

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Juliaus Vertulio  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studento

Magistro darbas

**ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO TEISINIS STATUSAS**

Vadovas: doc. dr. Tomas Davulis  
Recenzentas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Vilnius 2011

## Turinys

Ižanga.....	3
1. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso dualizmas .....	5
2. Darbo sutarties su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu sudarymas.....	11
2.1. Darbo sutarties su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu prielaidos .....	11
2.2. Darbo sutarčių su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu rūšys .....	14
2.3. Darbo sutarties su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu sąlygos.....	18
2.4. Darbo sutarties su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu sudarymo tvarka.....	24
3. Darbo sutarties su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu vykdymas .....	25
4. Darbo sutarties su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu pasibaigimas .....	31
4.1. Bendrieji įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo darbo sutarties pasibaigimo bruožai.....	31
4.2. Darbo sutarties nutraukimas ne dėl įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo kaltės.....	36
4.3. Darbo sutarties nutraukimas dėl įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo kaltės .....	39
4.4. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu .....	40
4.5. Terminuotos darbo sutarties su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu nutraukimas.....	42
4.6. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsistatydinimas.....	43
5. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybė .....	46
5.1. Civilinės ir materialinės atsakomybės atskyrimas .....	46
5.2. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo civilinė atsakomybė .....	50
5.3. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo materialinė atsakomybė .....	60
5.4. Drausminė įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybė .....	62
Išvados .....	65
Literatūros sąrašas.....	66
Santrauka.....	70
Summary.....	71

## IŽANGA

Kiekvienai įmonei, įstaigai, organizacijai būdingas organizacinis vieningumas t. y. tam tikra vidinė struktūra. Viena šios vidinės struktūros dalių yra juridinio asmens valdymo organai, kurių pagalba juridinis asmuo įgyvendina savo teisnumą. Įmonių, įstaigų, organizacijų veiklą reglamentuojantys teisės aktai kaip vienasmenį juridinio asmens valdymo organą įvardija vadovą. Su vadovu, skirtingai nei su kitais valdymo organų nariais yra sudaroma darbo sutartis, todėl tarp vadovo ir įmonės, įstaigos, organizacijos susiklosto ne tik civiliniai, tačiau ir darbo teisiniai santykiai. Taigi šiame darbe bus nagrinėjamas vadovo, kaip vienasmenio valdymo organo, teisinis statusas.

Šio darbo objektas - įmonės, įstaigos, organizacijos ir šių juridinių asmenų vadovų tarpusavio santykius reglamentuojančios darbo ir civilinės teisės normos.

Nors su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu yra sudaroma darbo sutartis, jis nėra tipinis darbo teisinių santykių subjektas. Vadovo teisiniam statusui būdingas dualizmas. Be to, juridinio asmens teisinį statusą sudarančių elementų visuma lemia privačiame ir viešame sektoriuje veikiančių juridinių asmenų vadovų teisinio statuso diferenciaciją. Taigi šio darbo tikslas – atskleisti specifinį, dualistinį viešų ir privačių juridinių asmenų vadovų teisinį statusą. Siekiant užsibrėžto tikslo keliami tokie pagrindiniai uždaviniai: išaiškinti kokios teisės normos reguliuoja įmonės, įstaigos, organizacijos vadovų ir šių juridinių asmenų tarpusavio santykius, nustatyti darbo sutarties su vadovu sudarymo, vykdymo, pasibaigimo ypatumus, bei išanalizuoti vadovui taikomos atsakomybės rūšį.

Rašant šį darbą buvo panaudoti įvairūs tyrimo metodai: loginis, teleologinis, sisteminis, lyginamasis, istorinis ir analizės metodas. Loginio ir sisteminio metodų pagalba nagrinėjami įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo ir šių juridinių asmenų tarpusavio santykiai. Teleologiniu metodu aiškinamas teisės normų turinys, atsižvelgiant į tikruosius įstatymo leidėjo ketinimus ir tikslus. Analizės metodas naudojamas siekiant nustatyti įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso prigimtį. Istorinis ir lyginamasis tyrimo metodai naudojami siekiant apžvelgti anksčiau galiojusios teisės normos bei palyginti jas su šiandienine įstatymo leidėjo pozicija.

Magistro darbe remtasi pozityviosios teisės šaltiniais, specialia teisės literatūra, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) praktika. Daugiausiai analizuojami Lietuvos

Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK)<sup>1</sup>, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau – CK)<sup>2</sup>, Akcinių bendrovių įstatymas (toliau – ABI),<sup>3</sup> taip pat kiti specialūs įstatymai, reglamentuojantys atitinkamos teisinės formos juridinius asmenis. Atliekant darbą taip pat naudotasi teisės doktrina: V. Mikelėno, T. Davulio, R. Greičiaus, T. Bagdanskio ir kitų lietuvių teisės mokslininkų darbais, kuriose analizuojamos vadovo teisinio statuso problemos. Didelis dėmesys skiriamas LAT praktikai, kuri šiuo klausimu nėra nuosekli.

Kadangi LAT praktika įmonės, įstaigos organizacijos vadovo atleidimo, atsakomybės, suteikiamų garantijų ir kitais svarbiais klausimais nėra nuosekli, o tam tikra specialioji teisės literatūra keičiantis teisės aktams nebeatitinka įstatymo leidėjo formuojamos pozicijos, įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso ypatumų nagrinėjimas šią dieną išlieka aktualus.

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.

## 1. ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO TEISINIO STATUSO DUALIZMAS

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso atskleidimas svarbus siekiant išsiaiškinti kokie gi santykiai – civiliniai ar darbo sieja įmonę, įstaigą, organizaciją ir šių juridinių asmenų vadovus. Lietuvoje darbo teisė laikoma savarankiška teisės šaka, o tai sąlygoja, jog darbuotojo materialinė atsakomybė prieš darbdavį nustatoma ne pagal civilinės, o pagal darbo teisės taisykles. Be to įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso atskleidimas svarbus nustatant vadovo atleidimo iš darbo pagrindą.

CK 2.82 str. įtvirtinta nuostata, jog 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<sup>1</sup>. Nagrinėjant specialius juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius įstatymus matyti, jog įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas įvardijamas kaip privalomas vienasmenis atitinkamos teisinės formos juridinio asmens valdymo organas<sup>2</sup>. Taigi, įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas yra sudėtinė ir neatskiriama šių juridinių asmenų dalis, jo dėka juridinis asmuo gali funkcionuoti, įgyvendinti savo teises, vykdyti pareigas, todėl daugelis vadovo teisių ir pareigų atsiranda būtent įstatymo pagrindu, o tai reiškia, jog įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Vis dėlto įmonės vadovo ir įmonės kolegialaus valdymo organo narių teisinis statusas yra skirtingas. ABĮ 37 str. 4 d. numatyta, jog su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, o taip pat gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis<sup>3</sup>. Tuo tarpu darbo sutartys su valdybos nariais nėra sudaromos. Sudaryti darbo sutartį su valdybos nariu galima tik dėl pareigų, kurios nėra priskirtos įmonės valdybos nariui, kaip valdymo organui, atlikti. Bendrovės vadovas privalo vykdyti DK 228 straipsnyje įtvirtintas darbuotojo pareigas, o taip pat DK 229 str. įtvirtintas darbdavio pareigas. Jam taikomi lokaliniai teisės aktai numatantys vidaus darbo tvarką. Bendrovės vadovas taip pat pripažįstamas ir darbdavio atstovu, nes jis organizuoja kasdieninę bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas. Taigi darbdavys įgyja darbo teises ir

<sup>1</sup>Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>2</sup>Pavyzdžiui Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574. 19 str. 1 d., Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-24.

<sup>3</sup>9 str. 1 d., Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 25-752 9 str. 3 d.

<sup>3</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.

prisiima darbo pareigas, taip pat jas įgyvendina per valdymo organą – vadovą<sup>1</sup>. Šios išvardintos teisės aktų nuostatos patvirtina bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusą. Taigi, įstatymų leidėjas įmonės ir jos vadovo santykius visų pirma pripažįsta darbo teisiniais santykiais. Toks įmonės vadovo ir įmonės teisinių santykių vertinimas leidžia išskirti vadovą iš kitų kolegialaus valdymo organo narių. Įstatymų leidėjo deklaruojamas darbo santykio pobūdis reiškia, jog ABĮ bei CK normomis apibrėžtos vadovo teisės bei pareigos pasireiškia kaip darbo teisės normų taikymo išimtys, t. y. bendrovės ir jos vadovo santykių teisinė prigimtis visų pirma grindžiama darbo teisės normomis, tačiau šioms santykiams būdingi ir civilinio teisinio santykio elementai. Vis dėlto, nagrinėjant bendrovių steigimą ir veiklą reglamentuojančius teisės aktus, darytina išvada, jog įstatymo leidėjo požiūris bendrovės vadovo teisinio statuso vertinimo klausimais nebuvo nuolat pastovus. 1990 m. liepos 30 d. ABĮ<sup>2</sup> 29 str. 4 d. numatė, jog kiekvienoje bendrovėje turi būti administracijos vadovas ir vyriausiasis finansininkas (buhalteris). Nuostatos, jog kiekvienoje bendrovėje turi būti administracijos vadovas, įtvirtinimas įstatymo 29 str. pavadinimu „Administracijos darbuotojai“, leidžia teigti, jog administracijos vadovas laikomas bendrovės darbuotoju. Įstatymo 17 str., pavadinto „Valdymo organai“ 1 d. numatyta, jog bendrovė turi teisę samdyti administraciją ir administracijos vadovą (prezidentą, generalinį direktorių, direktorių). Įstatymas tiesiogiai nenumatė kokia sutartis sudaroma su administracijos vadovu, tačiau atsižvelgiant į tai, jog įstatymo 29 str. 4 d. numatytas imperatyvus reikalavimas bendrovei turėti administracijos vadovą, kuris laikomas administracijos darbuotoju, darytina išvada, jog administracijos vadovas būdavo įdarbinamas pagal darbo sutartį. 1994 m. liepos 5 d. ABĮ<sup>3</sup> įstatymų leidėjas aiškiai pasisakė kokia sutartis sudaroma su administracijos vadovu. Įstatymo 29 str. 6 d. įtvirtinta nuostata, jog administracijos vadovo darbo užmokestį nustato valdyba darbo sutartyje. Taigi, įstatymų leidėjas administracijos vadovo ir bendrovės santykius kvalifikavo kaip darbo santykius, atsirandančius darbo sutarties pagrindu. Administracijos vadovo teisinis statusas buvo modifikuotas 1998 m. kovo 19 d. ABĮ įstatymo pakeitimas<sup>4</sup>. Siekiant pakeisti absoliutų administracijos vadovo priskyrimą darbo įstatymų taikymo sričiai buvo numatyta galimybė su vadovu sudaryti ne tik darbo sutartį. ABĮ 29 str. 4 d. numatyta, jog administracijos vadovu gali būti fizinis asmuo, jei su juo sudaroma darbo sutartis, taip pat fizinis asmuo, turintis patentą teikti vadovavimo paslaugas, jei su juo

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 14 str. 2 d.

<sup>2</sup> Valstybės žinios. 1990, Nr. 24-594

<sup>3</sup> Valstybės žinios. 1994, Nr. 55-1046

<sup>4</sup> Valstybės žinios. 1998, Nr. 36-961

sudaroma vadovavimo sutartis. Vadovavimo sutarties instituto įvedimas, teisės doktrinoje yra kritikuojamas, nes visų pirma, neaišku, kodėl ta pati veikla vienu atveju turėtų būti vykdoma pagal darbo sutartį, o kitu – pagal vadovavimo sutartį. Antra, neaišku, kokios civilinės sutarties rūšies taisyklės reikėtų taikyti vadovavimo sutarčiai – pavidimo, paslaugų ar dar kurios kitos<sup>1</sup>. Toks bendrovės vadovo teisinio statuso reglamentavimas galiojo iki 2001 m. liepos 1 d., kai įsigaliojo 2000 m. liepos 13 d. priimtas naujasis ABĮ<sup>2</sup>. Šiame įstatyme administracijos vadovo teisinis statusas keičiamas nurodant, jog administracijos vadovu gali būti tik veiksnus fizinis asmuo, su kuriuo sudaroma darbo sutartis. Taigi, įstatyme nebeliko nuostatos, leidžiančios su administracijos vadovu sudaryti civilinę vadovavimo sutartį, taip pat administracijos vadovu nebegali būti personalinė įmonė. Toks įstatymų leidėjo grįžimas prie darbo sutarčių su bendrovės vadovu sudarymo, leidžia teigti, jog bendrovės vadovo ir bendrovės teisinis santykis vertinamas kaip darbo su civilinių teisės normų taikymo išimtimis, o ne išimtinai kaip civilinis teisinis santykis.

Apžvelgus bendrovių steigimą ir veiklą reglamentuojančius teisės aktus, darytina išvada, jog įstatymų leidėjas įmonės, įstaigos, organizacijos vadovą pripažįsta darbo, o kartu ir civilinių teisinių santykių dalyviu. Bandymas bendrovės vadovo ir bendrovės santykius pagrįsti civilinių sutarčių sudarymu pasireiškė kaip išimtis iš principinės įstatymo leidėjo pozicijos bendrovės vadovo ir bendrovės santykius grįsti darbo sutartimi.

Teismų pozicija darbo teisės normų taikymo klausimu yra kitokia, nei įstatymo leidėjo. LAT CBS teisėjų kolegija 2001 m. spalio 16 d. nutartyje c. b. V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001 pasisakė, jog <...> net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Kadangi daugelis bendrovės vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, jog administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Teismas pažymėjo, jog bendrovės vadovo ir bendrovės tarpusavio santykiai nėra vienalyčiai, jie yra kompleksiški. Iš vienos pusės, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas. Iš kitos pusės, administracijos vadovas

---

<sup>1</sup>ABRAMAVIČIUS A., MIKELĖNAS V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. p. 263

<sup>2</sup>Valstybės žinios. Nr. 64-1914.

teikia tam tikras intelektines paslaugas, t. y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Teisėjų kolegija atsižvelgdama į įstatymų leidėjo reikalavimą su bendrovės vadovu sudaryti darbo sutartį, pasisakė, jog 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. Vis dėlto, teismas pabrėžė, jog ABĮ 29 str. nuostatos apie tai, kad su administracijos vadovu gali būti sudaryta darbo sutartis <...> negali būti aiškinamos taip, kad administracijos vadovui visa apimtimi taikytinas DSĮ ir kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai. Taigi, apribodama darbo teisės normų taikymo galimybę vadovo atžvilgiu, teisėjų kolegija konstatavo, jog administracijos vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai. Nepaneigęs įstatymų leidėjo pozicijos, jog su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, teismas bendrovės ir vadovo santykius pripažino civiliniais pavedimo teisiniais santykiais. Kolegijos bandymas pagrįsti civilinį teisinį bendrovės ir jos vadovo santykio pobūdį ir tuo pateisinti atskirų civilinės teisės normų taikymą, tačiau ne atskirų civilinės teisės normų taikymą darbo teisės subjektui dėl jo specifinės teisinės padėties teisės doktrinoje yra kritikuojamas. Anot, doc. dr. T. Davulio, teismo akcentavimas, jog administracijos vadovo teisinį statusą visų pirma reguliuoja ABĮ<sup>1</sup> nepaneigia, o priešingai, patvirtina, jog tam tikrų santykių egzistavimas su tam tikrais kituose įstatymuose numatytais ypatumais darbo teisės normoms neprieštaruoja. Visų antra teismo teiginys, jog administracijos vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, taigi administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai, nėra pakankamai nuoseklus darbo santykio egzistavimui paneigti. Taip yra todėl, jog įvairių profesijų ir pareigybių darbuotojų pareigos kyla ne tik iš sutarties, bet ir iš įstatymų ar kitų norminių teisės aktų<sup>2</sup>. Taip pat kritikuojama ir kolegijos išvada, jog vadovas tuo pačiu metu veikia kaip įstatyminis atstovas ir įgaliotinis pagal pavedimo sutartį. Pasak, dr. R. Greičiaus subjektas tuo pačiu metu negali būti ir įstatyminis atstovas ir įgaliotinis pagal pavedimo sutartį<sup>3</sup>. Įstatyminis atstovavimas apriboja individualaus sutartinio reguliavimo galimybę, todėl anot doc. dr. T. Davulio pavedimo sutarties turinys faktiškai „išplaunamas“ ir ji lieka

<sup>1</sup> Tuo metu galiojusio DSĮ 1 str. 3 d. buvo įtvirtinta nuostata, jog darbo santykių, atsiradusių akcinėse bendrovėse, ypatumus nustato šių bendrovių veiklą reglamentuojantys įstatymai, įstatai ir kolektyvinės sutartys.

<sup>2</sup> DAVULIS, Tomas. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008. p. 108

<sup>3</sup> GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. p. 125.



reikšminga tik tiek kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis<sup>1</sup>. Teismas pabrėžė, jog net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Civilinę teisinę bendrovės ir vadovo santykio prigimtį kolegija grindė vadovaudamasi ABĮ 29 str. (1998 m. kovo 19 d. įstatymo Nr. VIII-666 redakcija) nuostatomis, numatančiomis, jog su administracijos vadovu gali būti sudaryta darbo sutartis arba, jeigu fizinis asmuo turi patentą teikti vadovavimo paslaugas, vadovavimo sutartis. Pasak, doc. dr. T. Davulio, kadangi šios įstatymo nuostatos ne tik neįsigaliojo, bet vėlesniais įstatymo pakeitimais buvo panaikintos, vargu ar jos gali būti naudojamos teisinio santykio prigimčiai pagrįsti<sup>2</sup>.

Taigi LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001 iš vienos pusės įnešė tam tikrų aiškumų įmonės vadovo atleidimo iš pareigų bei atsakomybės klausimais bei nubrėžė gaires kitiems teismų sprendimus. Kita vertus teismas sukūrė tam tikrą doktriną, paremtą atstovavimo ir pavidimo teisinio santykio favorizavimu darbo teisinių santykių atžvilgiu, todėl tapo neaišku kurios darbo teisės normos bendrovės vadovui taikomos, o kurios ne. Vis dėlto, teismas nepaneigė įstatymo leidėjo ne kartą kartotą ir tebegaliojančią nuostatą, jog su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis.

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso dualizmas, lemia, jog vadovas nėra paprastas šių juridinių asmenų darbuotojas. Asmuo pripažįstamas darbuotoju, jeigu jis dirba pagal darbo sutartį už atlyginimą. Darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą.<sup>3</sup> Taigi eiti įmonės vadovo pareigas gali būti paskirtas tik fizinis asmuo. Tačiau, dėl vadovo ypatingo teisinio statuso vien tik darbinio teisnumo ir veiksnumo turėjimas yra nepakankama sąlyga asmenį skirti vadovu. Būdamas vienasmenis juridinio asmens valdymo organas vadovas atstovauja bendrovei, suteiktų įgaliojimų ribose sudaro sandorius su trečiaisiais asmenimis. CK 2.132 str. 3 d. numatyta, jog atstovu gali būti veiksnus fizinis asmuo<sup>4</sup>, o visiškas civilinis veiksnumas atsiranda asmeniui sulaukus

---

<sup>1</sup>DAVULIS, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008. p. 108

<sup>2</sup> *Ibidem*. p. 109.

<sup>3</sup>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 15 str..

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262

pilnametystės arba jį pripažinus veiksnium<sup>1</sup>. Taigi darytina išvada, jog tinkamai atstovauti juridiniam asmeniui gali vadovas, kuriuo paskirtas visišką civilinį veiksnumą turintis asmuo.

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas dalį savo teisių ir pareigų įgyja *ex officio* t. y. įstatymo pagrindu. Vadovo teisinio statuso dualizmas lemia tai, jog vadovo teisės ir pareigos nustatomos ne tik civilinės teisės normomis, įtvirtintomis CK ir ABI, tačiau vadovui, kaip darbo teisinių santykių subjektui taikomas ir DK. Be to atsižvelgiant į verslo laisvės principą (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 46 str. 1 d.), įmonių rūšių ir jos veiklos ypatumus, visų įmonės vadovo teisių ir pareigų nustatyti įstatyme neįmanoma ir tą daryti nėra būtina<sup>2</sup>. Taigi, visos kitos įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisės ir pareigos gali būti nustatytos įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos dokumentuose: įstatuose, steigimo sutartyse, o taip pat darbo tvarkos taisyklėse, drausmės statutuose, vadovo pareigybės aprašymuose ir nuostatuose, kolektyvinėse sutartyse, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose. Konkrečios įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisės ir pareigos nustatomos ir darbo sutartyse. Vadovo buvimas valdymo organu išskiria jį iš kitų juridinio asmens darbuotojų dėl to, kad jo kompetenciją nustato ne tik lokalieji teisės aktai, tačiau ir įstatymai, bei juridinio asmens steigimo dokumentai. Taigi įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso dualizmas lemia tai, jog vadovo kompetencija yra daug platesnė nei paprasto darbuotojo.

Apibendrinant vadovo teisinio statuso vertinimą pažymėtina, jog tiek įstatymų leidėjas, tiek teismai pripažįstą dualistinę vadovo teisinio statuso prigimtį. Specifinė, įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo padėtis viena vertus jį vertinant kaip šių juridinių asmenų darbuotoją kita vertus kaip juridinio asmens valdymo organą, lemia vadovo darbo sutarties pasibaigimo, bei atsakomybės problematiškumą. (Ši problematika atskleidžiama magistro darbo 4 ir 5 dalyse). Taigi, atsižvelgiant į įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo kompetenciją sukurti, pakeisti, o taip pat nutraukti civilinius ir darbo teisinius santykius, vadovo teisinio statuso vertinimas svarbus ne tik pačiam vadovui ar jį į pareigas priėmusiam darbdaviui, bet ir visai visuomenei.

---

<sup>1</sup>Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262. 2.5 str. 1 d., 2.9 str.

<sup>2</sup> ABRAMAVIČIUS A., MIKELĖNAS V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. p. 264

## **2. DARBO SUTARTIES SU ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVU SUDARYMAS**

### **2.1. Darbo sutarties su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu prielaidos**

Darbo sutarties prielaidos – tai tam tikri papildomi reikalavimai darbuotojui priimant jį į darbą. Šiuos papildomus reikalavimus gali nustatyti darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys. DK 100 str. įtvirtinti trys galimi darbo sutarties prielaidų atvejai: konkursas, rinkimai ir kvalifikaciniai egzaminai.<sup>1</sup>

Konkursas - tai asmens profesinių, dalykinių ir asmeninių savybių, reikalingų užimti tam tikras pareigas, patikrinimo būdas, kai tokį patikrinimą atlieka nustatyta tvarka sudaryta speciali konkursinė komisija, vadovaudamasi konkurso nuostatais.<sup>2</sup> DK 101 str. 1 d. įtvirtintos gairės, kurių privalo laikytis konkursinių pareigų sąrašus sudarantys subjektai.<sup>3</sup> Konkurso būdu gali būti skiriama į vadovaujančių darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat į tokias pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ir kiti reikalavimai. Taigi, DK nenurodo konkrečių pareigų kurios yra konkursinės, tačiau akivaizdu, jog į vadovo pareigas, kurios priskirtinos vadovaujančio asmens pareigoms, gali būti skiriama konkurso būdu.

Galima būtų išskirti konkursų procedūras viešame ir privačiame sektoriuje. DK 101 str. 2 d. įtvirtinta Vyriausybės kompetencija nustatyti viešojo sektoriaus darbuotojų konkursinių pareigų sąrašą ir konkursų tvarką.<sup>4</sup> Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarime Nr. 301 „Dėl konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose sąrašo nustatymo ir konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ numatyta, jog konkurso būdu skiriama į valstybės ir savivaldybių įmonių, bei iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų valstybės ir savivaldybių įstaigų vadovų pareigas. Tuo pačiu nutarimu vyriausybė patvirtino konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašą. Kai skelbiamas konkursas įmonės, įstaigos vadovo pareigoms užimti sprendimą skelbti konkursą priima įmonės savininko teisės ir pareigas

<sup>1</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>2</sup> Modulis. Darbo sutartis ir darbo sutarčių teisinis reguliavimas. Vilnius, 2008. p. 20.

<sup>3</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>4</sup> Ibid.

įgyvendinančios institucijos ar įstaigos steigėjo vadovas<sup>1</sup>. Įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos ar įstaigos steigėjo vadovas priėmęs sprendimą skelbti konkursą, nustato pretendentų atrankos būdą (testas žodžiu, testas raštu arba testas žodžiu ir raštu) ir konkursą paskelbia atitinkame leidinyje<sup>2</sup>. Pretendentas pageidaujantis dalyvauti konkurse įmonės, įstaigos vadovo pareigoms užimti be kitų dokumentų,<sup>3</sup> privalomų visiems pretendentams, turi pateikti savo, kaip įmonės, įstaigos vadovo, veiklos programą<sup>4</sup>. Pretendentas laimėjęs konkursą (juo laikomas atranką perėjęs ir daugiausiai balų surinkęs pretendentas<sup>5</sup>) turi pasirinkimą sudaryti darbo sutartį ar jos nesudaryti. Sudaręs darbo sutartį asmuo pradeda eiti įmonės ar įstaigos vadovo pareigas.

