

VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA

Neakivaizdinės studijų formos
IV kurso darbo teisės studijų atšakos
Studentės Eglės Grucytės

MAGISTRO DARBAS
DARBO SUTARTIES SU ADMINISTRACIJOS VADOVU YPATUMAI

Darbo vadovas: doc. Dr. Tomas Davulis

Recenzentas: Lekt. Dr. N. Kasiliauskas

Vilnius, 2012

Turinys

Įvadas	3 psl.
I Administracijos vadovo teisinė padėtis juridinio asmens valdymo sistemoje	6 psl.
I.1. Administracijos vadovo teisinės padėties reguliavimas	6 psl.
I.2. Teisinių santykių su administracijos vadovu pobūdis	10 psl.
I.3. Administracijos vadovo teisinės padėties reglamentavimas teismų praktikoje	12 psl.
II Darbo sutarties su administracijos vadovu sudarymas	23 psl.
II.1. Juridinio asmens administracijos vadovo paskyrimo tvarka	23 psl.
II.2. Konkursas - prielaida darbo sutarčiai su administracijos vadovu sudaryti	26 psl.
II.3. Darbo sutarties sąlygos	29 psl.
II.4. Darbo sutarčių su administracijos vadovu rūšys	31 psl.
III Administracijos vadovo darbo sutarties vykdymas	33 psl.
III.1. Administracijos vadovo kompetencija	33 psl.
III.2. Fiduciarinės administracijos vadovo pareigos	36 psl.
III.3. Administracijos vadovo darbo viršvalandinis darbas	39 psl.
III.4. Administracijos vadovo atsakomybė	40 psl.
IV Darbo sutarties su administracijos vadovu pasibaigimas	46 psl.
IV.1. Administracijos vadovo atsistatydinimas iš pareigų	46 psl.
IV.2. Administracijos vadovo darbo sutarties pasibaigimas kolegialiaus organo sprendimu	49 psl.
IV. 3. Administracijos vadovo darbo sutarties pasibaigimas šalims susitarus	52 psl.
IV.4. Administracijos vadovo darbo sutarties nutraukimas dėl darbo drausmės pažeidimų	54 psl.
IV.5. Administracijos vadovo teisė pasinaudoti darbo įstatymų nustatytais garantijomis	56 psl.
Išvados	60 psl.
Panaudotų šaltinių ir literatūros sąrašas	61 psl.
Santrauka	72 psl.
Summary	73 psl.

Įvadas

Juridinis asmuo, tai nenatūralus, išvestinis subjektas. Jis dalyvauja civiliniuose teisiniuose santykiuose šalia įprasto teisės subjekto fizinio asmens. Tai dirbtinis subjektas, teisinės technikos priemonė, reikalinga jį sukūrusio fizinio (-ių) asmens (-ų) teisiniams tikslams pasiekti. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau tekste civilinis kodeksas) 2.33 straipsnio 1 dalyje sakoma, kad juridinis asmuo yra savo pavadinimą turinti įmonė, įstaiga ar organizacija, kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas. Taigi juridinis asmuo yra laikomas savarankišku civilinės teisės subjektu. Civilinio kodekso 2.81 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, vienas kurių yra juridinio asmens administracijos vadovas. Juridinio asmens administracijos vadovas organizuoja kasdieninę juridinio veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas. Jis – vadovas, - veikia juridinio asmens vardu ir turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius. Akivaizdu, jog juridinio asmens administracijos vadovas yra ypač svarbi figūra. Tai dažniausiai vienintelis asmuo (išskyrus įstatymo ar sutarties numatytus atvejus) veikiantis juridinio asmens vardu, tvarkantis kasdienes jo reikalus. Būtent per vadovą juridinis asmuo dalyvauja civilinėje apyvartoje, pagal civilinio kodekso 2.81 straipsnio 1 dalį būtent per administracijos vadovą juridinis asmuo įgyja civilines teises bei įgyvendina pareigas.

Darbo tikslas ir uždaviniai. Šiuo metu Lietuvoje yra susiklosčiusi prieštaringa situacija vadovo teisinės padėties instituto reglamentavime bei teisinėje praktikoje. Pagal juridinių asmenų teisinį statusą reglamentuojančių teisės aktų nuostatas su administracijos vadovais juridiniame asmenyje sudaromos išimtinai darbo sutartis. Vis dėlto, tarp juridinio asmens ir jos administracijos vadovo susidaro į darbo santykius menkai panašus teisiniai santykiai: vadovas reprezentuoja juridinį asmenį santykiuose su kitais asmenimis, valstybės institucijomis, jo vardu sudaro sandorius, kurių pagrindu atsiranda juridiniam asmeniui teisės ir pareigos. Be to, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pažymėta, jog tarp juridinio asmens ir administracijos atsiradę teisiniai santykiai yra dualistinio pobūdžio, tai yra šie santykiai atitinka ne tik darbinius, bet civilinius teisinius santykius, kurių reguliavimui taikytinos atstovavimo, pavedimo sutartį reglamentuojančios teisės normos. Pagrindinis šio magistro darbo tikslas yra atskleisti administracijos vadovo darbo

sutarties ypatumus. Siekdama nustatyti darbo sutarties su administracijos vadovu ypatumus aš nustatysiu administracijos vadovo teisinį statusą, analizuosiu darbo sutarties su administracijos vadovu sudarymą, kai kuriuos darbo sutarties vykdymo aspektus bei nutraukimą. Siekiant užsibrėžtų tikslų, darbe yra analizuojami Lietuvos Respublikos teisės aktai bei teismų praktika. Taigi darbe atskleidžiamas šios temos tiek teorinis, tiek praktinis aspektai.

Darbo metodai. Šiame darbe yra taikomi įvairūs mokslo metodai – sisteminis, lyginamasis ir kiti. Lyginamasis metodas leidžia palyginti, įvertinti skirtingus teisės aktus reglamentuojančius darbo sutarties su administracijos vadovu sudarymą, vykdymą bei nutraukimą, atrasti kuris teisinio reglamentavimo būdas yra geresnis, rezultatyvesnis bei labiau taikytinas nei kiti. Atliekant teisės aktų analizę praktine bei teorine prasme, galima atskleisti bei išvelgti nacionalinės teisės silpnąsias vietas, spragas, rasti būdus kaip šias spragas užpildyti, kad teisinio reguliavimo efektyvumas vis didėtų, kad jis būtų dar labiau suderintas mūsų nacionalinėje teisėje ir atitiktų teisinius standartus. Sisteminės analizės metodu buvo naudojamos tiriant atskirų rūšių juridinių asmenų administracijos vadovų darbo sutarties sudarymą, vykdymą, nutraukimą. Lingvistiniu metodu tyriau teisės normų turinį pagal jas įtvirtinančių teisės aktų tekstus, analizavau teisės normų nuostatas pagal gramatikos, sintaksės ir kitas kalbos taikyles. Kritikos metodas taikytas vertinant galiojančią atskirų rūšių juridinių asmenų administracijos vadovų darbo sutartinius teisinius santykius, jų reglamentaciją. Darbe taip pat naudotasi istoriniu, loginiu bei kitais metodais.

Darbo temos aktualumas. Lietuvos teismų praktikoje pirmosios aktualios nutartys priimtose 2001 metais, tačiau diskusijos iki šiol netyla ir praktikoje kyla vis naujų ginčų dėl teisės normų aiškinimo. Pažymėtina, jog 2001 m. įsigaliojus „naujuoju“ iki šiol vadinamam civiliniam kodeksui, bei atitinkamai pakoregavus juridinių asmenų teisinį statusą reglamentuojančių įstatymus ir atsisakius vieningo įmonių struktūrą, teisinę padėtį ir kitus klausimus reglamentuojančio teisės akto, vis dar kyla nemažai klausimų, susijusių su juridinio asmens administracijos vadovo teisine padėtimi, darbo sutarčių sudarymu, vykdymu, nutraukimu. Taigi aptariamo instituto veikimas dar nėra nei iki galo ir kruopščiai sureguliuotas teisės aktuose, nei sklandžiai ir nuosekliai taikomas praktikoje. Teismams iškyla nemažai problemų susijusių su juridinio asmens administracijos vadovo priėmimu į darbą, atleidimu, žalos, padarytos juridiniam asmeniui atlyginimu. Teisės doktrinos atstovams taip pat kyla nemažai klausimų, susijusių su kelių teisės institutų,

tokių kaip pavedimo ir darbo teisinių santykių, derinimo galimybių formuojant vadovo teisinį statusą.

Juridinio asmens vienasmenio valdymo organo teisinė padėtis Lietuvoje išsamiai nagrinėta nebuvo. Tokie autoriai kaip dr. Rimgaudas Greičius, dr. Agnė Tikniūtė savo darbuose yra iš dalies palietę šio darbo problematiką. Prof. Valentinas Mikelėnas savo monografijoje „Įmonių vadovų teisinė atsakomybė“ skiria keliolika puslapių įmonių vadovų teisiniam statusui aptarti. Visų šių autorių mintys bus aptariamoms šiame darbe. Periodikoje taip pat pasitaiko atskirų straipsnių, kuriuose nagrinėjami įvairūs, verslui aktualūs, administracijos vadovo teisinio statuso aspektai. Vis dėlto išsamios analizės šia tema Lietuvoje iki šiol nėra pateikta. Šiame darbe tirsiu ir aiškinsiuosi, ar šiuo metu Lietuvoje įtvirtintas juridinio asmens administracijos vadovo teisinis statusas yra visiškai atitinkantis praktikos poreikius, ar jis kokybiškas teisinės logikos atžvilgiu. Moksliniuose darbuose juridinių asmenų ir jų administracijos vadovų tarpusavio santykiai yra nagrinėjami tik epizodiškai, nesusistemintai, nenuosekliai. Teisės aktai reglamentuojantys juridinio asmens ir administracijos vadovo teisinius santykius nėra suvienodinti, todėl analizė buvo atliekama remiantis galiojančiais teisės aktais bei teismų praktika. Tai suteikia pagrindą teigti, jog magistro darbo tema yra nauja bei aktuali.

Magistro darbą sudaro įvadas, keturi skyriai bei išvados. Pirmajame darbo skyriuje aptariama juridinio asmens administracijos vadovo teisinė padėtis, teisinių administracijos vadovo ir juridinio asmens santykių pobūdis bei teisinis administracijos vadovo padėties reglamentavimas teisės aktuose bei teismų praktikoje. Antrajame skyriuje aptariami administracijos vadovo darbo sutarties sudarymo ypatumai, nurodomi asmenys, turintys įgalinimus sudaryti darbo sutartis su administracijos vadovu bei darbo sutarčių sudarymo tvarka, darbo sutarčių rūšys bei sąlygos. Trečiajame skyriuje yra aptiriamos administracijos vadovo teisės, pareigos, funkcijos ir apimtis, nustatoma administracijos vadovo atsakomybė. Ketvirtajame šio darbo skyriuje yra aptariami darbo sutarties su administracijos vadovu nutraukimo pagrindai teoriniu bei praktiniu aspektais, atliekant teisės aktų bei teismų praktikos analizę.

Tirdama magistro darbo dalyką ir siekdama darbo tikslo, rėmiausi Lietuvos Respublikos civilinius bei darbo teisinius santykius reglamentuojančiais įstatymais, Lietuvos Respublikos darbo teisės literatūra, juridinių asmenų veiklą ir statusą reglamentuojančiais teisės aktais, o taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika bei Europos Teisingumo Teismo praktika.

I Administracijos vadovo teisinė padėtis juridinio asmens valdymo sistemoje

I.1. Administracijos vadovo teisinės padėties reguliavimas

Juridinių asmenų veiklos bendrąsias nuostatas reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinio kodekso II knygos 2 dalis. Civilinio kodekso 2.33 straipsnis įtvirtina juridinio asmens sąvoką - juridinis asmuo yra savo pavadinimą turinti įmonė, įstaiga, organizacija, kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises ir pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme¹. Tai yra šiame straipsnyje yra apibrėžiami juridinio asmens požymiai: pavadinimas, galimybė savo vardu įgyti teises ir pareigas, galimybė būti ieškovu ir atsakovu teisme. Juridinis asmuo kaip teisinių santykių subjektas – tai savo firmos vardą turintis ūkinis vienetas, įsteigtas įstatymų nustatyta tvarka tam tikrai ūkinei veiklai. Tame pačiame civilinio kodekso straipsnyje yra nurodyta, jog juridiniu asmeniu yra ne bet koks subjektas, bet būtent įmonė, įstaiga ar organizacija, šis skirstymas yra paremtas doktrina, pagal kurią juridiniai asmenys buvo skirstomi atsižvelgiant į tai ar vykdo veiklą, kuria siekia gauti pelno ar ne.

Civilinio kodekso 2.81 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, jog juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus. Ši teisės norma apibrėžia, jog juridinio asmens valdymo organai vykdo atstovavimo funkciją *ex officio* – be jokio atskiro įgaliojimo. Juridiniai asmenys savarankiškai savo veiksmais įgyvendina teises ir pareigas per juridinio asmens organus. Juridinio asmens dalyviai juridinio asmens valdymą patiki juridinio asmens valdymo organams, tame tarpe ir administracijos vadovui, kurie turi siekti juridinio asmens steigimo dokumentuose numatytų tikslų. Taigi juridinio asmens valdymo organo atliekami veiksmai yra prilyginami paties juridinio asmens veiksams ir yra vadinami išorine juridinio asmens organo funkcija. Kokie juridinio asmens organai yra sudaromi, jų kompetencija, teisės ir pareigos yra nurodytos civiliniame kodekse, įstatymuose, reglamentuojančiuose atskiras juridinių asmenų rūšis, bei kiekvieno juridinio asmens steigimo dokumentuose. Civilinio kodekso 2.82 straipsnio 2 dalyje yra nurodyta, jog kiekvienas juridinis asmuo turi turėti

¹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, patvirtintas 2000-07-18 Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr.VIII-1864, Valstybės žinios 2000, Nr.74-2262

vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir dalyvių susirinkimą. Jei teisės aktai, reglamentuojantys juridinių asmenų teisinį statusą nustato kitokią, bei civiliniame kodekse nustatyta valdymo struktūrą, tai juridinis asmuo turi turėti įstatymu nustatytą organizacinę struktūrą. Juridinio asmens steigimo dokumentuose privalomai turi būti išvardinti visi juridinio asmens organai, jų kompetencija (civilinio kodekso 2.63 ir 2.66 straipsniai). Nė vienas juridinio asmens valdymo organas negali prisiimti kito juridinio asmens organo kompetencijos. Tai yra kiekvienas juridinio asmens organas veikia tik teisės aktų ar juridinio asmens steigimo dokumentų nustatytose ribose.

Įstatymų leidėjas civiliniame kodekse nurodė, jog atskiriant juridinio asmens valdymo organus nuo kitų organų yra remiamasi valdymo funkcijos kriterijumi. Kaip pastebi J. Kiršienė ir A. Tikniūtė², Lietuvos teisės aktai nepateikia valdymo funkcijos sampratos, nors teisinis reguliavimas jai suteikia didelę reikšmę, kai tuo tarpu ekonomikos mokslo atstovai valdymą apibūdina keturiomis funkcijomis – planavimu, organizavimu, vadovavimu ir kontrole³.

Juridinio asmens vienasmenio valdymo organo paskirtį galima išsamiau atskleisti išėities tašku pasirinkus juridinio asmens bruožus. Pirminiai juridinio asmens požymiai yra vidinės juridinio asmens savybės, kai kiekviena yra būtina, o visos kartu pakankamos, kad susivienijimas būtų laikomas juridiniu asmeniu – civilinės teisės subjektu⁴. Pirminiais juridinio asmens požymiais yra laikomi – organizacinis vientisumas, civilinis teisnumas ir veiksnumas, civilinis procesinis teisnumas ir veiksnumas⁵. Civilinės teisės teorijoje⁶ sutariama, jog civilinis teisnumas – tai asmens galėjimas turėti civilinių įstatymų suteikiamas teises ir pareigas, o civilinis veiksnumas – gebėjimas savo veiksmais įgyvendinti civilines teises bei prisiimti ir vykdyti pareigas. Analogiškai yra apibrėžiami civilinis procesinis teisnumas ir veiksnumas. Taigi administracijos vadovas yra tas organas, per kurį juridinis asmuo įgyja ir įgyvendina civilines teises, prisiima ir vykdo pareigas⁷. Tai leidžia daryti išvadą, kad administracijos vadovas yra specifinį statusą turintis subjektas juridiniame asmenyje, be kurio juridinis asmuo neturėtų subjektiškumo, tai yra nebūtų juridiniu asmeniu. Šią nuostatą patvirtina ir teisės doktrinoje suformuluota

² Kiršienė J., Tikniūtė A., Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija?, *Jurisprudencija*, 2004, Nr. 55 (47), p. 35

³ Stones J.A.F., Freeman R.E., Gilbert D.R. *Vadyba*, Kaunas, 1999, p. 100

⁴ A.P. Sergejeva, *Graždanskoje pravo*, Moskva, Prospekt, 1998, p. 117

⁵ Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis A. Ir kiti. *Civilinė teisė. Bendroji dalis*, Vilnius, Justitia, 2009, p. 224

⁶ Baranauskas E., Kaubrytė – Kvainauskienė I., Kiršienė J. ir kiti, *Civilinė teisė. Bendroji dalis*. Vilnius, MRU, 2007, p. 150-151

⁷ Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kiti, *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga. Vilnius, Justitia, 2002, p. 183

nuostata, kad administracijos vadovas yra tarsi rankos, kuriomis juridinis asmuo įgyvendina savo teisingumą ir materializuoja savo veiklą⁸.

Bendraja prasme administracijos vadovas apima tiek vienasmenį juridinio asmens valdymo organą – prezidentą, generalinį direktorių, direktorių, tiek ir kolektyvinį, tai yra kolegialų juridinio asmens valdymo organą. Pažymėtina, jog darbo sutartys yra sudaromos tik su vienasmeniais valdymo organais, kolegialūs valdymo organai veikia įstatymų ar sutartiniais pagrindais. Atliekant Lietuvos Respublikos teisės aktų, reglamentuojančių juridinių asmenų veiklą, analizę, šios tendencijos išryškėja.

Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau tekste akcinių bendrovių įstatymas) 19 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, jog bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą⁹. Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, jog administracijos vadovas yra vienasmenis bendrovės valdymo organas. To paties įstatymo 37 straipsnio 2 dalyje yra nurodyta, jog bendrovės vadovu turi būti fizinis asmuo. Taigi, remiantis akcinių bendrovių įstatymo nuostatomis, uždarytųjų akcinių bendrovių ir akcinių bendrovių vienasmeniu valdymo organu – administracijos vadovu, - turi būti veiksnus fizinis asmuo, su kuriuo yra sudaroma darbo sutartis ir suteikiama teisės aktuose nustatyta kompetencija, teisės ir pareigos.

Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymo (toliau tekste individualių įmonių įstatymas) 7 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, jog individuali įmonė turi turėti vienasmenį valdymo organą – individualios įmonės vadovą¹⁰. Individualios įmonės savininkas gali būti ir individualios įmonės vadovu, jei individualios įmonės nuostatai/įstatatai nenustato kitaip. Tuo atveju, kai individualios įmonės savininkas yra ir individualios įmonės vadovas, jam yra priskiriama individualios įmonės vadovo kompetencija. Individualios įmonės savininkas, kaip administracijos vadovas, veikia įstatymų nustatytais pagrindais. Tačiau individualios įmonės savininkas įmonės vadovu gali paskirti kitą asmenį, jei taip yra nustatyta individualios įmonės nuostatuose/įstatuose. Tokiu atveju su individualios įmonės vadovu yra sudaroma darbo sutartis. Tik šio juridinio fakto pagrindu individualios įmonės administracijos vadovas įgyja teises ir pareigas numatytas civiliniame kodekse, individualių įmonių bei kituose įstatymuose ir įmonės steigimo dokumentuose.

⁸ *Supra*, note 5, p. 251

⁹ 2000-07-13 Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas Nr.VIII-1832, Valstybės žinios 2000, Nr.64-1914

¹⁰ 2003-11-06 Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas Nr. IX-1805, Valstybės žinios 2003, Nr.112-4991

Valstybės tarnautojus remiantis galiojančiais teisės aktais galima skirstyti į dvi grupes, pagal valstybės tarnautojų atliekamų tarnybinių funkcijų pobūdį. Šiame darbe analizuosiu tik viešųjų paslaugų tarnybas, kadangi šios kategorijos valstybės tarnautojų tarnybiniai (darbo) santykiai yra darbo teisės reguliavimo objektas. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo (toliau tekste viešųjų įstaigų įstatymas) 9 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, jog viešoji įstaiga įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo valdymo organus¹¹. To paties straipsnio 3 dalyje yra nurodyta, jog viešoji įstaiga turi turėti vienasmenį valdymo organą – viešosios įstaigos vadovą. Viešųjų įstaigų įstatymas numato, jog su viešosios įstaigos vadovu yra sudaroma darbo sutartis.

Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymo (toliau tekste ūkinių bendrijų įstatymas) 11 straipsnyje yra nurodyta, jog bendrijos reikalus tvarko ir sprendimus visais bendrijos veiklos klausimais priima bendrijos tikrieji nariai¹². Sprendimai priimami visų tikrųjų narių bendru sutikimu. Kiekvienas tikrasis narys (tikrasis narys yra bendrijos dalyvis, sudaręs bendrijos jungtinės veiklos sutartį ir ūkinių bendrijų įstatymo bei jungtinės veiklos sutarties nustatyta tvarka įnešęs ar įsipareigojęs įnešti įnašą į bendriją), įgyvendindamas priimtus sprendimus, turi teisę veikti bendrijos vardu, jei bendrijos jungtinės veiklos sutartyje nenustatyta kitaip.

