr. 5(47), p. 7.

¹⁶⁹ *Cit. op.* 163, p. 7.

¹⁷⁰ *Cit. op.* 54.

¹⁷¹ Darbo sutarties pavyzdinė forma, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

nepritarė Akcinių bendrovių įstatymo pataisoms dėl civilinės sutarties su bendrovės vadovu sudarymo.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad su bendrovės vadovu sudarius civilinę paslaugų sutartį, jis būtų suprantamas kaip verslininkas. Lietuvos teismų praktika pabrėžia¹⁷², kad bendrovės vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam bendrovės darbuotojui. Už įstatymuose įtvirtintų pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą bendrovės vadovui kyla pareiga atlyginti jo kaltais veiksmais padarytą žalą. Vadovaujantis CK 6.256 straipsnio 4 dalimi bendrovės vadovui, kaip verslininkui, būtų taikoma ir atsakomybė be kaltės. Ši norma yra bendrosios taisyklės išimtis (civilinė atsakomybė yra galima tik esant kaltei, CK 6.248 str.). Tokia nuostata aiškinama tuo, kad verslininko tikslas – gauti pelno, o pelno siekimas yra susiję su rizika. Verslininkas tokiu atveju turi prisiimti visą neigiamą savo veiklos padarinių riziką, išskyrus *force majeure*¹⁷³. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad bendrovės vadovui pažeidus fiduciarines pareigas, jam taikytinos deliktinės civilinės atsakomybės taisyklės. Bendrovei tapus nemokiai ir bankrutavus, bendrovės vadovui kils civilinė atsakomybė prieš trečiuosius asmenis, kreditorius. Kreditorių interesų apsaugojimo galimybė grindžiama bendrovės valdymo organus sudariusių asmenų fiduciarinių pareigų pačiai bendrovei, jos akcininkams ir kreditoriams pažeidimu, nes bendrovė privalo veikti atsižvelgdama į visų suinteresuotų asmenų, įskaitant ir kreditorius, interesus.

Apibendrinant aptarta, galima teigti, kad atlygintinių paslaugų teikimo institutas galėtų būtų taikomas reglamentuojant bendrovės vadovo ir bendrovės organizacinius santykius. Daugelis nagrinėtų CK atlygintinių paslaugų teikimo normų yra dispozityvios, o atskirų rūšių atlygintinoms paslaugoms kiti įstatymai gali nustatyti papildomus reikalavimus (CK 6.716 str. 5 d.). Bendrovės vadovo atveju taikomos Akcinių bendrovių ir kitų įstatymų nuostatos.

¹⁷² *Cit. op.* 3.

¹⁷³ MIKELĖNAS, V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. I t., p. 358.

IŠVADOS

1. Egzistuoja teorinės ir praktinės problemos reglamentuojant bendrovės vadovo ir bendrovės santykius. Teisės aktuose nėra išspręsta privataus juridinio asmens vadovo teisinio statuso problema, teisės doktrinoje nepateikiama nuosekli ir konkreti bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo koncepcija, o teismų praktikai tenka sudėtingas uždavinys sprendžiant bylas, susijusias su bendrovės vadovo teisiniu statusu.
2. Bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams reglamentuoti taikomos kelių teisės šakų ir institutų normos (darbo teisė, civilinė teisė, bendrovių teisės normos, atstovavimo santykiai, paslaugų sutarčių institutas). Kelių teisės šakų ir institutų derinimas, reglamentuojant bendrovės vadovo ir bendrovės santykius, vertintinas nevienareikšmiškai, nes sukelia ne tik teorines diskusijas, bet ir praktines problemas.
3. Įstatymuose įteisintas ir pripažįstamas dualistinis bendrovės vadovo ir bendrovės santykių pobūdis. Atlikus tyrimą konstatuota, kad organizacinius bendrovės vadovo ir bendrovės santykius reglamentuoja darbo teisės normos, o savo turiniu (atskiriant nuo darbo sutarties) bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai yra civiliniai santykiai. Galimas organizacinių bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimas civiline atlygintinių paslaugų teikimo sutartimi.
4. Bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai yra sutartiniai santykiai, kuriems nėra būdingi tradicinių atstovavimo santykių bruožai. LAT bendrovės vadovo ir bendrovės santykius vertina kaip atstovavimo teisinius santykius su būdingais įstatyminio atstovavimo bruožais.
5. Bendrovės vadovas fiduciariniais santykiais yra susijęs ne tik su bendrove, bet ir bendrovei turint santykių su kitais asmenimis. Bendrovės vadovo priimtų sprendimų ar veiksmų protingumas vertintinas atsižvelgiant į objektyviusius ir subjektyviusius kriterijus, o už padarytą žalą taikoma civilinė atsakomybė.
6. Vokietijos ir Jungtinės Karalystės pavyzdžiu svarstytinas vieno bendrovės valdymo organo sudarymas: kolegialaus – valdybos ar vienasmenio – bendrovės vadovo.