LR sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 str. 1 d. įtvirtinta nuostata, jog valstybės ir savivaldybių biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovai į darbą priimami viešo konkurso būdu<sup>6</sup>. Universitetų ligoninių vadovai į darbą priimami viešo konkurso būdu penkeriems metams. Šiame straipsnyje taip pat įtvirtinta nuostata, jog viešą konkursą organizuoja ir jo nuostatus tvirtina atitinkamos įstaigos steigėjas arba visuotinis dalininkų susirinkimas. Vadovaudamasis šia nuostata LR sveikatos apsaugos ministras yra patvirtinęs viešo konkurso Sveikatos apsaugos ministerijos įsteigtų biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų pareigoms užimti nuostatus.<sup>7</sup> Vadovaujantis šių nuostatų 1 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos įstaigų, pavaldžių Sveikatos apsaugos ministerijai, administracijos, padalinių ir filialų vadovų pareigas galima užimti tik viešo konkurso būdu, kai pretendentų yra daugiau nei vienas<sup>8</sup>.

Kitose darbovietėse konkursinių pareigų sąrašus ir konkursų nuostatus tvirtina darbdavys arba jo įgaliotas asmuo atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų nuomonę<sup>9</sup>. ABĮ nedetalizuoja konkurso procedūros, tik 34 str. 1 d. 4 p. numatyta, jog valdyba svarsto

---

<sup>1</sup> Konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašas. Patvirtintas Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimu Nr. 301. 2 d. 2.1 p.

<sup>2</sup> Ibid. 4, 5 d..

<sup>3</sup> Ibid 7 d.

<sup>4</sup> Ibid 7.6 d.

<sup>5</sup> Ibid 22 d.

<sup>6</sup> Valstybės žinios.1996, Nr. 66-1572.

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 1999 m. gegužės 13 d. įsakymas Nr. 232 „Dėl konkursų sveikatos apsaugos ministerijai pavaldžių biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų pareigoms užimti organizavimo“. Valstybės žinios. 1999, Nr. 43 -1385.

<sup>8</sup> Viešo konkurso sveikatos apsaugos ministerijai pavaldžių biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų pareigoms užimti organizavimo nuostatai. Patvirtinta Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 1999 m. gegužės 13 d. įsakymas Nr. 232. Valstybės žinios. 1999, Nr. 43 -1385.

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 101 str. 2 d..

pareigybes, į kurias darbuotojai priimami konkurso tvarka.<sup>1</sup> Įmonės įstatuose gali būti nustatoma, jog į vadovo pareigas skiriama tik konkurso būdu ir vadovui taikomi tam tikri intelekto ar kiti reikalavimai. Tuomet įmonės įstatuose reiktų nustatyti ir konkurso organizavimo tvarką. Kadangi bendrovės vadovą renka bendrovės organas (valdyba, stebėtojų taryba ar visuotinis akcininkų susirinkimas) manytina, jog sprendimą skelbti konkursą galėtų priimti būtent šis organas. Komisijos nariais taip pat galėtų būti šio organo nariai.

Pareigas į kurias skiriama rinkimų būdu nustato atitinkamos rūšies įmonės, įtaigos, organizacijos veiklą reglamentuojantys įstatymai bei šių juridinių asmenų įstatai<sup>2</sup>. Rinkimų tvarka dažniausiai užimamos vadovaujamosios pareigos, taigi ši darbo sutarties sudarymo prielaida yra taikoma vadovo pareigas siekiančiam užimti asmeniui. Reikšmingiausias teisės aktas nustatantis vadovo rinkimo tvarką yra ABĮ<sup>3</sup>. Bendrovės vadovą renka bendrovės valdyba. Jei valdyba nesudaroma vadovą renka stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas<sup>4</sup>. Bendrovė gali būti registruojama tik po to, kai yra išrinktas bendrovės vadovas, todėl iki bendrovės įregistravimo juridinių asmenų registre bendrovės vadovą renka steigiamasis susirinkimas<sup>5</sup>.

Kiti įstatymai taip pat numato, jog į vadovaujančias pareigas skiriama rinkimų tvarka. Štai, pavyzdžiui mokslo ir studijų įstatyme numatyta, jog rektorių (direktorių) viešo konkurso būdu renka taryba<sup>6</sup>.

Kaip darbo sutarties prielaida DK 100 str. įvardinti ir kvalifikaciniai egzaminai. Kvalifikacinių egzaminų paskirtis yra patikrinti ar pretendentas gali eiti konkrečias pareigas arba dirbti darbus, kuriems reikia specialių žinių. Gali būti pareikalauta, jog pretendentai eiti įmonės, įtaigos, organizacijos vadovo pareigas išlaikytų kvalifikacinius egzaminus. Kaip pavyzdį galima pateikti jau paminėtą Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymą „Dėl konkursų sveikatos apsaugos ministerijai pavaldžių biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų pareigoms užimti organizavimo“, kuriuo patvirtinti viešo konkurso sveikatos apsaugos ministerijos įsteigtų biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų pareigoms užimti

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valsybės žinios. 2000, Nr. 64-1914

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 102 str. 1 d..

<sup>3</sup> Supra, note 1.

<sup>4</sup> Ibid 37 str. 3 d..

<sup>5</sup> Ibid 11 str. 2 d..

<sup>6</sup> Valstybės žinios. 2009, Nr. 54-2140. 22 str. 3 d.

nuostatai<sup>1</sup>. Nuostatų 1 d. numatyta, jog Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos įstaigų, pavaldžių Sveikatos apsaugos ministerijai, administracijos, padalinių ir filialų vadovų pareigas galima užimti tik išlaikius kvalifikacinius egzaminus, kai pretendentų į vadovo pareigas yra tik vienas. Asmuo norėdamas užimti laisvą vadovo darbo vietą, reikiamus dokumentus privalo asmeniškai pristatyti Sveikatos apsaugos ministerijos Personalo skyriaus vadovui.<sup>2</sup> Nuostatuose taip pat įtvirtinamas terminas kada pasirašoma darbo sutartis su kvalifikacinius egzaminus išlaikiusiu (egzaminai laikomi žodžiu arba raštu) pretendentu - ne anksčiau kaip po dviejų darbo dienų nuo egzamino, komisijos sprendimo apskundimo terminui pasibaigus<sup>3</sup>.

Privačiame sektoriuje kvalifikacinių egzaminų tvarką tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais<sup>4</sup>. Akcinių bendrovių įstatymas numato, jog į vadovo pareigas paskiriama rinkimų būdu<sup>5</sup>. Šiame įstatyme pretendents, norintiems eiti vadovo pareigas, nenustatomas reikalavimas išlaikyti kvalifikacinius egzaminus. Bendrovės organas, išrinkęs asmenį į vadovo pareigas deklaruoja pasitikėjimą juo kaip fiduciaru ir todėl suteikia įgaliojimus veikti beneficiaro (bendrovės) naudai. Tuo tarpu asmuo net ir išlaikęs kvalifikacinius egzaminus, gali būti neišrinktas į vadovo pareigas. Vis dėlto manytina, jog įmonės įstatuose galima įtvirtinti reikalavimą kandidatams į vadovo pareigas išlaikyti kvalifikacinius egzaminus.

Apibendrinant galima teigti, jog vienais atvejais darbo sutarties prielaidos pretendentui į vadovo pareigas yra taikomos imperatyviai, kitais atvejais darbdavys yra laisvas pasirinkti kokias prielaidas taikyti ir ar išvis jas taikyti.

## **2.2. Darbo sutarčių su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu rūšys**

Juridinio asmens vadovas veikdamas kaip vienasmenis juridinio asmens valdymo organas organizuoja kasdieninę juridinio asmens veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas. Vadovo darbo funkcijos pasireiškia kasdiene juridinio asmens veiklos organizacija t. y. jo

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 1999 m. gegužės 13 d. įsakymas Nr. 232 „Dėl konkursų sveikatos apsaugos ministerijai pavaldžių biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų pareigoms užimti organizavimo“ Valstybės žinios. 1999, Nr. 43 -1385.

<sup>2</sup> Viešo konkurso sveikatos apsaugos ministerijai pavaldžių biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų pareigoms užimti organizavimo nuostatai. Patvirtinta Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 1999 m. gegužės 13 d. įsakymas Nr. 232.

<sup>3</sup> Ibid. 25.1d.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 103 str. 2 d.

<sup>5</sup> Valsybės žinios. 2000, Nr. 64-1914. 37 str. 3 d.

darbas yra nuolatinio pobūdžio. Juridinis asmuo negali vykdyti savo veiklos neturėdamas vadovo, todėl vadovas savo funkcijas privalo atlikti nuolat per visą juridinio asmens veiklos laikotarpį nuo jo įsteigimo iki pasibaigimo. Kadangi vadovo atliekamas darbas yra nuolatinio pobūdžio su juo turėtų būti sudaroma neterminuota darbo sutartis. Vis dėlto DK 109 str. 3 d. numato, jog su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai)<sup>1</sup>. ABĮ numatyta, jog valdybą ir stebėtojų taryba renkama bendrovės įstatuose nustatymam, bet ne ilgesniam kaip keturių metų laikotarpiui<sup>2</sup>. Taigi nors ABĮ ir nenumato, jog vadovas renkamas tam tikram terminui, tačiau kai vadovą į pareigas skiria valdyba ar stebėtojų taryba su juo sudaroma terminuota darbo sutartis tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai). Kai bendrovės vadovą renka visuotinis akcininkų surinkimas, su juo turėtų būti sudaroma neterminuota darbo sutartis.

Viešajame sektoriuje darbo sutarties šalys neturi pasirinkimo dėl sudaromos darbo sutarties rūšies tuo atveju, kai teisės aktai numato, jog su vadovu sudaroma terminuota darbo sutartis. Darbo sutarties šalys negali tokios nuostatos nepaisyti. Štai, pavyzdžiui Lietuvos Respublikos teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymo 10 str. įtvirtintas reikalavimas su nacionalinių, valstybės ir savivaldybių teatrų ir koncertinių įstaigų vadovu sudaryti terminuotą darbo sutartį penkeriems metams<sup>3</sup>.

Asmuo sudarydamas darbo sutartį su darbdaviu ir jos pagrindu atlikdamas darbo funkcijas įgyvendina Konstitucijos garantuotą teisę laisvai pasirinkti darbą<sup>4</sup>. Ši teisė nėra vienkartinio pobūdžio, todėl net ir sudaręs vieną darbo sutartį ir tokiu būdu pasirinkęs jam tinkamą darbą asmuo nepraranda teisės ir toliau rinktis darbą. Darbuotojas eidamas darbo sutartimi sulygtas pareigas ar dirbdamas darbo sutartimi sulygtą darbą gali susitarti su darbdaviu, jog jis toje pačioje darbovietėje eis papildomas pareigas ar dirbs papildomą (sutartyje nesulygtą) darbą<sup>5</sup>. Sutarus dėl papildomų pareigų ar papildomo darbo naujas darbo teisinis santykis tarp darbuotojo ir darbdavio neatsiranda. Kadangi tarp darbuotojo ir darbdavio darbo teisinis santykis pagal pagrindinių pareigų ar pagrindinio darbo sutartį jau egzistuoja, šalims sutarus dėl papildomų pareigų ar darbo šis santykis yra modifikuojamas.

---

<sup>1</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>2</sup> Valsybės žinios. 2000, Nr. 64-1914. 33 str. 3 d. ir 31 str. 4 d.

<sup>3</sup> Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3523

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014. 48 str.

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 114 str. 1 d.

Atsižvelgiant į tai nauja savarankiška darbo sutartis nėra sudaroma, bet keičiama galiojanti. Juridinio asmens vadovas taip pat gali eiti tam tikras papildomas pareigas ar dirbti tam tikrą papildomą darbą toje pačioje darbovietėje, kuriai jis vadovauja. Atskirus juridinius asmenis reglamentuojantys įstatymai numato tam tikrus draudimus juridinio asmens vadovui susijusius su papildomų pareigų ėjimu ar papildomų darbų atlikimu. Valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymas numato, jog įmonės vadovas negali būti tos įmonės vyriausioju buhalteriu (buhalteriu). Jeigu įmonės buhalterinę apskaitą tvarko įmonės apskaitos tarnyba (struktūrinis padalinys), įmonės vadovas negali būti šios tarnybos (struktūrinio padalinio) vadovu<sup>1</sup>. Draudimo įstatymas numato, jog draudimo įmonės administracijos vadovas negali eiti tos įmonės vyriausiojo buhalterio, vyriausiojo aktuario pareigų<sup>2</sup>. Taigi tais atvejais kai to nedraudžia įstatymai vadovas gali susitarti dėl papildomo darbo ar pareigų.

Kaip jau buvo minėta darbuotojui susitarus dėl papildomų pareigų ėjimo ar papildomo (sutartimi nesulygto) darbo atlikimo nauja darbo sutartis nėra sudaroma, ji yra modifikuojama, nes nauji darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio neatsiranda. LAT yra pažymėjęs, jog <...> net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reguliuojančios teisės normos<sup>3</sup>. Kyla klausimas ar gali būti modifikuojami teisiniai santykiai tarp juridinio asmens vadovo ir darbdavio, kai asmuo einantis juridinio asmens vadovo pareigas toje pačioje darbovietėje pradeda eiti papildomas pareigas ar dirbti papildomą darbą? Juk tokiu atveju kai asmuo eina ne vadovo, o bet kurias kitas darbuotojo pareigas, tarp jo ir bendrovės susiklosto ne pavidimo, o darbo teisiniai santykiai, darbuotojui visa apimtimi taikomos darbo teisės normos. Šiuo atveju tarp bendrovės ir darbuotojo, einančio kartu ir bendrovės vadovo pareigas, susiklosto nauji santykiai absoliučiai atitinkantys darbo teisinius santykius. Todėl manytina, jog tokiu atveju su asmeniu kurio pagrindinės pareigos yra vadovo, turėtų būti sudaroma nauja darbo sutartis dėl papildomo darbo. Kitas svarbus klausimas darbo sutarties dėl papildomo darbo sudarymas. Darbo sutartis yra dvišalis sandoris, jį pasirašo darbdavys arba jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Pagal ABĮ<sup>4</sup> Valstybės ir savivaldybių įmonių

<sup>1</sup> Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-24. 11 str. 4 d.

<sup>2</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 94-4246. 29 str. 1 d.

<sup>3</sup> LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. V.Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001.

<sup>4</sup> Valsybės žinios. 2000, Nr. 64-1914. 37 str. 8 d.



įstatymą<sup>1</sup> būtent vadovas priima į darbą darbuotojus, sudaro su jais darbo sutartis. Kyla klausimas kas gi turėtų priimti į darbą asmenį ir pasirašyti su juo darbo sutartį kai toks asmuo drauge yra ir darbdavio įgaliotinis? Manytina, jog tokiu atveju asmenį į vadovo pareigas paskyręs kompetetingas bendrovės organas turėtų įgalioti kitą asmenį, pavyzdžiui administracijos pareigūną su vadovu pasirašyti darbo sutartį.

Kiekviena įmonė, įstaiga, organizacija nori turėti patyrusi vadovą, nes nuo jo kompetencijos, gebėjimų ir veiksmų priklauso visos įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatai. Todėl galimas atvejis, jog asmuo paskirtas eiti vadovo pareigas vienoje darbovietėje jau eina tokias pačias pareigas ir kitoje darbovietėje. Taigi, turėdamas galiojančią darbo sutartį dėl vadovo pareigų su vienu darbdaviu, asmuo sudaro antraeilį pareigų darbo sutartį taip pat dėl vadovo pareigų su kitu darbdaviu. Pagal tokią sutartį darbuotojas įsipareigoja greta darbo pagrindinėje darbovietėje eiti reguliariai apmokamas pareigas kitoje darbovietėje. Vadovaudamas kelioms įmonėms, įstaigoms, organizacijoms vienu metu vadovas gali atsidurti situacijoje kai jo asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti įmonės, įstaigos ar organizacijos interesams. DK 114 str. 2 d. numatyta, jog darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti teisės aktai<sup>2</sup>. CK 2.87 str. 4 d. įtvirtintas draudimas juridinio asmens valdymo organui naudoti turtą ar informaciją, kurią jis gauna būdamas juridinio asmens organo nariu asmeninei naudai ar naudai trečiajam asmeniui gauti be juridinio asmens dalyvių sutikimo<sup>3</sup>. Įstatymų leidėjas draudimą bendrovės vadovui eiti antraeiles pareigas keitė priimdamas skirtingas ABĮ redakcijas. 2000 m. liepos 13 d. ABĮ numatė, jog administracijos vadovas, negavęs jį išrinkusio valdymo organo leidimo, negali būti kitos panašia ūkine veikla besiverčiančios įmonės ar įmonės tęsiančios bendrovės gamybos ar paslaugų procesą ir produkcijos realizavimą administracijos vadovu<sup>4</sup>. Taip pat numatyta, jog administracijos vadovas be jį išrinkusio valdymo organo leidimo negali būti jokios kitos įmonės administracijos vadovu. Vadinasi bendrovės vadovas negalėjo sudaryti darbo sutarties su kita darbovieta dėl antraeilių administracijos vadovo pareigų, išskyrus tuos atvejus kai buvo gautas vadovą išrinkusio organo leidimas. Toks draudimas įtvirtintas siekiant išvengti juridinio asmens vadovo asmeninių interesų prieštaravimo juridinio asmens interesams. Disponuodamas

---

<sup>1</sup> Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-24. 11 str. 2 d.

<sup>2</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>3</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262

<sup>4</sup> Valsybės žinios. 2000, Nr. 64-1914 23 str. 1 d. Įsigaliojo 2001 liepos 1 d.

konfidencialia verslo informacija, naudodamas juridinio asmens turtą, veikdamas bendrovės vardu ir turėdamas galimybę vienvaldiškai sudaryti sandorius vadovas jam suteiktas teises gali panaudoti kito juridinio asmens interesams tenkinti. 2003 m. gruodžio 11 d. ABĮ redakcijoje<sup>1</sup> nebeliko draudimo bendrovės vadovui sudaryti darbo sutartį su kita įmone dėl antraeilių vadovų pareigų. Liko įtvirtintas tik reikalavimas pranešti jį renkančiam organui, kur ir kokias pareigas jis eina, kaip jo kita veikla yra susijusi su bendrove ir su bendrove susijusiais kitais juridiniais asmenimis<sup>2</sup>.

### **2.3. Darbo sutarties su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu sąlygos**

Darbo sutarties sąlygos – tai darbuotojo ir darbdavio teisės bei pareigos, sudarančios teisinio santykio turinį, įformintą darbo sutartimi. Darbo įstatymai neįtvirtina atskiros darbo sutarties rūšies su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu. Su vadovu sudaroma tipinė darbo sutartis, kuri pagal savo turinį turi atitikti įstatymų reikalavimus. DK 95 str. įtvirtintas imperatyvus reikalavimas darbo sutartyje sulygti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Šalims dėl jų nesusitarus laikoma, jog darbo sutartis nesudaryta. Būtiniosios sąlygos nustatomos šalių susitarimu yra dvi: susitarimas dėl darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų<sup>3</sup>. Darbovietė darbo sutartyje su juridinio asmens vadovu nurodoma apibrėžiant įmonę, įstaigą, organizaciją, kuriai asmuo vadovaus. Darbo funkcijos apibrėžiamos nurodant pareigas. Nurodant vadovo pareigas jos gali būti įvardijamos kaip direktoriaus, generalinio direktoriaus, prezidento, rektoriaus. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas numato, jog valstybinės aukštosios mokyklos vienasmenis valdymo organas, veikiantis jos vardu ir jai atstovaujantis yra rektorius (direktorius)<sup>4</sup>.

DK įtvirtinta nuostata, jog kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų<sup>5</sup>. Ši darbo sutarties sąlyga yra privaloma, tačiau nėra būtinoji. Taip yra, todėl, jog iš valstybės ir savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įstaigų, įmonių, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymo nustatyta tvarka<sup>6</sup>. Vadinasi,

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574. 10 str. 9 d.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 95 str. 1 d.

<sup>4</sup> Valstybės žinios. 2009, Nr. 54-2140. 22 str. 1 d.

<sup>5</sup> Supra, note 2. 95 str. 3 d.

<sup>6</sup> Ibid. 189str.

viešajame sektoriuje darbuotojas ir darbdavys neturi visiškos laisvės pasirinkti darbo apmokėjimo sąlygų, nes yra saistomi Vyriausybės nustatytos tvarkos<sup>1</sup>. Pažymėtina, jog net ir neaptarus darbo sutartyje sąlygos dėl darbo apmokėjimo, Konstitucija garantuoja kiekvienam žmogui teisę gauti teisingą apmokėjimą už atliktą darbą<sup>2</sup>. Privačiame sektoriuje ši darbo sutarties sąlyga yra sulygstama darbo sutarties šalių susitarimu. ABĮ numatyta, jog bendrovės vadovo atlyginimą nustato jį renkantis organas<sup>3</sup>. LAT yra pasiskęs, jog tais atvejais, kai visuotinis akcininkų susirinkimas nėra nustatęs įmonės vadovo atlyginimo, reikia vadovautis CK 6.758 str. Pagal CK 6.758 str. 2 d. preziumuojama, kad pavedimo sutartis yra atlygintinė, jeigu viena ar abi jos šalys yra verslininkai. Jeigu bendrovės vadovo atlyginimo visuotinis akcininkų susirinkimas nenustatė, tai tokiu atveju vadovo atlyginimas turi būti nustatomas pagal CK 6.758 str. 3 d. nustatytus kriterijus<sup>4</sup>.

Dažniausiai vadovui mokamas darbo užmokestis susideda iš mėnesinės algos ir premijų, kurių dydis priklauso nuo vadovo veiklos metų rezultatų, o ne nuo vadovo darbo trukmės įmonėje. Bendrovės vadovo atlyginimą nustatantis organas nutarimu numato premijos (bonuso) mokėjimo tvarką. Bonuso dydžiui, priklausomai nuo metinių bendrovės rezultatų apskaičiuoti gali būti naudojamas metinis atlyginimas. Tokiu atveju bonusas yra tam tikras metinio atlyginimo procentas. Kadangi premija priklauso nuo metinių veiklos rezultatų ši darbo užmokesčio dalis išmokama po to kai patvirtinama bendrovės finansinė atskaitomybė. LAT vienoje savo nutarčių yra pasisakęs, jog atsižvelgiant į bendrovės ir bendrovės vadovo teisinių santykių prigimtį, vadovui jo gaunamas atlyginimas gali būti nustatytas ne tik jam pradėjus eiti bendrovės vadovo pareigas, bet ir vėliau, vadovui einant pareigas, kolegialaus bendrovės valdymo organo nutarimu<sup>5</sup>.

Bendrovėje nustatyta atlyginimų politikos bei direktorių atlyginimų tvirtinimo, peržiūrėjimo ir paskelbimo tvarka turėtų užkirsti kelią galimiems interesų konfliktams ir piktnaudžiavimui nustatant direktorių atlyginimus, taip pat užtikrinti bendrovės atlyginimų politikos bei direktorių atlyginimų viešumą ir skaidrumą.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimas Nr. 1341 „Dėl valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarytų akcinių bendrovių administracijos vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų finansininkų darbo apmokėjimo“ Valstybės žinios. 2002, Nr. 83 -3608; 2004, Nr. 95(1) -3499.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014. 48str.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574. 37 str. 3 d.

<sup>4</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 15 d. nutartis c. b. A.Kvietkauskas v. Bendra Lietuvos - Vokietijos įmonė UAB "Interarbo", Nr. 3K-3-192/2004.

<sup>5</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 19 d. nutartis c.b. T. O. v. UAB „ASSA LIETUVA“, Nr. 3K-3-422/2007

<sup>6</sup> NASDAQ OMX Vilnius listinguojamų bendrovių valdymo kodeksas, VIII principas.

Valstybės įmonių vadovų (generalinio direktoriaus, direktoriaus) tarnybinis atlyginimas nustatomas minimalios mėnesinės algos dydžio koeficientais priklausomai nuo įmonės kategorijos<sup>1</sup>.

