

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Gailės Kristinavičiūtės,

V kurso, darbo teisės

studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbo sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais ypatumai

Vadovas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Recenzentė: asist. Giedrė Dabulskytė

Vilnius

2017

TURINYS

ĮVADAS	3
1. Vadovaujančio darbuotojo samprata.....	7
1.1. Dualistinis požiūris į vadovą	7
1.2. Vadovo ir darbuotojo sąvoka Europos Sąjungos teisėje	13
1.3. Vadovas kaip darbuotojas Anglijos teisėje.....	17
2. Darbo sutarties su vadovu sudarymas ir vykdymas.....	20
2.1. Darbo sutarties sudarymas.....	20
2.2. Darbo ir poilsio laiko organizavimas.....	22
2.3. Vadovaujančiojo darbuotojo darbo užmokestis	25
2.4. Kitos vadovo darbo sąlygos ir pavaldumo problematika	27
2.5. Vadovaujančio darbuotojo atsakomybės klausimai	31
2.6. Nekonkuravimo susitarimai.....	39
3. Vadovo darbo santykių pasibaigimas	45
3.1. Darbo sutarties nutraukimas su vadovaujančiu darbuotoju.....	45
3.2. Draudimai nutraukti darbo sutartį.....	50
IŠVADOS	55
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	57
SANTRAUKA.....	66
SUMMARY	67

IVADAS

Temos aktualumas. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančio naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso¹ VII skyriaus visas pirmasis skirsnis paskiriamas vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumams. Tokio išsamaus reguliavimo, susijusio su vadovų darbo santykiais, Lietuvoje iki šiol nebuvo, tad praktikoje kildavo ir iki šiol kyla nemažai klausimų dėl to, kaip kvalifikuoti santykius, siejančius juridinį asmenį ir jam vadovaujantį asmenį, kaip sudaryti ir nutraukti sutartis, dėl kokių sąlygų susitarti ir apskritai – ar ir kurios darbo teisės normos turėtų būti taikomos asmeniui, einančiam vadovo pareigas. Visų šių klausimų sprendimas praktiškai buvo paliekamas vien tik teismų praktikai, doktrinai ir savireguliacijai, kadangi šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas² atskirai apie vadovaujančius darbuotojus nepasisakė iš viso. Kita vertus, be galo svarbu paminėti ir tai, kad tam tikrų darbo santykių elementų, pavyzdžiui, susitarimų dėl nekonkuravimo arba dėl konfidencialios informacijos apsaugos sureglamentavimas Darbo kodekso normomis, nors jos ir nėra išimtinai orientuotos į vadovaujančius darbuotojus, gali pagal analogiją būti taikomos ir jiems. Todėl galima pagrįstai manyti, kad naujasis reguliavimas įneš daugiau teisinio aiškumo ten, kur jo stigo jau ilgą laiką. Dėl to aktualu aptarti tai, kokie santykiai susiklosto tarp vadovo ir juridinio asmens, kaip jie kvalifikuojami šiuo metu, kokios teisės normos jiems taikomos, o tuo pačiu - kokią įtaką ateityje turės naujasis reglamentavimas.

Kita vertus, nors naujajame Darbo kodekse ir atsiranda naujas skirsnis vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumams sureguliuoti, vertėtų atkreipti dėmesį į tai, koks turinys suteikiamas šiai „vadovaujančių darbuotojų“ sąvokai. Sistemiškai aiškinant naujojo Darbo kodekso 101 straipsnį, manytina, kad į šią sąvoką patenka juridinio asmens vienasmenis valdymo organas, juridinio asmens kolegialaus valdymo organo ir priežiūros organo nariai, juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovai bei kiti vadovaujantys darbuotojai, kurių samprata apibrėžiama pagal tai, kad jie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus kitiems pavaldiems darbuotojams. Galima sakyti, kad būtent juridinio asmens vienasmenio valdymo organo kaip vadovaujančio darbuotojo statusas kelia daugiausiai teisinių klausimų, tad šiame darbe daugiausiai dėmesio bus skiriama būtent jo santykiui su juridiniu asmeniu aptarti, atskirais atvejais palyginimo tikslais nurodant ir reguliavimo ypatumus, susijusius su kitų

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709. Toliau – naujasis Darbo kodeksas.

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569. Toliau – Darbo kodeksas.

aukščiau paminėtų vadovujančių darbuotojų statusu. Toliau darbe bet kokios teisinės formos juridinio asmens vienasmenis valdymo organas, kaip ši sąvoka suprantama pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso³ 2.82 straipsnio 2 dalį, be kita ko, vadinamas ir „vadovu“, „direktoriumi“ arba „vadovujančiu darbuotoju“. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog analizuojant Lietuvos teisės aktus, pastebimas tam tikras chaotiškumas, kai vartojama sąvoka „vadovas“. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme⁴ vadovu laikomas tik vienasmenis bendrovės valdymo organas, tačiau Lietuvos Respublikos finansų įstaigų įstatymo⁵ 20 straipsnio 1 dalis finansų įstaigos vadovu apibrėžia gana platų subjektų ratą: stebėtojų tarybos narius, valdybos narius, revizorių, administracijos vadovus, vidaus audito tarnybos vadovus, finansų įstaigos darbuotojus ir kitus asmenis, kuriems yra suteikti įgaliojimai savarankiškai priimti sprendimus ir sudaryti sandorius, turinčius rizikos požymių. Kita vertus, užsienio valstybių teisės teorijoje ir praktikoje vartojama bendra direktoriaus sąvoka, apimanti ir stebėtojų tarybos, ir valdybos narius, o tuo pačiu ir administracijos vadovą. Dėl to, nebent kitaip bus nurodoma pačiame darbe, Lietuvos teisės prasme bus remiamasi Akcinių bendrovių įstatyme ir kituose įstatymuose, kuriuose vadovu laikomas tik vienasmenis valdymo organas, įtvirtinta vadovo sąvoka.

Šiame darbe aptariami iki šiol daugiausiai teismų praktikoje ir teisės doktrinoje susiformavę dėsningumai, išgryninami siekiant identifikuoti šalių teises ir pareigas viena kitai, remiantis darbo teisės taisyklėmis, o pats vadovujančio darbuotojo ir juridinio asmens santykis analizuojamas per darbo sutartį⁶. Tačiau darbo santykis yra tik vienas iš dviejų, siejančių šiuos subjektus. Pastebėtina, kad teismų praktikoje iki šiol taip ir nebuvo išspręsta problema, kuris – civilinis ar darbo – teisinis santykis visgi egzistuoja tarp vadovo ir juridinio asmens. Dėl to tai kritikuojama doktrinoje: A. Tikniūtė ir J. Usonienė apibendrina, jog teismų praktika sukūrė priešingą darbo teisiniams santykiams modelį, kuris gali būti įvardytas kaip civilinių santykių su ypatumais, bet ne darbo santykių su ypatumais, tuo tarpu paties direktoriaus teisinis statusas - kaip *sui generis* teisinis statusas, nes nuosekliai nesilaikoma nei galiojančių darbo teisės normų, nei precedentų, kuriais pakeistos galiojančios normos⁷. Kadangi tokio modelio veikimas yra chaotiškas, teismų

³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000-09-06, Nr. 74-2262. Toliau – Civilinis kodeksas.

⁴ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000-07-31, Nr. 64-1914. Toliau – Akcinių bendrovių įstatymas.

⁵ Lietuvos Respublikos finansų įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002-09-18, Nr. 91-3891.

⁶ Šiame darbe, bandant išgryninti juridinio asmens vadovo darbo sutarties ypatumus, palyginimui kalbama apie „įprastą darbo sutartį“. Ši sąvoka turėtų reikšti neterminuotą 40 valandų per savaitę darbo sutartį su darbuotoju, sudaromą ir nutraukiamą išimtinai pagal Darbo kodekso nuostatas.

⁷ TIKNIŪTĖ, A.; ir USONIENĖ, J. Vienasmenio valdymo organo teisinis statusas: ar įmanomas vienareikšmiškumas? *Jurisprudencija*, 2013, 20(3), p. 1096-1097.

praktika – nevienalypė, manyta, kad reikėtų grįžti prie darbo santykių su ypatumais modelio, labiau išgryninant vadovo kaip darbuotojo statusą. Vertinant tai, jog buvo priimtas naujasis Darbo kodeksas, kuriame detalizuojami vadovaujančio darbuotojo darbo santykiai, galima preziumuoti, jog buvo išreikšta įstatymų leidėjo valia vadovą apibrėžti kaip darbuotoją, jo statusą kiek įmanoma labiau priartinant prie aiškiau išreikšto darbo teisinių santykių subjekto. Tad šiame darbe bus gryninamos iki šiol nusistovėjusios taisyklės, taikytinos vadovaujančiajam darbuotojui, bei jų pasikeitimas atsiradus naujam reguliavimui, kuris, neabejotinai, ateityje atsispindės ir teismų praktikoje.

Darbo tikslas. Pagrindinis šio darbo tikslas - iki šiol nusistovėjusių taisyklių ir naujojo Darbo kodekso kontekste įvairiais aspektais sistemingai analizuojant darbo santykius, siejančius juridinį asmenį ir jo vadovą, nustatyti, kokiomis ypatybėmis pasižymi šie santykiai, bei iškristalizuoti panašumus ir skirtumus, lyginant juos su įprastais darbo santykiais pagal darbo sutartį.

Darbo uždaviniai. Šiam darbui keliamus uždavinius galima išskirti tokius:

1. Išgryninti vadovą ir juridinį asmenį siejančio santykio pagrindinius bruožus, analizuojant Lietuvos teisės šaltinius, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Anglijos teismų sprendimus.
2. Nustatyti, kokia apimtimi skiriasi ar yra panašios darbo sutarties su juridinio asmens vadovu sąlygos, lyginant ją su įprastine darbo sutartimi, taip pat atskleisti jų turinį ir aptarti sutarties vykdymo ypatumus.
3. Identifikuoti pagrindines problemas, iškylančias nutraukiant darbo santykius su vadovaujančiu darbuotoju.

Darbo objektas. Juridinio asmens vadovo ir paties juridinio asmens teisinių santykių reguliavimas bei praktiniai aspektai.

Metodologija. Tam, kad būtų pasiektas šiame darbe išsikeltas tikslas ir uždaviniai, atliekant tyrimą taikomi įvairūs moksliniai tyrimo metodai. Svarbiausiu išskirti galima darbe naudojamą lyginamąjį metodą, kuriuo naudojantis lygintos nacionalinės teisės aktų nuostatos, teismų sprendimai pagal juose iškristalizuojamas taisykles bei pagal jų priėmimo chronologiją, taip pat lyginti Lietuvos bei užsienio teisės šaltiniai, o taip pat ir teisės mokslininkų argumentai tam tikrais konkrečiais darbe nagrinėjamais klausimais. Sisteminės analizės moksliniu metodu daugiausiai naudotasi aiškinant Darbo kodekso ir kitų teisės normų nuostatas. Loginio metodo pagalba, analizuojant įvairius teisės šaltinius, formuluojamos iš jų kylančios išvados, darbe darytos prezumpcijos ir teisinės prielaidos.

Darbo originalumas. Nors darbe nagrinėjama tema yra labai aktuali, paminėtina, kad iki šiol išsami analizė visa jos apimtimi atlikta nebuvo, ypač nebuvo nagrinėta

naujojo Darbo kodekso kontekste. Svarbesni darbai parengti daugiausiai pasirenkant kažkurį vieną specifinio vadovo ir juridinio asmens santykio statuso elementą. Ypatingai šiame kontekste išskirtinas vienasmenio valdymo organo atsakomybės aspektas, nagrinėtas G. Jakuntavičiūtės⁸, A. Abramavičiaus ir V. Mikelėno⁹. Tam tikrais kitais klausimais analizavę vadovo ir juridinio asmens santykį yra ir T. Davulis¹⁰, T. Bagdanskis¹¹, A. Tikniūtė¹², I. Povilaitienė¹³, B. Martišienė¹⁴ ir kiti autoriai. Visgi išsamiausia vadovo statuso analizė atlikta R. Greičiaus¹⁵. Užsienio autorių svarbesni paminėtini darbai priskiriami W. E. Knepper, D. A. Bailey ir kt.¹⁶, D. Impey¹⁷, C. Ryan¹⁸ bei kitiems mokslininkams. Pastaruoju metu nebuvo parengtas išsamus magistrinis darbas, sistemingai apimantis aktualiausius klausimus, susijusius su vadovo darbo sutartiniais santykiais, tačiau galima aptikti parengtų ir apgintų iš dalies aktualių kiek ankstesnių darbų, ypač daug jų pasitaikė 2011 metais.

Darbo šaltiniai. Rengiant darbą analizuoti Lietuvos ir užsienio teisės šaltiniai, naudojantis Vilniaus universiteto ir Gento universiteto Teisės fakulteto bibliotekų fondais bei įvairiomis Lietuvos ir užsienio duomenų bazėmis. Šiame darbe be kol kas dar galiojančio Darbo kodekso ir įsigaliosiančiojo Darbo kodekso, Akcinių bendrovių įstatymo bei kitų aktualių teisės aktų, Lietuvos teismų jurisprudencijos, o taip pat ir teisės mokslininkų darbų - pirminių ir antrinių Lietuvos darbo teisės šaltinių - platesnio supratimo ir lyginamosios analizės dėlei naudojama ir užsienio literatūra bei teismų praktika. Rašant šį darbą lygiagrečiai remtasi tiek darbo teisės, tiek bendrovių teisės normomis, doktrina, teismų praktika, kadangi viena iš didžiausių darbe keliamų problemų yra šių dviejų teisės šakų atribojimas, kiek tai susiję su vadovaujančio darbuotojo statusu.

⁸ JAKUNTAVIČIŪTĖ, G. *Juridinio asmens valdymo organų narių civilinė atsakomybė*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2012.

⁹ ABRAMAVIČIUS, A.; ir MIKELĖNAS, V. *Imonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998.

¹⁰ DAVULIS, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum Valentinas Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008.

¹¹ BAGDANSKIS, T. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48).

¹² TIKNIŪTĖ, A. Juridinio asmens valdymo organų pareigos kreditoriams problema. *Jurisprudencija*, 2008 8(110).

¹³ POVILAITIENĖ, I. *Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.

¹⁴ MARTIŠIENĖ, B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.

¹⁵ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.

¹⁶ KNEPPER, W. E.; ir BAILEY, A. D. *Liability of Corporate Officers and Directors*. Seventh Edition. Lexis Nexis, 2003.

¹⁷ LOOSE, P.; GRIFFITHS, M.; ir IMPEY, D. *The Company Director: Powers, Duties and Liabilities*. 8th edition, Jordans, 2002.

¹⁸ RYAN, C. *Company Directors: Liabilities, Rights and Duties*. CCH New Law; 2nd Revised edition, 1987.

1. Vadovaujančio darbuotojo samprata

1.1. Dualistinis požiūris į vadovą

Lietuvos teisėje vadovas neturi vieno apibrėžto statuso. Doktrinoje, taip pat ir remiantis teismų praktika¹⁹, aptariamas vadovo ir įmonės santykių kompleksiskumas, pasireiškiantis tuo, jog, viena vertus, tai yra atstovavimo santykiai, kuomet įmonės vadovui kaip įgaliotiniui pavedama veikti įmonės vardu bei savo veiksmais bei sprendimais sukurti jai teises ir pareigas, kita vertus, juridinio asmens vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, užtikrindamas kasdienį įmonės funkcionavimą ir rūpindamasis jos reikalų tvarkymu, o tuo pačiu einamos pareigos yra vadovo profesinė veikla ir jo pragyvenimo šaltinis, turint omenyje tai, kad tam tikra prasme jį ir juridinį asmenį sieja ir darbuotojui bei darbdaviui būdingas darbo santykių elementas²⁰. Nors, pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalį, su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, šis teisinis santykis negali būti kvalifikuojamas kaip darbo teisinis santykis – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas dar nuo 2001 metų laikosi pozicijos, kad vadovo ir bendrovės santykis turėtų būti traktuojamas kaip pavedimo teisinis santykis: 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 sutartį reguliuojančios teisės normos, be to kartu patvirtinama, jog administracijos vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, taigi administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai²¹. Tad paprastai santykis tarp vadovaujančio darbuotojo ir įmonės suprantamas kaip dualistinis, kadangi darbo santykiai susiklosto pasirašant darbo sutartį, tačiau savo esme teisinis santykis turi daugiau civilinei teisei būdingų bruožų. Tai patvirtinama ir vėlesnėje teismų praktikoje, pabrėžiant, kad nacionalinėje teisėje įtvirtintas bendrovės vadovo teisinis statusas yra dualistinis, kadangi tarp įmonės ir jos vadovo visų pirma susiklosto pavedimo teisiniai santykiai, grįsti pasitikėjimu (įmonės vadovas veikia kaip jos patikėtinis ir įgaliotas atstovas, savo veiksmais sukuriantis įmonei teises ir pareigas), tačiau kartu ir darbdavio bei darbuotojo santykiai, kurie įforminami

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė ir kt., Nr. 3K-7-760/2001.

²⁰ ABRAMAVIČIUS, A.; ir MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998, p. 263.

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė ir kt., Nr. 3K-7-760/2001.

sudarant darbo sutartį²². Visgi teisės mokslininkai linkę kritiškai vertinti šio santykio kvalifikavimą kaip pavedimo santykį. R. Greičius išskiria du pagrindinius tam prieštaraujančius argumentus: visų pirma, su vadovu sudarius darbo sutartį, negalima paneigti jos ir paties darbo santykio egzistavimo, o antra, - subjektas vienu metu negali būti ir įstatyminis atstovas, ir įgaliotinis pagal pavedimo sutartį²³. Pritartina autoriaus išsakytai minčiai, kad nors praktiškai visas juridinio asmens vadovo teises ir pareigas nustato įstatymai, tačiau vien tai nesuponuoja, jog tarp įmonės ir jos vadovo susiklosto įstatyminio atstovavimo teisiniai santykiai, kadangi vadovą į pareigas skiriantis juridinio asmens organas išreiškia savo valią būti atstovaujamas tam tikro konkretaus asmens²⁴. Bet kuriuo atveju doktrinoje sutariama dėl vieno – juridinio asmens ir jam vadovaujančio asmens santykis yra sudėtingas ir nei teoriškai, nei praktiškai neapibrėžiamas tik pagal vienos teisės šakos normas. Neabejotinai teisingas T. Bagdanskis - įmonės vadovui būdingi dvejopo pobūdžio santykiai: iš vienos pusės tai - išoriniai santykiai su trečiaisiais asmenimis, o iš kitos pusės - vidiniai santykiai su pačiu juridiniu asmeniu ir jo dalyviais²⁵. Tai patvirtinama ir precedentinėje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje, konstatuojant, jog egzistuoja tam tikras vadovo ir bendrovės santykių dualizmas: „vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas), kuriam keliami aukštesni reikalavimai pagal civilinės teisės nuostatas²⁶. Iš tiesų, tokia vadovo samprata įneša daug neaiškumo - tokio asmens nelaikant nei tik paslaugas pagal civilinę sutartį teikiančiu, nei tik darbuotoju, selektyviai turi būti taikomos tiek civilinės, tiek darbo teisės normos, atsižvelgiant į kiekvieną konkretų šio teisinio santykio aspektą, taip sukuriant daugiau išimčių negu bendrųjų taisyklių, kurias išgryninti gali tik teismai. Dėl vadovaujančio darbuotojo sampratos sudėtingumo, užsienio teisėje taip pat nėra bendrai sutariama, ar vadovą laikyti išimtinai darbuotoju, ar nepriskirti jokių darbuotojui būdingų bruožų iš viso. Pavyzdžiui, Australijos teisės doktrinoje taip pat pripažįstamas šio santykio dvilypumas. Čia aiškinama, jog dualistinis teisinis statusas susijęs su dirbančiais asmenimis turinčiais daugiau nei vieną teisinį statusą, t. y. dirbantis asmuo gali būti darbuotojas ir dar kas nors kitas tuo pat metu, pavyzdžiui, bendrovės direktorius

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v. UAB „Teniso pasaulis“, Nr. 3K-3-384/2011.

²³ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 125.

²⁴ *Ten pat.*

²⁵ BAGDANSKIS, T. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48), p. 89.

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444/2009.

arba valdytojas²⁷. Tačiau Belgijoje, Liuksemburge, Prancūzijoje, Graikijoje, Portugalijoje, taip pat ir daugelyje kitų valstybių teisės doktrinoje pripažįstama, kad tarp įmonės ir jos vadovo – direktoriaus, valdybos nario, valdytojo susiklosto išimtinai civiliniai sutartiniai santykiai²⁸.

Remiantis Lietuvos teisės aktais, galima išgryninti taisyklę, jog su visų privačių juridinių asmenų vadovais turi būti sudaromos darbo sutartys, išskyrus vienintelės teisinės formos juridinį asmenį – mažąją bendriją. Pagal Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymo²⁹ 7 straipsnio 4 dalį, mažosios bendrijos narys negali turėti darbo santykių su mažąja bendrija, o pagal 22 straipsnio 2 dalį, su mažosios bendrijos vadovu sudaroma civilinė (paslaugų) sutartis. Tiesa, dar viena išimtis galėtų būti ir individualiai įmonei taikomas reguliavimas – pagal Individualių įmonių įstatymą³⁰, jeigu tai įmanoma pagal įmonės įstatus ir jeigu jos savininkas paskiria kitą asmenį vadovauti individualiai įmonei, su tuo asmeniu pasirinktinai gali būti sudaroma darbo arba civilinė sutartis. Būtent šių dviejų teisinių formų juridiniai asmenys yra numatyti naujajame Darbo kodekse kaip išimtis – pagal 101 straipsnio 1 dalį, su juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu – fiziniu asmeniu, dirbančiu atlygintinai, privalo būti sudaryta darbo sutartis, išskyrus mažųjų bendrijų ir individualiųjų įmonių vadovus. Taip pat Darbo kodekso 101 straipsnyje nustatoma, jog su kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariais darbo sutartys nesudaromos, nebent pagal darbo sutartis šie įsipareigoja atlikti kitas darbo funkcijas ir jas derina su nario pareigomis. Atitinkamai, kalbant apie viešuosius juridinius asmenis, darbo sutarties būtinybė vėlgi priklauso nuo pasirinktos to juridinio asmens teisinės formos. Pavyzdžiui, pačiame Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos fondų įstatyme³¹ numatyta galimybė su labdaros ir paramos fondo valdymo organo nariu sudaryti pasirinktinai darbo arba paslaugų sutartį (Labdaros ir paramos fondų įstatymo 9 straipsnio 5 dalis), tad apie šių subjektų santykio esmę galima spręsti, kad jis turi tik kai kurių darbo santykiui būdingų bruožų. Labai svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog pagal naująjį Darbo kodeksą, su juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovais ne tik sudaromos darbo sutartys, tačiau jiems pagal analogiją yra taikomos specialios nuostatos, reglamentuojančios vienasmenio juridinio asmens valdymo organo ir bendrovės teisinius darbo santykius. Tokia taisyklė ir seniau jau buvo išplėtotą teismų

²⁷ VAN DER WAARDEN, N. *Employment Law: an outline*. 2nd edition, Chatswood, N.S.W. LexisNexis Butterworths, 2010, p. 36.

²⁸ ABRAMAVIČIUS, A.; ir MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998, p. 263.

²⁹ Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2012-07-14, Nr. 83-4333.

³⁰ Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-11-28, Nr. 112-4991.

³¹ Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos fondų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996-04-10, Nr. 32-787. (Toliau – Labdaros ir paramos fondų įstatymas).

praktikoje - filialo veiksmai, kuriuos atlieka filialo valdymo organai ir per kuriuos juridinis asmuo įgyvendina savo funkcijas bei teises ir pareigas, sukuria teisinius padarinius jį įsteigusiam juridiniam asmeniui, todėl pripažintina, kad filialo valdymo organo teisinis statusas yra toks pats kaip ir juridinio asmens valdymo organo³². Tačiau naujuoju Darbo kodeksu nustatyta, jog kiti vadovaujantys darbuotojai, galintys duoti privalomus vykdyti valdingus nurodymus kitiems darbuotojams, nesinaudos specialiu reguliavimu, o su jais sudaromos, vykdomos ir nutraukiamos darbo sutartys bus pagal bendrąsias Darbo kodekso nuostatas.