Bendrovėje sudarant valdybą, bendrovės vadovas, kaip atskiras bendrovės valdymo organas, galėtų būti nesudaromas.

7. ABĮ ir kituose Lietuvos teisės aktuose įvesti *de facto* bendrovės vadovo institutą, kuriuo galėtų būti fizinis asmuo (pvz., akcininkas). *De facto* vadovai veikia kaip teisėtai paskirti vadovai ir atlieka juridinio asmens vadovo funkcijas, jiems taikomos pasitikėjimo fiduciarinės pareigos.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

TEISĖS NORMINIAI AKTAI:

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
2. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Patvirtintas 2002 m. vasario 28 d. įstatymu Nr. IX-743. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Patvirtintas 2000 m. liepos 18 d. įstatymu Nr. VIII-1864. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 74-3424.
5. Lietuvos Respublikos finansų įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 91-3891.
6. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 17-649.
7. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.
8. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.
9. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 36-961.
10. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 55-1046.
11. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 1990, Nr. 24-594.
12. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
13. Darbo sutarties pavyzdinė forma, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

Užsienio teisės aktai:

1. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėsčių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL L 348, 1992 m. lapkričio 28 d., p. 1-8.
2. 2005 m. vasario 15 d. Komisijos rekomendacija dėl bendrovių, kurių vertybiniai popieriai yra įtraukti į biržos sąrašus, direktorių konsultantų arba stebėtojų tarybos narių vaidmens ir dėl (stebėtojų) tarybos komitetų. OL L52, 2005 m. vasario 25 d., p. 51–63.
3. Jungtinės Karalystės bendrovių įstatymas [interaktyvus]. 2006 m. lapkričio 8 d. [žiūrėta 2011-03-14]. Prieiga per internetą: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/pdfs/ukpga_20060046_en.pdf> [žiūrėta 2011-03-14].
4. Jungtinės Karalystės bendrovių vadovų nušalinimo įstatymas [interaktyvus]. 1986 m. [žiūrėta 2011-03-14]. Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1986/46/contents>> [žiūrėta 2011-03-20].
5. Vokietijos civilinis kodeksas [interaktyvus]. 2002 m. sausio 2 d. [žiūrėta 2011-02-25]. Prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_611.html> [žiūrėta 2011-02-25].
6. Vokietijos ribotos atsakomybės bendrovių įstatymas [interaktyvus]. 1892 m. balandžio 20 d. (su pakeitimais ir papildymais). [Žiūrėta 2011-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gmbhg/gesamt.pdf>> [žiūrėta 2011-02-25].

SPECIALIOJI LITERATŪRA:

1. ABRAMAVIČIUS, A.; MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1999.
2. ANDENAS, M.; WOOLDRIDGE, F. *European Comparative Company Law*. New York: Cambridge University Press, 2009.
3. BAKANAS, A. *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002.