Lietuvos Respublikos sodininkų bendrijų įstatymo (toliau tekste sodininkų bendrijų įstatymas) 14 straipsnyje nurodyti bendrijos valdymo organai - arba vienasmenis – bendrijos pirmininkas, arba kolegialus – bendrijos valdyba¹³. Šie organai ir atlieka administracijos vadovo funkcijas sodininkų bendrijose.

Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijos įstatymo (toliau tekste daugiabučių namų savininkų bendrijos įstatymas) 19 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, jog bendrijos valdymo organai yra bendrijos narių susirinkimas, bendrijos valdyba (bendrijos pirmininkas)¹⁴. Bendrijos valdyba (bendrijos pirmininkas) yra bendrijos valdymo organas, vadovaujantis bendrijos veiklai tarp bendrijos narių susirinkimų. Bendrijos pirmininkas yra renkamas iš bendrijos valdybos narių, bendrijos narių susirinkimo metu arba bendrijos narių susirinkimo pavedimu bendrijos valdybos.

¹¹ 1996-07-03 Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas Nr. I-1428, Valstybės žinios 1996, Nr.68-1633

¹² 2003-11-06 Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymas Nr. IX-1804, Valstybės žinios 2003, Nr.112-4990

¹³ 2003-12-18 Lietuvos Respublikos sodininkų bendrijų įstatymas Nr. IX-1934, Valstybės žinios 2004, Nr.4-40

¹⁴ 1995-02-21 Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymas Nr. I-798, Valstybės žinios 1995, Nr.20-449

Kaip matyti iš išdėstyto, atskiras juridinių asmenų rūšis bei jų veiklą reglamentuojantys teisės aktai nevienodai nustato skirtingų rūšių juridinių asmenų atstovavimą. Tai leidžia daryti prielaidą, jog įstatymų leidėjas neturi aiškios pozicijos dėl juridinio asmens atstovavimo - tai yra juridinio asmens valdymo organais yra pripažįstami ne tik vienasmeniai valdymo organai - administracijos vadovai, bet ir kolegialūs juridinio asmens valdymo organai.

1.2. Teisinių santykių su administracijos vadovu pobūdis

Juridinio asmens administracijos vadovo teisinį statusą reguliuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹⁵ (toliau tekste darbo kodeksas), civilinis kodeksas, akcinių bendrovių, individualių įmonių, viešųjų įstaigų, daugiabučių namų savininkų bendrijų, sodininkų bendrijų, ūkinių bendrijų ir kiti įstatymai, teisės aktai bei juridinio asmens steigimo dokumentai ir lokaliniai teisės aktai. Pažymėtina, jog dėl tokio administracijos vadovo teisinės padėties reglamentavimo, administracijos vadovo padėtis yra specifinė. Taigi administracijos vadovo ir juridinio asmens santykiai pasižymi tam tikrais ypatumais. Tai yra iš vienos pusės, tarp juridinio asmens ir administracijos vadovo yra atstovavimo santykiai, kuomet administracijos vadovui, kaip juridinio asmens įgaliotiniui, pavedama veikti juridinio asmens vardu ir savo veiksmais sukurti juridiniam asmeniui teises ir pareigas. Iš kitos pusės, administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, tai yra užtikrina kasdieninį juridinio asmens funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Trečia, administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, tai yra administracijos vadovo ir juridinio asmens santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas¹⁶. Remiantis išdėstytu galima daryti išvadą, kad administracijos vadovo ir juridinio asmens santykiai yra dvejopo pobūdžio:

1. Tai yra darbo santykiai, kurie atsiranda, tęsiasi ir baigiasi darbo kodekso nustatytais pagrindais;
2. Administracijos vadovo ir juridinio asmens santykiai nėra tradiciniai darbo santykiai, nes, nepaisant to, jog tarp administracijos vadovo ir įmonės yra sudaryta darbo sutartis, administracijos vadovo ir juridinio asmens santykius reglamentuoja teisės aktai (akcinių bendrovių, individualių įmonių, viešųjų įstaigų ir kiti įstatymai) ir tai leidžia

¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas patvirtintas 2002-06-04 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. IX-926, Valstybės žinios 2002, Nr.64-2569

¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001-10-16 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001, bylos kategorija 2.11; 13; 50 V.P. v. UAB "(duomenys neskelbtini)"

daryti prielaidą, jog šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Taigi daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne darbo sutarties pagrindu, kas administracijos vadovo ir juridinio asmens santykiams suteikia įstatyminio atstovavimo bruožų.

Šią išvadą pagrindžia ir formuojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika¹⁷, kurioje yra konstatuota, jog kasacinio teismo praktikoje akcentuojama, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės organu lemia tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymų, o ne sutarties pagrindu. Dėl šios priežasties administracijos vadovo ir juridinio asmens santykiams yra būdingas įstatyminis atstovavimas.

Taigi administracijos vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam darbuotojui, juridinį asmenį ir administracijos vadovą sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai, kurie reiškia, kad administracijos vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai įmonės interesais, administracijos vadovui keliami lojalumo pareiga (*duty of loyalty*), administracijos vadovas atstovauja juridiniam asmeniui, atsako už kasdieninės juridinio asmens veiklos organizavimą, jis turi veikti rūpestingai, sąžiningai, atidžiai, kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų pagal įstatymus ir kitus teisės aktus¹⁸.

Kaip matyti iš išdėstyto, administracijos vadovo ir juridinio asmens santykiai yra ypatingi. Tai yra juridinio asmens administracijos vadovo teisinis statusas, nors ir dirbančio pagal darbo sutartį, yra dualistinio pobūdžio – pirma, administracijos vadovas dirba pagal šalių sudarytą darbo sutartį, gauna šalių suldytą darbo užmokestį, šalis sieja pavaldumo santykiai, kas yra būdingi darbo teisės bruožai, ir antra administracijos vadovo daugelis teisių ir pareigų kyla ne darbo sutarties pagrindu, kaip kitų juridinio asmens darbuotojų, o jos yra nustatytos civiliniame kodekse, juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose, kas patvirtina administracijos vadovo ir juridinio asmens įstatyminio atstovavimo santykių buvimą.

Tačiau ką tik padaryta išvada, remiantis suformuota teismų praktika prieštarauja imperatyvioms teisės aktų nuostatoms. Pirmiausia, su administracijos vadovu sudaryta darbo sutartis yra galiojanti, tai yra ji egzistuoja ir šitas faktas nepaisant administracijos

¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-11-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009, bylos kategorija 19.2; 27.2; 36.2; 37; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17 G.P. v. BUAB "Optimalūs sprendimai"

¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-06-19 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-880/2002, bylos kategorija 2.4.3.12; 2.7; 2.8; 2.11; 7.3; 7.4 L.B. v. AB bankas "Snoras"

vadovo pareigų pobūdžio nėra paneigtas jokiais įrodymais. Taigi administracijos vadovo ir juridinio asmens teisiniai santykiai turi būti reglamentuojami darbo teisės normomis. Antra, darbo kodekso 11 straipsnyje yra nurodyta, jog esant prieštaravimų tarp darbo kodekso ir kitų įstatymų ar norminių teisės aktų, taikomos darbo kodekso normos, kai tuo tarpu civilinio kodekso normos nustato, jog esant civilinio kodekso ir kitų įstatymų (tame tarpe ir darbo kodekso) prieštaravimams, taikomos civilinio kodekso normos, išskyrus atvejus, kai pastarasis pirmenybę teikia kitam įstatymui. Ši nuostata patvirtina faktą, jog darbo ir civilinio kodekso nuostatos dėl administracijos vadovo ir juridinio asmens teisinių santykių nėra tarpusavyje suderintos ir tik teismo sukurti precedentai apibrėžia šių teisinių santykių pobūdį. Trečia, remiantis teismo sukurtu precedentu, administracijos vadovas juridiniame asmenyje vienu metu veikia kaip juridinio asmens įstatyminis atstovas ir kaip įgaliotinis pagal pavedimo sutartį. Subjektas – administracijos vadovas, - tuo pačiu metu negali būti ir įstatyminis atstovas, ir įgaliotinis pagal pavedimo sutartį. Nors faktiškai beveik visas juridinio asmens administracijos vadovo teises ir pareigas nustato įstatymai, tačiau tai neleidžia nustatyti, jog tarp administracijos vadovo ir juridinio asmens įstatyminio atstovavimo teisinių santykių. Juo labiau juridinio asmens valdymo organai yra aiškiai išreiškę savo valią būti atstovaujamiems tam tikro asmens, išleisdami lokalinį teisės aktą dėl juridinio asmens administracijos vadovo paskyrimo, darbo sutarties sudarymo su šiuo asmeniu ir sudarydami darbo sutartį.

Remiantis išdėstytu, galima daryti išvadą, jog administracijos vadovo teisinė padėtis juridiniame asmenyje nėra aiškiai reglamentuota teisės aktais, teismų precedentais bei teisės doktrina. Mano manymu, administracijos vadovą ir juridinį asmenį sieja darbo teisiniai santykiai, kai tik šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų, ir darbo teisės normos turi būti taikomos administracijos vadovo teisiniams santykiams reguliuoti.

1.3. Administracijos vadovo teisinės padėties reglamentavimas teismų praktikoje

Lietuvos teismų praktika yra pripažįstama vienu iš civilinės teisės šaltinių¹⁹. Teismų praktika formuojama greta kitų, pirminių teisės šaltinių, tokių kaip įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai, pastaruosius aiškinant ir taikant. Šio teisės šaltinio svarbią reikšmę patvirtina ir Lietuvos Konstitucinis Teismas, pažymėdamas, jog teismų precedentai yra teisės šaltiniai – *auctoritate rationis*. Rėmimasis precedentais yra

¹⁹ *Supra*, note 6, p. 105

vienodos (nuoseklios, neprieštaringos) teismų praktikos, kartu ir Konstitucijoje įtvirtinto teisingumo principo, įgyvendinimo sąlyga²⁰.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001-10-16 nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001 yra pirmą reikšmingą bylą, kurioje teismas plačiai pasisakė dėl juridinio asmens vienasmenio valdymo organo teisinės padėties. 2001-10-16 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išdėstė poziciją, jog uždarosios akcinės bendrovės administracijos vadovo teisinį statusą, visų pirma reguliuoja acinių bendrovių įstatymas. Tai atitinka ir bylos nagrinėjimo metu galiojusio darbo sutarties įstatymo 1 straipsnio 3 dalies nuostatą. Teismas konstatavo, jog administracijos vadovo ir bendrovės santykiai pasižymi tam tikrais ypatumais. 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 teikia tam tikras intelektines paslaugas, tai yra užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Trečia, administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, tai yra administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas. Šie administracijos vadovo ir bendrovės santykių ypatumai sudaro pagrindą pripažinti, kad net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavedimo reguliuojančios teisės normos. 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 bruožai²¹. Tokiu būdu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformavo poziciją, jog administracijos vadovo ir bendrovės teisiniai santykiai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai. Darbo sutarties sudarymas su administracijos vadovu šios nuostatos nepaneigia, nes visais atvejais, skiriant bei atleidžiant iš užimamų pareigų administracijos vadovą yra taikomos šalia darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų ir kitų teisės aktų nuostatos.

Norėčiau paminėti, jog Lietuvos Aukščiausiasis teismas išskirdamas aukščiau nurodytus juridinio asmens administracijos vadovo teisinės padėties ypatumus nebuvo pirmasis. Tai

²⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007-10-24 nutarimas "Dėl Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 4, 165 straipsnių (2002-02-28 redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai"

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001-10-16 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001, bylos kategorija 2.11, 13, 50 L.P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „(Duomenys neskelbtini)“

yra kasacinis teismas citavo profesorį V.Mikelėną²². Tačiau profesorius papildomai pabrėžia, jog santykiams, kurie susiklosto tarp juridinio asmens ir administracijos vadovo, būdinga tam tikra specifika. Šią specifiką sąlygoja administracijos vadovo buvimas valdymo organu, tai yra juridinio asmens sudėtinė, neatskiriama dalimi, be kurios juridinis asmuo negalėtų funkcionuoti. Tarp juridinio asmens ir administracijos vadovo sudaroma sutartis reglamentuoja organizacinius šių subjektų santykius, o jie kaip Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, turi intelektinių paslaugų teikimo santykių ypatumą.

Analogiškos pozicijos Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laikėsi ir 2003-03-05 priimdamas nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2003. Kasacinis teismas konstatavo, kadangi administracijos vadovo ir bendrovės teisiniai santykiai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai, tai visuotiniame akcininkų susirinkime išrinkto administracijos vadovo atšaukimo teisė visuotiniam akcininkų susirinkimui priklauso absoliučia apimtimi ir nėra sąlygota jokiais aplinkybėmis. Visuotiniam akcininkų susirinkimui tinkamai realizavus atšaukimo teisę, darbo santykiai, buvę tarp bendrovės ir administracijos vadovo, pasibaigia, nes pasibaigia pavedimas. Toks pat teisinis reglamentavimas atitinkamai turi būti taikomas sprendžiant dėl išrinkto juridinio asmens ir paties juridinio teisinių santykių pobūdžio²³.

2003-04-02 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutartyje priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-453/2001²⁴, remdamasis anksčiau suformuotais precedentais, konstatavo, jog nutraukiant darbo sutartį su administracijos vadovu, nereikia vadovautis civilinio kodekso nuostatomis dėl sutarties nutraukimo, nes tai neatitiktų įstatymo. Sutarties su administracijos vadovu nutraukimo tvarką nustato akcinių bendrovių įstatymo 29 straipsnio 8 dalis, kurioje yra nurodyta, kad yra taikoma darbo sutarties įstatyme arba vadovavimo sutartyje numatyta sutarties nutraukimo tvarka. Civilinio kodekso nuostatos netaikomos ir nėra pagrindo taikyti civilinių sutarčių nutraukimo tvarkos nuostatų taikyti nutraukiant darbo sutartis su administracijos vadovu.

²² Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė, Vilnius, VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 263

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-03-03 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2003, bylos kategorija 2.11, 13, 50 Gediminas Vilkevičius v. gyvenamojo namo statybos bendrija "Merkys"

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-04-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-453/2003, bylos kategorija 2.6, 2.10 R.P. v. Lazdijų rajono savivaldybės taryba

2003-10-01 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-892/2003 konstatavo, jo administracijos vadovo teisinė padėtis bendrovėje yra dvilypė – tai yra iš vienos pusės įmonės vadovo santykius su akcine bendrove reglamentuoja akcinių bendrovių įstatymo normos, įtvirtinusios įgaliojimų įmonės vadovui suteikimo bei atšaukimo tvarką, teises pasekmes, kylančias iš suteiktų įgaliojimų vykdymo. Dėl to akcinė bendrovė su administracijos vadovu neabejotinai gali susitarti dėl administracijos vadovo atstovavimo sąlygų, o taip pat sutartyje numatyti sąlygas, būdingas darbo teisiniams santykiams. Tokios sutarties sąlygos tampa esminiu kriterijumi teisiškai kvalifikuojant šalių santykius: ar tie santykiai grindžiami vien tik bendrovės atstovavimu, ar administracijos vadovas yra tuo pačiu ir tos bendrovės darbuotojas²⁵. Tokiu būdu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas praplėtė administracijos vadovo teisinio statuso reglamentavimą teismų precedentuose ir nustatė precedentą, jog šalių sudaryta darbo sutartis suteikia pagrindą santykių tarp juridinio asmens ir administracijos vadovo reguliavimui taikyti darbo kodekso ir kitų darbo įstatymų normas.

2003-10-08 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutartyje, priimtoje civilinėje byloje 3K-3-954/2003 konstatavo, jog kalbant apie konkrečios tarp šalių sudarytos darbo sutarties ir atskirų jos sąlygų reikšmę šalių teisėms ir pareigoms, kylančioms iš šios sutarties, konstatuotina, kad atitinkamų garantijų, numatytų darbo sutarties įstatymo, taikymui esminę reikšmę turi keletas aplinkybių: ar su bendrovės vadovu yra sudaryta darbo sutartis yra terminuota ar neterminuota, ar esant terminuotai darbo sutarčiai bendrovės administracijos vadovas atšaukiamas iš pareigų dėl jo kaltės ar be kaltės²⁶. Tokiu būdu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atveria galimybę mokėti juridinio asmens administracijos vadovui išaitinę kompensaciją, taip praplatindamas darbo teisės taikymą ir iš esmės konstatuoja, kad:

- nuo to, ar darbo sutartis yra terminuota, ar ne priklauso atitinkamų garantijų, numatytų darbo sutarties įstatymo taikymas, tai yra išaitinė pašalpa neturi būti mokama nutraukiant su bendrovės vadovu sudarytą darbo sutartį, tuomet, kai ši yra terminuota;
- išaitinės pašalpos mokėjimo galimybė yra siejama su atleidžiamu iš darbo asmens kalte, tai yra išaitinė pašalpa nemokama tuomet, kai, nors darbo sutartis ir nutraukiama

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-10-01 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-892/2003, bylos kategorija 2.6, 2.7 H.M. v. UAB „(Duomenys neskelbtini)“

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-10-08 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-954/2003, bylos kategorija 2.7, 2.8, 5.7 V.G. v. AB „(Duomenys neskelbtini)“

pagal akcinių bendrovių įstatymą, ji nutraukiama egzistuojant administracijos vadovo kaltei.

Tokios kasacinio teismo išvestos taisyklės atitinka darbo teisėje nustatytas taisykles. Tai yra darbo kodekso 140 straipsnyje įtvirtinta bendra taisyklė, pagal kurią atitinkamo dydžio išėtinė išmoka darbuotojui mokama tik tuomet, jei neterminuota darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva (ar dėl iš kitų iš darbdavio pusės kylančių priežasčių) ir nesant darbuotojo kaltės. Tačiau po aptariamos nutarties priėmimo Lietuvos teismų praktikoje susiklosto prieštaringa situacija. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-760/2001 pasisakyta, kad vadovo rinkimo arba skyrimo, o taip pat atšaukimo bei atleidimo iš šios pareigybės tvarką reglamentuoja išskirtinai akcinių bendrovių įstatymas ir kad kompetentingas organas, realizuodamas teisę atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, net ir esant vadovo kaltei, neprivalo laikytis tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti. Tačiau 2003-10-08 d. nutartyje, kasacinis teismas teigia, jog išėtinės kompensacijos mokėjimas vadovui priklauso nuo jo kaltės buvimo ar nebuvimo bei darbo sutarties pobūdžio. Vadinasi, po pastarosios nutarties susiklostė situacija, kai administracijos vadovui gali būti mokama išėtinė kompensacija, tačiau tik tuomet, kai jis atšaukiamas ne dėl kaltės ir nutraukiant neterminuotą darbo sutartį. Svarbu tai, kad kompetentingas atleisti organas nėra įpareigotas įforminti administracijos vadovo atleidimo dėl kaltės. Tokia padėtis neatitinka ne tik darbuotojo ir darbdavio santykių pagrindinių principų, bet ir civilinių santykių sąžiningumo, protingumo, teisingumo principų. Visgi paminėtina ir tai, kad aptariamoje nutartyje kasacinis teismas vadovo kaltės įrodinėjimo pareigą perkelia darbdaviui. Kol kas matome, kad Aukščiausias Teismas pripažįsta tik vieną bendrovės vadovo atleidimo būdą, t. y. visuotiniam akcininkų susirinkimui įgyvendinant akcinių bendrovių įstatyme numatytą absoliučią teisę atšaukti bendrovės vadovą. Dar daugiau, tą visuotinis akcininkų susirinkimas gali padaryti tiek esant vadovo kaltei, tiek nesant, o kaltei visgi esant, susirinkimas neprivalo laikytis juridinio asmens administracijos vadovo kaltės įforminimo tvarkos. Pažymėtina, kad kasacinis teismas konstatavo ir tai, jog nuo kaltės buvimo ar nebuvimo priklauso išėtinės kompensacijos išmokėjimo galimybė.

Tolesnėse bylose Aukščiausiasis Teismas koreguoja praktiką pažymėdamas, kad „kasatoriaus įstatuose nurodyta bendrovės valdybos kompetencija neribojama vien remiantis administracijos vadovo ir bendrovės santykių pobūdžiu, o tai reiškia, kad ir administracijos vadovas gali būti atleidžiamas iš darbo, padaręs darbo drausmės

pažeidimą, sudarantį pagrindą nutraukti su juo darbo sutartį²⁷. Tai reiškia, jog juridinio asmens administracijos vadovo atleidimas, po šios nutarties priėmimo tampa galimas dviem būdais:

- 1) Bendrovės vadovas atleidžiamas iš pareigų pagal darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalį ir akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį nepriklausomai nuo jo kaltės, įgyvendinant absoliučią kompetentingo organo teisę;
- 2) Bendrovės vadovas atleidžiamas esant drausminiam pažeidimo, kitaip tariant dėl jo kaltės, vadovaujantis darbo kodekso 136 straipsniu.

Manau, kad tinkami ir teisėti administracijos vadovo atleidimo iš užimamų pareigų abu būdai ir kompetentingas organas turi prerogatyvą rinktis vieną iš jų.

