

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Ievos Matonytės,

V kurso, darbo teisės

studijų šakos studentės

Magistro darbas

**ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO ATSAKOMYBĖ PAGAL
DARBO IR CIVILINĘ TEISĘ**

Vadovas: Doc. Dr. Justinas Usonis

Recenzentas: Doc. Dr. Audrius Bitinas

Vilnius

2016

TURINYS

ĮVADAS	2
1. ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO TEISINIO STATUSO DUALIZMAS	6
1.1 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso įtvirtinimas teisės aktuose	6
1.2 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso atskleidimas teismų praktikoje.....	17
2. ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO ATSAKOMYBĖ UŽ ŽALĄ, PADARYTĄ ĮMONEI, ĮSTAIGAI, ORGANIZACIJAI	23
2.1 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybės pagal darbo ir civilinę teisę atirbojimas.....	23
2.2 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybės pagal darbo ir civilinę teisę sąlygos.....	30
2.3 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybės ribos ir atleidimas nuo atsakomybės	37
2.3.1 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo civilinės atsakomybės ribos ir atleidimas nuo atsakomybės	37
2.3.2 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo materialinės atsakomybės ribos ir atleidimas nuo atsakomybės	44
3. ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO ATSAKOMYBĖ UŽ ŽALĄ, PADARYTĄ TRETIESIEMS ASMENIMS	49
3.1 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybė įmonės, įstaigos, organizacijos kreditoriams.....	49
3.2 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybė įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams	52
IŠVADOS	58
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	60
SANTRAUKA	67
SUMMARY	68

IVADAS

Visuotinai pripažįstama, kad vadovas dėl jam pavestų itin svarbių pareigų ir suteiktų išskirtinių teisių yra ypatingas teisinių santykių subjektas. Tačiau daugiau teisių ir pareigų suponuoja ir didesnę atsakomybę prieš pačią įmonę, įstaigą, organizaciją, jos dalyvius, kreditorius ir darbuotojus. Vis tik daugiausia reikalavimų dėl žalos atlyginimo tiesiogiai vadovui juridinio asmens vardu pareiškia jo dalyviai. Pavyzdžiui, Jungtinėse Amerikos Valstijose dar 1999 m. buvo nustatyta, kad tiesioginiai reikalavimai dėl žalos atlyginimo vadovui buvo pareiškiami akcininkų (44%), darbuotojų (29%), klientų (14%)¹. Atsižvelgiant į tai, pagrįstai kyla klausimas, kokiais atvejais ir pagrindais vadovui gali kilti teisinė atsakomybė tiek pačiai įmonei, įstaigai, organizacijai, tiek ir tretiesiems asmenims, kokios šios teisinės atsakomybės taikymo taisyklės bei apimtis, ar atsakomybės apimtis gali būti ribojama darbo teisės normomis. Šie klausimai yra itin aktualūs, bet atsakymai į juos negali būti atskleisti nenustačius vadovo teisinės atsakomybės prigimties. Lietuvoje siekiant ją atskleisti, visų pirma, susiduriama su vadovo teisinio statuso ir atsakomybės dualizmo problema. Tiek teisės mokslininkų, tiek teismų praktikoje ilgainiui pateikiamos pozicijos dėl vadovo kvalifikavimo kaip darbo arba civilinių teisinių santykių subjekto išsiskyrė. Pažymima, kad vadovo teisinio statuso prigimtis priklauso ir nuo to, kokios teisinės formos juridinio asmens vadovas jis yra. Toks nevienareikšmiškas vadovo teisinio statuso vertinimas lemia ir skirtingą vadovo atsakomybės prigimties vertinimą, kuris suponuoja skirtingas teisinės atsakomybės sąlygas, ribas, taikymo pagrindus ir tvarką pagal darbo arba civilinę teisę. Be to siekiant riboti vadovo teisinę atsakomybę arba nuo jos atleisti, taikomi ir skirtingi teisiniai mechanizmai.

Temos aktualumas. Teisės doktrinoje ir teismų praktikoje plačiausiai analizuotas uždarnosios akcinės bendrovės (toliau - bendrovė) vadovo statuso ir atsakomybės pagal darbo ir civilinę teisę teisinis reglamentavimas. Toks teisės mokslininkų tyrimo objekto pasirinkimas yra nulemtas to, kad bendrovė yra populiariausios teisinės formos juridinis asmuo Lietuvoje. Pavyzdžiui, 2016 m. I ketvirtyje iš 99 200 veiklą vykdančių juridinių asmenų 65 236 yra bendrovės². Magistrinis darbas yra aktualus tuo, kad analizuojant teisės mokslininkų ir teismų praktikoje pateiktas pozicijas ir išaiškinimus dėl bendrovių

¹ BOYEUR M. Martin ir DELVAUX-DEROME Mathieu. *The Demand for Dorectors' and Officers' Insurance in Canada. Scientific Series*. Montreal: CIRANO, 2002, p. 2 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2002s-72.pdf>>

² Lietuvos statistikos departamentas. Veikiantys ūkio subjektai metų pradžioje [interaktyvus] [žiūrėta 2016 m. kovo 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=8f6e7e35-5730-4eb5-ae12-4866a9aff401>>

vadovų teisinio statuso ir atsakomybės teisinio reglamentavimo, atskleidžiamos ir kitų teisinių formų juridinių asmenų vadovų statuso ir teisinės atsakomybės taikymo problemos atsižvelgiant į šių juridinių asmenų ypatybes.

Darbo objektas. Magistro darbo objektas – įmonės, įstaigos, organizacijos vadovų, su kuriais sudaromos darbo sutartys, teisinės atsakomybės dėl darbo pareigų ir civilinių pareigų pažeidimu padarytos žalos įmonei, įstaigai ir organizacijai bei tretiesiems asmenims teisinio reglamentavimo ir jo taikymo analizė. Magistro darbe neanalizuojami visi atvejai, kuomet vadovui gali kilti atsakomybė už neteisėtais veiksmais padarytą žalą. Analizuojami kriterijai, kuriais vadovaujantis vadovo atsakomybė turėtų būti vertintina kaip atsakomybė pagal darbo arba civilinę teisę, atsakomybės teisinio reglamentavimo probleminiai aspektai.

Darbo tikslas. Pagrindinis darbo tikslas - atskleisti įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybės už žalą, padarytą įmonei, įstaigai, organizacijai bei tretiesiems asmenims, pagal darbo ir civilinę teisę teisinio reglamentavimo spragas lyginant skirtingų teisinių formų juridinių asmenų vadovų atsakomybės pagal darbo ir civilinę teisę įstatyminį reglamentavimą ir Lietuvos Respublikos teismų praktiką bei, remiantis užsienio valstybių praktika ir vyraujančiomis tendencijomis, pateikti pasiūlymus identifikuotoms problemoms spręsti.

Darbo uždaviniai. Siekiant įgyvendinti magistro darbo tikslą, magistro darbe keliami šie uždaviniai:

- 1) Išanalizuoti įmonės, įstaigos bei organizacijos vadovo teisinio statuso turinį ir apimtį bei su tuo susijusius teisinio reglamentavimo trūkumus. Šiuo tikslu atskleisti požymius, leidžiančius priskirti vadovo veiklą prie civilinių ir/arba darbo teisinių santykių. Įvertinti atskirų teisinių formų juridinių asmenų vadovų priskyrimo prie darbo arba civilinių teisinių santykių subjektų pagrįstumą.
- 2) Atskleisti įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinės atsakomybės dėl darbo ar civilinių pareigų netinkamu vykdymu arba nevykdymu padarytos žalos įmonei, įstaigai, organizacijai dualizmo problemą. Pirma, šiuo tikslu išanalizuoti atsakomybės pagal darbo ir civilinę teisę atskyrimą vadovaujantis teismų praktikoje suformuota pažeistos pareigos pobūdžio nustatymo taisykle, priskiriant vadovo veiksmus prie „vidinių“ arba „išorinių“ santykių. Atskleisti šio teisinio reglamentavimo trūkumus ir pasiūlyti sprendimo būdus. Antra, atskleisti vadovo civilinės ir materialinės atsakomybės taikymo atvejus, pagrindus, sąlygas. Trečia, išanalizuoti vadovo atsakomybės pagal darbo ir civilinę teisę ribas, galimybę riboti vadovo civilinę ir materialinę teisinę atsakomybę arba atleisti nuo jos,

įvertinti ribotos atsakomybės doktrinos taikymo pagrįstumą vadovui bei galimybę sudaryti su juo visiškos materialinės atsakomybės sutartį.

- 3) Išanalizuoti teisinį reglamentavimą bei teismų praktiką dėl vadovo tiesioginės atsakomybės dėl juridinio asmens kreditoriams bei darbuotojams padarytos žalos. Įvertinti tiesioginės atsakomybės taikymo atvejus bei pagrindus, jos apimtį.

Darbo metodai. Magistro darbo tikslui pasiekti ir darbo uždaviniams įgyvendinti pasitelkti šie tyrimo metodai:

- 1) Lingvistinis metodas – šiuo metodu darbe siekiama atskleisti lingvistinę teisės aktuose vartojamų žodžių, sąvokų reikšmę.
- 2) Sisteminis metodas – šiuo metodu darbe siekiama palyginti skirtingus Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau - Darbo kodeksas) ir Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse (toliau – Civilinis kodeksas) numatytus vadovo atsakomybės taikymo atvejus, pagrindus, sąlygas ir ribas. Palyginti įvairių teisinių formų juridinių asmenų vadovų teisinio statuso ir atsakomybės reglamentavimą, numatytą šių juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose.
- 3) Lyginamasis metodas - lyginami vadovo teisinės atsakomybės reglamentavimo aspektai, įtvirtinti Lietuvos ir užsienio valstybių teisinėse sistemose.
- 4) Istorinis metodas – pasitelkus istorinį tyrimo metodą darbe siekiama atkleisti įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso ir atsakomybės teisinio reglamentavimo raidą Lietuvoje.
- 5) Loginis metodas – darbe apibendrinamas šiuo metu galiojantis teisinis reglamentavimas, išskiriami probleminiai klausimai, siūlomi galimi sprendimo būdai.

Darbo naujumas ir originalumas. Klausimai, susiję su bendrovės vadovo atsakomybės teisiniu reglamentavimu, iš darbo ir civilinės teisės perspektyvos doktrinoje nagrinėjami jau kelias dešimtis metų, tačiau iki šiol vienareikšmiškas teisės mokslininkų sprendimas nepateiktas. Įvairios pozicijos šiuo klausimu buvo pateikiamos ir Lietuvos teismų praktikoje. Kur kas mažiau teisės mokslininkų nuomonių ir išaiškinimų teismų praktikoje pateikta dėl kitų teisinių formų juridinių asmenų vadovų atsakomybės. Magistro darbe, atsižvelgiant į kitų įmonių, įstaigų, organizacijų veiklos tikslus ir kitas ypatybes, atskleidžiama, kokia apimtimi joms gali būti taikomi teisės moksle ir teismų praktikoje pateikti išaiškinimai dėl bendrovės vadovo teisinės atsakomybės.

Darbo šaltiniai. Pagrindiniai magistro darbe atliekamo tyrimo šaltiniai yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, jo komentarai, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, jo II ir VI knygos komentarai, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių

įstatymas, Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas ir kitų teisinių formų juridinių asmenų veiklą reglamentuojantys įstatymai, užsienio valstybių teisės aktai, teismų praktika. Analizuoti ir Lietuvos teisės mokslininkų: V. Mikelėno, A. Abramavičiaus, T. Davulio, T. Bagdanskio, R. Greičiaus, B. Martišienės, G. Jakuntavičiūtės, A. Tikniūtės darbai, susiję su vadovo teisinio statuso ir atsakomybės teisinio reglamentavimo analize ar atskirais šių problemų aspektais. Tuo pačiu klausimu analizuoti užsienio teisės mokslininkų darbai: F. Dornseifer, J. Spier, M. M. Boyeur, M. Delvaux-Derome.

1. ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO TEISINIO STATUSO DUALIZMAS

1.1 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso įtvirtinimas teisės aktuose

Lietuvių kalbos žodyne bendrinė vadovo sąvokos reikšmė atskleidžiama per jo atliekamą funkciją ir prisiimamą atsakomybę - „tas, kas vadovauja, yra atsakingas“³. Lietuvos Respublikos teisės aktuose nėra pateikiamas vienareikšmiškas vadovo statuso apibrėžimas, nes teisės ir pareigos vadovui nustatomos įvairių teisės aktų pagrindu. Tačiau atskiruose straipsniuose formuluojamos pagrindinės vadovo funkcijos, atskleidžiančios vadovo statuso ypatybes civiliniuose ir darbo teisiniuose santykiuose. Vis tik ne vien vadovo atliekamos funkcijos, bet ir teisės aktuose įtvirtintas teisinių santykių, susiklostančių tarp jo ir įmonės, įstaigos, organizacijos, teisinis pagrindas, lemia vadovo statuso dualizmą. Priklausomai nuo juridinio asmens teisinės formos santykiai, susiklostantys tarp jo ir vadovo, yra įtvirtinami darbo arba civiline sutartimi, lemiančia vadovo priskyrimą prie darbo arba civilinių teisinių santykių subjektų rato. O tai atitinkamai lemia ir vadovo atsakomybės rūšies nustatymą.

Pirma, vadovaujantis Civilinio kodekso⁴ 2.81 straipsnio 1 dalimi, juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus. Juridinio asmens valdymo organai gali būti vienasmeniai arba kolegialūs⁵. Vadovas - vienasmenis juridinio asmens valdymo organas, kurio sudarymas yra būtinas daugelio skirtingų rūšių ir formų juridinių asmenų egzistavimui. Tai numatyta ir pastarųjų veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo⁶ (toliau Akcinių bendrovių įstatymas) 19 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo⁷ (toliau Viešųjų įstaigų įstatymas) 9 straipsnio 3 dalyje taip pat numatyta, kad viešoji įstaiga turi turėti organą – visuotinį dalininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – viešosios

³Lietuvių kalbos institutas. *Lietuvių kalbos žodynas* [interaktyvus] [žiūrėta 2016-01-31]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>

⁴ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.

⁵BAKANAS, Andrius; BARTKUS, Gintautas, et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Pirmasis leidimas*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 180.

⁶ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. 64-1914.

⁷ Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, nr. 68-1633.

įstaigos vadovą. Lietuvos Respublikos kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymo⁸ (toliau Kooperatinių bendrovių įstatymas) 17 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad nepaisant to, ar sudaroma valdyba, ar ne, kooperatinėje bendrovėje turi būti administracijos vadovas, kuris yra ir vienasmenis valdymo organas. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymo (toliau Individualių įmonių įstatymas) 7 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad individuali įmonė privalo turėti vienasmenį valdymo organą – individualios įmonės vadovą. Individualios įmonės savininkas kartu yra ir vienasmenis individualios įmonės valdymo organas – įmonės vadovas, jeigu individualios įmonės nuostatai nenustato kitaip⁹. Taigi civilinėje teisėje vadovas yra suprantamas kaip vienasmenis juridinio asmens valdymo organas, kurio sudarymas yra privalomas daugeliui skirtingų teisinių formų juridinių asmenų.

Kita vertus, Civilinio kodekso 2.82 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir dalyvių susirinkimą, jeigu steigimo dokumentuose ir juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose nenumatyta kitokia organų struktūra. Vadovaujantis šiuo straipsniu, atskiras juridinių asmenų teises formas reglamentuojančiuose įstatymuose gali būti numatyta, kad vienasmenis valdymo organas nėra privalomas, o jo sudarymas paliekamas juridinio asmens dalyvių kompetencijai. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos fondų įstatymo (toliau Labdaros ir paramos fondų įstatymas)¹⁰ 7 straipsnio 1 dalyje ir Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymo (toliau Asociacijų įstatymas)¹¹ 7 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad šie juridiniai asmenys privalo turėti vienasmenį ar (ir) kolegialų valdymo organą. Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymo (toliau – Mažųjų bendrijų įstatymas)¹² 22 straipsnio 2 dalies 1 punkte nurodoma, kad mažosios bendrijos organu gali būti tik mažosios bendrijos narių susirinkimas, kuris tokiu atveju yra ir mažosios bendrijos valdymo organas. To paties straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodoma, kad mažosios bendrijos organai gali būti mažosios bendrijos narių susirinkimas ir mažosios bendrijos vienasmenis valdymo organas – mažosios bendrijos vadovas. Taigi pastarieji juridiniai asmenys gali ir neturėti vienasmenio valdymo organo, bet, jei vis tik

⁸ Lietuvos Respublikos kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1993, nr. 20-488.

⁹ Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, nr. 112-4991.

¹⁰ Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos fondų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, nr. 32-787

¹¹ Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, nr. 25-745.

¹² Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2012, nr. 83-4333.

pastarasis yra išrenkamas, jis yra vienasmenis valdymo organas ir jam kyla civilinės teisės ir pareigos.

Vadovo kaip vienasmenio valdymo organo svarba pabrėžiama ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje. Kasacinio teismo 2007 m. kovo 26 d. nutartyje, priimtoje nagrinėjant bylą *UAB „Birių krovinių terminalas“ v. I. U.*¹³ nurodoma, kad „bendrovėje privalo nuolat būti asmuo, einantis generalinio direktoriaus pareigas ir atliekantis bendrovės vadovo funkcijas. O nesant juridinio asmens valdymo organų, kurių sudarymas yra imperatyviai numatytas teisės aktuose, atitinkamas susivienijimas net negalėtų būti juridinis asmuo, nes neturėtų vienų iš svarbiausių juridinio asmens požymių: galėjimo įgyti teises ir pareigas savo vardu, tam tikros valdymo organų sistemos (organizacinio vieningumo)“. Pabrėždamas būtent uždarosios akcinės bendrovės vadovo svarbą teismas pažymėjo, kad pagrindinis bendrovės valdymo organas ir yra bendrovės vadovas, nes jis, tuo atveju, kai nesudaroma valdyba, atlieka valdybos kompetencijai priskirtas funkcijas, vienvaldiškai veikia bendrovės vardu bendrovės santykiuose su kitais asmenimis (Akcinų bendrovių įstatymo 19 straipsnio 4, 6 dalys). Tai leidžia manyti, kad pažeidus teisės aktuose numatytą imperatyvą juridiniam asmeniui (nepriklausomai nuo jo teisinės formos) turėti vienasmenį valdymo organą - vadovą, neįmanomas ir paties juridinio asmens egzistavimas, nes šis negali įgyti ir įgyvendinti savo teisių ir pareigų.

Įvertinus tai, jog vadovas yra vienasmenis įmonės, įstaigos ar organizacijos valdymo organas, jam taikoma ir Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalis, kurioje numatyta, kad valdymo organo narys, nevykdantis jam Civiliniame kodekse ar steigimo dokumentuose numatytų pareigų, privalo padarytą žalą juridiniam asmeniui atlyginti visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Tai reiškia, kad už žalą, padarytą juridiniam asmeniui, vadovui kaip vienasmeniam valdymo organui, numatyta visiška civilinė atsakomybė.

Tačiau vadovas nėra tik vienasmenis valdymo organas, įgyvendinantis juridinio asmens civilinį teisinį subjektiškumą. Darbo kodekso¹⁴ 18 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus. O Darbo kodekso 24 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams yra darbdavio atstovas¹⁵. Anot V. Tiažkijaus, ši norma įtvirtina bendrą

¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Birių krovinių terminalas“ v. I. U.*, bylos Nr. 3K-3-238/2007.

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

¹⁵ Darbo kodekso 24 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Šie asmenys darbdaviui atstovauja įstatymų,

taisyklę, kad darbdaviui (įmonei, įstaigai, organizacijai ar kitam organizaciniam padaliniui) atstovauja to darbdavio vadovas, o tai reiškia, kad „darbdavio vadovas turi teisę atlikti veiksmus, sukuriančius, pakeičiančius ar panaikinančius darbo santykius“¹⁶. Pažymima, kad Darbo kodekse nėra normos, nurodančios, kad su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu turi būti sudaryta darbo sutartis. Tai leidžia daryti išvadą, kad nepriklausomai nuo to, civiline ar darbo sutartimi reglamentuojami santykiai, susiklostantys tarp įmonės, įstaigos, organizacijos bei jos vadovo, jam kyla įstatymine pareiga atstovauti juridinį asmenį darbo teisiniuose santykiuose. Pažymėtina, kad pagal Darbo kodekso 16 straipsnio 1 dalį darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio. Tai reiškia, kad vadovas yra darbdavio atstovas nepriklausomai nuo to, kokios teisinės formos yra juridinis asmuo bei nuo to, civiliniai ar darbo teisiniai santykiai susiklosto tarp įmonės, įstaigos ir organizacijos.

Taigi įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas yra itin svarbus įmonei, įstaigai, organizacijai tiek civilinės, tiek darbo teisės prasme. Per vadovą yra įgyvendinamas įmonės, įstaigos, organizacijos civilinis ir darbo teisinis subjektiškumas nepaisant to, kurių teisinių santykių subjektas vadovas yra.