Darbo sutarties šalys gali susitari ir dėl kitų sąlygų, kurios nėra būtinosios ir privalomos, tačiau jeigu šalys nusprendžia dėl jų susilygti, jos tampa abiem šalims privalomos. Viena iš tokių papildomų sąlygų yra išbandymas. Šia sąlyga nustatomas tam tikras terminas, kurio metu norima patikrinti ar darbuotojas tinka susilygtam darbui, o taip pat ar darbas tinka darbuotojui. Šalims susitarus dėl išbandymo, svarbu darbo sutartyje nurodyti išbandymo terminą. Pavyzdinėje darbo sutarties formoje ties punktu „nustatomas išbandymo laikotarpis“ reikalaujama nurodyti tik terminą, o ne kieno iniciatyva ši sąlyga nustatoma, tačiau anot LAT ydinga ir neatitinkanti DK 105 str. 1 d. nustatyto teisinio reglamentavimo yra praktika, kai rašytinėje darbo sutartyje nenurodoma, kieno iniciatyva nustatomas išbandymas<sup>2</sup>. Vis dėlto išbandymo tikslo nenurodymas nedaro išbandymo sąlygos negaliojančios. Nenurodęs darbo sutartyje išbandymo tikslo, darbdavys neatlieka jam nustatytos pareigos tinkamai įforminti darbo sutartį, nes nenurodo visų esminių išbandymo susitarimo elementų<sup>3</sup>. Išbandymo sąlyga būtų niekinė ir nesukeltų teisinių padarinių, jeigu ji būtų nustatyta darbo sutartyje su valstybės ar savivaldybės įmonės arba iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamos valstybės ar savivaldybės įstaigos vadovu. Tokia sąlyga negalima ir darbo sutartyje su akcinės ar uždaros akcinės bendrovės vadovu. DK 105 str. 3 d. 2 p.<sup>4</sup> įtvirtinti darbuotojo tinkamumo patikrinimo tvarkos atvejai, kuriems esant išbandymas su tikslu patikrinti ar darbuotojas tinka susilygtam darbui yra negalimas. Tai konkursas, rinkimai ir kvalifikaciniai egzaminai. Viešajame sektoriuje vadovai į įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo pareigas skiriami konkurso būdu arba išlaikę kvalifikacinius egzaminus. Tuo tarpu uždarosios akcinės bendrovės ir akcinės bendrovės vadovą renka kolegialus bendrovės organas<sup>5</sup>. Skiriant viešosios įstaigos vadovą į pareigas jam netaikomos darbo sutarties prielaidos, išskyrus atvejus kai viešosios įstaigos

---

[interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-04-09]. Prieiga per internetą:

<[http://www.nasdaqomxbaltic.com/files/vilnius/teisesaktai/Bendroviu%20valdymo%20kodeksas%20\(galioja%20nuo%202010-01-01\).pdf](http://www.nasdaqomxbaltic.com/files/vilnius/teisesaktai/Bendroviu%20valdymo%20kodeksas%20(galioja%20nuo%202010-01-01).pdf)> [žiūrėta 2011-04-09].

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimas Nr. 1341 „Dėl valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarytųjų akcinių bendrovių administracijos vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų finansininkų darbo apmokėjimo“.

<sup>2</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. kovo 13 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-432/2002.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574. 37 str 3 d.

įstatuose numatyta kitaip. Vadinasi darbo sutartyje su viešosios įstaigos vadovu, gali būti sulygtamas išbandymas. Išbandymas norint patikrinti ar sulygtas darbas tinka vadovui, gali būti nustatomas visais atvejais jeigu darbdavys ir darbuotojas susitaria.

Darbo sutartyje su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu nustatoma darbo dienos, darbo savaitės trukmė. Darbo kodeksas ar kiti teisės aktai nenumato atskiro darbo laiko struktūros, trukmės ir režimo taikymo juridinio asmens vadovui. Jam kaip ir kitiems darbuotojams taikomos DK XIII skyriaus normos. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui taikoma laiko norma negali viršyti aštuonių darbo valandų per dieną ir keturiasdešimties valandų per savaitę. Įmonėse kuriose dėl gamybos pobūdžio ar kitų sąlygų penkių darbo dienų savaitė neįmanoma, nustatoma šešių darbo dienų savaitė su viena poilsio diena<sup>1</sup>. Tokiu atveju maksimali savaitės darbo laiko trukmė negali viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų. Kai kurie juridinių asmenų vadovai vienu metu vadovauja keliems juridiniams asmenims, taip pat galimas atvejis, kai vieno juridinio asmens vadovas dirba kitoje darbovietėje, tačiau ne vadovo pareigose arba toje pačioje darbovietėje, kuriai jis vadovauja vadovas dirba ir kitose pareigose ir atlieka kitas funkcijas. Tokiu atveju vadovo darbo dienos trukmė negali viršyti dvylikos valandų per dieną, o maksimalus darbo laikas per septynias dienas neturi viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų<sup>2</sup>. Pagal DK 150 str. 5 d. viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tokių pareigū sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse. Administracijos pareigūnas suprantamas kaip kiekvienas nors vieną pavaldinį turintis darbuotojas. Vadinasi jeigu darbuotojas turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus kitam, jam pavaldžiam darbuotojui ir gali savarankiškai organizuoti savo darbą jam netaikomos su viršvalandiniu darbu susijusios garantijos. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas būtent ir yra asmuo, labiausiai atitinkantis administracijos pareigūno apibrėžimą. Jam yra pavaldūs visi jo vadovaujamo juridinio asmens darbuotojai, jis savarankiškai organizuoja savo darbą. Įstatymo leidėjo įtvirtintas reikalavimas nustatyti administracijos pareigūnų sąrašą kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse suprantamas kaip siekis apsaugoti darbuotojus, turinčius bent vieną pavaldinį, bet negalinčius savarankiškai organizuoti savo darbo, nuo su viršvalandiniu darbu susijusių garantijų netaikymo. Manytina, jog net ir neįtraukus juridinio asmens vadovo į kolektyvinėse ar darbo tvarko taisyklėse

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P.172

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 144 str. 3 ir 5 d..

esančių administracijos pareigūnų sąrašus, jo darbas, viršijantis nustatytą darbo laiko trukmę, nebūtų laikomas viršvalandiniu darbu. Kadangi vadovui leidžiama savo iniciatyva dirbti daugiau nei nustatyta darbo dienos norma, jo darbo diena yra nenormuota, tačiau tai nereiškia, jog vadovo darbo laikas yra neribojamas. Jam išlieka darbo dienos ir darbo savaitės trukmės, minimalaus poilsio laiko garantijos. Juridinio asmens vadovui nustatomas darbo laiko režimas gali skirtis nuo darbo laiko režimo taikomo kitiems darbuotojams. Būdamas vienasmenis bendrovės valdymo organas vadovas atstovauja bendrovei santykiuose su trečiaisiais asmenimis, teisme, arbitraže. Todėl privačiame sektoriuje su juridinio asmens vadovu turėtų būti sudaromas individualus darbo laiko grafikas, nes bendras darbo laiko režimas taikomas visiems kitiems juridinio asmens darbuotojams gali būti nepatogus tinkamam juridinio asmens vadovo funkcijų vykdymui. Toks individualus darbo grafikas gali būti nustatomas įmonės steigimo dokumentuose ar vadovo darbo reglamente, darbo sutartyje. Įmonės vadovo darbo funkcijų specifika lemia, jog vadovas įmonės naudai veikia net ir nebūdamas įmonės buveinės patalpose. Todėl atitinkamuose lokaliniuose aktuose nustatant vadovo darbo režimą siūlytina nurodyti atitinkamas darbo valandas kada vadovas privalo būti įmonės buveinėje ar jos padaliniuose.

Viešajame sektoriuje vadovo darbo laiko pradžią ir pabaigą valstybių ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Vyriausybė<sup>1</sup>. Vyriausybė 2003 m. rugpjūčio 7 d. priėmė nutarimą Nr. 990 „Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose“, kuriuo buvo nustatyta keturiasdešimties valandų trukmės penkių darbo dienų savaitė su dviem poilsio dienomis.

Eidamas savo pareigas įmonės vadovas sužino įmonės komercines (gamybines) paslaptis, susipažįsta su konfidencialia informacija, užmezga kontaktus su kitais ūkio subjektais. Dažnas atvejis kai darbo santykiams tarp įmonės ir vadovo pasibaigus, buvęs įmonės vadovas nusprendžia įsidarbinti kitoje įmonėje, konkuruojančioje su buvusiu darbdaviu arba ima vykdyti su buvusio darbdavio verslu konkuruojančią veiklą. Atsiradus konkurencijai ir konkurentui esant pranašesniai buvęs darbdavys gali patirti nemažai nuostolių. Todėl sudarant darbo sutartį su įmonės vadovu į ją galima įtraukti nekonkuravimo sąlygą. LAT 2007 m. spalio 22 d. nutartyje yra pasisakęs, jog Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. 1 d. įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą nevertintina kaip absoliuti. Ši nuostata jokia būdu negali būti traktuojama kaip garantuojanti,

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 147 str. 1 d.

jog kiekvienas asmuo turės darbą arba gaus konkretų pageidaujama darbą. Nurodyta nuostata neužkerta galimybės tam tikrais pagrindais apriboti priėmimo į darbą, ji taip pat nevertintina kaip ribojanti sutarčių laisvę ir draudžianti sutarties šalims laisvai sudaryti nekonkuravimo susitarimą<sup>1</sup>. CK leidžia sudaryti nekonkuravimo susitarimus<sup>2</sup>. Savaiame toks susitarimas neprieštarauja įstatymui. Tai papildomas darbuotojo ir darbdavio susitarimas, todėl neįtraukus nekonkuravimo sąlygos į darbo sutartį, tarp darbuotojo ir darbdavio sudarytas susitarimas dėl nekonkuravimo gali būti darbo sutartyje įvardintas kaip priedas prie darbo sutarties. Taip pat galima sudaryti visiškai atskirą susitarimą dėl nekonkuravimo neinkorporuojant jo į darbo sutartį. Vis dėlto reiktų paminėti, jog nepaisant to, kad susitarimas dėl nekonkuravimo yra sudarytas darbo sutarties šalių ir inkorporuotas į darbo sutartį kaip jos papildymas, pagal nekonkuravimo susitarimo prigimtį, pobūdį ir esmę šis susitarimas vertintinas kaip civilinis teisinis sandoris. Į darbo sutartį įtraukus nekonkuravimo sąlyga privalu nurodyti ir konkurencijos draudimo po darbo sutarties pasibaigimo terminą. Šis terminas negali būti ilgesnis nei dveji metai.<sup>3</sup> Taigi už tai, jog vadovas po darbo sutarties pasibaigimo išsipareigoja tam tikrą laikotarpį, kuris negali būti ilgesnis kaip dveji metai nekonkuruoti su buvusiu darbdaviu, darbdavys privalo mokėti kompensaciją, kuri atitiktų vadovui taikomus apribojimus. Atsižvelgiant į tai, jog viešajame sektoriuje darbo sutarties šalys neturi galimybės laisvai susitarti dėl darbo užmokesčio dydžio, kompensacija dėl nekonkuravimo yra negalima, todėl nekonkuravimo sutartis būtų niekinė. Privačiame sektoriuje atsižvelgiant į protingumo, sąžiningumo, teisingumo principus nekonkuravimo sutartis su įmonės vadovu gali būti sudaryta.

#### **2.4. Darbo sutarties su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu sudarymo tvarka**

DK 24 str. 1 d. įtvirtinta nuostata, jog darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams tiek individualiems darbo santykiams<sup>4</sup>. Tokia įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo kompetencija leidžia teigti, jog vadovas gali atlikti veiksmus, kuriais sukuriama darbo teisiniai santykiai. Individualūs darbo santykiai atsiranda darbo sutarties pagrindu, taigi siekdamas savo veiksmais sukurti individualius darbo santykius, vadovas privalo laikytis DK 99 str. įtvirtintos darbo sutarties sudarymo

<sup>1</sup>LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 22 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-415/2007

<sup>2</sup>Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262. 2.164 str. 1 d.

<sup>3</sup>Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262. 2.164 str. 1d.

<sup>4</sup>Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

tvarkos. DK 99 str. 2 d. įtvirtinta nuostata, jog darbo sutartį pasirašo darbdavys arba jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas<sup>1</sup>. Įstatymų leidėjas darbo sutarties su darbuotojais sudarymą priskyrė vadovo kompetencijai. Štai pvz: ABĮ 37 str. 8 d. numatyta, jog bendrovės vadovas priima į darbą darbuotojus ir sudaro su jais darbo sutartis<sup>2</sup>. Kyla klausimas kas atstovauja darbdaviui ir pasirašo darbo sutartį su darbuotoju, kuris skiriamas į vadovo pareigas. Analizuojant juridinius asmenis reglamentuojančius teisės aktus galima išskirti keletą subjektų. ABĮ 37 str. 4 d. įtvirtinta nuostata, jog bendrovės vardu darbo sutartį su vadovu pasirašo valdybos pirmininkas. Jeigu valdybos pirmininkas yra ir bendrovės vadovas, sutartį su vadovu pasirašo valdybos įgaliotas asmuo. Kai bendrovėje sudaroma tik stebėtojų taryba, sutartį su bendrovės vadovu pasirašo stebėtojų tarybos pirmininkas<sup>3</sup>. Dažnai įmonėse, ypač uždarosios akcinės bendrovės teisinę formą turinčiuose juridiniuose asmenyse nei valdyba, nei stebėtojų taryba nesudaroma. Tokiu atveju sutartį su bendrovės vadovu pasirašo visuotinio akcininkų susirinkimo įgaliotas asmuo, pavyzdžiui administracijos pareigūnas. Jeigu valdyba ar stebėtojų taryba nesudaroma, o vadovas yra vienintelis bendrovės darbuotojas, darbo sutartį su vadovu pasirašo vienas iš akcininkų. Galima ir tokia situacija kai bendrovėje nei valdyba nei stebėtojų taryba nesudaroma, o bendrovės vienintelis akcininkas, nori eiti vienintelio bendrovės darbuotojo - vadovo pareigas. ABĮ numato, jog bendrovės vadovą renka visuotinis akcininkų susirinkimas, jeigu valdyba ar stebėtojų taryba nesudaroma<sup>4</sup>. Kadangi vienintelio akcininko raštiški sprendimai prilyginami visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimams, darytina išvada, jog vienintelis bendrovės akcininkas sprendimu gali paskirti save eiti vadovo pareigas. Vienintelis akcininkas priima sprendimą, kuriame nurodo, jog asmuo skiriamas eiti bendrovės (nurodomas bendrovės pavadinimas, teisinė forma, kodas, buveinės adresas) vadovo pareigas. Tame pačiame sprendime gali būti nustatomas ir bendrovės vadovo darbo užmokestis. Taigi, tokiam sprendime aptariamoms dvi būtinosios darbo sutarties sąlygos: darbovietė ir darbo funkcijos. Darytina išvada, jog nors darbo sutartis ir neišforminta pagal pavyzdinę formą, tačiau faktiškai ji yra sudaryta. Kyla klausimas ar esant tik vienintelio akcininko sprendimui vadovo ir bendrovės darbo santykiai yra tinkamai išforminti. Atsižvelgiant į ABĮ įtvirtintą nuostatą, jog sutartį su bendrovės vadovu pasirašo akcininkų įgaliotas asmuo, galima būtų teigti, jog vis dėlto privalu darbo sutartį išforminti pagal pavyzdinę formą ir vieninteliui akcininkui įpareigoti kitą asmenį tokią

<sup>1</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

<sup>2</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574. 37 str. 4 d.

<sup>4</sup> Ibid. 37 str. 3 d.



sutartį pasirašyti. Kai bendrovėje vadovas yra vienintelis darbuotojas, pasirašyti sutartį su juo, vienintelis akcininkas privalo įgalioti kitą asmenį. Reikėtų manyti, jog pasirašyti sutartį gali bet kuris veiksnus fizinis asmuo. Darbo sutartis su valstybės ir savivaldybės įmonių vadovais įmonės vardu sudaro įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija.<sup>1</sup> Pavyzdžiui, valstybės įmonės – Valstybės turto fondo veiklą reglamentuojantis specialus Valstybės turto fondo įstatymas numato, jog darbo sutartį su Turto fondo vadovu Turto fondo vardu pasirašo valdybos pirmininkas ar kitas valdybos įgaliotas narys<sup>2</sup>. Turto fondo valdyba norėdama paskirti Turto fondo vadovą, privalo tokį paskyrimą suderinti su Ministru Pirmininku<sup>3</sup>.

Taigi, su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu kaip ir su bet kuriuo kitu darbuotoju sudaroma rašytinė darbo sutartis dviem egzemplioriais. Atsižvelgdamas į tai, jog įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas darbdavio vardu pasirašyti darbo sutarties su savimi negali, nes darbo sutartis yra dvišalis sandoris, įstatymų leidėjas pasirašyti darbo sutarti su vadovu įgaliojo atitinkamą juridinio asmens organo narį.

### **3. DARBO SUTARTIES SU ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVU VYKDYMAS**

Darbo sutarties vykdymas bendriausia prasme suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Pati sąvoka „darbo sutarties vykdymas“ apima ne tik abipusių teisių ir įsipareigojimų įgyvendinimą, bet ir jos keitimą ir nutraukimą. Darbo sutartimi darbuotojas įsipareigoja atlikti tam tikros rūšies darbus. Todėl kai darbo sutarties šalys sulygsta dėl darbo funkcijų, kurios apibrėžiamos nurodant tam tikras pareigas, darbuotojas privalo atlikti įvairius darbus priskiriamus jo pareigoms. Darbo sutartyje konkretūs darbai, kuriuos privalo atlikti nėra nurodomi. Taigi priklausomai nuo pareigų, darbuotojo atliekamų darbų spektras gali būti labai platus. Privačiame sektoriuje akcininkų pagrindinis tikslas gauti kuo didesnę ekonominę naudą, todėl bendrovės vadovas būdamas atsakingas už bendrovės tikslų įgyvendinimą privalo siekti kuo didesnės naudos bendrovei ir veikti jos interesais. CK 2.82 str. 1 d. įtvirtinta nuostata, jog juridinių asmenų organų kompetenciją ir funkcijas nustato

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-24. 4 str. 4 d. 4 p.

<sup>2</sup> Valstybės žinios. 1997, Nr. 104-2616. 6 str. 5 d.

<sup>3</sup> Ibid. 6 str. 3 d. 1 p.

atitinkamos teisinės formos juridinius asmenis reglamentuojantys įstatymai ir juridinio asmens steigimo dokumentai<sup>1</sup>. Vadinasi bendrovės vadovo kompetenciją ir darbo funkcijas visų pirma reguliuoja ABĮ<sup>2</sup>. Todėl didžiąją dalį savo pareigų vadovas įgyja ex officio. Kai bendrovės vadovo kompetencija skiriasi nuo įtvirtintos ABĮ apie tai būtina nurodyti bendrovės įstatuose. Tokiu atveju vadovo kompetencija gali būti platesnė nei numatyta ABĮ. Nors įmonės vadovo darbo funkcijos nustatomos įstatymuose, steigimo dokumentuose, lokaliniuose teisės aktuose, o kito įmonės darbuotojo dažniausiai tik lokaliniuose teisės aktuose, abiem šiems darbo teisinių santykių subjektams taikomas reikalavimas savo darbo funkcijas atlikti asmeniškai. Be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo paprastas darbuotojas negali pavesti atlikti savo darbo kitam asmeniui. Norėdamas pavesti savo darbą atlikti kitam asmeniui, jis privalo gauti darbdavio įgalioto asmens sutikimą. Kadangi darbdaviui atstovauja įmonės vadovas, todėl paprastas darbuotojas, norėdamas pavesti savo darbą atlikti kitam asmeniui privalo gauti įmonės vadovo sutikimą. Duoti tokį sutikimą darbdavys gali įpareigoti ir administracijos pareigūnus<sup>3</sup>. Tuo atveju kai įmonės vadovas dėl tam tikrų priežasčių negali vykdyti darbo funkcijų jis savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui gali tik gavęs jį išrinkusio organo pritarimą. Kai įmonės vadovą skiria nuolat posėdžiaujantis organas – valdyba ar stebėtojų taryba, šie organai gali gana operatyviai priimti sprendimą dėl sutikimo įmonės vadovui savo darbą pavesti kitam asmeniui. Kai įmonės vadovą į pareigas skiria visuotinis akcininkų susirinkimas, kuris nėra nuolat posėdžiaujantis įmonės organas, pritarimui dėl darbo pavidimo kitam asmeniui vadovas privalėtų inicijuoti visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimą. Kita vertus siekiant išvengti tokios situacijos, įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas gali pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui<sup>4</sup>. Štai Anglijos 1985 m. Bendrovių įstatymas (angl. *Companies Act*) numato sekretoriaus pareigybę, kuri yra kiekvienoje bendrovėje<sup>5</sup>. Bendrovės sekretorius palengvina vadovo darbą, padėdamas jam užtikrinti, kad bendrovės veikla atitiktų 1985 m. Bendrovių įstatymo nuostatas. Atsižvelgiant į didelį vadovo darbo krūvį tam tikrų vadovo darbo funkcijų delegavimas sekretoriui būtų

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 24 str.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 24 str. 2 d.

<sup>5</sup> Companies Act 1985.[283 str.] [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-04-09].

Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1985/6#commentary-c1973321>> [žiūrėta 2011-04-09];

naudingas vadovui ir pačiai bendrovei, nes taip efektyviau būtų atliekamos šią dieną vadovui įstatymų priskirtinos darbo funkcijos, kurios neretai dėl žinių stokos ar laiko trūkumo nėra tinkamai vykdomos. Sekretorius būdamas asmeniškai atsakingas už jam pavestų funkcijų atlikimą, sumažintų vadovo atsakomybės ir kontrolės, kitų darbuotojų atžvilgiu, našta. Šiai dienai akcinių bendrovių įstatymas privalomų sekretoriaus pareigybių nenumato.

Įmonės vadovas atlieka tą darbą, kuris įstatymu, bendrovės įstatais, lokaliniais aktais priskiriamas jo pareigoms: organizuoja kasdienę įmonės veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas. Įmonės vadovas priimdamas ir atleisdamas darbuotojus, sudarydamas, nutraukdamas sutartis su jais, skatindamas ir skirdamas nuobaudas veikia kaip darbdavio atstovas. Atlikdamas minėtas funkcijas jis atstovauja darbdavį esant tiek individualiems tiek kolektyviniams darbo santykiams. Privačiame sektoriuje įmonė, nepažeisdama įstatymų gali užsiimti bet kokia ūkine komercine veikla. Jei įmonės įstatuose nurodoma, jog ji vykdo įvairių įstatymų nedraudžiamą veiklą, numatytą ekonominės veiklos rūšių klasifikatoriuje, įmonės vadovo atliekamų darbų spektras gali būti labai platus, jo darbo krūvis gali būti didesnis, nei tų vadovų, kurie vadovauja įmonei užsiimančiai konkrečia ūkine-komercine veikla. Vis dėlto nepaisant įmonės vykdomos veiklos darbdavys gali reikalauti atlikti tik tuos darbus kurie įstatymais, įmonės įstatais, darbo sutartimi, pareiginiiais nuostatais priskiriami vadovo darbo funkcijoms. Viešajame sektoriuje įstaigos, organizacijos veiklos tikslai turi būti apibrėžti aiškiai ir išsamiai, nurodant įstaigos, organizacijos veiklos sritis bei rūšis šių juridinių asmenų įstatuose<sup>1</sup>. Todėl skirtingai nei privačiame sektoriuje, viešajame sektoriuje įstaigos, organizacijos vadovas privalės atlikti jo pareigybėms priskiriamus darbus tik tose veiklos srityse, kuriose veikia pati įmonė, įstaiga, organizacija. Darbdavys negali reikalauti atlikti darbus tose veiklos srityse, kurie nenumatyti įmonės, įstaigos įstatuose. Darbo sutartyse su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu gali būti sulygta ir dėl tam tikrų papildomų darbų arba priešingai nurodoma, jog tam tikri darbai pvz.: priskiriami įstatymu juridinio asmens valdymo organo kompetencijai, vadovui nebus pavedami.

Darbo sutarties vykdymas suprantamas ir kaip darbo sutarties sąlygų keitimas. Darbo teisėje galiojantis sutarčių laisvės principas sudaro galimybę darbo sutarties šalims abipusiu sutarimu keisti darbo sutarties sąlygas. DK numato tam tikrus atvejus, kuomet darbo sutartis gali būti keičiama taip vadinamu sąlygiškai sutartiniu būdu. Darbdavys turi teisę keisti darbo

---

<sup>1</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 25-752 6str 2 d. 5 p.

sutarties sąlygas esant gamybiniam būtinumui<sup>1</sup>, tačiau būtinas darbuotojo sutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis. Šiuo atveju kalbama apie papildomas darbo sutarties sąlygas, kurios nebuvo aptartos su darbuotoju sudarytoje darbo sutartyje, bet yra taikomos darbuotojui norminių teisės aktų pagrindu. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas kaip ir bet kuris kitas darbuotojas nesutinkantis su papildomų darbo sutarties sąlygų pakeitimu gamybinio būtinumo atvejais, gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 str.<sup>2</sup>. Pavyzdžiui įmonei išipareigojus įvykdyti skubų užsakymą, gali būti keičiamos įmonės vadovui darbo tvarkos taisyklėse numatytos pertraukos pailsėti ir pavalgyti sąlygos: trukmė, pradžios ir pabaigos laikas. Vadovui nesutikus su jį į pareigas paskyrusio organo siūlymu dirbti pakeistomis sąlygomis, jis gali būti atleistas.