2005-03-21 nutartyje²⁸ pirmą kartą (kadangi byla nagrinėjama jau įsigaliojus tiek akcinių bendrovių įstatymo naujai 2004 m. redakcijai, tiek naujajam darbo kodeksui) konstatuota, jog atsižvelgiant į tai, kad juridinio asmens ir administracijos vadovo santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reglamentuojančios teisės normos, darbo kodekso ir kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai juridinio asmens administracijos vadovo atleidimo atveju taikytini tik dėl galimybės ateityje jam pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutartimi, jos nutraukimu, ir nustato tik darbo sutarties pasibaigimo priežastį ir atleidimo iš pareigų įforminimą bei atsiskaitymo tvarką. Kasacinis teismas nustato, jog juridinio asmens administracijos vadovas gali būti atleidžiamas jį išrinkusio juridinio asmens organo pasinaudojant akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 3 d. suteikta teise atšaukti juridinio asmens vadovą iš einamų pareigų. Ir ši juridinio asmens vadovą renkančio organo teisė atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą nėra nulemta jokių aplinkybių, tai yra ji yra absoliuti. Tokiu būdu kasacinis teismas papildė teismų praktiką aiškiai suformuluodamas administracijos vadovą išrinkusio organo teises ir įpareigoja valdymo organą, atšaukiantį administracijos vadovą iš užimamų pareigų, priimant nutarimą dėl administracijos vadovo atšaukimo laikytis įstatyme nustatytų priėmimo bei atšaukimo procedūros reikalavimų. Toliau kasacinis teismas paaiškina, kad valdymo organui įgyvendinus šią teisę, su administracijos vadovu

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-10-22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-974/2003, bylos kategorija 2.7, 115 G.L. v. UAB „(Duomenys neskelbtini)“

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-03-21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-191/2005, bylos kategorija 11.0, 10.8 J.K. v. UAB „(Duomenys neskelbtini)“

sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia valdymo organo pavedimas. Šiuo atveju bendrovės vadovui išmokama išeitinė pašalpa pagal darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalį. Šioje byloje kasacinis teismas išeitinės išmokos vadovui mokėjimą išsprendė kitaip nei ankstesnėje kasacinio teismo suformuotoje praktikoje (pavyzdžiui 2003-10-08 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-954/2003). Tais atvejais, kai administracijos vadovas atšaukiamas iš pareigų valdymo organui įgyvendinant savo absoliučią teisę atšaukti administracijos vadovą pagal darbo kodekso 124 straipsnio 1 punktą ir akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį, atleidimas įvyksta nepriklausomai nuo administracijos vadovo kaltės.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2006-02-15 nutartyje priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2006²⁹ konstatavo, jog nepaisant civilinės teisinės administracijos vadovo ir juridinio asmens tarpusavio santykių prigimties, santykiai tarp juridinio asmens ir administracijos vadovo įforminami ir nagrinėjami pagal darbo kodekso taisykles. Ši kasacinio teismo nuostata iš esmės paneigė ankstesnes Lietuvos Aukščiausiojo Teismo priimtas nutartis dėl administracijos vadovo santykių su juridiniu asmeniu santykių civilinio teisinio pagrindo. Tai yra šioje nutartyje aiškiai ir nedviprasmiškai teismai buvo įpareigoti nagrinėjant bylas susijusias su juridinio asmens bei jo administracijos vadovu, nagrinėti remiantis darbo teisiniais santykiais ir taikyti darbo įstatymų normas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-06-22 nutartyje³⁰ patvirtinamos ankstesnėje kasacinio teismo praktikoje suformuluotos administracijos vadovo teisinės padėties specifinės nuostatos bei absoliuti kompetentingų bendrovės valdymo organų teisė atšaukti bei atleisti administracijos vadovą iš užimamų pareigų bet kada ir nepriklausomai nuo to, yra administracijos vadovo kaltė ar ne. Kompetentingas organas tokiu atveju turėtų galimybę apsispręsti kokių pagrindu atleisti administracijos vadovą. Aptariamoje 2007-06-22 nutartyje Teismas pakartoja, kad atsižvelgiant į bendrovės vadovo teisinį statusą, kompetentingas bendrovės organas, įgyvendindamas teisę atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, net ir esant vadovo kaltei, neprivalo laikytis tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti.

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-02-15 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2006, bylos kategorija 11.9.12, 19.2, 95.3 V.S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-06-22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007, bylos kategorija 11.10, 19.2 V.M. v. UAB „Izabelita“

2007-10-12 nutartyje priimtoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinėje byloje Nr. 3K-3-397/2007³¹ remdamasis ankstesne kasacinio teismo praktika, konstatavo, kad būtent administracijos vadovo juridiniame asmenyje statuso specifiškumas, vienasmenio valdymo organo reikšmė ir svarba juridiniam asmeniui ir lemia absoliučią ir jokių sąlygų neapribotą jį išrinkusio kito juridinio asmens organo teisę atšaukti administracijos vadovą iš pareigų ir darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalyje nustatyto draudimo nutraukti darbo sutartį darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu taikymas juridinio asmens kompetentingam organui apribotą absoliučią teisę atšaukti administracijos vadovą iš pareigų laiko atžvilgiu, nes tuo laikotarpiu objektyviai taptų neįmanoma užtikrinti juridinio asmens bei kitų kompetentingų valdymo organų interesus. Tokia nutartimi kasacinis teismas suteikė dar daugiau teisių kompetentingam juridinio asmens valdymo organui atšaukiant iš užimamų pareigų administracijos vadovą. Ir dar kartą patvirtino faktą, jog su administracijos vadovu sudaryta darbo sutartis yra tik prielaida juridinio asmens administracijos vadovui įgyti teisę į darbo kodekse bei kituose darbo teisės aktuose nustatytas socialines garantijas, bet darbo sutartis negali laikoma sąlyga taikyti tas darbo kodekso nuostatas, kurios paneigtų pavedimo santykių esmę. Šia nutartimi kasacinis teismas suformavo precedentą, jog atleidžiant juridinio asmens administracijos vadovą iš užimamų pareigų darbo kodekso 130 straipsnio ir 131 straipsnio 1 dalies nuostatos nėra taikomos.

2008-05-15 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutartyje konstatavo³², jog uždarnosios akcinės bendrovės vadovas yra specifinę teisinę padėtį turintis darbo teisinių santykių subjektas, kas suponuoja nuostatą, jog klausimus, susijusius su bendrovės vadovu reglamentuoja, tiek specialieji teisės aktai, tiek darbo kodeksas. Kadangi specialieji įstatymai nereglamentuoja atsiskaitymo su atleidžiamu bendrovės administracijos vadovu tvarkos, todėl sprendžiant atsiskaitymo klausimą yra taikomos darbo kodekso 141 straipsnio nuostatos. Šia nutartimis Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformavo precedentą, kad darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies norma yra taikoma uždelsus atsiskaityti su atleidžiamu administracijos vadovu.

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-10-12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-397/2007, bylos kategorija 11.9.5, 11.9.7, 27.7 A.K. v. UAB „Vitės valdos“

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-05-12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008, bylos kategorija 14.1, 14.6, 125.7 P.M. v. UAB „Swiss logistic“

2009-05-11 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutartyje³³ siekė išsiaiškinti tikrąją šalių valią, o ne formaliai taikė teisės normas. Nepaisant daugelio prieš tai priimtų nutarčių, kuriose konstatuota, jog bendrovės vadovą ir bendrovę sieja ne darbo, bet civiliniai teisiniai pavidimo santykiai, tai šiems santykiams reikia taikyti civilinės teisės, o ne darbo teisės normas, šioje nutartyje Teismas išaiškino, kad bendrovės vadovas taip pat yra ir bendrovės darbuotojas, su kuriuo sudaroma darbo sutartis, taigi jis yra ir darbo santykių, siejančių jį su bendrove, dalyvis – darbuotojas ir tuo remdamasis motyvavo nutartį taikydamas darbo teisės normas bendrovės ir jos vadovo teisiniams santykiams. Tokia teismo pozicija akivaizdžiai prieštarauja prieš tai buvusiai praktikai.

2009-11-20 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009³⁴ buvo atkreiptas dėmesys į tai, jog ligšiolinė kasacinio teismo praktika juridinio asmens administracijos vadovui, kaip juridinio asmens valdymo organui, taikytinos atsakomybės aspektu nėra vienoda. Šioje nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, jog kai juridinio asmens administracijos vadovas padaro žalos bendrovei veikdamas kaip jos valdymo organas „išoriniuose“ santykiuose, tai jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus, o ne materialinė atsakomybė pagal darbo kodeksą. Civilinei atsakomybei taikyti teisiškai nėra reikšminga aplinkybė ar su administracijos vadovu yra sudaryta visiška jo materialinės atsakomybės sutartis. Šia nutartimi kasacinis teismas įvedė aiškumą dėl atsakomybės taikymo ribų.

Siekiant visapusiškai išanalizuoti administracijos vadovo teisinę padėtį juridiniame asmenyje, verta paminėti ir Europos Teisingumo Teismo 2010-11-11 priimtą sprendimą byloje Nr. C-232/09, kurioje buvo nagrinėjamas klausimas dėl ribotos atsakomybės bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimo atšaukti asmenį iš bendrovės valdybos nario pareigų³⁵. Europos Teisingumo Teismas, priimdamas sprendimą, konstatavo, jog remiantis Europos Sąjungos teisės aktais – direktyva 76/207/EEB, direktyva 86/613/EEB, direktyva 92/85, - bei nacionaliniais Latvijos teisės aktais, pagrindinis darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą. Formalus pripažinimas savarankiškai dirbančiu darbuotoju pagal nacionalinę teisę taip pat nereiškia, kad asmuo

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-05-11 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-210/2009, bylos kategorija 11.9.13, 19.2 J.B.B. v. UAB „Neo group“

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-11-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009, bylos kategorija 19.2, 27.7, 36.2, 37, 44.2.1, 44.2.2, 44.2.4.1, 44.5.2.17 BUAB „Optimalūs finansai“ v. G.P.

³⁵ Europos Teisingumo Teismo 2010-11-11 byloje Nr. C-232/09 D.Danosa v. LKB „Lizings“ SIA

negali būti pripažintas darbuotoju pagal direktyvą 92/85. Europos Teisingumo Teismas konstatavo, kad kapitalo bendrovės valdybos nari, kuris bendrovei teikia paslaugas ir yra neatsiejama bendrovės dalis, reikia laikyti turinčio darbuotojo statusą pagal Direktyvą 92/85, jeigu jis tam tikrą laikotarpį vykdo veiklą vadovaudamas ar kontroliuodamas kito šios bendrovės organo ir už šią veiklą gauna atlyginimą. Taigi Europos Teisingumo Teismas vienareikšmiškai išreiškė poziciją, jog juridinio asmens administracijos vienasmenis valdymo organas yra juridinio asmens darbuotojas, kuriam turi būti taikomos darbo teisės normos.

Kaip matyti iš aukščiau analizuotos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos, teismai, nagrinėdami bylas susijusias su administracijos vadovu, kryptingai eina analogiška linkme. Tai yra nepaisant administracijos vadovo teisinės padėties dualizmo, teismai kuo toliau tuo labiau akcentuoja esant darbo teisinius santykius tarp juridinio asmens ir jo administracijos vadovo, taiko darbo kodekso normas bei analizuoja šalių sudarytų darbo sutarčių nuostatas ir tikrąją šalių valią sudarant darbo sutartis.

2011-10-11 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas³⁶ konstatavo, jog suformuota kasacinio teismo praktika dėl dualistinio bendrovės vadovo teisinio statuso, bendrovės vadovą renkančio subjekto, turinčio pagrįstą interesą užtikrinti maksimaliai efektyvią juridinio asmens veiklą, absoliučios teisės atšaukti bendrovės vadovą ir bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, teisėtų interesų apsaugos yra problemiška vertinant Lietuvos įsipareigojimus pagal tarptautinę bei Europos Sąjungos teisę. Tai yra motinystės (tėvystės), darbo ir šeiminio gyvenimo derinimo srityje pagal tarptautinius ir Europos Sąjungos teisės aktus pripažįstamas didesnės darbuotojų apsaugos poreikis. Bene pirmą kartą kasacinis teismas šioje nutartyje analizavo Europos Žmogaus Teisių Teismo praktiką analogiškose bylose ir konstatavo, jog bendrovės vadovės atleidimo klausimai Europos Žmogaus Teisių Teismo vertinami kaip tiesiogiai susiję su jos turtinio pobūdžio lūkesčiais – tiek dėl teisės gauti įstatymo garantuojamą motinystės pašalpą, tiek dėl teisės į visišką atsiskaitymą su darbuotoju šį atleidžiant iš darbo, saugotinais pagal tarptautinius žmogaus teisių apsaugos aktus. Šia nutartimi kasacinis teismas sukūrė precedentą, kad darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto normoje įtvirtintas draudimas atleisti iš darbo vaiko priežiūros atostogose esantį darbuotoją, išskyrus darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011-10-11 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-381/2011, bylos kategorija 19.2, 121.13 27.7, 36.2, 37, 44.2.1, 44.2.2, 44.2.4.1, 44.5.2.17 BUAB "Optimalūs finansai" v. G.P.

numatytais atvejais, yra bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, teisinio statuso dalis, todėl taikytinas ir jam, kadangi bendrovės vadovą atleidus iš darbo vaiko priežiūros atostogų metu, jis netenka apdraustojo valstybiniu socialiniu draudimu statuso ir su tuo susijusių socialinių garantijų, tačiau bendrovės vadovo, kaip įmonės patikėtinio, atšaukimas *per se* jo teisėms į aptartas socialines garantijas neturi įtakos. Taigi, galiojantis reglamentavimas lemia, kad su bendrovės vadovu vaiko priežiūros atostogų metu darbo sutartis, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje numatytus atvejus, negali būti nutraukta, nepaisant to, kaip bendrovė disponuoja akcinių bendrovių įstatyme įtvirtinta vadovo atšaukimo teise. Šia nutartimi kasacinis teismas dar labiau praplėtė administracijos vadovo apsaugą socialine prasme ir susiaurino akcininkams suteiktą absoliučią administracijos vadovo atšaukimo teisę.

Kaip matyti iš atliktos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių analizės administracijos vadovo teisinė padėtis reglamentavimas nuolat kinta. Tai yra pirmiausia, kasaciniam teismui suformavus nuostatas apie administracijos vadovo dualistinę padėtį ir konstatavus, jog šiems santykiams vienareikšmiškai turi būti taikomos civilinės teisės normos, reglamentuojančio pavedimo teisinius santykius, vėliau kasacinis teismas pakeitė nuomonę ir kuo toliau tuo labiau administracijos vadovo teisei padėčiai reglamentuoti yra taikomos darbo teisinių santykių nuostatos, analizuojamos šalių sudarytos darbo sutartys, yra remiamasi Europos Teisingumo Teismo praktika ir administracijos vadovui yra suteikiama galimybė pasinaudoti kaimuriais darbo kodekso nustatytais garantijomis.

II Darbo sutarties su administracijos vadovu sudarymas

II.1. Juridinio asmens administracijos vadovo paskyrimo tvarka

Dalyvaudami darbo teisiniuose santykiuose teisės subjektai turi teisinį statusą: jie turi atitinkamas teises ir pareigas. Darbo įstatymai nustato, kad tik tam tikri subjektai gali būti darbo teisiniu santykių dalyviai. Darbinis veiksnumas ir teisnumas yra būtini darbo teisinių santykių dalyvių požymiai³⁷. Darbo santykiai atsiranda, kai darbdavys ir darbuotojas sudaro darbo sutartį. Vadovaujantis darbo kodekso 93 straipsniu darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Darbo teisės normos reguliuoja visuomeninius santykius, atsirandančius dirbant arba glaudžiai susijusius su darbu. Sąvoka "darbas" nėra teisinė, tai socialinė – ekonominė kategorija, apibūdinama kaip tam tikru metu atliekama reikalinga, tinkama ir tikslinga – žmogaus veikla³⁸. Darbas tai ne tik fizinių, biologinių žmogaus gebėjimų panaudojimas. Būdamas tikslingas ir tinkamas, jis yra ir intelektinė veikla. Žmonių veikla, neturinti minėtų požymių, nėra darbas.

Darbo teisiniai santykiai yra sudėtingi, tęstiniai, nes apima darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų, susijusių su asmenų teisės į darbą įgyvendinimu, kompleksą. Konstitucinė garantija laisvai pasirinkti darbą įgyvendinama sudarant individualų darbdavio ir darbuotojo susitarimą³⁹. Tokio susitarimo pagrindu susiklosto teisiniai santykiai – darbo teisiniai santykiai.

³⁷ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose. Daktaro disertacija. Vilnius, 2005, p. 47

³⁸ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius, Justitia, 2005, p. 40

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-04-14 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-169/2009, bylos kategorija 1.1, 1.2, 11.1, 11.11, 20.2, 126.5, 126.8 V.P. v. BAB "Ekranas", UAB "Nemuno prekybos centras"

Sudarant darbo sutartį su administracijos vadovu išryškėja ypatumas, kad darbdavio funkcijas atlieka juridinio asmens kolegialus organas, kuris priima sprendimus dėl darbo sutarties su administracijos vadovu sudarymo, darbo sutarties sąlygų nustatymo ir kitų klausimų susijusių su administracijos vadovo darbo sutartimi nustatymu.

Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje yra nurodyta, jog su bendrovės administracijos vadovu sudaroma darbo sutartis. Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalyje yra nustatyta, kad administracijos vadovą renka bendrovės valdyba (akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsnio 2 dalis), jei bendrovės valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba (akcinių bendrovių įstatymo 32 straipsnio 1 dalies 1 punktas), o jei ir ji nesudaroma – visuotinis akcininkų susirinkimas (akcinių bendrovių įstatymo 20 straipsnio 1 dalies 1 punktas). Sprendimą dėl administracijos vadovo išrinkimo aukščiau minimi bendrovės valdymo organai priima įprastine tvarka, tai yra balsų dauguma, jei ko kito nėra nustatyta bendrovės įstatuose. Kai sprendimą priima bendrovės valdyba ar stebėtojų taryba ir narių balsai pasiskirsto po lygiai, lemia pirmininko balsas. Atitinkamų valdymo organų posėdžiai turi būti sušaukti laikantis įstatymų nustatytos tvarkos, turi būti nustatytas dalyvių kворumas (akcinių bendrovių įstatymo 27, 28, 32, 35 straipsniai). Taigi kaip matyti iš išdėstyto sprendimus dėl bendrovės administracijos vadovo išrinkimo, paskyrimo bei darbo sutarties su administracijos vadovu sudarymo priima kolegialus bendrovės valdymo organas, laikydamasis akcinių bendrovių įstatyme nustatytos sprendimų priėmimo tvarkos. Pažymėtina, joga analogiškai taisyklė yra įtvirtinta ir teismų praktikoje⁴⁰.

Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad administracijos vadovu gali būti tik veiksnus fizinis asmuo, su kuriuo sudaroma darbo sutartis. Taigi su administracijos vadovu, kaip ir su bet kuriuo kitu įmonės darbuotoju, sudaroma darbo sutartis. Tačiau darbo sutartį, skirtingai nei su kitais bendrovės darbuotojais, su administracijos vadovu pasirašo bendrovės valdybos pirmininkas. Jei valdyba nesudaroma, darbo sutartį su administracijos vadovu pasirašo stebėtojų tarybos pirmininkas, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba - visuotinio akcininkų susirinkimo įgaliotas asmuo (akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalis). Visais atvejais valdymo organas turi priimti sprendimą, kuriuo tam tikras asmuo yra įgaliojamas pasirašyti darbo sutartį su administracijos vadovu.

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-01-21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2002, bylos kategorija 21.2.2.1, 21.6 VĮ Valstybės turto fondas v. UAB "Prekybos įrengimai"

Administracijos vadovo darbo užmokestį tvirtina bendrovės valdyba, jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas savo sprendimais (akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalis). Darbo užmokesčio dydis yra įrašomas darbo su administracijos vadovu sutartyje.

Viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 3 punkte yra nurodyta, jog viešoji įstaiga turi turėti organą – visuotinį dalininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – viešosios įstaigos vadovą. To paties įstatymo 10 straipsnio 1 dalies 4 punkte yra nurodyta, jog visuotinis dalininkų susirinkimas skiria ir atleidžia viešosios įstaigos vadovą, nustato jo darbo sutarties sąlygas. Tai yra viena iš kolegialaus viešosios įstaigos valdymo organų funkcijų yra skirti administracijos vadovą ir nustatyti darbo sutarties sąlygas su juo. Viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 5 dalyje yra nurodyta, jog visuotinio dalininkų susirinkimo įgaliotas asmuo viešosios įstaigos vardu sudaro darbo sutartį su viešosios įstaigos vadovu. Visais klausimais visuotinio dalininkų susirinkimo sprendimai yra priimami paprasta visų susirinkime dalyvaujančių dalininkų balsų dauguma, taigi ir klausimai susiję su viešosios įstaigos administracijos vadovo skyrimu, darbo sutarties su administracijos vadovu sąlygos, darbo sutartį pasirašantis asmuo ir jo įgaliojimai yra priimami paprasta susirinkime dalyvavusių dalininkų balsų dauguma (viešųjų įstaigų įstatymo 10 straipsnio 2 dalis). Visuotinio dalininkų susirinkimo įgaliotas asmuo pasirašo darbo sutartį su įstaigos vadovu, viešosios įstaigos vardu (viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 5 dalis).

Įstaigos vadovo darbo užmokestis, jei šios pareigos nėra finansuojamos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų, turi būti nurodytas darbo sutartyje. Sprendimą dėl įstaigos vadovo darbo užmokesčio priima visuotinis dalininkų susirinkimas. Jei norminiai teisės aktai nustato įstaigos vadovo darbo užmokesčio dydį, tai darbo sutartyje yra daroma nuoroda į konkretų teisės aktą, reglamentuojantį įstaigos administracijos vadovo darbo užmokestį.