Juridinį asmenį ir jo vadovą sieja fiduciariniai pasitikėjimo santykiai. Pagal teismų praktiką, tokių santykių egzistavimas reiškia, jog vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai įmonės interesais³³, be to nuo pat tapimo įmonės vadovu momento vadovas turi elgtis rūpestingai, atidžiai ir apdairiai³⁴. R. Greičius pažymi, jog fiduciariniams santykiams tarp subjektų atsirasti, tuo pačiu ir fiduciarinėms pareigoms privataus juridinio asmens vadovui kilti neturi reikšmės aplinkybė, ar vadovas buvo paskirtas sudarant su juo sutartį, ar ne, tad šiuo atveju svarbus tik pats teisinis faktas, dėl kurio tam tikras asmuo tampa juridinio asmens vadovu, vadinasi, koku pagrindu asmuo buvo paskirtas eiti vadovo pareigas, yra svarbu tik fiduciarinės atsakomybės atžvilgiu, kada reikia spręsti žalos atlyginimo ir kitus klausimus³⁵. Šiuo metu Lietuvos jurisprudencijoje išgryninama taisyklė, jog tais atvejais, kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos netinkamai organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, t. y. netinkamai atlikdamas savo kaip vadovo pareigas „vidiniuose“ santykiuose, dėl jo atsakomybės spręstina pagal darbo teisės normas³⁶. Užsienio doktrinoje taip pat aiškinama, jog esmingai svarbu nustatyti, kokio tipo santykiai (darbo ar kitokie) sieja abi šalis, o tam įtakos turi ir sudaromos sutarties rūšis, kadangi tai lemia atsakomybės prieš kitus asmenis klausimus³⁷. Naujojo Darbo kodekso 103 straipsnio 2 ir 3 dalys, jas aiškinant sistemiškai, taip pat referuoja apie santykio dvilypumą, kai kalbama apie vadovaujančio darbuotojo atsakomybę, už žalą juridiniam asmeniui, padarytą jo kaip darbuotojo, vadovas atsako pagal darbo teisės normas ir darbo sutarties sąlygas, o dėl civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje R.D. v. AB „Lietuvos dujos“, Nr. 3K-3-332/2007.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Jadvyga Kakura v. UAB „Kivija“, Nr. 3K-3-191/2005.

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio spaustuvė“ v. R. Š. ir kt., Nr. 3K-3-19/2012.

³⁵ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 126.

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D. ir kt., Nr. 3K-3-446/2009.

³⁷ VAN DER WAARDEN, N. *Employment Law: an outline*. 2nd edition, Chatswood, N.S.W. Lexis Nexis Butterworths, 2010, p. 13.

netinkamo vykdymo juridiniam asmeniui kilusią žalą vadovas turi atlyginti pagal civilinės teisės normas.

Kai kurias savo funkcijas atlikti vadovas gali pavesti ir kitiems juridinio asmens darbuotojams arba net ir tretiesiems asmenims, pavyzdžiui, išduodamas įgaliojimą arba prokūrą. Civilinio kodekso 2.137 straipsnio 1 dalis nurodo, jog įgaliojimas – tai rašytinis dokumentas, įgaliotojo duodamas įgaliotiniui atstovauti įgaliotojui, nustatant ir palaikant santykius su trečiaisiais asmenimis. Tuo atveju, kai fizinio asmens išduodamas įgaliojimas turi būti notarinės formos, juridinio asmens vadovo išduotas įgaliojimas, jeigu nesudaromi notariniai sandoriai (Civilinio kodekso 2.138 straipsnio 1 dalis), gali būti ir paprastos rašytinės formos. Įgaliojimas paprastai išduodamas vienkartiniam veiksmui ar keliems veiksmams, tiesiogiai nurodytiems įgaliojimo tekste, atlikti juridinio asmens vardu. Tai leidžiama ir pagal Darbo kodeksą, tačiau juo apibrėžiami tik įgaliojimai darbo teisės srityje: Darbo kodekso 24 straipsnio 2 dalis nurodo, jog įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui. Tačiau Civilinis kodeksas numato galimybę išduoti ir prokūrą – specialų įgaliojimą, kuriuo remdamasis juridinio asmens darbuotojas ar kitas asmuo bendrovės vardu ir jos interesais, gali atlikti visus teisinius veiksmus, susijusius su juridinio asmens verslu savo nuožiūra, taip pat atstovauti juridiniam asmeniui teisme ir kitose institucijose. Galimybė išduoti prokūrą turi būti numatyta juridinio asmens steigimo dokumentuose, ten taip pat nustatant ir kompetentingą organą bei kitas prokūros išdavimo sąlygas ir tvarką. Visgi, be to, kokiomis sąlygomis prokūros išdavimas numatytas steigimo dokumentuose, privalu laikytis ir imperatyvių įstatymo reikalavimų. Civilinio kodekso 2.178 straipsnis nurodo, jog prokūra turi būti rašytinė ir pasirašyta asmens, turinčio teisę išduoti prokūrą, o taip pat, ją reikia įregistruoti Juridinių asmenų registre. Sistemiškai vertinant Akcinių bendrovių įstatymo nuostatas darytina išvada, kad būtent juridinio asmens vadovas turi teisę išduoti prokūrą, nebent kitaip būtų nustatyta juridinio asmens steigimo dokumentuose.

Kita vertus, ne mažiau svarbu, kad kartais praktikoje susiklosto situacijos, kai net ir nesant įgaliojimo ar prokūros, kiti asmenys atlieka veiksmus, priskirtinus vadovo funkcijoms. Akivaizdu, jeigu juridinio asmens vadovas, teisėtai paskirtas kompetentingo organo ir vykdamas savo funkcijas pagal įstatymus, darbo sutartį ir juridinio asmens steigimo dokumentus, yra laikomas vadovu *de jure*. Visgi pasitaiko atvejų, kai vadovais *de facto* tampa kiti asmenys, kurie, nors ir nebuvo teisėtai paskirti vadovauti juridiniam

asmeniui, atlieka vadovo funkcijas tarsi būtų buvę teisėtai paskirti³⁸. Nors tokia vadovo statuso rūšis Lietuvos teisės aktuose nėra įtvirtinta ir ją nagrinėjant doktrinoje dažniausiai pagal analogiją remiamasi Anglijos teise, vis tik analizuojant ir Lietuvos teismų praktiką, galima pastebėti, kad teismai tokią sąvoką ir iš jos išplaukiantį turinį kartais taiko spręsdami bylas. G. Jakuntavičiūtė pastebi, jog Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijoje būtent juridinio asmens dalyvis paprastai pripažįstamas *de facto* vadovu, kai jis atlieka veiksmus, kurie pagal įstatymus ir steigimo dokumentus nepriskirtini jo, kaip dalyvio, kompetencijai, bet būdingi valdymo organo nariui; tokiu atveju, jeigu juridinio asmens dalyvis veikia kaip *de facto* vadovas, tai ir atsakomybę jis turi prisiimti kaip vadovas³⁹. Kita vertus, jeigu kitas asmuo pats neveikia kaip *de facto* vadovas, o tik duoda nurodymus tikrajam vadovui, toks asmuo vadinamas „šešėliniu vadovu“. R. Greičius apibendrina, jog pagal tokių vadovų instrukcijas iš tiesų įprastai veikia juridinio asmens vadovai (pavyzdžiui, nurodymus duodant kontroliuojančiam akcininkui, kreditoriui, asmeniui, kurio instrukcijomis remiasi valdyba), o remdamasis užsienio teisės analogija, autorius teigia, jog jiems turi būti taikomi tokie patys įstatymai kaip ir įprastiems vadovams⁴⁰, ir toks argumentavimas įtikina, kadangi priešingu atveju būtų išvengta atsakomybės ne tik už fiduciarinių pareigų pažeidimą, bet ir už bet kokių sprendimų, pavyzdžiui, sukėlusią žalą juridiniam asmeniui, priėmimą. Teorijoje ir praktikoje pasitaiko ir dar viena juridinių asmenų vadovų rūšis – alternatyvūs vadovai. Tokie vadovai gali būti kiti juridiniame asmenyje veikiantys vadovai arba tretieji asmenys, pavaduojantys vadovą, jeigu šis tam tikru metu negali atlikti savo funkcijų, atitinkamai jų atliekamų funkcijų apimtį, atlyginimą ir kitus susijusius klausimus aiškiai įtvirtinant juridinio asmens dokumentuose⁴¹. R. Greičius išsako poziciją, jog dėl tos priežasties, kad toks vadovas atlieka pakeisto vadovo funkcijas, jis yra susijęs fiduciariniais santykiais su juridiniu asmeniu, todėl turi analogiškas pareigas kaip ir įprastinis vadovas⁴². Visgi Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2016 m. sausio 4 d. nutartyje Nr. e3K-3-46-686/2016⁴³, akivaizdžiai referuodamas į čia paminėtą autoriaus mintį dėl uždarosios akcinės bendrovės darbuotojų, kartu su bendrovės vadovu vykdančių tam tikras darbo pareigas, statuso kritiškai pasisakė, jog iš esmės Akcinių bendrovių įstatyme

³⁸ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 113.

³⁹ JAKUNTAVIČIŪTĖ, G. *Juridinio asmens valdymo organų narių civilinė atsakomybė: Socialiniai mokslai, teisė (01S)*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2012, p. 55.

⁴⁰ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 113.

⁴¹ *Ten pat*, p. 117.

⁴² *Ten pat*.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje H. U. v. UAB „Samsonas“, Nr. e3K-3-46-686/2016.

ir kituose akcinių bendrovių veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose nėra numatyta alternatyvaus bendrovės vadovo kaip veikiančio bendrovės valdymo organo ar pareigybės, o tokia koncepcija galima tik teisės doktrinoje, todėl darytina išvada, jog tokio valdymo organo pripažinimas prilygtų bendrovės vadovo kompetencijos vykdymo atskyrimui, reiškiančiam, kad tam tikrais atvejais bendrovės vadovo funkcijas atlieka alternatyvus vadovas. Byloje⁴⁴ nagrinėta, ar asmuo, einantis generalinio direktoriaus pareigas ir pagal bendrovės įstatus kartu su administracijos vadovu (prezidentu) sprendžiantis ir vykdamas administravimo, gamybinius, organizacinius, prekybinius, finansinius klausimus pagal visuotiniame akcininkų susirinkime patvirtintą pareigybių pasiskirstymą, savo statusu gali būti prilygintas bendrovės vadovui. Teismas, įvertinęs tai, jog Akcinių bendrovių įstatymas teisiškai nereglamentuoja akcinės bendrovės alternatyvaus vadovo statuso, nusprendė, kad tokiu atveju nėra ir teisinio pagrindo pripažinti ir išskirti jam įstatyme priskirtų bendrovės vadovui teisių ir pareigų.

1.2. Vadovo ir darbuotojo sąvoka Europos Sąjungos teisėje

Analizuojant dvilypio vadovaujančio darbuotojo statusą Europos Sąjungos teisės požiūriu, pagal tai, kaip plėtojama Europos Sąjungos Teisingumo Teismo⁴⁵ praktika, pastebima, kad Europos Sąjungos teisės taikymo prasme vadovas paprastai laikomas darbuotoju. Iš tiesų tai yra nuosekliai vystomos Teisingumo Teismo jurisprudencijos, kuomet darbuotojo sąvoka plėtojama jau daugelį dešimtmečių, ją vis pildant ir praplečiant, atsižvelgiant į iškylančius vis naujus teisinius darbo santykių aspektus ir iššūkius modernėjančioje visuomenėje, rezultatas. Pagal Teisingumo Teismo praktiką, be kita ko, ši sąvoka turi būti apibrėžta pagal objektyvius kriterijus, apibūdinančius darbo santykius, atsižvelgiant į atitinkamų asmenų teises ir pareigas, o patys pagrindiniai darbo santykių požymiai yra tokie, jog asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą⁴⁶. Vadinasi, iš esmės tam, kad asmuo būtų pripažįstamas darbuotoju Europos Sąjungos teisės lygmeniu, jis turi tenkinti keturias pagrindines kumuliatyvias sąlygas: (i) turi būti vykdoma tęstinė veikla; (ii) veikla

⁴⁴ *Ten pat.*

⁴⁵ Toliau – Teisingumo Teismas.

⁴⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. rugsėjo 20 d. sprendimas *Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki* C-116/06, EU:C:2007:536; taip pat žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *Lawrie-Blum* 66/85; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. balandžio 20 d. sprendimas *Lehtonen v. Castors Braine* C-176/96; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. kovo 24 d. sprendimas *Collins* C-138/02, EU:C:2004:172; Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. rugsėjo 7 d. sprendimas *Trojani* C-456/02, EU:C:2004:488; Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 2007 m. balandžio 26 d. sprendimas *Alevizos*, C-392/05, EU:C:2007:251.

turi būti vykdoma kito asmens naudai; (iii) veiklą vykdamasis asmuo turi paklusti nurodymams, t. y. turi būti tam tikri pavaldumo santykiai; (iv) asmuo turi gauti atlyginimą už vykdomą veiklą. Tačiau visuomet buvo laikomasi požiūrio, kad darbuotojo sąvoka turi būti aiškinama kuo plačiau tam, kad Europos Sąjungoje dirbantiems asmenims būtų užtikrinama kuo geresnė teisinė apsauga ir tuo pačiu socialinės garantijos. *Lawrie-Blum* byloje⁴⁷ dar 1986 metais įtvirtinta taisyklė, kad Bendrijos sąvoka „darbuotojas“ turi būti interpretuojama plačiai, todėl ir vadovaujantis darbuotojas į šią sąvoką taip pat dažniausiai patenka. Tai puikiai iliustruoja ir dabartinė Teisingumo Teismo praktika⁴⁸, kur, iš bylos faktinių aplinkybių nustatius, jog įmonės vadovas atitinka visus darbuotojui keliamus kriterijus, šis gali naudotis didesne apsauga, tenkančia darbuotojui, net ir tuo atveju, jeigu su juo darbo sutartis nebuvo sudaryta arba jis apskritai nelaikomas darbuotoju pagal nacionalinę teisę.

Plačiau būtų galima paanalizuoti labai gerai žinomą 2010 m. lapkričio 11 d. Teisingumo Teismo prejudicinį sprendimą byloje *Danosa*⁴⁹, kurioje buvo sprendžiama, ar nėščia bendrovės valdybos narė gali naudotis Europos Sąjungos teisės garantijomis, skirtomis nėščioms darbuotojoms, t. y. ar ją galima laikyti darbuotoja. Preziumuotina iš faktinių aplinkybių, kad vienintelė latviškos akcinės bendrovės valdybos narė atliko panašias funkcijas, kokias, pavyzdžiui, Lietuvoje, atliktų vienasmenis valdymo organo narys – įmonės vadovas, ir nors su D. Danosa nebuvo sudaryta nei darbo, nei jokios kitos panašios sutarties, už savo einamas pareigas bei atliekamas funkcijas ji gavo užmokestį, o taip pat jai buvo reguliariai suteikiamos atostogos. Tad iš esmės pagrindinis dalykas, kurį reikėjo nustatyti Teisingumo Teismui, buvo tai, ar vieno iš kriterijų – subordinacijos ir pavaldumo santykių egzistavimo – nebuvimas arba sąlyginis buvimas, pagal Europos Sąjungos teisę, užkerta kelią asmeniui naudotis darbuotojo statusu. Teisingumo Teismas sprendė, jog net ir tokioje situacijoje yra įmanomi pavaldumo santykiai, todėl reikia atsižvelgti į įdarbinimo sąlygas, pavestų funkcijų pobūdį ir jų vykdymą, įgaliojimų apimtį, bendrovės kontrolę ir galimo atšaukimo aplinkybes. Byloje buvo nustatyta, jog D. Danosa vis tik buvo atskaitinga stebėtojų tarybai, kuri, be kita ko, galėjo sustabdyti jos įgaliojimus, ir tuomet ji galėjo būti atšaukta akcininkų sprendimu, vadinasi, sprendimą atšaukti iš užimamų pareigų valdybos narę priėmė organas, kurio ši negalėjo kontroliuoti, ir todėl pavaldumo santykių egzistavimo sąlyga yra išpildoma bet kuriuo atveju. Taigi Teisingumo Teismas *Danosa* byloje nusprendė, jog toks bendrovės valdymo organo narys

⁴⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *Lawrie-Blum* 66/85.

⁴⁸ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. liepos 9 d. sprendimas *Balkaya* C-229/14, EU:C:2015:455.

⁴⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas *Danosa* C-232/09, EU:C:2010:674.

kaip vienintelė valdybos narė D. Danosa gali būti traktuojamas kaip darbuotojas pagal Teisingumo Teismo praktiką, kadangi jis į pareigas paskyrusiai bendrovei teikia atlygintinas paslaugas, o šią veiklą vykdo vadovaujamas arba kontroliuojamas kito tos bendrovės organo, taip pat bet koku metu be jokių apribojimų gali būti atšauktas iš savo užimamų pareigų. Kaip savo išvadoje⁵⁰ teisingai pastebėjo ir Generalinis Advokatas Y. Bot, bendrovės vadovo pareigų vykdymas savaime nereiškia, kad negali būti pavaldumo santykių, todėl sprendžiant, ar vadovę reikia laikyti dirbančia pagal darbo sutartį, ar savarankiška paslaugų teikėja, vien jos užimamos pareigos savaime nepanaikina galimybės, kad ji yra pavaldi bendrovei, visuomet reikia atsižvelgti į teisinių santykių visumą ir įmonės darbo organizavimą. Todėl šioje byloje sutapo Generalinio Advokato ir Teisingumo Teismo nuomonės – kapitalo bendrovės valdybos narė, už atlyginimą einanti šios bendrovės vadovės pareigas, gali būti laikoma darbuotoja, jei pagal paskyrimą ji yra neatsiejama minėtos bendrovės dalis, vykdo savo pareigas kontroliuojama jos organų, kurių pati nekontroliuoja, ir gali būti šių atšaukta vien dėl to, kad neteko jų pasitikėjimo⁵¹.

Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, darbuotojo sąvoka neturi būti skirtingai aiškinama pagal nacionalinės teisės aktus, nes tai yra Europos Sąjungos teisės sąvoka, kuri, nors ir išplaukia iš darbo santykių *sui generis* teisinės prigimties nacionalinės teisės atžvilgiu, tačiau negali daryti įtakos darbuotojo statusui pagal Europos Sąjungos teisę⁵². Tuo labiau, atkreiptinas dėmesys ir į tai, jog Europos Sąjungos teisė yra supranacionalinė teisė – bylomis *Van Gend en Loos*⁵³ ir *Costa v. E.N.E.L.*⁵⁴ įtvirtintas Europos Sąjungos teisės viršenybės principas prieš jos valstybių narių teisę, todėl šioje vietoje potencialiai gali kilti teisės taikymo iššūkių, kuomet Europos Sąjungos teisės prasme asmuo laikomas darbuotoju, o valstybės narės teisėje asmuo apibrėžiamas dvigubu statusu (pavyzdžiui, Lietuvoje), ir jam taikomi dviejų teisės šakų (darbo teisės ir civilinės teisės) normos ir principai, arba jis iš viso nelaikomas darbuotoju (Vokietijoje, Latvijoje). Tad ir jau analizuotoje *Danosa* byloje⁵⁵, nors, pagal Latvijos teisę, valdybos narė galėjo būti atšaukta bet kuriuo metu, kadangi ji nelaikyta darbuotoja, vis tik, pagal

⁵⁰ Generalinio advokato Yves Bot išvada pateikta 2010 m. rugsėjo 2 d. Byla C-232/09. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 19]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=80516&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=103358>>.

⁵¹ *Ten pat.*

⁵² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. rugsėjo 20 d. sprendimas *Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki* C-116/06, EU:C:2007:536; taip pat žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. rugsėjo 7 d. sprendimas *Trojani* C-456/02, EU:C:2004:488; ir kt.

⁵³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1963 m. vasario 5 d. sprendimas *Van Gend en Loos* 26/62.

⁵⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1964 m. liepos 15 d. sprendimas *Costa v. E.N.E.L.* 6/64.

⁵⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas *Danosa* C-232/09, EU:C:2010:674.

Europos Sąjungos teisę, D. Danosa pripažinta darbuotoja, neatsižvelgiant į tai, ar ji laikoma darbuotoja Latvijos teisės prasme, ar ne.

Būtina atskirai aptarti situacijas, kai Teisingumo Teismas vadovo darbuotoju nelaiko. Nagrinėjant faktines aplinkybes matyti, kad tokiais atvejais nėra išpildomos anksčiau aptartos sąlygos, įtvirtintos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje. Byloje *Asscher*⁵⁶ Teisingumo Teismas įvertino, kad įmonės direktorius, kuris tuo pačiu yra ir vienintelis bendrovės akcininkas, negali būti laikomas jos darbuotoju, kadangi tokiu atveju nėra jokios subordinacijos arba susiformavusių pavaldumo santykių, t. y. jis negauna valdingų nurodymų iš kitų įmonės organų, kurie jį tuo pačiu ir gali kontroliuoti arba bet kuriuo metu atšaukti. Vadinasi, Europos Sąjungos teisės prasme bendrovės vadovas, kuris tuo pačiu metu yra ir vienintelis jos akcininkas, negalės naudotis darbuotojo statusu. Aktualus šiame darbe yra ir Teisingumo Teismo prejudicinis sprendimas byloje *Holterman*⁵⁷. Nors byloje iškilęs klausimas buvo iš esmės susijęs su Reglamento 44/2001 (dar žinomo kaip Briuselis I)⁵⁸ taikymu, o tiksliau – jurisdikcijos nustatymo problematika, tačiau labai svarbus aspektas joje yra tai, jog asmuo, į teismą bendrovės paduotas buvo ne tik dėl netinkamo pareigų vykdymo kaip jos darbuotojas pagal darbo sutartį, bet ir kaip direktorius, žvelgiant iš bendrovių teisės perspektyvos. Nors darbo santykių egzistavimo faktas paliktas nustatyti nacionaliniam teismui, taikant tuos pačius Teisingumo Teismo suformuluotus kriterijus, sprendime išreiškiama pozicija, jog tais atvejais, kai direktorius galėjo daryti įtaką bendrovės sprendimams (pavyzdžiui, priešastis gali būti ir dalies akcijų turėjimas, kaip buvo šiuo atveju) ir kai tokia įtaka nebuvo nereikšminga, pavaldumo santykio, būtino darbo santykiams egzistuoti pagal Teisingumo Teismo praktiką, greičiausiai nėra, ir dėl to būtų teisinga teigti, kad asmuo nebuvo darbuotojas.

Šioks toks Teisingumo Teismo pasirinktos krypties dvilypumas ar net nenuoseklumas, tiesa, atsiskleidžia dar detaliau nagrinėjant jo praktiką. Tokiose bylose kaip *Van der Steen*⁵⁹, kita vertus, testas, skirtas nustatyti, ar asmuo gali būti laikomas darbuotoju ar jis – savarankiškai dirbantis, iš viso netaikomas ir apsiribojama tik gana silpna argumentacija konstatuojant, kad darbdavio ir darbuotojo santykiai egzistuoja todėl, jog nors darbuotojas ir atlikdavo darbo funkcijas, tačiau darbų atlikimo sutartis

⁵⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1996 m. birželio 27 d. sprendimas *Asscher v. Staatssecretaris van Financiën* C-107/94.

⁵⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas *Holterman Ferho Exploitatie BV* C-47/14, EU:C:2015:574.

⁵⁸ 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo.