Keičiant būtinašias darbo sutarties sąlygas, darbdavys privalo laikytis imperatyvių reikalavimų, skirtų apsaugoti silpnesniosios darbo sutarties šalies interesus. Būtinašias darbo sutarties sąlygas keičiant neapibrėžtam terminui bet ne trumpesniam negu vienas mėnuo, būtinas rašytinis darbuotojo sutikimas<sup>3</sup>. Pavyzdžiui, jeigu įmonės vadovas ir darbdavys darbo sutartyje sulygo dėl konkurencijos draudimo sąlygos, tai ši sąlyga yra būtinoji. Darbdavys norintis pakeisti nekonkuravimo sutarties terminą ir nustatyti, jog vietoje sulygto termino bus taikomas maksimalus leistinas dviejų metų konkurencijos draudimo terminas, skaičiuotinas nuo darbo sutarties pasibaigimo, privalo gauti įmonės vadovo išankstinį raštišką sutikimą. Taigi, įmonės vadovą į pareigas paskyrusio organo sprendimas yra nepakankamas pagrindas keisti būtinašias darbo sutarties sąlygas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas sumažinti darbo užmokestį be įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo raštiško sutikimo negalima.

Darbdavys gali savo iniciatyva laikinai pakeisti būtinašias darbo sutarties sąlygas be darbuotojo sutikimo ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Pavyzdinis ypatingų atvejų sąrašas, kuriems esant galimas vienašalis darbo sutarties būtinųjų sąlygų keitimas, pateikiamas DK 121 str.<sup>4</sup>. Tai atvejai kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti ar nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą. Šių atvejų sąrašas nėra baigtinis, nes iš anksto neįmanoma numatyti visų situacijų, galinčių kilti darbo procese. Tokiais atvejais įmonės, įstaigos, organizacijos veikla sutrikdoma dėl to patiriami nuostoliai, be to gali kilti pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, todėl nuo vadovo veiksmų gali priklausyti kaip greitai įmonė po iškilusios

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 120 str. 1 d.

<sup>2</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>3</sup> Ibid 120 str. 2 d.

<sup>4</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

grėsmės sugebės atnaujinti savo veiklą. Taigi įmonės vadovas turėtų dėti visas pastangas, jog įmonė vėl galėtų vykdyti savo veiklą, o vadovo perkėlimas į darbo sutartimi nesulygtą darbą reikštų, jog įmonė lieka be vadovaujančio organo (jei nesudaroma valdyba). Manytina, jog keisti vadovo darbo sutartyje aptartas būtinašias sąlygas esant ypatingiems iš anksto nenumatytiems atvejams įmonė gali, jeigu tai būtų daroma dėl svarbių įmonės interesų.

Įmonės vadovo priimami verslo sprendimai dažnai yra labai rizikingi, nes nepavykus įgyvendinti sumanymų nukenčia juridinio asmens interesai. Nuo bendrovės vadovo kompetencijos, veiklos ir jos rezultatų priklauso viso juridinio asmens veiklos efektyvumas. Be to, bendrovės vadovui suteikiami platūs įgaliojimai veikti bendrovės vardu, sukurti bendrovei teises ir pareigas, tam tikra apimti disponuoti bendrovės turtu<sup>1</sup>. Veikdamas nesąžiningai, nerūpestingai, neatidžiai ir priimdamas nekvalifikuotus sprendimus įmonės vadovas gali sutrikdyti įmonės veiklą. Pavyzdžiui, žinodamas, jog trūksta žaliavų vadovas jų neužsako, darbuotojai neturėdami žaliavų negali atlikti darbo, sumažėja gamybos mastai arba gamyba visai sustoja, todėl įmonė patiria nuostolių, be to atsiranda prastova. DK 122 str. 1 d. prastovą ne dėl darbuotojo kaltės apibrėžia kaip tokią padėtį darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių)<sup>2</sup>. Galima ir kitokia situacija kai įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ne dėl valdymo organo kaltės, bet pavyzdžiui sugedus atitinkamai technikai darbuotojai negali vykdyti savo darbo funkcijų. Manytina, jog įmonėje, įstaigoje, organizacijoje esant prastovai vadovas neturėtų būti perkeliamas į kitą darbą. Būtent vadovas turėtų daryti viską kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujamos įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams vėl būtų galima duoti sutartimi sulygto darbo. Be to net ir darbo jėgai nefunkcionuojant juridinis asmuo negali likti be vadovo.

Vykdamas darbo sutartį (įgyvendinant teises ir įsipareigojimus, keičiant ir nutraukiant darbo sutartį) dažnai tarp darbo teisinių santykių subjektų kyla darbo ginčas. Individualius darbo ginčus nagrinėja darbo ginčų komisija ir teismas<sup>3</sup>. Kilus nesutarimams tarp įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo ir darbdavio, nesutarimą vadovas gali bandyti sureguliuoti derybomis. Kyla klausimas kur turėtų kreiptis vadovas, jei derybos nepadedą išspręsti kilusio konflikto? Nesikreipiant į darbo ginčų komisiją tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai

---

<sup>1</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 12 d. nutartis c. b. A. M. v. UAB „Vitės valdos“, Nr. 3K-3-397/2007.

<sup>2</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>3</sup> Ibid. 286 str.

išvardinti DK 295 str. 2 d.<sup>1</sup>. Šiame straipsnyje išvardintų ginčų, nagrinėjamų tiesiogiai teismuose, sąrašas nėra baigtinis, todėl galimi ir kiti įstatymų numatyti atvejai<sup>2</sup>, kai darbuotojas neprivalo kreiptis į darbo ginčų komisiją. Toks atvejis numatytas ABĮ 37 str. 4 d.<sup>3</sup> kurioje įtvirtinta nuostata, jog darbo ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės nagrinėjami teisme. Ginčų, tarp bendrovės ir jos vadovo įvardijimas kaip darbo ginčų rodo įstatymų leidėjo pripažįstamą darbo santykio tarp bendrovės vadovo ir bendrovės pobūdį. Kita vertus, nuorodą į teisminę ginčų nagrinėjimo tvarką rodo tokių ginčų išskirtinumą, palyginti su kitų darbuotojų darbo ginčais<sup>4</sup>. Analogiška darbo ginčų nagrinėjimo tvarka įtvirtinta ir Viešųjų įstaigų įstatymo 9 str. 5 d<sup>5</sup>., Valstybių ir savivaldybių įmonių įstatymo 11 str. 8 d.<sup>6</sup>. Taigi įmonės, įstaigos vadovas išskiriamas iš kitų darbuotojų, kuriems darbo ginčų komisija yra privalomas (išskyrus ginčus nagrinėjamus teismuose) ikiteisminis darbo ginčų sprendimo etapas.

#### **4. DARBO SUTARTIES SU ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVU PASIBAIGIMAS**

##### **4. 1. Bendrieji įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo darbo sutarties pasibaigimo bruožai**

Darbo sutarties šalims sulygus dėl darbo sutarties sąlygų tarp jų susiklosto teisiniai darbo santykiai. Šie teisiniai darbo santykiai, šalių teisės ir pareigos baigiasi pasibaigus darbo sutarčiai. Sąvoka „darbo sutarties pasibaigimas“ yra plačiausia ir apima visus atvejus, kai visiškai pasibaigia šios sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, nepaisant to, kieno iniciatyva ir koku pagrindu tai įvyko<sup>7</sup>. Pasibaigus darbo sutarčiai darbuotojas atleidžiamas iš darbo. Darbo praradimas dažniausiai neigiamai veikia žmogų psichologiškai, nes jis nėra tikras, ar pavyks susirasti naują darbą, ar naujas darbas užtikrins ankstesnį jo pragyvenimo lygį ir pan.<sup>8</sup>. Todėl atsižvelgiant į didelę darbo sutarties reikšmę ne tik pavieniams individams bet ir visai valstybės ekonomikai, darbo sutarties pasibaigimas susijęs su griežtai

<sup>1</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>2</sup> Ibid 295 str. 2 d. 6 p.

<sup>3</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.

<sup>4</sup> DAVULIS, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 105.

<sup>5</sup> Valstybės žinios. 2004, Nr. 25-752

<sup>6</sup> Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-24

<sup>7</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.

<sup>8</sup> Modulis. Darbo sutartis ir darbo sutarčių teisinis reguliavimas. Vilnius, 2008. p. 50.

reglamentuotais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais ir taisyklėmis. DK 124 str. įtvirtinti bendriausi darbo sutarties pasibaigimo pagrindai<sup>1</sup>. Darbo sutartis baigiasi ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais, likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo, darbuotojui mirus.

Darbo sutarties nutraukimas yra vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių veiksmų<sup>2</sup>. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai įtvirtinti ne tik DK, nes DK 124 straipsnyje numatyta galimybė įstatymuose nustatyti kitokius nei DK nurodytus darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas arba jų sudėtis, kuriems esant leidžiama nutraukti darbo sutartį<sup>3</sup>. Kadangi DK reglamentuoja darbo santykius, susijusius su DK ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba<sup>4</sup>, atskirų kategorijų darbuotojų atleidimo iš darbo pagrindai gali būti numatomi kitose norminiuose teisės aktuose. Privačiame sektoriuje veikiančios įmonės vadovui atleisti pakanka formalaus pagrindo. ABĮ 37 str. 4 d. numatyta, jog bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama. Materialus pagrindas yra nereikalingas, nes darbo sutartis pasibaigia specialiu pagrindu – formaliu kompetentingo organo sprendimu t.y. pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį<sup>5</sup>. LAT yra pasisakęs, jog tam, kad atšauktam administracijos vadovui būtų užtikrinta galimybė perspektyvoje pasinaudoti atitinkamomis garantijomis, įforminant darbo sutarties pasibaigimą turi būti nurodytas ir atitinkamas DK įtvirtintas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas<sup>6</sup>. DK atleidžiant įmonės vadovą nustato darbo sutarties priežasties formulavimą, todėl iš DK įtvirtintų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų taikomas DK 124 straipsnio 1 punkte nurodytas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, pagal kurį darbo sutartis baigiasi ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais.<sup>7</sup> Atleidžiant bendrovės vadovą pagal specialųjį pagrindą įtvirtintą ABĮ 37 straipsnio 3 dalyje, taikoma būtent DK 124 str. 1 d. norma, nes pirma, darbo sutartis su įmonės vadovu baigiasi specialiajame, t. y. ABĮ nustatytu pagrindu, antra, bendrovės vadovas atleidžiamas

<sup>1</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>2</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. c. b. V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.

<sup>3</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 gegužės 5 d. nutartis c. b. V. G. v. VŠĮ „Vilniaus butai“, Nr. 3K-7-161/2009.

<sup>4</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 1 str. 1 d.

<sup>5</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.

<sup>6</sup> LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001

<sup>7</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

kompetentingo akcinės bendrovės organo, nepriklausomai nuo jo kaltės buvimo ar nebuvimo<sup>1</sup>. Atleidžiant paprastą darbuotoją darbdavio iniciatyva pagal DK 129 str. ar 136 str., būtinas materialaus pagrindo egzistavimas. Pavyzdžiui, atleisti paprastą darbuotoją dirbantį neterminuotos sutarties pagrindu taikant DK 129 str. 1 d. galima tik esant darbdavio iniciatyvai, svarbios priežasties buvimui ir faktui, jog darbuotojas negali būti perkeltas į kitą darbą. Atleisti bendrovės vadovą iš užimamų pareigų kompetentingas organas turi teisę nesant juridinių faktų sudėčiai. Vadovą išrinkusio organo teisė jį atšaukti nesusijusi su jo kaltais veiksmais ar kitomis aplinkybėmis, t. y. ji – absoliuti<sup>2</sup>. Tai, jog kompetentingas organas priimdamas sprendimą atšaukti įmonės vadovą neprivalo nurodyti atšaukimo motyvų ir jų pagrįstumo nėra kraštutinio liberalizmo idėjų pasireiškimas darbo teisėje, nes įmonės vadovas nors ir dirbantis pagal darbo sutartį dėl jo ypatingo statuso neturi tų garantijų, kurias turi paprastas darbuotojas nutraukiant su juo darbo sutartį. Atšaukimo teisės absoliutumą lemia bendrovės ir jos vadovo santykių, pagrįstų pasitikėjimu, pobūdis, vadovo pareigybės ir vadovo atliekamo vadovavimo darbo reikšmė bendrovei. 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 gali būti padaryta didelė žala<sup>3</sup>. Taigi darbo teisėje atšaukimo instituto taikymas vertinamas kaip darbo sutarties pasibaigimo pagrindas. Bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama<sup>4</sup>. Tačiau Kasacinis teismas vienoje savo nutarčių yra pasisakęs jog atsižvelgiant į bendrovės vadovo teisinės padėties prigimtį ir specifiką, nuo visuotinio akcininkų sprendimo atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų darbdavys neturi nutraukinėti darbo sutarties, bet privalo įforminti jos pabaigą pagal DK 124 str. 1 p. ir specialiojo įstatymo konkretų pagrindą<sup>5</sup>. Kitoje nutartyje LAT nesutiko su kasacinio skundo argumentais, jog darbo sutartis su vadovu ne nutraukiama, o pasibaigia<sup>6</sup>. Neaiškumų kyla ir dėl kitų sąvokų įtvirtintų ABĮ<sup>7</sup>. ABĮ normos naudoja skirtingus terminus darbo teisinių santykių pasibaigimo įvardijimui: atšaukimas, atleidimas, darbo sutarties pasibaigimas.

<sup>1</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.

<sup>2</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 5 d. nutartis c. b. N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“, Nr. 3K-3-457/2005.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574. 37 str. 4 d.

<sup>5</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 15 d. nutartis c. b. V. S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga, Nr. 3K-3-123/2006.

<sup>6</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.

<sup>7</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574..



Vadovaujantis LAT išaiškinimu visos šios sąvokos reiškia darbo teisinių santykių pasibaigimo faktą ir tai, jog kompetentingas organas savo kompetencijos ribose priimdamas sprendimą nutraukti darbo teisinius santykius panaudoja ne tą sąvoką negali būti pagrindu pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu<sup>1</sup>.

Bendrovės vadovo darbo sutarties nutraukimo pagrindas įtvirtintas specialiame įstatyme, nes bendrovės ir jos organų teisinių santykių specifiškumas, pasireiškiantis organų pareiga veikti išimtinai bendrovės interesais, lemia kitokius bendrovės vadovo darbo sutarties pasibaigimo pagrindus nei numatyta DK. Tuo atveju, kai kiti specialieji teisės aktai, reglamentuojantys atitinkamus teisinius darbo santykius tarp darbuotojo ir darbdavio, nenustato specialių darbo sutarties nutraukimo pagrindų, darbo sutartis gali būti nutraukta tik bendraisiais DK nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais<sup>2</sup>. Įstatymų leidėjas atsižvelgdamas į tam tikrų juridinių asmenų veiklos tikslus, jų specifinį teisinį statusą, nesuteikia absoliučios teisės kompetentingiems organams nutraukti darbo sutartį su tokių juridinių asmenų vadovais. Taigi, tam tikrų įmonių, įstaigų, organizacijų vadovams atšaukimo institutas, kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindas netaikomas. Darbo sutartis su šių juridinių asmenų vadovais gali būti nutraukta tik bendraisiais DK nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais. Pagal Viešųjų įstaigų įstatymo 10 str. 1 d. 4 p. visuotinis dalininkų susirinkimas atleidžia viešosios įstaigos vadovą<sup>3</sup>. Atsakyti ar ši norma vertinama kaip nustatanti darbo sutarties su viešosios įstaigos pasibaigimo pagrindą galima panagrinėjus šio juridinio asmens teisinio statuso ypatumų visumą. Viešosios įstaigos tikslas tenkinti viešuosius interesus vykdant visuomenei naudingą veiklą. Viešoji įstaiga gautą pelną gali naudoti tik tikslams numatytiems jos įstatuose<sup>4</sup>. Pelno siekiančių juridinių asmenų vadovų darbo santykių pasibaigimas grindžiamas fiduciarinių pavedimo santykių pasibaigimu, tuo tarpu atleidžiant viešosios įstaigos vadovą, pasitikėjimo praradimas negali būti specialus pagrindas nutraukti darbo sutartį, todėl Viešųjų įstaigų įstatymo 10 str. 1 d. 4 p. įtvirtinta norma negali būti suprantama kaip absoliuti teisė nutraukti darbo sutartį. Kadangi Viešųjų įstaigų įstatymas nenumato specialų darbo sutarties su viešosios įstaigos vadovu nutraukimo pagrindų, todėl nutraukti darbo sutartį su viešosios įstaigos vadovu galima tik bendrais DK įtvirtintais darbo sutarties nutraukimo pagrindais. Viešųjų įstaigų teisinį statusą

---

<sup>1</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. kovo 13 d. nutartis c. b. K.Stankevičius v. UAB "LI Sadolin", Nr. 3K-3-307/2000

<sup>2</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 gegužės 5 d. nutartis c. b. V. G. v. VŠĮ „Vilniaus butai“, Nr. 3K-7-161/2009

<sup>3</sup> Valstybės žinios. 2004, Nr. 25-752

<sup>4</sup> Ibid. 3 str. 2 d. 1 p.

turi ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (toliau - LNNS) viešosios įstaigos. Analizuojant šių įstaigų vadovų atleidimo iš darbo teisinio reglamentavimo raidą matyti, jog dėl įstatymų leidėjo formuluočių, LAT formavo praktiką, jog LNNS viešosios įstaigos steigėjas turi absoliučią teisę atleisti jos vadovą. Įstatymų leidėjui konkretizavus normą,<sup>1</sup> dėl LNNS viešųjų įstaigų vadovų atleidimo tvarkos keitėsi ir LAT praktika. LAT yra pasisakęs, jog sprendžiant dėl konkretaus juridinio asmens vadovo atleidimo iš darbo pagrindų, būtina įvertinti to juridinio asmens teisinį statusą sudarančių ypatumų visumą, bendrųjų ir specialiųjų teisės aktų nuostatas, susijusias su šio klausimo reglamentavimu<sup>2</sup>. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo<sup>3</sup> (toliau – SPIĮ) 28 str. 6 p. įtvirtinta LNNS viešosios įstaigos steigėjo kompetencija nutraukti darbo sutartį su LNNS viešosios įstaigos administracijos vadovu įstatymų numatytais pagrindais. Ši norma yra siunčiamoji, nes numato, jog darbo sutarties nutraukimo pagrindai numatyti įstatymuose. Tačiau SPIĮ darbo sutarties su LNNS viešosios įstaigos administracijos vadovu nutraukimo pagrindai nenumatyti. Viešųjų įstaigų įstatymas<sup>4</sup>, kuris yra lex generalis SPIĮ atžvilgiu, 10 str. 1 d. 4 p. įtvirtinta norma kaip jau minėta negali būti suprantama kaip nustatanti specialų darbo sutarties su Viešosios įstaigos vadovu nutraukimo pagrindą, todėl atsižvelgiant į DK 1 straipsnio 1 dalį,<sup>5</sup> kurioje nurodyta, kad šis kodeksas reglamentuoja darbo santykius, susijusius ne tik su šiame kodekse, bet ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytą darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu bei gynyba, nutraukiant darbo sutartį su LNNS viešosios įstaigos administracijos vadovu turi būti vadovaujamosi DK įtvirtintu darbo sutarties nutraukimo reglamentavimu. Valstybės ar savivaldybės lėšų efektyvus panaudojimas yra viešasis interesas, todėl jo apsaugai užtikrinti šiomis lėšomis finansuojamų įstaigų veiklai būtina griežtesnė kontrolė, nei įstaigų, finansuojamų privačiomis lėšomis. Įstaigų veiklos skaidrumą padidina įstatymų nuostatos, įgaliotiems pareigūnams nesuteikiančios teisės reikšmingus sprendimus priimti be objektyvaus jo pagrindimo, bet įpareigojančios juos pagrįsti atitinkamomis teisės normomis ir faktinėmis aplinkybėmis<sup>6</sup>. Taigi įvertinęs LNNS viešųjų įstaigų ypatumus, jų veiklos nukreiptumą viešajam interesui

<sup>1</sup> 2007 m. birželio 26 d. sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo (toliau - SPIĮ) 2, 15 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymu Nr. Nr. X-1204 buvo pakeista SPIĮ 15 straipsnio 6 dalies redakcija, aiškiai įtvirtinant nuostatą, kad įstaigos vadovas atleidžiamas Darbo kodekse nurodytais pagrindais.

<sup>2</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 gegužės 5 d. nutartis c. b. V. G. v. VŠĮ „Vilniaus butai“, 3K-7-161/2009

<sup>3</sup> Valstybės Žinios. 1998, Nr. 109-2995.

<sup>4</sup> Valstybės žinios. 2004, Nr. 25-752.

<sup>5</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>6</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. . V. M. v. Trakų rajono savivaldybė, VĮ Trakų ligoninė, Nr. 3K-3-424/2008.

tenkinti, LAT teisėjų kolegija 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartyje Nr. 3K-3-424/2008 pateikė išvadą, kad visi sprendimai dėl LNSS viešosios įstaigos administracijos vadovo turi būti objektyviai pagrįsti viešuoju interesu, o ne motyvuojami absoliučios teisės sąvoka.

Kitokie darbo sutarties nutraukimo standartai taikomi ir biudžetinių įstaigų vadovams. Viena iš biudžetinių įstaigų, kurios tikslas tenkinti viešuosius interesus yra teatras. Teatrų veiklą reglamentuoja teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymas<sup>1</sup>, todėl siekiant atskleisti teatro vadovo darbo sutarties nutraukimo pagrindus būtina visų pirma vadovautis šiuo įstatymu, kuris yra *lex specialis* biudžetinių įstaigų įstatymo<sup>2</sup> atžvilgiu. LAT vienoje savo nutarčių yra pasisakęs, jog biudžetinės įstaigos – teatro veikla yra viešųjų paslaugų teikimas, todėl šios veiklos efektyvumas yra viešasis interesas. Biudžetinių įstaigų steigėjų – valstybės ar savivaldybės institucijų, kurių funkcija – užtikrinti viešojo intereso tenkinimą, sprendimai dėl įstaigos vadovo priėmimo į darbą ar atleidimo taip pat turi atitikti viešąjį interesą.<sup>3</sup> Atsižvelgdamas į teatro, kaip biudžetinės įstaigos, teisinio statuso ypatumus, įvertinęs teatro veiklą kaip viešąjį interesą, kasacinis teismas padarė išvadą, jog sprendimai, susiję su biudžetinės įstaigos veiklos organizavimu, turi būti objektyviai pagrįsti viešuoju interesu, o ne absoliutaus pobūdžio teise atleisti darbuotoją, suteikiančia nekontroliuojamą galimybę priimti bet kokių motyvų nulemtą sprendimą<sup>4</sup>. Remiantis šiuo LAT išaiškinimu biudžetinių įstaigų įstatymo<sup>5</sup> 4 str. 3 d. 2 p. įtvirtinta savininko teisės ir pareigas įgyvendinančios institucijos teisė atleisti biudžetinės įstaigos vadovą neturėtų būti suprantama kaip absoliuti. Šioje nutartyje teismas pažymėjo, jog <...> siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimams valdžia, vienu asmenų diskriminavimui ir privilegijų teikimui kitiems, valstybės ar savivaldybės institucijų sprendimai dėl biudžetinės įstaigos vadovo atleidimo turi būti aiškūs, racionaliai motyvuoti, pagrįsti atitinkamomis teisės normomis bei faktinėmis aplinkybėmis<sup>6</sup>. Taigi Biudžetinių įstaigų įstatymo 4 str. 3 d. 2 p. norma nelaikytina nustatančia darbo sutarties nutraukimo pagrindą, nes nurodo tik subjektą, kompetentingą spręsti darbo sutarties nutraukimo klausimą. Atleidžiant teatro vadovą ši norma kaip bendroji netaikoma. Specialios teatro vadovo darbo santykius reglamentuojančios normos nukreipia į DK, todėl atleidžiant

---

<sup>1</sup> Valstybės: Žinios. 2004, Nr. 96-3523

<sup>2</sup> Valstybės Žinios. 2010, Nr. 15-699

<sup>3</sup> LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. Dėl viešosios įstaigos (teatro) vadovo atleidimo iš darbo, Nr.3K-7-308/2008.