Individualių įmonių įstatyme yra nustatyta, jog individualios įmonės savininkas yra ir vienasmenis individualios įmonės vadovas, tačiau individualios įmonės savininkas vadovu gali paskirti ir kitą asmenį. Individualių įmonių įstatymo 6 straipsnio 5 dalies 3 punkte yra nurodyta, jog individualios įmonės savininkas priima sprendimus dėl individualios įmonės vadovo paskyrimo, individualios įmonės vardu darbo sutarties su administracijos vadovu sudarymo. Remiantis aukščiau išanalizuotomis teisės aktų nuostatomis, galima daryti prielaidą, jog individualios įmonės savininkas turėdamas teisę paskirti administracijos vadovą, sudaryti darbo sutartį su administracijos vadovu, turi

teisę spėsti ir darbo sutarties su administracijos vadovu sąlygų klausimus. Individualių įmonių įstatymo 7 straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad kai individualios įmonės savininkas paskiria įmonės vadovu kitą asmenį, su individualios įmonės vadovu sudaroma darbo sutartis. Individualios įmonės nuostatuose/įstatuose turi būti nurodyta, jog įmonės savininkas turi teisę paskirti kitą asmenį įmonės administracijos vadovu.

Kalbant apie juridinį faktą – juridinio asmens administracijos vadovo paskyrimą, paminėtina, kad juridinio asmens administracijos vadovas turi būti paskirtas kompetentingo juridinio asmens organo sprendimu. Tik teisės aktais nustatyti juridinių asmenų valdymo organai gali priimti sprendimus dėl administracijos vadovo paskyrimo ir šie sprendimai turi būti priimti tik laikantis įstatymuose nustatytos tvarkos. Su juridinio asmens administracijos vadovu darbo sutartį turi teisę sudaryti juridinio asmens vardu tik įstatymų ar kompetentingų valdymo organų sprendimais paskirti asmenys. Analogiška taisyklė įtvirtinta ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo⁴¹.

II.2. Konkursas - prielaida darbo sutarčiai su administracijos vadovu sudaryti

Darbo kodekso 100 straipsnis numato, jog darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti, kad į tam tikras pareigas skiriama konkurso, rinkimų būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus. Galima teigti, jog konkursas – tai asmens profesinių, dalykinių ir asmeninių savybių, reikalingų eiti tam tikras pareigas, patikrinimo būdas, kurį atlieka nustatyta tvarka sudaryta konkurso organizacinė komisija, vadovaudamasi konkurso nuostatais. Konkurso tikslas yra patikrinti pretendentų į laisvą darbo vietą žinias ir įgūdžius, asmenines bei dalykines savybes, kad į vadovaujančių darbuotojų ir specialistų pareigas būtų išrinktas geriausias. Šiame skyriuje analizuosiu galimybę administracijos vadovą skirti į pareigas konkurso būdu. Darbo kodekso 101 straipsnis nurodo, konkurso būdu gali būti skiriama į vadovaujančių darbuotojų ir specialistų pareigas. Pažymėtina, jog nė vienas teisės aktas, reglamentuojantis juridinio asmens teisinį statusą, nenumato imperatyvaus reikalavimo organizuoti konkursą priimant į administracijos vadovo pareigas. Tai suponuoja išvadą, jog juridinio asmens valdymo organai patys gali nuspręsti ar reikalingas konkretaus juridinio asmens administracijos vadovui konkursas ar ne. Tuo pačiu, pažymėtina, jog juridinio asmens valdymo organai savo sprendimais tvirtina pareigybių sąrašą, į kurias yra priimami asmenys konkurso

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-01-21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2001, bylos kategorija 21.2.2.1, 21.6 VĮ Valstybės turto fondas v. UAB „Prekybos įrengimai“

būdu, nustato konkurso organizavimo tvarką ir kitus klausimus, susijusius su konkurso organizavimu (akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsnio 1 dalies 4 punktą).

Išskirtinė situacija yra su viešosiomis įstaigomis. Tai yra įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į valstybės ir savivaldybių įmonių, iš valstybės, savivaldybių biudžetų finansuojamų valstybės ir savivaldybės įstaigų teisinę padėtį, svarbą, veiklos principus (viešumą, skaidrumą ir pan.), darbo kodekso 101 straipsnio 2 dalyje nustatė, kad konkursinių pareigybių sąrašą ir tvarką šiose institucijose nustato Vyriausybė. 2007-03-21 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 301⁴², yra nustatytas konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamuose valstybės ir savivaldybių įstaigose sąrašas. Jame yra nurodyta, jog įmonės, įstaigos vadovas, jo pavaduotojas, įstaigos struktūrinio padalinio vadovas, įmonės, įstaigos vyriausiasis buhalteris (buhalteris), o jeigu įmonės, įstaigos buhalterinę apskaitą tvarko įmonės, įstaigos apskaitos tarnyba (struktūrinis padalinys) – apskaitos tarnybos (struktūrinio padalinio) vadovas yra priimami konkurso būdu. Tačiau aukščiau nurodytas Vyriausybės nutarimas netaikomas iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamoms valstybės ir savivaldybių įstaigoms, kuriose konkursines pareigas ir konkursų organizavimo tvarką nustato specialūs įstatymai, pavyzdžiui pareigybės reglamentuotos 1994-07-19 Lietuvos Respublikos Sveikatos sistemos įstatyme Nr. I-552⁴³. Šio teisės akto nuostatos nėra taikomos ir fizinių ar juridinių asmenų įsteigtoms viešosioms įstaigoms. Šios rūšies viešosios įstaigos konkursinių pareigų sąrašus bei konkurso organizavimo tvarką nustato steigėjai steigimo aktuose ar kituose dokumentuose. Taigi, jei teisės aktais, juridinio asmens lokaliniais teisės aktais ar kitais dokumentais yra nustatyta, jog į administracijos vadovo pareigas priimama konkurso būdu, šio reikalavimo būtina laikytis priimant administracijos vadovą juridiniame asmenyje.

⁴² 2007-03-21 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „dėl konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamuose valstybės ir savivaldybių įstaigose sąrašo nustatymo ir konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ Nr. 301, Valstybės žinios 2007, Nr. 37-1374

⁴³ 1994-07-19 Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas Nr. I-552, Valstybės žinios, 1994, Nr. 63-1231

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas⁴⁴ yra konstatavęs, jog organizuojant viešąjį konkursą dėl priėmimo į darbą pagal konkurso sąlygas pripažintas jo nugalėtoju asmuo įgyja specialiąją teisę – teisę sudaryti darbo sutartį. Kasacinis teismas suformavo precedentą, jog viešojo konkurso sąlygos turi būti aiškios ir suprantamos, o jų taikymas turi būti toks, kad pagal viešo konkurso sąlygas rezultatas būtų prognozuojamas (aiškiai nuspėjamas). Tai reiškia, kad viešą konkursą skelbiant, jį vykdant ir nustatant jo laimėtoją turi būti laikomasi skaidrumo principo. Skaidrumas, kaip viešo konkurso principas, susideda iš konkurso sąlygų išdėstymo aiškiai ir suprantamai, jų nekintamumo, taip pat jų laikymosi tokiu būdu, kad pagal deklaruotas sąlygas sprendimai būtų nuspėjami. Sąlygų nekintamumo principo turi būti laikomasi sąlygas skelbiant, jas keičiant įstatymo ar konkurso sąlygų nustatyta tvarka (civilinio kodekso 6.948 straipsnis) ir jas taikant pagal jau paskelbtų konkurso sąlygų reikalavimus, kad konkurso rengėjo sprendimai ar kiti veiksmai (priimant dokumentus, nagrinėjant skundus, vertinant darbus ar rezultatus ir kita) atitiktų deklaruotas konkurso sąlygas ir juos būtų galima nuspėti (prognozuoti).

Remiantis kasacinio teismo išdėstyta nuostata organizuojant konkursus į juridinio asmens administracijos vadovo pareigas turi būti užtikrinti žemiau nurodytos aplinkybės:

1. konkurso sąlygų aiškus ir suprantamas išdėstymas, jų paskelbimas ir taikymas;
2. konkurso sąlygų keitimas įstatymo ar konkurso sąlygų nustatyta tvarka;
3. vienodas požiūris į konkurso dalyvius.

Tik tinkamai įgyvendinus juridinio asmens, skelbiančio konkursą į administracijos vadovo pareigas, aukščiau nurodytas sąlygas, sąlygojant tinkamą konkursą, kaip vienos iš darbo sutarties prielaidų, įgyvendinimą.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2009-10-23 nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2009⁴⁵ tęsdamas ankščiau pradėtą formuoti teismų praktiką, konstatavo, jog panaikinus konkurso rezultatus, kaip prieštaraujančius viešajai tvarkai ir gerai moralei, konkursą laimėjęs asmuo netenka specialiosios teisės – sudaryti darbo sutartį. Ši nuostata yra grindžiama tuo, jog viešo konkurso rezultatus pripažinus negaliojančiais, šių rezultatų pagrindu sudaryta darbo sutartis tampa prieštaraujanti imperatyvioms įstatymo nuostatomis, remiantis civilinio kodekso 1.80 straipsnio 1 dalies nuostatomis darbo sutartis yra pripažįstama negaliojančia.

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-03-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-83/2009, bylos kategorija 69, 11.5.2, 121.13 V.N. v. Plungės rajono savivaldybės administracija ir Plungės rajono savivaldybės taryba

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-10-13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2009, bylos kategorija 11.9.10.1, 19.4, 21.4.1.1, 21.2.3, 24.3, 69 A.V. v. Alytaus apskrities viršininko administracija

Remiantis išdėstytu galima daryti išvadą, jog darbo kodeksas suteikia galimybę juridinio asmens valdymo organams organizuoti konkursus administracijos vadovo pareigoms užimti, kai įstatymų normos imperatyviai nenustato tokio reikalavimo. Konkurso sąlygos, jų taikymas, konkurso tvarka, nugalėtojo nustatymas yra nustatomos juridinio asmens kompetentingo organo sprendimu. Tačiau visais atvejais skelbiant konkursą, jį vykdant turi būti laikomasi skaidrumo principo.

II.3. Darbo sutarties sąlygos

Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, jog darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų. Darbo kodekso 93 straipsnis nurodo, jog darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo kiekviena iš darbo sutarties prisiima tam tikrus įsipareigojimus, o tuo pačiu ir teises. Taigi pagal savo prigimtį darbo teisiniai santykiai yra sutartiniai teisiniai santykiai, jų atsiradimą lemia darbdavio ir darbuotojo suderinta valia, atsižvelgiant į įstatyme nustatytas ribas, išreikšta ir įforminta darbo sutartyje.

Remiantis darbo kodekso 94 straipsnio nuostatomis darbo sutarties turinys yra jos šalių, t. y. darbuotojo ir darbdavio, sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas. Darbo teisės teorijoje darbo sutarties sąlygos yra skirstomos į nustatomas šalių susitarimu ir nustatomas norminiu aktu (įstatymu, kolektyvine sutartimi ir kt.). Šalių susitarimu nustatytos darbo sutarties sąlygos yra skiriamos į būtinąsias ir papildomas. Taigi kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų šios sutarties sąlygų – darbuotojo darbovietės, darbo funkcijų ir darbo apmokėjimo (darbo kodekso 95 straipsnio 1, 3 dalys), šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų (papildomų) darbo sutarties sąlygų tokių kaip išbandymas, profesijų jungimas, didesnės, nei įstatyme nustatyta, išeitinės išmokos ar kitų papildomų garantijų darbo sutarties pasibaigimo atveju ir kt., jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalis). Darbo sutarties šalys, sudarydamos darbo sutartį, neturi visiškos laisvės pasirinkti jos sąlygas, bet jos yra saistomos įstatymų leidėjo nustatytų sąlygų, tai yra jos privalo laikytis imperatyviai įstatymuose nustatytų draudimų. Taigi šalims nesusitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų darbo sutartis laikoma nesudaryta, kai tuo tarpu papildomos darbo sutarties sąlygos gali būti šalių aptartos, tačiau šalims dėl jų nesusitarus darbo sutartis vis tiek galios. Visos šalys sulygtos darbo

sutarties sąlygos – būtinios, taip pat susitartos papildomosios, jeigu darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje darbo sutartyje nėra draudimo dėl jų susitarti, – tampa vienodai privalomomis darbo sutarties šalims.

Visais atvejais analizuojant šalių sudarytą darbo sutartį turi būti atkleisti tikrieji darbo sutarties šalių ketinimai. Ši nuostata yra grindžiama tuo, jog nepaisant to, kad darbo teisiniai santykiai yra reguliuojami darbo teisės, tačiau darbo teisės santykiams civilinės teisės normos yra taikomos tada, kai darbo teisėje nėra normų, kuriomis būtų tam tikrą klausimą išspręsti (Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalis, darbo kodekso 9 straipsnio 2 dalis). Kadangi darbo teisėje nėra normų, reguliuojančių darbo sutarties aiškinimą, taikytinos civilinės teisės normos, nustatančios sutarčių aiškinimo taisykles. Tik visapusiškai išsiaiškinus ką darbo sutarties šalys turėjo omenyje, susitardamos ir įtraukdamos tam tikras sąlygas į darbo sutartį, galima aiškinti pačią darbo sutartį. Visos darbo sutarties sąlygos, dėl kurių susitarė juridinio asmens kolegialaus organo įgaliotas atstovas ir administracijos vadovas, ir šias sąlygas įtraukė į darbo sutartį yra privalomos darbo sutarties šalims. Šią nuostatą patvirtino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2009-05-11⁴⁶ suformuodamas precedentą, jog jei šalių darbo sutartyje buvo sulygta dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, dėl kurių pagal darbo įstatymų, kitų norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatas nebuvo draudžiama susitarti, šios sąlygos darbo sutarties šalims turi įstatymo galią (civilinio kodekso 6.189 straipsnio 1 dalis), tai yra privalomos ir turi būti vykdomos.

Pažymėtina ir tai, jog darbo sutarties šalims yra privalomos ne tik sąlygos įtrauktos į darbo sutartį, tačiau ir sąlygos įtvirtintos teisės aktuose bei juridinio asmens lokalinuose teisės aktuose, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų teisės aktą, tai yra abi darbo sutarties šalys susitarė tokio teisės akto nuostatas laikyti darbo sutarties sąlygomis⁴⁷.

Kadangi juridinių asmenų teisinę padėtį reglamentuojančiuose įstatymuose nėra nurodyti darbo papildomi, specialūs reikalavimai darbo sutarčių formai su juridinio asmens administracijos vadovais, galima daryti prielaidą, jog su juridinio asmens administracijos vadovu paprastai yra sudaroma tipinė darbo sutartis, kurios forma yra patvirtinta Lietuvos

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-05-11 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-210/2009, bylos kategorija 11.9.13, 19.2 J.B.B v. UAB “Neo Group”

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-06-27 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2007, bylos kategorija 14.2, 11.1, 11.7.1, 11.7.3 A.P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija

Respublikos Vyriausybės⁴⁸. Tačiau darbo sutarties šalims – juridinio asmens įgaliotam atstovui ir administracijos vadovui, - laisva valia susitarus, atsižvelgiant į įstatymuose nustatytas ribas, ir įforminus darbo sutartyje, visos darbo sutarties sąlygos – tiek būtinios, taip pat papildomos, - bei teisės aktai, nurodyti darbo sutartyje, darbo sutarties šalims tampa privalomomis ir darbo sutarties šalių turi būti vykdomos. Sudarant darbo sutartį su administracijos vadovu darbo sutarties šalys yra laisvos susitarti dėl darbo sutarties sąlygų, dėl kurių susitarimai yra leidžiami pagal darbo įstatymus, kitus norminius teisės aktus, kolektyvines sutartis.

II.4. Darbo sutarčių su administracijos vadovu rūšys

Darbo kodekso 108 straipsnyje yra išskirtos kelios darbo sutarčių rūšys – tai yra darbo sutartys gali būti neterminuotos, terminuotos, trumpalaikės, sezoninės, dėl papildomo darbo, antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams ir kitos. Darbo sutarčių rūšys yra skiriamos remiantis darbo teisės normų bendrumo ir diferencijavimo principu. Dėl skirtingų darbo sutarties sudarymo priedų, darbo sutarties šalių tikslų, kitų objektyvių priežasčių nėra galima visoms darbo sutartims taikyti vienodą teisinį reglamentavimą. Darbo sutarčių rūšių nustatymas ir diferencijuotas reguliavimas yra lanksčių darbo organizavimo formų apraška, šiuolaikinės ekonomikos sąlygomis didinanti gyventojų užimtumą, įmonių ekonominį veiksmingumą ir konkurenciją⁴⁹. Remiantis darbo kodekse nurodytais atskirų darbo sutarčių rūšių apibrėžimais – sezoninės darbo sutarties (darbo kodekso 112 straipsnis), trumpalaikės darbo sutarties (darbo kodekso 113 straipsnis), papildomo darbo ar antraeilių pareigų (darbo kodekso 114 straipsnis), nuotolinio darbo sutarčių (darbo kodekso 115 straipsnis), patarnavimo sutarties (darbo kodekso 116 straipsnis) nė viena iš aukščiau nurodytų sutarčių neatitinka administracijos vadovo darbo specifikos.

Neterminuotos darbo sutartys – tai sutartys, kurios yra sudaromos neapibrėžtam laikotarpiui, kai tuo tarpu terminuotos darbo sutartys yra sudaromos tam tikram laikui. Remiantis darbo kodekso 109 straipsnio nuostatomis terminuota darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui atlikti gali būti sudaroma tik išimtiniais atvejais, nustatytais darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalyje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje yra pripažinęs, kad terminuotos darbo sutarties sudarymas, kai tam nėra teisinio pagrindo,

⁴⁸ 2003-01-28 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“ Nr. 115, Valstybės žinios 2003, Nr. 11-412

⁴⁹ Nekrošius I., Darbo teisė, Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2008, p.217

pažeidžia darbuotojo teises⁵⁰. Nustačius, kad terminuota darbo sutartis sudaryta pažeidžiant darbo įstatymus, darbuotojo teisės turi būti ginamos. Sudarydamos terminuotą darbo sutartį sutarties šalys nustato darbo sutarties terminą ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko (darbo teisinių santykių trukmės), kas yra būtinoji terminuotos darbo sutarties sąlyga. Pažymėtina, jog terminuotoms darbo sutartims yra taikomas apribojimas – terminuotos darbo sutarties terminas negali būti ilgesnis nei 5 metai.

Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies nuostata neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Tai reiškia, kad darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį darbui, kuris pagal savo esmę yra nuolatinio pobūdžio ir įstatymai ar kolektyvinė sutartis nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį.

Tačiau praktikoje pasitaiko atvejų, jog nepaisant administracijos vadovo darbo nuolatinio pobūdžio, dėl vienokių ar kitokių priežasčių, yra sudaromos terminuotos darbo sutartys su jais. Kadangi administracijos vadovas yra renkamas juridinio asmens organas, todėl remiantis darbo kodekso 109 straipsnio 3 dalies nuostatomis, su administracijos vadovu gali būti sudaryta terminuota darbo sutartis laikotarpiui, kuriam administracijos vadovas yra išrinktas. Taip pat darbo sutartis su administracijos vadovu gali būti sudaryta terminą apibrėžiant iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, kaip tai reglamentuoja darbo kodekso 110 straipsnio 1 dalis. Aplinkybės, nustatančios darbo sutarties su administracijos vadovu pasibaigimą, gali būti administracijos vadovo atšaukimas iš užimamų pareigų terminuotos darbo sutarties su administracijos vadovu sudarymo atveju.

Išanalizavus teisės aktus bei Lietuvos Aukščiausiojo teismo formuojamą teismų praktiką, galima teigti, jog su administracijos vadovais yra sudaromos tik neterminuotos ir terminuotos darbo sutartys. Kitos rūšies darbo sutartys su administracijos vadovais nėra sudaromos. Ši nuostata yra sąlygota specifinės administracijos vadovo padėties juridiniame asmeny.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-01-16 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-4/2003, bylos kategorija 2.11 V. K. prieš AB „Vilma“, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005-11-14 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2005, bylos kategorija 11.6.1, V.A. ir G.N. v. Panevėžio moksleivių namai.

III Administracijos vadovo darbo sutarties vykdymas

III.1. Administracijos vadovo kompetencija

Civilinės teisės doktrinoje yra konstatuojama, kad administracijos vadovas juridiniame asmenyje atlieka dvejopo pobūdžio funkcijas⁵¹ - išorines ir vidines. Išorinė funkcija apima administracijos vadovo veikimą juridinio asmens vardu santykiuose su trečiaisiais asmenimis. Civilinio kodekso 2.81 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad juridinis asmuo įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus. Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 6 dalies normose sakoma, kad administracijos vadovas santykiuose su kitais asmenimis bendrovės vardu veikia vienvaldiškai, akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 8 dalyje teigiama, jog vadovas veikia bendrovės vardu ir turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius. Individualių įmonių įstatymo 7 straipsnio 5 dalyje yra nurodyta, kad individualios įmonės vadovas vienvaldiškai veikia individualios įmonės vardu. Viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 4 dalyje yra nurodyta, jog viešosios įstaigos administracijos vadovas veikia viešosios įstaigos vardu santykiuose su kitais asmenimis. Taigi juridinio asmens administracijos vadovo teisinę padėtį reglamentuojantys teisės aktai numato, jog bendruoju atveju juridinio asmens vardu veikia jo vadovas.

Nors tiek teisės teorijoje, tiek teisės aktuose teigiama, kad juridinio asmens administracijos vadovas atstovauja juridinį asmenį santykiuose su kitais asmenimis, tačiau nei civilinis kodeksas, nei akcinių bendrovių, viešųjų įstaigų, individualių įmonių ar kiti įstatymai neįvardija išorinės juridinio asmens administracijos vadovo funkcijos kaip atstovavimo. Šios funkcijos įvardijimas kaip atstovavimo yra ne teisės aktų, o civilinės teisės doktrinoje bei Teismų praktikoje padaryta išvada. Taigi aukščiau analizuotuose teisės aktuose nėra vienareikšmiškai įtvirtina, kad išorinė administracijos

⁵¹ *Supra*, note, 5, p. 268

vadovo funkcija yra atstovavimo funkcija tradicine atstovavimo sampratos prasme. Analogiška nuostata yra nurodyta teorijoje. J. Kiršienės ir dr. A. Tikniūtės parengtame moksliniame straipsnyje, kuriame yra teigiama, kad „pats „atstovavimo“ termino vartojimas juridinio asmens organo veiklos kontekste yra dviprasmiškas, nes faktas, kad juridinio asmens organas veikia juridinio asmens vardu, nesuteikia pagrindo teigti, jog jis yra jo atstovas tradicine atstovavimo instituto prasme. Juridinio asmens organo veikla – tai paties juridinio asmens valios raiška be papildomo savo funkcijų delegavimo įgaliotiniui“⁵².