⁵⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. spalio 18 d. sprendimas *J. A. van der Steen* C-355/06, EU:C:2007:615

sudarydavo bendrovė, kuri, be kita to, pervesdavo darbuotojui fiksuotą mėnesinį atlyginimą, atostoginius, o iš jų išskaičiuodavo mokėtinus mokesčius. Taip pat darbuotojas veikė bendrovės vardu, sąskaita ir atsakomybe, vadinasi, neprisiimdavo jokios asmeninės ekonominės rizikos, ir dėl to darytina išvada, jog jis priklausė nuo bendrovės. Žinoma, toks aiškinimas negali įtikinti – juk žvelgiant iš praktinės situacijos pusės, bendrovės vardu veikė tas pats asmuo – jos vienintelis darbuotojas, akcininkas ir vadovas. Tačiau Teisingumo Teismas eksplicitiškai nurodo, kad *Asscher* bylos argumentacija, nors ir esant beveik identiškoms faktinėms aplinkybėms, negali būti taikoma šioje byloje, kadangi toji byla buvo susijusi su laisvu asmenų judėjimu, o ši – vien tik su pridėtinės vertės mokesčio sritimi, ir joje tiesiog siekiama nustatyti, ką laikyti apmokestinamuoju asmeniu. Bet kokiu atveju vadovo statuso išaiškinimas pagal Teisingumo Teismo praktiką yra esmingas visoms Europos Sąjungos valstybėms narėms dėl jau minėto Europos Sąjungos teisės viršenybės principo.

1.3. Vadovas kaip darbuotojas Anglijos teisėje

Anglijos teisė (angl. *English law*) pasižymi plačia teismų praktika ir išsamia teisės doktrina, apimančia praktiškai visas teisės šakas. Tad, viena vertus, įdomu paanalizuoti senas tradicijas turinčios teisinės sistemos požiūrį darbe aptariama tema, o kita vertus, ne mažiau aktualu aptarti, kaip panašūs santykiai kvalifikuojami skirtingose savo prigimtimi teisės sistemose, kadangi Anglija priklauso bendrosios teisės tradicijos (angl. *Common law*) šeimai, doktrinoje iš esmės priešinamai kontinentinei teisei, išplitusiai žemyninėje Europos dalyje, bei, be kita ko, taikomoje ir Lietuvoje. Tikslumo dėlei paminėtina, jog pavadinimas Anglijos teisė, o ne Jungtinės Karalystės teisė, pasirinktas ne atsitiktinai, – Anglijos teisė yra gerokai siauresnė kategorija, apimanti tik anglosaksų teisę, taikomą Anglijoje ir Velse, tuo tarpu į šią sąvoką nepatenka kitose Jungtinei Karalystei priklausančiose teritorijose taikoma teisė, pavyzdžiui, Škotijos teisinė sistema (angl. *Scots law*) yra iš dalies kitokia ir klasifikuojama kaip priklausanti „mišrioms teisinėms sistemoms“⁶⁰.

⁶⁰ MACQUEEN, H. *Scots and English Law: The Case of Contract*, University of Edinburgh School of Law, Research Paper 2013/41, 2013 p. 3. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=289004112008113093018121107103020099025007057017006013098023073026016110009085091105005060043107058047118070069090081010001113019059007023093116000069076012106116085079034084075096086009117012101015126024103078104003025029118083119022083076114105006&EXT=pdf>>.

Iš tiesų, jau minėta, kad Anglijos teisėje taikomas vienpakopis bendrovės valdymo sistemos modelis, tad bendrovės valdymo organas yra valdyba, sudaryta iš vykdančiųjų ir nevykdančiųjų direktorių. Todėl šiuo atveju, palyginimo tikslais, bus nagrinėjamas vykdančiųjų direktorių (vieno ar kelių) teisinis statusas, juos patogumo dėlei, be kita ko, vadinant ir vadovais. Pagal Anglijos teisę, su nevykdančiais direktoriais (atliekančiais labiau priežiūros funkciją) darbo sutartys nesudaromos jokių atveju, o su vykdančiuoju direktoriumi būtent darbo sutartis nėra būtina, tačiau sudaryti jai nėra kliūčių, jeigu to pageidauja šalys, tad vadovo statusas visiškai priklauso nuo sutarties, kurią jis turi pasirašęs su įmone, esmės ir natūros⁶¹. Net jeigu vadovas savo pareigas eina pagal darbo sutartį, teisės mokslininkų darbuose įmonių direktoriai paprastai vis tiek išskiriami į atskirą subjektų grupę, nesutapatinant jų su darbuotojais, dirbančiais pagal įprastą darbo sutartį. Pavyzdžiui, darbo teisės vadovėliai gali vadovus aptarti atskirai su kitomis netipinėmis asmenų grupėmis, tokiomis kaip partneriai jungtinėje veikloje⁶². Geriausiai vadovaujančio darbuotojo statusas Anglijos teisėje atsiskleidžia nagrinėjant teismų praktiką, turint omenyje ir tai, kad teismo precedentai yra svarbiausi bendrosios teisės tradicijos šalių teisės šaltiniai. Analizuodamas dar 1977 metų bylą *Folami v Nigerline*⁶³, J. Duggington teigia, jog jeigu direktorius įmonei dirba visą darbo laiką, ir jam mokamas darbo užmokestis, tada neturėtų būti jokių priežasčių, kodėl jis negalėtų būti darbuotoju⁶⁴. Šioje byloje įtvirtinta taisyklė, jog įmonės direktorius, paskirtas bendrovės vadovu (angl. *managing director*), ir kuriam mokamas reguliarus darbo užmokestis, gali būti laikomas darbuotoju, nepaisant to, kad nėra sudarytos darbo sutarties. Vadinasi, Anglijos teisėje iš esmės nėra kliūčių vadovo ir įmonės santykių laikyti darbo santykiu, netgi eksplicitiškai to nenustačius darbo sutartimi – kai kurie autoriai remdamiesi teismų praktika teigia, jog darbo sutartis egzistuoja jau tuomet, jeigu iš direktoriaus yra reikalaujama dirbti visą darbo laiką už atlyginimą⁶⁵. Vis tik, išskyrus darbo užmokestį ir darbo laiką, kiti aiškūs bei absoliučiai visais atvejais taikomi kriterijai darbo santykių egzistavimui nustatyti nebuvo išgryninti. Kalbant apie pavaldumo egzistavimą kaip vieną iš privalomų elementų, pavyzdžiui, lyginant su Europos Sąjungos teise, tam kad vadovą būtų galima laikyti darbuotoju, Anglijos teisė niekuomet nepateikė vieno aiškaus atsakymo. Daugiausiai problemų kyla tuo atveju, kai asmuo, būdamas bendrovės akcininku ir

⁶¹ PITT, G. *Employment Law*. Third edition. Sweet and Maxwell, 1997, p. 77.

⁶² UPEX, R. *The Law of Termination of Employment*. Fifth edition. London: Sweet and Maxwell, 1997, p. 9.

⁶³ *Folami v Nigerline (UK) Ltd* [1978] ICR 277, E.A.T., 1977 m. liepos 26 d.

⁶⁴ *Folami v Nigerline (UK) Ltd* [1978] ICR 277, E.A.T., 1977 m. liepos 26 d. Cituojama pagal DUGGINGTON, J. *Employment law*. Harlow: Paerson Education Limited, 2003, p. 43.

⁶⁵ *Trussed Steel Concrete Co Ltd v. Green*, [1946] Ch. 115. Cituojama pagal UPEX, R. *The Law of Termination of Employment*. Fifth edition. London: Sweet and Maxwell, 1997, p. 10.

vadovu, siekia darbuotojo statuso, tačiau teismai dažnai priima ir prieštaraujančius vienas kitam sprendimus. Pavyzdžiui, 1997 metais priimtas sprendimas byloje *Buchan & Ivey v. Secretary of State*⁶⁶ aiškiai nurodė, jog valdybos narys, direktorius arba akcininkas gali sudaryti darbo sutartį ir pagal ją dirbti bendrovei, tačiau tokiu atveju, kai jis yra kontroliuojantis akcininkas ir gali tiesiogiai daryti įtaką sprendimams dėl savo atleidimo iš pareigų, jis nepatenka po darbuotojo sąvoka ir negali naudotis darbuotojams taikoma teisės aktuose⁶⁷ numatyta apsauga. Iš esmės klausimas, ar direktorius yra darbuotojas daug dažniau kyla tuomet, kai vadovaujama mažam šeimos verslui, kadangi tuomet ne taip aiškiai galima išgryninti asmens funkcijas, pavaldumo santykį, darbo užmokesčio mokėjimo ir kitus esminius apsprendžiančius kriterijus. Byloje *Buchan & Ivey v. Secretary of State* vienas ieškovas buvo bendrovės 50 procentų akcijų savininkas, kuris dirbo kompanijoje visą darbo laiką ir buvo laikomas darbuotoju mokesčių ir nacionalinio draudimo tikslais, o kitas turėjo daugiau nei 90 procentų kitos bendrovės akcijų ir buvo vykdančiasis direktorius, taip pat laikomas darbuotoju, – darbuotojų statusas jiems nebuvo pripažintas remiantis tuo argumentu, kad yra nesuprantama, kaip asmuo, kuris iš esmės kontroliuoja bendrovę, gali kelti ieškinį prieš ją dėl neteisėto atleidimo. Tačiau kitoje tu pačių metų byloje⁶⁸ priimtas priešingas sprendimas nurodant, jog kontroliuojantis akcininkas gali būti laikomas darbuotoju. Kalbėdamas apie galimybę akcininkui ir tuo pačiu bendrovės vadovui naudotis darbuotojo statusu, J. Duggington apibendrina, jog ankstesnėje teismų praktikoje buvo laikomasi pozicijos, jog buvimas kontroliuojančiu akcininku yra esminga aplinkybė, kadangi praktikoje tokiu atveju būtų labai mažas skirtumas tarp direktoriaus kaip darbuotojo ir bendrovės kaip darbdavės, tad būtų neteisinga, jeigu toks asmuo turėtų teisę reikalauti neišmokėto darbo užmokesčio iš valstybės, kai pats, pavyzdžiui, prisidėjo prie bendrovės likvidavimo⁶⁹. Nors tokia argumentacija įtikina, vėlesnė teismų praktika pasisuko kiek kita linkme. Byloje *Secretary of State for Trade and Industry v Bottrill*⁷⁰ teismas nusprendė, jog nėra tokios taisyklės, kad jeigu direktorius yra ir kontroliuojantis bendrovės akcininkas, tai jis negalėtų būti laikomas darbuotoju. Tačiau, analizuojant faktines aplinkybes, matoma, jog

⁶⁶ *Buchan & Ivey v. Secretary of State for Trade and Industry* [1997] E.A.T. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <http://swarb.co.uk/smith-v-secretary-of-state-for-trade-and-industry-eat-15-oct-1999/>.

⁶⁷ Pavyzdžiui, JAV 1978 m. Darbo santykių apsaugos (konsolidacijos) įstatyme (angl. *Employment Protection (Consolidation) Act 1978*). [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1978/44/pdfs/ukpga_19780044_en.pdf.

⁶⁸ *Fleming v Secretary of State for Trade and Industry*: IHCS 1997.

⁶⁹ DUGGINGTON, J. *Employment law*. Harlow: Paerson Education Limited, 2003, p. 43.

⁷⁰ *Secretary of State for Trade and Industry v Bottrill* [1999] EWCA Civ 781. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://swarb.co.uk/secretary-of-state-for-trade-industry-v-peter-bottrill-ca-12-feb-1999/>.

šis sprendimas nėra savitiksliis – byloje nustatyta, jog vadovas turėjo realius sutartinius santykius su bendrove, terminuotą darbo sutartį, sudarytą trims metams, su joje numatytu darbo ir poilsio laiku ir kitomis būdingomis darbo sutarčiai sąlygomis, pats buvimas akcininku buvo laikinas, o bendrovės kontrolė – tik teoriška. Vadinasi, ar įmonės vadovas galės būti laikomas darbuotoju pagal Anglijos teisę, bus sprendžiama kiekvienu atskirtu atveju, atidžiai išnagrinėjus visas bylos aplinkybes.

2. Darbo sutarties su vadovu sudarymas ir vykdymas

2.1. Darbo sutarties sudarymas

Dėl to, kad vadovo teisiniai santykiai su jį į pareigas skiriančiu juridiniu asmeniu yra dvejopo pobūdžio (turintys tiek civilinės teisės, tiek darbo teisės elementų), kaip tai buvo analizuota anksčiau, darbo sutarties sudarymas su vadovaujančiu darbuotoju pasižymi tam tikrais ypatumais. Kalbant apie bendrovės vadovą, jis yra renkamas, o tam įgaliojimus pagal bendrą taisyklę turi bendrovės valdyba. Jeigu valdybos bendrovėje nėra, vadovą renka stebėtojų taryba, o jeigu nesudaroma ir ši, tuomet vadovą tiesiogiai renka visuotinis akcininkų susirinkimas arba esantis vienintelis akcininkas. Vadovas pareigas pradeda eiti nuo išrinkimo, jeigu su juo sudarytoje sutartyje nenurodyta kitaip⁷¹. Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalis nedviprasmiškai nurodo, jog su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. Darbo sutartis sudaroma iš vienos pusės ją pasirašant darbuotojui, iš kitos - darbdaviui arba jo įgaliotam atstovui (pagal Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalį), tad šiuo atveju iš vienos pusės ją pasirašys vadovas kaip darbuotojas, o iš kitos pusės – pagal tą pačią Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalį – bendrovės vardu pasirašys valdybos pirmininkas ar kitas valdybos įgaliotas narys (valdybos įgaliotas narys darbdavio vardu pasirašys darbo sutartį ir tuo atveju, kai bendrovės vadovas skiriamas valdybos pirmininku). Tokiu atveju, jei valdyba nesudaroma, darbo sutartį su vadovu pasirašys stebėtojų tarybos pirmininkas ar kitas stebėtojų tarybos įgaliotas narys, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinio akcininkų susirinkimo įgaliotas asmuo. Tam tikras probleminis klausimas kyla tada, kai bendrovės vienintelis akcininkas tampa ir jos vadovu, o bendrovėje nei valdyba, nei stebėtojų taryba nesudaroma. Tokiu atveju iš abiejų pusių (ir kaip darbuotojas, ir kaip

⁷¹ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 123.

darbdavys) darbo sutartį pasirašo tas pats asmuo. Iš esmės tai nėra ir negalėtų būti draudžiama pagal teisės aktus, kadangi sutartį iš darbdavio pusės daugiau pasirašyti tiesiog nėra kam, o įstatyminis reglamentavimas įsakmiai nustato, jog bendrovės privalo turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą, kuriems priskiriamos skirtingos funkcijos, net jas praktiškai vykdant tam pačiam asmeniui. Nors iki šiol Darbo kodekse nebuvo išskirta, koks subjektas turėtų atstovauti darbdaviui sudarant darbo sutartį su bet kokios teisinės formos juridinio asmens vadovu, naujajame Darbo kodekse tiesiogiai įtvirtinama, jog darbo sutartį su juridinio asmens vadovu juridinio asmens vardu pasirašo juridinio asmens steigimo dokumentuose ar įstatymuose nurodytas kompetentingo juridinio asmens valdymo organo įgaliotas asmuo. Analizuojant kitų teisinių formų juridinių asmenų vadovų darbo sutarčių sudarymą, galima spręsti, jog jas paprastai sudaro vadovas kaip darbuotojas iš vienos pusės ir juridinio asmens dalyviai (savininkai) arba jų įgaliotas asmuo iš kitos pusės. Pavyzdžiui, pagal Individualių įmonių įstatyto 7 straipsnio 4 dalį, sutartį su individualios įmonės vadovu individualios įmonės vardu pasirašo įmonės savininkas.

Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalis nurodo, jog bendrovės vadovą renka ir atšaukia bei atleidžia iš pareigų, nustato jo atlyginimą, tvirtina pareiginius nuostatus, skatina jį ir skiria nuobaudas bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma, stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas), taip pat ir pagal 34 straipsnio 2 dalį, valdyba renka ir atšaukia bendrovės vadovą, nustato jo atlyginimą, kitas darbo sutarties sąlygas, tvirtina pareiginius nuostatus, skatina jį ir skiria nuobaudas. Vadinasi, pagal bendrą taisyklę, valdyba nustato ir tai, kokiomis sąlygomis bus sudaryta darbo sutartis. Žinoma, jeigu valdyba pagal įstatus nesudaroma, ši teisė priklausys stebėtojų tarybai arba visuotiniam akcininkų susirinkimui (arba vieninteliam akcininkui). Vadovo darbo sutartis taip pat turi būti sudaroma laikantis tų pačių imperatyviųjų Darbo kodekso reikalavimų, kurie keliami bet kurioms darbo sutartims. Tad visų pirma tokioje darbo sutartyje, pagal Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalį, privalomai turi būti susitarta dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų (dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų), kadangi šios būtiniosios darbo sutarties sąlygos yra tokios, dėl kurių šalims nesusitarus sutartis laikoma nesudaryta⁷². Manytina, jog, nustatinėjant šias darbo sutarties sąlygas, neturėtų kilti didesnių neaiškumų, ypač todėl, kad, kalbant apie vadovo darbo funkcijas, daugelis jų bus apibrėžtos ne tik darbo sutartyje ar pareigybės nuostatuose, bet

⁷² TIAŽKIJUS, V. Darbo sutartis: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p.185.

taip pat detalizuotos ir atitinkamuose įstatymuose, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatyme. Darbo sutartyje susitariama ir dėl kitų, papildomų, vadovo darbo sąlygų pagal Darbo kodeksą, kurių vienos nesiskiria nuo įprastinių darbo sutarčių, o kitos pasižymi tam tikromis ypatybėmis. Be to, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra ne kartą patvirtinęs, jog šalims susitarus, tiek būtinosios, tiek papildomos darbo sutarties sąlygos tampa joms privalomos ir turi įstatymo galią (pagal Civilinio kodekso 6.189 straipsnio 1 dalį), jeigu iš pat pradžių teisės aktais arba kolektyvine sutartimi nebuvo draudžiama dėl jų susitarti⁷³, vadinasi, sudarant darbo sutartį su vadovu, ypač dėl jo santykių su juridiniu asmeniu specifiškumo, dažnai galima susitarti ir kitaip negu numato bendrosios Darbo kodekso taisyklės.

2.2. Darbo ir poilsio laiko organizavimas

Įmonės vadovo darbo ir poilsio laiką nustatančios darbo sutarties sąlygos yra vienos tų sąlygų, kurios iš tiesų gali esmingai skirtis nuo numatytųjų įprastose darbo sutartyse. Taip yra, visų pirma, todėl, kad dažnu atveju vadovui nustatomas ne visas darbo laikas pagal Darbo kodekso 146 straipsnį. Nustačius ne visą darbo laiką, atitinkamai gali būti mokamas mažesnis darbo užmokestis, tad tokiu būdu kartais siekiama sutaupyti. Iš tiesų, šiuo metu Lietuvoje teisės aktai nenumato minimalaus darbuotojo darbo laiko, tad preziumuotina, kad nėra draudžiama darbuotojui ir darbdaviui darbo sutartyje susitarti dėl to, kad darbuotojas, pavyzdžiui, dirbs vos vieną valandą per dieną, savaitę ar mėnesį, kadangi tai nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga. Tačiau nustačius, kad vadovas dirba ir kitu laiku negu numatytas pagal darbo sutartį, t. y. sudaro sandorius, pasirašinėja dokumentus, tai bus laikoma nelegaliu darbu. Nors taip susitarti dėl darbo laiko ir nedraudžiama, kadangi Darbo kodeksas numato tik maksimalų darbo laiką, tačiau, pavyzdžiui, nustatant, kad vadovas dirbs vos vieną valandą per dieną, sudaromos sąlygos prielaidai, jog pagal darbo sutartį dirbama tik formaliai⁷⁴. Pastebėtina, jog praktikoje tokia situacija dažniausiai susiklosto tuomet, kai juridinis asmuo yra įpareigojamas turėti vienasmenį valdymo organą – vadovą, tačiau pati įmonė yra maža, tik pradedanti vykdyti veiklą arba ją vykdanči labai mažomis apimtimis, taip pat kai vadovu tampa ir vienintelis

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklyjų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje J. C. B. v. UAB „Neo group“, Nr. 3K-3-210/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje T. P. v. UAB „Alkesta“, Nr. 3K-3-239/2013.

⁷⁴ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Infoverslas“, Nr. 2-1726-178/2015.

bendrovės akcininkas, vadinasi, kai darbo laiko nustatymas ir darbo užmokestis už išdirbtą laiką atsiremia į kaštų minimizavimą. Naujajame Darbo kodekse, atsižvelgiant į praktikoje susiformavusius dėsniumus, numatoma, kad vienasmenio juridinio asmens valdymo organo darbo sutartis gali būti sudaryta ir ne visam darbo laikui, tokiu atveju vadovaujantis bendrosiomis kodekso taisyklėmis, reglamentuojančiomis susitarimus dėl ne viso darbo laiko. Imperatyviosios Darbo kodekso taisyklės, sudarant ir vykdant darbo sutartį su juridinio asmens vadovu, galioja ir kalbant apie jo poilsio laiko organizavimą, nors naujuoju Darbo kodeksu pačiam vadovui suteikiama šiek tiek autonomijos – pagal 103 straipsnio 1 dalį, juridinio asmens vadovas savo darbo laiką tvarko pats, nepažeisdamas darbo teisės normų nustatytų maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimų.