4. von BAR, C.; CLIVE, E., ed. *Principles, definitions and model rules of European private law: draft common frame of reference (DCFR)*. The Study Group on a European Civil Code and the Research Group on EC Private Law (*Acquis Group*). Vol. II. München: Sellier European Law Publishers, 2009.
5. BARANAUSKAS, E., *at al.* *Civilinė teisė: vadovėlis*. Bendroji dalis (red. Pakalniškis V., Papirtis L. V.). Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2007.
6. BAUMBACH, A.; HÜCK, A. *Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung*. München: Verlag C. H. Beck, 2006.
7. COHEN, G. M. The Collusion Problem in Agency Law. In *Social Science Research Network Electronics Library*. [interaktyvus]. January 2000 [žiūrėta 2011-02-25]. Prieiga per internetą: <http://papers.ssrn.com/paper.taf?abstract_id.P.3> [žiūrėta 2011-02-25].
8. DAMBRAUSKIENĖ, V. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 28(20), p. 17–23.
9. DAVULIS, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 99–116.
10. DIDŽIULIS, L. Bendrovės vadovų civilinė atsakomybė kreditoriams. *Justitia*, 2008, Nr. 3(69), p. 53–65.
11. DRIUKAS, A.; VALANČIUS, V. *Civilinis procesas: teorija ir praktika*. Antroji dalis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006.
12. EDWARDS, V. *Europos Sąjungos bendrovių teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2002.
13. GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
14. HEIDENHEIN, M.; MEISTER, B. W. *Münchener Vertragsbuch*. Band 1. Gesellschaftsrecht. München: Verlag C. H. Beck, 2000.
15. HUMMERICH, K. *Grenzfall des Arbeitsrechts: Kündigung des GmbH Geschäftsführers*. NJW. 1995, Nr. 18, p. 48–56.
16. KABIŠAITIS, A. Paslaugų sutartis – Lietuvos civilinės teisės naujovė (1). *Justitia*, 2003, Nr. 5(47), p. 2–9.
17. KERSHAW, D. *Company Law in Context*. Oxford: Oxford University Press, 2009.
18. KINDLER P. *Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht*. München: Verlag C. H. Beck, 2007.
19. KIRŠIENĖ, J.; TIKNIŪTĖ, A. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija. *Jurisprudencija*, 2004, t. 55(47), p. 32–38.

20. KUZAVINIS, K. *Lotynų–lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1996.
21. LAUŽIKAS, E.; MIKELĖNAS, V.; NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2003. I t.
22. The Law Commission and The Scottish Law Commission (Law Com No. 261, Scot Law Com no 173). *Company directors: regulating conflicts of interests and formulating a statement of duties*. September, 1999. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.lawcom.gov.uk/docs/lc261.pdf>> [žiūrėta 2011-02-25].
23. MAITLAND-WALKER, J. *Guide to European Company Laws*. London: Sweet and Maxwell 2008.
24. MIKELĖNAS, V. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. I t.
25. MIKELĖNAS, V. *Sutarčių teisė*. Vilnius: Justitia, 1996.
26. MIZARAS, V. *Atlygintinų paslaugų sutartis. Bendrosios nuostatos*. Mokomoji medžiaga, skirta VU TF studentams. Vilnius, 2009.
27. MIZARAS, V. *Civilinė teisė*. Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009.
28. NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003. I t.
29. NEKROŠIUS, V. *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
30. PAPIJANC, V. *Patronuojančios įmonės atsakomybė prieš dukterinės įmonės kreditorius*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė, 2008.
31. SCHMIDT, K. *Gesellschaftsrecht*. München: C. Heymann, 2002.
32. STASKONIS, V. *Civilinė teisė: vadovėlis*. Kaunas: Vijusta, 1997.
33. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justita, 2005. I t.
34. TIKNIŪTĖ, A. *Juridinio asmens ribotos atsakomybės problema: teisiniai aspektai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė, 2006.
35. WIMMER, R. *Der Anstellungsvertrag des GmbH-Geschäftsführers*. Deutsches Steuerrecht, 1997, Nr. 7. p. 28–35.