Toliau nagrinėjant vadovo statusą darbo teisėje, atkreiptinas dėmesys į tai, jog Darbo kodekso 15 straipsnyje nurodoma, kad darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą bei dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Todėl svarbu pažymėti, kad vadovo teisinį statusą lemia ir tai, kokio pobūdžio, civilinė ar darbo sutartis sudaroma tarp pastarojo ir įmonės, įstaigos ar organizacijos. Tik tuo atveju, kai teisės aktuose numatyta galimybė tarp įmonės, įstaigos, organizacijos ir vadovo sudaryti darbo sutartį, šis gali būti darbo teisinių santykių subjektas. T. Davulis, nagrinėdamas teisinius santykius, susiklostančius tarp bendrovės ir bendrovės vadovo, analizavo Akcinių bendrovių įstatymą ir jo pakeitimus nuo 1990 m. iki 2003 m. ir pažymėjo, kad 1998 m. kovo 19 d. Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimu buvo leista su bendrovės vadovu sudaryti ne tik darbo, bet ir civilinę sutartį, o 2000 m. liepos 13 d. priėmus naują Akcinių bendrovių įstatymą grįžta prie darbo sutarties su vadovu sudarymo, nepaliekant

darbo veiklos dokumentų (pvz., administracijos darbo reglamento) ir kt. pagrindu, kuriame numatoma ir apibrėžiama tokių asmenų kompetencija. Jie užtikrina įmonės, įstaigos, organizacijos operatyvųjį valdymą – tiesiogiai vadovauja įmonei, įstaigai ar organizacijai ir jos veikslai, užtikrina jos kasdienį funkcionavimą, sprendžia, kaip vykdyti įmonės funkcijas, siekiant įgyvendinti jos veiklos tikslus. Paimta iš: NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 102-104.

¹⁶ *Ibid.*, p. 102-104.

galimybės su pastaruoju sudaryti civilinės sutarties¹⁷. Anot T. Davulio, tokia teisinio reglamentavimo raida leidžia daryti išvadą, kad įstatymų leidėjas „iš esmės aiškiai <...> vadovo ir bendrovės santykius pripažino ir pripažįsta darbo teisiniais santykiais“¹⁸. B. Martišienė daktaro disertacijoje pritarė T. Davulio pozicijai, tačiau pridūrė, kad teisės aktuose įtvirtinama daug bendrovės vadovo kaip darbuotojo statuso išimčių, pavyzdžiui, įstatyminė pareiga saugoti bendrovės komercines paslaptis (Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 11 dalis), ginčų nagrinėjimas teismuose (Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalis), todėl bendrovės ir jos vadovo teisiniai santykiai vertintini kaip darbo santykiai su ypatumais¹⁹. Iš esmės tokios pačios pozicijos laikėsi ir T. Bagdanskis teigdamas, kad vadovas yra darbuotojas, vadovaujantis juridinio asmens veiklai, kita vertus, jis turi specifinių teisių ir pareigų, kurių neturi kiti darbuotojai, pavyzdžiui, pareigą veikti sąžiningai ir protingai (ang. *Duty of Care*) ir sprendimų priėmimo teisę (ang. *Business Judgement Rule*)²⁰. Taigi bendrovės vadovas yra darbuotojas, turintis specialaus darbuotojo statusą dėl jam įstatymais suteikiamų išskirtinių teisių ir pareigų. O įstatymo leidėjo valia kvalifikuoti bendrovės vadovą išreiškiama per darbo sutarties su vadovu sudarymo institutą.

Pridurtina, kad vienareikšmiškai tik darbo sutartimi yra reglamentuojami santykiai, užsimezgantys tarp vadovo ir kooperatinės bendrovės (Kooperatinių bendrovių įstatymo 17 str. 6 d.) bei žemės ūkio bendrovės²¹. Dar daugiau - darbo sutartys yra sudaromos su viešųjų įstaigų (Viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 5 dalis), valstybės ir savivaldybės įmonių²², sveikatos priežiūros²³ bei biudžetinių įstaigų²⁴ vadovais. Taigi darytina išvada, jog šių juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose įtvirtintos nuostatos, numatančios, jog su vadovu gali būti sudaryta išskirtinai tik darbo sutartis, rodo, jog įstatymų leidėjo tikslas buvo kvalifikuoti minėtų juridinių asmenų

¹⁷ DAVULIS, Tomas. *Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje*. Iš *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum* Valentinas Mikelėnas. Vilnius: Justitia, 2008, p. 114.

¹⁸ DAVULIS, Tomas. *Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje*. Iš *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum* Valentinas Mikelėnas. Vilnius: Justitia, 2008, p. 114.

¹⁹ MARTIŠIENĖ, Beata. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 116-117 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. sausio 2 d.]. Prieiga per internetą:< http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D_20120629_152513-66880/DS.005.0.01.ETD>

²⁰ BAGDANSKIS, Tomas. *Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos*. *Jurisprudencija*, 2004, 56(48): p. 89-90.

²¹ Lietuvos Respublikos žemės ūkio bendrovių įstatymo 24 straipsnio 2 dalis. *Valstybės žinios*, 1991, nr. 13-328.

²² Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo 4 straipsnio 4 dalies 4 punktas. *Valstybės žinios*, 1994, nr. 102-2049.

²³ Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 2, 15 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo X-1204 15 straipsnio 6 dalis. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 72-2834.

²⁴ Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo *Valstybės žinios*, 1995, nr. 104 -2322.

vadovus darbo teisinių santykių subjektais - darbuotojais. Tai reiškia, kad vadovui pažeidus darbo pareigas, jam kyla atsakomybė pagal darbo teisės normas.

Kvalifikuojant teisinius santykius, susiklostančius tarp vadovo ir įmonės, įstaigos, organizacijos, svarbu vadovautis trimis kriterijais, kuriais darbo teisiniai santykiai atribojami nuo civilinių teisinių santykių. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas dar 1986 m. liepos 3 d. byloje *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*²⁵ išskyrė šiuos tris kriterijus kaip esminius kvalifikuojant teisinius santykius kaip darbo teisinius santykius:

1) teisinio santykio šalys susitaria dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbų atlikimo arba tam tikrų pareigų;

2) darbas atliekamas už atlyginimą;

3) egzistuoja pavaldumo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio²⁶.

Pažymėtina, kad, pirma, įmonė, įstaiga, organizacija susitaria su vadovu, jog šis eis vadovo pareigas. Lietuvos Aukščiausias Teismas taip pat nurodo, kad administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, todėl vadovą ir bendrovę sieja darbo santykio elementas²⁷. Antra, už darbą yra atlyginama. Trečia, egzistuoja pavaldumo santykiai, nes vadovas kaip ir kiti darbuotojai paklūsta darbovietėje nustatyta darbo tvarkai. Tačiau B. Martišienė nurodo, kad subordinacijos požymis reiškiasi specifiskai, nes: „bendrovės vadovas, kaip ir kiti įmonės darbuotojai, turi paklusti darbovietėje nustatyta tvarkai, tačiau jis kaip įstatyminis darbdavio atstovas pats ir nustato tą tvarką“²⁸ (Darbo kodekso 230 straipsnis). O Vokietijos teisės doktrinoje būtent dėl šios priežasties pripažįstama, kad tarp bendrovės ir jos vadovo neatsiranda darbo teisiniai santykiai, nes vadovas pats ir atlieka darbdavio funkcijas²⁹. Pritartina B. Martišienės pozicijai, nes, nors vadovas šią tvarką ir nustato, ji yra nustatoma darbdavio vardu, o pats vadovas privalo jai paklusti. Taigi manytina, kad nors ir turintys tam tikrų ypatybių, teisiniai santykiai, susiklostantys tarp įmonės, įstaigos, organizacijos, atitinka kriterijus, leidžiančius šiuos santykius kvalifikuoti kaip darbo teisinius santykius.

²⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. nutartis byloje *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, bylos Nr. 66/85, [interaktyvus] [žiūrėta 2016 sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0066>>

²⁶ NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 14.

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „Radviliškio autobusų parkas“*, byla Nr. 3K-7-760/2001.

²⁸ MARTIŠIENĖ, Beata. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 114 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. sausio 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABA-0001:E.02~2012~D_20120629_152513-66880/DS.005.0.01.ETD>

²⁹ DORNSEIFER, F. (Ed.). *Corporate Business Forms in Europe*. München: European Law Publishers GmbH, 2005, p. 280-281.

Egzistuoja ir antra rūšis juridinių asmenų, su kurių vadovais gali būti sudaromos tiek darbo, tiek civilinės sutartys. Galimybė sudaryti abiejų rūšių sutartis su vadovu numatyta individualioms įmonėms (Individualių įmonių įstatymo 7 straipsnio 4 dalis). Manytina, kad tiek darbo, tiek civilinė sutartis gali būti sudaryta ir su asociacijų vadovais, nes Asociacijų įstatyme nėra numatyta, kokia sutartis turi būti sudaryta tarp jos ir vadovo. Taigi šiuo atveju vadovo teisinė padėtis priklauso nuo įvardytų juridinių asmenų dalyvių bei vadovo valios. Atsižvelgiant į nurodytą teisės mokslininkų poziciją, manytina, kad sudarius darbo sutartį, santykiai susiklostantys tarp vadovo ir juridinio asmens galėtų būti vertintini kaip darbo santykiai, turintys tam tikrų ypatumų, o sudarius civilinę sutartį tik kaip civiliniai teisiniai santykiai. Atitinkamai pirmuoju atveju vadovui galėtų būti taikytina atsakomybė tiek pagal darbo, tiek pagal civilinės teisės normas, o antruoju tik pagal civilinės teisės normas. Pridurtina, kad Mažųjų bendrijų įstatymo 22 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad su mažosios bendrijos vadovu sudaroma civilinė (paslaugų) sutartis. Tai, kad su mažosios bendrijos vadovu nėra galimybės sudaryti darbo sutarties, reiškia, jog mažosios bendrijos vadovas įstatymų leidėjo yra pripažįstamas civilinių teisinių santykių subjektu ir už savo pareigų pažeidimu padarytą žalą mažajai bendrijai jis privalo atlyginti pagal civilinės teisės normas. Taigi įstatymo leidėjo valia nustatyta, kad atskirų teisinių formų juridinių asmenų ir jų vadovų teisiniai santykiai yra reglamentuojami skirtingai.

Manytina, kad toks teisinis reglamentavimas, kai atskirų teisinių formų juridiniams asmenims paliekama galimybė su vadovu sudaryti tik darbo sutartį arba tik civilinę sutartį, arba tiek darbo, tiek civilinę sutartį yra ydingas, nes nėra aiškių kriterijų, kodėl įstatymų leidėjas juridinių asmenų teisinių formų vadovus kvalifikuoja kaip skirtingų teisinių santykių subjektus. Pavyzdžiui, kodėl su bendrovės vadovu sudaroma darbo, o su individualios įmonės ar mažosios bendrijos vadovais gali būti sudarytos civilinės sutartys, nors visi šie juridiniai asmenys yra privatūs juridiniai asmenys, o vadovo pareiga yra veikti juridinio asmens ir jo dalyvių interesais. B. Martišienė vertindama šią teisinę situaciją teigia, kad ji yra kritikuotina, nes individuali įmonė šiuo požiūriu nesiskiria nuo akcinės bendrovės³⁰, todėl pateisinus išimties taikymą individualios įmonės vadovo (jei jis nėra savininkas) darbui, tokia pati išimtis turi būti taikoma ir akcinės bendrovės vadovo darbui (praktikoje susiklostė iš esmės tik vienos formos darbas). Vis tik analizuojant skirtingų teisinių formų vadovo statuso

³⁰ MARTIŠIENĖ, Beata. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 116-117 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. sausio 2 d.]. Prieiga per internetą:< http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D_20120629_152513-66880/DS.005.0.01.ETD>

reglamentavimą, galima išskirti tam tikrą tendenciją, kuria remiantis su vadovu sudaromos tik darbo arba civilinės sutartys arba civilinės ir darbo sutartys. Tuo atveju, kai juridinio asmens organizacinėje sistemoje privalo būti išrinktas vienasmenis valdymo organas, su juo sudaroma darbo sutartis (bendrovėse, viešosiose įstaigose, biudžetinėse įstaigose, sveikatos priežiūros įstaigose, kooperatinėse ir žemės ūkio bendrovėse). Tuo atveju, kai juridinis asmuo gali turėti tiek kolegialų, tiek vienasmenį valdymo organą, arba juridinio asmens dalyviai gali būti ir valdymo organo nariai, su vadovu gali būti sudaroma darbo arba civilinė, arba tik civilinė sutartis (individualiose įmonėse, mažosiose bendrijose, labdaros ir paramos fonduose, asociacijose). Vis dėlto šis skirstymas turi išimčių, pavyzdžiui, daugiabučių gyvenamųjų namų ir kitos paskirties pastatų savininkų bendrijos³¹. Atsižvelgiant į jau nurodytą akcinių bendrovių, individualių įmonių ir mažųjų bendrijų teisinį reglamentavimą, negali būti išskiriamas ir juridinių asmenų rūšies kriterijus. Taigi sunku nustatyti priežastis, kodėl teisės aktuose atskirų teisinių formų juridiniai asmenys vertintini kaip darbuotojai, o kitų ne. Ši situacija lemia ir tai, kad ne visų teisinių formų vadovams yra taikoma darbo teisės normų darbuotojams suteikiama apsauga. O atsakymo, kodėl tokių išimčių taikymas yra būtinas ir pateisinamas, nėra.

Teisės doktrinoje pateikiama ir kita pozicija dėl uždarnosios akcinės bendrovės vadovo teisinio statuso ir atsakomybės. Teigiama, kad vadovas kaip vienasmenis valdymo organas yra civilinių teisinių santykių subjektas. Pagrindžiant šią poziciją svarbu atsižvelgti į tai, kad momentas, nuo kurio įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas įgyja vienasmenio valdymo organo statusą, nebūtinai priklauso nuo darbo sutarties sudarymo su pastaruoju momentu. Pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad vadovas yra vienasmenis valdymo organas, kurį renka bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma, – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba, – visuotinis akcininkų susirinkimas). Tai reiškia, kad šis vienasmenio organo statusas vadovui yra suteikiamas vienašaliu kompetentingo organo, šiuo atveju valdybos, sprendimu. Tik tuomet, kai išrinktas asmuo pradeda aktyviais veiksmais vykdyti vadovo pareigas, laikoma, kad jis akceptavo pasiūlymą būti bendrovės vadovu. Toje pačioje teisės normoje numatyta, kad bendrovės vadovas pradeda eiti pareigas nuo jo išrinkimo dienos, jeigu su juo sudarytoje sutartyje nenustatyta kitaip. Pavyzdžiui, atšaukus vieną bendrovės vadovą ir paskyrus naująjį, galima situacija, kai Lietuvos Respublikos Juridinių asmenų registre duomenys apie naujojo vadovo išrinkimą dėl organizacinių

³¹ Lietuvos Respublikos daugiabučių gyvenamųjų namų ir kitos paskirties pastatų savininkų bendrijų įstatymo 9 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad bendrijos valdymo organai yra valdyba ir (arba) bendrijos pirmininkas. Paimta iš: Lietuvos Respublikos daugiabučių gyvenamųjų namų ir kitos paskirties pastatų savininkų bendrijų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*. 1995, nr. 20-449.

priežasčių įregistruojami ir darbo sutartis su pastaruoju sudaroma ne jo išrinkimo dieną, tačiau tai nereiškia, kad vadovas nėra įgijęs vienasmenio valdymo organo teisinio statuso³². Manytina, kad tokiu atveju vadovui pradėjus vykdyti savo pareigas dar iki sudarant darbo sutartį, susiklostantys teisiniai santykiai galėtų būti kvalifikuoti kaip nelegalūs darbo santykiai pagal Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą. Jame numatyta, kad nelegalus darbas yra darbas, dirbamas nesudarius rašytinės darbo sutarties. Tačiau tai, kad pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 punktą su bendrovės vadovu turi būti sudaroma darbo sutartis, nereiškia, kad jos nesudarius, vadovas neturi teisės eiti vadovo pareigų nuo jo išrinkimo momento³³. Taigi civilinės teisės prasme vadovo funkcijų vykdymo pradžia nėra sietina su darbo sutarties sudarymo momentu, todėl vadovas laikytinas civilinių teisinių santykių subjektu.

Manytina, kad ši pozicija priimtina ne tik vertinant bendrovės, bet ir, pavyzdžiui, viešosios įstaigos vadovo statusą. Viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 4 dalyje taip pat numatyta, kad viešosios įstaigos vadovas pradeda eiti pareigas nuo jo paskyrimo dienos, jeigu jį paskyrusio visuotinio dalininkų susirinkimo sprendime nenustatyta kitaip, o kai viešoji įstaiga steigama, – nuo viešosios įstaigos įregistravimo dienos. To paties straipsnio 5 dalyje, numatyta, kad su vadovu sudaroma darbo sutartis. Tačiau, pažymėtina tai, kad priešingai nei Akcinių bendrovių įstatyme, Viešųjų įstaigų įstatyme numatyta, kad vadovą išrinkusio organo sprendimu, o ne darbo sutartimi, nusprendžiama, kad vadovas pradeda eiti vadovo pareigas ne nuo jo išrinkimo dienos. Ši aplinkybė taip pat patvirtina teiginį, kad vadovo funkcijų vykdymo pradžia nėra sietina su darbo sutarties sudarymo momentu, todėl vadovas pagrįstai laikytinas civilinių teisinių santykių subjektu. Kita vertus, Individualių įmonių įstatymo 9 straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad individualios įmonės vadovas pradeda eiti pareigas nuo sutarties sudarymo, jeigu su juo sudarytoje sutartyje nenustatyta kitaip. Mažosios bendrijos vadovas pradeda eiti pareigas kitą dieną po civilinės (paslaugų) sutarties pasirašymo, jeigu sutartyje nenustatyta kitaip (Mažųjų bendrijų įstatymo 22 straipsnio 3 dalis). Vadovo teisinio statuso įgijimo pradžią lemia sutarties tarp jo ir individualios įmonės arba mažosios bendrijos sudarymo momentas, o ne vadovo išrinkimo momentas. Šie skirtumai yra įstatymo leidėjo valios reglamentuoti tam tikrų teisinių formų juridinių asmenų ir jų vadovų teisinių santykių pradžią išraiška, tačiau logiškai samprotaujant, neįmanoma atrasti vieno kriterijaus, kuriuo vadovaujantis įtvirtintas skirtingas teisinis reglamentavimas.

³² JAKUNTAVIČIŪTĖ, Gintarė. *Bendrovės vadovo atsakomybė bendrovei: civilinė ar materialinė?* Jurisprudencija. 2011, 3(4), p. 1453.

³³ *Ibid.*, p. 1453.

Teisės mokslininkai pateikia ir antrąjį argumentą, kodėl vadovas nėra darbuotojas, o greičiau civilinių teisinių santykių subjektas. Vadovas teikia bendrovei intelektines paslaugas – užtikrina kasdienį bendrovės funkcionavimą bei užtikrina jos veiklą³⁴. Tai, kad vadovas bendrovei teikia vadovavimo paslaugas darbo sutarties pagrindu, patvirtina ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas³⁵. Todėl G. Jakuntavičiūtės teigimu, paslaugų teikimo sutartis labiausiai atitiktų individualių teisinių santykių tarp juridinio asmens ir valdymo organo nariu paskirto fizinio asmens esmę, nes šių santykių dalykas yra intelektinių paslaugų teikimas³⁶. O darbo sutarties su bendrovės vadovu sudarymas iš esmės prieštarauja vienasmenio valdymo organo instituto esmei. Pasak G. Jakuntavičiūtės, įstatymo leidėjas pasirinko sudaryti darbo sutartį su bendrovės vadovu dėl to, kad mokesčiai, mokėtini į valstybės biudžetą pagal darbo teisinius santykius, yra didesni nei mokesčiai, mokėtini pagal individualios veiklos pažymą³⁷.

Antroji pozicija labiau atitinka užsienio šalyse numatytą teisinį reglamentavimą dėl teisinių santykių, susiklostančių tarp vadovo ir privataus, pelno siekiančio juridinio asmens, jo statuso bei atsakomybės. Pirmiausia vertėtų pažymėti, kad, priešingai nei Lietuvoje, daugelyje užsienio valstybių darbo sutartis yra viena iš civilinių sutarčių rūšių, o darbo normos, reguliuojančios darbo sutartį, yra civiliniame, o ne kitame kodekse³⁸, todėl tai, kad tarp bendrovės ir vadovo gali būti sudaroma būtent darbo, o ne civilinė sutartis, nedaro esminės reikšmės nustatant jo statusą ir atsakomybės rūšį. Nyderlandų civilinis kodeksas³⁹ bei Vokietijos civilinis kodeksas⁴⁰ galėtų būti kodeksų pavyzdžiai, į kuriuos inkorporuotos darbo sutartis reglamentuojančios normos. Tačiau drauge pabrėžtina ir tai, kad Vokietijoje nėra galimybės su bendrovės vadovu sudaryti darbo

³⁴ ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999. Paimta iš: JAKUNTAVIČIŪTĖ, Gintarė. *Bendrovės vadovo atsakomybė bendrovei: civilinė ar materialinė?* Jurisprudencija. 2011, 3(4), p. 1453.

³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2003 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v. AB (duomenys neskelbtini), bylos Nr. 3K-3-1130/2003*.

³⁶ JAKUNTAVIČIŪTĖ, Gintarė. *Juridinio asmens valdymo organų narių civilinė atsakomybė*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 77 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. sausio 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2013~D_20130115_133856-56604/DS.005.0.01.ETD>

³⁷ *Ibid.*, p. 79.

³⁸ ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999. Paimta iš: JAKUNTAVIČIŪTĖ, Gintarė. *Bendrovės vadovo atsakomybė bendrovei: civilinė ar materialinė?* Jurisprudencija. 2011, 3(4), p. 1453.