Tam tikrų probleminių klausimų iškyla tuomet, kai analizuojamas atostogų vadovujančiam darbuotojui suteikimas. Vadovas, kaip ir kiekvienas darbuotojas, turi teisę į kasmetinį poilsio laiką – atostogas, o daugeliui su jomis susijusių kylančių problemų galima užkirsti kelią iš anksto – t. y. jau pačioje darbo sutartyje numatyti, kiek dienų atostogų per metus ir kokiomis dalimis vadovui turi būti suteikiama, taip pat susitarti dėl kitų papildomų sąlygų, tačiau reikia nepamiršti ir imperatyviųjų įstatymų reikalavimų. Kadangi darbo ir poilsio laikas nėra numatytas jokiuose specialiuose įstatymuose, apibrėžiančiuose vadovo statusą, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatyme, jam taikomos Darbo kodekso normos, reglamentuojančios atostogų trukmę ir suteikimo tvarką. Darbo kodekso 166 straipsnio 1 dalis nurodo, jog minimali kasmetinių atostogų trukmė šiuo metu yra dvidešimt aštuonios kalendorinės dienos (20 darbo dienų pagal naująjį Darbo kodeksą), kurios, pagal 169 straipsnio 1 dalį, turi būti suteikiamos tais pačiais darbo metais. Ir nors vadovas atostogauja, remiantis tuo pačiu imperatyviu Darbo kodekso reglamentavimu, specifinis jo statusas kelia papildomų klausimų dėl to, kaip atostogos turėtų būti suteikiamos bei kaip juridinis asmuo vykdo savo veiklą vadovui atostogaujant. Visų pirma, vadovui atostogas suteikia juridinio asmens organas, su vadovu pasirašęs darbo sutartį. Tad atitinkamai tai gali būti tiek valdybos, tiek visuotinio akcininkų susirinkimo, tiek ir paties vadovo prerogatyva. Tačiau tuo metu, kai vadovas naudojasi kasmetinėmis atostogomis, jo vadovaujamas juridinis asmuo negali likti be vadovo. Dėl tos priežasties, prieš išeidamas atostogų, vadovas turi paskirti kitą asmenį, atliksiantį vadovo funkcijas šio atostogų metu. Vadovo pavadavimas, kai jis išeina atostogų (taip pat ir jo laikino nedarbingumo laikotarpiu arba kai išvyksta į komandiruotę), tiesiogiai nėra įtvirtintas teisės aktais, tad šis klausimas gali būti sprendžiamas tiek iš anksto kito darbuotojo pareigybės nuostatuose nurodant, kad jam bus

pavedama laikinai eiti vadovo pareigas, tiek ir lokaliniais teisės aktais nusimatant pavaduojančio asmens paskyrimo tvarką. Pagal nusistovėjusią praktiką, vadovas savo įsakymu paskiria kitą juridinio asmens darbuotoją laikinai eiti vadovo pareigas, tam laikotarpiui jam suteikdamas visus ar dalį savo įgaliojimų (kadangi galima nustatyti ir pareigų apimtį, ir tam tikrus apribojimus). 2014 m. spalio 30 d. Lietuvos notarų rūmų prezidiumas nutarimu Nr. 10.2 patvirtino konsultaciją dėl vadovo pavadavimo įforminimo, kuria remiantis, įsakymas dėl pavadavimo buvo prilygintas įgaliojimui, vadinasi, prireikus sudaryti notarinį sandorį (pavyzdžiui, perleisti bendrovei priklausantį turtą), įsakymas dėl pavadavimo, taip pat turi būti sudarytas notarine forma⁷⁵, kadangi, vadovaujantis Civilinio kodekso 2.138 straipsnio 1 dalies 2 punktu, notaras turi patvirtinti įgaliojimus, skirtus sudaryti sandoriams, kuriems būtina notarinė forma. Neabejotina, kad praktikoje kasdien susidurta su problemomis, kai nespėjus arba dėl kitų priežasčių notarine forma nesudarius įgaliojimo, pavaduojantis vadovą asmuo negalėdavo sudaryti sandorių, kuriems pagal įstatymus imperatyviai reikalinga notarinė forma (išskyrus atvejus, kai kitam darbuotojui išduota prokūra). Tačiau 2017 m. vasario 9 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas priėmė naują kryptimi praktiką formuojantį precedentą⁷⁶, kuriame plačiai pasisakyta dėl to, kad vadovo pavadavimo klausimas gali būti išsprendžiamas arba bendrovės vadovui išleidžiant įsakymą pavesti laikinai eiti vadovo pareigas tam tikram asmeniui bei išduodant jam įgaliojimą veikti vadovo vardu santykiuose su trečiaisiais asmenimis, arba tai iš anksto apsibrėžiant bendrovės įstatuose, įtvirtinant, kada ir kas gali pavaduoti bendrovės vadovą. Nutartyje teismas išaiškino, jog sąvokos „laikinais einantis vadovo pareigas“ reikšmė – tai atvejai, kai vienasmenis valdymo organas dėl nedarbingumo, atostogų, komandiruotės ar kitų svarbių priežasčių negali vykdyti savo funkcijų ir įgalioja įmonės darbuotoją atlikti vadovo funkcijas⁷⁷, vadinasi, laikinai einantis pareigas vadovas gali būti laikomas tik vadovo įgaliotiniu, o ne vadovu tikrąja šios sąvokos prasme. Galiausiai Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nuosekliai plėtoja praktiką, jog bendrovė (darbdavys) ir bendrovės vadovas (darbo santykių subjektas) gali susitarti dėl tokių papildomų darbo sutarties sąlygų, kurios neprieštarauja galiojančiai teisei, arba atskirai aptarti tam tikrų sąlygų taikymo ypatumus, ir tokiu atveju šios sutarties sąlygos, jeigu dėl jų šalys susitaria, tampa joms privalomos, t.

⁷⁵ BARONAITĖ-BIRMONTĖ, K. *Dėl vadovo pavadavimo rekomenduojama koreguoti bendrovės įstatus*. 2017 m. kovo 27 d. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://vz.lt/verslo-valdymas/2017/03/27/del-vadovo-pavadavimo-rekomenduojama-koreguoti-bendroves-istatus#ixzz4cdJQ30N6>>.

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2017 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje (duomenys neskelbtini) v. (duomenys neskelbtini) ir (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-31-378/2017.

⁷⁷ *Ten pat.*

y. turi įstatymo galią⁷⁸. Todėl pažymėtina, jog visi kiti klausimai, susiję su vadovaujančio darbuotojo darbo ir poilsio laiku, jeigu jie neturi būti nustatomi pagal imperatyvias Darbo kodekso normas, gali būti sprendžiami šalių susitarimu, įtraukiant papildomas nuostatas į pačią darbo sutartį.

2.3. Vadovaujančiojo darbuotojo darbo užmokestis

Vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalimi, be kita ko, bendrovės vadovo atlyginimą nustato bendrovėje sudaryta valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas). Visgi pažymėtina, jog net ir turėdama teisę spręsti dėl vadovo darbo užmokesčio, valdyba neturi teisės nustatyti jo tokiu būdu arba tokio dydžio, kad tai prieštarautų Darbo kodekso imperatyvioms nuostatoms arba kitiems Lietuvos Respublikos teisės aktams. Maksimalus darbo užmokestis nėra ir negalėtų būti ribojamas teisės aktais, tačiau minimalus darbo užmokestis Lietuvoje nustatomas, vadinasi, kalbant apie vadovaujančio darbuotojo darbo užmokestį, taikoma bendra taisyklė – šis negali būti mažesnis negu minimali mėnesinė alga. Nuo 2016 m. liepos 1 d. minimali mėnesinė alga Lietuvoje siekia 380 eurų per mėnesį arba 2,32 euro per valandą⁷⁹. Tiesa, *Eurostat* duomenimis⁸⁰, minimalus darbo užmokestis Lietuvoje yra vienas mažiausių Europos Sąjungoje, tačiau, kita vertus, kai kurios Europos valstybės, pavyzdžiui, Skandinavijos šalys, Austrija, Italija, Kipras minimalios algos, įtvirtintos teisės aktais, iš viso neturi; tokiu atveju prerogatyva derėtis dėl darbo užmokesčio dydžio paliekama profsąjungoms. Jau buvo minėta, kad nėra draudžiama darbo sutartyje susitarti, kad vadovas dirbs, pavyzdžiui, vieną valandą per mėnesį, tad nereta situacija, kai visas vadovo darbo užmokestis sudaro vos 2,32 euro per mėnesį. Manytina, kad Lietuvoje tokia praktika susiformavo dėl to, jog pakankamai dažnu atveju juridinio asmens vadovas ir jo dalyvis yra tas pats asmuo, tad smulkaus verslo arba jaunos įmonės vadovas gauna mažiausią pagal teisės aktus leidžiamą mėnesinį darbo užmokestį, taip siekdamas optimizuoti kaštus

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. B. v. UAB „Neo group“, Nr. 3K-3-157/2010; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. UAB „Flakt“, Nr. 3K-3-86/2013.

⁷⁹ 2016 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl minimaliojo darbo užmokesčio. TAR, 2016-06-27, Nr. 17577.

⁸⁰ Eurostat. *National minimum wages in the EU. Monthly minimum wages below €500 in east and well above €1000 in northwest*. 25/2017, 2017 m. vasario 10 d. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. vasario 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7860532/3-10022017-AP-EN.pdf/b5027315-0570-45df-9eb6-0cfda2f13dbc>>.

ir mokėdamas mokesčius nuo minimalios mėnesinės algos tam, kad sutaupyti lėšų įmonės veiklos pradžiai arba plėtrai. Ypač tuo atveju, kai bendrovės vadovas yra ir vienintelis jos akcininkas, dažniau renkamas nusimatyti minimalią mėnesinę algą pagal darbo sutartį, o finansinių metų pabaigoje (arba anksčiau, kaip tai numatoma pagal Akcinių bendrovių įstatymą) išsimokėti dividendus paskirsčius pelną, jeigu bendrovė sėkmingai vykdė veiklą. Ir priešingai – galima pastebėti dėsningumą, kad didelės, sėkmingai veikiančios bendrovės, turinčios daug akcininkų, darbo sutartimi numato vadovui proporcingai didelį darbo užmokestį iš dalies ir dėl to, kad šio prisiimama atsakomybė už sprendimus ir rizika sudarant didelės vertės sandorius tokiu atveju yra daug didesnė. Kita vertus, išimtiniais atvejais, neproporcingai dideli vadovo ar kitų darbuotojų darbo užmokesčiai gali tapti terpe ir piktnaudžiavimui akcininkų interesų atžvilgiu, ypač jeigu po visų bendrovės atsiskaitymų, tarp jų – ir su darbuotojais, nebelieka paskirstytino pelno, ir akcininkams finansinių metų pabaigoje neišmokami dividendai.

Nors šiuo metu Darbo kodeksas nenumato jokių išimčių, taikytinų vadovaujančių darbuotojų darbo užmokesčio apskaičiavimui, tačiau naujuoju Darbo kodeksu, atsižvelgiant į juridinio asmens ir vadovo santykio specifiką ir pareigas vienas kitam, nustatomi tam tikri ypatumai, susiję su papildomais mokėjimais už darbą poilsio ir švenčių dienomis bei už viršvalandinį darbą. Pagal naujojo Darbo kodekso 144 straipsnio 6 dalį, juridinio asmens vienasmenio valdymo organo darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma, tačiau už tą darbą nėra papildomai mokama, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip, nors kitiems vadovaujantiems darbuotojams už jų darbą poilsio dieną, švenčių dieną, darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokama lygiai taip, kaip ir už darbą įprastiniu darbo laiko režimu, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Tokiu būdu dar kartą patvirtinama įstatymų leidėjo valia juridinio asmens vadovo nelaikyti vien tik darbuotoju bendraja šios sąvokos prasme, o naujojo Darbo kodekso 102 straipsnyje nedviprasmiškai detalizuojama, jog apskritai vadovo ir juridinio asmens santykius darbo teisės normos reglamentuoja tik tiek, kiek tai susiję 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, visą kitą paliekant reguliuoti specialiesiems įstatymams ir šalių susitarimui. Iš tiesų, kalbant ir apie vadovo darbo užmokesčio nustatymo bei mokėjimo tvarką, galima pagrįstai teigti, jog darbo sutarties šalims palikta daugiau diskrecijos dėl tam tikrų darbo sąlygų susitarti pačioms, todėl, siekiant išvengti

galimų probleminių situacijų ateityje, kai įsigalios naujasis kodeksas, darbo sutartyje vertėtų nusimatyti, ar ir kaip bus atlyginama už viršvalandinį, naktinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis, taip pat atkreipti dėmesį į tai, ar nebūtų naudinga susitarti dėl darbo užmokesčio iš kelių sudedamųjų dalių, premijavimo - tokiu atveju tikslinga nusimatyti ir tvarką, kaip bus skaičiuojamos premijos, pavyzdžiui, į darbo sutartį įtraukiant nuostatą, jog pasibaigus finansiniams metams ir bendrovei įvykdžius verslo plane nustatytus tikslus, t. y. gavus tam tikro dydžio pelną, vadovas atitinkamai gaus vienkartinę premiją, kurios dydis galėtų būti konkreti suma arba apskaičiuojamas pagal procentinę išraišką. Šalys taip pat gali susitarti dėl to, koku dažnumu turėtų būti peržiūrimos darbo sutarties nuostatos, susijusios su darbo užmokesčio dydžiu ir jo apskaičiavimo tvarka.

2.4. Kitos vadovo darbo sąlygos ir pavaldumo problematika

Vienas svarbiausių kriterijų, atskiriant darbo santykius nuo kitokių teisinių santykių ir darbo sutartį atskiriant nuo civilinių sutarčių, yra asmens pavaldumas. Jau aptarta, kad Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje laikomasi pozicijos, jog juridinio asmens vadovas negalės naudotis darbuotojui suteikiamomis garantijomis, jeigu tarp jo, kaip darbuotojo, ir tarp įmonės, kaip darbdavio, nebus pavaldumo santykių, t. y. jeigu jis nebus atskaitingas kitam organui arba juridinio asmens dalyviams, jeigu jis pats spręs dėl savo paties paskyrimo į pareigas ir atšaukimo iš jų. Lietuvos teisinėje sistemoje vadovas, į pareigas paskirtas valdybos, stebėtojų tarybos arba visuotinio akcininkų susirinkimo, yra jam pavaldus ir atskaitingas, šie organai gali savo nuožiūra nustatyti ar apriboti vadovo pareigas ir įgaliojimus, kiek tai imperatyviai neregamentuojama teisės aktais. Tačiau pavaldumo kriterijus netenka įprastų ribų, kai vienintelis bendrovės akcininkas vadovu paskiria save. Tokiu atveju (ir tai nėra retai praktikoje pasitaikantis reiškinys), dviem teisės šakoms būdingų bruožų turintys santykiai vis labiau panašėja į išimtinai civilinius santykius, nors ir apibrėžtus darbo sutartimi. Kita kylanti problema yra tai, jog tokiu atveju ne tik nelieka pavaldumo arba darbo teisei būdingo darbdavio ir darbuotojo santykio, bet taip pat persipina civilinės teisės normomis juridinio asmens organams priskiriamos pareigos ir funkcijos, nors Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje atsispindi taisyklė, kad bendrovės valdymo organų kompetencija yra griežtai atribota⁸¹. Tačiau kol kas šios problemos nebandyta spręsti, Lietuvos teisėje neatskiriamas

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje „East China Automobile Association Ltd“ v. „ECAA Europe“, UAB, Nr. 3K-3-482-687/2015.

pavaldus kitiems juridinio asmens organams vadovas nuo tokio, kuris pats pasirašo darbo sutartį su savimi, nustato savo darbo sąlygas ir sprendžia dėl darbo santykių nutraukimo.

Visgi kalbant apie juridinio asmens vadovui teisės aktais priskiriamas funkcijas, pagrindinė vienasmenio valdymo organo funkcija yra kasdieninės to juridinio asmens veiklos organizavimas, vadinasi, vadovas turi spręsti visus einamuosius klausimus ir rūpintis, kad juridinis asmuo nepertraukiamai vykdytų veiklą pagal steigimo dokumentuose numatytus tikslus, taip pat atsižvelgiant ir į jo teisinę formą. Vadovaujantis Akcinių bendrovių 37 straipsniu, vadovas, kaip vienasmenis juridinio asmens valdymo organas, organizuoja kasdieninę bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas bei vykdo kitas užduotis, nustatytas šiuo ir kitais įstatymais. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog juridiniams asmenims Lietuvoje suteikta gana plati diskrecija nustatyti vadovo pareigų apimtį ir kompetenciją tiek jo darbo sutartimi ir pareigybės nuostatais, tiek steigimo dokumentais ir kitais įmonės veiklos dokumentais, ją kai kuriais atvejais bandant susiaurinti ir daugiau atsakomybės perduoti valdybai arba visuotiniam akcininkų susirinkimui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laikosi pozicijos, jog visuotinis akcininkų susirinkimas turi kompetenciją dispozityviai reglamentuoti juridinio asmens veiklą pagal dalyvių valią, leisdamas lokalius teisės aktus, kurie yra specialiosios normos įstatymų atžvilgiu, tad jų reglamentavimas bendrovei yra privalomas, jeigu jis neprieštaruoja imperatyviosioms įstatymų normoms⁸². Šis išaiškinimas taikomas ir nustatant vadovo pareigas bei jo įgaliojimų apimtį. Pagal Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 6 dalį, bendrovės santykiuose su kitais asmenimis bendrovės vardu vienvaldiškai veikia bendrovės vadovas, tačiau bendrovės įstatuose gali būti numatytas kiekybinis atstovavimas, tuomet, kaip numato to paties straipsnio 7 dalis, įstatuose turi būti nustatyta konkreti tokio atstovavimo taisyklė, pagal kurią kartu su bendrovės vadovu visais atvejais turi veikti ir kitų valdymo organų nariai. Tokio paties turinio norma atkartojama ir 37 straipsnio 10 dalyje: bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu ir turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius, išskyrus atvejus, kai bendrovės įstatuose nustatytas kiekybinis atstovavimas bendrovei. Nesant bendrovės įstatuose nurodyto kiekybinio atstovavimo, bendrovei vadovauja vienasmenis bendrovės vadovas⁸³. Dažniausiai numatoma, kad pagal kiekybinio atstovavimo taisyklę vadovas turi veikti kartu su, pavyzdžiui, prokuristu arba valdybos nariais, tad kiekybinis atstovavimas iš esmės yra vadovo funkcijų apribojimas kitu nei darbo sutartis būdu – įmonės steigimo dokumentu. Nesant kiekybinio atstovavimo,

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje H. U. v. UAB „Samsonas“, Nr. e3K-3-46-686/2016.

⁸³ Ten pat.

bendrovei atstovauja tik jos vadovas. Šių santykių kontekste aktuali tampa ir *ultra vires* doktrina, kuri, pagal teisės doktriną, gali pasireikšti dviem aspektais: pirma, kaip paties juridinio asmens veiksmų prieštaravimas jo veiklos tikslams arba, antra, kaip įmonės valdymo organo kompetencijos, numatytos įstatyme arba steigimo dokumentuose, viršijimas⁸⁴. Tad iš esmės tuo atveju, jeigu esant įtvirtintai kiekybinio atstovavimo taisyklei vadovas veikia vienvaldiškai, negavęs kito valdymo organo, pavyzdžiui, valdybos pritarimo, jis veikia *ultra vires*, t. y. viršydamas savo kompetencijos ribas. Nors, nustačius tokius apribojimus, vadovas privalo veikti *intra vires*, t. y. privalo savo veikloje tų apribojimų laikytis ir jų neperžengti⁸⁵, vis tik Civilinio kodekso 1.22 straipsnio 2 dalis nurodo, jog juridinis asmuo ar kita organizacija negali reikalauti pripažinti negaliojančiu savo organo ar kito atstovo, viršijusio kompetenciją, sudarytą sandorį, jeigu jų įgaliojimų apribojimai nenustatyti kitos sandorio šalies nuolatinės gyvenamosios vietos ar buveinės valstybės teisėje, išskyrus atvejus, kai kita sandorio šalis žinojo ar atsižvelgiant į jos padėtį ar santykius su kita šalimi, turėjo žinoti tuos apribojimus. Vadinasi, net ir priimti sprendimai ar sandoriai, sudaryti juridinio asmens vadovo, jam veikiant *ultra vires*, juridiniam asmeniui yra privalomi ir negali būti panaudoti prieš sąžiningus trečiuosius asmenis.

Kai kuriais atvejais, net ir nenustačius kiekybinio atstovavimo, pagal įstatymą vadovui neleidžiama veikti vienvaldiškai, t. y. reikalaujama, kad dėl kai kurių sandorių sudarymo sprendimą priimtų kitas juridinio asmens organas. Pagal Akcinių bendrovių 37 straipsnio 10 dalį ir, atitinkamai, pagal 34 straipsnio 4 dalies 3, 4, 5 ir 6 punktus, sprendimai dėl sandorių, susijusių su disponavimu ilgalaikiu turtu, kurio balansinė vertė didesnė kaip 1/20 bendrovės įstatinio kapitalo, arba sprendimai dėl kitų asmenų prievolių, kurių suma didesnė kaip 1/20 bendrovės įstatinio kapitalo, įvykdymo laidavimo ar garantavimo, arba sprendimai įsigyti ilgalaikio turto už kainą, didesnę kaip 1/20 bendrovės įstatinio kapitalo, jeigu visais iš šių atvejų įstatuose nenurodyta kitokia kaina, priskiriami valdybos kompetencijai. Tad, jeigu bendrovėje valdyba sudaroma, vadovas šiuos sandorius sudaryti galės tik esant valdybos sprendimui dėl jų sudarymo. Kita vertus, jeigu bendrovėje valdyba nesudaroma, galima sakyti, kad bendrovės steigėjų valia vadovo pareigų apimtis, priešingai, prasiplečia. Pagal Akcinių bendrovių 19 straipsnio 4 dalį, daugelį valdybos kompetencijai priskirtų funkcijų (įtvirtintų Akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsnyje) atlieka bendrovės vadovas. Kaip pažymi T. Bagdanskis, nesudarius valdybos, bendrovės vadovui perduodamos nustatytos valdybos funkcijos, teisės, pareigos

⁸⁴ ABRAMAVIČIUS, A.; ir MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998, p. 266.

⁸⁵ *Ten pat.* p. 284.

ir atsakomybė, išskyrus tokias, kurias perima stebėtojų taryba ar visuotinis akcininkų susirinkimas, tad taip išplečiama įmonės vadovo kompetencija⁸⁶. Vadinasi, įstatuose nenumačius, kad juridinis asmuo turės kolegialų valdymo organą - valdybą, pagal įstatymą prasiplės vadovo vykdomų funkcijų apimtis, kadangi jis vykdys ir tas funkcijas, kurios įstatymais priskiriamos valdybai.

Dar viena išskirtinė situacija gali susiklostyti tuomet, kai bendrovėje, be savo pareigas einančio vienasmenio valdymo organo (direktorium, generalinio direktorium, prezidento), paskiriamas kitas asmuo, pavyzdžiui, vykduantis direktorius, viceprezidentas ar direktorium pavaduotojas, kuriam pavedama atlikti daugelį vienasmenio valdymo organo pareigų. Nors Lietuvoje aiški teismų praktika šiuo klausimu ir nėra išplėtotą, o taip pat nėra ir konkrečiai tokių asmenų statusą apibrėžiančių teisės aktų, tačiau praktikoje su vykdančiuoju direktoriumi pasirašoma darbo sutartis ir, nors jam pavedama rūpintis kasdienės juridinio asmens veiklos organizavimu, teoriškai jis naudojasi tik darbuotojo statusu, tad jis nėra atsakingas dėl fiduciarinių pareigų pažeidimo tokia apimtimi, kaip būtų atsakingas vienasmenis valdymo organas. Vykduantis direktorius gali būti paskirtas ir prokuristu, jam suteikiant įgaliojimus veikti dar didesne apimtimi, tačiau dėl to, kad vykdančiojo direktorium sprendimai nepadarytų žalos pačiai bendrovei, jo pareigų turinys, sprendimų laisvė ir veikimo ribos gali būti griežtai apibrėžiami įstatuose, jo darbo sutartyje, pareigybės nuostatuose ir net visuotinio akcininkų susirinkimo ar valdybos sprendimais, numatant, kokiais atvejais jis gali veikti savarankiškai, kada reikia kito organo, pavyzdžiui, valdybos išankstinio pritarimo. Į darbą priimant vykduantįjį direktorių, jo pareigybės nuostatuose galima įtvirtinti įvairius ribojimus: nustatyti, kad jis iš esmės bus atsakingas už visas vienasmenio valdymo organui įprastai priskiriamas funkcijas tam tikroje teritorijoje, pavyzdžiui, tik Lietuvos Respublikoje, taip pat, kad vykduantis direktorius vienvaldiškai galės sudaryti sandorius ir atlikti mokėjimus, neviršijančius tam tikros vertės, bei nustatyti kitas sąlygas, neprieštaraujančias Lietuvos Respublikos įstatymams ir juridinio asmens steigimo dokumentams. Ir nors iki šiol nėra aiškaus teisinio reglamentavimo tokiems santykiams, susiklostantiems, kai vykdančiajam direktoriui pavedama atlikti visas ar dalį vienasmeninio valdymo organo funkcijų, situacija turėtų tapti kiek aiškesnė įsigaliojus naujam Darbo kodeksui – pagal jo 101 straipsnio 4 dalį, su vadovaujančiais darbuotojais, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams, tačiau kurie nepriklauso nei vienasmeniui, nei kolegialiam valdymo

⁸⁶ BAGDANSKIS, T. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48), p. 90.

organui, taip pat priežiūros organui arba nėra filialų ar atstovybių vadovai, taip pat sudaromos darbo sutartys, tačiau jiems netaikomi tie ypatumai, kurie būtų taikomi išvardytiems subjektams. Vadinasi, vykduojantieji direktoriai naudosis tik darbuotojo statusu ir jų santykiai su juridiniu asmeniu bus išimtinai reglamentuojami Darbo kodekso bei vidinių įmonės dokumentų. Tačiau visiškai naujoje teismų praktikoje plėtojama mintis, jog, pavyzdžiui, bendrovės viceprezidento, nors jis ir yra laikomas darbuotoju, teisinė padėtis įmonėje yra specifinė ir jam taikomi aukštesni profesiniai ir bendrieji reputaciniai standartai bei griežtesni reikalavimai jo atžvilgiu, kadangi jis turi autoritetą tarp kitų darbuotojų, o jo elgesys turi tiesioginės įtakos tiek kitų darbuotojų motyvacijai, tiek pačiai darbo aplinkai ir darbo drausmės skatinimo veiksniams⁸⁷.