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Valstybės Žinios. 2010, Nr. 15-699

<sup>6</sup> LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. dėl viešosios įstaigos (teatro) vadovo atleidimo iš darbo, Nr.3K-7-308/2008.

teatro vadovą privalu laikyti darbo sutarties nutraukimo tvarkos ir pagrindų įtvirtintų DK<sup>1</sup>. Taigi steigėjo nepasitikėjimas teatro vadovu negali būti pagrindu nutraukti darbo sutartį, nes toks pagrindas ir jo konstatavimo kriterijai nei biudžetinių įstaigų įstatyme<sup>2</sup> nei teatrų ir koncertinių įstaigų įstatyme<sup>3</sup> nenumatyti.

#### **4.2. Darbo sutarties nutraukimas ne dėl įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo kaltės**

Privataus juridinio asmens vadovą išrinkusio organo teisė jį atšaukti iš užimamų pareigų yra absoliuti, ji nėra susijusi su vadovo kaltais veiksmais ar kitomis aplinkybėmis. Bendrovės vadovas gali būti atleistas nesant pastarojo kaltės ir tam nebūtinai svarbių priežasčių egzistavimas. Vis dėlto nemotyvuotas, nepagrįstas, tačiau tuo pačiu ir su bendrovės vadovo kalte nesiejamas kompetentingo organo sprendimas atšaukti bendrovės vadovą iš užimamų pareigų užtikrina galimybę bendrovės vadovui pasinaudoti tam tikromis garantijomis. Išeitinės pašalpos mokėjimo galimybė yra siejama su atleidžiamo iš darbo asmens kalte<sup>4</sup>. LAT vienoje savo nutarčių pasisakė, jog esant bendrovės vadovo kaltei dėl jo atšaukimo iš pareigų, jam neturi būti mokama išeitinė išmoka pagal DK 142 str. 2 d.<sup>5</sup> Taigi nutraukus darbo sutartį su bendrovės vadovu, jam taikoma DK 140 straipsnio 2 dalis, nes šioje teisės normoje aiškiai nurodyta, kad nutraukus darbo sutartį kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Taigi bendrovės vadovo kaltės klausimas svarbus ne dėl atleidimo pagrindo, o dėl išeitinės išmokos mokėjimo. Kita svarbi sąlyga nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, kai nėra pastarojo kaltės yra kito darbo pasiūlymo būtinybė. Atleisti paprastą darbuotoją darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Kyla klausimas ar ši sąlyga taikoma ir bendrovės vadovui? Atsakymas turėtų būti neigiamas, nes pritaikius šią garantiją administracijos vadovui, kompetentingo organo teisė atšaukti bendrovės vadovą nebūtų pripažįstama kaip absoliuti, o tai iškreiptų pavedimo teisinių santykių esmę. Paprastas darbuotojas nesant jo kaltės darbdavio iniciatyva gali būti atleistas tik įspėjus jį apie darbo sutarties nutraukimą DK 130 str. numatyta tvarka. Bendrovės vadovui įspėjimo terminai netaikomi, nes jeigu vadovą renkantis organas privalėtų laikytis DK nustatytų įspėjimo

<sup>1</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

<sup>2</sup> Valstybės žinios. 2010, Nr. 15-699.

<sup>3</sup> Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3523.

<sup>4</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 8 d. nutartis c. b. V.Giedraitis v. AB "Spauda", Nr. 3K-3-954/2003.

<sup>5</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.

terminų, jis negalėtų įgyvendinti absoliučios teisės bet kada atšaukti vadovą iš pareigų. Be to bendrovės vadovas įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą dėl tam tikrų motyvų gali nustoti elgtis *bona fide* bendrovės atžvilgiu ir per įspėjimo laikotarpį veikdamas netinkamai padaryti bendrovei žalos. LAT vienoje savo nutarčių yra pasisakęs, jog argumentas, kad su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis yra tik prielaida bendrovės vadovui įgyti teisę į DK ir kituose darbo teisės aktuose nustatytas socialines garantijas, bet ši sutartis negali būti laikoma sąlyga taikyti tas DK nuostatas, kurios paneigtų pavedimo santykių esmę, yra teisiškai pagrįstas<sup>1</sup>. DK 131 straipsnyje įtvirtinti darbo sutarties nutraukimo apribojimai taip pat negali būti taikomi bendrovės vadovui. Bendrovės vadovo laikinas nedarbingumas negali būti laikomas kliūtimi atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų, nes reikalavimo laikytis DK nuostatų, kuriose reglamentuoti darbuotojų įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą ir darbo sutarties nutraukimo ribojimai, taikymas neatitiktų teisės atšaukti bendrovės vadovą absoliutumui<sup>2</sup>. Atsižvelgiant į privataus juridinio asmens vadovo ir įmonę siejančių fiduciarinių santykių specifiškumą ir LAT formuojamą praktiką, galima daryti išvada, jog bendrovės vadovui netaikomos garantijos įtvirtintos DK 129 – 135 str. LAT savo nutartyse yra pasisakęs, jog bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusius santykius darbo teisės normos reglamentuoja tiek, kiek tai susiję su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimu, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu<sup>3</sup>. Atsižvelgiant į šią praktiką, galima teigti, jog bendrovės vadovui taikoma DK 141 str. įtvirtinta atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka. Tačiau DK 141 str. 1 d. įtvirtinta nuostata dėl vadovo darbo užmokesčio ypatumų gali būti taikoma su tam tikromis išimtimis. Darbdavys ir įmonės vadovas gali sulygti, jog jo darbo užmokestį sudarys fiksuotas mėnesinis atlyginimas ir papildomas darbo užmokestis, priklausantis nuo metinių bendrovės veiklos rezultatų (premija, „bonusas“). LAT CBS teisėjų kolegija 2007 m. spalio 19 d. nutartyje c. b. T. O. v. UAB „ASSA LIETUVA“, Nr. 3K-3-422/2007 pasisakė, jog esant bendrovės valdybos nustatytai bendrovės vadovo apmokėjimo tvarkai, pagal kurią premija bendrovės vadovui priklauso nuo metinių bendrovės veiklos rezultatų, atleidžiant bendrovės vadovą netaikomas darbdaviui DK 141 str.

---

<sup>1</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 12 d. nutartis c. b. A. M. v. UAB „Vitės valdos“, Nr. 3K-3-397/2007.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. V.Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001.

1 d. nustatytas reikalavimas su darbuotoju atsiskaityti visiškai jo atleidimo dieną, nes bendrovės vadovo darbo užmokesčio dalis, priklausanti nuo bendrovės metinių darbo rezultatų, (premija) tampa žinoma tik įstatyme ir bendrovės įstatuose nustatyta tvarka patvirtinus bendrovės finansinę atskaitomybę. Taigi esant tokiai darbo užmokesčio struktūrai atleidimo dieną darbdavys įmonės vadovui privalėtų išmokėti fiksuotą mėnesinį atlyginimą, kompensaciją už nepanaudotas atostogas, taip pat įmonės vadovui priklausančią išeitinę išmoką. Tuo atveju, kai kyla šalių ginčas dėl išeitinės išmokos mokėjimo ir teismas konstatuoja, kad darbuotojui ši išmoka priklauso ir turėjo būti sumokėta, tokia situacija reiškia, kad darbdavys ne visiškai atsiskaitė su atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo dieną<sup>1</sup>. Jeigu ne dėl įmonės vadovo kaltės uždelsiama su juo atsiskaityti, tai įmonės vadovas gali reikalauti sumokėti vidutinį darbo užmokesį už uždelsimo laiką. Šiuo atveju nesvarbu ar buvo ginčas dėl kurių nors vadovui priklausančių pinigų sumų. Svarbu, jog būtų uždelsta atsiskaityti ne dėl įmonės vadovo kaltės.

#### **4.3. Darbo sutarties nutraukimas dėl įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo kaltės**

Pagrindinės darbuotojų pareigos, kurių privalo laikytis visi darbuotojai, nustatytos DK 228 straipsnyje. Pažeidus DK ir kituose įstatymuose, norminiuose teisės aktuose, lokaliuose teisės aktuose įtvirtintas darbuotojų pareigas, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo. DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p. įtvirtinti griežčiausios drausminės nuobaudos atleidimo iš darbo taikymo atvejai: atvejis kai darbo drausmės pažeidimas yra pasikartojantis<sup>2</sup> ir atvejis kai darbo drausmės pažeidimas yra itin netoleruotinas<sup>3</sup>. Darbdaviui įgyvendinus teisę nutraukti darbo sutartį dėl darbo drausmės pažeidimų darbuotojas patiria neigiamų padarinių. Jis ne tik netenka pragyvenimo šaltinio, bet ir sumenkina savo galimybę įsidarbinti naujoje darbovietėje. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas darbo teisiniuose santykiuose kvalifikuojamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų, todėl darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia tokiu pagrindu, darbo rinkoje vertinamas nepalankiai ir turi blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendентаis į darbo vietas.<sup>4</sup> Atsižvelgiant į bendrovės kompetentingo organo teisę atšaukti bendrovės vadovą kyla klausimas ar atšaukiant bendrovės vadovą dėl pastarojo kaltės privalu laikytis

<sup>1</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 136 str. 3 d. 1 p.

<sup>3</sup> Ibid. 136 str. 3 d. 2 p.

<sup>4</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 22 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-351/2006

tvarkos skirtos drausminei nuobaudai skirti ir ar apskritai bendrovės vadovas gali būti atleistas pagal DK 136 str. 3 d. LAT pozicija šiuo klausimu nėra nuosekli. 2001 m. spalio 16 d. nutartyje c. b. V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė ir kt. Nr. 3K-7-760/2001 CBS išplėstinė teisėjų kolegija pasisakė, jog visuotinis akcininkų susirinkimas, realizuodamas teisę atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, net ir esant vadovo kaltei, neprivalo laikytis tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti. Vėlesniuose sprendimuose kolegija pakartojo nuostatą, jog kompetentingo organo sprendimas atšaukti įmonės vadovą iš užimamų pareigų dėl pastarojo kaltės negali būti apsinkintas drausminei nuobaudai skirti taikomos tvarkos<sup>1</sup>. LAT CBS teisėjų kolegija 2005 m. kovo 21 d. nutartyje c. b. Nr. 3K-3-191/2005 pažymėjo, kad darbo sutartis su bendrovės vadovu gali būti nutraukta ir kitais DK numatytais pagrindais, laikantis DK numatytos atleidimo iš darbo ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos, priklausomai nuo atleidimo iš darbo pagrindo. Šioje byloje prioritetas suteikiamas darbo teisės normų taikymui pripažįstant, jog bendrovės vadovas gali būti atleistas iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. Kitoje byloje kolegija nesutiko su atsiliepimo į kasacinį skundą argumentu, kad atsakovas, norėdamas nutraukti sutartį su ieškove dėl jos kaltės, turėjo teisę atleisti ją pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ar 2 punktus, laikydamasis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių<sup>2</sup>. Darbdaviui įmonės vadovo kaltės klausimas svarbus tuo aspektu, jog atleidus įmonės vadovą dėl pastarojo kaltės jam nebus mokama išeitinė išmoka. Kilus ginčui dėl išeitinės išmokos mokėjimo pareiga teisme įrodyti atleidžiamo darbuotojo kaltę tenka darbdaviui<sup>3</sup>. LAT CBS teisėjų kolegija 2007 m. birželio 22 d. nutartyje c. b. V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007 pasisakė, jog bendrovės vadovo kaltė dėl atleidimo iš pareigų turi būti vertinama pagal kriterijus, nustatytus atsižvelgiant į jo teisinį statusą, o ne vertinant jo veiksmus drausminių nuobaudų už darbo drausmės pažeidimus skyrimo požiūriu. Įmonės vadovo kaltę lemia jo elgesys priešingas įmonės interesams, lojalumo pareigos pažeidimas. Atsižvelgiant į įmonę ir jos vadovą siejančius fiduciarinius santykius, vadovo kaltę lemia ir organo, kompetentingo atšaukti įmonės vadovą iš pareigų, pasitikėjimo juo praradimas. Kaip turėjo elgtis vadovė jos vadovavimo įmonei laikotarpiu nustatoma vadovaujantis rūpestingos šeimos galvos (*Bonus Patre familias*) standartais<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. c. b. V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 8 d. nutartis c. b. V. Giedraitis v. AB "Spauda", Nr. 3K-3-954/2003.

<sup>4</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartis c. b. J. Kakura v. UAB "Kivija", Nr. 3K-3-191/2005.

#### 4.4. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu

Sutartinis darbo santykių pobūdis reiškia, jog šalys yra laisvos tarpusavio sutarimu sudaryti darbo sutartį, o taip pat laisvos tarpusavio sutarimu ją nutraukti. Toks darbo sutarties nutraukimo būdas ir pagrindas labiausiai atitinka sutartinį darbo santykių pobūdį. Įmonės vadovas norėdamas nutraukti darbo sutartį šalių sutarimu privalo laikytis DK 125 str. įtvirtintos susitarimo procedūros<sup>1</sup>. Visų pirma įmonės vadovas privalo raštu pateikti pasiūlymą nutraukti darbo sutartį DK 125 str. pagrindu. Pasiūlymas pateikiamas vadovą išrinkusiam organui. Valdymo organas, kurio kompetencijoje yra veikti bendrovės vardu įteisinant darbo teisinius santykius su vadovu, yra kompetentingas spręsti ir darbo sutarties pasibaigimo klausimus. Jeigu vadovą renka valdyba pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių sutarimu turėtų būti pateikiamas valdybos pirmininkui, nors atsižvelgiant į tai, jog valdybos posėdžio sušaukimo iniciatyvos teisę turi kiekvienas valdybos narys, pasiūlymas gali būti įteikiamas bet kuriam valdybos nariui. Jeigu įmonėje valdyba nesudaroma, o vadovą skiria stebėtojų taryba, pasiūlymas turėtų būti įteikiamas stebėtojų tarybos pirmininkui. Atsižvelgiant į tai, jog toks įmonės vadovo pasiūlymas galioja septynias dienas, valdybos ar stebėtojų tarybos posėdis kurio metu būtų svarstoma sutikti ar atmesti pasiūlymą privalo būti surengtas taip pat ne vėliau kaip per septynias dienas. Kadangi valdyba į kiekvieną savo posėdį turi pakviesti bendrovės vadovą, jei jis nėra valdybos narys<sup>2</sup>, tai valdybai priėmus sprendimą sutikti su bendrovės vadovo pasiūlymu, tame pačiame valdybos posėdyje gali būti pasirašomas susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo pagal DK 125 straipsnį<sup>3</sup>. Jei pasiūlymas įteiktas stebėtojų tarybos pirmininkui, tai šis į tarybos posėdį gali pasikviesti ir bendrovės vadovą, nes tarybai sutikus su bendrovės vadovo pasiūlymu, to paties posėdžio metu būtų sudaromas rašytinis susitarimas, dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų. Vadovui nedalyvaujant posėdyje atsakymas į pasiūlymą turėtų būti duodamas raštu. Jei bendrovėje nesudaroma nei valdyba nei stebėtojų taryba bendrovės vadovas turėtų priimti sprendimą sušaukti visuotinį akcininkų susirinkimą. Priėmęs sprendimą dėl visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimo bendrovės vadovas turi parengti darbotvarkę į kurią įtraukiamas klausimas dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu. Tačiau akivaizdu, jog laikantis ABI 26 str. 4 ir 5 d. numatytų informavimo apie visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimą

<sup>1</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574. 35 str. 7 d.

<sup>3</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.



terminų, visuotinis akcininkų susirinkimas nespėtų laiku priimti sprendimo, dėl sutikimo nutraukti darbo sutartį su bendrovės vadovu šalių susitarimu.

Viešajame sektoriuje įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių sutarimu pateikia jį į pareigas paskyrusiam organui. Pvz.: Klaipėdos dramos teatro vadovą į pareigas konkurso būdu skiria, atleidžia iš jų kultūros ministras<sup>1</sup>. Gavęs rašytinį pasiūlymą ir su juo sutinkantis Kultūros ministras turi apie tai informuoti teatro vadovą ne vėliau kaip per septynias dienas. Teatro vadovas ir Kultūros ministras sudaro raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo. Jame nurodoma data, nuo kada darbo sutartis nutraukiama, šalys gali susitarti ir dėl piniginių kompensacijų išmokėjimo.

Teisės aktai nenumato tvarkos kaip turi būti įformintas susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo DK 125 str. pagrindu. LAT CBS teisėjų kolegija 2007 m. vasario 20 d. nutartyje c. b. M. M. v. AB „Spauda“, Nr. 3K-3-59/2007 yra pasisakius, jog pasiūlymas dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu ir susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu gali sutapti viename dokumente, tačiau teisėjų kolegija pabrėžia, jog tokia situacija gali susiklostyti tik tada, jeigu tokia darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūra atitiktų tikrąją šalių valią. Vadinasi tai nebūtinai turi būti atskiras dokumentas, svarbiausia, jog darbo sutarties šalių valia dėl esminių sutarties nutraukimo sąlygų būtų išreikšta raštu. Susitarime numatoma, nuo kurios datos bus nutraukta darbo sutartis, taip pat kitos tokios sutarties baigties sąlygos. Šalys darbo santykius nutraukia, kai suderina savo valią joms tuo metu rūpimomis ir naudingomis ar priimtynomis (kiekvienos iš jų požiūriu) sąlygomis<sup>2</sup>.

#### **4.5. Terminuotos darbo sutarties su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu nutraukimas**

Sudarydamos terminuotą darbo sutartį šalys išreiškia savo valią dėl darbo sutarties pasibaigimo suėjus terminui. Todėl darbo sutarties termino pasibaigimas laikomas darbo sutarties pasibaigimu šalių susitarimu. DK 109 str. 3 d. numato, jog su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus arba pagal įmonės, įstaigos, organizacijos įstatus skiria į darbą renkamieji organai, išskyrus savivaldybių tarybas, terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų įgaliojimų laikui (kadencijai)<sup>3</sup>. Taigi su bendrovės vadovu sudarant terminuotą darbo

---

<sup>1</sup> Klaipėdos dramos teatro nuostatai. Patvirtinta Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2004 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. ĮV-433. 11 p.

<sup>2</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 7 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-260/2004.

<sup>3</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

sutartį, sutarties šalys nustato terminą, kuris apibrėžiamas jį išrinkusio organo įgaliojimų laiku. Taigi, kyla klausimas ar vadovą išrinkusio įmonės renkamojo organo įgaliojimų pasibaigimas yra pagrindas pasibaigti ir su šio organo išrinktu vadovu sudarytai darbo sutarčiai? Atsakymas turėtų būti teigiamas, nes renkamojo organo kadencijos pasibaigimas yra tas juridinis įvykis, sudarantis pagrindą nutraukti darbo sutartį. Tačiau suėjus terminui darbo sutartis savaime nenutrūksta. Bendrovė arba vadovas suėjus darbo sutarties terminui gali, tačiau neprivalo nutraukti darbo sutartį. Nenutraukus darbo sutarties susiklosto tokia situacija, jog bendrovės vadovą išrinkusio organo įgaliojimai pasibaigia, tačiau bendrovės vadovas ir toliau eina savo pareigas. DK 126 str. 2 d. numatyta, jog nei vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota<sup>1</sup>. Vis dėlto net ir išnykus aplinkybėms dėl kurių buvo apibrėžtas darbo sutarties su vadovu terminas, laikyti, jog darbo sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui negalima. Tokia išvada darytina pirmiausia atsižvelgiant į tai, kad faktiškai nebelieka teisinio pagrindo pirmiau skirtam darbuotojui eiti šias pareigas<sup>2</sup>. LAT vienoje savo nutarčių sprendamas klausimą dėl visuotinio akcininkų susirinkimo išrinkto įmonės vadovo pavidimo teisinių santykių tęstinumo suėjus jo įgaliojimo terminui, pažymėjo, jog ABĮ nereglamentuoti santykiai, kai bendrovės vadovas faktiškai atlieka savo funkcijas pasibaigus įgaliojimų terminui, tačiau reglamentuota valdybos įgaliojimų pabaiga. Todėl atsižvelgdama į bendrovės valdybos funkcijų atlikimo laiką bei į tai, jog bendrovėje nesudarius valdybos, pastarosios funkcijos priskiriamos bendrovės vadovui, kolegija padarė išvadą, jog bendrovės vadovo įgaliojimai turėtų baigtis, kai visuotinis akcininkų susirinkimas išrinks naują bendrovės vadovą ir šis pradės dirbti<sup>3</sup>. Atsižvelgiant į šį LAT išaiškinimą galima daryti išvadą, jog darbo sutartis su vadovu pratęsiamą iki bendrovės organas išrinks naują vadovą arba perrinks senąjį ir šis pradės dirbti. ABĮ nenumato bendrovės vadovų kadencijų limitu, todėl bendrovės vadovu gali būti perrinktas ir šias pareigas ėjęs asmuo. Tačiau jei bendrovės vadovo terminuotos darbo sutarties terminas buvo apibrėžtas jį išrinkusios valdybos ar stebėtojų tarybos kadencijos laikotarpiu, svarbu, jog pasibaigus šių organų kadencijai terminuota vadovo darbo sutartis nesitęstų ilgiau kaip penkerius metus. Bendrovės vadovą renkančiam organui apsisprendus dėl naujos vadovo kandidatūros, bendrovės vadovas turėtų būti atleidžiamas kaip pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai.

---

<sup>1</sup> Ibid.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia. 2004, p. 85.

<sup>3</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. kovo 26 d. nutartis c.b. Nr. UAB „Birių krovinių terminalas“ v. LK AB „Klaipėdos Smeltė“, VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija, 3K-3-238/2007.

Viešajame sektoriuje kur priimant į vadovo pareigas dažniausiai taikomos darbo sutarties prielaidos – konkursas ar kvalifikaciniai egzaminai, pasibaigus darbo sutarčiai su įmone, įstaiga, organizacijos vadovu, ji turėtų būti nutraukiama. Konkursą dėl vadovo pareigų laimėjęs naujam asmeniui su juo sudaroma darbo sutartis, o tai reiškia, jog darbo sutartis su prieš tai juridiniam asmeniui vadovavusiu vadovu turi būti nutraukta.

#### **4.6. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsistatydinimas**

Iki ABĮ pataisų priėmimo bendrovės vadovas norėdamas savo valia nutraukti darbo sutartį turėjo laikytis DK 127 straipsnyje įtvirtintos darbo sutarties nutraukimo procedūros. Tačiau dėl vadovo specifinio statuso buvo neaišku kokia apimtimi vadovui taikomas DK 127 straipsnis<sup>1</sup>. ABĮ 37 str. nuo 2009 m. gruodžio 15 d. buvo papildytas naujomis 5 ir 6 d., kuriomis išsamiai reglamentuota bendrovės vadovo atleidimo jo valia tvarka<sup>2</sup>. ABĮ 37 str. 5 d. įtvirtinta bendrovės vadovo teisė atsistatydinti. Ši teisė turėtų būti suprantama kaip absoliuti, neapsunkinta vadovo pareiga pateikti motyvuotą paaiškinimą. Bendrovės vadovas privalo pateikti rašytinį atsistatydinimo pranešimą jį išrinkusiam bendrovės organui. Jeigu bendrovės vadovą išrinko valdyba, pranešimą jis galėtų pateikti valdybos pirmininkui. Jeigu bendrovės vadovas drauge yra ir valdybos pirmininkas pranešimas turėtų būti įteiktas bet kuriam kitam valdybos nariui. Kai bendrovės vadovą renka stebėtojų taryba pranešimas įteikiamas jos pirmininkui. Valdyba ar stebėtojų taryba sprendimą atšaukti bendrovės vadovą turi priimti per penkiolika dienų nuo atsistatydinimo pranešimo gavimo dienos<sup>3</sup>. Vadinasi per šį penkiolikos dienų laikotarpį privalo būti sušauktas šių organų posėdis, kurio metu priimtas sprendimas dėl bendrovės vadovo atšaukimo. Jeigu per šį 15 dienų laikotarpį valdybos ar stebėtojų tarybos posėdis nebuvo sušauktas arba bendrovės organo posėdžio metu balsuojant dėl vadovo atšaukimo iš pareigų buvo gauta daugiau balsų prieš negu už, laikoma, jog sprendimas atšaukti bendrovės vadovą nepriimtas. Įstatymų leidėjas numatė, jog tokiu atveju darbo sutarties su vadovu pasibaigimo terminas yra šešiolikta diena nuo tos dienos kai atsistatydinimo pranešimą gavo valdyba ar stebėtojų taryba<sup>4</sup>. Kai bendrovės vadovą renka visuotinis akcininkų susirinkimas, bendrovės vadovas norėdamas atsistatydinti

<sup>1</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>2</sup> Valstybės žinios. 2009, Nr. 154-6945.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574. 37 str. 5 d.