Kita juridinio asmens administracijos vadovo atliekamų funkcijų rūšis yra vidinės funkcijos, kurios apima kasdienį juridinio asmens valdymą ir kitų su tuo susijusių sprendimų priėmimą. Civilinio kodekso 2.82 straipsnio 3 dalyje įtvirtintos kai kurios administracijos vadovo pareigos. Tai pareiga atsakyti už juridinio asmens dalyvių susirinkimo sušaukimą, pranešimą juridinio asmens dalyviams apie esminius įvykius, turinčius reikšmės juridinio asmens veiklai, juridinio asmens veiklos organizavimą, juridinio asmens dalyvių apskaitą, taip pat tvarkyti savo turtą ir visa kita, kas susiję su jo verslu ar profesine veikla, taip pat saugoti dokumentus ir kitą informaciją apie juridinio asmens turtą, taip, kad kiekvienas turintis teisinį interesą asmuo bet kada galėtų gauti visapusišką informaciją (civilinio kodekso 2.83 straipsnio 3 dalis). Darbo kodekso 24 straipsnyje yra nustatyta, kad darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ir organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 6 dalyje įtvirtintos bendrovės vadovo funkcijos – organizuoti kasdienę bendrovės veiklą, priimti į darbą ir atleisti darbuotojus, sudaryti ir nutraukti su jais darbo sutartis, skatinti juos ir skirti nuobaudas. Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 4 dalis numato administracijos vadovui papildomas pareigas, kai bendrovėje nėra sudaroma valdyba. Tokiu atveju valdybos kompetencijai priskirtas funkcijas atlieka bendrovės vadovas. Individualių įmonių įstatymo 7 straipsnio 5 dalyje yra nurodyta, jog įmonės vadovas atsako už individualios įmonės veiklos organizavimą, dokumentų ir kitos informacijos apie individualios įmonės turtą bei veiklą saugojimą, metinių finansinių ataskaitų rinkinio sudarymą, individualios įmonės dokumentų ir duomenų pateikimą juridinių asmenų registrui. Viešosios įstaigos vadovas organizuoja viešosios įstaigos veiklą, sudaro ir nutraukia darbo sutartis su viešosios įstaigos

⁵² Kiršienė J., Tikniūtė A. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? Jurisprudencija. 2004, Nr. 55(47). p. 33.

darbuotojais, jis atsako už finansinės atskaitomybės sudarymą, visuotinio dalininkų susirinkimo sušaukimą, duomenų ir dokumentų pateikimą juridinių asmenų registru, pranešimą dalininkams apie įvykius, turinčius esminės reikšmės viešosios įstaigos veiklai, viešosios įstaigos dalininkų registravimą, informacijos apie viešosios įstaigos veiklą pateikimą visuomenei, viešos informacijos paskelbimą (viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 4 dalis). Visos administracijos vadovo nurodytos funkcijos reiškiasi vidiniuose juridinio asmens ir vadovo santykiuose.

Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymo (toliau tekste buhalterinės apskaitos įstatymas) 21 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, jog už apskaitos organizavimą pagal šios įstatymo reikalavimus atsako ūkio subjekto vadovas⁵³. To paties teisės akto 21 straipsnio 2 dalyje yra nurodyta, jog už apskaitos dokumentų išsaugojimą, įstatymų nustatyta tvarka atsako ūkio subjekto vadovas. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (toliau tekste įmonių bankroto įstatymas) taip pat nustato tam tikras pareigas įmonės vadovui - tai yra šio įstatymo 9 straipsnio 11 dalyje yra įtvirtinta juridinio asmens administracijos vadovo atsakomybė, jei, įmonei tapus nemokia, jos administracijos vadovas nepateikė pareiškimo teismui dėl bankroto bylos iškėlimo įmonei⁵⁴. Tai yra administracijos vadovas yra atsakingas už savalaikį įmonės bankroto bylos iškėlimą. Noriu pažymėti, jog šis įstatymų, apibrėžiančių bendrovės administracijos vadovo funkcijas sąrašas nėra baigtinis. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje yra įtvirtinta nuostata, kad įmonės vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, jog daugelis vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu.⁵⁵ Taigi kiekvienu konkrečiu atveju, priklausomai nuo juridinio asmens formos, administracijos vadovui suteiktų įgalinimų tiek įstatymais, tiek steigimo dokumentais, tiek lokaliniais teisės aktais, juridinio asmens administracijos vadovo pareigos, funkcijos, kompetencija ir teisės yra vertinamos individualiai.

Sistemiškai analizuojant juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus, juridinio asmens administracijos vadovo pareigas galima skirstyti į:

⁵³ 2001-11-06 Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas Nr. IX-574, Valstybės žinios, 2001, Nr. 99-3515

⁵⁴ 2001-11-06 Lietuvos Respublikos bankroto įstatymas Nr. IX-574, Valstybės žinios, 2001 Nr. 99-3515

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001-10-16 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-7-760/2001, bylos kategorija 2.11, 13, 50, V.P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „(Duomenys neskelbtini)“

1. Pareigas, nustatytas juridinių veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose (akcinių bendrovių, viešųjų įstaigų, individualių įmonių ir kituose įstatymuose);
2. Pareigos, numatytos juridiniam asmeniui, kaip savarankiškam asmeniui;
3. Kituose įstatymuose bei teisės aktuose nustatytos pareigos (įmonių bankroto, buhalterinės apskaitos ir kituose įstatymuose)

Šiame skirsnyje aptarti santykiai, susiklostantys tarp juridinio asmens ir jo vadovo, kuriuose administracijos vadovas reiškiasi kaip *sui generis* subjektas, esantis juridinio asmens dalimi, jos organu, neveikiantis civilinėje apyvartoje kaip atskiras subjektas. Iš atliktos teisės normų analizės, galima daryti išvadą, jog Lietuvoje yra įtvirtinta organinė valdymo organų teorija, o ne atstovavimo teorija.

III.2. Fiduciarinės administracijos vadovo pareigos

Kai kalbama apie juridinio asmens vadovą, net nesusimąstant sakoma, kad jis privalo atlikti tam tikras funkcijas, turi atitinkamas pareigas, na ir žinoma teises. Juridinio asmens vadovo kompetencija apibūdina jo atliekamos funkcijos ir jam priskirtini uždaviniai⁵⁶. Teisės aktai, reglamentuojantys atskirų rūšių juridinių asmenų teisinį statusą, apibrėžia juridinio asmens valdymo organų kompetencijas, administracijos vadovo funkcijas, uždavinius, teises ir pareigas. Teisės aktuose yra nustatyti imperatyvūs reikalavimai tiek juridiniam asmeniui sudaryti įstatymuose nustatytus valdymo organus, tiek valdymo organams atlikti tam tikrus veiksmus ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo. Taigi tarp administracijos vadovo ir juridinio asmens susiklosto fiduciariniai, pasitikėjimu grindžiami santykiai. Fiduciarinės pareigos nubrėžia, kokiais principais vadovaujantis kiekvieno iš valdymo organų, tame tarpe ir administracijos vadovo, kompetencija turi būti įgyvendinta. Tam tikrų funkcijų, kurios atitinkamam juridinio asmens organui nepriskirtos arba kurias teisės aktai paveda atlikti kitiems organams, arba šių funkcijų neatlikimas gali būti pagrindu teismui įžvelgti atitinkamų fiduciarinių pareigų pažeidimą⁵⁷.

Fiduciarinės pareigos siejasi su juridinio asmens administracijos vadovo kompetencija žemiau nurodytais aspektais:

⁵⁶ Greičius R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos, Vilnius, VĮ Teisinės informacijos centras, 2007, p.23

⁵⁷ *Supra*, note 57, p. 23

- Juridinio asmens administracijos vadovo funkcijos yra tai, ką vadovas privalo padaryti, o fiduciarinės pareigos lemia, kaip tos funkcijos turi būti įgyvendintos;
- Fiduciarinės pareigos užpildo spragas, kai įstatymai ar sandoriai nenumato, ką juridinio asmens administracijos vadovas privalo daryti konkrečiu atveju, tada jis savo veiklą gali derinti su fiduciarinėmis pareigomis;
- Juridinio asmens administracijos vadovo kompetencija, atliekamos funkcijos nesuteikia pagrindo analizuoti jų objekto, nes jo nėra. Tuo tarpu fiduciarinių pareigų objektas, kuris apibrėžia fiduciarinių pareigų subjekto elgesį – veikti vieno ar kito asmens labui⁵⁸.

Juridinio asmens administracijos vadovo fiduciarinės pareigos yra glaudžiai susijusios su civilinės teisės principais, kurių civilinių teisinių santykių subjektai, įgyvendindami savo teise ir atlikdami pareigas, privalo laikytis⁵⁹. Civiliniame kodekse terminas fiduciarinės pareigos nėra vartojamas. Civiliniame kodekse yra vartojamos sąvokos juridinio asmens organų funkcijos, pareigos. Principai, kurių privalo laikytis juridinio asmens administracijos vadovas yra teisingumas, protingumas, sąžiningumas, kurie yra įvardinti civilinio kodekso 1.5 bei 2.87 straipsniuose. Bendrai paėmus teisės aktuose yra pakankamai nuostatų, kurios tiesiogiai ar netiesiogiai apibūdina privalomojo juridinio asmens administracijos vadovo elgesio gaires.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje teismų praktikoje yra pabrėžta, jog civilinio kodekso 2.87 straipsnyje yra nurodytos pagrindinės juridinio asmens administracijos vadovo kaip valdymo organo nario pareigos: sąžiningumo ir protingumo, lojalumo, konfidencialumo ir kitos. Teismas konstatavo, kad pareiga veikti sąžiningai ir protingai juridinio asmens ir kitų juridinio asmens organų narių atžvilgiu nustatoma įgyvendinant bendrąjį civilinių teisinių santykių reguliavimo principą, nustatytą civilinio kodekso 1.5 straipsnyje, tai yra nustatant, ar juridinio asmens narys elgiasi taip, kaip elgtųsi apdairus asmuo tokiomis pačiomis aplinkybėmis, ir ar jis elgiasi *bona fide* juridinio asmens atžvilgiu⁶⁰. Taigi fiduciarinės juridinio asmens administracijos vadovo pareigos iš esmės atitinka civilinės teisės principus juridinio asmens atstovui veikti teisingai, protingai ir sąžiningai.

⁵⁸ *Supra*, note 57, p. 24

⁵⁹ *Supra*, note 57, p. 23

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-02-07 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-16/2005, bylos kategorija 27.11, UAB “Kharti” v. UAB “Diagnostikos poliklinika”

Juridinių asmenų administracijos vadovų veiksmai ir priimami sprendimai gali turėti neigiamos įtakos ne tik privačiam juridiniam asmeniui, tai yra jį sužlugdyti, bet ir stipriai pakenkti valstybės ekonomikai. Tai yra nesąžiningas ir nerūpestingas juridinio asmens administracijos vadovo pareigų atlikimas gali sukelti ne tik ekonominę, bet ir socialinę žalą. Tai yra netinkamas vadovavimas paveikia patį juridinį asmenį, akcininkus, dalininkus, steigėjus, darbuotojus, kreditorius ir kitus asmenis, susijusius su juridiniu asmenim.

Galima išskirti dvi esmine juridinių asmenų administracijos vadovų teisinio reglamentavimo problemas Lietuvoje:

- Lietuvoje nėra vieningos juridinių asmenų administracijos vadovų teisinio reglamentavimo sistemos. Tai yra juridinių asmenų administracijos vadovų veiklą, atsakomybę, darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai nėra tarpusavyje suderinti, jų yra daug (skirtingų rūšių juridinių asmenų administracijos vadovų priėmimą, darbo sutarties vykdymą, atkleidimą reglamentuoja atskiri teisės aktai), dažna teisės aktų kaita suponuoja šitokią situaciją.

- Lietuvoje nėra pakankamai dėmesio skiriama juridinio asmens administracijos vadovo atsakomybei. Įmonių valdymo skaidrumas, aiškumas bei pačios įmonės, įmonės akcininkų, darbuotojų, kreditorių bei kitų asmenų susijusių su juridiniu asmeniu teisių užtikrinimas, lemia visos šalies ekonominį efektyvumą. Tik aiškiai ir vienodai teisės aktais nustatytos administracijos vadovų funkcijos, pareigos bei atsakomybė už padarytus pažeidimus gali pakeisti susidariusią padėtį.

Pažangius juridinių asmenų valdymo principus būtų tikslinga išdėstyti atitinkamame akte, kuris būtų rekomendacinio pobūdžio ir kuriuo vadovautųsi ne tik juridinio asmens steigėjai, administracijos vadovai, įstatymų leidėjai. Šis teisės aktas turi būti periodiškai peržiūrimas, atsižvelgiant į susikaupusią kodekso taikymo praktiką, besikeičiančią teisinę, ekonominę, socialinę aplinką, juridinių asmenų valdymo plėtrą, nes juridinių asmenų valdymo principai, standartai, jų įgyvendinimo metodai nėra statiški ir nekintantys, jie nuolat evoliucionuoja, tobulėja.

Lietuvos teisės mokslas beveik neanalizuoja fiduciarinių santykių tarp juridinių asmenų ir jų valdymo organų, tačiau teismai sprendami juridinių asmenų civilinius ginčus neretai yra linkę remtis būtent fiduciariniais santykiais⁶¹. Remiantis teisės teorija ir praktika, santykiai tarp juridinio asmens ir jos administracijos vadovo yra grindžiami pasitikėjimu.

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-05-15 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-192/2004, bylos kategorija 21.6, A.K. v. UAB "(Duomenys neskelbtini)"

Tai gali būti išreikšta įvairiomis formomis – sutartimi (tame tarpe ir darbo), teismo sprendimu, administraciniu ar lokaliu aktu. Tik teisiškai tinkamai išreiškus pasitikėjimą tarp šalių galima sukurti pilnaverčius santykius.

Lietuvos teismų praktikoje yra laikomasi nuostatos, kad tarp juridinio asmens ir administracijos vadovo civiliniai santykiai susiklosto pavedimo sutarties pagrindu. Civilinio kodekso 6.756 straipsnyje yra pateikiama pavedimo sutarties samprata – pavedimo sutartimi viena šalis (įgaliotinis) išipareigoja kitos šalies (įgaliotojo) vardu ir lėšomis atlikti tam tikrus teisinius veiksmus su trečiaisiais asmenimis, iš kurios įgaliotiniui kyla pareigos pavedimą vykdyti sąžiningai ir rūpestingai, veikti geriausiaisiais įgaliotojo interesais, vengti savo asmeninių interesų konflikto su įgaliotojo interesais (civilinio kodekso 6.760 straipsnio 1 dalis), nenaudoti vykdant pavedimą gautos informacijos ar turto savo interesais, išskyrus sutarties ar įstatymo numatytais atvejais. Visos išvardintos pareigos gali būti apibūdintos kaip fiduciarinės administracijos vadovo pareigos, tačiau jos pilnai neapima administracijos vadovo pareigų, atliekamų juridiniame asmenyje.

III.3. Administracijos vadovo viršvalandinis darbas

Kaip jau buvo minėta, paprastai su administracijos vadovu yra sudaromos tipinės formos darbo sutartys. Tačiau dažnai praktikoje kyla nemažai neaiškumų dėl administracijos vadovo darbo laiko viršijančio teisės aktais nustatytą darbo laiko trukmę. Remiantis darbo kodekso 150 straipsnio 1 dalies nuostatomis viršvalandiniais darbais yra laikomi darbai, kurie darbdavio nurodymu ar su darbdavio žinia dirbami viršijant darbo laiko trukmę. Viršvalandiniai darbai yra draudžiami ir gali būti dirbami tik išimtiniais darbo kodekso 151 straipsnyje nurodytais atvejais. Pažymėtina, kad tokie darbai dirbami darbdavio nurodymu arba su darbdavio žinia. Darbuotojo buvimas darbe, viršijantis jam nustatytą darbo laiko trukmę, nors galbūt ir susijęs su darbo funkcijų vykdymu, savaime nereiškia viršvalandinio darbo, jeigu taip elgiamasi nesant darbdavio nurodymo, be jo žinios ar leidimo. Tokiu atveju neatsiranda darbdavio pareigos apmokėti už tokį buvimą darbo vietoje kaip už viršvalandinį darbą⁶². Darbo kodekso 193 straipsnyje yra nurodyta, jog už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama ne mažiau kaip pusantro karto darbuotojui nustatyto valandinio atlygio. Tačiau darbo kodekso 150 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad viršvalandinio darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos

⁶² 2011-07-19 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-328/2011, teismo proceso kategorija 12.4, 14.1, J.P. v. UAB draudimo kompanija „PZU Lietuva“

taisyklėse. Administracijos pareigūno sąvoka apibrėžta darbo kodekso 24 straipsnyje. Remiantis administracijos pareigūno sąvoka, nurodyta darbo kodekse, visais atvejais administracijos vadovai yra laikomi administracijos pareigūnais, kadangi jie savarankiškai gali organizuoti savo darbą, tai yra jų darbas nėra tiesiogiai susijęs su kasdieniu darbdavio nurodymu vykdymu. Visais atvejais administracijos vadovo darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, turi būti apskaitomas, tai yra realiai išdirbtos administracijos vadovo darbo valandos turi būti pažymėtos darbo laiko apskaitos žiniaraštyje. Taip pat administracijos vadovo darbo laiko, viršijančio nustatytą darbo laiko trukmę, organizavimas nėra siejamas su darbo kodekso 151 straipsniu, kuriame yra nurodyti atvejai, kai yra leidžiami viršvalandiniai darbai, kadangi administracijos vadovo darbas nėra laikomas viršvalandiniais darbais. Dėl šios priežasties už darbo laiką, dirbtą administracijos vadovo yra apmokama ne kaip už viršvalandinį darbą, o nustatytu pareiginiu ar valandiniu darbo užmokesčiu.

III.4. Administracijos vadovo atsakomybė

Darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutarties šalių abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas darbo sutarties galiojimo laikotarpiu. Tai yra darbo sutarties vykdymas apima ne tik pačios darbo sutarties tinkamą vykdymą pagal darbo sutarties nuostatas, bet ir visais įstatymais nustatyto administracijos vadovo pareigų vykdymą.

Darbo teisėje galioja dar romėnų laikais suformuluotas bendrasis sutarčių teisės principas – *pacta sunt servanda* – sutarčių reikia laikytis. Tai yra darbdavys (šiuo atveju juridinis asmuo) negali reikalauti atlikti funkcijų, kurios nėra šalių sulygtos ar įstatymais nustatytos administracijos vadovui. Savo ruožtu administracijos vadovas privalo tinkamai vykdyti įstatymais nustatytus ir darbo sutartimi prisiimtus įsipareigojimus.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad skirtingas juridinio asmens dalyvių ir valdymo organų statusas lemia ir jų civilinę atsakomybę skirtingais pagrindais, atitinkamai pagal civilinio kodekso 2.50 straipsnio 3 dalį ir 2.87 straipsnio 7 dalį⁶³. Taigi juridinio asmens administracijos vadovo atsakomybė yra galima tai atvejais, kai kiti juridinio asmens valdymo organai tinkamai įgyvendino savo pareigas. Kadangi juridiniai asmenys įgyja civilines teises ir prisiima pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, taigi pirminė pareiga atstovauti juridiniam asmeniui tenka jo administracijos vadovui, iš to

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-06-01 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-244/2009, bylos kategorija 27.7; 121.13; 121.20 BUAB "Panevėžio balsas" v. UAB "Eksena"

išplaukia juridinio asmens administracijos vadovo civilinės atsakomybės pagrindai ir sąlygos.

Civilinis kodekso 2.87 straipsnio 7 dalis nustato, jog juridinio asmens valdymo organo narys nevykdantis arba netinkamai vykdamas pareigas, nustatytas įstatymuose, juridinio asmens steigimo dokumentuose privalo atlyginti padarytą žalą juridiniam asmeniui visiškai, jeigu įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Savo ruožtu darbo kodekso 255 straipsnis numato darbuotojo visišką atsakomybę, jei žala padaryta turtui bei nustatyta visiška materialinė atsakomybė specialiuose įstatymuose. Akcinių bendrovių įstatymo 38 straipsnio 12 dalyje yra nustatyta, jog jei administracijos vadovas ar jo pavaduotojas sudarė sandorį viršydamas savo kompetenciją, normalią ūkinę riziką ir atliko kitus neteisėtus veiksmus ir tuo bendrovei padarė žalos (įskaitant ir negautą pelną) arba dėl to šis asmuo gauna tiesioginės ar netiesioginės naudos bendrovės ar jos akcininkų sąskaita, bendrovė ir bendrovės akcininkas ar akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio arba tokių veiksmų patirtą žalą (įskaitant ir negautą pelną). Tokiu atveju juridinio asmens administracijos vadovas atsakys ne tik tiesioginių nuostolių ir negautų pajamų dydžiu, bet ir už netiesioginę naudą, nes civilinio kodekso 6.249 straipsnio 2 dalyje yra nurodyta, jog jei atsakingas asmuo iš savo neteisėtų veiksmų gavo naudos, tai nauda kreditoriaus reikalavimu gali būti pripažinta nuostoliais. Remiantis išdėstyta darytina išvada, jog juridinio asmens administracijos vadovas visiškai atsako už savo kaltais veiksmais padarytą žalą, priešingai nei kiti juridinio asmens darbuotojai, kurių materialinė atsakomybė yra ribojama darbo kodekso nuostatomis (neviršijant trijų vidutinių darbo užmokesčio sumos, išskyrus tam tikras sąlygas). Darytina išvada, jog kai juridinio asmens administracijos vadovas padaro žalos juridiniam asmeniui veikdamas kaip jo valdymo organas, tai yra „išoriniuose santykiuose“, administracijos vadovui yra taikytina civilinė atsakomybė, pagal civilinius įstatymus, o ne materialinė atsakomybė pagal darbo kodeksą⁶⁴.