2.5. Vadovaujančio darbuotojo atsakomybės klausimai

Juridinio asmens vadovui atsakomybė gali kilti įvairi – priklausomai nuo to, kokio pobūdžio pareigų pažeidimas nustatomas. Iš tiesų, vadovo atsakomybė gali būti tiek materialinė, tiek civilinė, tiek administracinė, o kai kuriais atvejais – net ir baudžiamoji⁸⁸. Tačiau dėl šio darbo apimties analizuojamos bus tik materialinė bei civilinė atsakomybės rūšys bei jų taikymo klausimai, susiję žalos atlyginimu. Tai, jog vadovaujantis darbuotojas naudojasi jau aptartu nevienalypiu statusu, iškelia tam tikrų klausimų, kalbant apie jo teisinę atsakomybę tuo atveju, kai jis sukelia žalą. Visų pirma, iš pažiūros nėra aišku, kurios rūšies – civilinė ar materialinė – atsakomybė jo atžvilgiu turi būti taikoma. Civilinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, kai viena jos šalis turi teisę reikalauti nuostolių (žalos) atlyginimo, o kita šalis privalo tuos nuostolius (žalą) atlyginti (Civilinio kodekso 6.245 straipsnio 1 dalis). Ši prievolė kyla iš neteisėto neveikimo, kai neįvykdoma įstatymuose ar sutartyje numatyta pareiga, arba iš neteisėto veikimo, t. y. atlikus veiksmus, kuriuos draudžia įstatymai arba sutartis, o taip pat gali kilti pažeidus bendro pobūdžio pareigą elgtis atidžiai ir rūpestingai (Civilinio kodekso 6.246 straipsnio 1 dalis). Tačiau nei teismų praktikoje, nei doktrinoje nėra vieningo atsakymo, ar taikytina vadovui atsakomybė yra sutartinė, ar deliktinė. Iš esmės galima būtų teigti, kad ji turėtų būti kylanti iš delikto, t. y. dėl žalos, kuri nėra susijusi su sutartiniais santykiais, tuo atveju, kai atlyginti žalą reikalauja juridinio asmens kreditoriai, o sutartinei atsakomybei

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje P. V. v. UAB „Dujotekana“, Nr. 3K-3-140-415/2017.

⁸⁸ ABRAMAVIČIUS, A.; ir MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998.

tuomet kilti praktiškai nėra jokių sąlygų dėl sutartinių santykių tarp šių subjektų nebuvimo, tačiau civilinės atsakomybės rūšis prieš pačią įmonę kelia daug klausimų. G. Jakuntavičiūtė, apžvelgusi įvairius Lietuvos ir užsienio teisės šaltinius, savo daktaro disertacijoje daro išvadą, jog absoliutaus atsakymo į šiuos klausimus nėra, o Lietuvos Aukščiausias Teismas vieningos praktikos šiuo klausimu taip pat nėra išgryninęs⁸⁹. Tuo tarpu materialinė atsakomybė – tai institutas darbo teisėje, taikomas tuomet, kai vienam darbo santykio subjektui padarius teisės pažeidimą, kyla žala kitam šio santykio subjektui, jeigu ji kyla iš darbo pareigų neatlikimo arba jų netinkamo atlikimo (Darbo kodekso 245 straipsnis). Atitinkamai pagal Darbo kodekso 246 straipsnį, materialinė atsakomybė atsiranda tik nustačius kartu egzistuojant šias sąlygas: (1) padarytą žalą, kuri kyla iš (2) neteisėtos veikos, esant (3) priežastiniam ryšiui tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo bei (4) asmens kaltei, kur (5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais, o ir pats (6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Iš esmės, jeigu įmonės ir vadovo santykiai būtų pripažįstami išimtinai darbo santykiais, atsakomybė prieš juridinį asmenį kaip darbdavį galėtų kilti tik remiantis darbo teisės taisyklėmis, tačiau galima sakyti, kad materialinė atsakomybė, kaip ji yra suprantama pagal darbo teisę, netenka jai įprastų ribų, kai kalbame apie tokį asmenį, kuris ne tik vykdo jam patikėtas funkcijas kaip darbuotojas, bet tuo pačiu ir atstovauja juridiniam asmeniui. Dėl to, jog, pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus, su vadovu yra sudaroma darbo sutartis, jam kaip darbuotojui turėtų būti taikytinos ir Darbo kodekso nuostatos, nustatančios materialinės atsakomybės ribas. 254 straipsnis numato, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus išimtis, nustatytas 255 straipsnyje, pavyzdžiui, be kitų pagrindų, kai žala padaroma nusikalstama veika arba žala yra padaryta darbuotojo, su kuriuo pasirašyta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Priklausomai nuo Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies interpretavimo, kyla diskusija, ar galima pagrįstai teigti, kad juridiniam asmeniui, kaip darbdaviui, iš esmės nėra teisinių kliūčių su vadovaujančiu darbuotoju sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, tuo labiau, jog tokia galimybė yra eksplicitiškai numatoma ir kitais teisės aktais, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymu, Individualių įmonių įstatymu. Lietuvos darbo teisės doktrinoje kartais laikomasi pozicijos, jog reikėtų kritiškai vertinti visiškos materialinės atsakomybės sutarties su vadovu sudarymo galimybę, kadangi ši sutartis, pagal Darbo kodekso 256 straipsnį, gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra

⁸⁹ JAKUNTAVIČIŪTĖ, G. *Juridinio asmens valdymo organų narių civilinė atsakomybė*: Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2012, p. 98-100.

tiesiogiai susijęs su disponavimu materialinėmis gėrybėmis ar jų naudojimu tam tikrais nustatytais būdais, o vadovo darbo funkcijos pagal savo faktinį pobūdį nebūtinai tenkina šias sąlygas, todėl tokios sutarties sudarymas gali iškreipti visą visiškos materialinės atsakomybės realizavimo mechanizmą⁹⁰. Vis tik, jeigu tokia sutartis sudaryta nebūtų, anot T. Bagdanskio, vadovas turėtų atsakyti pagal Darbo kodekso nuostatas, kurios įteisina ribotą darbuotojo materialinę atsakomybę⁹¹. Jau minėta, kad tais atvejais, kai bendrovės vadovas juridiniam asmeniui padaro žalos netinkamai atlikdamas savo kaip vadovo pareigas „vidiniuose“ santykiuose, jo atsakomybės klausimai bus sprendžiami pagal darbo teisės normas, todėl atkreiptinas dėmesys į tai, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis galios tik „vidiniuose“ vadovo ir juridinio asmens santykiuose. Atitinkamai, „išoriniuose“ santykiuose vadovo atsakomybę reglamentuos civilinės teisės normos. Analizuojant Civilinio kodekso nuostatas, akivaizdu, kad čia įtvirtintas visiško žalos atlyginimo principas. Pagal 6.251 straipsnio 1 dalį, nuostoliai turi būti atlyginami visiškai, išskyrus tuos atvejus, kai įstatymai ar sutartis nustato ribotą atsakomybę, o 2.87 straipsnio 7 dalis numato dar specifiškesnį reguliavimą: juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdamas savo pareigas pagal įstatymą arba steigimo dokumentus, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Vadinasi, sistemiškai aiškinant tiek šias Civilinio kodekso normas, tiek ir materialinę atsakomybę reglamentuojančias Darbo kodekso normas, galima daryti išvadą, jog teoriškai pagal bendrą taisyklę vadovaujantis darbuotojas turėtų žalą atlyginti visiškai, nebent egzistuoja išimtys, nustatytos specialiosiomis normomis. Aktuali yra ir Darbo kodekso 255 straipsnyje įtvirtinta nuostata, nurodanti, jog darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jeigu ji padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose. Vienas iš tokių galėtų būti, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymas. T. Bagdanskis aiškina, jog lyginant Darbo kodekso 255 straipsnyje nustatytą normą su Civilinio kodekso normomis, darytina išvada, kad įstatymų normos viena kitai neprieštarauja, todėl tokiu atveju yra svarbu išsiaiškinti, kaip vadovo atsakomybę reglamentuoja Akcinių bendrovių įstatymas⁹². Jau minėta, kad įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje numatyta, jog su vadovu galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Tai reiškia ne ką kita kaip prezumpciją, jog jeigu tokia sutartis nėra sudaroma – jo

⁹⁰ DAVULIS, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 99-116. Cituojama pagal JAKUNTAVIČIŪTĖ, G. *Juridinio asmens valdymo organų narių civilinė atsakomybė*: Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2012, p. 74.

⁹¹ BAGDANSKIS, T. Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48), p. 91.

⁹² *Ten pat*.

atsakomybė turi būti ribota. Tad visais atvejais, norėdamas apsidrausti, darbdavys turėtų sudaryti visišką materialinę atsakomybės sutartį ir tuomet, dėl vadovaujančio darbuotojo kaltės patyrus nuostolį, iš jo reikalauti visišką žalą atlyginimo. Žvelgiant iš vadovo perspektyvos, jis galėtų bandyti darbo sutartyje sulgyti dėl palankesnių sau sąlygų – pavyzdžiui, atsakomybės apribojimo iki tam tikros sumos pinigine išraiška. Visgi, nesant papildomų susitarimų, keliant vadovo atsakomybės klausimą, kiekvienu konkrečiu atveju reikėtų pirmiausiai atkreipti dėmesį į juridinio asmens teisinę formą reglamentuojančius specialius įstatymus, kaip kad, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymą, Individualių įmonių įstatymą, kurių analizė pateikia atsakymą, ar pagal įstatymo raidę vadovo atsakomybė turėtų būti ribota, ar ne.

Jau minėta, jog materialinės atsakomybės institutas gali būti taikomas tik tuomet, kai abi šalys yra susijusios darbo santykiais, tad ir žala gali kilti tik iš darbo pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo. Tuo tarpu civilinė atsakomybė gali būti daug įvairiapusiškesnė, tad aktualu plačiau panagrinėti, kokiais ji pasižymi bruožais. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje laikomasi pozicijos, jog vadovo civilinę atsakomybę visų pirma iš esmės gali lemti tiek jam imperatyviai teisės aktuose nustatytų pareigų pažeidimas, tiek fiduciarinių pareigų įmonės atžvilgiu pažeidimas⁹³. Analizuojant bendrovės vadovo civilinės atsakomybės klausimą galima pastebėti, jog dažnu atveju ieškinį dėl žalą atlyginimo vadovui pareiškia pati bendrovė (ypač jos bankroto atveju, tada jos vardu veikia bankroto administratorius), kadangi akcininkai patys to daryti negali (vadovas neturi tiesioginių fiduciarinių pareigų bendrovės dalyviams - tiek teisės doktrinoje, tiek teisės normomis įtvirtinama, kad valdymo organų nariai turi tam tikras pareigas ne konkrečiam akcininkui, o tik pačiam juridiniam asmeniui⁹⁴). Tad ir žalą atlyginimo akcininkai gali reikalauti tik iš bendrovės, o bendrovė tuomet regreso tvarka jos reikalauja iš vadovo. Tačiau pasitaiko atvejų, kai atlyginti žalą prašo ir įmonės kreditoriai – tai tapo įmanoma, palyginti, visai neseniai, Lietuvos Aukščiausiajam Teismui 2006 m. gegužės 25 d. priėmus precedentinę nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-7-266/2006⁹⁵. Joje plėtojama mintis, jog įmonės vadovo civilinė atsakomybė gali atsirasti tiek įmonei, kai įmonės vadovas veikia priešingai įmonės interesams, tiek ir tretiesiems asmenims, kai įmonės vadovas pažeidžia apribojimus, nustačius tam tikras trečiųjų asmenų teisių apsaugos garantijas. Remiantis anksčiau vyravusius požiūriu teismų

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio spaustuvė“ v. R. Š., A. B., A. G., Nr. 3K-3-19/2012.

⁹⁴ TIKNIŪTĖ, A. Juridinio asmens valdymo organų pareigos kreditoriams problema. *Jurisprudencija*. 2008 8(110), p. 58.

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje K. J. J. v. J. B. ir V. K., Nr. 3K-7-266/2006.

praktikoje, formaliai vadovas neturi tiesioginių fiduciarinių pareigų ne tik akcininkams, bet ir kreditoriams, bent jau įmonei veikiant įprastai, tačiau šios taisyklės absoliutumas paneigiamas aiškinant, kad kitaip yra tuomet, jeigu įmonės finansinė būklė ženkliai suprastėja - tokiu atveju smarkiai išauga įmonės kreditorių interesų reikšmė, o tuo pačiu atsiranda ir vadovų fiduciarinės pareigos jiems. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodo, jog įmonės finansinei padėčiai tapus ypač sunkiai ar net kritinei, t. y. jai pasiekus nemokumo ribą, kreditorių interesai pradeda vyrauti, todėl suponuojama, jog vadovo atsakomybė kreditoriams atsiranda tik tuo atveju, kai bendrovė tampa nebepajėgi pati patenkinti kreditoriaus reikalavimų⁹⁶. Visgi jau kuris laikas manoma, kad iš esmės kreditoriai turi teisę reikšti tiesioginį ieškinį dėl žalos atlyginimo bendrovės vadovui, jeigu mano, kad tokiu būdu jų interesai bus apginti geriau⁹⁷. Tiesa, net ir dabar teismų praktikoje asmeninė bendrovės vadovo atsakomybė kreditoriams bendrųjų atsakomybę nustatančių teisės normų pagrindu nėra taikoma plačiai, kadangi, viena vertus, vadovo civilinė atsakomybė grindžiama ir jo specialiujų ar fiduciarinių pareigų pažeidimu, o ne vien aplinkybe, kad įmonė negali padengti skolos savo kreditoriams, o taip pat tokia praktika, galima sakyti, pagrįsta siekiu suderinti verslo riziką siekiant pelno⁹⁸. Ginčyti teisme, visgi, kreditoriai gali ir pačius vadovo sprendimus pagal Civilinio kodekso 2.82 straipsnio 4 dalį, kuri numato, kad tokie sprendimai gali būti pripažinti negaliojančiais, jeigu nustatoma, kad jie prieštarauja imperatyviosioms įstatymų normoms, juridinio asmens steigimo dokumentams arba protingumo ar sąžiningumo principams.

Užsienio valstybėse, ypač anglosaksiškose teisinėse sistemose, labai gerai žinoma verslo sprendimo priėmimo taisyklė (angl. *business judgment rule*), įtvirtinama tiek teisės aktais, pavyzdžiui, JAV Modeliniame bendrovių akte, tiek jurisprudencija. Šia taisykle veikia kaip prezumpcija, jog juridinio asmens vadovas, priimdamas verslo sprendimą, veikė tinkamai informuotas, gera valia ir nuoširdžiai tikėdamas, kad priimtas sprendimas yra teisingas. Tuo pačiu ši taisyklė gali pasitarnauti ir kaip veiksminga teisinės gynybos priemonė, kadangi, jeigu ji gali būti pritaikyta, sumažintų atsakomybės vadovui poveikį, kai jis yra kaltinamas netinkamu valdymu arba pareigos rūpintis (angl. *duty of care*)

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio spaustuvė“ v. R. Š., A. B., A. G., bylos Nr. 3K-3-19/2012.

⁹⁷ Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje K. J. J. v. J. B. ir kt., Nr. 3K-7-266/2006; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Alaja“ ir ko“ v. K. A., V. A., Nr. 3K-3-509/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje Vilniaus rajono apylinkės vyriausiasis prokuroras, UAB „Vilniaus vandenys“ v. A. J. V. M., B. J. B., Nr. 3K-3-517/2009.

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio spaustuvė“ v. R. Š., A. B., A. G., Nr. 3K-3-19/2012.

pažeidimu⁹⁹. R. Greičius išsako poziciją, jog, remiantis šia taisykle, juridinio asmens vadovui nekils atsakomybė, jeigu tam tikras verslo sprendimas bus priimamas *bona fide* juridinio asmens interesais¹⁰⁰. Lietuvoje buvo bandymų netiesiogiai šią taisyklę įtvirtinti teisės aktais, tačiau iš esmės šiuo metu jos taikymas bei aiškinamas paliktas doktrinai ir teismams. Lietuvos teisės doktrinoje apibendrinama, jog verslo sprendimo priėmimo doktrina reiškia, jog vadovas neatsakys už savo priimtu sprendimu įmonės patirtus nuostolius, jeigu jis: (1) priimdamas sprendimą veikė sąžiningai, (2) jo veiksmai atitiko protingo žmogaus, einančio tokias pat pareigas tokiomis pat aplinkybėmis, elgesio standartus, (3) jis veikė savo kompetencijos ribose ir (4) priimdamas sprendimą buvo įsitikinęs, kad veikia įmonės interesais¹⁰¹. Atitinkamai Lietuvos Aukščiausiasis Teismas demonstruoja ne tik racionalų, bet ir gana liberalų požiūrį aiškindamas, jog dėl ūkinėje veikloje egzistuojančių verslo ciklų ir svyravimų versle neįmanoma garantuoti stabilaus pelno ir vien tik naudingų sandorių sudarymo, todėl jei įmonės valdymo organų nariai būtų asmeniškai atsakingi už kiekvieną nuostolius sukėlusį sprendimą, tai žlugdytų jų iniciatyvumą, versliškumą, ribotų veikimo laisvę greitų bei ryžtingų sprendimų reikalaujančiose situacijose, t. y. prieštarautų vadovavimo bendrovės tikslams plėtoti verslą¹⁰². Teismas nurodo, jog ji iš esmės leidžia preziumuoti, kad asmenys veikia *bona fide*, tad tai padeda apsaugoti bendrovės vadovus nuo asmeninės atsakomybės už sąžiningai priimtus verslo sprendimus, atitinkančius rūpestingumo pareigos standartus. Dėl to žalos atlyginimo siekiančiam asmeniui nepakanka vien tik įrodyti fakto, kad buvo padaryta žala, - jam būtina įrodyti ir valdymo organų narių fiduciarinių pareigų pažeidimą, akivaizdų protingos ūkinės – komercinės rizikos peržengimą, aiškų aplaidumą, jiems suteiktų įgaliojimų viršijimą¹⁰³ arba tai, jog priimant sprendimą buvo pažeisti įstatymai arba juridinio asmens steigimo dokumentai. Ir vis tik, tam, kad bet kuriuo atveju būtų galima civilinė atsakomybė, be žalos ir be neteisėtų veiksmų dar turi būti nustatytas ir jų priežastinis ryšys. Tuo atveju, jeigu savarankiškai nustatoma, kad vadovas atliko neteisėtus veiksmus ir būtent jie lėmė žalos atsiradimą arba įmonė patyrė nuostolius, vadovo kaltė būtų automatiškai preziumuojama, ir jau jam pačiam reikėtų

⁹⁹ KNEPPER, W. E.; ir BAILEY, A. D. *Liability of Corporate Officers and Directors*. Seventh Edition. Lexis Nexis, 2003, p. 2-1.

¹⁰⁰ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 139.

¹⁰¹ ABRAMAVIČIUS, A.; ir MIKELĖNAS, V. *Imonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998, p. 293.

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 5 d. nutartis byloje BUAB „Star 1 Airlines“ v. M. L., Nr. 3K-3-244/2014.

¹⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Mitnija“ ir kt. v. V. G. ir kt., bylos Nr. 3K-7-124/2014.

bandyti šią prezumpciją paneigti, norint išvengti atsakomybės¹⁰⁴. Vadinas, vadovas atsako ne dėl bet kokių jam priskirtų pareigų pažeidimo, tačiau tik esant didelei kaltei, t. y. jeigu nustatoma tyčia, siekiant pažeisti kreditorių interesus, arba didelis neatsargumas, pasireiškiantis aiškiu ir nepateisinamu aplaidumu vykdant savo pareigas¹⁰⁵.

Vadovaujančiam darbuotojui pareigos kyla tiek iš vadovo statuso, tiek - iš darbuotojo. Tačiau darbuotojo pareigos yra išimtinai susijusios su jo atliekamomis darbo funkcijomis - darbuotojas pagal darbo sutartį įsipareigoja tik dirbti tam tikrą darbą arba eiti pareigas ir paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai (Darbo kodekso 93 straipsnis). Tuo tarpu juridinio asmens vadovo specifinis statusas, nors su juo ir sudaroma darbo sutartis, nulemia pareigų įvairialypumą ir daug platesnę apimtį. Juridinio asmens vadovas, atstovaudamas juridinį asmenį, privalo dirbti rūpestingai ir kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų pagal įstatymus ir kitus teisės aktus, o taip pat vadovas turi elgtis rūpestingai, atidžiai ir apdairiai; ar įmonės administracijos vadovas konkrečiu atveju šią pareigą įvykdė, nustatoma pagal tam tikrus objektyvius elgesio standartus – rūpestingo, apdairaus, protingo vadovo elgesio matą¹⁰⁶, o vadovaudamasis įmonės veiklą reglamentuojančiais įstatymais, vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam darbuotojui¹⁰⁷. Lietuvoje, remiantis Civilinio kodekso 2.87 straipsniu, galima išskirti tokias vadovo pareigas: sąžiningumas ir protingumas (1 dalis), lojalumas ir konfidencialumas (2 dalis), interesų konflikto vengimas (3 dalis), turto atskyrimas (4 dalis). Šių pareigų pažeidimas taip pat gali sukelti vadovaujančio darbuotojo civilinę atsakomybę: Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalis, be kita ko, numato, jog juridinio asmens valdymo organo narys, kuris nevykdo arba netinkamai vykdo savo pareigas, privalo visiškai atlyginti žalą, tuo sukeltą juridiniam asmeniui. Ne mažiau svarbu yra tai, jog vadovo ir įmonės santykiai visuomet grįsti tarpusavio pasitikėjimu, ir, kaip pastebi P. Čerka, Lietuvos teisinės normos pripažįsta, jog tarp valdymo organų ir pačios bendrovės bei jos dalyvių (akcininkų) egzistuoja fiduciariniai santykiai¹⁰⁸. Vis tik, ne visi

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Limantra“ v. N. G., Nr. 3K-3-130/2011.

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio spaustuė“ v. R. Š., A. B., A. G., Nr. 3K-3-19/2012.

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje K. J. J. v. J. B. ir V. K., Nr. 3K-7-266/2006. Taisyklė pasikartoja ir vėlesnėje teismų praktikoje, pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „ONDUBALT“ v. T. N., Nr. 3K-3-344/2014.

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Jadvyga Kakura v. UAB „Kivija“, Nr. 3K-3-191/2005.

¹⁰⁸ ČERKA, P. Ar vakarų valstybių teisėje valdymo organams nustatyti rūpestingumo pareigos (duty of care) principai ir standartai taikytini Lietuvos bendrovių teisei? Kaunas: Vytauto Didžiojo Universitetas,

autoriai su šia pozicija sutinka: R. Greičius oponuoja šiai nuomonei teigdamas, jog Lietuvos teisės aktuose iš viso nevartojamos fiduciarinių santykių ar fiduciarinių pareigų sąvokos, todėl klaidinga būtų remtis tik užsienio teise ir praktika, kur atitinkamos pareigos laikomos fiduciarinėmis, o, autoriaus nuomone, apskritai fiduciarinių pareigų egzistavimą galima nustatyti tik atidžiai išanalizavus fiduciarinį santykį tarp konkrečių subjektų¹⁰⁹. Išties, jau aptartos pareigos, reglamentuotos Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje, nėra tiesiogiai įvardijamos kaip fiduciarinės, tačiau Lietuvoje beveik nėra doktrinos, galinčios paaiškinti, kas laikytina fiduciarinėmis pareigomis, o mūsų teismų praktika nedetalizuoja, kas konkrečiai laikytina fiduciariniais santykiais¹¹⁰. Vis tik, atsižvelgus į Civiliniame kodekse įtvirtintų pareigų esmę, jas bent jau iš dalies būtų galima priskirti fiduciarinėms. Tuo labiau, jog ir užsienio teisėje, priklausomai nuo teisinės sistemos, fiduciarinių pareigų turinys gali šiek tiek skirtis, pavyzdžiui, gali apimti paklusnumą, rūpestingumą ir lojalumą¹¹¹, tačiau L. Didžiulis, apibendrina, jog įvairiose jurisdikcijose paprastai išskiriamos dvi bendrosios fiduciarinės pareigos: lojalumo pareiga ir fiduciarinio rūpestingumo pareiga, arba tik lojalumo pareiga¹¹².