<sup>4</sup> Ibid. 37 str. 5 d. 1 p.

turi sušaukti visuotinį akcininkų susirinkimą į kurio darbotvarkę būtų įtraukti bendrovės vadovo atšaukimo ir naujo bendrovės vadovo rinkimo klausimai. Bendrovės vadovas priėmęs sprendimą dėl neeilinio visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimo, ne vėliau kaip likus 21 dienai iki visuotinio akcininkų susirinkimo dienos privalo ABĮ 26 str. 4 d. nustatytu būdu apie šį susirinkimą informuoti akcininkus. Visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimas dėl vadovo atšaukimo laikomas nepriimtu, kai „prieš“ gauta daugiau akcininkų balsų negu „už“. Tokiu atveju darbo sutartis su vadovu pasibaigia kitą dieną po visuotinio akcininkų susirinkimo<sup>1</sup>. Akcininkų susirinkimui neįvykus bendrovės vadovas norėdamas atsistatydinti privalo sušaukti pakartotinį akcininkų susirinkimą. Pakartotinis visuotinis akcininkų susirinkimas šaukiamas ne anksčiau kaip praėjus 5 dienoms ir ne vėliau kaip praėjus 21 dienai nuo neįvykusio visuotinio akcininkų susirinkimo dienos<sup>2</sup>. Vadovas norėdamas kuo greičiau nutraukti darbo teisinius santykius su bendrove turėtų tą pačią dieną po neįvykusio neeilinio visuotinio akcininkų susirinkimo priimti sprendimą dėl naujo susirinkimo sušaukimo ir tą pačią dieną informuoti akcininkus ABĮ 26 str. 4 d. nustatytu būdu apie pakartotinį susirinkimą. Pakartotinio susirinkimo metu nepriėmus sprendimo atšaukti bendrovės vadovą darbo sutartis su vadovu pasibaigia kita dieną po pakartotinio visuotinio akcininkų susirinkimo dienos<sup>3</sup>. Manytina, jog neįvykus ir pakartotiniam visuotiniam akcininkų susirinkimui, kai apie jį akcininkai buvo tinkamai informuoti, darbo sutartis pasibaigia kitą dieną po dienos, kai turėjo įvykti pakartotinis visuotinis akcininkų susirinkimas. Jei bendrovės vadovai priėmė sprendimą atšaukti atsistatydinusį bendrovės vadovą ir tame pačiame posėdyje paskyrė naująjį vadovą, tai atsižvelgiant į tai, jog bendrovės vadovas yra atsakingas už bendrovės dokumentų ir duomenų pateikimą juridinių asmenų registro tvarkytojui; naujasis bendrovės vadovas turėtų per ABĮ 37 str. 6 d. įtvirtintą terminą informuoti juridinių asmenų registro tvarkytoją apie atsistatydinusio bendrovės vadovo atšaukimą. Bendrovės organas gali įgalioti ir kitą asmenį informuoti juridinių asmenų registro tvarkytoją apie bendrovės vadovo atšaukimą ir naujojo vadovo išrinkimą. Jeigu bendrovės vadovą išrinkęs bendrovės organas nepriima sprendimo atšaukti atsistatydinimo pranešimą pateikusį vadovą, apie darbo sutarties su vadovu pasibaigimą juridinių asmenų registro tvarkytojui praneša atsistatydinęs bendrovės vadovas. Bendrovės vadovas privalo pateikti dokumentus, patvirtinančius atsistatydinimo pranešimo pateikimą

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574. 37 str. 5 d. 2 p.

<sup>2</sup> Ibid. 26 str. 6 d.

<sup>3</sup> Ibid. 37 str. 5 d. 2 p.

vadovą išrinkusiai valdybai ar stebėtojų tarybai, arba tuo atveju, kai vadovą išrinko visuotinis akcininkų susirinkimas, – dokumentus, patvirtinančius visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimą, šiam neįvykus, – patvirtinančius ir pakartotinio visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimą<sup>1</sup>. Bendrovės organui neatšaukus atsistatydinimo pranešimą pateikusio vadovo, neišrenkamas ir naujas bendrovės vadovas. LAT vienoje savo nutarčių yra pasisakęs, jog bendrovėje privalo nuolat būti sudaryti ir veikti du organai: aukščiausias organas – visuotinis akcininkų susirinkimas, ir vienasmenis valdymo organas – bendrovės vadovas. <...> Nesant nurodytų organų, juridiniai asmenys negalėtų įgyti civilinių teisių, prisiimti civilinių pareigų ir jų įgyvendinti, t. y. įgyvendinti juridinio asmens teisnumo (CK 2.81 str. 1 d). Be to, nesant juridinio asmens organų, atitinkamas susivienijimas net negalėtų būti juridinis asmuo, nes neturėtų vienų iš svarbiausių juridinio asmens požymių: galėjimo įgyti teises ir pareigas savo vardu, tam tikros valdymo organų sistemos (organizacinio vieningumo)<sup>2</sup>. Nepaisant šio LAT išaiškinimo susiklosto situacija, kai darbo sutartis su neatšauktu atsistatydinimo pranešimą pateikusiu vadovu pasibaigia ir toks vadovas išregistruojamas iš juridinių asmenų registro, o naujas vadovas neišrenkamas, todėl bendrovė lieka be vadovo.

Valstybės ir savivaldybių įmonių 11 str. 5 d. numato, jog jeigu įmonės vadovu skiriamas asmuo, kuris yra kito juridinio asmens valdymo organo narys, vyriausiasis buhalteris (buhalteris) ar buhalterinę apskaitą tvarkančios apskaitos tarnybos (struktūrinio padalinio) vadovas, tai per 1 mėnesį po paskyrimo įmonės vadovu jis privalo atsistatydinti iš pareigų, kurias ėjo kitame juridiniame asmenyje<sup>3</sup>. Šiame įstatyme valstybės ar savivaldybės įmonės vadovo atsistatydinimo tvarka nenustatyta, todėl manytina, jog esant išvardintoms aplinkybės valstybės ar savivaldybės įmonės vadovas atsistatydinti turėtų vadovaudamasis DK 127 str.<sup>4</sup> numatytos darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu tvarkos.

---

<sup>1</sup> Ibid. 37 str. 6 d.

<sup>2</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. kovo 26 d. nutartis UAB „Birių krovinių terminalas“ v. LK AB „Klaipėdos Smeltė“, VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija, c.b. Nr. 3K-3-238/2007.

<sup>3</sup> Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-24.

<sup>4</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

## 5. ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO ATSAKOMYBĖ

### 5.1. Civilinės ir materialinės atsakomybės atskyrimas

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso dvilypumas viena vertus jį vertinant kaip darbo santykių subjektą, kitą vertus kaip juridinio asmens valdymo organą ar atstovą lemia vadovo atsakomybės reglamentavimo problematiką. Teisės pažeidimai, sudarantys bendrovės vadovo atsakomybės bendrovei pagrindą, sąlygiškai skirstant pagal jų pobūdį gali būti trejopi: 1) jeigu vadovas pažeidžia tiesiogiai ir konkrečiai įstatymuose ar kituose teisės norminiuose aktuose nustatytas pareigas; 2) jei jis pažeidžia bendrovės įstatus, kitus bendrovės vidaus veiklos dokumentus; 3) jei vadovas elgiasi aplaidžiai, nerūpestingai ir dėl tokių veiksmų bendrovė patiria nuostolių<sup>1</sup>. Esant teisės pažeidimui svarbu nustatyti pagal kokias atsakomybės taisykles civilines ar materialinės už bendrovei padarytus nuostolius privalo atsakyti įmonės vadovas. Lietuvos įmonių teisėje pozicija dėl įmonės vadovo atsakomybės kito ir yra nevienoda. Bendrovės vadovas sukėlęs bendrovei nuostolių dėl savo neteisėtos veikos iki 1998 m. balandžio 17 d. privalėjo atsakyti pagal DĮK nuostatas<sup>2</sup>. 1990 m. liepos 30 d. ABĮ<sup>3</sup> praktiškai nereguliavo bendrovės administracijos vadovo civilinės atsakomybės. Šio įstatymo 29 str. 6 d. tik nustatė, kad jei administracijos darbuotojas, nesąžiningai vykdydamas savo pareigas, pasipelno iš bendrovės, tai ši turi teisę per teismą reikalauti tokiu būdu gautas pajamas jai gražinti. Kadangi bendrovės administracijos vadovas, kaip ir kiti administracijos darbuotojai bendrovėje dirbo pagal darbo sutartį, tai administracijos vadovo atsakomybė bendrovei galėjo būti taikoma tik pagal darbo teisės normas<sup>4</sup>. 1994 m. liepos 5 d. ABĮ<sup>5</sup> redakcija aiškiai nustatė kokios atsakomybės taisyklės taikomos bendrovės vadovui dėl jo neteisėtų, kaltų ir žalą bendrovei sukėlusiu veiksmų. 29 str. 12 d. buvo įtvirtinta, jog administracijos vadovas ir darbuotojai privalo bendrovei atlyginti nuostolius, padarytus dėl jų kaltės, DĮK nustatyta tvarka. Toks bendrovės vadovų atsakomybės reglamentavimas teisės doktrinoje yra kritikuojamas visų pirma dėl to, jog įtvirtino skirtingą juridinio asmens valdymo organų atsakomybę. Nors su

---

<sup>1</sup> BAGDANSKIS, Tomas. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008. p.168.

<sup>2</sup> Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

<sup>3</sup> Valstybės žinios. 1990, Nr. 24-594

<sup>4</sup> ABRAMAVIČIUS Armanas., MIKELĖNAS Valentinas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998. p. 273.

<sup>5</sup> Valstybės žinios.1994. Nr. 55-1046.

valdybos nariais buvo galima sudaryti darbo sutartį<sup>1</sup>, tačiau jie atsakė ne pagal materialinės, o pagal civilinės atsakomybės taisykles<sup>2</sup>. Anot doc. dr. T. Davulio toks skirtingas valdybos narių ir administracijos vadovo atsakomybės bendrovei reglamentavimas yra sunkiai pagrindžiamas, juolab kad būtent administracijos vadovas vadovauja ne tik administracijai, bet ir faktiškai organizuoja ir vykdo bendrovės ūkinę veiklą ir sudaro sandorius<sup>3</sup>. Prof. V. Mikelėnas pažymėjo, jog akcinių bendrovių įstatymas ilgą laiką įteisines nenuoseklų ir bendrovėms aiškiai nenaudingą bendrovės valdymo organų teisinį statusą ir skirtingą jų atsakomybę padarė „meškos paslauga“, nes apribojo žalą padariusio bendrovės vadovo atsakomybę arba leido apskritai jos išvengti<sup>4</sup>. Bendrovės vadovo atsakomybei turėtų būti keliami didesni reikalavimai negu darbo teisės ginamo paprasto darbuotojo, nes jis turi ne mažesnes negu valdybos nariai galimybes savo kaltais veiksmais sukelti žalą bendrovei. Nuo 1998 m. balandžio 17 d. įsigaliojusiuose įstatymo pakeitimuose<sup>5</sup> buvo numatyta, jog jei administracijos vadovas ar jo įgaliotas asmuo sudarė sandorį ar atliko kitus neteisėtus veiksmus, viršijusius normalią gamybinę-ūkinę riziką, ir tuo bendrovei padarė žalą (įskaitant ir negautą pelną) arba dėl to šie asmenys gauna tiesioginės ar netiesioginės naudos bendrovės ar kitų jos akcininkų sąskaita, bendrovės akcininkas ar akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio arba tokių veiksmų jos patirtą žalą (įskaitant ir negautą pelną)<sup>6</sup>. Šie pakeitimai teisės doktrinoje ir teismų formuojamoje praktikoje leido teigti, jog administracijos vadovų atsakomybės už jų padarytą žalą bendrovei teisinius santykius perkėlus iš darbo teisės į civilinės teisės reguliavimo sferą, bendrovės administracijos vadovo atsakomybė tapo neribota, t. y. tokiais pakeitimais įtvirtintas visiškos bendrovės vadovo atsakomybės principas. LAT taip pat pasisakė, jog po 1998 m. balandžio 17 d. atsiradusiems akcinių bendrovių administracijos vadovų žalą, padarytos bendrovei, santykiams taikytinos 1998 m. kovo 19 d. redakcijos ABĮ 29 straipsnio 11 dalis, 18 straipsnio 6 dalis ir kitos deliktinę civilinę atsakomybę reglamentavusios teisės normos, o DĮK nuostatos netaikomos<sup>7</sup>. Vis dėlto kyla neaiškumų ar šios normos iš esmės

---

<sup>1</sup> Ibid. 26 str. 5 d.

<sup>2</sup> Ibid. 27 str. 8-9 d.

<sup>3</sup> DAVULIS, Tomas. Įmoėnės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia. 2008, p. 101.

<sup>4</sup> ABRAMAVIČIUS A., MIKELĖNAS V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 262.

<sup>5</sup> Valstybės žinios. 1998, Nr. 36-961

<sup>6</sup> Ibid 29 str. 11 d.

<sup>7</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis c. b. AB "Laivitė" v. G.Radzevičius, Nr. 3K-3-1203/2001.

pakeitė administracijos vadovo turtinės atsakomybės bendrovei rūšį ir teisinę prigimtį ar tik papildė jo teisinį statusą greta jo, kaip darbuotojo, materialinės atsakomybės numatydamas jo, kaip bendrovės administracijos vadovo, turtinę atsakomybę<sup>1</sup>. Neaiškumą kėlė ir LAT formuojama praktika, nes vienoje kasacinio teismo nutartyse bendrovės vadovo atsakomybė vertinama ir (arba) įvardijama kaip civilinė, o kitose kaip materialinė atsakomybė pagal darbo teisę. Štai pavyzdžiui LAT CBS teisėjų kolegija 2002 m. gruodžio 18 d. nutartyje c. b. Vokietijos bendrovė "Gretsh-Unitas GmbH" v. V. Semeška, Nr. 3K-3-1590/2002, pasisakė, jog kai įmonės vadovas priima sprendimą dėl sandorio sudarymo jis veikia kaip įmonės valdymo organas ir būtent jam tenka atsakomybė dėl ABI 18 str. 6 d. reikalavimų pažeidimo ir atitinkamai dėl žalos įmonei padarymo. Todėl įmonės vadovui, kaip įmonės valdymo organui, taikomos civilinės atsakomybės taisyklės. Kitoje nutartyje LAT pateikė priešingą poziciją, prerogatyvą suteikdamas materialinės atsakomybės taisyklių taikymui. Kasacinis teismas nurodė, jog pagal ABI 37 straipsnio 9 dalies 1 punktą bendrovės vadovas atsako už bendrovės veiklos organizavimą bei jos tikslų įgyvendinimą, o pagal 9 punktą – už kitų šiame ir kituose įstatymuose bei teisės aktuose, taip pat bendrovės įstatuose nustatytų pareigų vykdymą. Atitinkamai šių teisinių pareigų nevykdymas, padaręs žalą, sukelia bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, materialinę atsakomybę.<...> Tik nustačius faktines aplinkybes, kad administracijos vadovas sudarė sandorius, pagal kuriuos išleido įmonės grynuosius pinigus, bet iš tikrųjų įgijo nei skolininko, nei laiduotojo turtu ar lėšomis neužtikrintas reikalavimo teises, būtų pagrindas taikyti administracijos vadovui materialinę atsakomybę už aplaidžius veiksmus, sukėlusius žalą<sup>2</sup>. Taigi teisės aiškinimo ir taikymo praktika bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybės aspektu tam tikrą laiką buvo nevienoda. LAT įgyvendindamas kasacinio teismo kompetenciją – formuoti vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus<sup>3</sup> 2009 m. lapkričio 20 d. nutartyje c. b. dėl bendrovės vadovo atsakomybės, Nr. 3K-7-444/2009 pasisakė, jog kai uždarosios akcinės bendrovės vadovas padaro bendrovei žalą veikdamas kaip jos valdymo organas „išoriniuose“ santykiuose, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus, o ne materialinė atsakomybė pagal Darbo kodeksą. Kasacinis teismas taip pat pažymėjo, jog negalima teigti, kad DK XVII skyriaus

---

<sup>1</sup> DAVULIS, Tomas. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis. Vilnius: Justitia. 2008, p.102.

<sup>2</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-3-428/2008.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 17-649. 23 str. 2 d.



„Materialinė atsakomybė“ normos reglamentuoja bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybę už civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą „išoriniuose“ santykiuose<sup>1</sup>. Taigi jeigu LAT 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartyje c. b. UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P Nr. 3K-3-428/2008 teigė, jog bendrovės vadovui materialinė atsakomybė atsiranda pagal sąlygas, kurios nustatytos DK 246 straipsnyje, o taip pat CK 2.87 str., tai šioje nutartyje<sup>2</sup> kolegija pabrėžė, jog aiškinimas, kad bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybė „išoriniuose“ santykiuose yra materialinė pagal darbo teisę, CK 2.87 straipsnio 7 dalies, kurioje įtvirtinta visų juridinio asmens narių valdymo organų atsakomybė, kontekste prieštarautų teisingumo ir protingumo principams, nes suponuotų skirtingos atsakomybės juridinio asmens valdymo organų nariams taikymo galimybę. Taigi šia LAT nutartimi<sup>3</sup> buvo suformuluota taisyklė, jog bendrovės vadovui veikiant vidiniuose santykiuose ir savo neteisėtais kaltais veiksmais sukėlus bendrovei žalos jis atsako pagal materialinės atsakomybės taisyklės, nes vidiniuose santykiuose vadovas vertinamas kaip darbo teisinių santykių subjektas. Ir priešingai, vadovui veikiant išoriniuose santykiuose, kuriose jis vertinamas kaip juridinio asmens valdymo organas ir juridinio asmens atstovas ir sukėlus bendrovei žalos jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus. Iki šio LAT išaiškinimo<sup>4</sup> teisės doktrinoje<sup>5</sup> buvo siūlymų darbo teisės normas visa apimtimi taikyti visais atvejais kai bendrovės vadovas veikia kaip darbuotojas, o civilinės teisės normas – kai veiksmai susiję su valdymo organo įgaliojimais ir kompetencijos įgyvendinimu. Kol kas įmonės vadovui, kaip darbuotojui visa apimti taikomos tik darbo teisės normos, reglamentuojančios materialinę atsakomybę.

---

<sup>1</sup>LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. Dėl bendrovės vadovo atsakomybės, Nr. 3K-7-444/2009.

<sup>2</sup>LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. Dėl bendrovės vadovo atsakomybės, Nr. 3K-7-444/2009.

<sup>3</sup>Ibid.

<sup>4</sup>Ibid.

<sup>5</sup>Pavyzdžiui DAVULIS, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 115.

## 5.2. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo civilinė atsakomybė

Civilinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, kurios viena šalis turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti padarytus nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius)<sup>1</sup>. CK įtvirtina dviejų rūšių civilinę atsakomybę: sutartinę ir deliktinę. Deliktinė civilinė atsakomybė yra turtinė prievolė, atsirandanti dėl žalos, kuri nesusijusi su sutartiniais santykiais, išskyrus atvejus, kai įstatymai nustato, kad deliktinė atsakomybė atsiranda ir dėl žalos, susijusios su sutartiniais santykiais<sup>2</sup>. Daugelis bendrovės vadovo, kaip valdymo organo ir atstovo, pareigų ir teisių, atsiranda įstatymų pagrindu. Taigi už įstatymuose įtvirtintų pareigų nevykdymą ir (arba) netinkamą vykdymą kyla bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo deliktinė civilinė atsakomybė. Apie tai, jog bendrovės vadovui taikomi civilinės deliktinės atsakomybės principai pasisakė ir LAT<sup>3</sup>.

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo kaip bendrovės valdymo organo, teisinį statusą reglamentuoja civilinės teisės normos, taikomos juridinių asmenų organų veiklai reguliuoti. CK 2.87 str. įtvirtintos juridinio asmens valdymo organo pareigos, kurių pažeidimas reiškia neteisėtų veiksmų atlikimą. Neteisėti veiksmai yra viena iš civilinės atsakomybės sąlygų. Ji atsiranda neįvykdžius įstatymuose ar sutartyje nustatytos pareigos (neteisėtas neveikimas) arba atlikus veiksmus, kuriuos įstatymai ar sutartis draudžia atlikti arba pažeidus bendro pobūdžio pareigą elgtis atidžiai ir rūpestingai<sup>4</sup>. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas jo vadovaujamo juridinio asmens bei kitų juridinio asmens organų atžvilgiu turi veikti sąžiningai ir protingai. Protingumo ir sąžiningumo principai yra bendrieji teisės principai, taikomi visiems civilinių teisinių santykių subjektams. LAT taip pat pabrėžė protingumo pareigos svarbą vadovo veiklos kontekste. Administracijos vadovą ir jo vadovojamą įmonę sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai, nuo pat tapimo įmonės administracijos vadovu momento vadovas turi elgtis rūpestingai, atidžiai ir apdairiai. Ar įmonės administracijos vadovas konkrečiu atveju šią pareigą įvykdė, nustatoma pagal tam tikrus objektyvius elgesio standartus – rūpestingo, apdairaus, protingo vadovo elgesio matą<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262. 6.245 str. 1 d.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262. 6.245 str. 4 d.

<sup>3</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis c. b. AB "Laivité" v. G.Radzevičius, Nr. 3K-3-1203/2001.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262. 6.246 str. 1 d.

<sup>5</sup> LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 25 d. nutartis c. b. Dėl įmonės valdymo organų civilinės atsakomybės, Nr. 3K-7-266/2006.

LAT pasisakė, jog siekiant nustatyti ar įmonės vadovas konkrečiu atveju tinkamai ėjo savo pareigas be objektyvių elgesio standartų būtina įvertinti ir subjektyvius protingumo kriterijus<sup>1</sup>. Taigi teismai pateikia skirtingus protingumo pareigos vertinimo kriterijus. Lietuvos teisės literatūroje taip pat skirtingai vertinami protingumo kriterijai. Vienų autorių nuomone nustatant ar įmonės vadovas elgėsi rūpestingai, apdairiai ir protingai juridinio asmens atžvilgiu, vertinami objektyvūs elgesio standartai, o subjektyvūs veiksniai, apibūdinantys vadovą (jo kvalifikaciją, amžių, vadovavimo patirtį, sveikatos būklę, asmenines ir dalykines savybes) reikšmės neturi<sup>2</sup>. Kiti autoriai teigia, jog vertinant protingumo pareigą reikia atsižvelgti ne tik į objektyviuosius, bet ir į subjektyviuosius kriterijus<sup>3</sup>. Taigi objektyvūs protingumo kriterijus reiškia, jog įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo veiksmai vertinami pagal protingo asmens etaloną. LAT pažymėjimo, jog kaip turėjo elgtis vadovė jos vadovavimo įmonei laikotarpiu nustatoma vadovaujantis “rūpestingos šeimos galvos” (*bonus pater familias*) standartais, atsižvelgiant į įmonės specifiką, įvertinant normalią ūkinę-gamybinę riziką<sup>4</sup>. Pritaikius objektyvų elgesio standartą galima atsakyti į klausimą ar rūpestingas, apdairus ir protingas vadovas tokioje pačioje situacijoje būtų pasielgęs taip pat kaip vadovas, kurio neteisėti veiksmai kvestionuojami. Jeigu paaiškėja, jog tokioje pačioje situacijoje rūpestingas, apdairus ir protingas vadovas pasielgtų kitaip ir dėl tokio elgesio įmonė, įstaiga, organizacija nepatirtų nuostolių tai darytina išvada, jog vadovas kurio atsakomybės kilimo klausimas sprendžiamas pažeidė pareigą veikti apdairiai ir privalo atlyginti savo neteisėtais veiksmais įmonei, įstaigai, organizacijai padarytą žalą. Subjektyvūs kriterijus apibūdina įmonės vadovo psichikos būklę konkrečioje situacijoje. Jis nustatomas analizuojant atsakymą į klausimą, ar asmuo galėjo ką nors žinoti, daryti ar nedaryti, atsižvelgiant į jo amžių, išsimokslinimą, išprusimą, kvalifikaciją, gyvenimo patirtį ir kitas bylos aplinkybes<sup>5</sup>. Nuo 1998 m. kovo 19 d. ABĮ<sup>6</sup> buvo papildytas nauja 18 straipsnio 6 dalimi, kuri nustatė akcinių bendrovių organams draudžiamus atlikti veiksmus. ABĮ 18 straipsnio 6 dalyje numatyta, kad bendrovės valdymo

<sup>1</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 19 d. nutartis c. b. L.Belinskaja v. ADB "Snoro garantas", Nr. 3K-3-880/2002.

<sup>2</sup> ABRAMAVIČIUS A., MIKELĖNAS V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998. p. 286.

<sup>3</sup> GREIČIUS, R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. p. 148.

<sup>4</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 19 d. nutartis c. b. L.Belinskaja v. ADB "Snoro garantas", Nr. 3K-3-880/2002.

<sup>5</sup> MIKELĖNAS V., VILEITA, A. TAMINSKAS A., Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Justitia, Vilnius, 2001, p. 76.