³⁹ Nyderlandų civilinio kodekso 7:610- 7:691 straipsniai (Burgerlijk Wetboek) [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą: „<<http://www.wetboek-online.nl/wet/Burgerlijk%20Wetboek%20Boek%207.html>>“

⁴⁰ Vokietijos civilinio kodekso 611-630 straipsniai (Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). BGB I S. 42, 2909. [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/>

sutarties, o dažniausiai sudaroma sutartis yra paslaugų teikimo sutartis, pagal kurią vadovas bendrovei teikia vadovavimo paslaugas⁴¹ ir darbo teisė vadovui nėra taikoma⁴².

Kita vertus, net inkorporavus darbo sutartį reglamentuojančias normas į atskirą kodeksą - darbo kodeksą, kaip tai padaryta Prancūzijoje⁴³, ir egzistuojant galimybei sudaryti su vadovu darbo sutartį, pabrėžiama, kad už žalą, padarytą bendrovei, vadovas atsako pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisykles⁴⁴. Darbo sutarties su vadovu sudarymo galimybė ir atsakomybė pagal civilinę, o ne darbo teisę, numatyta ir Austrijoje, Slovėnijoje, Ispanijoje⁴⁵.

Egzistuoja ir kita grupė valstybių, pavyzdžiui, Belgija, Graikija, Liuksemburgas, Portugalija, kurių teisinėse sistemose pripažįstama, jog tarp bendrovės ir jos vadovo susiklosto civiliniai teisiniai santykiai pavidimo sutarties pagrindu⁴⁶, o tai lemia, kad už žalą, padarytą bendrovei, vadovui kyla civilinė atsakomybė ir atsakomybės rūšis nebegali būti kvestionuojama.

Įvertinus užsienio valstybių teisinį reglamentavimą, darytina išvada, jog nepriklausomai nuo to, civilinė ar darbo sutartis sudaryta su privataus, pelno siekiančio juridinio asmens vadovu, atsakomybė kyla pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisykles. Kita vertus, pripažintina, kad vadovui gali būti taikomos ir darbo teisės normos tiek, kiek jos nereglamentuoja atsakomybės klausimo.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad Lietuvos teisinėje sistemoje ir teisės moksle pripažįstama, jog egzistuoja įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso, o drauge ir atsakomybės dualizmas, nes pastarasis yra ne tik darbuotojas, atstovaujantis darbdavį, bet ir juridinio asmens valdymo organas, įgyvendinantis juridinio asmens teisinį subjektiškumą. Kita vertus, toks dualistinio statuso įgijimas yra sietinas su darbo sutarties su juridinio asmens vadovu sudarymu. Šios nesudarius, vadovas negali būti laikytinas darbo teisinių santykių subjektu, todėl jam negali būti taikoma atsakomybė pagal darbo teisę. Vis tik atskirų teisinių formų juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose, įtvirtintos skirtingos nuostatos dėl

⁴¹ DORNSEIFER, F. (Ed.). *Corporate Business Forms in Europe*. München: European Law Publishers GmbH, 2005, p. 280-281.

⁴² TIKNIŪTĖ, A.; USONIENĖ, J. *Vienasmenio valdymo organo teisinis statusas: ar įmanomas vienareikšmiškumas?* Jurisprudencija. 2013, 20(3), p. 1104-1106.

⁴³ Prancūzijos darbo kodeksas (Code du Travail) [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160223>>

⁴⁴ MAINTLAND-WALKER, J. *Guide to European Company Laws*. London: Sweet & Maxwell, 1993, p. 141.

⁴⁵ *Employment and Benefits in the European Union*. Clifford Chance LLP. 2005, p. 11, 362, 376.

⁴⁶ ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999. Paimta iš: JAKUNTAVIČIŪTĖ, Gintarė. *Bendrovės vadovo atsakomybė bendrovei: civilinė ar materialinė?* Jurisprudencija. 2011, 3(4), p. 1453.

sutarties, kuria organizuojama vadovo veikla, rūšies. T. y. paskirų teisinių formų juridiniams asmenims leidžiama su vadovu sudaryti tik darbo arba tik civilines arba tiek darbo, tiek civilines sutartis. Tokio teisinio reglamentavimo būtinybė nėra aiški, o kriterijai, kuriais vadovaujantis juridiniai asmenys priskiriami vienai ar kitai grupei, nenurodomi. Šis dviprasmiškumas lemia ir nevienodą teisinės atsakomybės taikymą atskirų teisinių formų juridinių asmenų vadovams.

1.2 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso atskleidimas teismų praktikoje

Lietuvos teisinėje sistemoje numatytas ir plėtojamas įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso ir atsakomybės reglamentavimo modelis yra išskirtinis, nes su įmonių, įstaigų, organizacijų vadovais yra sudaromos darbo sutartys, tačiau tai *per se* nėra pagrindas vienareikšmiškai kvalifikuoti santykius, susiklostančius tarp pastarųjų ir vadovo kaip darbo ar civilinius teisinius santykius. Pažymima, kad ilgainiui teisiniai santykiai, susiklostantys tarp atskirų teisinių formų juridinių asmenų ir jų vadovų, teismų praktikoje buvo kvalifikuojami skirtingai. O tai sukėlė yra daugybę susijusių klausimų: kokia apimtimi vadovui taikomos civilinės ir darbo teisės normos, ką galima sulygti darbo sutartimi, sudaroma su vadovu ir t.t. Atsakymai į šiuos klausimus taip pat priklauso nuo juridinio asmens teisinės formos.

Kaip jau minėta, teisės moksle pateikiama pozicija, kad akcinės bendrovės vadovas yra ypatingą statusą turintis darbuotojas. Tačiau Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. pirmą kartą išsakyta pozicija nutartyje, priimtoje nagrinėjant bylą *V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „Radviliškio autobusų parkas“*⁴⁷ dar vadovaujantis 1964 m. Civiliniu kodeksu, kad administracijos vadovo ir uždarosios akcinės bendrovės santykiai savo esme yra civiliniai teisiniai - pavedimo santykiai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės organu suponuoja tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu. Tai reiškia, kad net ir egzistuojant aiškiam įstatyminiam reguliavimui, kuriuo vadovaujantis vadovo ir bendrovės teisiniai santykiai kvalifikuoti kaip darbo teisiniai santykiai, Lietuvos Aukščiausiojo teismo doktrina buvo

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „Radviliškio autobusų parkas“*, byla Nr. 3K-7-760/2001.

formuojama *contra legem* ir vadovo ir bendrovės teisiniai santykiai kvalifikuoti kaip civiliniai teisiniai santykiai.⁴⁸

Atsižvelgiant į tokią kasacinio teismo poziciją ir tai, jog su vadovu sudaroma darbo sutartis, kyla klausimas, kokia apimtimi bendrovės ir vadovo santykius reglamentuoja darbo teisės normos? Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 26 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *P. D. v. AB „Žalvaris“*⁴⁹, konstatuota, jog „bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusius santykius darbo teisės normos reglamentuoja tiek, kiek tai susiję su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimo, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu“⁵⁰. Pažymėtina, kad, pavyzdžiui, Vokietijoje nesama galimybės bendrovei ir vadovui sudaryti darbo sutarties pagal Vokietijos teisės aktus, tačiau doktrinoje vis tik pripažintina, kad darbo teisės normos bendrovės vadovui gali būti taikomos vadovo socialinės apsaugos tikslais ir tiek, kiek tai nekelia pavojaus vadovo, kaip juridinio asmens valdymo organo, esmei⁵¹. Tai puikiai iliustruoja kasacinio teismo ne kartą išsakyta pozicija⁵². Ja vadovaujantis, bendrovės vadovą renkančio ir atšaukiančio organo teisės atšaukti jo išrinktą bendrovės vadovą absoliutumas nėra sąlygotas nei bendrovės vadovo kaltės egzistavimu, nei jokiais darbo teisės darbuotojui suteikiamomis garantijomis. Pavyzdžiui, bendrovės vadovas gali būti atšauktas net ir pastarojo nedarbingumo dėl ligos ar atostogų laikotarpiu, nors pagal DK 131 straipsnio 1

⁴⁸ DAVULIS, Tomas. *Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje*. Iš *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum* Valentinas Mikelėnas. Vilnius: Justitia, 2008, p. 99-116.

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

⁴⁹ JAKUNTAVIČIŪTĖ, Gintarė. *Bendrovės vadovo atsakomybė bendrovei: civilinė ar materialinė?* Jurisprudencija. 2011, 3(4), p. 1445.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. lapkričio 26 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *P. D. v. AB „Žalvaris“*, byla Nr. 3K-3-1200/2001.

⁵¹ JAKUNTAVIČIŪTĖ, Gintarė. *Juridinio asmens valdymo organų narių civilinė atsakomybė: daktaro disertacija*. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 77 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. sausio 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2013~D_20130115_133856-56604/DS.005.0.01.ETD>

⁵² Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *V. M. v. UAB „Izabelita“*, byla Nr. 3K-3-260/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. vasario 15 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *V. S. v. Kooperatinė bendrovė Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, byla Nr. 3K-3-123/2006; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, byla Nr. 3K-3-397/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. Ž. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Flakt“*, byla Nr. 3K-3-86/2013; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *P. M. v. UAB „Swiss logistic“*, bylos Nr. 3K-3-267/2008.

dalies 1 punktą yra draudimas nutraukti darbo sutartį darbuotojo nedarbingumo ar jo atostogų laikotarpiu.

Identiškai teismai vertino ir viešųjų juridinių asmenų vadovų besąlygišką atšaukimo institutą. Tačiau vėliau teismų praktikoje buvo formuluojama priešinga taisyklė dėl teisinių santykių, užsimezgančių tarp viešosios įstaigos ir viešosios įstaigos vadovo. Pavyzdžiui, nutartyje, priimtoje 2009 m. gegužės 5 d. byloje *V.G. v. Viešoji įstaiga „Vilniaus Butai“*⁵³, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išsakė poziciją, jog tarp viešosios įstaigos ir jos vadovo sudaromos darbo sutarties pagrindu susiklosto darbo santykiai. Teismas motyvavo tuo, kad viešosios įstaigos tikslas yra tenkinti viešuosius interesus vykdant visuomenei naudingą veiklą bei specifinis bruožas - pelno nesiekimas, priešingai nei privataus, pelno siekiančios bendrovės tikslas tenkinti jos dalyvių interesus. Tai reiškia, kad „vadovo darbo santykių atsiradimas negali būti grindžiamas fiduciarinių pavedimo teisinių santykių atsiradimu, kurie būdingi pelno siekiančių juridinių asmenų ir jų vadovų santykiams, o atleidimas – jų nutrūkimu“. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje teismų praktikoje nurodoma, kad šios taisyklės taikomos ir santykiams, susiklostantiems tarp vadovų ir sveikatos priežiūros įstaigų⁵⁴ bei biudžetinių įstaigų⁵⁵. Tokiai pozicijai pritartina, nes priešingu atveju viešųjų, pelno nesiekiančių ir viešą interesą tenkinančių juridinių asmenų vadovus renkantis organai turėtų absoliučią teisę atleisti vadovą argumentuojant vien pasitikėjimo šiuo pradimu bei nenurodant konkrečių teisinių vadovo atleidimo iš pareigų pagrindų. Esant tokiai situacijai, tikėtina, kad vadovai, atstovaujantys įmonę, įstaigą ar organizaciją, priimtų sprendimus, tenkinančius juridinio asmens organo, turinčio kompetenciją atšaukti vadovą, narių interesus ar reikalavimus, o tai prieštarautų šių įmonių, įstaigų, organizacijų veiklos tikslui – tenkinti viešąjį interesą.

Kita vertus, privalu pabrėžti, kad toks kasacinio teismo išaiškinimas dėl viešųjų įstaigų vadovo statuso kasacinio teismo buvo pateiktas iki įsigaliojant naujajai Viešųjų įstaigų įstatymo redakcijai 2014 m. sausio 1 d.⁵⁶ Šiuo pakeitimu buvo įtvirtintos teisės normos, leidžiančios visuotiniam dalininkų susirinkimui priimti sprendimą paskirti ir atšaukti viešosios įstaigos vadovą. Kasaciniame teisme vis dar nebuvo nagrinėta byla dėl

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje *V.G. v. Viešoji įstaiga „Vilniaus Butai“*, bylos Nr. 3K-7-161/2009.

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje *P. V. M. v. Trakų rajono savivaldybė ir viešoji įstaiga Trakų ligoninė*, bylos Nr. 3K-3-424/2008.

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje *A.Nekrošienė v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija*, bylos Nr. 3K-7-308/2008.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 75-3755.

viešosios įstaigos vadovo teisinio statuso, vadovaujantis naująja įstatymo redakcija. Tačiau Klaipėdos apygardos teismo 2015 m. rugsėjo 23 d. nutartyje, priimtoje byloje *A.N. Z. v. VšĮ Gyvūnų globos namai „5 pėdutės“*⁵⁷, buvo dėl to pasisakyta. Teismas pateikė išvadą, kad „nuo 2014 m. sausio 1 d. iš esmės pasikeitus teisiniam reglamentavimui ankstesnio teisinio reguliavimo pagrindu kasacinio teismo suformuotos teisės aiškinimo ir taikymo taisyklės dėl viešosios įstaigos vadovo teisinio statuso yra nebeaktualios ir, esant pakeistam teisiniam reglamentavimui, privalu vadovautis Lietuvos Aukščiausio Teismo išaiškinimais, suformuotais akcinės bendrovės direktoriaus atšaukimo institutui taikyti ir aiškinti, nes nuo 2014 m. sausio 1 d. galiojantis viešosios įstaigos direktoriaus atšaukimo institutas yra identiškas, kaip ir uždarnosios akcinės bendrovės vadovo atšaukimo atveju“. Jeigu viešosios įstaigos vadovui taikomas identiškas bendrovės vadovui atšaukimo institutas, galima samprotauti, kad tarp viešosios įstaigos ir jos vadovo susiklosto civiliniai teisiniai santykiai.

Manytina, kad tokią poziciją palaikytų ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kuris nutartyje, priimtoje 2013 m. birželio 28 d. byloje *V.Š. v. Labdaros ir paramos fondas Širvintų parapijos globos namai ir Širvintų Šv. Arkangelo Mykolo parapija*⁵⁸, konstatavo, kad 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 pagrindais (Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalis, Labdaros ir paramos fondų įstatymo 8 straipsnio 2 dalies 3 punktas). Taigi taikomas vadovo atšaukimo institutas, o tai leidžia daryti išvadą, jog tarp labdaros fondo ir fondo valdytojo susiklosto civiliniai teisiniai santykiai grindžiami fiduciarinių pavedimo teisinių santykių atsiradimu, nors pagal Labdaros ir paramos fondų įstatymo 2 straipsnio 1 dalį labdaros ir paramos fondas yra ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio pagrindiniai veiklos tikslai – labdaros arba (ir) paramos bei kitokios pagalbos teikimas. Taigi labdaros fondas yra viešas, pelno nesiekiantis juridinis asmuo, o šie bruožai pirmoje įvardytoje byloje buvo esminiai kvalifikuojant viešosios įstaigos vadovo ir viešosios įstaigos santykius darbo teisiniais santykiais. Pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pritarė toje pačioje byloje Širvintų rajono apylinkės teismo 2012 m. gegužės 28 d. sprendime išsakytai pozicijai, kad „Labdaros ir paramos fondų įstatymo 8 straipsnio 2 dalies 3 punkte suteikiama teisė dalininkų susirinkimui atšaukti (vienasmenį valdymo organą) fondo vadovą, t. y. jame, kaip ir Akcinių bendrovių

⁵⁷ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje *N. Z. v. VšĮ Gyvūnų globos namai „5 pėdutės“*, bylos Nr. e2A-1545-253/2015.

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *V. Š. v. Labdaros ir paramos fondo Širvintų parapijos globos namai ir Širvintų Šv. Arkangelo Mykolo parapija*, bylos Nr. 3K-3-379/2013.

įstatyme, įtvirtintas vadovo atšaukimo institutas, kurio nenumato Viešųjų įstaigų įstatymas. Taigi Labdaros ir paramos fondų įstatyme – nustatytas teisinis reglamentavimas skyrėsi nuo Viešųjų įstaigų įstatyme nustatyto reguliavimo. Tai leidžia samprotauti, kad pagrindinis argumentas, kuriuo vadovaujantis tarp vadovo ir viešo, pelno nesiekiančio juridinio asmens, labdaros ir paramos fondo, susiklostančius santykius kvalifikuoti kaip specifinius, pavedimo bruožų turinčius santykius, yra vadovo atšaukimo institutas, numatytas Labdaros ir paramos fondų įstatyme, o ne pastarojo veiklos tikslai – viešo intereso tenkinimas.

Manytina, kad dar vienas argumentas, leidžiantis kvalifikuoti santykius, susiklostančius tarp viešosios įstaigos ir vadovo, kaip civilinius teisinius santykius yra kasacinio teismo pateikti išaiškinimai dėl sveikatos priežiūros įstaigų vadovų teisinio statuso. Visų pirma, pažymima, kad 2007 m. birželio 26 d. įstatymu buvo pakeista Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 straipsnio 6 dalies redakcija ir joje buvo aiškiai nurodyta, kad Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešosios įstaigos vadovas atleidžiamas Darbo kodekse nurodytais pagrindais⁵⁹. Lietuvos gydytojų vadovų sąjunga, iniciavusi minėtą pakeitimą, nurodė, kad formuota teismų praktika, kai laikoma, kad sveikatos priežiūros įstaigos steigėjas turi absoliučią teisę atleisti jos vadovą argumentuojant pasitikėjimo šiuo praradimu, komplikuoja šių viešųjų įstaigų vadovų teisinę padėtį, nes nenustačius konkrečių teisinių vadovo atleidimo iš pareigų pagrindų, steigėjas atlieka tai nesaistomai⁶⁰. Apibendrinamas šią situaciją Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad „įstatymų leidėjas, konkretizuodamas įstatymo normą dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešųjų įstaigų vadovų atleidimo tvarkos, pašalina priežastis, dėl kurių teismų praktika neatitiko jo siekto tikslo“⁶¹. Taigi po įstatymo pakeitimo naujajame teisiniame reglamentavime buvo aiškiai įtvirtinta nuostata, jog sveikatos sistemos viešąsias įstaigas ir jų vadovus sieja ne civiliniai, o darbo teisiniai santykiai. Esminis argumentas, lėmęs teisės akto modifikavimą buvo teismų praktikos neatitikimas įstatymo leidėjo siektam tikslui minėtų įstaigų vadovus atleisti tik Darbo kodekso nustatyta tvarka ir pagrindais, o ne suteikti nesaistomą teisę tai padaryti įstaigos steigėjui. Atsižvelgiant į tai, galima samprotauti, kad teisinis reglamentavimas ir teismų praktika susiklostė priešingai viešųjų įstaigų atžvilgiu: teismams pripažinus, kad

⁵⁹ Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15, 17, 29 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2007, nr. 17 -630.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto 2007 m. balandžio 12 d. aiškinamasis raštas Nr. XP-2162 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/ta/228195?nr=405>>

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje P. V. M. v. Trakų rajono savivaldybė ir viešoji įstaiga Trakų ligoninė, bylos Nr. 3K-3-424/2008.

viešųjų įstaigų vadovas yra darbo teisinių santykių subjektas, įstatymų leidėjas įtvirtino viešosios įstaigos dalyvių susirinkimo teisę skirti ir atšaukti vadovą, kuri yra identiška Akcinių bendrovių įstatyme nustatytam teisiniam reglamentavimui. Toks teisinis reglamentavimas paneigia ir pirmoje byloje pateiktą poziciją dėl to, kad tarp viešųjų juridinių asmenų ir jų vadovų susiklosto darbo teisiniai santykiai, o ne civiliniai teisiniai santykiai, grįsti pasitikėjimu.

Atsižvelgiant į nurodytą teisinį reglamentavimą ir pateiktus teismų išaiškinimus, manytina, kad esminiu kriterijumi, leidžiančiu vadovo teisinį statusą laikyti dualistiniu, yra ne įmonės, įstaigos, organizacijos rūšis, veiklos tikslai ar teisinė forma, o vadovo paskyrimo ir atšaukimo instituto įtvirtinimas įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose. Juo remiantis, santykiai, susiklostantys tarp įmonės, įstaigos, organizacijos bei vadovo yra laikytini civiliniais teisiniais santykiais. Taip yra todėl, kad vadovas yra paskiriamas pasitikėjimo pagrindu, o jo atšaukimas yra sietinas su pasitikėjimo santykių nutrūkimu. Tokiu atveju darbo sutarties sudarymas su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu *per se* nereiškia, kad šios sutarties pagrindu tarp įmonės, įstaigos ir organizacijos bei vadovo susiklostantys teisiniai santykiai vienareikšmiškai laikytini tik darbo teisiniais santykiais. Šio kriterijaus prioritetas gali būti vertintinas prieštaringai, nes tokiu būdu paneigiami ankstesni kasacinio teismo išaiškinimai, kuriais vadovaujantis, fiduciarinių santykių atsiradimas yra būdingas privatų interesą tenkinančių juridinių asmenų ir jų vadovų santykiams. Šį modelį pritaikius viešą interesą tenkinančių juridinių asmenų ir jų vadovų teisiniams santykiams gali būti sutrikdytas viešojo intereso įgyvendinimas. Tokiu atveju viešojo juridinio asmens kompetentingas valdymo organas įgyja absoliučią teisę atšaukti vadovą, todėl vadovas, siekdamas išsaugoti savo darbo vietą, gali pradėti teikti prioritetą juridinio asmens dalyvių interesų tenkinimui, o ne viešojo intereso įgyvendinimui.

2. ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO ATSAKOMYBĖ UŽ ŽALĄ, PADARYTĄ ĮMONEI, ĮSTAIGAI, ORGANIZACIJAI

2.1. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybės pagal darbo ir civilinę teisę atribojimas

Įvertinus tai, kad egzistuoja vadovo teisinio statuso dualizmas ir vadovas vis tik laikytinas daugumos teisinių formų ir rūšių juridinių asmenų darbuotoju – darbo teisinių santykių subjektu ir vienasmeniu valdymo organu – civilinių teisinių santykių subjektu, kyla problema dėl vadovo neteisėtais veiksmais padarytos žalos įmonei, įstaigai, organizacijai prigimties nustatymo ir teisinės atsakomybės rūšies taikymo vadovui.

Pripažinus vadovą esant darbuotoju, turinčiu ypatingą teisinį statusą su civilinės teisės normomis numatytomis išimtimis, T. Davulis, vertindamas civilinės ir darbo teisės suderinamumą taikant juridinio asmens vadovui atsakomybę už jo neteisėtais veiksmais padarytą žalą, nurodė, kad bendrovės vadovui darbo teisės normos, reglamentuojančios atsakomybę pagal darbo teisę, taikomos tik tuomet, kai jis veikia kaip darbuotojas (t.y. veikia „vidaus“ santykyje su bendrove), o civilinės teisės normos, reglamentuojančios atsakomybę pagal civilinę teisę, turėtų būti taikomas tuomet, kai jis veikia kaip valdymo organas (t.y. veikia „išorės“ santykyje)⁶². Pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išplėstinė teisėjų kolegija, siekdama suvienodinti iki 2009 m. formuotą kasacinio teismo praktiką⁶³, 2009 m. lapkričio 20 d. nutartimi, priimta civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G.P.*⁶⁴ pasisakė dėl uždarnosios akcinės bendrovės vadovo – bendrovės valdymo organo – atsakomybės, kurią lemia vadovo padėties teisinė specifika ir vadovą bei bendrovę siejančių teisinių santykių ypatumai. Šioje byloje kasacinis

⁶² DAVULIS, Tomas. *Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje*. Iš *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum* Valentinas Mikelėnas. Vilnius: Justitia, 2008, p. 106.

⁶³ Vienose kasacinio teismo nutartyse bendrovės vadovo atsakomybė buvo vertinama ir (arba) įvardijama kaip civilinė (pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Laivitė“ v. G. R.*, bylos Nr. 3K-3-1203/2001; 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *R. D. v. UAB „Setracont“*, bylos Nr. 3K-3-621/2002; 2002 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *Vokietijos bendrovė „Gretsch-Unitas Baltic“ v. V. S.*, bylos Nr. 3K-3-1590/2002; 2004 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje *BAB „Dirbtinis pluoštas“ v. G. P.*, bylos Nr. 3K-3-480/2004; 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *K. J. J. v. J. B. ir kt.*, bylos Nr. 3K-7-266/2006; 2006 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Saulėtekis“ v. I. K. ir kt.*, bylos Nr. 3K-3-604/2006; 2007 m. liepos 27 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Vakarų prekyba“ v. A. Z.*, bylos Nr. 3K-3-316/2007; 2008 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Naujapilė“ v. Lietuvos valstybė*, bylos Nr. 3K-3-295/2008; 2009 m. liepos 31 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vombatas“ v. A. Š.*, bylos Nr. 3K-3-335/2009), o kitose bylose – kaip materialinė atsakomybė pagal darbo teisę (pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, bylos Nr. 3K-3-428/2009).

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *Uždaroji akcinė bendrovė „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, byla Nr. 3K-7-444/2009.

teismas dar kartą pažymėjo, kad „egzistuoja (įstatymuose įtvirtinamas) 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, todėl už civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą bendrovės vadovui, kaip bendrovės valdymo organui, kyla pareiga atlyginti kaltais veiksmais padarytą žalą pagal civilinės teisės normas, o už darbo – pagal darbo teisės normas“ (pažymima, kad kasacinis teismas sugrįžo prie pozicijos, kad bendrovės vadovas yra ir darbuotojas). Dar jis pažymėjo, kad teisinę atsakomybę reglamentuojančių teisės aktų nuostatos neturėtų būti painiojamos, nes Darbo kodekso normomis nereglamentuojami civilinės atsakomybės teisiniai santykiai, o Civilinio kodekso normomis materialinės atsakomybės teisiniai santykiai (Darbo kodekso 1 straipsnio 1 dalis; Civilinio kodekso 1 straipsnio 1 dalis). G. Jakuntavičiūtė teigia, kad taip Lietuvos teismų praktikoje įtvirtinamas „pažeistos pareigos pobūdžio nustatymo testas“, kuris turėtų būti taikomas kiekvienu konkrečiu atveju siekiant nustatyti, kokios rūšies atsakomybė taikytina bendrovės vadovui už neteisėtais veiksmais padarytą žalą bendrovei⁶⁵.

Nors nurodyto teisinio reglamentavimo išaiškinimai buvo pateikti nagrinėjant bendrovės vadovo teisinio statuso ir atsakomybės dualizmą, tačiau manytina, kad jie taikytini ne tik bendrovėms, bet ir kitų rūšių įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms. Tokia prielaida darytina todėl, kad vienas iš kasacinio teismo argumentų, leidžiančių bendrovės vadovo statusą bei atsakomybę vertinti kaip dualistinius, yra tam tikrų jo teisių ir pareigų, įtvirtintų teisės aktuose, priskyrimas prie civilinių teisių ir pareigų („išoriniai“ santykiai), o kitų prie darbo teisių ir pareigų („vidiniai“ santykiai).

Prie „vidinių“ santykių priskirtinos Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 6 dalyje įtvirtintos bendrovės vadovo funkcijos – organizuoti kasdienę bendrovės veiklą, priimti į darbą ir atleisti darbuotojus, sudaryti ir nutraukti su jais darbo sutartis, skatinti juos ir skirti nuobaudas⁶⁶. Atkreiptinas dėmesys į kitų pelno siekiančių juridinių asmenų teisinių formų vadovų funkcijas, kurios, manytina, priskirtinos „vidiniams“ santykiams. Kooperatinės bendrovės administracijos vadovas organizuoja ir vykdo kooperatinės bendrovės ūkinę finansinę veiklą, <...>, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro su jais darbo sutartis (Kooperatinių bendrovių įstatymo 17 straipsnio 8 dalis). Individualios įmonės vadovas atsako už individualios įmonės veiklos organizavimą, dokumentų ir kitos

⁶⁵ JAKUNTAVIČIŪTĖ, Gintarė. *Bendrovės vadovo atsakomybė bendrovei: civilinė ar materialinė?* Jurisprudencija. 2011, 3(4), p. 1449.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *Uždaroji akcinė bendrovė „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, byla Nr. 3K-7-444/2009.

informacijos apie individualios įmonės turtą bei veiklą saugojimą ir t.t. (Individualių įmonių įstatymo 7 straipsnio 1 dalis). Mažosios bendrijos vadovas organizuoja kasdienę mažosios bendrijos veiklą, <...>, sudaro ir nutraukia darbo sutartis su darbuotojais (Mažųjų bendrijų įstatymo 22 straipsnio 8 dalis). Pelno nesiekiančių viešųjų juridinių asmenų vadovų funkcijos iš esmės nesiskiria nuo nurodytų pelno siekiančiųjų juridinių asmenų vadovų funkcijų, priskirtinų „vidiniams“ santykiams. Pavyzdžiui, viešosios įstaigos vadovas organizuoja kasdienę bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus ir t.t. (Viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 4 dalis). Biudžetinės įstaigos vadovas yra atsakingas už biudžetinės įstaigos darbo organizavimą, darbuotojų priėmimą ir atleidimą (Biudžetinių įstaigų įstatymo 9 straipsnio 2 dalies 1, 3 punktai). Labdaros ir paramos fondo bei asociacijos valdymo organas priima į darbą ir iš jo atleidžia darbuotojus, sudaro su jais darbo sutartis (Labdaros ir paramos fondo įstatymo 9 straipsnio 2 dalis, Asociacijų įstatymo 9 straipsnio 2 dalis). Taigi tiek viešųjų, tiek privačiųjų juridinių asmenų vadovų funkcijos „vidiniuose“ santykiuose iš esmės sutampa, t.y. kasdienės juridinio asmens veiklos organizavimas, darbdavio atstovavimas priimant ir atleidžiant iš darbo darbuotojus, sudarant ir nutraukiant su jais sudarytas darbo sutartis. Todėl visų šių įmonių, įstaigų bei organizacijų vadovams už nurodytų pareigų pažeidimą turėtų būti taikoma atsakomybė pagal darbo teisę.

Priskirdamas bendrovės vadovo funkcijas prie „išorinių“ santykių, kasacinis teismas nurodė, kad Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 6 dalies nuostatos – bendrovės santykiuose su kitais asmenimis bendrovės vardu vienvaldiškai veikia bendrovės vadovas – įtvirtina vadovo, kaip juridinio asmens atstovo, statusą „išoriniuose“ santykiuose, kuriuose vadovui keliami aukštesni reikalavimai tiesiogiai įtvirtinti civiliniuose įstatymuose arba išplaukiantys iš šių įstatymų esmės⁶⁷. Vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam bendrovės darbuotojui; įmonę ir administracijos vadovą sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai; tai reiškia, kad įmonės administracijos vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai įmonės interesais; administracijos vadovui keliami lojalumo pareiga (*duty of loyalty*); įmonės vadovas atstovauja bendrovei, atsako už įmonės kasdienės veiklos organizavimą; jis turi veikti rūpestingai, sąžiningai, atidžiai, kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų pagal įstatymus ir kitus teisės aktus⁶⁸. Ar vadovas konkrečiu atveju šią pareigą įvykdė, nustatoma pagal tam tikrus

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Uždaroji akcinė bendrovė „Optimalūs finansai“ v. G. P., byla Nr. 3K-7-444/2009.

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. AB bankas „Snoras“, bylos Nr. 3K-3-880/2002

objektyvius elgesio standartus – rūpestingo, apdairaus, protingo vadovo elgesio matą⁶⁹. Bendrovės vadovui veikiant „išoriniuose“ santykiuose ir pažeidus jam keliamus reikalavimus bendrovei padarytą žalą vadovas privalo atlyginti pagal civilinės teisės normas.

Taigi siekiant nustatyti, ar ir kitų įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovams taikoma civilinė atsakomybė už pareigų pažeidimą „išoriniuose“ santykiuose, privalu nustatyti, ar šie gali atstovauti bendrovę santykiuose su kitais asmenimis ir kokia apimtimi. Tiek privačiųjų juridinių asmenų, tiek viešųjų juridinių asmenų valdymo organai turi teisę atstovauti juridinį asmenį tuomet, kai šis turi santykių su trečiaisiais asmenimis: sudaro įvairias sutartis ir kitokius sandorius, atstovauja juridinio asmens interesams (institucijose, įmonėse, įstaigose, santykiuose su fiziniais asmenimis), gina juridinio asmens interesus teisme bei arbitraže⁷⁰. Pavyzdžiui, privataus juridinio asmens, individualios įmonės, vadovas vienvaldiškai veikia individualios įmonės vardu (Individualių įmonių įstatymo 7 straipsnio 5 dalis). Kooperatinės bendrovės, administracijos vadovas atstovauja kooperatinei bendrovei santykiuose su trečiaisiais asmenimis, teisme, arbitraže, sudaro sandorius (Kooperatinių bendrovių įstatymo 17 straipsnio 8 dalis). Viešųjų juridinių asmenų vadovams taip pat numatyta galimybė veikti „išoriniuose“ santykiuose, nes viešųjų įstaigų vadovas veikia viešosios įstaigos vardu santykiuose su kitais asmenimis (Viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 4 dalis). Labdaros ir paramos fondo vadovas veikia fondo vardu, kai fondas palaiko santykius su kitais asmenimis, taip pat sudaro sandorius fondo vardu (Labdaros ir paramos fondo įstatymo 9 straipsnio 1 dalis). Asociacijos vadovas veikia asociacijos vardu, kai yra santykių su kitais asmenimis, taip pat sudaro sandorius asociacijos vardu (Asociacijų įstatymo 9 straipsnio 1 dalis). Nors ir skirtinga apimtimi, bet tiek privačių, tiek viešųjų juridinių asmenų vadovai turi teisę atstovauti juridinį asmenį santykiuose su trečiaisiais asmenimis, taigi galima teigti, kad pastarieji gali veikti „išoriniuose“ santykiuose.

Kad šis pažeistos pareigos pobūdžio nustatymo testas taikytinas ir kitų juridinių asmenų vadovų atsakomybei nustatyti pagrindžia ir tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2012 m. birželio 26 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *Kauno miesto savivaldybė v. T. J.*⁷¹, sprendamas dėl ligoninės savininko prašymo priteisti iš jos direktoriaus žalos, patirtos dėl neteisėto ligoninės darbuotojos atleidimo ir su darbo

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 25 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *K. J. J. v. J. B. ir kt.*, bylos Nr. 3K-7-266/2006.

⁷⁰ BOSAITĖ, A.; BUTOV, S. in *Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis (moksl. Red. Vytautas Mizaras)*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 268.

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 26 d. nutartis byloje *Kauno miesto savivaldybė v. T. J.*, bylos Nr. 3K-3-319/2012.

santykiais susijusių jai išmokėtų išmokų, atlyginimo, vadovavosi kasacinio teismo praktika, pateikta bylose dėl bendrovės vadovo statuso ir atsakomybės dualizmo: veikimo „vidiniuose“ ir „išoriniuose“ santykiuose bei atsakomybės rūšies kvalifikavimo atsižvelgiant į pažeistos pareigos pobūdį. Nagrinėjamu atveju teismas dar kartą pažymėjo, kad sprendžiama dėl viešosios įstaigos vadovo atsakomybės. Kadangi vadovui pareikštas reikalavimas atlyginti žalą, padarytą netinkamai atliekant vadovo pareigas „vidiniuose“ santykiuose, tai viešosios įstaigos vadovo veiksmai vertinti pagal darbo teisės normas. Taigi galima daryti išvadą, kad tiek viešųjų, tiek privačių juridinių asmenų vadovų, kuriems numatyta teisė atstovauti juridinį asmenį santykiuose su trečiaisiais asmenimis, atsakomybės rūšiai nustatyti yra taikomas pažeistos pareigos pobūdžio testas.

Tačiau svarbu tai, kad net ir egzistuojant kasacinio teismo pateiktam išaiškinimui dėl to, kaip atriboti vadovo atsakomybę pagal darbo teisę nuo atsakomybės pagal civilinę teisę, vienodą šios praktikos taikymą užtikrinti sunku. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gruodžio 19 d. nutartyje, priimtoje byloje *Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. uždarosios akcinės bendrovės „Mokslo aidai“ direktorius J. S., tretieji asmenys likviduojama uždaroji akcinė bendrovė „Mokslo aidai“, J. S., D. P. (S.)*⁷², buvo nustatyta, kad bendrovės vadovas žinodamas apie blogą bendrovės turtinę padėtį, ginčijamais įsakymais neteisėtai padidino darbo užmokesčių savo sūnui ir finansininkei, sūnaus sutuoktinei. Vadovas privalėjo atsakyti pagal darbo teisės normas todėl, kad padarė žalą bendrovei veikdamas „vidiniuose“ santykiuose. Taigi vadovui kilo materialinė atsakomybė pagal darbo teisės normas. Lygiai tokia pati pozicija kasacinio teismo buvo išsakyta ir po kelerių metų 2014 m. sausio 22 d. kitoje nutartyje, priimtoje byloje *UAB „Senamiesčio ūkis“ v. K. U.*⁷³, kur buvo konstatuota, kad bendrovės vadovui neteisėtai padidinus darbo užmokesčio koeficientus sau, savo pavaduotojui ir vyriausiajai finansininkei, žala, padaryta bendrovei, kyla iš darbo santykių ir vadovui kyla materialinė atsakomybė. Tačiau nutartyje, priimtoje 2012 m. lapkričio 16 d. byloje *Bankrutuojanti UAB „IBCAtrobos“ v. A.G.*⁷⁴, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vadovo atsakomybę už neteisėtą darbo užmokesčio neišmokėjimą kvalifikavo kaip civilinę. Esminis kriterijus, lemiantis skirtingą vadovo atsakomybės kvalifikavimą dėl darbo pareigų, susijusių su darbo užmokesčio mokėjimu, buvo tai, kad žala buvo padaryta skirtingiems subjektams.

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 19 d. nutartis byloje *Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. uždarosios akcinės bendrovės „Mokslo aidai“ direktorius J. S., tretieji asmenys likviduojama uždaroji akcinė bendrovė „Mokslo aidai“, J. S., D. P. (S.)*, bylos Nr. 3K-3-535/2011.

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 22 d. nutartis byloje *UAB „Senamiesčio ūkis“ v. K. U.*, bylos Nr. 3K-3-117/2014.

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. lapkričio 16 d. nutartis byloje *Bankrutuojanti UAB „IBCAtrobos“ v. A.G.*, bylos Nr. 3K-3-493/2012.

Pirmaisiais atvejais, vadovai, neteisėtai padidinę darbo užmokesčius, padarė žalos bendrovei, todėl jiems buvo pritaikyta materialinė atsakomybė. Tačiau antruoju atveju kasacinis teismas nurodė, kad bankrutuojančios įmonės interesų gynimas reiškia ir jos kreditorių interesų gynimą, todėl santykiai dėl juridinio asmens vadovo žalos kreditoriams atlyginimo laikytini „išoriniais“ ir reglamentuojami civilinės teisės, o ne darbo teisės normų.

Toks vadovo atsakomybės diferencijavimas kelia abejonių, nes, pirma, abiem atvejais buvo pažeistos darbo pareigos, antra, vadovaujantis minėta teismų praktika, už darbo pareigų pažeidimą atsakomybė kyla pagal darbo teisės normas, o trečia, pasak teisės mokslininkų, toks diferencijavimas nekyla iš aiškios teisės normos ir nėra *ex ante* žinomas civilinės apyvartos dalyviams⁷⁵. Kita vertus, Darbo kodekso 245 straipsnyje numatyta, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Tai reiškia, kad svarbu nustatyti ne tik tai, kad žala kilo dėl vadovo darbo pareigų pažeidimo, bet ir subjektą, kuriam ji buvo padaryta. Materialinės atsakomybės subjektais gali būti tik darbdavys arba darbuotojas, dirbantis pas tą darbdavį⁷⁶. Taigi esant situacijai, kai vadovas savo neteisėtais veiksmais padaro žalą trečiajam asmeniui, o ne kitam darbo santykių subjektui – darbdaviui, materialinės atsakomybės už darbo pareigų pažeidimu padarytą žalą taikymas iš esmės prieštarautų materialinės atsakomybės esmei.

Pažymėtina tai, kad kasacinio teismo sukurta vadovo atsakomybės diferencijavimo taisyklė yra itin bendro pobūdžio, todėl kiekvienu atveju privalu nustatinėti, kokio pobūdžio vadovo pareigų, kylančių iš darbo teisės ar iš civilinės teisės normų, pažeidimu padaryta žala. Būtent dėl to praktikoje gali kilti dviprasmybių ir klausimų, o toks teisinis reglamentavimas pažeidžia teisinių santykių stabilumą, aiškumą ir turėtų būti vengtinas. Kad tokia situacija yra neleistina, pagrindžia dar 2001 m. Europos Komisijos sudarytos Aukščiausio lygio įmonių teisės ekspertų grupės (angl. *The High Level Group of Company Law Experts*) pateikiama viena iš išvadų, jog būtina griežčiau apibrėžti valdymo organų atsakomybę bei tobulinti jos reglamentavimą⁷⁷.

Manytina, kad ne visais atvejais apskritai įmanoma nustatyti, kokio pobūdžio pareigą pažeidė vadovas. Pavyzdžiui, jei bendrovės, kurios pagrindinė veikla yra

⁷⁵ TIKNIŪTĖ, A.; USONIENĖ, J. *Vienasmenio valdymo organo teisinis statusas: ar įmanomas vienareikšmiškumas?* Jurisprudencija. 2013, 20(3), p. 1101.

⁷⁶ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 355

⁷⁷ GREIČIUS, R. *Įmonių valdymas Europos bendrovių teisės reformos kontekste*. Iš: Teisės problemos. 2003, Nr. 4 (42), p. 24-35.

programavimas, vadovas į vyriausiojo programuotojo pareigas priima dirbti konkurentų darbuotoją ir taip padaro jai žalą, sunku atsakyti, ar vadovo atsakomybė būtų kildinama iš civilinės, ar darbo teisės normų. B. Martišienė pateikia dar vieną pavyzdį, kuris iliustruoja teisinių santykių atskyrimo sudėtingumą: banko vadovas priima sprendimą atlyginti darbuotojo neteisėtais veiksmais padarytą žalą įmonei X pagal darbdavio netiesioginės atsakomybės taisyklės ir regreso teise išieškant žalą iš darbuotojo⁷⁸. Taigi esant specifiniam faktiniam pagrindui sunku atriboti vadovo veiksmų pobūdį ir vienareikšmiškai juos priskirti prie „vidinių“ arba „išorinių“ santykių, jeigu tai išvis įmanoma, todėl gali būti sunku nuspėti konkretų bylos rezultatą.