Remiantis civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalies nuostatomis administracijos vadovas visiškos atsakomybės galėtų išvengti, jeigu steigimo dokumentai ar darbo sutartis numatytų kitaip. Tiek pagal civilinio kodekso 2.83 straipsnio nuostatas, tiek pagal acinių bendrovių įstatymo 38 straipsnio 13 dalies nuostatas administracijos vadovas, sudaręs sandorį viršydamas savo kompetenciją, yra subsidiariai atsakingas, jei trečiojo asmens reikalavimas nebūna visiškai patenkinamas jo atstovaujamo juridinio asmens.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-11-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009, bylos kategorija 19.2; 27.2; 36.2; 37; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17 G.P. v. BUAB „Optimalūs sprendimai“

Civilinio kodekso 2.82 straipsnio 4 dalyje yra numatyta, jog juridinių asmenų organų sprendimai gali būti teismo tvarka pripažinti negaliojančiais, jeigu jie prieštarauja imperatyvioms įstatymų normoms, juridinio asmens steigimo dokumentams arba protingumo ar sąžiningumo principams. Ši įstatymo norma leidžia juridiniam asmeniui ar tretiesiems asmenims kreiptis į teismą dėl juridinio asmens administracijos vadovo sprendimų pripažinimo negaliojančiais iki realios žalos atsiradimo. Tuo pačiu, ši įstatymo norma apriboja ir patį administracijos vadovą nuo sprendimų priėmimo, turėsiančių neigiamos įtakos ateityje juridiniam asmeniui ar tretiesiems asmenims. Administracijos vadovo kompetenciją sudaryti atstovaujamojo vardu tam tikrus sandorius riboja civilinio kodekso 2.134 str., akcinių bendrovių, viešųjų įstaigų, individualių įmonių įstatymas bei kiti teisės aktai. Tai yra civilinio kodekso 2.134 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, jog juridinio asmens atstovas atstovaujamojo vardu negali sudaryti sandorių su pačiu savimi, o tokie sandoriai gali būti pripažinti negaliojančiais. To paties straipsnio antrojoje dalyje numatyta, kad šis apribojimas nėra taikomas, jei kiti įstatymai numato ką kitą. Teisės aktai nustato, jog juridinio asmens administracijos vadovas yra vienasmenis juridinio asmens valdymo organas ir suteikia jam teisę veikti juridinio asmens vardu ir vienvaldiškai sudaryti sandorius, išskyrus atveju, kai įstatymuose yra numatytas kiekybinis atstovavimas juridiniam asmeniui. Iš išdėstyto darytina išvada, kad kompetencijos požiūriu juridinio asmens administracijos vadovas, veikdamas juridinio asmens vardu, turi teisę sudaryti sandorį su pačiu savimi. Tačiau jis privalo veikti taip, kaip pagal pareigas privalo veikti juridinio asmens organas.

Nustatant juridinio asmens administracijos vadovo atsakomybę juridiniam asmeniui, jo dalyviams (akcininkams), tretiesiems asmenims, reikia vadovautis civilinę atsakomybę reglamentuojančiomis teisės normomis, kurios įtvirtina visiškos žalos atlyginimo principą.

Administracijos vadovo, kaip juridinio asmens valdymo organo, santykis su juridiniu asmeniu yra specifinis - grindžiamas pasitikėjimu ir lojalumu. Įstatyme įtvirtinta, kad juridinio asmens valdymo organo narys juridinio asmens atžvilgiu turi veikti sąžiningai ir protingai, būti jam lojalus ir laikytis konfidencialumo, vengti situacijos, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti juridinio asmens interesams ir kt. Kasacinio teismo praktikoje akcentuojama, kad administracijos vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam bendrovės darbuotojui, juridinį asmenį ir administracijos vadovą sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai, tai reiškia, kad įmonės administracijos vadovas privalo *ex officio* veikti

išimtinai įmonės interesais, įmonės vadovas atstovauja bendrovei, atsako už įmonės kasdienės veiklos organizavimą; jis turi veikti rūpestingai, sąžiningai, atidžiai, kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų pagal įstatymus ir kitus teisės aktus. Ar įmonės administracijos vadovas konkrečiu atveju šias pareigas įvykdė, nustatoma pagal tam tikrus objektyvius elgesio standartus – rūpestingo, apdairaus, protingo vadovo elgesio matą⁶⁵. Jeigu juridinio asmens administracijos vadovas nevykdo arba netinkamai vykdo civiliniame kodekse ar steigimo dokumentuose nurodytas pareigas, tai jis privalo atlyginti juridiniam asmeniui padarytą žalą. Kasacinio teismo praktikoje laikomasi pozicijos, kad įmonės vadovo civilinė atsakomybė gali atsirasti tiek įmonei, kai įmonės vadovas veikia priešingai įmonės interesams, tiek tretiesiems asmenims, kai įmonės vadovas pažeidžia apribojimus, nustatančius tam tikras tokių asmenų garantijas⁶⁶.

Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktika, darytina išvada, jog darbo kodekso, reglamentuojančio darbo santykius, normos nereglamentuoja civilinės atsakomybės teisinių santykių (darbo kodekso 1 straipsnio 1 dalis), kaip ir civilinio kodekso normos nereglamentuoja darbo kodekso normomis reglamentuotų materialinės atsakomybės teisinių santykių (civilinio kodekso 1.1 straipsnis). Darbo kodekso normos nereglamentuoja juridinio asmens valdymo organų veiklos, jų atsakomybės už civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą, nes šie santykiai nepatenka tarp darbo kodekso 1 straipsnyje nurodytų reglamentuojamų santykių⁶⁷. Dėl to, sprendžiant dėl juridinio asmens administracijos vadovo civilinės atsakomybės už jo veiksmais juridiniam asmeniui ar jo kreditoriams padarytą žalą, darbo kodekso nuostatos netaikytinos, taip pat nėra pagrindo spręsti, kad byloje turi būti taikomos įmonės administracijos vadovo materialinę atsakomybę reglamentuojančios darbo kodekso normos.

Visais atvejais, norint nustatyti ar administracijos vadovui galima taikyti civilinę atsakomybę, būtina nustatyti civilinės atsakomybės sąlygas – tai yra neteisėtus veiksmus, dėl jų atsiradusią žalą, priežastinį neteisėtų veiksmų ir žalos ryšį. Remiantis civilinio kodekso 6.248 straipsnio 2 dalies nuostatomis administracijos vadovo kaltė yra preziumuojama, todėl ieškinį dėl administracijos vadovo civilinės atsakomybės pateikęs

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-06-12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-298/2006, bylos kategorija 19.2; 27.2; 36.2; 37; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17 AB Turto bankas v.T.A.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-05-25 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-266/2006, bylos kategorija 27.7; 44.2, 121.19.4 K.J.J. v. V.K.

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-11-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009, bylos kategorija 27.7; 44.2, 121.19.4 BUAB „Optimalūs finansai“ v. V.K.

asmuo, neprivalo jos įrodinėti. Anaiptol administracijos vadovas turi paneigti šią prezumpciją, pateikdamas įrodymus, kurie patvirtintų, kad jo kaltės nėra⁶⁸.

Juridinio asmens administracijos vadovas, nepaisant administracijos vadovo teisinių santykių dualistinės prigimties, gali atsakyti ir darbo kodekso nustatyta tvarka. Taigi administracijos vadovui galima dviguba atsakomybė, kadangi juridinio asmens vadovas yra veikiantis juridinio asmens vardu, tačiau kartu jis yra ir juridinio asmens darbuotojas, su kuriuo yra sudaryta darbo sutartis. Administracijos vadovui drausminės nuobaudos skiriamos, kai pažeidžiama nustatyta vidaus darbo tvarka, t. y. darbo pareigų netinkamas vykdymas, nesilaikymas saugos darbe instrukcijų reikalavimų. Drausminės nuobaudos administracijos vadovui yra skiriamos darbo kodekse nustatyta tvarka, tai yra administracijos vadovui yra draudžiama skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną darbo drausmės pažeidimą (darbo kodekso 239 straipsnis), prieš skirdamas drausminę nuobaudą darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo (darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalis), apie drausminės nuobaudos skyrimą darbuotojui turi būti pranešta pasirašytinai (darbo kodekso 240 straipsnio 3 dalis), drausminė nuobauda turi būti paskirta darbo kodekso 241 straipsnyje nustatytais terminais. Administracijos vadovui yra skiriamos tokios darbo kodekse nurodytos drausminės nuobaudos: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo. Tačiau skiriant drausminę nuobaudą administracijos vadovui yra tam tikri ypatumai. Pirmiausia, tai klausimus dėl drausminės nuobaudos administracijos vadovui gali spręsti tik tam tikri asmenys – tai yra juridinio asmens valdymo organai, priėmę sprendimą dėl administracijos vadovo priėmimo į darbą bei sudarę su juo darbo sutartį. Šie asmenys yra juridinio asmens steigėjai, akcininkai, savininkai. Antra, visais atvejais drausminės nuobaudos skyrimas administracijos vadovui nekliudo išieškoti materialinę žalą, jeigu padarytas drausmės nusižengimas tokią žalą sukėlė, tačiau tai turi būti daroma civiline tvarka.

Lietuvos teisės aktuose tiesiogiai nėra numatyta juridinių asmenų administracijos vadovo baudžiamoji ar administracinė atsakomybė. Tačiau kai kurios nusikalstamos veikos, reglamentuotos administracinių teisės pažeidimų ar baudžiamajame kodekse, gali būti taikomos už administracijos vadovo netinkamą pareigų atlikimą ar už pareigų neatlikimą. Todėl kai kuriais atvejais administracijos vadovas gali būti baudžiamas administracine ar baudžiamąja tvarka. Tokių nuostatų pavyzdžiais gali būti administracinių teisės

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011-05-05 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-228/2011, bylos kategorija 27.7; 44.2, 121.19.4, 126.8

pažeidimų kodekse numatyta atsakomybė už smulkų svetimo turto grobimą, komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimus, juridinio asmens, jo filialo ar atstovybės, užsienio juridinio asmens ar kitos organizacijos filialo ar atstovybės dokumentų ir registro duomenų pateikimo juridinių asmenų registrai pateikimą ir kita. Paprastai už tokiu administracijos vadovo pažeidimus yra numatyta bauda arba nušalinimas nuo užimamų pareigų. Nušalinimo trukmės klausimas yra paliekamas spęsti teismui, įvertinus visus byloje esančius įrodymus. Kaip ir administraciniame, taip ir baudžiamajame kodekse nėra savarankiškos nusikaltimo sudėties už administracijos vadovo netinkamą pareigų vykdymą, tačiau baudžiamajame kodekse galima atrasti nusikalstamų veikų sudėčių, pagal kurias galima administracijos vadovo atsakomybę, tai gali būti skolininko nesąžiningumas, numatytas baudžiamojo kodekso 208 straipsnyje, nusikalstamas bankrotas, numatytas baudžiamojo kodekso 209 straipsnyje.

Remiantis išdėstytu, galima teigti, jog nepaisant Lietuvos teisės sistemoje ir teisės doktrinoje, numatytos administracinės, baudžiamosios, drausminės arba civilinės juridinio asmens administracijos vadovo atsakomybės (kai šis nevykdo ar netinkamai vykdo imperatyvias įstatymo normas, juridinio asmens steigimo dokumentuose bei juridinio asmens lokaliniuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus), iš esmės suteikia pakankamai teisinių priemonių apsaugoti juridinius asmenis nuo netinkamo administracijos vadovo elgesio, tačiau teismų praktikoje yra mažai spęsta ginčų dėl juridinio asmens administracijos vadovo neteisėtais veiksmais padarytos žalos juridiniam asmeniui atlyginimo. Toks norminio reglamentavimo, teisės doktrinos bei praktikos neatitikimas suponuoja išvadą, jog valdymo organų atsakomybės principai Lietuvos teisinėje sistemoje dar nėra visiškai įgyvendinti. Šios probleminės situacijos svarbą pagrindžia tai, jog Europos Komisijos 2001 m. sudaryta Aukščiausio lygio įmonių teisės ekspertų grupė kaip vieną iš prioritetinių kryptių nurodė būtent valdymo organų atsakomybės apibrėžtumo lygio didinimą bei jos reglamentavimo tobulinimą⁶⁹.

⁶⁹ Greičius R. Įmonių valdymas Europos bendrovių teisės reformos kontekste, Teisės problemos, 2003, Nr. 4, p. 24 - 35

IV DARBO SUTARTIES SU ADMINISTRACIJOS VADOVU PASIBAIGIMAS

Sąvoka darbo sutarties pasibaigimas apima darbo sutarties pasibaigimą, darbo sutarties nutraukimą bei darbuotojo atleidimą iš darbo, tai yra visi atvejai, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, nesvarbu kieno iniciatyva ir koku būdu tai įvyko.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų požymiai, kuriems esant pasibaigia darbo sutartis. Taigi administracijos vadovas praranda savo įgaliojimus, pasibaigus darbo sutarčiai su juo. Juridiniai faktai, kurie pabaigia administracijos vadovo ir juridinio asmens darbo santykius yra:

- Administracijos vadovo atsistatydinimas iš pareigų;
- Administracijos vadovo atleidimas iš pareigų juridinio asmens organų;
- Administracijos vadovo atleidimas iš pareigų padarius darbo drausmės pažeidimą;
- Administracijos vadovo atleidimas iš pareigų, teismui nušalinus jį nuo pareigų ar atėmus teisę atlikti vadovo pareigas;
- Administracijos vadovo pakeitimas likvidatoriumi.

IV.1. Administracijos vadovo atsistatydinimas iš pareigų

Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu tvarka bei sąlygos siejamos su Konstitucijoje ir darbo kodekse įtvirtintu laisvės pasirinkti darbą principu bei Konstitucijoje įtvirtintu priverčiamojo darbo draudimu, taip pat su darbdavio teise tinkamai organizuoti bei planuoti savo verslą. Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu institutas įtvirtina šių dviejų skirtingų interesų pusiausvyrą. Galima išskirti tris darbo sutarties nutraukimo asmens pareiškimu atvejus – darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu (darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalis), darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu dėl svarbių priežasčių (darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalis, 128 straipsnis) ir darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu išbandymo laikotarpiu dėl netinkamo darbuotojui darbo (darbo kodekso 107 straipsnio 2 dalis). Kadangi analizuojant administracijos vadovo teisinį statusą juridiniame asmenyje, nustačiau, jog administracijos vadovą ir juridinį asmenį sieja darbo teisiniai santykiai ir darbo teisės normos yra taikomos administracijos vadovo ir juridinio asmens santykiams

reglamentuoti, galima konstatuoti, jog administracijos vadovas gali pasinaudoti darbo įstatymų jam suteikta galimybe nutraukti darbo sutartį asmeniškai prašant.

Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalis nustato absoliučią darbuotojo teisę sava valia nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos. Aiškindamas ir taikydamas šią teisės normą Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad apie pageidavimą nutraukti darbo sutartį darbo kodekso 127 straipsnio pagrindu darbuotojas privalo įspėti darbdavį raštu. Įstatyme arba kolektyvinėje sutartyje yra nustatyti minimalūs darbdavio įspėjimo terminai, kurių paskirtis – leisti darbdaviui susirasti kitą darbuotoją. Pasibaigus įspėjimo terminui, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys – pareigą įforminti darbo sutarties nutraukimą bei atsiskaityti su darbuotoju. Nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu, lemiamą vaidmenį turi darbuotojo valia, kurios objektyvizuota išraiškos forma yra darbuotojo pareiškimas⁷⁰. Įspėjimo darbdaviui termino pagrindinė paskirtis – sudaryti jam galimybių surasti į darbo santykius nutraukiančio darbuotojo vietą kitą darbuotoją, užtikrinti darbo proceso nepertraukiamumą. Taigi toks terminas nustatytas darbdavio naudai⁷¹. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad galiojantys įstatymai nedraudžia darbdaviui visai ar iš dalies atsisakyti nuo jo naudai darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalyje nustatyto termino bei sutikti su darbuotojo prašymu nutraukti darbo sutartį ir nepraėjus įstatyme numatytam įspėjimo terminui. Darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka įgyvendinus įstatyme įtvirtintą teisę nutraukti darbo sutartį darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalyje nustatyto pagrindu, darbo sutartis pasibaigia ir darbdaviui atsiranda pareiga įforminti darbo sutarties nutraukimą bei atsiskaityti su darbuotoju⁷². Nutraukus darbo sutartį pasibaigia ir darbo įstatymuose, darbo sutartyje ir lokaliuose teisės aktuose įtvirtintos darbuotojo darbo pareigos – vykdyti darbo funkcijas, laikytis darbo drausmės ir kitos, tuo pačiu pasibaigia ir atitinkamo darbdavio teisė reikalauti iš administracijos vadovo pareigų vykdymo. 2009-11-02 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, jog darbdavio uždelsimas įforminti darbo sutarties nutraukimą savaime nepratęsia darbo sutarties galiojimo, nes priešingu atveju būtų paneigtas darbo santykių sutartinis pobūdis. Taigi darbdavio neiforminimas arba netinkamas įforminimas darbo sutarties nutraukimo pagal darbo kodekso 127 straipsnio 1

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-04-30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-218/2008, bylos kategorija 11.9.3 K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-09-30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-442/2008, bylos kategorija 11.9.3 A.S. v. SR UAB „Alsa“

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-11-02 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-464/2009, bylos kategorija 4.3, 11.9.3, 16.2.4, 106.1 M.P. v. UAB „Vevira“

dalį savaime nepaneigia įvykusio darbo sutarties nutraukimo fakto, jos nutraukimo teisinio pagrindo ir momento.

Išanalizavus darbo įstatymų nuostatas ir teismo suformuotus precedentes galima teigti, jog administracijos vadovas, nutraukdamas darbo sutartį pagal darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalį, privalo tinkamai, tai yra raštu, įspėti darbdavį (kompetentingą juridinio asmens valdymo organą), apie numatomą darbo sutarties nutraukimą per įstatymu nustatytą terminą – ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų iki darbo sutarties nutraukimo. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2007-10-01 nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-358/2007⁷³, konstatavo, kad darbo kodekso 127 straipsnio normų turinio analizė suponuoja išvadą, jog darbuotojas, ketinantis nutraukti neterminuotą darbo sutartį, privalo raštu įspėti apie tai darbdavį, savo pareiškimе nurodydamas tiek pareiškimo surašymo, tiek pageidaujama atleidimo iš darbo datą. Datos nurodymas yra būtinas reikalavimas darbo santykiams nutraukti, nes turi reikšmės atleidimo terminui, per kurį darbdavys privalo informinti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Tačiau akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 5 dalis nustato 15 dienų terminą kompetentingam bendrovės organui (valdybai, stebėtojų tarybai ar akcininkų susirinkimui) priimti sprendimui dėl administracijos vadovo atšaukimo. Panevėžio apygardos teismas civilinėje byloje Nr. 2A-403-280/2011 konstatavo, kad jeigu vadovą išrinkęs bendrovės organas nepriima sprendimo atšaukti bendrovės vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis pasibaigia:

- 1) šešioliktą dieną nuo atsistatydinimo pranešimo gavimo dienos, jeigu bendrovės vadovą išrinko valdyba arba stebėtojų taryba;
- 2) kitą dieną po visuotinio akcininkų susirinkimo, šiam neįvykus, – kitą dieną po pakartotinio visuotinio akcininkų susirinkimo dienos, jeigu bendrovės vadovą išrinko visuotinis akcininkų susirinkimas⁷⁴.

Kadangi administracijos vadovo paskyrimo bei atleidimo iš pareigų klausimus reglamentuoja akcinių bendrovių, viešųjų įstaigų, individualių įmonių bei kiti įstatymai, tai remiantis šių įstatymų nuostatomis (akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 5 dalis, viešųjų įstaigų įstatymo 10 straipsnio 4 dalis, individualių įmonių įstatymo 7 straipsnio 3 dalis) administracijos vadovas rašytinį atsistatydinimo pranešimą pateikia jį išrinkusiam ir

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-10-01 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-358/2007, bylos kategorija 11.9.3 K.Ž. v. Vilniaus Onkologijos Universiteto institutas

⁷⁴ Panevėžio apygardos Teismo 2011-05-24 nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-403-280/2011, bylos kategorija 1.2.6.3;11.9.3;14.3.11;14.4;14.7;121.15 V.S. v. UAB „Pastatai ir jų priežiūra“

paskyrusiam juridinio asmens organui. Analogiškos nuostatos išdėstytos ir teismų praktikoje.