<sup>6</sup> Valstybės žinios. 1998, Nr. 36-961.

organai neturi teisės priimti sprendimų ar atlikti kitų veiksmų, kurie pažeidžia bendrovės įstatus ar yra priešingi įstatuose nurodytiems bendrovės veiklos tikslams, akivaizdžiai viršija normalią gamybinę-ūkinę riziką, yra akivaizdžiai nuostolingi (prekių, paslaugų ar darbų pirkimas didesnėmis arba jų pardavimas mažesnėmis negu rinkos kainomis, bendrovės turto švaistymas) ar akivaizdžiai ekonomiškai nenaudingi. Ši norma įtvirtina taisyklę, kuri teisės doktrinoje įvardijama kaip verslo sprendimo vertinimo taisyklė (angl. - *business judgment rule*)<sup>1</sup>. Taigi jeigu bendrovės vadovas priėmė sprendimą remdamasis įmonės įstatais, toks sprendimas akivaizdžiai neviršija normalios gamybinės – ūkinės rizikos ir nėra akivaizdžiai nuostolingas ar akivaizdžiai ekonomiškai nenaudingas, tai laikoma, jog vadovas veikė *bona fide* juridinio asmens interesais ir jis nuo atsakomybės yra atleidžiamas. Štai LAT vienoje nutarčių pasisakė, jog sudarydamas sutartį, atstovas turi veikti išimtinai juridinio asmens interesais ir sudaryti įmonei reikalingas sutartis, o prekė ar paslauga neturi būti perkama per brangiai<sup>2</sup>. Teismai verslo sprendimus dažniausiai vertina jų atitikties normaliai gamybinei-ūkiniai rizikai aspektu. LAT nagrinėdamas bendrovės vadovo sudaromų sandorių ir atliekamų veiksmų atitikimą bendrovės interesams 2007 m. liepos 27 d. nutartyje c. b. BUAB „Vakarų prekyba“ v. A. Z., Nr. 3K-3-316/2007 pasisakė, jog vien tik kitų asmenų turtinių teisių ar viešosios teisės normų pažeidimas nėra pakankamas pagrindas konstatuoti buvus normalios ūkinės rizikos viršijimą. Kitoje nutartyje LAT administracijos vadovo atliktus konkurencijos įstatymo draudžiamus veiksmus įvertino kaip viršijančius normalią gamybinę – ūkinę riziką ir darančius žalą bendrovei<sup>3</sup>. Taigi vienais atvejais bendrovės vadovui net ir atlikus neteisėtus veiksmus, jo sprendimai nebus pripažįstami kaip viršijantys normalią gamybinę – ūkinę riziką, nes bendrovė dėl tokių nors ir neteisėtų veiksmų nepatiria žalos. Kitais atvejais įmonės vadovo priimti sprendimai pažeidžiantys įstatymus gali būti pripažįstami kaip viršijantys normalią gamybinę – ūkinę riziką, nes tokiais veiksmais bendrovei padaroma žalos. Norint nustatyti ar juridinio asmens vadovas priimdamas atitinkamą verslo sprendimą nepažeidė protingumo pareigos privalu vertinti ne tik objektyvius ir subjektyvius kriterijus ir standartus, tačiau kartu atsižvelgti į verslo sprendimo vertinimo taisyklę<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> GREIČIUS, R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. p. 139.

<sup>2</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c.b. UAB Coris Vilnius v. M.Masedunskas, Nr. 3K-3-230/2005.

<sup>3</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 24 d. nutartis c. b. "Dažai" v. UAB "Spaudos dažai", Nr. 3K-3-581/2002.

<sup>4</sup> GREIČIUS, R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. p. 139.

Kitas svarbus teisės principas, kurio privalo laikytis visi teisinių santykių subjektai įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas yra sąžiningumo principas<sup>1</sup>. Pareiga juridinio asmens vadovui elgtis sąžiningai (lot. *bona fide*) juridinio asmens ir kitų juridinio asmens organų atžvilgiu yra viena pagrindinių juridinio asmens vadovo fiduciarinių pareigų. Teisės doktrinoje pareiga veikti sąžiningai ir gera valia privataus juridinio asmens atžvilgiu yra įvardijami kaip sinonimai<sup>2</sup>. Geros valios principas taip pat gali būti suprantamas kaip apimantis pareigą elgtis sąžiningai bei teisę juridinio asmens vadovui vadovautis nevaržoma diskrecija<sup>3</sup>. Nevaržoma diskrecija susijusi su juridinio asmens vadovo atleidimu nuo atsakomybės jeigu vadovas gali pagrįsti, kad šiandienos sprendimas neatitinkantis verslo interesų yra priimtas siekiant naudos ateityje ir vadovaujantis ilgalaikę verslo politiką<sup>4</sup>. Lietuvos teisės aktai nepateikia sąžiningumo principo turinio. LAT vienoje nutarčių pasisakė, jog sąžiningumas (*bona fide*) objektyviu požiūriu yra toks žmogaus elgesys, kuris atitinka protingumo ir teisingumo reikalavimus<sup>5</sup>. Kadangi LAT formuoja praktiką, jog protingumo pareiga turi būti vertinama ne tik pagal objektyvius, bet ir subjektyvius kriterijus, tai manytina, jog analogiški kriterijai turėtų būti taikomi ir nustatant juridinio asmens vadovo sąžiningumą. Kita vertus teisės doktrinoje formuojama nuomonė, jog nustatant ar asmuo elgėsi *bona fide* juridinio asmens atžvilgiu vertinami objektyvūs elgesio standartai, o subjektyvūs veiksniai, apibūdinantys vadovą, reikšmės neturi<sup>6</sup>. Juridinio asmens vadovo pareigos elgtis sąžiningai pažeidimas gali pasireikšti įvairiai. Štai LAT vienoje savo nutarčių konstatavo vadovo fiduciarinės pareigos veikti sąžiningai akcininkų atžvilgiu pažeidimą, vadovui nesudarius būtinų sąlygų akcininkui įgyvendinti akcininko teises, susijusias su visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimu ir tinkamu dalyvavimu akcininkų susirinkime<sup>7</sup>. Kai privataus juridinio asmens vadovas veikia sąžiningai, bet ne geriausiaisiais įmonės interesais, juridinių asmenų teisės teorijoje ir praktikoje laikoma, kad vadovas taip pat

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262. [1.5 str.].

<sup>2</sup> Supra, note 3. p. 149.

<sup>3</sup> Advokatų kontora „Miškinis, Kvainauskas ir partneriai“. Bendrovių valdymo sistema, valdymo modelio pasirinkimas ir funkcionavimo ypatumai: studija. Vilnius: 2006, p.71.

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 29 d. d.nutartis c. b. J.Kiškienė v. S.Klimaševskis, Nr. 3K-3-992/2003.

<sup>6</sup> BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008. p.169.

<sup>7</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. d.nutartis c. b. A. K. v. UAB „Actual city media“, Nr. 3K-3-73/2006

pažeidė pareigą<sup>1</sup>. Vadinasi net ir nustačius, jog pagal objektyviusius ir subjektyviusius kriterijus vadovas veikė sąžiningai, teigti, jog asmuo veikė juridinio asmens interesais neišanalizavus fiduciarinių pareigų viseto negalima.

Juridinio asmens vadovas atlikdamas jo kompetencijai priskirtas funkcijas privalo laikytis lojalumo pareigos<sup>2</sup>. Veikdamas įmonės vardu ir būdamas jos agentu, patikėtiniu vadovas fiduciariniais santykiais yra susijęs ne tik su pačia įmone, bet ir su kitais civilinių teisinių santykių subjektais, todėl darytina išvada, jog įmonės vadovas privalo laikytis lojalumo pareigos ne tik įmonės, jos organų, tačiau ir kitų asmenų atžvilgiu. Lojalumo pareigos turinys Lietuvos teisės aktuose nėra atskleidžiamas. Teisės doktrina juridinio asmens lojalumo pareigą sieja su vadovo pareiga veikti juridinio asmens ir su juo susijusių asmenų interesais<sup>3</sup>. Teismai lojalumo pareigą vertina kaip vieną pagrindinių įmonės vadovo pareigų<sup>4</sup>. Lojalumo pareiga reiškia, kad juridinio asmens valdymo organas ir jo nariai turi veikti pagal steigimo dokumentus, kitus juridinio asmens organų sprendimus, taip pat juridinio asmens valdymo organai turi rūpintis juridinio asmens gerove ir siekti įgyvendinti jo tikslus<sup>5</sup>. Veikdamas išimtinai juridinio asmens interesais vadovas gali sudaryti tik tuos sandorius kurie yra įmonei naudingi.

Įmonės vadovas būdamas juridinio asmens patikėtiniu ir atlikdamas jam pavestas darbo funkcijas savo kasdieninėje veikloje disponuoja įvairia su juridinio asmens veikla susijusia informacija. Tam tikra informacija valdybos gali būti nustatyta kaip bendrovės komercinė (gamybinė) paslaptis ir konfidenciali informacija<sup>6</sup>. Dėl komercinės ir konfidencialios informacijos svarbos įmonė siekia ją apsaugoti. CK 1.116 str.<sup>7</sup> įtvirtinta pareiga atlyginti padarytus nuostolius darbuotojams, kurie pažeisdami darbo sutartį atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį. Tačiau juridinis asmuo turi teisę reikalauti nuostolių atlyginimo tik tuo atveju jeigu darbuotojas įsipareigojo saugoti komercinę (gamybinę) paslaptį. Įsipareigojimas neatskleisti komercinės (gamybinės paslapties) šalių sutarimu gali būti įtrauktas į darbo sutartį kaip atskira darbo sutarties sąlyga. Įmonė taip pat gali priimti

---

<sup>1</sup> GREIČIUS, R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. p. 155.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262. 2.87 str. 2 d.

<sup>3</sup> GREIČIUS, R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. p. 176.

<sup>4</sup> Pavyzdžiui LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 15 d. nutartis c. b. A.Kvietkauskas v. Bendra Lietuvos - Vokietijos įmonė UAB "Interarbo", Nr. 3K-3-192/2004.

<sup>5</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. liepos 27 d. d. nutartis c. b. BUAB „Vakarų prekyba“ v. A. Z., Nr. 3K-3-316/2007.

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574. 34 str. 3 d.

<sup>7</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

lokalinius teisės aktus kuriuose būtų įtvirtintas draudimas darbuotojui skleisti informaciją, sudarančią įmonės komercinę paslaptį. Su darbuotoju gali būti sudaroma ir atskira konfidencialumo sutartis, kuri tampa neatskiriama darbo sutarties dalimi. Konfidencialumo pareiga yra viena svarbiausių juridinio asmens valdymo organo nario pareigų. Konfidencialia informacija yra laikoma informacija, kurios atskleidimas suteiktų didelį konkurencinį pranašumą konkurentams ar turėtų didelį neigiamą poveikį informaciją pateikusiai suinteresuotajai šaliai ar asmeniui, iš kurio suinteresuotoji šalis ją įsigijo, ir ta informacija, kurią laikyti konfidencialia prašo ją pateikusi suinteresuotoji šalis<sup>1</sup>. Taigi konfidencialumo pareiga yra neatsiejama nuo lojalumo pareigos. Manytina, jog net ir tuo atveju, jei įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo darbo sutartyje, atskiroje sutartyje arba juridinio asmens lokaliniuose aktuose nėra aiškiai apibrėžtos pareigos laikytis konfidencialumo, tai neatleidžia įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo nuo atsakomybės už tokios informacijos atskleidimą. Daugelis įmonės vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, be to pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai, tarp įmonės ir jos vadovo susiklosto nuo pat tapimo įmonės vadovu momento, todėl nuo to momento vadovas privalo laikytis visų fiduciarinių pareigų. Vadovo pareiga saugoti bendrovės komercines (gamybines) paslaptis, konfidencialią informaciją, kurias sužinojo eidamas šias pareigas taip pat įtvirtinta ABĮ 37 str. 11 d<sup>2</sup>. Teisės doktrinoje<sup>3</sup> ji vertintina kaip teisės normas papildanti ir iš įstatymo išplaukianti pareiga, tačiau kartu abejojama dėl jos būtinumo, nes toks vadovo pareigų išskirtinumas iš kitų darbuotojų jau įtvirtintas CK 2.87 str. 2 d<sup>4</sup>.

Juridinio asmens valdymo organo narys turi veikti juridinio asmens interesais ir nedaryti jam žalos (nuostolių). Tačiau tam tikrais atvejais įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas dėl savo asmeninių interesų negali veikti išimtinai bendrovės interesais, o esant interesų prieštaravimas kyla grėsmė juridinio asmens gerovei. Įstatymų leidėjas siekdamas apsaugoti juridinį asmenį nuo galimos žalos CK 2.86 str. 3 d.<sup>5</sup> įtvirtino nuostatą įpareigojančią juridinio asmens vadovą vengti interesų prieštaravimo situacijos. Vis dėlto dažnai tokios situacijos įmonės, įstaigos, organizacijos vadovai nesugeba išvengti. Didžiausia grėsmė įmonės vadovui pažeisti CK 2.86 str. įtvirtintą pareigą kyla tuomet, kai

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos protekcinų (apsaugos) priemonių įstatymas. Valstybės žinios. 2001, Nr. 106-3793. 22 str. 2 d.

<sup>2</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.

<sup>3</sup> DAVULIS, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema. Lietuvos teisėje. In *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 105.

<sup>4</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>5</sup> *Ibid.*

jis turi jo vadovaujamos įmonės akcijų. LAT vienoje savo nutarčių pasisakė, jog tais atvejais, kai bendrovės valdymo organo narys kartu yra ir bendrovės akcininkas, jo, kaip akcininko, ir jo, kaip bendrovės valdymo organo nario, interesai gali nesutapti. Taip pat gali nesutapti ir bendrovės bei jos akcininkų interesai. Esant interesų konfliktui, sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principai reikalauja, kad bendrovės valdymo organo narys apie tai informuotų kitus bendrovės valdymo organus<sup>1</sup>. Lietuvos teisės aktai neįtvirtina juridinio asmens vadovui draudimo arba įpareigojimo turėti akcijų, nes toks draudimas arba įpareigojimas pažeistų konstitucinę teisę į nuosavybę. Kitų valstybių teisės aktai numato galimybę bendrovių įstatuose numatyti nuostatą, jog kiekvienas asmuo, skiriamas bendrovės direktoriumi, turi turėti atitinkamą kiekį akcijų. Jeigu skiriamas direktoriumi asmuo bendrovės akcijų neturi, jis privalo per du mėnesius ar per kitą bendrovės įstatuose numatytą trumpesnę laikotarpį nuo paskyrimo direktoriumi įsigyti bendrovės akcijų<sup>2</sup>. Interesų konfliktas gali kilti įmonės vadovui, įmonės vardu sudarant sutartį su pačiu savimi. Nors pagal CK 2.134 str. 1 d. atstovas atstovaujamojo vardu negali sudaryti sandorių su pačiu savimi, tačiau to paties straipsnio 2 dalyje numatyta, jog šie apribojimai netaikomi, jei įstatymas numato ką kitą. Tai jog vadovas yra vienasmenis bendrovės valdymo organas veikiantis bendrovės vardu ir turintis teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius gali būti suprantama kaip įstatymų numatyti kiti atvejai, kai atstovas atstovaujamojo vardu gali sudaryti sandorį su pačiu savimi<sup>3</sup>. Taigi kyla klausimas ar sudarydamas sutartį bendrovės vardu su pačiu savimi bendrovės vadovas *de jure* atsiduria interesų konflikto situacijoje. LAT pasisakė, jog interesų konfliktas atsirastų tada, jei atstovas, pažeisdamas suteiktas teises, sudarytų atstovaujamojo interesams prieštaraujantį sandorį (CK 2.135 straipsnio 1 dalis). Sandoris gali prieštarauti atstovaujamojo interesams, jeigu jis yra visiškai nereikalingas ar atstovaujamojam nenaudingas<sup>4</sup>. Taigi jeigu prekė ar paslauga perkama iš juridinio asmens organo nario, tai tokia sutartis gali būti sudaroma, bet ir atstovas, ir juridinio asmens organo narys turi veikti išimtinai bendrovės interesais<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. kovo 29 d. nutartis c. b. Vilniaus miesto valdyba v. UAB "Sangreta" ir kt., Nr. 3K-3-383/2000.

<sup>2</sup> Anglijos bendrovių įstatymas (Companies Act 1985).[ IX d. 291 str.] [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-04-09]. Prieiga per internetą: < <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1985/6/enacted> > [žiūrėta 2011-04-09].

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574. 37 str. 1 ir 10 d.

<sup>4</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c.b. UAB Coris Vilnius v. M.Masedunskas, Nr. 3K-3-230/2005.

<sup>5</sup> Ibid.



Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas juridinio asmens vardu ir jo interesais sudarydamas sandorius kartu disponuoja ir juridinio asmens turtu. Turėdamas galimybę sudaryti didelės vertės turto perleidimo sandorius vadovas gali veikti nesažiningai, pažeisti jam suteiktas teises ir supainioti juridinio asmens turtą su savo turtu taip sukeldamas interesų konfliktą. Atsižvelgdamas į juridinio asmens ir jo akcininkų galimą interesų pažeidimą įstatymų leidėjas numatė juridinio asmens vadovui draudimą painioti juridinio asmens turtą su savo turtu arba naudoti jį ar informaciją, kurią jis gauna būdamas juridinio asmens vadovu, asmeninei naudai ar naudai trečiajam asmeniui gauti be juridinio asmens dalyvių sutikimo<sup>1</sup>. LAT yra pasisakęs, jog juridinio asmens valdymo organų nariai negali pasipelnyti juridinio asmens sąskaita, o priešingi jų veiksmai būtų juridinio asmens organų narių pareigų pažeidimas pagal CK 2.87 straipsnį<sup>2</sup>. Taigi CK 2.87 straipsnio 4 d. pateikiami bendri juridinio asmens vadovo kompetencijos suvaržymai taikomi visiems įmonių, įstaigų, organizacijų vadovams. Juridinio asmens kompetentingas organas siekdamas suvaržyti juridinio asmens vadovo kompetenciją sudaryti konkrečius sandorius ir taip sumažinti riziką dėl galimų nuostolių juridiniam asmeniui padarymo gali imtis ir papildomų priemonių padėsiančių išvengti galimo interesų konflikto. Tai gali būti padaryta akcininkų susirinkimui, stebėtojų tarybai ar valdybai priimant nutarimą dėl draudimo vadovui atlikti tam tikrus interesų konfliktą galinčius sukelti veiksmus. Juridinio asmens steigimo dokumentuose ar vadovo pareiginiuose nuostatose taip pat gali būti įtvirtinami tam tikri papildomi juridinio asmens vadovo kompetencijos apribojimai. Pvz.: lokalinuose įmonės, įstaigos, organizacijos teisės aktuose gali būti nustatyta, jog tam tikrus sandorius vadovas gali sudaryti tik gavęs atitinkamo juridinio asmens organo išankstinį pritarimą arba veikdamas tik pagal kiekybinio atstovavimo taisyklę. Esant tokiems apribojimams, vadovas privalo veikti *intra vires*, t.y. privalo savo veikloje tų apribojimų laikytis ir jų neperžengti. Jeigu vadovas šiuos apribojimus pažeidžia, o įmonė dėl to patiria nuostolių, tai vadovas juos privalo atlyginti<sup>3</sup>. Reikia paminėti, jog juridinio asmens vadovo *ultra vires* veiksmai sukelia skirtingus padarinius priklausomai nuo to kokiam sektoriuje veikia tas juridinis asmuo. Privačiame sektoriuje veikiančios įmonės vadovui sudarius vadovo kompetenciją pažeidžiantį sandorį ir trečiajam asmeniui su kuriuo sudarytas sandoris esant sąžiningam, *ultra vires* veiksmai

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262. 2.87 str. 4 d.

<sup>2</sup> Supra, note 3.

<sup>3</sup> ABRAMAVIČIUS A., MIKELĖNAS V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998. p. 273.

sukelia prievolės įmonei<sup>1</sup>. Tokiu atveju įmonei trečiojo asmens reikalavimų iki galo nepatenkinus vadovas trečiajam asmeniui atsako subsidiariai<sup>2</sup>.

Priešinga situacija yra viešajame sektoriuje. Viešojo juridinio asmens vadovo *ultra vires* sandoriai nesukelia prievolių juridiniam asmeniui<sup>3</sup>. Jeigu sudarant sandorį trečiasis asmuo buvo sąžiningas ir dėl tokio sandorio patyrė nuostolių, vadovas juos privalo atlyginti<sup>4</sup>.

Fiduciarinių santykių prigimtis lemia, jog esant interesų konfliktui fiduciaras privalo sąžiningai atskleisti visas faktines aplinkybes nulėmusias fiduciario pareigų ir asmeninių interesų konfliktą. Tokia pareigą įtvirtinta CK 2.87 str. 5 d.<sup>5</sup> Ši norma taikoma ir viešajame sektoriuje veikiančių juridinių asmenų vadovams. Nors viešajame sektoriuje veikiančių juridinių asmenų, pavyzdžiui biudžetinės įstaigos vadovą su įstaiga sieja ne pavedimo, o darbo teisiniai santykiai, atsirandantys darbo sutarties pagrindu, tačiau biudžetinės įstaigos vadovas yra ir vienas asmenis biudžetinės įstaigos valdymo organas<sup>6</sup>. Taigi jam visa apimti taikomas CK 2.87 straipsnio normos.

Esant pirmai galimybei įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas apie interesų konfliktą turėtų informuoti kitus juridinio asmens organus arba juridinio asmens dalyvius. Net ir pažeidęs fiduciarines pareigas fiduciaras privalo atskleisti šį pažeidimą, o beneficjaras turi teisę nuginčyti sandorį, dėl kurio fiduciaras turėjo asmeninį suinteresuotumą. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui tinkamai informavus apie CK 2.87 str. įtvirtintų pareigų pažeidimą vadovas nuo atsakomybės gali būti atleistas. Kompetentingas organas turi tokią teisę, žinoma jei tai nepažeidžia trečiųjų asmenų intereso.

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo neteisėti veiksmai, kurie pasireiškia civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymu ar netinkamu vykdymu yra tik viena iš sąlygų kilti vadovo civilinei atsakomybei, nes vadovo civilinė atsakomybė atsiranda tik esant visoms civilinės atsakomybės sąlygoms: 1) žalai (nuostoliams); 2) neteisėtiems veiksams; 3) priešastiniam ryšiui tarp neteisėtų veikslių ir žalos; 4) už žalą atsakingo asmens kaltei. Iš šių keturių sąlygų tik atsakovo kaltė pagal civilinius įstatymus yra preziumuojama<sup>7</sup>. Taigi įmonei, įstaigai, organizacijai įrodžius neteisėtus veiksmus, žalos padarymo faktus bei

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262. 2.83 str. 1 d.

<sup>2</sup> Ibidem. 2.83 str. 3 d.

<sup>3</sup> Ibidem. 2.84 str. 1 d.

<sup>4</sup> Ibidem 2.84 str. 3 d.

<sup>5</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>6</sup> Biudžetinių įstaigų įstatymas. Valstybės žinios. 2010, Nr. 15-699. 9 str. 1 d.

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262. 6.248 str. 1 d.

priežastinį ryšį<sup>1</sup> vadovas privalo padarytą žalą atlyginti visiškai<sup>2</sup>. Visiškas nuostolių atlyginimo principas gali būti netaikomas jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis numato kitaip<sup>3</sup>. Teisės doktrinoje galimybė šalių susitarimu apriboti juridinio asmens vadovo atsakomybę yra kritikuotina<sup>4</sup>, nes vadovo statusas yra ypatingas, jis nėra tipinis darbuotojas. CK 6.251 str.<sup>5</sup> įtvirtintos teismo kompetencijos sumažinti nuostolių atlyginimo dydį pilnai pakaktų išspręsti galimai vadovui nepakeliamos atsakomybės naštos problemą. Išties CK 2.87 str. 3 d.<sup>6</sup> nuostata, leidžianti šalims sulygti dėl atsakomybės apribojimo gali padaryti „meškos paslaugą“ pačiai įmonei, nes vadovas dėl savo neteisėtų veiksmų įgijęs naudą įmonės sąskaitą privalėtų įmonei atlyginti ne daugiau, nei susitarime numatytos atsakomybės ribos. Be to, vadovo civilinės atsakomybės ribojimas skatina vadovų nesąžiningumą, neatsakingumą, o tai gali turėti neigiamų padarinių ne tik pačiai įmonei, įstaigai ar organizacijai, bet ir jos dalyviams, darbuotojams, kreditoriams, pagaliau net visai visuomenei, todėl toks susitarimas prieštarautų įmonės socialinei paskirčiai.