Vien tik darbuotojo statusu besinaudojantis asmuo neturi aiškių fiduciarinių pareigų darbdaviui, o darbo santykių esmė paprastai iš viso nėra fiduciarinė dėl to, kad darbo sutartis nėra sukonstruota užtikrinti, kad darbuotojas veiktų išimtinai darbdavio interesais bendriausia prasme¹¹³, tačiau klaidinga būtų manyti, kad darbuotojui negali atsirasti jokių panašių pareigų apskritai. Užsienio teisėje darbuotojo fiduciarinės pareigos dažnai suprantamos kaip lojalumas ir nekonkuravimas su darbdaviu. Pavyzdžiui, *Fishel*¹¹⁴ byloje Anglijos ir Velso Aukštasis teismas išreiškė poziciją, kad darbuotojui nebus priskiriamos tokios pareigos, kurios nekyla iš darbo sutarties, ir kurių pažeidimas tuo pačiu nebūtų iš darbo sutarties kylančių pareigų, ir todėl pačios sutarties, pažeidimas¹¹⁵. Iš esmės šioje byloje daktaras Fishel kaltintas pažeidęs darbo sutartį su Notingamo universitetu tuo, jog be leidimo užsiėmė privačia praktika. Reikia pasakyti, kad bylą nagrinėjęs teismas

Teisės Institutas. *International Journal of Baltic Law* No. 1. 2002. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.fcsl.edu/sites/fcsl.edu/files/5-J_1_.pdf>.

¹⁰⁹ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p.54.

¹¹⁰ *Ten pat*, p. 69.

¹¹¹ KNEPPER, W. E.; ir BAILEY, A. D. *Liability of Corporate Officers and Directors*. Seventh Edition. Lexis Nexis, 2003, p. 1-25.

¹¹² DIDŽIULIS, L. Fiduciarinių pareigų instituto kilmė, esmė ir recepcija. *Teisė*, 2014 91, p. 86.

¹¹³ Nottingham University v Fishel (2000) EWHC 221 (QB), [2001] RPC 2. Cituojama pagal MURRAY, J. Conceptualizing the Employer as Fiduciary: Mission Impossible? *The Autonomy of Labour Law*. Hart Publishing, 2015, p. 342.

¹¹⁴ Nottingham University v Fishel (2000) EWHC 221 (QB), [2001] RPC 2. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ucc.ie/law/restitution/archive/englcases/fishel.htm>>.

¹¹⁵ MURRAY, J. Conceptualizing the Employer as Fiduciary: Mission Impossible? *The Autonomy of Labour Law*. Hart Publishing, 2015, p. 344.

pripažino darbo sutarties pažeidimą, o tuo pačiu patvirtino ir tai, jog akademikas pažeidė ir fiduciarinę ištikimybės pareigą universitetui. Remiantis šiuo precedentu, darbuotojas iš esmės fiduciarinių pareigų neturi, nebent jos kiltų iš pačios darbo sutarties, ir nors ir nebūtų tiesiogiai joje įtvirtintos, bet sistemiškai aiškinant kitas darbo sutarties nuostatas, būtų aišku, kad kalbama apie kokias nors fiduciarines pareigas, tačiau apie tokių pareigų egzistavimą ir jų pažeidimą turėtų spręsti teismas kiekvienoje konkrečioje situacijoje. Kita vertus, plačiau panagrinėjus šią temą iš užsienio teisės perspektyvos, galima aptikti ir kiek kitokį požiūrį. Štai Australijos teismų praktikoje galima rasti tokių pavyzdžių, kai darbuotojui automatiškai priskiriamos fiduciarinės pareigos: „pagal prezumpciją darbuotojas turi fiduciarinių pareigų darbdaviui, kaip kad patikėtinis turi patikėtojui, direktorius - bendrovei, teisininkas - klientui, agentas – atstovaujajam ir taip toliau“¹¹⁶. Australijos aukščiausiasis teismas¹¹⁷ laikosi pozicijos, jog darbuotojo lojalumo pareiga gali būti pažeista, pavyzdžiui, darbuotojui konkuruojant su darbdaviu. Iš esmės toks aiškinimas nėra svetimas ir Lietuvos teisei. Todėl toliau bus nagrinėjamas klausimas, susijęs su darbuotojo pareiga nekonkuruoti, remiantis Lietuvos teisės šaltiniais.

2.6. Nekonkuravimo susitarimai

Nekonkuravimo susitarimas – tai susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo, įpareigojantis darbuotoją ateityje tam tikrą laikotarpį, paprastai pasibaigus darbo santykiams, nekonkuruoti su darbdaviu. Konkuravimas iš esmės galėtų pasireikšti kaip, pavyzdžiui, darbas su darbdaviu konkuruojančioje arba potencialiai galinčioje konkuruoti įmonėje, taip pat konkuruojančios įmonės steigimas, akcijų turėjimas tokioje bendrovėje arba buvimas dalyviu kitokios teisinės formos juridiniame asmenyje, konkuruojančios įmonės valdymas ir buvimas jos valdymo organo nariu bei kitoks tiesioginis darbo santykių metu įgytų žinių panaudojimas vykdant veiklą, galinčią turėti neigiamų pasekmių darbdaviui. Nors nekonkuravimo susitarimas gali būti sudaromas su daugeliu darbuotojų, tačiau pasirašyti susitarimą dėl nekonkuravimo su juridinio asmens vadovu turėtų būti itin aktualu, kadangi vadovas, organizuodamas įmonės veiklą, turi daug daugiau informacijos apie vidinius procesus nei bet kuris darbuotojas, jam žinomos įmonės komercinės paslaptys ir kita konfidenciali informacija.

¹¹⁶ Hospital Products v United States Surgical Corporation [1984] HCA 64, [37], (1984) 156 CLR 41. Cituojama pagal MURRAY, J. Conceptualizing the Employer as Fiduciary: Mission Impossible? The Autonomy of Labour Law. Hart Publishing, 2015, p. 341.

¹¹⁷ Hospital Products v United States Surgical Corporation [1984] HCA 64, [37], (1984) 156 CLR 41. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ato.gov.au/law/view/document?DocID=JUD%2F156CLR41%2F00005>>.

Nekonkuravimo susitarimas turi būti sudaromas raštu, jį įtraukiant į darbo sutartį arba pasirašant kaip atskirą dokumentą¹¹⁸. Tačiau nors toks susitarimas ir yra sudaromas darbo santykio subjektų, jis yra laikomas labiau civilinės teisės sandoriu. Lietuvos darbo teisės normos neapima nekonkuravimo susitarimų, tad jie kvalifikuojami kaip civilinės sutartys ir yra reguliuojami pagal bendruosius principus, įtvirtintus Civiliniame kodekse, tačiau bendrieji principai nepateikia jokių taisyklių, kaip tokie susitarimai turėtų būti sudaromi, jų galiojimo arba vykdymo sąlygų¹¹⁹. Nekonkuravimo susitarimas ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje laikomas civiliniu teisiniu sandoriu nepaisant to, kad jis sudarytas darbo sutarties šalių ir inkorporuotas į šalių sudarytą darbo sutartį kaip jos papildymas, atsižvelgiant į sutarčių laisvės principą, suteikiantį teisę šalims laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas, taip pat ir Civiliniame kodekse nenumatytas, jeigu tai neprieštarauja įstatymams¹²⁰, vadinasi, vadovaujantis Civilinio kodekso 6.189 straipsnio 1 dalimi, teisėtai sudarytas ir galiojantis nekonkuravimo susitarimas darbuotojui ir darbdaviui turi įstatymo galią. Nors dabartiniame Darbo kodekse nekonkuravimo susitarimai nėra reglamentuoti, tačiau praktikoje jie sudaromi dažnai, dėl to nuspręsta tokį institutą įtraukti į naująjį Darbo kodeksą: 38 straipsnis jame numato, jog darbo sutarties šalys gali susilygti dėl to, kad darbuotojas, pasibaigus darbo sutarčiai, tam tikrą laiką nevykdys tam tikros darbo veiklos pagal darbo sutartį su kitu darbdaviu, taip pat nevykdys su darbo funkcijomis susijusios savarankiškos komercinės arba gamybinės veiklos, jeigu ši veikla tiesiogiai konkuruotų su darbdavio vykdoma veikla, imperatyviai nurodant, kad toks susitarimas negali galioti ilgiau nei dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo. Įsigaliosiančiame Darbo kodekse taip pat numatyta, kad nekonkuravimo susitarime šalys turi susitarti dėl konkrečių sąlygų, pavyzdžiui, jame privalo būti tiksliai apibrėžta draudžiama darbuotojui veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, nekonkuravimo teritorija ir susitarimo dėl nekonkuravimo galiojimo terminas, pasekmės darbuotojui, pažeidusiam susitarimu prisiimtas pareigas, bei galimybė darbuotojui vienašališkai nutraukti susitarimą, jeigu darbdavys vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją. Neabejojama, kad labai svarbu yra suderinti abiejų santykio subjektų interesus: darbuotojo teisę pasirinkti darbą ir darbdavio – nepatirti nesąžiningos konkurencijos iš darbuotojo, turinčio esmingų žinių apie darbdavio vykdomą veiklą. Naujojo Darbo kodekso 38 straipsnio 2 dalis numato, jog susitarimai dėl nekonkuravimo galimi tik su darbuotojais, turinčiais specialių žinių ar

¹¹⁸ LISOVSKAJA, J. *Non-Compete Clauses: An International Guide*. Brussels: Ius Laboris, 2010, p. 189

¹¹⁹ *Ten pat.*

¹²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č., Nr. 3K-3-401/2013.

gebėjimų, kurie gali būti pritaikyti konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ar pradėjus vykdyti savarankišką veiklą ir taip padaryti darbdaviui žalos, tad darbdaviui labai svarbu pasirašyti nekonkuravimo susitarimą būtent su vadovaujančiu juridiniam asmeniui darbuotoju, atsižvelgiant į tai, kad šis asmuo, organizuodamas kasdienę įmonės veiklą, turi esmingai daugiau informacijos, kuri potencialiai galėtų būti panaudojama konkuruojant. Jau minėta, kad šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas nereguliuoja nekonkuravimo susitarimų apskritai, tad jų turinys ir galiojimo sąlygų nustatymas iki šiol buvo paliktas teismų prerogatyvai, kurių išaiškinimais iki šiol ir remtasi, sudarant ir vykdant nekonkuravimo susitarimus. Nors nutarčių, įtvirtinančių taisykles, taikomas nekonkuravimo susitarimams, buvo priimta ir anksčiau, kaip svarbiausią precedentą galima išskirti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartį¹²¹, kurioje iš esmės suformuluotos sąlygos nekonkuravimo susitarimo teisėtumui ir galiojimui.

Pagrindinės sąlygos, keliamos nekonkuravimo susitarimui, įtvirtintos jau ir ankstesnėje teismų praktikoje, yra tokio susitarimo atitikimas teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimams – t. y. bendriesiems civilinės teisės principams, išlaikant pusiausvyrą tarp abiejų jos šalių interesų ir siekiant, kad darbdavio interesai būtų ginami kuo mažiau suvaržant darbuotojo veiksmus bei laisvę pasirinkti darbą, taip pat nustatant draudimą nekonkuravimo susitarimus sudaryti su visais ar bet kuriais darbuotojais, leidžiant šią laisvę apriboti tik tiems darbuotojams, kurie turi specialių įgūdžių ir žinių, tad konkurencinė veikla galėtų padaryti realių nuostolių, o, sudarius nekonkuravimo susitarimą, reikalaujama darbuotojui nustatyti sąžiningą ir teisingą kompensaciją¹²². Nekonkuravimo kompensacija, kurią darbdavys turi mokėti darbuotojui, - tai vienas iš privalomų reikalavimų tam, kad nekonkuravimo susitarimas galiotų. Teismų praktikoje nėra numatyta minimali kompensacijos suma¹²³, tačiau nurodoma, kad ji turi būti teisinga ir nustatyta atsižvelgiant į tai, kad nekonkuravimo susitarimu apribojama asmens galimybė, panaudojant įgytą kvalifikaciją ir sukauptą darbo patirtį, gauti pajamų pragyvenimui¹²⁴. Atsižvelgiant į praktikoje susiformavusius dėsningumus, naujuoju Darbo kodeksu bus nustatoma, kad jos dydis negalės būti mažesnis kaip keturiasdešimt

¹²¹ *Ten pat.*

¹²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L. V., Nr. 3K-3-415/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje R. S. v. UAB „ETB Legal“, Nr. 3K-3-476/2012; ir kt.

¹²³ LISOVSKAJA, J. *Non-Compete Clauses: An International Guide*. Brussels: Ius Laboris, 2010, p. 190

¹²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“, Nr. 3K-3-377/2013.

procentų darbo sutarties pasibaigimo metu buvusio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Labai svarbu atkreipti dėmesį tai, kad jau minėtoje precedentinėje nutartyje¹²⁵ pažymima, jog darbo užmokestis negali būti vertinamas kaip atlyginimas už ką nors kita nei darbuotojo darbas, dėl to susitarimas dėl kompensacijos už nekonkuravimo įsipareigojimus turi būti aiškiai išreikštas apibrėžiant jos dydį ir paskirtį, taip atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų, pavyzdžiui, darbo užmokesčio. Tuo atveju, jeigu nekonkuravimo kompensacija būtų nenustatyta arba nustatyta neproporcingo dydžio, tai būtų traktuotina kaip darbuotojo konstitucinių teisių pažeidimas, o tiksliau – Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹²⁶ 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą ar verslą. Vadinasi, darbdavys moka darbuotojui už savo verslo saugumą ir jo išsaugojimą, o darbuotojas už gaunamą atlygį prisiima įsipareigojimus nekonkuruoti su darbdaviu¹²⁷. Labai svarbi yra ir kartu su nauju Darbo kodeksu įsigaliosianti taisyklė, leisianti darbuotojui vienašališkai nutraukti susitarimą dėl nekonkuravimo, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius vėluoja sumokėti nekonkuravimo kompensaciją ar tik jos dalį.

Tam, kad nekonkuravimo susitarimas galiotų, susitarta turi būti ne tik dėl kompensacijos dydžio, bet taip pat būtina aiškiai apibrėžti, kokia veikla laikytina konkurencine ir kas – konkurentu, kokioje teritorijoje (pavyzdžiui, visoje Lietuvos Respublikoje) darbuotojas negalės konkuruoti ir kiek laiko. Šios taisyklės, iki tol plėtotos tik jurisprudencijoje ir doktrinoje, nuo šiol įtvirtinamos naujojo Darbo kodekso 38 straipsnyje. Atkreiptinas dėmesys ir į dar vieną būtiną sąlygą - nekonkuravimo susitarimo terminą. Ir pagal naująjį Darbo kodeksą, ir pagal nusistovėjusią praktiką, nustatoma, jog nekonkuravimo susitarimas galioja ne ilgiau kaip dvejus metus po darbo sutarties pasibaigimo, kadangi neterminuotas nekonkuravimo susitarimas per daug ribotų darbuotojo teisę pasirinkti darbą ar verslą. Nekonkuravimo susitarimuose galima susitarti ir dėl netesybų. Anksčiau, nesant aiškaus reguliavimo, darbdavys galėjo už nekonkuravimo susitarimo pažeidimą numatyti darbuotojui baudą, pavyzdžiui, vieno mėnesinio atlyginimo dydžio už kiekvieną pažeidimą, taip pat papildomai nustatyti baudą už kiekvieną dieną tęsiantis pažeidimui¹²⁸, tačiau naujuoju Darbo kodeksu imperatyviai uždraudžiama iš anksto susitarti dėl netesybų, kurios viršija darbuotojo gaunamą nekonkuravimo kompensaciją už tris mėnesius, nors pats susitarimas dėl netesybų yra

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č., Nr. 3K-3-401/2013.

¹²⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Lietuvos aidas*, 1992-11-10, Nr. 220-0. Toliau – Konstitucija.

¹²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kemitek“ v. P. Z., Nr. 3K-3-595-219/2015.

¹²⁸ LISOVSKAJA, J. *Non-Compete Clauses: An International Guide*. Brussels: Ius Laboris, 2010. p. 192.

leidžiamas - 38 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad darbuotojas, pažeidęs susitarimą dėl nekonkuravimo, privalo sulygtam susitarimo dėl nekonkuravimo laikotarpiui nutraukti konkuruojančią darbo ar profesinę veiklą, grąžinti gautą kompensaciją ir atlyginti darbdaviui padarytą žalą. Visgi, analizuodamas teismų praktiką, T. Bagdanskis išsako poziciją, kad vien fakto, jog darbuotojas išėjo iš vienos įmonės ir įsidarbino konkuruojančioje, neužtenka spręsti dėl nesąžiningos konkurencijos, tačiau tokiu atveju, jei darbuotojas kryptingai bei sistemingai rengiasi pereiti dirbti pas konkurentą, darbo sutartis nutraukiama be svarių priežasčių, ją nutraukus darbuotojas iš karto įsidarbina pas konkurentą, be to, darbuotojas turi reikšmingos patirties, gebėjimų, žinių ir kitokios svarbios informacijos, atitinkančios įmonių veiklos sritį, būtų pagrindas spręsti dėl nesąžiningos konkurencijos veiksmų¹²⁹.

Visgi naujajame Darbo kodekse aiškiai pasakoma, kad nekonkuravimo susitarimai skirti apibrėžti šalių santykius tik nutrūkus darbo santykiams, ir tai galima laikyti probleminiu klausimu, kadangi tokia situacija, kai darbuotojas konkuruoja dar būdamas darbo santykyje su darbdaviu arba tuo metu susitaria dėl konkuravimo ateityje, nėra visiškai teisiškai aiški. Pavyzdžiui, Australijos teismai nurodo, jog darbuotojo lojalumo pareiga gali būti pažeista ir tokiu atveju, jeigu darbuotojas per savo įdarbinimo laikotarpį slapta sudaro susitarimus dėl konkuravimo ateityje, kai darbo santykiai su darbdaviu nutrūks¹³⁰. Tačiau kalbant apie juridinio asmens vadovo darbo santykius, vadovo nekonkuravimo su darbdaviu reikalavimas, kol galioja darbo sutartis, ir be atskirų susitarimų turėtų išplaukti iš bendrų lojalumo ir interesų konfliktų vengimo pareigų. Jau minėta, kad viena iš įstatymais nustatytų vadovo pareigų – interesų konfliktų vengimas, apimantis ir pareigą apie juos informuoti vadovą renkantį organą. Pagal Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 9 dalį, kiekvienas kandidatas į bendrovės vadovo pareigas, valdybos ir stebėtojų tarybos narius privalo pranešti jį renkančiam organui, kur ir kokias pareigas jis eina, kaip jo kita veikla yra susijusi su bendrove ir su bendrove susijusiais kitais juridiniais asmenimis. R. Greičius pateikia išvalgą, jog vadovas kaip fiduciaras gali būti atleistas nuo atsakomybės dėl fiduciarinių pareigų pažeidimo, jeigu jis visiškai atskleidžia beneficariui (šiuo atveju – juridiniam asmeniui arba jo akcininkams kaip tiesiogiai gaunantiems naudą iš dalyvavimo bendrovėje) apie naudą arba apie

¹²⁹ BAGDANSKIS, T. *Viliodamas darbuotoją gali prisivilioti teismai*. 2015 m. gruodžio 7 d. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://vz.lt/vadyba/personalo-valdymas/2015/12/07/viliodamas-darbuotoja-gali-prisivilioti-teisma>>.

¹³⁰ *Hospital Products v United States Surgical Corporation* [1984] HCA 64, [37], (1984) 156 CLR 41. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ato.gov.au/law/view/document?DocID=JUD%2F156CLR41%2F00005>>.

konfliktą ir jei gauna beneficiaro sutikimą¹³¹. Tad vadovas turi pareigą atskleisti bet kokį potencialų ar esantį konfliktą, kylantį tiesiogiai ar netiesiogiai, susijusį su bet kokiais einant vadovo pareigas priimamais sprendimais, pavyzdžiui, sandorių sudarymu. Nors ši pareiga kyla iš įstatymų, juridinis asmuo, norėdamas užsitikrinti sklandesnį įgyvendinimą, galėtų konflikto vengimo sąvokos turinį ir taikymo ribas nusimatyti steigimo dokumentuose, lokaliniuose teisės aktuose, pačioje vadovo darbo sutartyje ar pareigybės nuostatuose.

Konfidencialumo laikymasis – dar viena juridinio asmens vadovo pareiga, įtvirtinta Civiliniame kodekse. Nors bendros taisyklės ir yra nustatytos įstatymais, darbo sutartyje ar jos prieduose numatoma ir tai, kokia informacija įmonėje laikoma konfidencialia, kas sudaro komercines paslaptis ir kaip jos turi būti saugomos arba kokia atsakomybė taikytina už jų atskleidimą. Komercinės paslaptys saugomos pagal Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymą¹³², kurio 15 straipsnio 4 dalis nurodo, jog asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieniems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Šis terminas, jeigu šalys nesusitars kitaip, bus taikomas ir draudimui atskleisti bet kokią konfidencialią informaciją, naujojo Darbo kodekso 25 ir 39 straipsniais papildomai įtvirtinant galimybę sudaryti iki šiol darbo teisės normomis nereglamentuotus susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos. Tačiau pastebėtina, kad tokie susitarimai buvo sudaromi ir anksčiau, reikalavimus jų turiniui pagal analogiją taikant remiantis civiline teise ir teismų išaiškinimais. Kita vertus, net ir nesudarius susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos, tačiau, pavyzdžiui, vadovui tretiesiems asmenims atskleidus komercines paslaptis, bus taikoma Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalis, kuri nurodo, jog valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Tokiu atveju, kai vieną kartą šiurkščiai pažeidžiamos darbo pareigos, gali būti taikoma ir griežčiausia atleidimo iš darbo drausminė nuobauda.

¹³¹ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 212.

¹³² Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999-04-02, Nr. 30-856.