PRAKTINĖ MEDŽIAGA:

Europos Teisingumo Teismo sprendimai:

1. Europos Teisingumo Teismo 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje C-232/09, *Dita Danosa prieš LKB Līzings SIA*, OJ C 13, 2011 m. sausio 15 d., p. 11.
2. Europos Teisingumo Teismo 1998 m. gegužės 7 d. sprendimas byloje C-350/96, *Clean Car Autoservice* (1996), European Court reports 2008, ECR I-2521.

Lietuvos teismų sprendimai:

3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „NEO GROUP“ v. J. B. B.*, Nr. 3K-3-157/2010, kat. 11.9.6; 42.8;
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *bankrutuojanti AB „Mažeikių nafta“ (dabar – AB „ORLEN Lietuva“)* v. *I. D., J. G., B. J., L. J., O. S.*, Nr. 3K-3-446/2009, kat. 24.3; 16.7; 16.8;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje *bankrutuojanti AB „Barklita“* v. *G. B. ir kt.*, Nr. 3K-3-528/2009, kat. 27.7; 44.2.4.1; 114.11;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Optimalūs finansai“* v. *G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17. Teismų praktika, Nr. 32, p. 163–177;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus rajono apylinkės vyriausiasis prokuroras v. A. J., V. M. ir kt.*, Nr. 3K-3-517/2009, kat. 27.7;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 31 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vombatas“* v. *A. Š.*, Nr. 3K-3-335/2009, kat. 114.11;

9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „NEO GROUP“ v. J. B. B.*, Nr. 3K-3-151/2009, kat. 34.1; 34.5; 43.2; 44.8;
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, Nr. 3K-3-428/2008, kat. 19.2; 16.7; 44.2.1. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Teismų praktika. Nr. 30. p. 82–91;
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *P. M. v. UAB „Swiss logistic“*, Nr. 3K-3-267/2008, kat. 14.1; 14.6; 125.7;
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 12 d. nutartis byloje *UAB „Vitės valdos“ v. A. M.*, Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5; 11.9.7; 27.7. Teismų praktika, Nr. 28, p. 130–138;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. liepos 27 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Vakarų prekyba“ v. A. Z.*, Nr. 3K-3-316/2007, kat. 27.7; 44.5.2.17; 50.5; 114.4; 114.11;
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis byloje *UAB „Izabelita“ v. V. M.*, Nr. 3K-3-260/2007, kat. 11.10; 19.2;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. kovo 26 d. nutartis byloje *UAB „Birių krovinių terminalo“ akcininkas I. U. v. AB „Klaipėdos smeltė“*, Nr. 3K-3-238/2007, kat. 27.7; 116.10.3; 112,1; 129.1;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *K. J. J v. J. B., V. K.*, Nr. 3K-7-266/2006, kat. 44.5.1; 44.5.2.1;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje *V. S. v. kooperatinė bendrovė „Lietuvos kooperatyvų sąjunga“*, Nr. 3K-3-123/2006, kat. 11.9.12; 19.2; 95.3;
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje *N. P. v. AB „Klaipėdos laivų remontas“*, Nr. 3K-3-457/2005, kat. 11.9.12;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Antrimeta“ v. A. N.*, Nr. 3K-3-158/2005, kat. 92;