Ši problema gali būti išsprendžiama taikant Prancūzijoje, Austrijoje, Slovėnijoje, Ispanijoje įtvirtintą modelį, kuriuo numatoma, kad net ir sudarius darbo sutartį su vadovu, už žalą, padarytą juridiniam asmeniui, vadovas atsako pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisyklės. Tokiu atveju pakaktų nustatyti neteisėtus vadovo veiksmus, tačiau nereikėtų kvalifikuoti jų pobūdžio. Tokį teisinį reglamentavimą buvo siekiama nustatyti ir rengiant naująjį Darbo kodekso projektą. Jame nurodoma, kad materialinės atsakomybės institutas turėtų būti panaikintas, o tai leidžia daryti išvadą, kad žala, padaryta darbo pareigų pažeidimu, turėtų būti atlyginta pagal civilinės atsakomybės taisyklės, laikantis tam tikrų darbo kodekse nustatytų ypatumų⁷⁹. Tokių nuostatų įtvirtinimas Darbo kodekse išspręstų ir vadovo atsakomybės dualizmo problemą.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad visų įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovų, kurių statusas yra dualistinis, t.y. jie veikia tiek kaip darbuotojai, tiek kaip vienasmeniai valdymo organai, teisės ir pareigos kyla „vidiniuose“ ir „išoriniuose“ santykiuose, atsakomybės kvalifikavimas priklauso nuo to, kuriuose iš nurodytų santykių veikdamas, vadovas netinkamai vykdydamas ar nevykdydamas savo pareigas sukėlė žalą įmonei, įstaigai, organizacijai. Kasacinio teismo praktikoje nurodoma, kad pažeidus darbo teisės vadovui nustatytas pareigas, vadovo atsakomybė kildinama iš darbo teisės normų, o pažeidus pareigas, kylančias iš civilinės teisės normų, vadovui taikytina civilinė atsakomybė. Kita vertus, vien tik pažeistos pareigos pobūdis ne visuomet lemia atsakomybės kvalifikavimą, nes svarbu atsižvelgti ir į subjektus, kuriems neteisėtais vadovo veiksmais padaryta žala. Būtent dėl to, kad ši pažeistos pareigos rūšies

⁷⁸ MARTIŠIENĖ, Beata. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 113-114 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. sausio 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABA-0001:E.02~2012~D_20120629_152513-66880/DS.005.0.01.ETD>

⁷⁹ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas (nauja redakcija), Nr. XIIP-3234(2) [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192>

nustatymo taisyklė yra itin bendro pobūdžio, esant išskirtiniam faktiniam pagrindui, gali būti sunku nuspėti, kuriuose santykiuose veikdamas vadovas padarė žalos ir pagal kokias teisės normas ji turėtų būti atlygintina. Toks dviprasmiškas ir abstraktus teisinis reglamentavimas neužtikrina teisinio aiškumo, teisinių santykių stabilumo. Ši problemą galėtų būti pašalinta numatant, kad vadovo atsakomybė nustatoma pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisyklės.

2.2. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybės pagal darbo ir civilinę teisę sąlygos

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybės rūšies nustatymas yra svarbus todėl, kad atsakomybės pagal darbo teisę ir atsakomybės pagal civilinę teisę taikymo sąlygos ir tvarka skiriasi. Pirmuoju atveju taikomos Darbo kodekso normos, o antruoju Civilinio kodekso normos.

Vadovaujantis Civilinio kodekso 6.245 straipsnio 1 dalimi, civilinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, kurios viena šalis turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti padarytus nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius). Civilinė atsakomybė yra dviejų rūšių: sutartinė, kylanti dėl to, kad neįvykdoma ar netinkamai įvykdoma sutartis, bei deliktinė, kylanti dėl žalos, kuri nesusijusi su sutartiniais santykiais (Civilinio kodekso 6.245 straipsnio 2 ir 3 dalys). Tai reiškia, kad asmenys, kuriuos sieja žalos atlyginimo prievolė gali būti tiesiogiai susiję sutartiniais santykiais arba netiesiogiai susiję, tačiau juos sieja įsipareigojimai elgtis taip, kad savo veiksmais (veikimu, neveikimu) nepadarytų kitam asmeniui žalos (Civilinio kodekso 6.263 straipsnio 1 dalis). Darbo kodekso 245 straipsnyje numatyta, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Priešingai nei bendrosios civilinės atsakomybės atveju, materialinės atsakomybės subjektai privalo būti tiesiogiai susiję darbo teisiniais santykiais. Tai reiškia, kad materialinės atsakomybės subjektais gali būti tik darbdavys ir darbuotojas. Atsižvelgiant į tai, galima daryti išvadą, kad materialinės atsakomybės subjektų ratas yra kur kas siauresnis nei civilinės atsakomybės.

Svarbu ir tai, kad sąlygos materialinei atsakomybei atsirasti skiriasi nuo bendrųjų civilinės atsakomybės sąlygų. Vis tik egzistuoja bendros sąlygos tiek civilinei, tiek materialinei atsakomybei atsirasti: žala, neteisėti veiksmai, kaltė bei priežastinis ryšys tarp žalos ir padarinių.

Pirmoji atsakomybės sąlyga yra žala (Civilinio kodekso 6.249 straipsnis, Darbo kodekso 246 straipsnio 1 punktas). Civilinėje teisėje – žala yra asmens turto netekimas arba sužalojimas, turėtos išlaidos (tiesioginiai nuostoliai), taip pat negautos pajamos, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų (CK 6.249 straipsnio 1 dalyje). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas CK 6.249 straipsnio 1 dalį, yra konstatavęs, kad, remiantis šios teisės normos nuostatomis, galima teigti, jog žala yra nukentėjusiojo turtiniai ir kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis⁸⁰. Darbo teisėje – žala yra tikroji tiesioginė žala ir negautos sumos, kurias nukentėjusi šalis būtų gavusi, jei pažeidėjas būtų tinkamai įvykdęs savo darbo pareigas (Darbo kodekso 257 straipsnio 1 dalis). Darbuotojų materialinė atsakomybė paprastai atsiranda dėl tikrosios tiesioginės žalos padarymo, t. y. turto netekimo, sužalojimo ir pan., tačiau galimi atvejai, kai dėl darbuotojo veiksmų, be padarytos tiesioginės žalos, darbdavys praranda tam tikras pajamas, kurias darbuotojas taip pat turėtų atlyginti darbdaviui⁸¹. Pavyzdžiui, kai vadovas neteisėtai padidina darbo užmokestį tam tikriems darbuotojams. Tokiu atveju darbdaviui kilusi žala yra tokio dydžio, kiek neteisėtas darbo užmokestis viršijo teisėtą darbo užmokestį.

Pažymima ir tai, kad, atsižvelgiant į pažeistos vertybės pobūdį, žala gali būti ne tik turtinė, bet ir neturtinė. Tiek darbo, tiek civilinėje teisėje pripažįstamas abiejų rūšių žalos atlyginimas. Tai svarbu todėl, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad asmeniui padarytos neturtinės žalos atlyginimą privalo nustatyti įstatymas⁸². Pabrėžtina ir tai, kad darbo teisiniuose santykiuose darbuotojo neteisėtais veiksmais sukeltos neturtinės žalos dydis nustatomas vadovaujantis Civilinio kodekso normomis (Civilinio kodekso 6.250 straipsnio 1 dalis, Darbo kodekso 250 straipsnis). Todėl svarbu, kaip neturtinė žala pastarajame yra apibrėžiama – tai asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Nustatant atlygintinos žalos dydį, atsižvelgiama į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus. Pavyzdžiui, bylose dėl neturtinės žalos atlyginimo neteisėtai atleidus darbuotoją, kasacinis teismas nurodė, kad privalu atsižvelgti ir į darbo santykių trukmę, turėtas darbuotojo nuobaudas, teisių pažeidimo aplinkybes ir padarinius, teismo taikytas

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 26 d. nutartis, priimta civilinėje byloje BUAB „Nirvana“ v. G. G., bylos Nr. 3K-3-314/2008.

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R., byla Nr. 3K-3-47/2011.

⁸² Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.

kitas pažeistų teisių gynimo priemonės, jų pakankamumą pažeistoms teisėms atkurti ir kt.⁸³ Įvertinus tai, kad tiek Darbo, tiek Civiliniame kodekse įtvirtintas neturtinės žalos atlyginimas, galima daryti išvadą, kad vadovui, tiek kaip darbo, tiek kaip civilinių teisių subjektui gali kilti pareiga atlyginti ne tik turtinę, bet ir neturtinę žalą, kai ji padaryta tiek veikiant „vidiniuose“, tiek „išoriniuose“ santykiuose.

Vertinant neturtinę žalą vadovo veiksmais padarytą įmonei, įstaigai, organizacijai, svarbu atsižvelgti į tai, kokia apimtimi juridiniam asmeniui gali būti padaryta neturtinė žala. P. Ravluševičius nurodo, kad įmonė, įstaiga, organizacija „kaip darbdavys (juridinis asmuo) teismo procese dėl neturtinės žalos atlyginimo gali būti tik atsakovas, nes Civilinio kodekso nuostatomis yra siaurinami subjektai, galintys kreiptis dėl neturtinės žalos atlyginimo, todėl neturtinė žala gali būti atlygintina tik fiziniam asmeniui, už šio patirtus fizinio ir dvasinio pobūdžio pakenkimus, pasireiškiančius kančia ir kitais neigiamais dvasiniais išgyvenimais“⁸⁴. Kita vertus, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 28 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *B. R., A. K. ir S. J. v. RUAB „Saurida“*, bylos Nr., nurodoma, kad Darbo kodekso 250 straipsnio formuluotė leidžia išskirti gana daug atvejų, kai tiek darbdaviui, tiek darbuotojui gali būti atlyginama neturtinė žala⁸⁵. Tačiau toliau byloje kasacinis teismas nedetalizuoja atvejų, kada darbdavys gali reikalauti neturtinės žalos atlyginimo iš darbuotojų. Teisės doktrinoje pažymima, kad darbdaviui padaryta neturtinė žala gali pasireikšti tik tokiais būdais, kurie yra susiję su darbdavio, kaip juridinio asmens, savybėmis, pavyzdžiui, darbdavio dalykinės reputacijos ir prestižo pablogėjimu⁸⁶. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. lapkričio 24 d. nutartyje, priimtoje byloje *UAB „Naujasis aitvaras“ v. UAB (duomenys neskelbtini) žurnalo (duomenys neskelbtini) leidėjas, V. S., A. U* nurodoma, kad asmens dalykinė reputacija suprantama kaip jo geras vardas, teigiamas vertinimas ir požiūris visuomenėje, verslo aplinkoje. Šios vertybės laikomos pažeistomis, jeigu įrodoma, kad pasikeitė asmens savybių, elgesio, veiklos, rezultatų vertinimas ar požiūris į jį, kad teigiamas vertinimas sumažėjo ar tapo neigiamas. Ši taisyklė tinka normalią, niekuo neišsiskiriančią veiklą vykdančiam asmeniui⁸⁷.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*, bylos Nr. 3K-3-351/2006.

⁸⁴ RAVLUŠEVIČIUS, P. *Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje*. Jurisprudencija, 2007, 5(95), p. 33.

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *B. R., A. K. ir S. J. v. RUAB „Saurida“*, bylos Nr. 3K-3-321-915/2015.

⁸⁶ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia., 2004, p. 376-378.

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *B. R., A. K. ir S. J. v. RUAB „Saurida“*, bylos Nr. 3K-3-321-915/2015.

Atkreiptinas dėmesys, kad tokiu atveju įmonė, įstaiga, organizacija kaip juridinis asmuo gali reikalauti neturtinės žalos atlyginimo dėl verslo reputacijos pabloginimo remdamasi Civilinio kodekso nuostatomis. Tokia praktika taikoma ir užsienio valstybėse, pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje bei Belgijoje⁸⁸.

Vadovaujantis Civilinio kodekso 2.24 straipsnio 8 dalimi, juridinis asmuo turi teisę reikalauti teismo tvarka paneigti paskleistus duomenis, žeminančius jo garbę ir orumą ir neatitinkančius tikrovės, taip pat atlyginti tokių duomenų paskleidimu jam padarytą turtinę ir neturtinę žalą. Pavyzdžiui, kai vadovas paskleidžia apie įmonę, įstaigą, organizaciją informaciją, neatitinkančią tikrovės, ir dėl to šios dalykinė reputacija pablogėja, ji gali reikalauti neturtinės žalos atlyginimo iš vadovo. Teisės doktrinoje taip pat laikomasi pozicijos, kad neturtinė žala, padaryta juridinio asmens geram vardui bei įvaizdžiui verslo pasaulyje, turi būti atlyginta.⁸⁹ Manytina, kad teisę į neturtinės žalos atlyginimą turi ne tik verslu užsiimantys, pelno siekiantys juridiniai asmenys, bet ir ne pelno siekiantys juridiniai asmenys. Taigi įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui dėl kaltais veiksmais įmonei, įstaigai, organizacijai padarytos žalos atsiranda prievolė atlyginti ne tik turtinę, bet tais atvejais, kai pažeidžiamos neturtinės vertybės susijusios su įmone, įstaiga, organizacijos kaip juridinio asmens savybėmis, ir neturtinę žalą.

Antroji sąlyga yra neteisėti veiksmai (Civilinio kodekso 6.246 straipsnis, Darbo kodekso 246 straipsnio 2 punktas). Kasacinio teismo praktikoje pažymima, kad civilinėje teisėje žala atsiranda neįvykdžius įstatymuose ar sutartyje nustatytos pareigos (neteisėtas neveikimas) arba atlikus veiksmus, kuriuos įstatymai ar sutartis draudžia atlikti (neteisėtas veikimas), arba pažeidus bendro pobūdžio pareigą elgtis atidžiai ir rūpestingai (Civilinio kodekso 6.246 straipsnio 1 d.). Kasacinio teismo praktikoje nurodoma, kad „apie vadovo veiksmų neteisėtumą ir kaltę sprendžiama pagal tai, ar vadovas laikėsi bendrųjų (Civilinio kodekso 2.87 straipsnis) ir specialiųjų teisės normų, reglamentuojančių jo pareigas atliekant valdymo organo ar jo nario pareigas valdant įmonę“⁹⁰. Tam tikros vadovo pareigos įmonei, įstaigai, organizacijai, kyla iš juos siejančių fiduciarinių santykių (primintina, kad tokie santykiai sieja, pavyzdžiui, bendrovių, kooperatinių bendrovių, individualių įmonių, asociacijų, labdaros ir paramos fondų vadovus). Pareigos, kylančios iš fiduciarinių santykių, yra lojalumo bei rūpestingumo pareigos. Pirmoji reiškia, kad vadovas turi pareigą veikti gera valia ir tokiu

⁸⁸ CIRTAUTIENĖ S. *Neturtinės žalos atlyginimas kaip civilinių teisių gynimo būdas*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2008, p. 154-156.

⁸⁹ ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999, p. 236.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Star 1 Airlines“ v. M. L., bylos Nr. 3K-3-244/2014.

būdu, kuris labiausiai atitinka ne paties vadovo, o juridinio asmens interesus. Antroji pareiga reiškia, kad vadovas privalo veikti taip pat rūpestingai kaip tokiomis pačiomis aplinkybėmis elgtųsi racionaliai atsargus asmuo (angl. *reasonably prudent person*)⁹¹. Svarbu ir tai, kad vadovas turi išskirtinę sprendimų priėmimo teisę. Laikytina, kad kol vadovo sprendimai atitinka standartus, vadovas veikė sąžiningai ir manydamas, jog toks veikimo būdas naudingiausias juridiniam asmeniui⁹². Kasacinio teismo praktikoje pažymima, kad „bendrovės vadovui <...> atsakomybė kyla tik tuo atveju, jei bendrovės vadovo veiksmų teisėtumo (neteisėtumo) vertinimų teisme rezultatas yra akivaizdaus vadovo ūkinės komercinės rizikos protingumo peržengimo konstatavimas ar aiškaus aplaidumo faktas“ ir priduriama, kad „bendrovės vadovas atsako ne dėl bet kokių jam priskirtų pareigų pažeidimo, tačiau tik dėl jo didelės kaltės, t. y. tyčios siekiant pažeisti kreditorių interesus ar didelio neatsargumo pasireiškiančio aiškiu ir nepateisinamu aplaidumu vykdant savo pareigas <...>“⁹³. Taigi vadovas, veikdamas „išoriniuose“ santykiuose privalo laikytis jam įstatymais nustatytų reikalavimų, o akivaizdaus vadovo ūkinės komercinės rizikos protingumo peržengimo konstatavimas, sietinas su vadovo didele kalte ar aplaidumu, taip pat laikytinas neteisėtais veiksmais.

Darbo teisėje neteisėta veika suprantama kaip darbo pareigų, nustatytų įstatymų, kitų norminių teisės aktų, tarp jų – lokalių, nevykdymas ar netinkamas vykdymas. Darbuotojo teisinė pareiga yra tinkamai atlikti savo pareigas; jo neveikimas gali būti pripažintas neteisėtu, kai esant tam tikroms aplinkybėms jis įpareigotas atlikti reikiamus veiksmus⁹⁴. Tai reiškia, kad vadovo neteisėti veiksmai tiek civilinės teisės, tiek darbo teisės aspektu gali pasireikšti veikimu bei neveikimu dėl bendrųjų ir specialiųjų įstatymuose įtvirtintų pareigų pažeidimo. Darbo pareigos gali būti įtvirtintos ne tik įstatymais, bet lokaliniais teisės aktais, darbo sutartimi. Taigi jų pažeidimas laikytinas vadovo neteisėtais veiksmais.

Trečioji sąlyga yra priežastinis ryšys tarp žalos ir neteisėtų veiksmų (Civilinio kodekso 6.247 straipsnis, Darbo kodekso 246 straipsnio 3 punktas). Nagrinėjant šią atsakomybės sąlygą darbo ir civilinės teisės aspektu nustatoma, ar dėl vadovo veikos atsirado ir kokio dydžio žala. Civilinėje teisėje atsakomybės pagrindu pripažįstamas ir

⁹¹BAGLEY, E.C. *Managers and the Legal Environment. Strategies for the 21st Century*. St. Paul: West Publishing Company, 1991, p. 472-484.

⁹² *Ibid.*, p. 474.

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Star 1 Airlines“ v. M. L., bylos Nr. 3K-3-244/2014; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio spaustuvė“ ieškinį atsakovams R. Š., A. B., A. G., bylos Nr. 3K-3-19/2012.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R., byla Nr. 3K-3-47/2011.

netiesioginis priežastinis ryšys, kai žala atsiranda ne tiesiogiai iš neteisėtų veiksmų, bet yra pakankamai susijęs su žalingais padariniais. Svarstant, kokio laipsnio netiesioginis priežastinis ryšys yra svarbus civilinei atsakomybei, reikia vadovautis tuo, kad „priežastinis ryšys yra civilinės atsakomybės sąlyga, jei nustatyta, kad žala yra neteisėtų veiksmų rezultatas <...> kad neteisėti veiksmai nelėmė, bet pakankamu laipsniu sąlygojo žalos atsiradimą“⁹⁵. Vertinant materialinę atsakomybę taip pat gali būti nustatytas ir netiesioginis priežastinis ryšys, kai, pavyzdžiui, vertinant darbuotojo materialinės atsakomybės sąlygas, nustatoma, kad tam tikri darbuotojo veiksmai (neveikimas) yra sąlyga žalai padaryti (pavyzdžiui, neatliekama ar netinkamai atliekama materialinių vertybių apskaita, neužrakinamas sandėlis, dėl to pavogiamas turtas ir pan.).⁹⁶ Taigi vadovo neteisėti veiksmai turi sąlygoti žalos atsiradimą.

Ketvirtoji sąlyga yra kaltė (Civilinio kodekso 6.248 straipsnis, Darbo kodekso 246 straipsnio 4 punktas). Darbo kodekse kaltės samprata nėra pateikiama, todėl, vadovaujantis Civilinio kodekso 1.1 straipsnio 3 dalimi, kurioje numatyta, kad Civilinio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai, o šiuo atveju, Darbo kodeksas, nustatant kaltės sampratą, privalu vadovautis Civiliniu kodeksu. Civilinėje teisėje pripažįstama, kad kaltė gali pasireikšti tiek tyčia, tiek neatsargumu, kaltė kaip civilinės atsakomybės sąlyga yra preziumuojama (Civilinio kodekso 6.248 straipsnio 1, 2 dalys). Tai reiškia, kad vadovui padarius žalos, kylančios iš civilinės teisės pareigų pažeidimo, įmonė, įstaiga, organizacija privalėtų įrodyti, kad egzistuoja pirmosios trys atsakomybės sąlygos. O vadovas, kad kaltė, kaip atsakomybės sąlyga, neegzistuoja. Primintina, kad vertinant, ar vadovas peržengė normalią ūkinę-komercinę riziką, privalo egzistuoti jo didelė kaltė arba aplaidumas.