3. Vadovo darbo santykių pasibaigimas

3.1. Darbo sutarties nutraukimas su vadovaujančiu darbuotoju

Pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalį, darbo sutartis pasibaigia ją nutraukus, darbdavį likvidavus be teisių perėmėjo, darbuotojui mirus arba kai darbdavio ar jo atstovų buvimo vietos neįmanoma nustatyti. Manytina, kad visi šie pagrindai taikytini ir vadovo darbo sutarties pabaigai. Aktualiausias šio darbo prasme yra darbo sutarties nutraukimo klausimas. Nors darbo sutartis gali būti nutraukta suėjus terminui, paties vadovo iniciatyva ar kitais pagrindais, tačiau vienas svarbesnių kylančių klausimų, nagrinėjant darbo sutarties, sudarytos tarp juridinio asmens ir jam vadovaujančio darbuotojo, ypatybes, yra tai, kaip šioji darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva. Iš esmės didžiausia problema glūdi tokio asmens statuso dvilypume: kadangi vadovaujančio darbuotojo jis yra apibrėžiamas tiek darbo teisės, tiek civilinės teisės normomis, iš pažiūros nėra aišku, kuriems teisės aktams yra teikiama pirmenybė. Vis tik, analizuojant Lietuvos teismų praktiką, kuri šiuo atveju yra labai nuosekli ir gana plati, galima nesunkiai išgryninti pagrindines taisykles, taikomas situacijai, kai iš darbo atleidžiamas vadovas. Tokiu atveju, kai darbo santykius su vadovu reglamentuoja ne tik Darbo kodeksas, bet ir specialieji įstatymai, o pats santykio pobūdis yra grįstas pasitikėjimu ir labiau primenantis pavedimo teisinius santykius negu tradicinius darbo santykius, pirmenybė bus teikiama tiems specialioms Darbo kodekso atžvilgiu įstatymams, pagal kuriuos vadovas gali būti atšauktas iš užimamų pareigų, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymui. Tad su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis nutraukiama vadovaujantis ne Darbo kodeksu, bet Civiliniame kodekse ir Akcinių bendrovių įstatyme nustatytais pagrindais¹³³. Pagal Akcinių bendrovių 37 straipsnio 4 dalį, bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama. Organas, turintis teisę atšaukti vadovą iš einamų pareigų, pagal to paties straipsnio 3 dalį, yra bendrovės valdyba (arba stebėtojų taryba, jei valdybos nėra, ar visuotinis akcininkų susirinkimas, kai nei vienas iš pirmiau paminėtų organų nesudaromas). Ir nors sudaroma sutartis yra darbo sutartis, prieštaravimo tame, jog ji nutraukiama kito įstatymo negu Darbo kodeksas pagrindu, čia nėra, kadangi paties kodekso nuostatos tokią galimybę numato: 124 straipsnio 1 dalies 1 punktą nurodo, jog

¹³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė ir kt., Nr. 3K-7-760/2001; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje N. P. v. AB „Klaipėdos laivų remontas“, Nr. 3K-3-457/2005; ir vėlesnės nutartys.

darbo sutartis gali baigtis ne tik šio kodekso, bet ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Tai patvirtina ir išsami teismų praktika – kai iš darbo atleidžiamas bendrovės vadovas, šis Darbo kodekse įtvirtintas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas turi būti nurodomas dėl to, kad, visų pirma, darbo sutartis su įmonės vadovu baigiasi specialiajame įstatyme nustatytu pagrindu, o antra, bendrovės vadovas atleidžiamas kompetentingo akcinės bendrovės organo, nepriklausomai nuo jo kaltės buvimo ar nebuvimo¹³⁴. Dėl to, jeigu iš pareigų atleidžiamas bendrovės vadovas, įforminant atleidimą reikia nurodyti Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį ir Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 1 punktą. Kadangi nutraukiant darbo sutartį su bendrovės vadovu taikomi specialiajame įstatyme įtvirtinti pagrindai, todėl netaikomos Darbo kodekso nuostatos, susijusios su darbo sutarties nutraukimo konkrečiu kodekse nustatytu pagrindu tvarkos reikalavimais, pavyzdžiui, dėl įspėjimo terminų¹³⁵. Todėl iš esmės vadovas iš darbo gali būti atleistas ir tą pačią dieną, jeigu darbo sutartyje šalys nebus susitarusios dėl kitokių sąlygų. Tokiu atveju, kai kyla darbo sutarties nutraukimo teisėtumo klausimas, teismo pareiga yra patikrinti, ar tai padaryta laikantis tų specialiųjų įstatymų nustatytos tvarkos, o Darbo kodeksas taikytinas tik galimybės perspektyvoje vadovui pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutartimi ir jos nutraukimu, užtikrinimo aspektu ir reguliuoja tik darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimą, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimą bei atsiskaitymo tvarką¹³⁶.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra ne kartą pasisakęs, jog atitinkamo bendrovės valdymo organo teisė atšaukti vadovą yra absoliutaus pobūdžio. Vadinasi jį atšaukti galima bet kada, nepriklausomai nuo jo kaltės ar kitų sąlygų buvimo, svarbu tik tai, kad sprendimas atšaukti vadovą būtų priimtas laikantis jo priėmimui nustatytų procedūros reikalavimų¹³⁷, tad priimant tokį sprendimą neprivaloma atšaukiamam vadovui motyvuoti ir įrodyti atšaukimo motyvų pagrįstumo¹³⁸. Atšaukimo teisės absoliutumą lemia bendrovės ir jos vadovo santykių, pagrįstų pasitikėjimu, pobūdis, pareigų ir vadovo atliekamo vadovavimo darbo reikšmė bendrovei, dėl tos priežasties vien tik darbo sutarties su vadovu sudarymas negali būti vertinamas kaip aplinkybė, ribojanti jį paskyrusio bendrovės organo absoliučią teisę vadovą atšaukti¹³⁹. Tokiu atveju, jeigu

¹³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis byloje V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.

¹³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. UAB „Flakt“, Nr. 3K-3-86/2013.

¹³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė ir kt., Nr. 3K-7-760/2001.

¹³⁷ Ten pat.

¹³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje N. P. v. AB „Klaipėdos laivų remontas“, Nr. 3K-3-457/2005.

¹³⁹ Ten pat.

vadovo atleidimui būtų taikomos papildomos griežtos sąlygos, kurias būtų sudėtinga išpildyti, netekęs bendrovės pasitikėjimo vadovas dirbtų toliau, tačiau tai sukeltų didelę žalą bendrovei, kadangi jos organai negalėtų tinkamai bendradarbiauti ir laiku priimti būtinų sprendimų.

Visgi, nuostatos, suformuotos byloje dėl bendrovių vadovų atleidimo iš darbo pagal analogiją nebūtinai automatiškai bus pritaikomos, kai iš darbo bus atleidžiamas kitos teisinės formos juridinio asmens vadovas, - tokiu atveju reikia atsižvelgti į konkretaus juridinio asmens statusą apibrėžiančius įstatymus ir atskirai analizuoti teismų praktiką. Ypač tai pasakytina apie viešojo juridinio asmens vadovo atleidimą, kadangi nėra vienos taisyklės, nusakančios, kaip ir kuriomis teisės normomis vadovaujantis turėtų baigtis jo darbo santykiai. Anksčiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laikėsi pozicijos, kad, pavyzdžiui, viešosios įstaigos vadovo darbo sutarties nutraukimui taikytini bendrieji Darbo kodekse nustatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai, kadangi teisės aktai viešosios įstaigos visuotiniam dalininkų susirinkimui nesuteikia absoliučios teisės nutraukti darbo sutartį su įstaigos vadovu, o tuo pačiu viešosios įstaigos vadovo atleidimui iš darbo negali būti pagal įstatymo ar teisės analogiją taikomi kituose įstatymuose nustatyti specialūs darbo sutarties nutraukimo pagrindai¹⁴⁰. Visgi šiuo metu teismų praktika yra pasikeitusi, kadangi pasikeitė ir įstatyminis reguliavimas – 2014 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo pakeitimai¹⁴¹, kuriais anksčiau vartota „atleidimo“ sąvoka pakeista „atšaukimu“. Šiuo metu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažįsta absoliučią teisę vadovą iš pareigų atšaukti viešosios įstaigos dalininkams (į pareigas paskyrusiam subjektui), o šios taisyklės egzistavimui prielaidas sudaro vienasmenio viešosios įstaigos valdymo organo reikšmė ir svarba, fiduciarinių (pasitikėjimu grįstų) viešosios įstaigos ir jos vadovo santykių pobūdis¹⁴². Analogiškai iš pareigų gali būti atšauktas ir savivaldybės įmonės vadovas¹⁴³, taip pat ir asociacijai vadovaujantis asmuo¹⁴⁴. Spręsdamas klausimą dėl kito viešojo juridinio asmens – labdaros ir paramos fondo – vadovo atleidimo iš darbo, kasacinis teismas laikėsi

¹⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v. VŠĮ „Vilniaus butai“, Nr. 3K-7-161/2009.

¹⁴¹ Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2013-07-13, Nr. 75-3755.

¹⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje E. R. v. Kauno miesto savivaldybė; VŠĮ S. Dariaus ir S. Girėno aerodromas, Nr. e3K-3-384-684/2016.

¹⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje I. B. V. Skuodo rajono savivaldybė ir savivaldybės įmonė „Skuodo šiluma“, Nr. 3K-3-326/2010.

¹⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 9 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v. Lietuvos nacionalinė vežėjų automobiliais asociacija „Linava“, Nr. 3K-3-185/2012.

pozicijos, jog su fondo valdytoju sudaryta darbo sutartis, kaip ir bendrovės bei jos vadovo tarpusavio santykių atveju, nutraukiama ne Darbo kodekso, bet Civilinio kodekso ir Labdaros ir paramos fondų įstatymo nustatytais pagrindais¹⁴⁵. Kita vertus, byloje dėl biudžetinės įstaigos vadovo atleidimo, konstatuota, jog šalis siejo darbo santykiai, kurie galėjo baigtis tik Darbo kodekse nustatytais pagrindais¹⁴⁶. Vadinasi, kai iš darbo atleidžiamas viešojo juridinio asmens vadovas, labiausiai reikia atsižvelgti į tai, ar atšaukimo teisė numatyta specialiajame įstatyme, reguliuojančiame tokios teisinės formos juridinio asmens veiklą, taip pat į juridinio asmens steigimo dokumentus ir veiklos pobūdį, kadangi, priklausomai nuo jo teisinės formos, viešojo juridinio asmens vadovas gali būti tiek atšaukiamas, tiek ir atleidžiamas Darbo kodekso nustatytais pagrindais. Naujasis Darbo kodeksas, nenumato akivaizdžių privataus ir viešojo juridinio asmens vadovo atleidimo skirtumų: 104 straipsnio 1 dalyje įtvirtinama taisyklė, jog darbo sutartis su juridinio asmens vadovu galės pasibaigti tiek Darbo kodekso, tiek kitų įstatymų nuostatose įtvirtintais pagrindais, o taip pat jį atšaukus įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka. Tačiau reikia atkreipti dėmesį į tai, jog tuo atveju, kai steigimo dokumentuose numatyta vadovo atleidimo tvarka skiriasi nuo numatytosios įstatymuose, vadovą iš darbo atleidžiantis subjektas turi teisę taikyti ne steigimo dokumentuose, o įstatymo nuostatose įtvirtintą darbo sutarties pasibaigimo pagrindą¹⁴⁷. Pastebėtina, kad tais atvejais, kai teismas pripažįsta, jog juridinio asmens vadovas iš darbo atleistas neteisėtai, jam nėra užkertamas kelias būti sugrąžintam į tas pačias pareigas. Priešingai - Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laikosi pozicijos, jog aiškinant, kad juridinio asmens vadovas niekada negali būti grąžintas į pirmesnę darbą, jeigu į tą darbo vietą jau priimtas naujas darbuotojas, reikštų įstatyme įtvirtintos pažeistų darbuotojo teisių gynybos būdų nepagrįstą susiaurinimą, sudarytų prielaidas piktnaudžiauti darbdaviams, diskriminuoti vienus asmenis ir teikti privilegijas kitiems, o tai prieštarautų darbo teisės subjektų lygybės principui¹⁴⁸.

Su vadovaujančiu darbuotoju, kaip ir bet kuriuo kitu darbuotoju, su kuriuo nutrūksta darbo santykiai, darbdavys turi pareigą tinkamai atsiskaityti. Atsiskaitymo tvarka dėl išeitinių išmokų šiuo atveju priklausys nuo to, pagal kuriuos teisės aktus vadovas bus

¹⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje V. Š. v. Labdaros ir paramos fondo Širvintų parapijos globos namai ir Širvintų Šv. Arkangelo Mykolo parapija, Nr. 3K-3-379/2013.

¹⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje A. N. v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija, Nr. 3K-7-308/2008.

¹⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje E. R. v. Kauno miesto savivaldybė; V.Š. S. Dariaus ir S. Girėno aerodromas, Nr. e3K-3-384-684/2016.

¹⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje H. U. v. Vilniaus miesto savivaldybė ir kt., Nr. 3K-3-137-701/2016.

atleistas – vadovaujantis išimtinai Darbo kodeksu ar ir specialiaisiais įstatymais, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymu, tačiau, pavyzdžiui, pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, pagal Darbo kodekso 177 straipsnį, vadovui priklausys bet kuriuo atveju kaip ir bet kuriam darbuotojui. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo teismo išaiškinimus, įgyvendinus absoliučią teisę atšaukti bendrovės vadovą ir su juo nutraukus darbo sutartį, turi būti laikomasi atitinkamos atsiskaitymo tvarkos¹⁴⁹. Vadovą atšaukiant iš pareigų, nesant kaltės, jam priklauso jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (jeigu kitaip nenustatyta įstatymuose arba kolektyvinėse sutartyse) pagal Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalį, kas yra specialioji norma bendrųjų išeitinių išmokų mokėjimą reglamentuojančių taisyklių atžvilgiu, kadangi pagal ją nustatyto dydžio išeitinė išmoka mokama tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama, be kita ko, ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais. Tuo tarpu naujajame Darbo kodekse, daugiau dėmesio skyrus konkrečiai vadovaujančio darbuotojo darbo santykiams, jo 104 straipsnio 2 dalyje numatoma, kad jeigu darbo santykiai su juridinio asmens vadovu truko ilgiau kaip dvejus metus ir jis atšaukiamas prieš darbo sutarties termino pabaigą, tai jam išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, išskyrus atvejus, kai jo atšaukimą lėmė jo kalti veiksmai. Žinoma, tuo atveju, kai darbo sutartis su vadovu nutraukiama tik Darbo kodekse numatytais pagrindais, tuomet reikia vadovautis Darbo kodekso nuostatomis, reglamentuojančiomis išeitinių išmokų klausimą kiekvienu konkrečiu numatytu atveju lygiai taip pat, kaip to būtų reikalaujama iš darbo atleidžiant pagal įprastinę darbo sutartį dirbantį darbuotoją. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas atleidžiamas be įspėjimo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 2 dalies 2 punktą (kai vieną kartą šiuurškiai pažeistos darbo pareigos, kaip tai suprantama pagal Darbo kodekso 235 straipsnį), tuomet išeitinė išmoka jam nepriklausys apskritai. Kita vertus, tam, kad būtų išvengta dvejonų, kaip spręsti išeitinių išmokų klausimus su vadovaujančiais darbuotojais, T. Bagdanskis siūlo dėl išmokų vadovui darbo sutarties nutraukimo atveju susitarti iš anksto pačioje darbo sutartyje¹⁵⁰. Tokiu atveju šalys galėtų susitarti dėl didesnės išmokos dydžio arba dėl išmokos tokiu atveju, kai ji nepriklauso pagal teisės aktus. Kaip jau buvo minėta, sąlygos, dėl kurių šalys susitaria, tampa joms privalomomis ir turi įstatymo galią, tad patartina pačia darbo sutartimi aptarti kuo daugiau įvairių sąlygų. Žinoma, jeigu dėl atskiru susitarimu

¹⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje *Jadvyga Kakura v. UAB „Kivija“*, Nr. 3K-3-191/2005.

¹⁵⁰ BAGDANSKIS, T. *Ar Darbo kodeksas saugo atleidžiamą vadovą?* 2006 m. rugpjūčio 25 d. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/news/daily/law/ar-darbo-kodeksas-saugo-atleidziama-vadova.d?id=10483861>>.

nustatytų sąlygų darbuotojas pateks į prastesnę padėtį arba papildomos sąlygos nebus įtrauktos į darbo sutartį apskritai, galios imperatyvios Darbo kodekso nuostatos.

3.2. Draudimai nutraukti darbo sutartį

Ne mažiau svarbu aptarti ir tai, jog, naudodamasis darbuotojo statusu, juridinio asmens vadovas tam tikrais atvejais įgauna ir darbo teisės normų suteikiamą apsaugą nuo atleidimo iš darbo. Darbo kodekse reglamentuoti atvejai, kai, esant tam tikroms aplinkybėms, valstybė darbuotojams suteikia garantijas, kuriomis naudodamiesi šie negali būti atleisti iš darbo, ir draudimus, apribojančius darbdavių teisę darbo sutartį nutraukti. *Visų pirma*, Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punktas įtvirtina draudimą įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu, o taip pat jo atostogų metu, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus, t. y. kai egzistuoja sąlygos nutraukti darbo sutartį be įspėjimo arba darbo sutartis privalo būti nutraukta net ir nesant šalių valios. *Antra*, pagal Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 2 punktą, darbo sutartis taip pat negali būti nutraukiama bei apie tai įspėti darbuotojo negalima ir tuomet, kai šis yra pašauktas atlikti privalomąją karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą, arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. *Trečia*, Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalis imperatyviai draudžia nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, nebent egzistuoja Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje (kai darbo sutartis turi būti nutraukiama be įspėjimo, pavyzdžiui, darbuotoja nuteisiama) ar 2 dalyje (darbdaviui mirus, jei jo teisių niekas neperima) numatyti objektyvūs pagrindai, neleidžiantys toliau tęsti darbo santykių, arba pasibaigė trumpalaikės darbo sutarties terminas. Papildomai jau minėto straipsnio 2 dalis numato draudimą nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kuris augina vieną vaiką ar kelis vaikus, nesulaukusius trejų metų, jeigu nėra darbuotojo kaltės. *Ketvirta*, Darbo kodekso 133 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija, kuria darbuotojui, netekusiam darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos išsaugomos tol, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. *Penkta*, Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalis reglamentuoja absoliutų draudimą nutraukti darbo sutartį su darbuotojų atstovu jo kadencijos laikotarpiu, nesant atstovaujamojo organo, į kurį darbuotojas yra išrinktas (profesinės sąjungos arba darbo tarybos), pritarimo, jeigu nėra to

darbuotojo kaltės. Akivaizdu, vadovaujančio darbuotojo padėtis šiek tiek skiriasi nuo pagal įprastą darbo sutartį dirbančio asmens, tad kai kurios iš šių bendrųjų garantijų vadovui taikomos nebus. Pavyzdžiui, negalima tokia situacija, kai juridinį asmenį atstovaujantis jo vienasmenio valdymo organo narys ir darbuotojų atstovas yra tas pats asmuo, tad Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatytas draudimas bet kokių atvejų nėra taikytinas. Dėl šios priežasties toliau dėmesys bus skiriamas tik kai kurioms darbuotojų garantijoms, aktualiausioms šio darbo temos prasme.

Pagal Lietuvos teismų praktiką¹⁵¹, draudimas atleisti iš darbo darbuotoją laikinojo nedarbingumo laikotarpiu savo pobūdžiu yra socialinė garantija, kuria siekiama apsaugoti darbuotojo, laikinai nedarbingo dėl sveikatos sutrikimų ir dėl to socialiai labiau pažeidžiamo, interesus, užtikrinant jam darbo vietos ir pareigų išsaugojimą tam tikrą laiką. Tačiau labai svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog ši norma netenka savo galios tais atvejais, kai asmenų santykiai yra reglamentuojami specialiaisiais teisės aktais Darbo kodekso atžvilgiu, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymu. Todėl nors iš pažiūros bendrovės vadovas jo nedarbingumo laikotarpiu negali būti atleistas iš pareigų remiantis Darbo kodekso 131 straipsniu, jis vis dėlto gali būti atšauktas jį išrinkusio organo sprendimu, nes tokią galimybę numato Darbo kodeksas, nustatydamas, jog darbo sutartis gali būti nutraukta ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Tai patvirtina ir nuosekliai jau dešimt metų formuojama teismų praktika. 2007 m. spalio 12 d. nutartyje civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“* Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisakė, jog bendrovės vadovo laikinas nedarbingumas negali būti laikomas kliūtimi atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų, nes reikalavimo laikytis Darbo kodekso nuostatų, kuriose reglamentuoti darbuotojų įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą ir darbo sutarties nutraukimo ribojimai, taikymas neatitiktų teisės atšaukti bendrovės vadovą absoliutumui, o su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis yra tik prielaida jam įgyti teisę į Darbo kodekse ir kituose darbo teisės aktuose nustatytas socialines garantijas, bet ši sutartis negali būti laikoma sąlyga taikyti tas Darbo kodekso nuostatas, kurios paneigtų pavedimo santykių esmę¹⁵². Vadinasi, tuo atveju, kai vadovaujantis darbuotojas gali būti atleidžiamas pagal kitus negu Darbo kodeksas įstatymus, kodekse numatyta apsauga laikinai nedarbingiems darbuotojams taikoma nebus, nebent dėl to eksplicitiškai bus susitarta pačioje darbo sutartyje.

¹⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje *S. P.-G. v. VĮ Ignalinos atominė elektrinė*, Nr. 3K-3-107/2013.

¹⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, Nr. 3K-3-397/2007.

Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalis, į kurią yra perkelta 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB¹⁵³, draudžia nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus tam tikrus specifinius kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus (kai darbo sutartis turi būti nutraukta be įspėjimo arba darbdaviui mirus, kai nėra jo teisių perėmėjo) arba pasibaigus trumpalaikės darbo sutarties terminui. Minėtoji Direktyva nustato specialias nėščių darbuotojų apsaugos priemones, kai uždraudžiama nėščias darbuotojas atleisti iš darbo nuo pačios nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, netaikant šių draudimų esant tam tikroms aplinkybėms, kurios nėra susijusios su nėštumu, ir yra eksplicitiškai įtvirtintos nacionaliniuose teisės aktuose. Kiek anksčiau išsamiai aptartoje *Danosa* byloje¹⁵⁴ Teisingumo Teismas turėjo įvertinti, ar būtent šios Direktyvos nuostatos taikytinos situacijai, kai nėščia moteris užima vadovaujančią poziciją bendrovėje. Byloje ne tik išaiškinta, kad D. Danosa, nors ir užimanti valdybos narės pareigas, atitinkančias vienasmenio valdymo organo nario pareigas, turi būti laikoma darbuotoja pagal Europos Sąjungos teisę, kadangi jos atliekamos funkcijos atitinka kriterijus, suformuluotus Teisingumo Teismo praktikoje, tačiau taip pat byloje įrodinėta, kad valdybos narės atšaukimas iš užimamų pareigų buvo tiesiogiai susijęs su šios nėštumu, vadinas, tai jau ir draudžiamos tiesioginės diskriminacijos dėl lyties klausimas, o be to – sąvoka nėščia darbuotoja yra aiškinama atskirai nuo darbuotojo sąvokos, kai tai yra susiję su Direktyvos taikymo sritimi. Todėl moters, turinčios nėščios darbuotojos statusą ir užimančios vadovės pareigas, iš pareigų atšaukti nebus galima, nes jai bus taikoma nacionalinės teisės, į kurią perkelta Direktyva, apsauga. Teisingumo Teismas eksplicitiškai pasisakė, jog tokiu atveju, kai suinteresuotasis asmuo turi „nėščios darbuotojos“ statusą ir kai sprendimas jį atšaukti priimtas iš esmės tik dėl paties nėštumo, o taip pat net jeigu valdybos narė neturėtų nėščios darbuotojo statuso, tačiau nėštumu arba su juo susijusiomis priežastimis būtų grindžiamas jos atšaukimas, tai būtų draudžiama pagal Europos Sąjungos teisę¹⁵⁵. Tačiau, kaip teisingai pastebėjo Generalinis Advokatas Y. Bot, Direktyvos 10 straipsniu valstybės narės nėra įpareigojamos visiškai uždrausti atleisti iš darbo moterį nuo jos nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, o tik imtis pakankamų priemonių išvengti situacijų, kad darbuotojos nebūtų atleidžiamos būtent dėl

¹⁵³ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). Toliau – Direktyva.

¹⁵⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas *Danosa* C-232/09, EU:C:2010:674.