Darbo kodekso 127 straipsnio antroji dalis reguliuoja darbo sutarties nutraukimą darbuotojo prašymą dėl svarbių priežasčių. Svarbiomis priežastimis darbo sutarties nutraukimui laikytinos darbuotojo liga, neįgalumas, trukdantys darbuotojui tinkamai atlikti darbo sutartimi suldygtą darbą, darbdavio įsipareigojimų nevykdymas, įstatymų pažeidimai. Šis svarbių priežasčių sąrašas darbo kodekse nėra baigtinis. Darbo kodekso 128 straipsnyje yra nurodyta, jog darbo sutartis gali būti nutraukiama darbuotojo prašymu, jei jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu prastova sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jei darbuotojui daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis. Įspėjimo terminai nustatyti darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalyje bei 128 straipsnyje administracijos vadovo atleidimo atveju, manau, nėra taikytini, nors įstatymuose nėra numatyta jokių apribojimų, tai yra darbo kodekse yra kalbama apie visus darbuotojus, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų. Tačiau kadangi administracijos vadovo paskyrimo, priėmimo bei atleidimo klausimus reglamentuoja ne darbo kodekso, o kitų įstatymų normos, manau, administracijos vadovui pateikus prašymą dėl atleidimo iš užimamų pareigų dėl svarbių priežasčių, yra taikomi įstatymuose, reglamentuojančiuose juridinių asmenų veiklą, o ne darbo kodekse nustatyti terminai.

IV.2. Administracijos vadovo darbo sutarties pasibaigimas kolegialiaus organo sprendimu

Dar vienas juridinio asmens administracijos vadovo – vienasmenio valdymo organo, - atleidimo pagrindas yra kompetentingo juridinio asmens organo (akcinės bendrovės - valdybos, stebėtojų tarybos, visuotinio akcininkų susirinkimo, viešosios įstaigos – dalininkų, individualios įmonės savininko) sprendimu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2005-03-21 nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-191/2005 konstatavo, kad atitinkamas juridinio asmens organas turi teisę bet kada atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, nepriklausomai nuo šio kaltės buvimo. Pagal darbo kodekso 124 straipsnio 1 punktą bendrovės vadovas gali būti atleidžiamas bendrovės vadovą išrinkusio juridinio asmens organui pasinaudojus akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalimi suteikta teise atšaukti bendrovės vadovą iš einamų pareigų. Ši bendrovės vadovą renkančio bendrovės organo teisė atšaukti jo išrinktą bendrovės vadovą nėra nulemta jokių aplinkybių, taigi ji

yra absoliuti⁷⁵. Tai reiškia, kad atitinkamas juridinio asmens organas turi teisę bet kada atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, nepriklausomai nuo šio kaltės buvimo. Svarbu tik tai, kad kompetentingo organo nutarimas būtų priimtas laikantis nustatytų jo priėmimui procedūros reikalavimų. Kompetentingam organui įgyvendinus šią teisę, su administracijos vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia juridinio asmens kompetentingo organo pavedimas. Kasacinis teismas konstatavo, jog absoliučią kompetentingo juridinio asmens organo teisę atšaukti administracijos vadovą iš pareigų lemia, tai, kad juridinio asmens ir vadovo santykiai yra grindžiami pasitikėjimu, administracijos vadovo pareigybė ir jo atliekamo darbo reikšmę juridiniam asmeniui yra labai didelė, o pasitikėjimą praradęs administracijos vadovas negali tinkamai bendradarbiauti su kitais juridinio asmens organais, kad suponuotų žalos kylimą juridiniam asmeniui.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuodamas teismų praktiką, konstatavo, jog kolegialūs juridinio asmens valdymo organai taip pat privalo veikti juridinio asmens ir jo akcininkų/dalininkų/savininkų naudai. Šiais tikslais vadovaudamiesi kolegialūs valdymo organai įgyvendina įstatyme jiems nustatytas teises ir pareigas, ir konkrečiai – teisę vertinti juridinio asmens administracijos vadovo veiklą ir esant reikalui jį atšaukti. Tokios kolegialaus valdymo organo teisės užtikrina efektyvų juridinio asmens valdymą. Nuo administracijos vadovo kompetencijos, veiklos ir jos rezultatų priklauso viso juridinio asmens veiklos efektyvumas. Vadovui suteikiami platūs įgaliojimai veikti bendrovės vardu, savo veiksmais bendrovei sukurti teises ir pareigas, tam tikra apimtimi disponuoti bendrovės turtu. Dėl tokios vadovo pareigybės reikšmės būtinas renkančio vadovą bendrovės organo pasitikėjimas juo. Bendrovės valdybai ar kitam vadovą išrinkusiam organui praradus pasitikėjimą vadovu ar nusprendus operatyviai koreguoti įmonės valdymą bei konstatavus, kad kito asmens gebėjimai valdyti įmonę didesni ir tai suteiks įmonei daugiau naudos, įstatymas suteikia teisę atšaukti vadovą iš pareigų. Tokie valdymo organų teisiniai santykiai, kurių pagrindinis tikslas – veikti bendrovės naudai yra specifiniai, o tų santykių ypatumai lemia kitokius bendrovės vadovo darbo sutarties pasibaigimo pagrindus nei numatyta darbo kodekse⁷⁶. Kasacinis teismas konstatavo, jog atšaukimo teisės absoliutumą lemia bendrovės ir jos vadovo santykių, pagrįstų pasitikėjimu, pobūdis, vadovo pareigybės ir vadovo atliekamo vadovavimo darbo reikšmė

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-03-21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-191/2005, bylos kategorija 11.9.10.8 J.K. v. UAB „(Duomenys neskelbtini)“

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-10-05 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-457/2005, bylos kategorija 11.9.12 N.P. v. AB „(Duomenys neskelbtini)“

bendrovei. Taigi dėl juridinio asmens ir jo administracijos vadovo specifinių santykių, kuriuose yra pavedimo bruožų, su administracijos vadovais sudaromoms sutartims yra taikytinos darbo kodekso išimtys. Viena iš šių išimčių yra ta, kad su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis nutraukiama vadovaujantis ne darbo kodekso, bet civilinio kodekso ir akcinių bendrovių įstatyme nustatytais pagrindais - tai yra darbo kodekso 124 straipsnio 1 punktas, akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsnio 2 dalis, 37 straipsnio 3, 4 dalys, individualių įmonių įstatymo 6 straipsnio 5 dalies 3 punktas, viešųjų įstaigų įstatymo 10 straipsnio 1 dalies 4 punktas ir kiti.

Pažymėtina, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo nutartyse tendencingai laikosi aukščiau nurodytos nuostatos – dėl kolegialaus organo absoliučios teisės atšaukti administracijos vadovą iš užimamų pareigų, nepriklausomai nuo juridinio asmens rūšies – tai yra kalbėdamas apie viešąsias įstaigas 2004-11-24 nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-640/2004, 2006-06-21 nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-418/2006, 2009-02-18 priimdamas nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-88/2009 dėl sodininkų bendrijos „Rūta“ valdybos pirmininko atšaukimo ir kitose.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2007-06-22 nutartimi civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007 suformulavo taisyklę, jog juridinio asmens akcininkų, dalininkų pasitikėjimo praradimas savaime lemia administracijos vadovo kaltę ir tai suteikia teisę pasinaudoti absoliučia teise atšaukti administracijos vadovą iš užimamų pareigų⁷⁷.

Tačiau 2009-05-05 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas⁷⁸ konstatuoja, jog viešosios įstaigos dalininkų susirinkimui skirtingai nei kitų juridinių asmenų kolegialiems organams netaikomas administracijos vadovo atšaukimo institutas, kurio taikymas darbo teisėje vertinamas kaip darbo sutarties su administracijos vadovu nutraukimo institutas. Ši nuostata yra grindžiama tuo, jog viešųjų įstaigų tikslai yra tenkinti viešuosius interesus vykdant visuomenei naudingą veiklą, kai tuo tarpu daugeliui kitų juridinių asmenų ir jų dalyviams yra būdingas pelno siekimas, tai suponuoja nuostatą, jog viešosios įstaigos vadovo darbo santykiai nėra grindžiami fiduciarinių pavedimo teisinių santykių atsiradimu. Todėl viešųjų įstaigų įstatymo 10 straipsnio 1 dalies 3 punktas negali būti vertinamas kaip nustatantis darbo sutarties su viešosios įstaigos vadovu nutraukimo pagrindą. Kasaciniam Teismui nustačius, kad specialieji teisės aktai, reglamentuojantys viešųjų įstaigų bei jų vadovų teisinį statusą bei tarpusavio santykius, nenustato specialių

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-06-22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007, bylos kategorija 11.10, 19.2 V.M. v. UAB „Izabelita“

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-05-05 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-161/2009, bylos kategorija 11.9.12, 11.9.13, 11.11, 95.3, 95.6.2 V.G. v. Viešojoji įstaiga „Vilniaus butai“

darbo sutarties su viešosios įstaigos vadovu nutraukimo pagrindų, konstatuota, jog viešosios įstaigos vadovo darbo sutarties nutraukimui yra taikomi bendrieji darbo kodekse nustatyti nutraukimo pagrindai.

Atšaukiant administracijos vadovui suteiktą pavidimą, kolegialiam organui privalu laikytis sprendimo priėmimo tvarkos, nustatytos įstatymuose arba juridinio asmens lokalinuose aktuose – tai yra sprendimą priimančys organai turi būti laiku informuoti apie šaukiamą susirinkimą, susirinkimo darbotvarkę, susirinkime dalyvautų reikalingas akcininkų/dalininkų skaičius. Lietuvos Aukščiausiojo teismo formuojamoje praktikoje yra nurodyta, jog kolegialiam juridinio asmens valdymo organui, įgyvendinus administracijos vadovo atšaukimo teisę, su administracijos vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia administracijos vadovui suteikti įgaliojimai bei kolegialaus organo suteiktas pavidimas. Visais atvejais, darbdavys, privalo informinti darbo sutarties pasibaigimą pagal darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalį ir nurodyti konkretų specialiojo įstatymo pagrindą. Šis darbo kodekse įtvirtintas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas nurodomas dėl to, kad, pirma, darbo sutartis su administracijos vadovu baigiasi specialiajame, - akcinių bendrovių, viešųjų įstaigų, individualių įmonių įstatyme nustatytu pagrindu, antra, administracijos vadovas atleidžiamas kompetentingo akcinės bendrovės organo, nepriklausomai nuo jo kaltės buvimo ar nebuvimo, todėl pakanka nurodyti darbo kodekso 124 straipsnio 1 punkto pagrindą bei juridinio asmens veiklą reglamentuojantį teisės aktą.

IV.3. Administracijos vadovo darbo sutarties pasibaigimas šalims susitarus

Remiantis darbo kodekso 125 straipsnio 1 dalies nuostatomis darbo sutartis tarp darbuotojo ir darbdavio gali būti nutraukta šalims susitarus. Atleidžiant juridinio asmens administracijos vadovą turi būti laikomasi darbo kodekse nustatytos darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu tvarkos – tai yra turi viena iš darbo sutarties šalių raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį. Kita darbo teisinių santykių šalis, savo ruožtu, turi per septynias dienas pranešti apie savo sutikimą nutraukti darbo teisinius santykius. Tai yra pirmasis darbo sutarties nutraukimo etapas. Tokia įstatymų leidėjo įtvirtinta nuostata paaiškinama tuo, kad raštu išdėstytas pasiūlymas nutraukti darbo teisinius santykius šalių susitarimu yra pagrindas kitai sutarties šaliai įvertinti susiklosčiusią situaciją, galimus elgesio variantus ir pasekmes bei nuspręsti, priimtinas jai toks pasiūlymas ar yra kitų, labiau šalies interesus atitinkančių situacijos sprendimo būdų. Taigi pasiūlymo nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu pateikimas – labai svarbus veiksmas, nes būtent pateiktas pasiūlymas yra pagrindas kitai darbo teisinių santykių

šaliai apsvarstyti ir pareikšti savo valią dėl darbo teisinių santykių pasibaigimo šalių susitarimu. Be to, raštu išdėstant pasiūlymą, įvardijamos ir konkrečios siūlomos sutarties nutraukimo sąlygos, taigi kita darbo sutarties šalis gali įvertinti pasiūlyme nurodytas sąlygas ir per darbo kodekse nustatytą terminą, sutikti su tokiu pasiūlymu arba ne, be to gali siūlyti papildomų savo sąlygų ar derėtis dėl pasiūlytųjų. Pažymėtina, jog 2007-02-20 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutartyje⁷⁹ konstatavo, kad reikalavimas pateikti rašytinį pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu neturi būti suabsoliutinamas. Jeigu konkrečiu atveju akivaizdi šalių valia nutraukti darbo teisinius santykius ir nutraukti juos būtent darbo kodekso 125 straipsnyje nurodytu pagrindu, o šalys suderina savo interesus sudarydamos rašytinį susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu, vien atskiro rašytinio pasiūlymo nutraukti darbo sutartį nepateikimas nebūtų pakankamas pagrindas pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu dėl darbo kodekse įtvirtintos procedūros pažeidimo.

Antrasis darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu etapas yra derybos dėl susitarimo sąlygos ir paties susitarimo pasirašymas. Darbo sutarties šalims susitarus dėl darbo sutarties nutraukimo, susitarime turi būti nurodyta darbo sutarties nutraukimo data bei kitos darbo sutarties nutraukimo sąlygos – kompensacijų, kitų išmokų klausimai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas⁸⁰ konstatavo, jog darbo kodekso 125 straipsnyje nėra įsakmiai nurodyta, kad darbo sutarties šalių susitarimas turi būti surašytas kaip atskiras dokumentas, svarbu yra tik tai, kad susitarimas būtų išreikštas raštu ir jame būtų išreikšta darbo sutarties šalių valia dėl esminių sutarties nutraukimo sąlygų.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kalbėdamas apie darbo sutarties nutraukimą darbo kodekso 125 straipsnio pagrindu, yra konstatavęs, jog kai darbo santykių šalys pasirašo susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, laikytina, kad darbuotojas sutinka su darbo sutarties nutraukimu ir darbdavio išdėstytomis sąlygomis, todėl toks susitarimas šalims yra privalomas⁸¹.

Sutarties nutraukimas šalių susitarimu, konstatavus šalių valią, yra sutarties pasibaigimo pagrindas, geriausiai atitinkantis sutartinių darbo teisinių santykių pobūdį ir būdas.

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo 2007-02-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2007, bylos kategorija 11.9.1 M.M. v. AB „Spauda“

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo 2008-06-19 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-213/2008, bylos kategorija 11.9.1 R.L. v. AB „(Duomenys neskelbtinis)“

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo 2004-04-07 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2004, bylos kategorija 2.7, 5.3.2.1 V.Č. v. AB bankas „Nord/LB Lietuva“; Lietuvos Aukščiausiosios Teismo 2005-10-19 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-489/2005, bylos kategorija 11.9.1 E.K. v. Valstybės įmonė Panevėžio miškų urėdija; Lietuvos Aukščiausiosios Teismo 2007-02-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2007, bylos kategorija 11.9.1 M.M. v. AB „Spauda“

Kadangi juridinio asmens darbdavio funkcijas, atleidžiant administracijos vadovą, darbo kodekso 125 straipsnio pagrindu atlieka juridinio asmens valdymo organas – individualios įmonės savininkas, bendrovės akcininkų susirinkimas, stebėtojų taryba arba valdyba, viešosios įstaigos dalininkų susirinkimas, kyla pagrįstas klausimas kokių klausimų šis sprendimas turi būti priimtas – ar dėl paties pasiūlymo pateikimo, ar dėl susitarimo sąlygų, ar dėl derybų metu susitartų nuostatų patvirtinimo. Aš manau, kad tai taikant įstatymo analogiją kolegialiam organui privalu laikytis sprendimo priėmimo tvarkos, nustatytos įstatymuose arba juridinio asmens lokaliuose aktuose – tai yra sprendimą priimančios organai turi būti laiku informuoti apie šaukiamą susirinkimą, susirinkimo darbotvarkę, susirinkime dalyvautų reikalingas akcininkų/dalininkų skaičius ir sprendimai turi būti priimti dėl pasiūlymo pateikimo, nurodant konkrečias susitarimo dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygas ir įgaliojant vieną iš kolegialaus juridinio asmens asmenį vesti derybas su administracijos vadovu. Manau, jog juridinio asmens kolegialus organas, nutraukdamas sutartį su administracijos vadovu pagal darbo kodekso 125 straipsnį, savo sprendimu turi patvirtinti ir šalių pasiektą susitarimą, kuriame yra nustatyta darbo sutarties nutraukimo data bei darbo sutarties nutraukimo sąlygos.

IV.4. Administracijos vadovo darbo sutarties nutraukimas dėl darbo drausmės pažeidimų

Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje yra nurodyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jeigu prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos arba kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Šis darbo kodekso straipsnis nustato du pagrindus, kai galima atleisti darbuotoją iš užimamų pareigų – kai darbuotojas pakartotinai pažeidžia darbo drausmę per paskutinius dvylika mėnesių ir kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo drausmę. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo nutartyse yra suformulavęs principines nuostatas dėl darbuotojo drausminės atsakomybės pagrindų ir sąlygų, reikšmingų sprendžiant drausminės nuobaudos skyrimo klausimus – 2005-12-14 nutartyje⁸² nustatė, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas nusižengimas, kuris pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-12-14 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-669/2005, bylos kategorija 11.9.10.8, 15.3.2 I.P. v. Viešoji įstaiga Radviliškio ligoninė

darbo tvarka bei 2009-10-12 nutartyje⁸³ konstatuota, jog darbuotojo, atleidžiamo darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindu, veiksmuose turi būti juridinių faktų sudėtis – faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda bei faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė nuobauda yra galiojanti.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2005-03-09 nutartyje⁸⁴ konstatavo, jog darbo teisinių santykių subjektai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų (darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalis). Kalbėdamas apie juridinio asmens administracijos vadovui taikytiną atsakomybę už darbo drausmės pažeidimą, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003-10-22 nutartyje⁸⁵ kolegialiam juridinio asmens organui, atleidžiam administracijos vadovą suteikė plačią pasirinkimo teisę – nutraukti darbo sutartį dėl administracijos vadovo kaltės ar įgyvendinti absoliučią kompetentingo organo teisę atšaukti administracijos vadovą. 2007-06-22 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas⁸⁶ konstatavo, jog administracijos vadovui padarius darbo drausmės pažeidimą, kompetentingas juridinio asmens organas, taikydamas darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies nuostatas privalo laikytis darbo kodekse nustatytos drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos, kai tuo tarpu už tą patį administracijos vadovo padarytą pažeidimą, kompetentingas juridinio asmens organas gali taikyti sankciją darbo sutarties nutraukimą, remdamasis darbo kodekso 124 straipsniu, tokiu būdu išvengdamas drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos laikymosi.

Visais atvejais sprendžiant juridinio asmens administracijos vadovo atleidimo klausimą, turi būti nustatytas administracijos vadovo netinkamas jam suteiktų pareigų vykdymas⁸⁷. Kadangi juridinio asmens ir administracijos vadovo darbo teisiniai santykiai yra specifiniai, tai nutraukiant darbo sutartį ir šiuo pagrindu, juridinio asmens kompetentingam organui privalu laikytis teisės aktuose nustatytos sprendimų priėmimo

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-10-12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-393/2009, bylos kategorija 11.9.10.7, 11.11 D.C. v. Viešoji įstaiga Alytaus sporto ir rekreacijos centras

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-03-09 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-164/2005, bylos kategorija 16.2.4 A.K. v. Kauno miesto savivaldybės administracijos Socialinių reikalų departamento Kūno kultūros ir sporto skyriaus mokyklai „M“

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-10-22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-974/2003, bylos kategorija 2.7, 115 G.L. v. UAB „(Duomenys nesklebtini)“

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-06-22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007, bylos kategorija 11.10, 19.2 V.M. v. UAB „Izabelita“

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-03-21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-191/2005, bylos kategorija 11.9.10.8 J.K. v. UAB „(Duomenys nesklebtini)“

tvarkos. Nesilaikant įstatymo imperatyvo, administracijos vadovui bus suteikta galimybė grįžti į darbą, panaikinti darbo sutarties nutraukimo pagrindus vien dėl procedūrinių drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos pažeidimų. Tačiau noriu pažymėti, jog toks administracijos vadovo darbo sutarties nutraukimo būdas yra daugiau teorinis nei praktinis, tai yra teisės aktai, teismų suformuoti precedentai suteikia galimybę kolegialiam juridinio asmens organai nutraukti darbo sutartį pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalį, tačiau praktikoje kolegialūs juridinio asmens organai taiko darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalį ir jų priimti sprendimai atspindi administracijos kaltės buvimo faktą.

IV.5. Administracijos vadovo teisė pasinaudoti darbo įstatymų nustatytais garantijomis

Juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose yra įtvirtinta, jog administracijos vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama. Todėl nors administracijos vadovas jo nedarbingumo laikotarpiu negali būti atleistas iš pareigų remiantis darbo kodekso 131 straipsniu, jis vis dėl to gali būti atleistas iš pareigų jį išrinkusio organo sprendimu, nes tokią galimybę numato darbo kodeksas, formuluodamas, jog darbo sutartis gali būti nutraukta ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Tokią nuostatą, jog administracijos vadovas, gali būti atleisti iš darbo net ir vadovo nedarbingumo laikotarpiu patvirtino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2007-10-12 priimtoje nutartyje⁸⁸. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, jog bendrovės vadovui suteikiami platūs įgaliojimai veikti bendrovės vardu, sukurti bendrovei teises ir pareigas, tam tikra apimti disponuoti bendrovės turtu. Šio vienasmenio valdymo organo svarba nulėmė, jog teismų praktikoje buvo suformuota nuostata, jog bendrovės vadovą renkančio ir atšaukiančio organo teisė atšaukti jo išrinktą bendrovės vadovą nėra sąlygota jokiais aplinkybėmis ir yra absoliuti. Tuo tarpu darbo kodekso 131 straipsnio nustatyto draudimo nutraukti darbo sutartį darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu taikymas bendrovės vadovui apribotų jį į pareigas paskyrusio bendrovės organo teisę atšaukti vadovą iš pareigų laiko atžvilgiu, nes objektyviai taptų neįmanoma užtikrinti bendrovės ir jo akcininkų interesų. Tai paneigtų bendrovės ir jos vadovo atstovavimo teisinių santykių prigimtį ir tikslus. Remdamasis tuo Aukščiausiasis Teismas padarė išvadą, kad apribojimas nutraukti darbo sutartį ligos metu, nėra ta

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiosios Teismo 2007-10-12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-397/2007, bylos kategorija 11.9.5, 11.9.7, 27.7 A.K. v. UAB „Vitės valdos“

socialinė garantija, kuria gali pasinaudoti bendrovės vadovas, taigi darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto nustatytas draudimas atleisti darbuotoją iš darbo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu bendrovės vadovui yra netaikomas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje išaiškinta, kad bendrovės vadovo atleidimo atveju netaikomas ne tik darbo kodekso 131 straipsnis, tačiau ir darbo kodekso 130 straipsnio nuostatos dėl aukščiau nurodytos juridinio asmens ir administracijos vadovo teisinių santykių specifikos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007-06-22 nutartis, priimta civilinėje byloje, bylos Nr. 3K-3-260/2007; 2006-02-15 nutartis, priimta civilinėje byloje, bylos Nr.3K-3-123/2006; 2007-10-12 nutartis, priimta civilinėje byloje, bylos Nr. 3K-3-397/2007).