Pažymėtina, kad darbo teisėje „darbuotojo, priešingai nei darbdavio, kaltės prezumpcija neegzistuoja, išskyrus tuos atvejus, kai sužalojamas ar prarandamas turtas, kurį darbuotojas ar darbuotojai paima savo žinion pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį, gauna pagal įgaliojimą ar kitą dokumentą“⁹⁷. Pasisakydamas dėl kaltės vertinant darbuotojo materialinę atsakomybę, kasacinis teismas yra nurodęs, kad kiekviena darbuotojo kaltės forma (tyčia, neatsargumas) ir rūšis (tiesioginė ar netiesioginė tyčia, neatsargumas dėl per didelio pasitikėjimo ar nerūpestingumo) yra pakankama

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. balandžio 17 d. nutartis, civilinėje byloje B. L. ir kt. v. Vilniaus miesto 5-asis notarų biuras ir kt., bylos Nr. 3K-3-614/2002; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Baldų rojus“ v. G. O., bylos Nr. 3K-3-197/2007.

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis, priimta civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., kt., bylos Nr. 3K-3-446/2009.

⁹⁷ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia., 2004, p. 359.

materialinei atsakomybei atsirasti⁹⁸. Pažymėtina, kad nuo kaltės rūšies, jos laipsnio priklauso materialinės atsakomybės ribos, dydis. Darbo kodekso 254 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, nustatytus šio kodekso 255 straipsnyje. Pagal Darbo kodekso 255 straipsnio 1 dalies 1 punktą, darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei ji padaryta tyčia. Taigi tai atvejais, kai vadovas savo neteisėtais veiksmais padaro įmonei, įstaigai, organizacijai žalos dėl darbo pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, pastaroji privalo įrodyti, kad vadovas yra kaltas dėl tokių veiksmų atlikimo. Kaltės forma yra svarbi siekiant nustatyti, kokio dydžio žala, kilusi dėl vadovo darbo pareigų netinkamo vykdymo arba nevykdymo, turi būti atlyginama.

Nustačius, kad egzistuoja šios keturios atsakomybės sąlygos, vadovui gali būti taikoma civilinė atsakomybė už žalą, padarytą įmonei, įstaigai, ar organizacijai. Tačiau pagal darbo teisės normas materialinei atsakomybei kilti privalo egzistuoti ir dar dvi specialiosios sąlygos. Penktoji - pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais (Darbo kodekso 246 straipsnio 5 punktas). Ši sąlyga nustatant vadovo materialinę atsakomybę yra labiausiai diskutuotina, nes, kaip jau minėta, egzistuoja vadovo teisinio statuso dualizmas ir santykiai tarp pastarojo, įmonės, įstaigos, organizacijos ilgainiui buvo kvalifikuojami skirtingai. Šeštoji sąlyga - žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla (Darbo kodekso 246 straipsnio 6 punktas). Taigi žala kitam darbo teisinių santykių subjektui padaroma darbo pareigų pažeidimu, kitu atveju, nors žala padaryta ir darbo vietoje ir, darbo metu, atsakomybė kyla pagal civilinės (ar kitų teisės šakų) teisės normas⁹⁹. Tik nustačius visas šešias sąlygas, vadovui kyla materialinė atsakomybė už žalą, padarytą įmonei, įstaigai, organizacijai darbo pareigų nevykdymu arba netinkamu vykdymu.

Taigi tuo atveju, kai vadovas padaro žalos įmonei įstaigai, organizacijai dėl pareigų, kylančių iš civilinės teisės normų, pažeidimo, jo atsakomybės taikymui pakanka nustatyti keturias atsakomybės sąlygas: žalą, neteisėtus veiksmus, priežastinį ryšį tarp žalos ir neteisėtų veiksmų bei kaltę. Tačiau, jeigu vadovo padaryta žala, kyla dėl darbo pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo ir yra atlyginama pagal darbo teisės normas, privalo egzistuoti ir paskutiniosios dvejios sąlygos. O šioms neegzistuojant, žalą įmonei, įstaigai, organizacijai, vadovas atlygina pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisykles.

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis, priimta civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., kt., bylos Nr. 3K-3-446/2009.

⁹⁹ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia., 2004, p. 360.

Tikslus pažeistos pareigos pobūdžio nustatymas yra svarbus ne tik todėl, kad skiriasi atsakomybės sąlygos pagal civilinę ir darbo teisę, bet ir todėl, kad vadovo kaltė vertintina skirtingai. Nuo to priklauso, ar vadovas apskritai laikomas atlikusiu neteisėtus veiksmus bei nustatoma, kokio dydžio žalą jis turėtų atlyginti.

2.3 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybės ribos ir atleidimas nuo atsakomybės

2.3.1 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo civilinės atsakomybės ribos ir atleidimas nuo atsakomybės

Įmonės, įstaigos ir organizacijos vadovams už neteisėtais veiksmais padarytą žalą veikiant „išoriniuose“ santykiuose jam taikoma atsakomybė pagal civilinę teisę. Svarbu tai, kad vadovaujantis bendrąja taisykle, numatyta Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalyje, civilinė atsakomybė nėra ribojama ir už civilinio pobūdžio pareigų pažeidimu padarytą žalą juridiniam asmeniui vadovas turi atlyginti visiškai nebent įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis numato kitaip. Pažymėtina ir tai, kad su vadovu sudaroma darbo sutartis, nedaro įtakos jo civilinės atsakomybės ribų nustatymui¹⁰⁰. Tai reiškia, kad darbo sutarties su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovu sudarymas *per se* nereiškia, jog vadovo civilinė atsakomybė yra ribojama, kol į sutartį neįtrauktos atsakomybę ribojančios nuostatos.

Užsienio valstybių teisiniame reglamentavime yra numatytas privataus, pilno siekiančio juridinio asmens vadovų atleidimas nuo civilinės atsakomybės ar jos ribojimas keliais skirtingais būdais¹⁰¹. Pirmasis būdas yra vadovo atleidimas nuo atsakomybės ar jos ribojimas *ex ante* akcininkų susirinkimo sprendimu. Dažniausiai Europos Sąjungos valstybių narių teisinėse sistemose, kuriose leidžiamas vadovų atleidimas nuo civilinės atsakomybės šiuo būdu, pavyzdžiui, Austrijoje, Kroatijoje, Čekijoje, pažymima, kad vadovai nėra atsakingi, jeigu atlieka veiksmus, vadovaudamiesi teisėtu visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu. Antrasis būdas, taikomas užsienio valstybėse, tai vadovo atleidimas nuo atsakomybės ratifikuojant arba atleidžiant nuo atsakomybės *ex post* akcininkų susirinkimo sprendimu. Trečiasis būdas yra bendrovės įsipareigojimas atlyginti vadovo veiksmais padarytą žalą tretiesiems asmenims (ang. *indemnification*).

¹⁰⁰ DORNSEIFER, F. (Ed.). *Corporate Business Forms in Europe*. München: European Law Publishers GmbH, 2005, p. 530.

¹⁰¹ GERNER-BEUERLE C. et al. *Study on Directors' Duties and Liability*. LSE Enterprise: 2013, p. 232 [interaktyvus] [žiūrėta 2016 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: < http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/board/2013-study-analysis_en.pdf >

Ketvirtasis būdas – numatyti vadovo atsakomybės ribojimą ar atleidimą nuo jos įstatuose. Ir penktasis būdas – apdrausti vadovo atsakomybę vadovaujančių asmenų civilinės atsakomybės draudimu (ang. *Directors & Officers Liability Insurance* arba *D&O Insurance*).

Vertinant galimybę atleisti ne pelno siekiančio, viešojo juridinio asmens vadovą nuo atsakomybės, pažymima, kad tokia galimybė yra aiškiai ir plačiai reglamentuota vienoje iš Jungtinių Amerikos Valstijų - Kalifornijoje. Pavyzdžiui, Kalifornijos Korporacijų kodekse, numatančiame atsakomybę tiek pelno, tiek ne pelno siekiančių korporacijų vadovams¹⁰², nurodoma, kad nepaisant to, ar korporacijos vadovui už darbą yra atlyginama, šis privalo veikti gera valia, korporacijos interesais, o šio elgesys turi atitikti rūpestingo, apdairaus, protingo vadovo elgesio matą. Tačiau svarbiausia yra tai, kad vadovo atsakomybės ribojimas yra nustatomas ne korporacijos kompetentingo organo ir vadovo sutarimu ar korporacijos kompetentingo organo vienašaliu sprendimu, o įstatymu. Dar įdomiau yra tai, kad Kalifornijos Korporacijų kodekso 5239 sekcijoje nurodoma, kad bet kokia vadovo atsakomybė už piniginius nuostolius, padarytus neatsargiais veiksmais ar neveikimu, yra ribojama ne tik prieš korporaciją bet ir trečiuosius asmenis, jeigu vadovas yra savanoris vadovas (ang. *volunteer director* arba *volunteer executive officer*), t.y. vadovas pareigas ne pelno siekiančioje korporacijoje eina neatlygintinai. Tačiau tam, kad savanorio vadovo atsakomybė būtų ribojama, turi egzistuoti visos šios sąlygos:

- 1) žala padaryta veikimu ar neveikimu vykdant vadovo pareigas;
- 2) vadovas veikė sąžiningai;
- 3) veikimas ar neveikimas nebuvo tyčinis arba itin neatsargus;
- 4) vadovo veikimas ar neveikimas yra draudžiamasis įvykis, jei įvykis nedraudžiamasis – vadovas vis tiek yra atleidžiamas nuo asmeninės atsakomybės, jeigu įrodoma, kad korporacija ir vadovas sąžiningai dėjo pakankamas pastangas tam, kad vadovo atsakomybė būtų apdrausta.

Taigi darytina išvada, kad savanorio vadovo atsakomybė ribojama net ir prieš trečiuosius asmenis siekiant pritraukti kuo aukštesnės kvalifikacijos vadovus dirbti ne pelno siekiančioms, dažnai ribotą biudžetą turinčioms, viešą interesą tenkinančioms organizacijoms. Taip valstybė skatina viešo intereso įgyvendinimą. Be to trečiųjų asmenų interesai yra užtikrinami apdraudus vadovo atsakomybę.

¹⁰² California Corporations Code Section 5231 [interaktyvus] [žiūrėta 2016 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/displaycode?section=corp&group=05001-06000&file=5230-5239> >

Lietuvos teisinėje sistemoje pripažįstama, kad vadovo civilinė atsakomybė už žalą, padarytą juridiniam asmeniui, gali būti ribojama įstatymu, steigimo dokumentais arba sutartimi. Atskiri ribojimo ypatumai atsižvelgiant į juridinio asmens teisinę formą nenurodyti. Tai reiškia, kad visų juridinių asmenų teisinių formų vadovam turėtų būti taikomi vienodi teisiniai būdai riboti jo atsakomybę. Manytina, kad vadovas nuo atsakomybės galėtų būti atleidžiamas vadovaujantis bendraisiais atleidimo nuo civilinės atsakomybės pagrindais: dėl nenugalimos jėgos, valstybės veiksmų, trečiojo asmens veiksmų, nukentėjusio asmens veiksmų, būtiną reikalingumą, būtinąsios ginties, savigynos (Civilinio kodekso 6.253 straipsnio 1 dalis).

Galimybę vadovo atsakomybės ribas numatyti steigimo dokumentuose, pripažįstama ir užsienio valstybėse. Pažymima, kad nuostatomis, įtrauktomis į steigimo dokumentus, negali būti ribojama vadovo atsakomybė ar nuo jos atleidžiama už žalą, padarytą vadovo tyčiais arba didelio neatsargumo veiksmais bei žalą, padarytą tretiesiems asmenims¹⁰³. Vertinant ne tik antrąjį, bet ir trečiąjį būdą – vadovo atsakomybės ribojimą vadovo ir įmonės, įstaigos, organizacijos sudaryta sutartimi – svarbu, kad tiek pirmuoju, tiek antruoju atveju taikoma Civilinio kodekso 6.252 straipsnio 1 dalis, numatanti, kad šalių susitarimas dėl civilinės atsakomybės už nuostolius (žalą), padarytus dėl skolininko tyčios ar didelio neatsargumo, netaikymo ar jos dydžio apribojimo negalioja. Tai reiškia, kad įmonės, įstaigos ar organizacijos dalyviai gali vienašališkai nuspręsti įtraukti į steigimo dokumentus nuostatas, ribojančias vadovo atsakomybę, arba vadovas ir įmonė, įstaiga ar organizacija, gali susitarti tik dėl vadovo atsakomybės ribojimo už žalą, padarytą vadovo netyčiais veiksmais įmonei, įstaigai ar organizacijai. Ten pat priduriama, kad draudžiama apriboti ar panaikinti civilinę atsakomybę už sveikatos sužalojimą, gyvybės atėmimą ar neturtinę žalą.

Toliau vertinant galimybę riboti vadovo ar kitų valdymo organų narių atsakomybę sutartimi, pabrėžtina, kad minėta sutartis gali būti darbo sutartis, jei valdymo organo narį ir juridinį asmenį kartu sieja darbo santykiai arba asmens narystės valdymo organuose sutartis¹⁰⁴. Tai reiškia, kad Lietuvos teisinėje sistemoje pripažįstamas vadovo civilinės atsakomybės ribojimas vadovo ir kompetentingo įmonės, įstaigos, organizacijos organo sutarimu arba vienašaliu kompetentingo organo sprendimu įtraukti atsakomybę ribojančias nuostatas į steigimo dokumentus iki žalos kilimo momento. Manytina, kad

¹⁰³ GERNER-BEUERLE C. et al. *Study on Directors' Duties and Liability*. LSE Enterprise: 2013, p. 232 [interaktyvus] [žiūrėta 2016 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/board/2013-study-analysis_en.pdf>

¹⁰⁴ BAKANAS, Andrius; BARTKUS, Gintautas, et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Pirmasis leidimas*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 195.

šios nuostatos leidžia teigti, kad Lietuvoje taikomas *ex ante* vadovo atsakomybės ribojimo principas.

Tačiau pabrėžtina, kad priešingai nei užsienio valstybėse *ex ante* vadovo atsakomybės ribojimas kitais būdais negalimas. Tai įrodo kasacinio teismo formuojama praktika, kuria vadovaujantis, vadovo atsakomybės nepanaikina net aplinkybė, kad jo veiksams pritarė ar dėl jų nusprendė akcininkai. Šiuo klausimu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas platesnį išaiškinimą pateikė nutartyje, priimtoje 2014 m. rugsėjo 12 d. civilinėje byloje „Mitnija“ v. uždaroji akcinė bendrovė „Statybų kryptis“, V. G., A. J. ir kt., kurioje nurodoma, kad „akcininkų susirinkimo pritarimas sandoriams neatleidžia vadovo nuo civilinės atsakomybės už neteisėtais verslo sprendimais padarytą žalą, nes pagal įstatymo normą, jei bendrovės įstatai numato, kad valdyba, o jos nesudarius, vadovas, turi gauti akcininkų susirinkimo pritarimą sandoriui dėl disponavimo turtu, įkeitimo sandoriui, ar kitų asmenų prievolių laidavimo, tokio pritarimo gavimas nenaikina valdymo organo atsakomybės¹⁰⁵. Tačiau svarbu tai, kad priešinga kasacinio teismo pozicija pateikiama vertinant vadovo atleidimą nuo atsakomybės, kai šio veiksams pritaria valdyba. Kasacinis teismas nurodo, kad „valdybos, kaip aukštesnę kompetenciją turinčio organo, pritarimas vadovo sudaromam sandoriui, jei vadovas sąžiningai ir kvalifikuotai pateikė informaciją, atleidžia jį nuo atsakomybės prieš bendrovę ir jos akcininkus su sąlyga, kad ir vykdydamas sandorį vadovas nepažeis savo fiduciarinių pareigų“¹⁰⁶. Tai reiškia, kad tuo atveju, kai įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui sudarant sandorius privalu gauti kolegialaus valdymo organo pritarimą, jis yra atleidžiamas nuo atsakomybės dėl tokiais sandoriais padarytos žalos įmonei, įstaigai ar organizacijai, jei pritarimą gavo atskleidęs visą informaciją ir sandorį vykdė nepažeisdamas fiduciarinių pareigų. Tačiau akcininkų susirinkimo pritarimas nenaikina vadovo atsakomybės.

Teisės doktrinoje abejojama dėl tokių nuostatų, ribojančių vadovų atsakomybę, įtraukimo į steigimo dokumentus ar sutartis teisėtumo. Pavyzdžiui, tuo atveju, kai toks susitarimas sudaromas tarp bendrovės akcininkų ir jos vadovo, jis yra probleminis Akcinių bendrovių įstatymo atžvilgiu, nes akcininkai gali būti ne vienintelė interesų grupė, kurios interesais veikia vadovas, todėl akcininkai neturi kompetencijos atleisti vadovus nuo atsakomybės, o jų teisė riboti pastarųjų atsakomybę yra dar labiau

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. rugsėjo 12 d. nutartis civilinėje byloje „Mitnija“ v. uždaroji akcinė bendrovė „Statybų kryptis“, V. G., A. J. ir kt., bylos Nr. 3K-3-389/2014.

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė Druskininkų autobusų parkas v. V. V., bylos Nr. 3K-3-508/2014.

abejotina¹⁰⁷. Manytina, kad suteikiant akcininkams teisę riboti vadovo atsakomybę ar nuo jos atleisti, gali būti susiduriama ir su dar viena problema, kai balsų daugumą turintys akcininkai nusprendžia riboti vadovo civilinę atsakomybę arba nuo jos atleisti, nors toks sprendimas nėra naudingas bendrovei, ir taip pažeisti smulkiųjų akcininkų interesus. Kita vertus, remiantis Europos Sąjungos valstybių narių praktika, *ex post* akcininkų sprendimas riboti ar atleisti vadovą nuo atsakomybės laikytinas teisėtu, kai atitinka šias sąlygas:

- 1) akcininkų sprendimas, priimtas teisėtos sudėties visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu;
- 2) akcininkams susirinkimo metu buvo suteikta visa ir teisinga informacija;
- 3) smulkieji akcininkai, kuriems priklauso ne mažiau kaip 5% akcijų - ši riba taikoma Slovakijoje, Ispanijoje, o kai kuriose valstybėse, pavyzdžiui, Austrijoje, Graikijoje, Italijoje, ne daugiau kaip 20% akcijų, neprieštarauja;
- 4) sprendimas neriboja akcininkų teisės pareikšti išvestinį akcininkų ieškinį (angl. *Derivative action*)¹⁰⁸, kreditorių teisės reikalauti bendrovės priverstinai vykdyti reikalavimus arba reikalauti žalos atlyginimo bankroto atveju¹⁰⁹.

Manytina, kad šie standartai galėtų būti taikomi ir vertinant *ex ante* akcininkų sprendimą riboti vadovo atsakomybę. Taigi be *veto* teisės, numatytos smulkiesiems akcininkams, užsienio valstybių teisinėse sistemose numatomi ir kiti ribojimai, kuriais užtikrinami ne tik stambiųjų, bet ir smulkiųjų akcininkų interesai. Nors vadovas veikia išimtinai akcininkų ir bendrovės interesais, tačiau, kaip minėta, jų priimtų sprendimų ar pritarimo pagrindu vykdomi vadovo veiksmai, sukeltys žalos, nėra pagrindas atleisti vadovą nuo atsakomybės, tad sąžiningo vadovo interesai yra itin silpnai apsaugoti. Siekiant apsaugoti sąžiningą, rūpestingą ir ištikimą vadovą, svarbu užtikrinti ir jo interesų apsaugą. Todėl, manytina, kad įvedus užsienio valstybių praktikoje nustatytus saugiklius į Lietuvos teisinį

¹⁰⁷ TIKNIŪTĖ, A.; USONIENĖ, J. *Vienasmienio valdymo organo teisinis statusas: ar įmanomas vienareikšmiškumas?* Jurisprudencija. 2013, 20(3), p. 1101.

¹⁰⁸ Pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 5 punkte reglamentuojama akcininko neturtinė teisė kreiptis į teismą su ieškiniu, prašant atlyginti bendrovei žalą, kuri susidarė dėl bendrovės vadovo ir valdybos narių pareigų, nustatytų šiame ir kituose įstatymuose, taip pat bendrovės įstatuose, nevykdymo ar netinkamo vykdymo, taip pat kitais įstatymų nustatytais atvejais. Kasacinio teismo praktikoje, aiškinant šią įstatymo normą, nurodyta, kad „joje įtvirtintas išvestinis akcininko ieškiny (angl. *shareholder derivative action*), t. y. bendrovės naudai pareikštas akcininko ieškiny prieš trečiuosius asmenis. Tokiu ieškiniu siekiama suteikti akcininkui *locus standi* ginti bendrovę nuo netinkamo jos valdymo“. Paimta iš: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje R. W. v. UAB „Meicé“, A. K., R. U. ir k.t., bylos Nr. 3K-3-501/2013.

¹⁰⁹ GERNER-BEUERLE C. et al. *Study on Directors' Duties and Liability*. LSE Enterprise: 2013, p. 183 [interaktyvus] [žiūrėta 2016 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: < http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/board/2013-study-analysis_en.pdf >

reglamentavimą, būtų pasiekta vadovo ir juridinio asmens bei jo dalyvių interesų pusiausvyra.