¹⁵⁵ *Ten pat.*

nėštumo ar vaiko gimimo. Todėl tuo pačiu šio reguliavimo paskirtis yra užkirsti kelią tiesioginei diskriminacijai, o ne ginčyti valstybių narių ar Europos Sąjungos teisę, reglamentuojančią bendrovės vadovų teises ir pareigas bei šių vadovų atšaukimo sąlygas¹⁵⁶. Tad, remiantis šiais išaiškinimais, atsižvelgus į Direktyvos 10 straipsnio tikslą, suponuojama išvada, jog pagal jį valstybės narės gali numatyti, kad bendrovės akcininkai turi teisę atšaukti nėščią vadovę, jeigu ja nebepasitiki, tačiau reikia imtis tam tikrų priemonių užkirsti kelią diskriminacijai, pavyzdžiui, nustatant, kad atleidimo priežastis turi būti aiškiai išdėstyta raštu, o atšaukta bendrovės direktorė turi turėti galimybę, be kita ko, kreiptis ir į teismą tam, kad būtų nustatyta, ar tikrai ši priežastis nėra susijusi su jos nėštumu. Vis tik, Lietuvoje šiuo klausimu teismų praktikos kol kas labai trūksta, tad, kaip konkrečiu atveju būtų išspręsta byla, kai nėščia vadovė atšaukiama iš pareigų, galima tik spėlioti. Pavyzdžiui, Kauno apygardos teismas 2015 m. balandžio 2 d. nutartimi byloje Nr. 2A-730-480/2015¹⁵⁷ nusprendė panaikinti pirmos instancijos sprendimą ta apimtimi, kiek juo tuo metu buvusios nėščios vadovės atleidimo iš darbo data nukeliama po to, kai baigsis Darbo kodeksu suteikiamos garantijos, ir bylą perduoti atgal pirmos instancijos teismui, tačiau jau 2016 m. vasario 25 d. vėlgi apeliacinės instancijos Kauno apygardos teismas nutartimi byloje Nr. 2A-182-259/2016¹⁵⁸ pripažino, jog pareikšti nepasitikėjimo vadovei, atšaukti iš direktorės pareigų ir nutraukti darbo sutartį jai esant nėščiai – nebuvo teisėta, tad turi būti paliktas nepakeistas pirmos instancijos teismo sprendimas, kuriuo nuspręsta vadovės atleidimo datą nukelti į kitą dieną po to, kai baigsis jai taikytina garantija, nustatyta DK 132 straipsnio 1 dalyje. Išties, iki pat šiol teismai susiduria su sunkumais kvalifikuodami aplinkybes ir priimdami sprendimus tokiose bylose, kadangi nėra visiškai aišku, ar teismų praktikoje įtvirtinta jau minėta absoliuti teisė atšaukti vadovą turi išimčių tuomet, kai darbo sutartis nutraukiama su nėščia vadovaujančia darbuotoja.

Kiek aiškesnės taisyklės suformuotos teismų praktikoje, susijusioje su vaiko priežiūros atostogomis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ypatingai svarbioje precedentinėje nutartyje¹⁵⁹ išsakė poziciją, kad su bendrovės vadovu vaiko priežiūros atostogų metu darbo sutartis negali būti nutraukta nepaisant to, kad bendrovė turi Akcinių

¹⁵⁶ Generalinio advokato Yves Bot išvada pateikta 2010 m. rugsėjo 2 d. Byla C-232/09. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 19]. Prieiga per internetą:

<<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=80516&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=103358>>.

¹⁵⁷ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje K. T. V. ir UAB (duomenys neskelbtini), Nr. 2A-730-480/2015.

¹⁵⁸ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. vasario 25 d. nutartis civilinėje byloje K. T. v. UAB „Barnasta“, Nr. 2A-182-259/2016.

¹⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v. UAB „Teniso pasaulis“, Nr. 3K-3-384/2011.

bendrovių įstatyme įtvirtintą vadovo atšaukimo teisę. Taip yra todėl, kad priešingu atveju, su bendrovės vadovu nutraukus darbo sutartį vaiko priežiūros atostogų metu, jis netenka apdraustojo valstybiniu socialiniu draudimu statuso ir su tuo susijusių socialinių garantijų, turinčių materialinę išraišką – visų pirma, teisės į motinystės ar tėvystės pašalpą. Iš tiesų, tokia plati apsauga nėščioms vadovaujančioms darbuotojoms arba bet kurios lyties vadovams, auginantiems vaikus iki 3 metų, vertintina dvejopai. Iš vienos pusės, tai pozityvi praktika, demonstruojanti visapusišką valstybės pagarbą šeimai, motinystei ir tėvystei kaip pamatinėms vertybėms¹⁶⁰, tačiau, kita vertus, tokios nekompromisinės teisės normos gali turėti ir kardinaliai priešingą poveikį¹⁶¹ – praktikoje vadovėmis gali būti vengiama paskirti jaunas moteris, taip siekiant išvengti papildomų problemų ateityje. Kadangi darbo sutartis su nėštumo ir gimdymo atostogose esančia vadove arba vaiko priežiūros atostogose esančiu bet kurios lyties vadovu nutraukta negali būti, atitinkami juridinio asmens organai turės paskirti laikinai einantį pareigas vadovą, - tai ne tik sukels papildomas sąnaudas, bet taip pat reikšmingai apribos absoliučią vadovo atšaukimo teisę.

¹⁶⁰ Konstitucijos 38 straipsnio 1 dalis nurodo, kad būtent šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas, o 2 dalyje papildomai įtvirtinta nuostata, kad valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę. Taip pat Europos socialinė chartija šeimą laiko pagrindine visuomenės ląstele, kurios visapusiškam vystymuisi reikalinga atitinkama socialinė, teisinė ir ekonominė apsauga. (Europos socialinė chartija (pataisyta). 1996-05-03, *Valstybės žinios*, 2001-06-08, Nr. 49-1704).

¹⁶¹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p.451.

IŠVADOS

1. Nors dažniausiai Lietuvoje tarp juridinio asmens ir jo vadovo turi būti sudaroma darbo sutartis, tačiau šių santykių negalima kvalifikuoti kaip išimtinai darbo santykių. Nustačius, jog „vidiniuose“ santykiuose vadovas laikytinas darbo teisės subjektu, o „išoriniuose“, t. y. vadovui veikiant kaip juridinio asmens organui ir atstovui, jam taikytinos civilinės teisės normos, santykis, siejantis juridinį asmenį ir jo vadovą gali būti apibrėžiamas kaip dualistinis. Tuo pat metu Europos Sąjungos teisėje juridinio asmens vadovas paprastai laikomas tik darbuotoju dėl tos priežasties, kad vadovaujantiems asmenims būtų lengviau pasinaudoti darbuotojams būdingomis socialinėmis garantijomis, tačiau tam turi būti išpildomos visos iš Teisingumo Teismo įtvirtintų būtinųjų sąlygų: tęstinės veiklos, kito asmens naudos, pavaldumo ir atlygintinumo. Kita vertus Anglijos teisėje, nors pagal bendrą principą vadovas darbuotoju ir nelaikomas, tačiau su juo pasirinktinai gali būti sudaroma ir darbo sutartis.

2. Lietuvoje darbo sutartis, sudaroma su išrinktu į pareigas juridinio asmens vadovu, išskirtinė didesniu negu tai įprastai būdinga darbo teisėje dispozityvumu ir platesne šalių diskrecija savo susitarimu susikurti teises ir pareigas, kiek tai neprieštarauja imperatyviosioms teisės normoms. Tad ir vadovo darbo sąlygos pasižymi tam tikrais ypatumais, kurie rečiau pastebimi įprastinėse darbo sutartyse. Ypatingai skirtis gali darbo užmokestis ir darbo laiko organizavimo tvarka, kadangi praktikoje susiformuoja prielaidos dėl jų susitarti itin lanksčiai. Nors teisės aktais juridinio asmens vadovui suteikiama teisė priimti daugelį sprendimų, susijusių su to juridinio asmens kasdieninės veiklos organizavimu, tačiau kartais nustatant kiekybinį atstovavimą arba kitais būdais siekiama vadovo sprendimo teisę apriboti, daugiau kompetencijos suteikiant kitiems juridinio asmens organams. Tai iš dalies susiję ir su itin aktuali juridinio asmens vadovo atsakomybės klausimu. Dėl to, jog vadovas naudojasi dualistiniu teisiniu statusu, „vidiniuose“ santykiuose jo atsakomybės klausimai bus sprendžiami pagal darbo teisės normas, o „išoriniuose“ – kaip tai reglamentuojama pagal civilinę teisę. Pastebėtina, jog vadovaujančio darbuotojo konkurenciniai veiksmai juridiniam asmeniui galėtų sukelti daugiau žalos nei bet kurio kito jo darbuotojo, tad kartu su darbo sutartimi dažnu atveju su vadovu pasirašomas ir nekonkuravimo susitarimas.

3. Fiduciarinėmis pareigomis pagrįstas vadovo ir juridinio asmens santykis lemia tai, jog vadovo atšaukimas iš pareigų ir darbo sutarties su juo nutraukimas paprastai pripažįstamas absoliučia jį į tas pareigas paskyrusio juridinio asmens organo teise net ir nesant vadovo kaltės, tiek kalbant apie privačius, tiek ir apie viešuosius juridinius

asmenis. Dėl to vadovas, skirtingai nei kiti darbuotojai, praranda daugelį Darbo kodeksu darbuotojams suteikiamų garantijų, susijusių su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva: vadovo nereikia įspėti apie atleidimą, jis neturi apsaugos nuo atleidimo iš darbo ir atostogų arba laikinojo nedarbingumo laikotarpiais. Visgi, paminėtina labai svarbi išimtis - kai bet kurios lyties vadovaujantis darbuotojas yra vaiko priežiūros atostogose, tuo metu nutraukti darbo sutarties su juo nebus galima dėl to, kad šis išsaugotų teisę pasinaudoti socialinėmis garantijomis.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

Lietuvos Respublikos:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000-09-06, Nr. 74-2262. Toliau – Civilinis kodeksas.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 2016-23709.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės Žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000-07-31, Nr. 64-1914.
6. Lietuvos Respublikos finansų įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002-09-18, Nr. 91-3891.
7. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-11-28, Nr. 112-4991.
8. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999-04-02, Nr. 30-856.
9. Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos fondų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996-04-10, Nr. 32-787.
10. Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2012-07-14, Nr. 83-4333.
11. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2013-07-13, Nr. 75-3755.
12. 2016 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl minimaliojo darbo užmokesčio. *TAR*, 2016-06-27, Nr. 17577.

Europos Sąjungos:

13. 2000 m. gruodžio 22 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 44/2001 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo.
14. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje).

Užsienio:

15. JAV Darbo santykių apsaugos (konsolidacijos) įstatymas (angl. *Employment Protection (Consolidation) Act 1978*). [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1978/44/pdfs/ukpga_19780044_en.pdf>.

Specialioji literatūra:

16. ABRAMAVIČIUS, A.; ir MIKELĖNAS, V. *Imonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998.
17. DAVULIS, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum Valentinas Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008.
18. GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
19. TIAŽKIJUS, V. Darbo sutartis: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.
20. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
21. JAKUNTAVIČIŪTĖ, G. *Juridinio asmens valdymo organų narių civilinė atsakomybė: daktaro disertacija*. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2012.
22. MARTIŠIENĖ, B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai: daktaro disertacija*. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.
23. POVILAITIENĖ, I. *Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos: daktaro disertacija*. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.
24. BAGDANSKIS, T. Darbdaviui atstovaujancio asmens materialinės atsakomybės problemos. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48).
25. ČERKA, P. Ar vakarų valstybių teisėje valdymo organams nustatyti rūpestingumo pareigos (duty of care) principai ir standartai taikytini Lietuvos bendrovių teisei? Kaunas: Vytauto Didžiojo Universitetas, Teisės Institutas. *International Journal*

- of Baltic Law* No. 1. 2002. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: https://www.fcs.l.edu/sites/fcs.l.edu/files/5-J_1_.pdf.
26. DIDŽIULIS, L. Fiduciarinių pareigų instituto kilmė, esmė ir recepcija. *Teisė*, 2014 91.
 27. TIKNIŪTĖ, A.; ir USONIENĖ, J. Vienasmenio valdymo organo teisinis statusas: ar įmanomas vienareikšmiškumas? *Jurisprudencija*, 2013, 20(3).
 28. TIKNIŪTĖ, A. Juridinio asmens valdymo organų pareigos kreditoriams problema. *Jurisprudencija*, 2008 8(110).
 29. BAGDANSKIS, T. *Viliodamas darbuotoją gali prisivilioti teisma?* 2015 m. gruodžio 7 d. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://vz.lt/vadyba/personalo-valdymas/2015/12/07/viliodamas-darbuotoja-gali-prisivilioti-teisma>.
 30. BAGDANSKIS, T. *Ar Darbo kodeksas saugo atleidžiamą vadovą?* 2006 m. rugpjūčio 25 d. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/news/daily/law/ar-darbo-kodeksas-saugo-atleidziama-vadova.d?id=10483861>.
 31. BARONAITĖ-BIRMONTĖ, K. *Dėl vadovo pavadavimo rekomenduojama koreguoti bendrovės įstatus.* 2017 m. kovo 27 d. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. balandžio 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://vz.lt/verslo-valdymas/2017/03/27/del-vadovo-pavadavimo-rekomenduojama-koreguoti-bendroves-istatus#ixzz4cdJQ30N6>.
 32. DUGGINGTON, J. *Employment law*. Harlow: Paerson Education Limited, 2003.
 33. KNEPPER, W. E.; ir BAILEY, A. D. *Liability of Corporate Officers and Directors*. Seventh Edition. Lexis Nexis, 2003.
 34. LIISOVSKAJA, J. *Non-Compete Clauses: An International Guide*. Brussels: Ius Laboris, 2010.
 35. LOOSE, P.; GRIFFITHS, M.; ir IMPEY, D. *The Company Director: Powers, Duties and Liabilities*. 8th edition, Jordans, 2002.
 36. MURRAY, J. *Conceptualizing the Employer as Fiduciary: Mission Impossible? The Autonomy of Labour Law*. Hart Publishing, 2015.
 37. PITT, G. *Employment Law*. Third edition. Sweet and Maxwell, 1997.
 38. RYAN, C. *Company Directors: Liabilities, Rights and Duties*. CCH New Law; 2nd Revised edition, 1987.
 39. UPEX, R. *The Law of Termination of Employment*. Fifth edition. London: Sweet and Maxwell, 1997.

40. VAN DER WAARDEN, N. *Employment Law: an outline*. 2nd edition, Chatswood, N.S.W. LexisNexis Butterworths, 2010.
41. MACQUEEN, H. *Scots and English Law: The Case of Contract*, University of Edinburgh School of Law, Research Paper 2013/41, 2013 p. 3. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=289004112008113093018121107103020099025007057017006013098023073026016110009085091105005060043107058047118070069090081010001113019059007023093116000069076012106116085079034084075096086009117012101015126024103078104003025029118083119022083076114105006&EXT=pdf>>.

Teismų praktika:

Lietuvos Respublikos:

42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje P. V. v. UAB „Dujotekana“, Nr. 3K-3-140-415/2017.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje (duomenys neskelbtini) v. (duomenys neskelbtini) ir (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-31-378/2017.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje E. R. v. Kauno miesto savivaldybė; VšĮ S. Dariaus ir S. Girėno aerodromas, Nr. e3K-3-384-684/2016.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje H. U. v. Vilniaus miesto savivaldybė ir kt., Nr. 3K-3-137-701/2016.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje H. U. v. UAB „Samsonas“, Nr. e3K-3-46-686/2016.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kemitek“ v. P. Z., Nr. 3K-3-595-219/2015.
48. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Infoverslas“, Nr. 2-1726-178/2015.

49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje „East China Automobile Association Ltd“ v. „ECAA Europe“, UAB, Nr. 3K-3-482-687/2015.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „ONDUBALT“ v. T. N., Nr. 3K-3-344/2014.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 5 d. nutartis byloje BUAB „Star 1 Airlines“ v. M. L., Nr. 3K-3-244/2014.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Mitnija“ ir kt. v. V. G. ir kt., bylos Nr. 3K-7-124/2014.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Marilita“ v. A. B. ir R. Č., Nr. 3K-3-401/2013.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje V. Š. v. Labdaros ir paramos fondo Širvintų parapijos globos namai ir Širvintų Šv. Arkangelo Mykolo parapija, Nr. 3K-3-379/2013.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje UAB „JG reklamos dovanos“ v. D. S. ir UAB „Verslo inkorporacijos centras“, Nr. 3K-3-377/2013.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje T. P. v. UAB „Alkesta“, Nr. 3K-3-239/2013.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. UAB „Flakt“, Nr. 3K-3-86/2013.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje S. P.-G. v. VĮ Ignalinos atominė elektrinė, Nr. 3K-3-107/2013.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje R. S. v. UAB „ETB Legal“, Nr. 3K-3-476/2012.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 9 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v. Lietuvos nacionalinė vežėjų automobiliais asociacija „Linava“, Nr. 3K-3-185/2012.

61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio spaustuvė“ v. R. Š. ir kt., Nr. 3K-3-19/2012.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v. UAB „Teniso pasaulis“, Nr. 3K-3-384/2011.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Limantra“ v. N. G. , Nr. 3K-3-130/2011.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje I. B. V. Skuodo rajono savivaldybė ir savivaldybės įmonė „Skuodo šiluma“, Nr. 3K-3-326/2010.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D. ir kt., Nr. 3K-3-446/2009.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444/2009.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje Vilniaus rajono apylinkės vyriausiasis prokuroras, UAB „Vilniaus vandenys“ v. A. J. V. M. , B. J. B. , Nr. 3K-3-517/2009.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje J. C. B. v. UAB „Neo group“, Nr. 3K-3-210/2009.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v. VŠĮ „Vilniaus butai“, Nr. 3K-7-161/2009.
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Alaja“ ir ko“ v. K. A. , V. A. , Nr. 3K-3-509/2008.
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje A. N. v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija, Nr. 3K-7-308/2008.

72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklųjų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008.
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L. V. , Nr. 3K-3-415/2007.
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. UAB „Vitės valdos“, Nr. 3K-3-397/2007.
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje R.D. v. AB „Lietuvos dujos“, Nr. 3K-3-332/2007.
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis byloje V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.
77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje K. J. J. v. J. B. ir V. K., Nr. 3K-7-266/2006.
78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje N. P. v. AB „Klaipėdos laivų remontas“, Nr. 3K-3-457/2005.
79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Jadvyga Kakura v. UAB „Kivija“, Nr. 3K-3-191/2005.
80. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė ir kt., Nr. 3K-7-760/2001.
81. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. vasario 25 d. nutartis civilinėje byloje K. T. v. UAB „Barnasta“, Nr. 2A-182-259/2016.
82. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje K. T. V. ir UAB (duomenys neskelbtini), Nr. 2A-730-480/2015.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo:

83. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas *Holterman Ferho Exploitatie BV* C-47/14, EU:C:2015:574.

84. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2015 m. liepos 9 d. sprendimas *Balkaya* C-229/14, EU:C:2015:455.
85. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas *Danosa* C-232/09, EU:C:2010:674.
86. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. spalio 18 d. sprendimas *J. A. van der Steen* C-355/06, EU:C:2007:615
87. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2007 m. rugsėjo 20 d. sprendimas *Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki* C-116/06, EU:C:2007:536.
88. Europos Sąjungos Teisingumo teismas. 2007 m. balandžio 26 d. sprendimas *Alevizos*, C-392/05, EU:C:2007:251.
89. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. rugsėjo 7 d. sprendimas *Trojani* C-456/02, EU:C:2004:488.
90. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. kovo 24 d. sprendimas *Collins* C-138/02, EU:C:2004:172
91. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2000 m. balandžio 20 d. sprendimas *Lehtonen v. Castors Braine* C-176/96.
92. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1996 m. birželio 27 d. sprendimas *Asscher v. Staatssecretaris van Financiën* C-107/94.
93. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas 1986 m. liepos 3 d. sprendimas *Lawrie-Blum* 66/85.
94. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1964 m. liepos 15 d. sprendimas *Costa v. E.N.E.L.* 6/64.
95. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1963 m. vasario 5 d. sprendimas *Van Gend en Loos* 26/62.

Užsienio:

96. Nottingham University v Fishel (2000) EWHC 221 (QB), [2001] RPC 2. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ucc.ie/law/restitution/archive/englcases/fishel.htm>>.
97. Secretary of State for Trade and Industry v Bottrill [1999] EWCA Civ 781. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://swarb.co.uk/secretary-of-state-for-trade-industry-v-peter-bottrill-ca-12-feb-1999/>>.
98. Buchan & Ivey v. Secretary of State for Trade and Industry [1997] E.A.T. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą:

<http://swarb.co.uk/smith-v-secretary-of-state-for-trade-and-industry-eat-15-oct-1999/>>.

99. Fleming v Secretary of State for Trade and Industry: IHCS 1997. Hospital Products v United States Surgical Corporation [1984] HCA 64, [37], (1984) 156 CLR 41. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ato.gov.au/law/view/document?DocID=JUD%2F156CLR41%2F00005>>.

100. Folami v Nigerline (UK) Ltd [1978] ICR 277, E.A.T., 1977 m. liepos 26 d.

Kita literatūra:

101. Generalinio advokato Yves Bot išvada pateikta 2010 m. rugsejo 2 d. Byla C-232/09. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. kovo 19]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=80516&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=103358>>.

102. Eurostat. *National minimum wages in the EU. Monthly minimum wages below €500 in east and well above €1000 in northwest*. 25/2017, 2017 m. vasario 10 d. [interaktyvus] [žiūrėta 2017 m. vasario 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7860532/3-10022017-AP-EN.pdf/b5027315-0570-45df-9eb6-0cfda2f13dbc>>.

DARBO SUTARČIŲ SU VADOVAUJANČIAIS DARBUOTOJ AIS YPATUMAI

SANTRAUKA

Juridinio asmens ir jo vadovo teisiniai santykiai pastebimai skiriasi nuo įprastinių darbo santykių tarp darbdavių ir darbuotojų. Šis nevienodumas kyla iš pačios tokio santykio esmės, kadangi jis suprantamas kaip labiau civilinis, o jam reglamentuoti naudojamos tiek darbo teisės, tiek ir civilinės teisės normos. Dėl šios priežasties ir darbo sutartis, sudaromos juridinio asmens (kaip darbdavio) bei vadovo (kaip darbuotojo) taip pat pasižymi tam tikrais ypatumais. Civilinei teisei būdingas dispozityvumo principas apsprendžia vadovo ir juridinio asmens platesnę diskreciją susitarti dėl tų darbo sutarties sąlygų, kurių tam tikro konkretaus įgyvendinimo būdo imperatyviai nenustato Darbo kodeksas arba specialieji Darbo kodekso atžvilgiu įstatymai, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymas. Visgi praktikoje kyla nemažai problemų dėl to, kurios teisės šakos normoms turėtų būti teikiama pirmenybė arba kaip konkrečioje situacijoje turėtų būti sprendžiami klausimai, susiję su vadovo darbo santykiais. Nesant aiškaus įstatyminio reglamentavimo, vadovaujamosi teismų išaiškinimais, kai kuriuos aspektus apskritai paliekant savireguliacijai ir nusistovėjusiai praktikai. Visgi 2017 m. liepos 1 d. turinčiame įsigaliojusi naujajame Darbo kodekse atsiranda visiškai naujas skirsnis, reglamentuosiantis vadovaujančiųjų darbuotojų darbo sutartis taikytinus ypatumus, iki šiol daugiausiai išgrynintus jurisprudencijoje ir doktrinoje. Manytina, kad tokios specifinės darbo sutarties turiniui, jos sudarymui, vykdymui ir nutraukimui taikytinų teisės normų įtvirtinimas naujuoju Darbo kodeksu atneš daugiau teisinio aiškumo į nevienalyčius vadovo darbo santykius.

PECULIARITIES OF EMPLOYMENT CONTRACTS WITH MANAGEMENT PERSONNEL

SUMMARY

The legal link between the legal person and its manager appears to be noticeably different from the regular employment relationships between employers and employees. The difference arises from its nature as this relationship is defined not only by the norms of the Employment law, but of the Civil law as well. Because of this reason the employment contracts - being concluded between the legal person (as the employer) and the manager (as the employee) - are to be characterised as also having some peculiarities. The dispositive principle, which is inherent in the Civil law, determines the broader discretion for the manager and the legal person, to agree on the employment contract conditions. This is however, not imperatively provided by the Labour Code or some special legislation, e.g. Law on Companies of the Republic of Lithuania. However, in practise there are quite a few problems rising as a result where it is not exactly clear which norms of which field of law shall prevail, or how a certain question should be settled when it is related to the employment relationship of the manager. Since there is no explicit statutory regulation it is being decided by the rulings of the courts, where some of its aspects are left out for the self-regulation and methods being already applied in practice. Nevertheless, the new Labour Code coming into force on the 1st July, 2017 contains an absolutely new section, which regulates on the peculiarities being applied for the employment contracts of the management personnel. This has, as a matter of fact, been merely developed by the jurisprudence and doctrine until now. It is assumed that such provisions, determining the content of the employment contract and its formation, execution and termination - as provided in the new Labour Code - will bring out more legal certainty for the diverse employment relationship of the manager.