### **5.3. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo materialinė atsakomybė**

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusas reiškiasi vadinamuosiuose „vidiniuose“ juridinio asmens ir vadovo santykiuose. Vadovui veikiant „vidiniuose“ santykiuose jo atsakomybę reglamentuoja DK XVII skyriaus „Materialinė atsakomybė“ normos. Materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kurio vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų ar netinkamai jas atlikdamas<sup>7</sup>. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui, kaip ir bet kuriam kitam darbuotojui materialinė atsakomybė atsiranda pagal sąlygas, kurios nustatytos DK 246 straipsnyje<sup>8</sup>. Skirtingai nei civilinės atsakomybės taikymo atveju, kur skolininko kaltės prezumpcija yra išimtis iš bendrojo sąžiningumo principo, materialinės darbuotojo atsakomybės taikymas pasižymi ypatumu, jog darbdavys turi įrodyti darbuotojo kaltę. DK darbuotojo kaltės prezumpcijos neįtvirtina. Vadovui veikiant kaip juridinio asmens valdymo organui ir jo atstovui, jam taikomas visišką žalą atlyginimo principas, tuo tarpu vadovo

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės Žinios. 2002, Nr. 36-1340. 178 str.

<sup>2</sup> Supra, note 2. 2.87 str. 7 d., 6.251 str. 1 d.

<sup>3</sup> Ibidem CK 2.87 str 7 d.

<sup>4</sup> Pavyzdžiui GREIČIUS, R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. p. 220.

<sup>5</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

<sup>6</sup> Ibidem.

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 245 str.

<sup>8</sup> Ibidem.

kaip darbo teisinių santykių subjekto materialinė atsakomybė ribojama trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžiu. Vadovas veikdamas kaip darbo teisinių santykių subjektas pripažįstamas silpnesniąją darbo santykių šalimi, todėl jam taikomos materialinės atsakomybės ribos. LAT vienoje nutarčių pasisakė, jog DK 85 straipsnio 4 dalis, nustatanti įmonės vadovo ribotą materialinę atsakomybę už dėl jo kaltės darbdaviui padarytą žalą, kai ji buvo padaryta kilus streikui dėl vadovo kaltės arba esant kitoms šioje teisės normoje nustatytoms jos taikymo sąlygoms reglamentuoja „vidinius“ santykius, kuriuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas<sup>1</sup>. Taigi juridinio asmens vadovo skirtingai nei paprasto darbuotojo materialinės atsakomybės ribos yra platesnės. DK 85 straipsnio 4 d. numatytais atvejais vadovui gali būti taikoma iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio materialinė atsakomybė.

Materialinei įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybei atsirasti, be bendrųjų būtinųjų turtinės atsakomybės sąlygų yra būtinos ir kitos dvi: darbo santykių egzistavimas tarp vadovo ir juridinio asmens, o taip pat žalos atsiradimo ryšys su vadovo darbo veikla. Tačiau įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui pažeidus darbo pareigas ar netinkamai jas atlikus, net ir esant visoms materialinės atsakomybės sąlygoms jis privalės atlyginti materialinę žalą, tik tada kai žala atsiranda dėl DK 253 str. įtvirtintų pagrindų. Vadovo materialinę atsakomybę reglamentuojama ne tik DK. ABI 37 str. 4 d. įtvirtinta nuostata leidžianti su bendrovės vadovu sudaryti jo visiškos materialinės atsakomybės sutartį<sup>2</sup>. Tokia nuostata teisės doktrinoje vertinama kritiškai dėl jos santykio su darbo kodeksu<sup>3</sup>. Prielaida visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai su darbuotoju sudaryti yra jo atliekamo darbo tiesioginė sąsaja su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių perduotų darbuotojui naudotis darbe<sup>4</sup>. Taigi tuo atveju kai bendrovės vadovo darbas pagal savo faktinį pobūdį netenkina šių sąlygų, su vadovu sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis iškreiptų visą visiškos materialinės atsakomybės mechanizmą. DK 256 str. 1 d. numato, jog konkrečių darbų ir pareigų sąrašas dėl kurių galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o ne kituose įstatymuose. Akivaizdu, jog kyla įstatymų koalicija, o esant prieštaravimams tarp DK normų ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų, taikoma DK

<sup>1</sup> LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. Dėl bendrovės vadovo atsakomybės, Nr. 3K-7-444/2009.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.

<sup>3</sup> DAVULIS, Tomas. Įmoėnės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis. Vilnius: Justitia, 2008, p. 104.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 256 str. 1 d.

norma<sup>1</sup>. Be to vadovas veikdamas kaip darbo teisinių santykių subjektas darbdaviui atsako ribotai, o atlyginti visą žalą privalo tuo atveju kais su juo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir kitais DK 255 str. numatytais atvejais. Taigi, nesant DK 255 str. numatytų atvejų vadovui kaip ir kitam darbuotojui taikomos materialinės atsakomybės ribos. Jei 2003 m. gruodžio 11 d. ABĮ pakeitimais buvo siekiama išplėsti bendrovės vadovo atsakomybės už jo, kaip darbuotojo veiksmais bendrovei padarytą žalą ribas nuo ribotosios trijų vidutinių darbo užmokesčių materialinės atsakomybės (Darbo kodekso 245 str.) iki visiškos, tam yra reikalingas darbo įstatymų pakeitimas<sup>2</sup>.

Kiti teisės teoretikai teigia, jog jau pačios vadovo pareigos, elgesio standartas įgaliojimų lygis lemia, kad tokio statuso darbuotojui turėtų būti taikomas bendras visiškos materialinės atsakomybės principas. Pabrėžiama, jog vadovo atsakomybės ribojimas, jei šalys susitartų, galėtų būti nustatomas darbo sutartyje<sup>3</sup>.

#### **5.4. Drausminė įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybė**

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas vykdydamas savo darbo pareigas, kaip ir bet kuris kitas darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos taisyklėmis nustatytos darbo tvarkos. Vadovui darbo pareigas vykdant netinkamai ar jų apskritai nevykdant, šiais neteisėtais veiksmais įvykdomas darbo drausmės pažeidimas<sup>4</sup>. Kaip esminis darbo drausmės pažeidimo elementas DK 234 straipsnyje įvardijama darbuotojo kaltė, kuri kaip ir materialinės atsakomybės atveju nėra preziumuojama. Vadovui pažeidus darbo drausmę jo atžvilgiu kyla drausminė atsakomybė, o tai reiškia, jog vadovui gali būti taikomos drausminės nuobaudos<sup>5</sup>: pastaba, papeikimas arba atleidimas iš darbo<sup>6</sup>. ABĮ 37 str. 3 d. numatyta, jog bendrovės vadovui nuobaudas skiria bendrovės valdyba, o jei valdyba nesudaroma, – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba, – visuotinis akcininkų susirinkimas<sup>7</sup>. Kai bendrovėje sudaroma valdyba ar stebėtojų taryba, šie organai gali objektyviai reaguoti į vadovo padarytą pažeidimą. Kitokia situacija yra tuo atveju kai bendrovėje nei valdyba nei stebėtojų taryba nesudaroma. Kadangi visuotinis akcininkų susirinkimas nėra nuolat posėdžiaujantis

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 11 str. 1 d.

<sup>2</sup> DAVULIS, Tomas. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis. Vilnius: Justitia, 2008, p. 105..

<sup>3</sup> BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas, 2008. p. 179.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 234str.

<sup>5</sup> Ibidem. 236 str.

<sup>6</sup> Ibidem. 237 str. 1 d.

<sup>7</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.

organas, todėl vadovo padarytas pažeidimas gali apskritai nepaiškėti. Atsižvelgiant į tai, jog bendrovės vadovui nuobaudas skiria tik ABĮ 37 str. 3 d. išvardinti bendrovės organai, tai tuo atveju kai apie padarytą bendrovės vadovo teisės pažeidimą sužino kuris nors iš administracijos pareigūnų, jis privalėtų informuoti akcininkus. Jeigu apie pažeidimą sužino akcininkai, kuriems priklausančios akcijos suteikia ne mažiau kaip 1/10 visų balsų, jie gali inicijuoti visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimą<sup>1</sup>. Žinant, jog be bendrovės akcininkų visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimo iniciatyvos teisę turi tik vadovas (kai bendrovėje nesudaroma nei valdyba nei stebėtojų taryba),<sup>2</sup> galima drąsiai teigti, jog vadovas turi visas galimybes išvengti drausminių nuobaudų taikymo, nes vargu ar vadovas inicijuos šio organo sušaukimą tam, jog jam būtų pritaikytos sankcijos. Kita problema susijusi su drausminės nuobaudos skyrimo terminu. Drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo<sup>3</sup>. Tuo tarpu akcininkai apie visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimą dažniausiai sužino ne anksčiau kaip likus 21 dienai iki visuotinio akcininkų susirinkimo dienos<sup>4</sup>. Taigi, jeigu akcininkai, turintys teisę inicijuoti visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimą apie vadovo padarytą teisės pažeidimą sužino ne iškart, gali būti, jog net ir įvykus visuotiniam akcininkų susirinkimui drausminės nuobaudos skyrimo terminas gali būti pasibaigęs. Be to privalu laikytis DK 240 str. įtvirtintos drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos. Drausminę nuobaudą skiriantis organas privalo raštu pareikalauti vadovo pasiaiškinti, o terminas pasiaiškinimui pateikti turėtų būti toks, jog vadovas galėtų ne tik tinkamai surašyti pasiaiškinimą bet taip pat surinkti ir pateikti reikiamus įrodymus. Taigi, galimybė visuotiniam akcininkų susirinkimui laiku paskirti drausminę nuobaudą dar labiau sumažėja.

Viešojo juridinio asmens vadovui drausminę nuobaudą Darbo kodekso nustatyta tvarka skiria jį į pareigas priėmęs organas. Štai pavyzdžiui Valstybės biudžetinės įstaigos Teisingumo ministerijos Mokymo centro vadovui drausmines nuobaudas skiria teisingumo ministras<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Ibidem. 23 str. 1 d.

<sup>2</sup> Ibidem

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 241 str. 1 d.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574. 26 str. 4 d.

<sup>5</sup> Teisingumo ministerijos Mokymo centro nuostatai. Patvirtinta Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2006 m. gruodžio 8 d. įsakymu Nr. 1R-451. 9 p. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-04-09].

Prieiga per internetą: < <http://www.tmmc.lt/lt/teisine-informacija/nuostatai.doc> > [žiūrėta 2011-04-09].

Neretai vadovo darbo drausmės pažeidimo pagrindu tampa šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Įstatymų leidėjas DK 235 str. 2 d. išvardijo veikas, kurios laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Šis sąrašas nėra baigtinis, todėl toliau aptarsime, keletą neteisėtų veikų, kurias padaręs vadovas gali būti be išankstinio išpėjimo atleistas pagal DK 136 str. 3 d. 2 p<sup>1</sup>.

ABĮ 37 str. 11 d. numatyta bendrovės vadovo pareiga saugoti bendrovės komercines (gamybines) paslaptis, konfidencialią informaciją, kurias sužinojo eidamas šias pareigas. Tuo atveju, kai bendrovėje nesudaroma valdyba, vadovas nustato informaciją, kuri laikoma bendrovės komercine (gamybine) paslaptimi ir konfidencialia informacija<sup>2</sup>. Taigi turėdamas galimybę disponuoti komercinėmis paslaptimis vadovas taps darbo drausmės pažeidimo subjektu, jeigu jis šią informaciją atskleis ar ją praneš konkuruojančiai įmonei<sup>3</sup>. DK 235 str. 2 d. 3 p. šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikytinas dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. Štai pavyzdžiui Valstybės ir savivaldybių įstatymo 11 str. 4 ir 5 d. numatyti draudimai dalyvauti tam tikroje veikloje, kuri yra nesuderinama su įmonės vadovo darbo funkcijomis<sup>4</sup>.

Taip pat dėl specifinių vadovo darbo funkcijų svarbu aptarti DK 235 str. 2 d. 9 p. įtvirtintą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą – neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo veiklos specifika lemia, jog vadovas savo darbo funkcijas atlieka ne tik savo darbo vietoje, tačiau ir už jos ribų, todėl svarbios priežastys, pateisinančios neatvykimą į darbą visą darbo dieną galėtų būti vadovo veikla ne darbo vietoje, tačiau išimtinai įmonės interesais. LAT vienoje nutarčių pasisakė, jog <...> aplinkybė, kad įmonės vadovas dalį darbo dienos ar netgi visą darbo dieną neatvyksta į įmonės buveinę, negali būti besąlygiškai traktuojamas kaip faktas, jog pažeidžiama darbo drausmė ir atsiranda drausminės atsakomybės taikymo pagrindas bei poreikis įmonės vadovo atžvilgiu. Svarbu, kad net ir nebūdamas įmonės buveinės patalpose įmonės vadovas atliktų veiksmus, kurie liudytų, jog yra veikiama įmonės naudai. Įmonės vadovo neatvykimas be svarbių priežasčių į įmonės buveinę per visą darbo dieną ar per atitinkamą darbo dienos dalį būtų galimas laikyti darbo drausmės pažeidimu, jei įmonėje

---

<sup>1</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574 34 str. 3 d. ir 19 str. 4 d.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 235 str. 2 d. 2 p.

<sup>4</sup> Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-24.

būtų priimti lokaliniai aktai (pvz.: darbo reglamentas), kuriuose būtų nustatytas konkretus įmonės vadovo darbo režimas (pvz.: atitinkamomis darbo valandomis būti įmonės buveinėje, įmonės padaliniuose ar pan.)<sup>1</sup>.

Taigi, įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas gali būti laikomas šiurkščiai pažeidusiu darbo pareigas, jeigu darbo reglamentavimas įpareigoja vadovą tam tikru laiku darbo funkcijas atlikti būtent darbo sutartyje numatytoje darbo vietoje, tačiau vadovo tuo metu toje darbo vietoje nėra. Kai darbo režimas numato tik vadovo darbo dienos laiką, tai vadovas bus laikomas šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas, jeigu nebūdamas įmonės, įstaigos, organizacijos buveinėje neatliks jam pavestų darbo pareigų.

---

<sup>1</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 27 d. nutartis c. b. G.Juškevičius v. S.Rakūno TŪB "Talja", Nr. 3K-3-773/2002.



## IŠVADOS

1. Akcinių bendrovių įstatyme įtvirtinta nuostata, jog su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, o taip pat ginčų tarp bendrovės vadovo ir bendrovės įvardijimas darbo ginčais, atspindi įstatymo leidėjo poziciją vadovo ir bendrovės santykius visų pirma vertinti kaip darbo teisinius santykius. Vis dėlto LAT formuojama praktika yra priešinga. Teismo nuomone, bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams labiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai ir jie iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reguliuojančios teisės normos.
2. LAT formuojama praktika, jog bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius reiškia, jog bendrovės vadovui, kaip bendrovės valdymo organui taikomos atstovavimo ir pavidimo santykius reguliuojančios teisės normos, su darbo teisės normų išimtimis. Bendrovės vadovui netaikomos tos DK nuostatos, kurios paneigia pavidimo teisinių santykių esmę. Fiduciarinių santykių favorizavimas lemia teisėtą bendrovės vadovo diskriminaciją socialinių garantijų taikymo srityje.
3. Valstybės ir savivaldybių įsteigtos viešosios įstaigos vadovą ir steigėją sieja darbo teisiniai santykiai. Tai reiškia, jog viešosios įstaigos vadovui, veikiant kaip darbuotojui, jam visa apimti taikomos darbo teisės normos.
4. Viešajame sektoriuje veikiančių įstaigų veiklos efektyvumas yra viešasis interesas, todėl šių įstaigų steigėjų priimami sprendimai, dėl viešosios įstaigos vadovo atleidimo turi būti pagrįsti viešuoju interesu. Privačiame sektoriuje veikiančios įmonės kompetentingo organo teisėtai priimtas formalus sprendimas yra pakankamas pagrindas atleisti įmonės vadovą.
5. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas savo neteisėtais veiksmais sukėlęs įmonei, įstaigai, organizacijai žalos gali atsakyti tiek pagal civilinės, tiek pagal materialinės atsakomybės taisykles. Vadovui veikiant kaip darbo teisinių santykių subjektui, esant visoms materialinės atsakomybės sąlygoms, kyla materialinė atsakomybė. Vadovui veikiant kaip valdymo organui, esant visoms civilinės atsakomybės sąlygoms, kyla civilinė atsakomybė.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.
5. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.
6. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.
7. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios. 1994, Nr. 55-1046.
8. Lietuvos Respublikos protekcinų (apsaugos) priemonių įstatymas. Valstybės žinios. 2001, Nr. 106-3793.
9. Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 94-4246.
10. Lietuvos Respublikos bankų įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 54-1832.
11. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas. Valstybės žinios. 2010, Nr. 15-699.
12. Lietuvos Respublikos kredito unijų įstatymas. Valstybės žinios 2008, Nr. 76-3003.
13. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 25-752.
14. Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymas. Valstybės žinios. 2007, Nr. 117-4772.
15. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-24.
16. Lietuvos Respublikos finansinių įstaigų įstatymas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 91-3891.
17. Lietuvos Respublikos valstybės turto fondo įstatymas. Valstybės žinios. 1997, Nr. 104-2616.
18. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas Valstybės žinios. 1998, Nr. 109-2995.
19. Lietuvos Respublikos teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3523.
20. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas. Valstybės žinios. 2009, Nr. 54-2140.
21. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 17-649.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimas Nr. 1341 „Dėl valstybės įmonių ir valstybės kontroliuojamų akcinių bendrovių, uždarytų akcinių

- bendrovių administracijos vadovų, jų pavaduotojų ir vyriausiųjų finansininkų darbo apmokėjimo“. Valstybės žinios. 2002, Nr. 83 -3608; 2004, Nr. 95(1) -3499.
23. Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 1999 m. gegužės 13 d. įsakymas Nr. 232 „Dėl konkursų sveikatos apsaugos ministerijai pavaldžių biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų pareigoms užimti organizavimo“. Valstybės žinios. 1999, Nr. 43 -1385.
24. Konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašas. Patvirtintas vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimu Nr. 301. Valstybės žinios, 2007, Nr. 37-1374.
25. Klaipėdos dramos teatro nuostatai. Patvirtinti Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2004 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. ĮV- 433.
26. Companies Act 1985 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-04-09].  
Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1985/6#commentary-c1973321>> [žiūrėta 2011-04-09].
27. NASDAQ OMX Vilnius listinguojamų bendrovių valdymo kodeksas.  
[interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-04-09]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.nasdaqomxbaltic.com/files/vilnius/teisesaktai/Bendroviu%20valdymo%20kodeksas%20\(galioja%20nuo%202010-01-01\).pdf](http://www.nasdaqomxbaltic.com/files/vilnius/teisesaktai/Bendroviu%20valdymo%20kodeksas%20(galioja%20nuo%202010-01-01).pdf)> [žiūrėta 2011-04-09].

### **Specialioji literatūra**

1. DAVULIS, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis. Vilnius: Justitia, 2008.
2. BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje: monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro teisinės informacijos departamentas.
3. GREIČIUS, R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
4. ABRAMAVIČIUS A., MIKELĖNAS V. Įmonių vadovų teisinio atsakomybė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998.
5. Modulis. Darbo sutartis ir darbo sutarčių teisinis reguliavimas. Vilnius, 2008.
6. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004.
7. Advokatų kontora „Miškinis, Kvainauskas ir partneriai“. Bendrovių valdymo sistema, valdymo modelio pasirinkimas ir funkcionavimo ypatumai: studija. Vilnius, 2006.

### **Praktinė medžiaga**

1. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 15 d. nutartis c. b. A.Kvietkauskas v. Bendra Lietuvos - Vokietijos įmonė UAB "Interarbo", Nr. 3K-3-192/2004.
2. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 12 d. nutartis c. b. A. M. v. UAB „Vītės valdos“, 3K-3-397/2007.
3. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.
4. LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 5 d. nutartis c. b. V. G. v. VŠĮ „Vilniaus butai“, Nr. 3K-7-161/2009.
5. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. V.Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001.
6. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 5 d. nutartis c. b. N.Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“, Nr. 3 K-3-457/2005.
7. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 15 d. nutartis c.b. V. S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga, Nr. 3K-3-123/2006.
8. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. kovo 13 d. nutartis c. b. K.Stankevičius v. UAB "LI Sadolin", Nr. 3K-3-307/2000.
9. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. Dėl viešosios įstaigos (teatro) vadovo atleidimo iš darbo, Nr.3K-7-308/2008.
10. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. P. V. M. v. Trakų rajono savivaldybė, VĮ Trakų ligoninė, Nr. 3K-3-424/2008.
11. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 8 d. nutartis c. b. V.Giedraitis v. AB "Spauda", Nr. 3K-3-954/2003.
12. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 19 d. nutartyje c. b. T. O. v. UAB „ASSA LIETUVA“, Nr. 3K-3-422/2007.
13. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartis c. b. J. Kakura v. UAB "Kivija", Nr. 3K-3-191/2005.
14. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 20 d. nutartis c. b. M. M. v. AB „Spauda“, Nr. 3K-3-59/2007.
15. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. kovo 26 d. nutartis c. b. UAB „Birių krovinių terminalas“ v. LK AB „Klaipėdos Smeltė“, VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija, Nr. 3K-3-238/2007.
16. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis c. b. AB "Laivitė" v. G.Radzevičius, Nr. 3K-3-1203/2001.

17. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 18 d. nutartis c. b. Vokietijos bendrovė "Gretsh-Unitas GmbH" v. V. Semeška, Nr. 3K-3-1590/2002.
18. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c. b. UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-3-428/2008.
19. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. liepos 27 d. d. nutartis c. b. BUAB „Vakarų prekyba“ v. A. Z., Nr. 3K-3-316/2007.
20. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. birželio 19 d. nutartis c. b. L. Belinskaja v. ADB "Snoro garantas", Nr. 3K-3-880/2002.
21. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 25 d. nutartis c. b. Dėl įmonės valdymo organų civilinės atsakomybės, Nr. 3K-7-266/2006.
22. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c. b. UAB Coris Vilnius v. M. Masedunskas, Nr. 3K-3-230/2005.
23. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. balandžio 24 d. nutartis c. b. UAB "Dažai" v. UAB "Spaudos dažai", Nr. 3K-3-581/2002.
24. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. spalio 29 d. d. nutartis c. b. J.Kiškienė v. S. Klimaševskis, Nr. 3K-3-992/2003.
25. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. d. nutartis c. b. A. K. v. UAB „Actual city media“, Nr.3K-3-73/2006.
26. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. kovo 29 d. nutartis c. b. Vilniaus miesto valdyba v. UAB "Sangreta" ir kt., Nr. 3K-3-383/2000.
27. LAT CBS išplėstinės teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. 1.17. Dėl bendrovės vadovo atsakomybės, Nr. 3K-7-444/2009.
28. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gegužės 27 d. nutartis c. b. G.Juškevičius v. S. Rakūno TŪB "Talja", Nr. 3K-3-773/2002.

## SANTRAUKA

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo ir juridinio asmens tarpusavio santykiai nėra vienalyčiai, jie yra kompleksiški. Vadovas yra sudėtinė ir neatskiriama šių juridinių asmenų dalis, jo dėka juridinis asmuo gali funkcionuoti, įgyvendinti savo teises, vykdyti pareigas. Taigi, viena vertus vadovas įstatymų pripažįstamas juridinio asmens valdymo organu. Kita vertus, vadovo ir juridinio asmens santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas.

Atsižvelgiant į vadovo atliekamų funkcijų reikšmingumą, jo teisinio statuso vertinimas svarbus ne tik pačiam vadovui ar jį į pareigas priėmusiam darbdaviui, bet ir visai visuomenei. Taigi šiame darbe analizuojamas įstatymų leidėjo, teismų, bei teisės teoretikų požiūris į įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinį statusą sudarančių elementų visumą. Vadovo teisinio statuso specifika atskleidžiama nagrinėjant darbo sutarties su vadovu sudarymą, vykdymą, nutraukimą, bei vadovo atsakomybę.

Išanalizavus įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinį statusą reglamentuojančias teisės normas, įstatymų leidėjo poziciją, bei teisės mokslininkų opinią prieita išvados, jog požiūris į vadovo teisinį statusą yra nepastovus ir kintantis.

## SUMMARY

Personal relationship between head of an enterprise, company or organization and legal person is not homogeneous, they are complex. Head is an integral and inseparable part of those legal entities, thanks to its, legal persons may be able to exercise their rights and perform their duties. So, on the one hand head is recognized by the laws of legal person's management body. On the other hand, these relationships are characterized by the employee and employer connecting element of an employment relationship.

Given the significance of the functions performed by the head, his legal status of the evaluation is important not only to the head or employer which took him to the office, but also society as a whole. Thus, in this work we analyze the legislature, the judiciary and legal academics approach to the legal status of the head of an enterprise, company or organization. Specificity of legal status of the head is revealed by examining signature, execution and termination of employment contract, and also head responsibility.

After analyzing legal status of the head of an enterprise, company and organization governing law, opinion of the legislator and legal scholar, we concluded, that approach to the legal status of the head is non-permanent and variable.