Atsižvelgiant į tokią užsienio šalių praktiką bei Lietuvos mokslininkų poziciją dėl Akcinės bendrovės, kuri yra privatus juridinis asmuo, manytina, kad susitarimas dėl atleidimo nuo civilinės atsakomybės ar jos ribojimo tarp vadovo ir viešojo juridinio asmens bei nuostatų dėl vadovo atsakomybės ribojimo ar atleidimo nuo jos įtraukimas į steigimo dokumentus negalimas. Taip yra todėl, kad viešieji juridiniai asmenys yra asmenų, nesiekiančių naudoti sau, įsteigti juridiniai asmenys, kurių tikslas – tenkinti viešuosius interesus (valstybės ir savivaldybės įmonės, valstybės ir savivaldybės įstaigos, viešosios įstaigos, religinės bendruomenės, labdaros ir paramos fondai ir t.t.). Taigi viešojo juridinio asmens dalyviai neturi teisės sudaryti susitarimo su vadovu dėl jo civilinės atsakomybės ribojimo, nes vadovas neveikia pastarųjų interesais, jis siekia tenkinti viešąjį interesą. Todėl vadovui neteisėtais veiksmais padarius žalą viešajam juridiniam asmeniui, nelaikytina, kad pažeisti paties viešojo juridinio asmens dalyvių interesai, nes pažeistas viešasis interesas, todėl dalyviai nėra kompetentingi sutartimi sulygti dėl vadovo atsakomybės ribojimo.

Įvertinus tai, kad vadovo atsakomybės ribojimas yra itin probleminis, o vadovo atsakomybės nepanaikina net aplinkybė, kad jo veiksams pritarė ar dėl jų nusprendė įmonės, įstaigos, organizacijos dalyviai, kyla pavojus sąžiningo ir lojalios vadovo interesų apsaugai. Vienas iš būdų juos apsaugoti yra vadovo civilinės atsakomybės draudimas. Vis tik pažymima, kad apdraudus vadovo atsakomybę vadovaujančių asmenų civilinės atsakomybės draudimu šis nėra nuo civilinės atsakomybės atleidžiamas ar jį kitaip apribojama. Vadovo atsakomybė tiesiog yra apsaugoma tam tikra suma. Įprastai vadovo civilinę atsakomybę savo lėšomis draudžia pats juridinis asmuo, kuriame vadovas eina pareigas. Nors buvo manyta, kad tai gali skatinti vadovą aplaidžiai vykdyti savo pareigas, tačiau dabar visame pasaulyje pripažįstama, kad civilinės atsakomybės draudimas yra naudingas ne tik vadovui, bet ir jį draudžiančiam juridiniam asmeniui, nes taip juridinis asmuo iš esmės pritraukia didesnę kompetenciją turintį žmogiškąjį kapitalą, apsaugo vadovus nuo reikalavimų, kurie peržengia šių finansines galimybes¹¹⁰. Tai, kad vadovaujančių asmenų civilinės atsakomybės draudimas yra svarbus, įrodo ir tai, kad galimybė drausti vadovaujančių asmenų civilinę atsakomybę yra numatyta visų Europos

¹¹⁰ BOYEUR M. Martin ir DELVAUX-DEROME Mathieu. *The Demand for Directors' and Officers' Insurance in Canada. Scientific Series*. Montreal: CIRANO, 2002, p.2 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2002s-72.pdf>>

Sjungos valstybių narių teisinėse sistemose, tarp jų ir Lietuvoje¹¹¹. Pavyzdžiui, Kanadoje jau nuo 1993 m. įstatymu yra reikalaujama, kad informacija apie korporacijų, kurių akcijomis viešai prekiaujama Toronto akcijų biržoje (didžiausioje Kanados akcijų biržoje), vadovų civilinės atsakomybės draudimą būtų atskleidžiama ir viešai prieinama¹¹². Tai tik įrodo, kad šis draudimas yra naudingas ne tik vadovui, bet asmenims, siekiantiems įsigyti korporacijos akcijų. Draudimu užtikrinama, kad vadovo neteisėtais veiksmais padaryta žala juridiniam asmeniui bus atlyginama, taigi iš esmės juridinis asmuo apsidraudžia nuo jam galimai kilsiančios žalos. Tačiau pažymima, kad nors ir galimas, Lietuvoje vadovaujančių asmenų civilinės atsakomybės draudimas nėra populiarus.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad tiek Lietuvos, tiek užsienio valstybių teisinis reglamentavimas numato galimybę riboti vadovo civilinę atsakomybę įvairiais būdais. Vis tik Civiliniame kodekse numatytų vadovo civilinės atsakomybės ribojimo būdų yra kur kas mažiau nei užsienio valstybių teisės aktuose. Nesant konkrečių kriterijų, kuriais vadovaujantis turi būti priimami kompetentingų privataus juridinio asmens organų sprendimai atleisti vadovą nuo civilinės atsakomybės, pripažintina, kad tokie sprendimai gali pažeisti tam tikrų grupių interesus, pavyzdžiui, balsų skaičiaus mažumą turinčių dalyvių, kreditorių. Dar daugiau, manytina, kad viešojo juridinio asmens dalyviai neturi teisės priimti sprendimo riboti vadovo atsakomybę, nes vadovas pastarųjų interesų neatstovauja. Kitaip tariant, dalyviai negali atleisti už žalą, padarytą ne jiems. Įvertinus vadovo atleidimo nuo civilinės atsakomybės ribotumą bei tai, kad vadovo nuo atsakomybės neatleidžia net ir kompetentingo juridinio asmens organo pritarimas žalos sukėlusiams veiksmais, manytina, kad sąžiningo vadovo interesų apsauga yra itin trapi. O vienas iš būdų atstatyti juridinio asmens ir vadovo interesų apsaugos balansą – vadovaujančių asmenų civilinės atsakomybės draudimas – vis dar nepopuliarus.

¹¹¹ GERNER-BEUERLE C. et al. *Study on Directors' Duties and Liability*. LSE Enterprise: 2013, p. 232 [interaktyvus] [žiūrėta 2016 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/board/2013-study-analysis_en.pdf>

¹¹² BOYEUR M. Martin ir DELVAUX-DEROME Mathieu. *The Demand for Directors' and Officers' Insurance in Canada. Scientific Series*. Montreal: CIRANO, 2002, p.2 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2002s-72.pdf>>

2.3.2 Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo materialinės atsakomybės ribos ir atleidimas nuo atsakomybės

Tam tikrais atvejais Europos Sąjungos valstybių narių darbo teisės normos yra taikomos vadovams siekiant apriboti šiems kylančią atsakomybę, tačiau tuo pačiu pridurtina, kad tai nesukelia problemų praktikoje, nes dažniausiai toks ribojimas taikomas ryšium su bylomis dėl darbo ar paslaugų sutarčių, sudarytų su vadovais, vykdymo¹¹³. Lietuvoje darbo teisės normos taip pat taikomos siekiant apriboti vadovo atsakomybę. Jeigu juridiniam asmeniui padaroma žala dėl vadovo darbo pareigų pažeidimo, vadovui kyla materialinė atsakomybė, kuri gali būti ribota arba neribota.

Vadovaujantis Darbo kodekso 85 straipsnio 4 dalimi ir 254 straipsniu vadovui gali būti taikoma dviejų rūšių ribota materialinė atsakomybė. Pirma, vadovaujantis bendroju principu, jis kaip ir kiti darbuotojai privalėtų atlyginti visą darbdaviui padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio suma (Darbo kodekso 254 straipsnis). Antra, atsižvelgiant į tai, kad ir darbo teisėje vadovas yra specifinį statusą turintis darbuotojas, Darbo kodekso 85 straipsnio 4 dalyje yra įtvirtinta specialioji norma, kurioje numatyta, kad „įmonės, struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar netinkamai vykdė taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą ar tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą <...> įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui buvo padaryta žala“. Kita vertus, vadovo materialinė atsakomybė gali būti ir visiška, jeigu yra Darbo kodekso 255 straipsnyje numatytos sąlygos:

- 1) žala padaryta tyčia;
- 2) žala padaryta vadovo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka;
- 3) su vadovu sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis;
- 4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas vadovui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese;

¹¹³ GERNER-BEUERLE C. et al. *Study on Directors' Duties and Liability*. LSE Enterprise: 2013, p. 232 [interaktyvus] [žiūrėta 2016 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/board/2013-study-analysis_en.pdf>

5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose;

6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų vadovo;

7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Viena iš sąlygų, kuri yra kvestionuojama teisės mokslininkų, yra visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas su vadovu (Darbo kodekso 254 straipsnis, Darbo kodekso 255 straipsnio 3 dalis). Pažymėtina, kad skirtingų juridinio asmens veiklą reglamentuojančių įstatymų nuostatose, numatoma galimybė su vadovu sudaryti materialinės atsakomybės sutartį. Tokia galimybė numatyta, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje, Viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 5 dalyje. Vis dėlto, manytina, kad visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymas yra galimas su visų teisinių formų juridinių asmenų vadovais, su kuriais sudaroma darbo sutartis, nes tokiu atveju vadovą ir juridinį asmenį sieja darbo santykiai, tad vadovas yra ir darbuotojas. Todėl kyla klausimą, kodėl atskirų teisinių formų juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose apskritai įtvirtinta tokia nuostata.

Nepaisant to abejotina, ar tokios sutarties sudarymas su vadovu neprieštarauja pačios visiškos materialinės sutarties esmei, nes visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe (Darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalis). Teisės doktrinoje nurodoma, kad, atsižvelgiant į įstatyme vartojamą sąvoką „tiesiogiai susijęs“, reikėtų suprasti, kad asmuo atlieka darbo funkcijas, nuo kurių tinkamo atlikimo priklauso materialinių vertybių saugumas. Materialinių vertybių saugojimas, išdavimas, pirkimas, priėmimas ir gabenimas yra požymiai, kurie rodo, kad su darbuotoju gali būti sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis¹¹⁴. Antroji sąlyga yra priemonių, skirtų darbuotojui naudotis darbe, perdavimas. T. Davulio ir G. Jakuntavičiūtės teigimu, vadovo darbas pagal savo pobūdį ne visuomet tenkina šias dvi sąlygas, todėl darbo sutarties sudarymas su vadovu, gali iškreipti visiškos materialinės sutarties mechanizmą.

T. Bagdanskis nurodo, kad materialinės atsakomybės sutartis su vadovu gali būti sudaroma tik dėl atsakomybės už materialines vertybes, darbo priemones, perduotas

¹¹⁴ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia., 2004, p. 394-399.

vadovui naudotis darbe¹¹⁵. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat yra nurodęs, jog tam, kad darbuotojas privalėtų atsakyti materialiai, visiškos materialinės atsakomybės sutartyje turi būti aiškiai ir darbuotojui suprantamai nustatyta, už ką darbuotojas yra atsakingas, kokių materialinių vertybių praradimas ar sužalojimas suponuoja darbuotojo pareigą visiškai atlyginti darbdaviui atsiradusią žalą¹¹⁶. Nors vadovo darbas gali būti ir nesusijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, tačiau dėl vertybių, kurios jam perduodamos naudotis darbe kaip darbo priemonės, su pastaruoju galima sudaryti materialinės atsakomybės sutartį. Šiai pozicijai pritartina, nes įvertinus tai, kad vadovas yra laikytinas darbo teisinių santykiu subjektu - darbuotoju, būtų nesąžininga, jeigu už tam tikros darbo priemonės sugadinimą, pavyzdžiui, kompiuterio, vadovas atsakytų ribotai, o kitas darbuotojas, su juo sudarytos visiškos materialinės sutarties pagrindu, už tokio paties kompiuterio sugadinimą atsakytų visiškai.

Kita vertus, nors vadovo atliekamos funkcijos gali atitikti pirmiau įvardytas sąlygas, tačiau, manytina, kad jo kaip darbdavio atstovo funkcijos yra žymiai platesnio pobūdžio. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 264 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbdavio įsakymu, potvarkiu ar kitu dokumentu patvirtinti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai yra privalomi, o su jais darbuotojai supažindinami pasirašytinai. Šią Darbo kodekse numatytą pareigą atstovaudamas darbdavį įgyvendina vadovas. Tačiau, akivaizdu, kad ši vadovo pareiga nėra susijusi su materialinėmis vertybėmis: jų saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu. Todėl, tai leidžia samprotauti, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartimi dėl visiškos žalos, padarytos įmonei, įstaigai ar organizacijai netinkamai įvykdžius ar neįvykdžius šią pareigą, atlyginimo sulygti negalima.

Įvertinus tai, kad pareiga kyla iš darbo teisės normų („vidiniai“ santykiai), už šios nevykdymą ar netinkamą vykdymą, atsiradus žalos įmonei, įstaigai ar organizacijai, vadovui taikytina materialinė atsakomybė, kuri remiantis bendruoju principu yra ribojama 3 vidutiniais vadovo darbo užmokesčiais. Pavyzdžiui, tuo atveju, kai vadovas netinkamai vykdo šią pareigą ir dėl to darbuotojas susižaloja darbe, įmonei, įstaigai, organizacijai kyla prievolė atlyginti darbuotojui dėl to atsiradusią žalą (Civilinio kodekso CK 6.264 straipsnis), tačiau darbdavio, atlyginusio vadovo kaip darbuotojo padarytą žalą, regreso teisę į tokį darbuotoją riboja darbo teisės normos ir darbuotojas tokiu atveju atsako pagal

¹¹⁵ BAGDANSKIS, Tomas. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 177.

¹¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Šiaulių lyra“ v. R. B., I. Š. ir kt., bylos Nr. 3K-3-359/2013.

bendras materialinės atsakomybės taisyklės, t.y. jo atsakomybė gali būti ribojama, jei nenustatomos anksčiau minėtos visiškos materialinės atsakomybės sąlygos. Tai reiškia, kad net ir esant galimybei sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, dėl žalos, atsiradusios dėl tokio pobūdžio vadovo pareigų pažeidimo visiško atlyginimo, sulgyti negalima. Todėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties su vadovu sudarymas nėra tinkamas instrumentas siekiant vadovui taikyti visišką materialinę atsakomybę už tam tikrų specifinių jo pareigų pažeidimą, nes šios pareigos negali būti visiškos materialinės atsakomybės sutarties objektas.

Negana to, manytina, kad atsižvelgiant į materialinės atsakomybės ribojimo tikslus, vadovui ribota materialinė atsakomybė neturėtų būti taikoma (išskyrus atvejus, kai atsakomybė ribojama dėl priemonių, perduotų naudotis darbe, sugadinimo). Teisės doktrinoje nurodoma, kad ribojant darbuotojų turtinę atsakomybę siekiama apsaugoti juos nuo galimų finansinių sunkumų, jei jie eidami darbo pareigas padarytų darbdaviui žalos, kuri būtų daug didesnė nei jų gaunamas darbo užmokestis, laikomas pagrindiniu pastarųjų pajamų šaltiniu¹¹⁷. Šiuo tikslu ribojama ir vadovo atsakomybė už darbo pareigų netinkamą vykdymą ar jų nevykdymą.

Tačiau dar kartą pabrėžtina, kad Lietuvos teisinėje sistemoje pripažįstama, kad tarp vadovo ir įmonės, įstaigos, organizacijos gali susiklostyti dualistiniai teisiniai santykiai. Vadovas už savo civilinių pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą bei dėl to kilusią žalą atsako visiškai, o už darbo pareigų pažeidimu padarytą žalą gali atsakyti tiek ribotai, tiek visiškai. Pažymima, kad vadovui už šių funkcijų vykdymą yra atlyginama.

Vis dėlto vykdant darbo pareigas vadovas yra laikytinas silpnesniąja teisinių santykių šalimi, kurio finansiniai interesai privalo būti apsaugoti. O vykdant civilines pareigas šie interesai nėra saugomi, nepaisant to, kad vadovui ir atsirastų finansinių sunkumų, jeigu jis padarytų įmonei, įstaigai ar organizacijai žalos, kuri būtų daug didesnė nei jo darbo užmokestis. Juo labiau, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje, priimtoje byloje dėl viešosios įstaigos vadovo statuso ypatumų, nurodyta, kad net ir tuo atveju, kai tarp viešosios įstaigos ir jos vadovo susiklosto ne pavedimo teisiniai santykiai, o darbo teisiniai santykiai, nepaneigiami viešosios įstaigos vadovui keliamų aukštų lojalumo, rūpestingumo, atidumo, sąžiningumo, kvalifikacijos ir pan. reikalavimai¹¹⁸. Tai reiškia, kad reikalavimai vadovui, veikiančiam kaip darbo teisinių santykių subjektui yra tokie patys kaip vadovui, veikiančiam kaip civilinių teisinių santykių subjektui, todėl

¹¹⁷ BAGDANSKIS, Tomas. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 67-79.

¹¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V.G. v. Viešoji įstaiga „Vilniaus Butai“, bylos Nr. 3K-7-161/2009.

manytina, kad vadovo materialinė atsakomybė neturėtų būti ribojama, jam turėtų būti taikytina visiška materialinė atsakomybė.

T. Bagdanskio¹¹⁹ nuomone, vadovo visiškos atsakomybės principas turėtų būti pagrindinis todėl, kad, vadovaujantis kasacinio teismo išaiškinimais, vadovą ir bendrovę sieja pavedimo teisiniai santykiai. Todėl šiuos santykius turėtų reglamentuoti civilinė sutartis, kurioje galima numatyti ir atsakomybės sąlygas, o vadovo atsakomybės reglamentavimas visiškos materialinės atsakomybės sutartimi yra netinkamas. T. Bagdanskis nurodo, kad šiuo tikslu turėtų būti keistina ir Darbo kodekso 85 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta specialioji norma, kurioje numatyta ribota vadovų atsakomybė. Taigi pripažįstama, kad vadovo atsakomybė turėtų būti visiška, tačiau visiškos materialinės atsakomybės sutartis nėra tinkamas instrumentas reglamentuoti visiškos atsakomybės taikymą vadovui, tai turėtų būti numatyta įstatyme.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad įmonę, įstaigą ar organizaciją siejantis darbo santykio elementas yra pagrindas vadovui taikyti materialinę atsakomybę už darbo pareigų nevykdymu ar netinkamu vykdymu padarytą žalą įmonei, įstaigai, organizacijai. Vadovaujantis dabartiniu teisiniu reglamentavimu, vadovo materialinė atsakomybė yra ribota, nebent egzistuoja sąlygos, dėl kurių ji turėtų būti visiška. Viena jų – visiškos materialinės atsakomybės sutarties su vadovu sudarymas. Pastarasis yra kritikuotinas, nes vadovo funkcijos (pavyzdžiui, sprendimų priėmimas atstovaujant darbdavį) ne visuomet atitinka funkcijas darbuotojų, su kuriais gali būti sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Todėl įmonei, įstaigai, organizacijai su vadovu sudarius visiškos materialinės atsakomybės sutartį, jos interesai nėra apsaugomi visa apimtimi. Dar daugiau, manytina, kad vadovo materialinė atsakomybė apskritai neturėtų būti ribojama dėl jo dualistinio statuso ir jam keliamų aukštesnių reikalavimų tiek veikiant kaip darbo teisinių santykių, tiek kaip civilinių teisinių santykių subjektui.

¹¹⁹ BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje*. Jurisprudencija. 2015, 22(1): p. 118-119 [interaktyvus] [žiūrėta 2016 m. vasario 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/viewFile/4197/3928>>

3. ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO ATSAKOMYBĖ UŽ ŽALĄ, PADARYTĄ TRETIESIEMS ASMENIMS

3.1. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybė įmonės, įstaigos, organizacijos kreditoriams

Vertinant vadovo santykius su įmonės, įstaigos, organizacijos kreditoriais, svarbu tai, kad jų nesieja fiduciariniai teisiniai santykiai, vadovas nėra įsipareigojęs veikti kreditorių interesais. Civiliniai arba darbo teisiniai santykiai susiklosto tarp vadovo ir įmonės, įstaigos bei organizacijos. Tačiau tam tikrais atvejais pripažintina, jog vadovui kyla tiesioginė civilinė atsakomybė už žalą, kilusią įmonės, įstaigos, organizacijos kreditoriams. Svarbu tai, kad kreditoriai tiesiogiai gali reikšti turtinius reikalavimus vadovui, tačiau tai priklauso nuo įmonės, įstaigos, organizacijos turinės padėties ir teisinės formos.

Visų pirma, vertinant vadovo atsakomybę įmonės, įstaigos ar organizacijos kreditoriams tuo atveju, kai ši yra moki, svarbu pažymėti, kad, kai juridinio asmens vadovas veikia „išoriniuose“ santykiuose ir sudaro sandorius juridinio asmens vardu, *ultra vires*¹²⁰ doktrina yra skirtingai taikoma privačių ir viešųjų juridinių asmenų atžvilgiu. Civilinio kodekso 2.74 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad privatieji juridiniai asmenys gali turėti ir įgyti bet kokias civilines teises ir pareigas, kurioms atsirasti nereikalingos specialios fizinės asmens savybės. O privataus juridinio asmens valdymo organų sudaryti sandoriai sukuria prievolių juridiniam asmeniui net ir tuomet, kai šie sudaryti pažeidžiant valdymo organo kompetenciją (Civilinio kodekso 2.83 straipsnio 1 dalis). Privačiam juridiniam asmeniui sandoriu teisės ir pareigos nesukuriamos, jeigu egzistuoja viena iš dviejų išimčių, kai valdymo organo *ultra vires* sudarytas sandoris nesukuria prievolių privačiam juridiniam asmeniui (Civilinio kodekso 1.82 straipsnio 1 dalis):

- 1) sudarydamas sandorį trečiasis asmuo žinojo arba dėl susiklosčiusių aplinkybių negalėjo nežinoti, kad sandorį sudaro šios teisės neturintis valdymo organas;
- 2) juridinio asmens steigimo dokumentuose numatytas kiekybinis atstovavimas ir jis tinkamai įregistruotas Juridinių asmenų registre (steigimo dokumentų paskelbimo faktas nėra pakankamas kitos šalies nesąžiningumo įrodymas, nesąžiningumas privalo būti įrodytas).