20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Coris Vilnius“ v. M. M.*, Nr. 3K-3-230/2005, kat. 21.4.2.8; 44.2.4.1; 24.1;
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Kivija“ v. J. Kakura*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8;
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *J. Palevičius v. Kauno miesto savivaldybė*, Nr. 3K-3-640/2004, kat. 2.4.4; 2.11;
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Dirbtinis pluoštas“ v. G. P.*, Nr. 3K-3-480/2004, kat. 18.2; 21.6;
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Spauda“ v. V. Giedraitis*, Nr. 3K-3-954/2003, kat. 2.7, 2.8, 5.7;
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. rugsėjo 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Lenears ir Co“ v. L. B.*, Nr. 3K-3-841/2003, kat. 2.6; 2.7; 2.11;
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *L. Belinskaja v. AB bankas „Snoras“*, Nr. 3K-3-880/2002, kat. 2.4.3.12; 2.7; 2.8; 2.11; 7.3; 7.4;
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *R. D. v. UAB „Setracont“*, Nr. 3K-3-621/2002, kat. 7.3.2;
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Laivité“ v. G. Radzevičius*, Nr. 3K-3-1203/2001, kat. 7.3.1; 21.2.2.1; 21.6; 39.6.2.13; 94.2;
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje *P. D. v. UAB „Žalvaris“*, Nr. 3K-3-1200/2001, kat. 2.4.5; 50; 13;
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis, priimta byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė ir kt.*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50. Teismų praktika, Nr. 16, p. 205–211;

31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Apačia“ v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba*, Nr. 3K-3-314/2001, kat. 3.1;
32. Lietuvos Apeliacinio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų 2011 m. sausio 18 d. nutartis civilinėje byloje *R. S. v. AB „Utenos trikotažas“*, Nr. 2A-24-2011.

Jungtinės Karalystės teismų sprendimai:

33. *Re Austinsuite Furniture Ltd* [1992] BCLC 1047;
34. *Re Time Utilising Business Systems Ltd* [1990] BCLC 568;
35. *Re Bath Glass* [1988] BCLC 329;
36. *Guinness plc v. Saunders* [1990] 2 AC 663.

TRAVAUX PREPARATOIRES:

1. Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projekto Ekonomikos komiteto projekto išvada [interaktyvus]. 2009 m. gruodžio 7 d., nr. XIP-1340(2) [žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=360119&p_query=Akcini%F8%20bendrovi%F8%20%E1statymas&p_tr2=2# [žiūrėta 2010-12-12].
2. Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projekto Seimo Audito komiteto išvada [interaktyvus]. 2009 m. lapkričio 25 d., nr. XIP-1340(2) [žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=356693 [žiūrėta 2010-12-12].
3. Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projekto Teisės departamento išvada [interaktyvus]. 2009 m. lapkričio 9 d., nr. XIP-1340(2) [žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per

interneta: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=357419> [žiūrėta 2010-12-12].

4. Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei [statymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projektas [interaktyvus]. 2009 m. lapkričio 2 d., nr. XIP-1340 [žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=356693> [žiūrėta 2010-12-12].
5. Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei [statymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. 2009 m. lapkričio 2 d., nr. XIP-1340. [žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=356709&p_query=&p_tr2> [žiūrėta 2010-12-12].
6. Akcinių bendrovių įstatymo projekto aiškinamasis raštas [interaktyvus]. 2000 m. sausio 13 d., nr. P-2300 [žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=94056&p_query=&p_tr2> [žiūrėta 2010-12-12].

ELEKTRONINIAI DUOMENYS:

1. Vokietijos Frankfurto prie Maino Pramonės ir prekybos rūmų parengtas paslaugų teikimo sutarties su bendrovės vadovu pavyzdys [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-03-14]. Prieiga per internetą: <http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/mustervertrag/arbeitsvertrag_gmbh/> [žiūrėta 2011-03-14].
2. Lietuvos Respublikos statistikos departamento duomenys. Statistikos departamentas *2011 m. pradžioje įregistruotų ir veikiančių ūkio subjektų skaičius* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-01-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt>> [žiūrėta 2011-01-25].
3. Wikipedia [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-12-12]. Prieiga per internetą: <<http://lt.wikipedia.org/wiki/Vadovas>> [žiūrėta 2010-12-12].