Tačiau 2011-10-11 Lietuvos Aukščiausiasis Teismas siekdamas apginti juridinio asmens administracijos vadovą, esantį vaiko priežiūros atostogose, konstatavo kad, darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto normoje įtvirtintas draudimas atleisti iš darbo vaiko priežiūros atostogose esantį darbuotoją, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje numatytais atvejais, yra bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, teisinio statuso dalis, todėl taikytinas ir jam; antra, bendrovės vadovą atleidus iš darbo vaiko priežiūros atostogų metu, jis netenka apdraustojo valstybiniu socialiniu draudimu statuso ir su tuo susijusių socialinių garantijų, tačiau bendrovės vadovo, kaip įmonės patikėtinio, atšaukimas *per se* jo teisėms į aptartas socialines garantijas neturi įtakos. Taigi, galiojantis reglamentavimas lemia, kad su bendrovės vadovu vaiko priežiūros atostogų metu darbo sutartis, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje numatytus atvejus, negali būti nutraukta, nepaisant to, kaip bendrovė disponuoja Akcinių bendrovių įstatyme įtvirtinta vadovo atšaukimo teise⁸⁹.

Kita vertus, kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, kad bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusiems santykiams, susijusiems su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimo, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu taikomos darbo teisės normos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001-11-26 nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-1200/2001; 2001-10-16 nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001).

Darbo kodekso 140 straipsnyje nustatyta išeitinė išmoka yra viena iš garantinių išmokų rūšių, kurios tikslas yra užtikrinti tam tikrą laiką minimalias pragyvenimo lėšas

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011-10-11 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-384/2011, bylos kategorija 19.2, 121.13 J.G. v. UAB „Teniso pasaulis“

darbuotojui, netekusiam darbo ne dėl nuo jo priklausančių priežasčių. Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad, nutraukus darbo sutartį ne pagal darbo kodekso 129 straipsnį, o kitais darbo kodekse arba kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (2004-11-24 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-640/2004; 2004-11-29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-644/2004; 2005-03-21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-191/2005; 2006-06-07 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-336/2006) konstatuoja, jog juridinio asmens administracijos vadovas turi teisę pasinaudoti darbo kodekso 140 straipsnyje nurodytomis garantijomis, jį atleidžiant iš užimamų pareigų ne dėl administracijos vadovo kaltės.

Remiantis darbo kodekso 141 straipsnio nuostatomis, atleidus administracijos vadovą, kaip ir atleidus bet kurį kitą darbuotoją, reikia su juo atsiskaityti. Tačiau remiantis Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktika, administracijos vadovo atleidimo atveju, darbo kodekso 140 straipsnio normos nėra taikomos, tai yra administracijos vadovui nėra mokama išeitinė pašalpa. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, kad darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies paskirtis yra dvejopa. Pirma, šioje normoje nustatytas kompensacinis mechanizmas, kuriuo yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos; antra – tai sankcija darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaitė atleidimo dieną. Ši sankcija, kaip ir bet kuri kita, gali būti efektyvi ir pasiekti tikslus, dėl kurių ji yra nustatyta, tik tuo atveju, jeigu ji proporcinga teisės pažeidimui, už kurį yra skiriama⁹⁰. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad sprendžiant klausimą dėl vidutinio darbo užmokesčio priteisimo yra taikomas proporcingumo principas, kuris yra neatskiriamas teisingumo, protingumo, sąžiningumo principų aspektas. Šie principai reikalauja, jog tarp teisės pažeidimo ir sankcijos nebūtų nepagrįstai didelio neadekvatumo, disproporcijų. Neadekvačios sankcijos taikymas tokiais atvejais pažeistų ne tik aukščiau nurodytus principus, bet ir galėtų padaryti žalos kitų darbuotojų interesams, kaip antai: kai kuriais atvejais dėl neproporcingai didelių sankcijų darbdavys galėtų tapti nemokus, dėl to nukentėtų kiti įmonės darbuotojai ir kreditoriai⁹¹. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2010-09-28 nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-365/2010, nurodė, kad darbo

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-01-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-82/2008, bylos kategorija 14.4, D.L. v. UAB „Fleming baldai“; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-09-30 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-341/2009, bylos kategorija 14.4, 114.11, J.J. v. Vilniaus visuomeninė parapsichologijos akademija

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-01-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-82/2008, bylos kategorija 14.4, D.L. v. UAB „Fleming baldai“; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-05-12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008, bylos kategorija 14.1, 14.6, 125.7, P.M. v. UAB “Swiss logistic”

kodekso 141 straipsnio 3 dalies norma, kuria nustatyta konkretaus dydžio darbuotojo vidutinis darbo užmokesčio už uždelsimo atsiskaityti laiką išmoka ir šioje normoje nereglamentuojama tokios išmokos sumažinimo galimybė, turi būti aiškinama pagal jos paskirtį, ne atskirai, o sistemingai, atsižvelgiant į viso teisės akto, kuriame išdėstyta tam tikra teisės norma, struktūrą, taip pat į santykį su teisės principais, kitomis teisės normomis, siekiant, kad tam tikros teisės normos aiškinimu ir taikymu būtų išvengta prieštaravimų teisės principams ir teisės normų paskirčiai. Tai, kad darbo kodekso nustatytos teisės normos turinys, jos prasmė atskleidžiama atsižvelgiant į teisės normos vietą kitų teisės normų kontekste ir įstatymo leidėjo numatytą jos paskirtį, taip pat per suderinamumą su teisės principais, tai nelaikytina teisės spragos šalinimu ar egzistuojančia įstatymo kolizija.

Kaip matyti iš išdėstyto, darbo kodeksas bei kiti teisės aktai, reguliuojantys darbo santykius, administracijos vadovo atleidimo atveju turi būti taikomi tiek, kiek reikia užtikrinti galimybę administracijos vadovui ateityje pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutarties nutraukimu, darbo kodekso normas reikia taikyti norint suformuluoti darbo sutarties su administracijos vadovu priežasties formulavimą, tai yra norint nurodyti konkretų darbo kodekso straipsnį, kurio pagrindu pasibaigė darbo sutartis.

IŠVADOS

1. Darbo sutartis su administracijos vadovu yra sudaromos tik juridinio asmens kompetentingų organų ar jų įgaliotų atstovų, pirma priėmus sprendimą dėl administracijos vadovo išrinkimo į atitinkamas pareigas. Kolegialūs juridinio asmens organai privalo priimti sprendimus dėl asmens įgalioto pasirašyti su administracijos vadovu darbo sutartį. Darbo sutartys su administracijos vadovais yra sudaromos raštu laikantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos rekomendacinės darbo sutarties formos, tačiau darbo sutarties šalys gali įtraukti į darbo sutartį papildomas sąlygas dėl kurių yra sulygta, tokiu būdu papildomos sąlygos tampa privalomomis abiemis sutarties šalims.
2. Juridinio asmens vienasmenio valdymo organo pareigų apimtis bei jam taikomi veiklos principai yra plačios apimties, tai yra juridinio asmens administracijos vadovui keliami ne tik norminiais ar vidaus teisės aktais numatyti reikalavimai, bet ir jo elgesiui taikomi protingo, apdairaus, rūpestingo žmogaus elgesio standartai (*bonus pater familias*).
3. Darbo sutartys su administracijos vadovais yra nutraukiamos tik kompetentingų valdymo organų ar jų įgaliotų atstovų, laikantis darbo kodekso nustatytų reikalavimų. Darbo sutartys su administracijos vadovais gali būti nutraukiamos darbo kodekso 124, 126, 127, 136 straipsniuose numatytais pagrindais bei juridinių asmenų veiklą reglamentuojančių įstatymų pagrindais. Pažymėtina, jog juridinio asmens valdymo organų, išskyrus viešųjų įstaigų dalininkus, teisė atšaukti administracijos vadovą iš užimamų pareigų yra absoliuti, tai yra nesaistoma jokių aplinkybių.
4. Nutraukiant darbo sutartį su administracijos vadovu, darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai yra taikytini tiek, kiek užtikrinamos galimybės administracijos vadovui pasinaudoti socialinėmis garantijomis ir reguliuoja tik darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimą, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimą ir atsiskaitymo formą.

PANAUDOTŲ ŠALTINIŲ IR LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. Norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569
5. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, Valstybės žinios, 1991, Nr. 36- 973
6. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas, Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-521
7. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914
8. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas, Valstybės žinios, 2004, Nr.25-745
9. Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas, Valstybės žinios, 2001, Nr. 99-3515
10. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas, Valstybės žinios, 1995, Nr. 104-2322
11. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170
12. Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymas, Valstybės žinios, 1995, Nr.20-449
13. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas, Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010

14. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas, Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4991
15. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100
16. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207
17. Lietuvos Respublikos sodininkų bendrijų įstatymas, Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-40
18. Lietuvos Respublikos Sveikatos sistemos įstatymas, Valstybės žinios, 1994, Nr. 63-1231
19. Lietuvos Respublikos ūkininko ūkio įstatymas, Valstybės žinios, 1999, Nr. 43-1358; 2002, Nr. 123-5537
20. Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymas, Valstybės žinios 2003, Nr. 112-4990
21. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002 Nr. 45-1708
22. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas, Valstybės žinios, 1996, Nr. 68-1633
23. Lietuvos Respublikos mokėjimų, atliekamų pagal komercinius sandorius, vėlavimo prevencijos įstatymas, Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5571.
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-28 nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-29 nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki 18 metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarką, darbo laiką, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502
26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-03-18 nutarimas Nr. 326 „Dėl kvalifikacinių reikalavimų nustatymo ir egzaminų valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose vykdymo tvarkos patvirtinimo“, Žin. 2003, Nr. 28-1138

27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-04-24 nutarimas Nr. 503 „Dėl darbo sutarčių registravimo taisyklių, darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos aprašo patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1882; 2006 Nr. 102-3948
28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-05-27 nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326
29. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-08-07 nutarimas Nr. 990 „Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose“, Valstybės žinios, 2003, Nr. 79-3593
30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-08-18 nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių rūšių ypatumų patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2003, Nr. 81(1)-3690
31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005-01-26 nutarimas Nr. 86 „Dėl darbuotojų, kuriems netaikomas draudimas dirbti vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje, kai juos sieja giminystės ar svainystės ryšiai ir kai jų darbas susijęs su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą kategorijų sąrašo patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2005, Nr. 14-420
32. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006-02-28 nutarimas Nr. 200 „Dėl Pavyzdinių valstybės institucijų ir įstaigų vidaus tvarkos taisyklių patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2006, Nr. 27-888
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007-03-21 nutarimas Nr. 301 „Dėl konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamuose valstybės ir savivaldybių įstaigose sąrašo nustatymo ir konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2007, Nr. 37-1374
34. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007-04-25 nutarimas Nr. 435 „Dėl Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registro steigimo, jo nuostatų patvirtinimo ir veiklos pradžios nustatymo“, Valstybės žinios, 2007, Nr. 50-1932

35. 1991-10-14 Tarybos direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie sąlygas, taikomas sutarčiai arba darbo santykiams, oficialus leidinys L288, 18/10/1991

II. Specialioji literatūra

36. Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė, Vilnius, VĮ Teisinės informacijos centras, 1998

37. Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis A. ir kiti Civilinė teisė. Bendroji dalis, Vilnius, Justitia, 2009

38. Bader K. S. Gierke, Otto von. Berlin: Duncker & Humblot, 1964

39. Baranauskas E., Karulaitytė– Kvainauskienė I., Kiršienė J. ir kiti Civilinė teisė Bendroji dalis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007

40. Baumbach A., Hueck A. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, München, H. C. Beck, 2006.

41. Buck P. Wissen und juristische Person: Wissenszurechnung und Herausbildung zivilrechtlicher Organisationspflichten, Tübingen, Mohr Siebeck, 2001

42. Edwards V. Europos sąjungos bendrovių teisė, Vilnius, Eugrimas, 2002.

43. Сергеева А. П. Гражданское право, Москва, Проспект, 1998.

44. Bagdanskis T. Darbdavio materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje, Jurisprudencija, 2003, t. 40 (32)

45. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vadovėlis, Vilnius, Mintis, 1990

46. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva, Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2004

47. Greičius R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos, Vilnius, VĮ Teisinės informacijos centras, 2007

48. Koverovas P. Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai//Kolektyvinė monografija „Lietuvos CPK įgyvendinimo problemos: nacionaliniai ir tarptautiniai aspektai“, Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007
49. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius, Justitia, 2002
50. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003
51. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas, Vilnius, Justitia, 2004
52. Kolektyvinė monografija „Darbo teisė“ Vadovėlis, Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2008
53. Kiršienė J., Tikniūtė A. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? Jurisprudencija, 2004, Nr. 55(47).
54. Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. I tomas. Vilnius, Justitia, 2003.
55. Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, Jurisprudencija, 2003. Nr. 40 (32)
56. Nekrašas V. Darbuotojų ir tarnautojų materialinė atsakomybė, Vilnius, 1984
57. Šedbaras S. Administracinė atsakomybė, Vilnius, Justitia, 2005
58. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas, Vilnius, Justitia, 2005
59. Tikniūtė A. Juridinio asmens ribotos atsakomybės problema: teisiniai aspektai: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė, MRU. – V., 2006.
60. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė, Vilnius, Justitia, 1999
61. Vėlyvis S. Civilinė teisė, Kaunas, Vijusta, 1997
62. Žutautaitė E., Mieliauskas T. Vadovo atšaukimo iš pareigų ir darbo santykių pasibaigimo ypatumai, Vadovas, 2006 m., Nr. 12.

III. Praktinė medžiaga

63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001-10-16 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001-11-28 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1203/2001
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-01-21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2002
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-06-19 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-880/2002
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-01-16 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-4/2003
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-03-03 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2003
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-04-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-453/2003
70. Kauno apygardos administracinio teismo 2003-06-30 sprendimas administracinėje byloje Nr. I^{3K}-266/2003
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-10-01 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-892/2003
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-10-08 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-954/2003
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003-10-22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-974/2003
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo apibendrinimas “Dėl teismų praktikos, taikant DK normas reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.) apibendrinimo apžvalga“ 2003-12-29 Nr. 44
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-02-09 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2004

76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-02-21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-344/2004
77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-04-07 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2004
78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-05-15 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-192/2004
79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo apibendrinimas “Dėl teismų praktikos, taikant DK normas reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 str. 3 d. 1 ir 2 p. apibendrinimo apžvalga“ 2004-06-18 Nr. 45
80. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-11-24 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-16/2005
81. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-02-07 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-457/2005
82. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-03-09 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-164/2005
83. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-03-21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-191/2005
84. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-04-04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-230/2005
85. Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Aprobauta Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo teisėjų 2005-07-14 pasitarime
86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-10-05 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-457/2005
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-10-19 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-489/2005
88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-11-14 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2005

89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-12-14 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-669/2005
90. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-02-06 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2006
91. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-02-15 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2006
92. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-05-03 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-311/2006
93. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-05-25 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-266/2006
94. Lietuvos Apeliacinio Teismo 2006-05-30 nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-246/2006
95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-06-12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-298/2006
96. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-06-22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2006
97. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-10-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-523/2006
98. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-02-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2007
99. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-04-16 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-143/2007
100. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-04-27 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-204/2007
101. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-06-22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007
102. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-06-27 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2007

103. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-09-18 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-332/2007
104. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-09-27 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2007
105. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-10-01 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-358/2007
106. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-10-12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-397/2007
107. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-10-17 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-418/2007
108. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-10-19 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-422/2007
109. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007-10-24 nutarimas
110. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-12-22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-591/2007
111. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-01-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-82/2008
112. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-04-30 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-218/2008
113. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-05-12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008
114. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-06-19 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-213/2008
115. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-06-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2008
116. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-09-29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-308/2008

117. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-09-29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-424/2008
118. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-09-29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-428/2008
119. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008-09-30 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-442/2008
120. Lietuvos Apeliacinio Teismo 2008-12-15 nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-666/2008
121. Vilniaus Apygardos Teismo 2008-12-30 nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1122-275/2008
122. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-02-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2009
123. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-02-18 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-88/2009
124. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-03-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-83/2009
125. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo apibendrinimas “dėl nutarčių priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos, kiti darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) pagrindai“ 2009-03-13 Nr. 30
126. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo apibendrinimas “Dėl LAT nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos darbo užmokesčio, darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka“ 2009-03-24 Nr. 30
127. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-04-14 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-169/2009
128. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-05-05 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-161/2009
129. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-05-11 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-210/2009

130. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-06-01 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-244/2009
131. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-09-30 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-341/2009
132. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-10-12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-393/2005
133. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-10-13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2009
134. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-11-02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-464/2009
135. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009-11-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009
136. Europos Teisingumo Teismo 2010-11-11 sprendimas byloje Nr. C-232/09
137. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011-05-05 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-228/2011
138. Panevėžio apygardos Teismo 2011-05-24 nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-403-280/2011
139. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011-07-19 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-328/2011
140. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011-10-11 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-381/2011
141. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011-10-11 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-384/2011

Darbo sutarties su administracijos vadovu ypatumai

Santrauka

Lietuvos teisėje, reguliuojant juridinio asmens administracijos vadovo teisinę padėtį, kyla nemažai prieštaravimų. Nors teisės aktuose yra įtvirtinta organinė juridinių asmenų valdymo organų teorija, teismų praktikoje juridinio asmens administracijos vadovas iki 2009 metų buvo laikomas įstatyminiu juridinio asmens atstovu. Pažymėtina, jog juridinių asmenų teisinę padėtį reglamentuojančiuose įstatymuose nurodyta, jog su administracijos vadovu privalo būti sudaroma darbo sutartis. Darbo sutarties sudarymas suponuoja darbo teisės normų taikymą. Kai kurie darbo teisėje įtvirtinti imperatyvai (pavyzdžiui, griežta darbuotojų atleidimo tvarka) trukdo taikyti įprastas juridinių asmenų veiklą reglamentuojančių įstatymų teisės normas. Taigi, faktinė juridinio asmens administracijos vadovo teisinės padėties reglamentavimo situacija yra gana problematiška.

Vadovaujantis darbo bei juridinių asmenų teisinę padėtį reguliuojančių įstatymų nuostatomis paskiriant administracijos vadovą bei sudarant su juo darbo sutartį turi būti laikomasi specialios kolegialių juridinio asmens sprendimų priėmimo tvarkos. Taip pat pažymėtina, jog šalių sulygtos ir į darbo sutartį įtrauktos sąlygos šalims visais atvejais tampa privalomos ir sprendžiant ginčus į šias nuostatas turi būti atsižvelgiama. Dėl administracijos vadovo teisinės padėties ypatumų juridiniame asmenyje, su administracijos vadovu gali būti sudaromos tik terminuotos ir neterminuotos darbo sutartys.

Administracijos vadovas dirbdamas vienasmeniu juridinio asmens organu įgyja ne tik šalių sudarytoje sutartyje, bet ir įstatymuose nustatytas pareigas.

Darbo sutarties su administracijos vadovu nutraukimas, nepaisant to, jog yra reguliuojamas darbo teisės, tačiau yra specifinis, tai yra administracijos vadovui nėra

taikomi visi darbo kodekse nustatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai, taip pat jis neturi galimybės pasinaudoti kaikuriomis darbo kodekso nustatytais garantijomis.

The main features of the employment contract with the head of administration

Summary

There is considerable controversy in the regulation of the legal entity administracijos head legal situation in Lithuanian law. Although the legislation is enshrined in the organic management of legal persons, case-law legal person the head of administration by the year 2009 was regarded as a legal personal representative of the law. It should be noted that the legal status of the legal governing legislation provides that the head of the administration must have an employment contract. Employment contract implies the application of labor laws. Some of the imperatives of consolidating labor law (for example, strict redundancies in order) to hinder the normal activities of legal persons of laws rules. Thus, the actual head of administration of the legal person legal position of the situation is quite problematic.

According to statutory provisions of the labor and legal persons the appointment of the head of administration and creating an employment contract with him to be complied with the specific legal entity of collegiate decision-making procedures. It should also be noted that the parties agreed and included in the contract countries to become mandatory in all cases and disputes with the following provisions must be taken into account. The administrative head of the legal features of the legal person status, the head of the administration may be awarded only to fixed-term and open-ended contracts ..

Head administration while working in a single-entity body becomes not only the agreement between the parties, but also statutory created by laws duties.

Employment contract with the administrative head of the termination, despite the fact that it is regulated by labor law, however, is specific, it is not subject to the administrative

head of all the Labour Code of the termination of the contract, which also has no access to
kaikuriomis the Labour Code guarantees