Santrauka

Bendrovės vadovas yra neatsiejama bendrovės organizacinės sistemos dalis, be kurios bendrovė negalėtų įgyti teisių ir prisiimti pareigų. Tačiau ne tik buvimas juridinio asmens valdymo organu, bet ir jo darbuotoju, sukuria tam tikrą bendrovės vadovo ir bendrovės teisinių santykių kompleksškumą. Šis kompleksškumas pasireiškia tuo, kad iš vienos pusės bendrovės vadovo, kaip juridinio asmens valdymo organo, ir bendrovės santykiai yra reguliuojami civilinės teisės normomis, o iš kitos – jam, kaip ir kiekvienam darbuotojui, privalomas darbo teisės normų laikymasis. Toks civilinės ir darbo teisės normomis reglamentuojamas bendrovės ir jos vadovo santykių reguliavimas neretai sukelia teorines problemas, kurios turi įtakos vieningam teisės normų aiškinimui ir taikymui Lietuvos teismų praktikoje.

Siekiant geriau suvokti bendrovės vadovo ir bendrovės santykių pobūdį, šiame darbe yra nagrinėjama bendrovės vadovo samprata, analizuojamas bendrovės vadovo teisinis statusas Lietuvos teisės aktuose, vertinimas teisės doktrinoje. Plačiai aptariama bendrovės vadovo teisinio statuso problematika Lietuvos teismų praktikoje, vertinamas darbo ir civilinės teisės santykis bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo atžvilgiu. Atlikus tyrimą konstatuota, kad darbo santykiai tik iš dalies (organizacinių santykių aspektu) atitinka bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo poreikius, o savo turiniu (atskiriant nuo darbo sutarties) bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai yra civiliniai santykiai.

Magistro darbe skiriamas dėmesys juridinio asmens atstovavimo teorijų vertinimui remiantis Lietuvos teise, analizuojami bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai kaip atstovavimo teisiniai santykiai.

Atlikus Vokietijos ir Jungtinės Karalystės ribotos atsakomybės bendrovės vadovo ir bendrovės santykių reglamentavimo analizę, pateikiami pasiūlymai, galimi pritaikyti Lietuvoje.

SUMMARY

The head of a company forms an integral part of the organisational structure of the company; he/she is indispensable in acquiring the company's rights and undertaking its responsibilities. However, the fact the head of a company is both the management body of a legal person and at the same time is employed by the same company, gives rise to a certain complexity of relationship between the head of a company and the company. This complexity is embedded in the fact that, on the one hand, the relationship between the head of a company as the management body of the legal person and the company is governed by the civil law norms, and on the other hand, the head of a company, in his/her capacity of an employee, is subject to the norms of the labour law. Such a regulatory framework involving civil law and labour law norms often gives rise to theoretical problems which have an impact on consistent interpretation of legal norms as well as on their uniform application in national courts.

In order to get a deeper insight into the nature of the relationship between the head of a company and the company, the present MA Paper looks at the notion of the head of a company, at its legal status as prescribed by the national legislation and at its interpretation in the legal doctrine. The Paper widely covers the treatment of head's of a company legal status in the national courts, and provides an assessment of the relationship between the labour law and the civil law in terms of their impact on the relationship between the head of a company and the company. The research carried out leads us to believe that labour relations concern the relationship between the head of a company and the company only in part (i.e. only in terms of organisational relations), whereas in terms of content and scope, the relationship between the head of a company and the company is the relationship regulated by the civil law.

The present MA Paper also addresses the theories of legal representation of a legal person against the background of the national law and examines the relationship between the head of a company and the company from the angle of legal representation.

After having analysed how the relationship between the head of a company and the Limited Liability Company is regulated by the German and the UK law, the present Paper offers suggestions which could find application in Lithuania.