¹²⁰ Pagal *ultra vires* doktriną, bet koks juridinio asmens sandoris, nenumatytas jo įstatuose ir neatitinkantis jo tikslų, yra *ultra vires* sandoris.

Tai reiškia, kad savo kompetenciją viršydamas asmuo sudaręs sandorį atsako subsidiariai: trečiasis asmuo reiškia reikalavimus juridiniam asmeniui ir tik, kai šis jų nepatenkina, reiškia juos valdymo organo nariui¹²¹.

Civilinio kodekso 2.74 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad viešieji juridiniai asmenys, priešingai nei privatieji, turi specialųjį teisnumą ir gali įgyti, ir turėti tik tokias teises ir pareigas, kurios neprieštaruoja jų veiklos tikslams ir steigimo dokumentams. Civilinio kodekso 1.82 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kurioje nurodoma, kad viešojo juridinio asmens sudaryti sandoriai, prieštaraujantys jo veiklos tikslams, gali būti pripažįstami negaliojančiais. Vertinant *ultra vires* doktrinos taikymą viešajam juridiniam asmeniui, pažymima, kad tuo atveju, kai viešojo juridinio asmens valdymo organo narys sudaro sandorius juridinio asmens vardu viršydamas savo kompetenciją, prievolių viešajam juridiniam asmeniui nėra sukuriama, t.y. taikoma *ultra vires* doktrina, todėl tokį sandorį sudaręs asmuo privalo pats atlyginti trečiajam asmeniui padarytus nuostolius¹²². Taigi pirmuoju atveju, kai vadovas viršydamas savo kompetenciją sudaro sandorį privataus juridinio asmens vardu, žala dėl jo padaroma privačiam juridiniam asmeniui. Antruoju atveju, viešajam juridiniam asmeniui žala nepadaroma, todėl, kad trečiasis asmuo neturi galimybės pareikšti reikalavimų tiesiogiai viešajam juridiniam asmeniui, o tokius reikalavimus turi reikšti vadovui, kuris kaip vienas asmuo valdymo organas sudarė sandorį viršydamas savo kompetenciją. Kita vertus, tretiesiems asmenims žala gali būti padaroma ne tik sudarant sandorius, viršijančius juridinio asmens vadovo kompetenciją.

Daugiausia diskusijų sukelia vadovo tiesioginės civilinės atsakomybės taikymas dėl kreditorių pareikštų reikalavimų įmonei, įstaigai ar organizacijai tapus nemokiai. Precedentinėje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. gegužės 25 d. nutartyje, priimtoje byloje *K. J. J. v. J. B. ir V. K.*¹²³, nurodoma, kad vadovas tiesiogiai atsako už žalą, atsiradusią kreditoriams dėl jo veiksmų, teismo pripažintų nusikalstamais. Anot A. Tikniūtės, sisteminė bylos analizė leidžia daryti išvadą, kad tokio pobūdžio pareiga kildinama iš bendrosios deliktinės atsakomybės normos¹²⁴. Vėliau kasacinis teismas tiesiogiai nurodė, kad juridinio asmens vadovas, vykdydamas savo funkcijas ir atlikdamas veiksmus, teismo nuosprendžiu (taip pat ir teismo baudžiamuoju įsakymu) pripažintus nusikalstamais, lėmusiais juridinio asmens negalėjimą įvykdyti prisiimtus įsipareigojimus

¹²¹ BOSAITĖ, A.; BUTOV, S. in *Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis (moksl. Red. Vytautas Mizaras)*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 270-272.

¹²² *Ibid.*, p.270-272.

¹²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2005 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *K. J. J. v. J. B.*, bylos Nr. 3K-7-266/2006.

¹²⁴ TIKNIŪTĖ, Agnė. Juridinio asmens valdymo organų pareigos kreditoriams problema. *Jurisprudencija*. 2008, 8(110), p. 57-64.

tretiesiems asmenims, privalo atsakyti jiems pagal juridinio asmens prievoles savo turtu (Civilinio kodekso 6.263 straipsnio 1 dalis)¹²⁵. Taigi, nors ir su sąlyga, kad vadovo veiksmai baudžiamojo proceso tvarka turi būti pripažinti nusikalstamais, tačiau vis tik vadovo atsakomybė už šiais veiksmais padarytą žalą juridinio asmens kreditoriams yra civilinė deliktinė atsakomybė.

Įvertinus tai, kad vadovo atsakomybė dėl juridinio asmens kreditoriams padarytos žalos yra deliktinė, svarbu nustatyti, kada vis tik direktorius įgyja pareigą veikti ne juridinio asmens ir jo dalyvių, o kreditorių interesais. Kasacinio teismo praktikoje nurodoma, kad „nuo įmonės faktiško nemokumo momento jos vadovas turi pareigą prioritetiškai ginti kreditorių interesus, kad, įmonei esant nemokiai, būtų maksimaliai apsaugotos kreditorių teisės gauti maksimalų reikalavimų patenkinimą“¹²⁶. Taigi pripažintina, kad juridinio asmens vadovo atsakomybė kreditoriams atsiranda nuo momento, kai juridinio asmens finansinė būklė prastėja, o vėliau pasidaro ir itin sunki.

Kreditorių interesai gali būti pažeidžiami tiek vadovui veikiant „vidiniuose“, tiek „išoriniuose“ santykiuose, kai šis veikia žinodamas apie prastą juridinio asmens finansinę padėtį. Pavyzdžiui, tuo atveju, kai vadovas, žinantis, kad juridinio asmens finansinė būklė yra itin prasta, sau padidina darbo užmokestį nuo 2000 eurų iki 20000 eurų (veikia „vidiniuose“ santykiuose)¹²⁷. Tokiu atveju galimybė patenkinti kreditorių interesus itin sumažėja arba tai tampa išvis nebeįmanoma. Nors žala padaroma ir vadovui netinkamai vykdant darbo pareigas, tačiau jam atsakomybė pagal darbo teisę nekyla, nes žala padaryta ne kitam darbo teisinių santykių subjektui, o juridinio asmens kreditoriams.

Kasacinio teismo praktikoje nurodoma, kad „bendrovės vadovas, prieš sudarydamas konkretų sandorį, turi maksimaliai atidžiai ir rūpestingai įvertinti visas reikšmingas tokiam sandoriui sudaryti aplinkybes, apsvarstyti, kokios ekonominės naudos tokio sandorio sudarymas turės bendrovei ir ar jo sudarymas nereikš pernelyg didelės rizikos, atsižvelgiant į įmonės finansinę padėtį ir kreditorių interesus“¹²⁸. Todėl, kai juridinio asmens vadovas, turintis teisę veikti „išoriniuose“ teisiniuose santykiuose, žinodamas apie juridinio asmens prastą finansinę būklę, sudaro nenaudingą juridiniam

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2006 m. birželio 12 d. nutartis civilinėje byloje AB Turto bankas v. T. A., O. M. ir V. C, bylos Nr. 3K-3-298/2006.

¹²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Taurus–Ekspres“ v. K. N. ir Lietuvos ir Vokietijos uždaroji akcinė bendrovė „Transdelta“, bylos Nr. 3K-3-283/2014; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „ONDUBALT“ v. T. N., bylos Nr. 3K-3-344/2014.

¹²⁷ Pažymima, kad „vidiniuose“ teisiniuose santykiuose teisę veikti turi visų juridinių asmenų vadovai, su kuriais sudaromos darbo sutartys, nepaisant juridinio asmens teisinės formos.

¹²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Taurus–Ekspres“ v. K. N. ir Lietuvos ir Vokietijos uždaroji akcinė bendrovė „Transdelta“, bylos Nr. 3K-3-283/2014.

asmeniui sandorį, kuriuo, pavyzdžiui, juridinio asmens turtas perleidžiamas arba kitas turtas juridinio asmens vardu įgyjamas už sumą, neatitinkančią rinkos vertės (veikia „išoriniuose“ santykiuose) ir taip sumažina juridinio asmens mokumą, tai taip pat pažeidžia kreditorių interesus. Todėl abejais atvejais kreditoriai turi teisę reikalauti žalos atlyginimo tiesiogiai iš juridinio asmens vadovo.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, pažymima, kad įmonei, įstaigai ar organizacijai esant mokiamai, vadovas neprivalo veikti taip, kad būtų užtikrinami jos kreditorių interesai. Vis dėlto viešojo juridinio asmens vadovas, sudaręs sandorį, prieštaraujantį viešojo juridinio asmens tikslams, yra tiesioginės civilinės atsakomybės subjektas dėl tretiesiems asmenims padarytos žalos dėl tokio sandorio sudarymo. Privataus juridinio asmens vadovo, viršijusio savo kompetenciją, sudarytas sandoris sukuria teisinius padarinius privačiam juridiniam asmeniui, todėl reikalavimas atlyginti žalą, kilusią trečiajam asmeniui dėl tokio sandorio sudarymo, yra kreditorinis reikalavimas šiam juridiniam asmeniui. Šį reikalavimą vadovas privalo patenkinti tik tuomet, kai juridinis asmuo nesugeba to padaryti, t.y. vadovas atsako subsidiariai. Vadovas yra tiesioginis civilinės atsakomybės subjektas dėl žalos, padarytos kreditoriams, tuo atveju, kai jo sprendimai, sukėlę šioms žalą, buvo priimti juridiniam asmeniui esant nemokiam, o vadovas apie tai žinojo. Manytina, kad pareiga atlyginti kreditoriams kilusią žalą vadovui kildinama iš bendrųjų deliktinės atsakomybės nuostatų. Žala gali būti padaryta tiek vadovui veikiant „vidiniuose“, tiek „išoriniuose“ santykiuose.

3.2. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybė įmonei, įstaigai, organizacijos darbuotojams

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas veikiantis kaip darbdavio atstovas individualiuose ir kolektyviniuose darbo teisiniuose santykiuose, nelaikytinas subjektu į kurį įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojai gali nukreipti savo reikalavimą dėl žalos atlyginimo, atsiradusio dėl netinkamų vadovo darbo pareigų vykdymo ar nevykdymo. Priešingai nei Lietuvoje, teisė darbuotojams dėl žalos atlyginimo kreiptis tiesiogiai į vadovą, numatyta, pavyzdžiui, Kanadoje bei Jungtinėse Amerikos Valstijose¹²⁹. Tačiau Lietuvos teisinėje sistemoje pripažinus, kad vadovas yra ne tik civilinės, bet ir darbo teisės subjektas, jam taikoma tokia pati apsauga nuo trečiųjų

¹²⁹BOYEUR M. Martin ir DELVAUX-DEROME Mathieu. *The Demand for Directors' and Officers' Insurance in Canada. Scientific Series*. Montreal: CIRANO, 2002, p.2 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2002s-72.pdf>>

asmenų reikalavimų, kaip ir kitiems įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojams – netiesioginė darbdavio atsakomybė už žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų kaltės.

Civilinio kodekso 6.264 straipsnyje įtvirtinta samdančio darbuotojus asmens atsakomybė už žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų kaltės. Netiesioginė atsakomybė taikoma darbdaviui, samdančiam dirbti asmenis:

- 1) pagal darbo sutartį, kai žala padaroma darbuotojui einant darbo pareigas dėl jo kaltės;
- 2) remiantis civiline sutartimi, kai samdomasis veikia:
 - a) samdančiojo asmens nurodymu;
 - b) samdančiajam asmeniui kontroliuojant.

Dėl antrosios kategorijos darbuotojų Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisakė nutartyje 2005 m. kovo 23 d., priimtoje civilinėje byloje *K. J. v. Uždaroji akcinė bendrovė „P-a-“ ir viešoji įstaiga „P-o kūrybinis centras“*¹³⁰, kurioje nurodė, kad Civilinio kodekso 2.24 straipsnio 5 dalyje nustatyta netiesioginė visuomenės informavimo priemonės civilinė atsakomybė – pareiga atlyginti jos darbuotojo padarytą žalą, todėl taikant nurodytą nuostatą atsižvelgtina į Civilinio kodekso 6.264 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą darbuotojo sampratą. Pagal ją, darbuotojais laikomi asmenys, atliekantys darbą ne tiktai darbo sutarties, bet ir civilinės sutarties pagrindu, jeigu jie veikia atitinkamo juridinio ar fizinio asmens nurodymu ir jo kontroliuojami. Vadinasi, „jeigu visuomenės informavimo priemonė turi teisę pagal autorinę sutartį dirbančiam asmeniui duoti tam tikrus nurodymus ir tam tikra apimtimi kontroliuoti jo veiklą, toks asmuo taikant Civilinio kodekso 2.24 straipsnio 5 dalį gali būti laikomas darbuotoju“. Taigi net ir tuo atveju, kai tarp vadovo ir įmonės, įstaigos, organizacijos sudaryta civilinė sutartis (pavyzdžiui, individualiose įmonėse, labdaros ir paramos fonduose), nustačius, kad vadovą samdantis asmuo duoda nurodymus ir tam tikra apimtimi kontroliuoja jo veiklą, jis gali būti laikomas darbuotoju (pagal Civilinio kodekso 2.24 straipsnio 5 dalį). Kita vertus, dar kartą pabrėžtina, kad sunku nustatyti subordinacijos ir kontrolės požymį santykiuose tarp vadovo ir įmonės, įstaigos ar organizacijos, nes vadovas yra juridinio asmens atstovas darbo teisiniuose santykiuose, t.y. įgyvendina darbdavio funkcijas. Ar tikrai buvo veikama pagal kitos sutarties šalies nurodymus ir jai kontroliuojant, ar atvirkščiai, veikta

¹³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje *K. J. v. uždaroji akcinė bendrovė „P-a-“ ir viešoji įstaiga „P-o kūrybinis centras“*, bylos Nr. 3K-3-205/2005.

savarankiškai ir savo rizika, yra fakto klausimas, kurį reikia nustatyti konkrečioje byloje¹³¹.

Tam, kad būtų taikoma netiesioginė darbdavio atsakomybė tiek darbuotojus samdančio asmens, tiek paties darbuotojo veiksmai turi atitikti tam tikras sąlygas. Visų pirma, turi būti nustatytos darbuotojo atsakomybės sąlygos. Antra, tam, kad darbdaviui būtų taikoma netiesioginė atsakomybė turi būti nustatyta, kad asmuo, padaręs deliktą, yra jo darbuotojas, darbuotojas padarė deliktą, kuris yra susijęs su jo atliekamu darbu, ir darbuotojo veiksmai, sukėlę žalą, padaryti atliekant darbinės pareigas (ang. *In the course of employment*). Kai visos šios tiek darbuotojo, tiek darbdavio atsakomybės sąlygos yra nustatytos, laikoma, kad darbdavys kaltas dėl darbuotojo sukeltos žalos, ir darbdavio kaltės klausimas atskirai yra nenagrinėtinas, nes darbdavio kaltė sutapatinama su darbuotojo kalte¹³². Trijų specialiųjų sąlygų reikalavimas, nustatant darbdavio atsakomybę, yra nustatytas ir Anglijos, Prancūzijos bei Vokietijos civilinės teisės sistemose¹³³. Darbuotojas tretiesiems asmenims tiesiogiai atsako tada, kai nustatytos jo civilinės atsakomybės sąlygos, bet nėra bent vienos iš papildomų darbdavio atsakomybės sąlygų. Įvertinus tai, kad įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas laikytinas ne tik civilinių, bet ir darbo teisės santykių subjektu ir veikdamas „vidiniuose“ santykiuose už žalą, padarytą įmonei, įstaigai, organizacijai atsako pagal darbo teisės normas, darytina išvada, kad egzistuojant visoms vadovo materialinės atsakomybės sąlygoms, įmonė, įstaiga, organizacija atsako tretiesiems asmenims už darbo pareigų pažeidimu vadovo šiems padarytą žalą pagal netiesioginės atsakomybės taisyklės.

Nurodytos taisyklės suponuoja, kad kiti įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojai dėl žalos, pastariesiems kilusios dėl vadovo darbo pareigų netinkamo vykdymo ar jų nevykdymo, savo reikalavimų negali pareikšti tiesiogiai vadovui. Reikalavimai reiškiami įmonei, įstaigai ar organizacijai, kuri atlyginusi žalą nukentėjusiam, įgyja teisę pareikšti regresinį reikalavimą vadovui (Civilinio kodekso 6.111 straipsnis). Tokią poziciją patvirtinama ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 16 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *S. B. v. R. A.*¹³⁴, kurioje teigiama, kad net ir tokiais atvejais, kai žalos, padarytos darbuotojui nelaimingo atsitikimo darbe metu, atsakomybės subjektas yra darbdavys

¹³¹ MIKELĖNAS, V. et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių Teisė (I)*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 367-369.

¹³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *A. K. v. UAB „Ratas“*, bylos Nr. 3K-3-114/2011.

¹³³ SPIER, J. *Unification of tort law: liability for damage caused by others*. Great Britain: Kluwer Law International, 2003, p. 93, 300-301.

¹³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. lapkričio 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *S. B. v. R. A.*, bylos Nr. 3K-3-579/2005.

(įmonė), kuriam yra iškelta bankroto byla, nukentėjęs darbuotojas savo reikalavimus turi reikšti įmonei bankroto byloje, o to dėl savo nerūpestingumo nepadaręs, netenka teisės nuostolius išieškoti iš tiesiogiai žalą padariusio asmens, įmonės vadovo, kuris būdamas atsakingas už visų saugos darbe ir priešgaisrinės saugos teisės norminių aktų reikalavimų vykdymą įmonėje, šių teisės norminių aktų reikalavimų neįvykdė ir tai pripažinta baudžiamojo proceso tvarka. Nutartyje taip pat nurodoma, kad pareikšdamas reikalavimą dėl padarytos žalos atlyginimo ne už žalos padarymą pagal įstatymą atsakingam asmeniui, o šio darbuotojui (buvusiam direktoriui), tiesiogiai savo veiksmais padariusiam žalą, nukentėjusysis pasirenka netinkamą savo teisių gynimo būdą.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 26 d. nutartimi, priimta civilinėje byloje *B. D. v. M. T.*¹³⁵, aukščiau nurodyta prieš dešimtmetį suformuota kasacinio teismo praktika buvo iš esmės pakeista. Faktinės bylos aplinkybės yra iš esmės tapačios jau aptartosioms bylos aplinkybėms: vadovas, būdamas atsakingas už visų saugos darbe ir priešgaisrinės saugos teisės norminių aktų reikalavimų vykdymą įmonėje, šių teisės norminių aktų reikalavimų neįvykdė ir tai pripažinta baudžiamojo proceso tvarka, būtent dėl šių pažeidimų kitas juridinio asmens darbuotojas patyrė žalos. Nutartyje nurodoma, kad darbuotojas, padaręs žalą nusikalstamais veiksmais, kurie yra konstatuoti Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka, ir iki žalos atlyginimo išnykus subjektui (darbdaviui), privalančiam už jį atlyginti žalą, gali būti tiesioginės civilinės atsakomybės subjektas (tiesioginis skolininkas) pagal deliktinę prievolę.

Vienas iš argumentų, kuriais remdamasis teismas pagrindė tokio sprendimo priėmimą yra tai, kad darbuotojas, kitam asmeniui padaręs žalos, nėra atleistas nuo turtinės atsakomybės – darbdavys turi teisę regreso tvarka išieškoti atlygintą žalą iš darbuotojo. Todėl kaltas dėl žalos darbuotojas neturi teisėto lūkesčio, kad jam galiojančių teisės normų pagrindu nekils pareiga atlyginti žalą, padarytą netinkamai atliekant darbo funkcijas. Pažymėtina, kad darbuotojas, be visų kitų pagrindų numatytų Darbo kodekso 255 straipsnyje, privalo atlyginti visą žalą, jei žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota baudžiamojo proceso nustatyta tvarka (Darbo kodekso 255 straipsnio 2 punktas). Darbdavys Civilinio kodekso 6.264 straipsnio pagrindu atlyginęs darbuotojo nusikalstamais veiksmais padarytą žalą, turi regreso teisę į nukentėjusiajam išmokėtą žalą, padarytos dėl darbuotojo kaltės, atlyginimą. Aptariamoje nutartyje nurodoma, kad tai reiškia, jog „darbdaviui šia teise pasinaudojus, darbuotojui atsirandantys turtiniai padariniai iš esmės nesiskirtų nuo tų, kurie būtų, jei jis žalą atlygintų tiesiogiai

¹³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje *B. D. v. M. T.*, bylos Nr. 3K-7-328-248/2015.

nukentėjusiam asmeniui. Tai patvirtina poziciją dėl darbuotojo tiesioginės atsakomybės galimumo, kai už jį privalantis žalą atlyginti asmuo nebeegzistuoja“. Taigi šiuo atveju civilinė atsakomybė vadovui buvo taikyta kaip asmeniui, kurio neteisėtais veiksmais buvo padaryta žala, t. y. kaip asmeniui, tiesiogiai kaltam dėl kitam darbuotojui kilusios žalos.

Manytina, kad toks teisės normų aiškinimas gali nepagrįstai išplėsti darbuotojų, o tarp jų ir vadovo (ypač atsižvelgiant į tai, kad minėtoji kasacinio teismo nutartis buvo priimta vertinant vadovo atsakomybės klausimą), atsakomybės ribas. Vadovas yra atstovaujantis darbdavį asmuo, o jo darbo funkcijų spektras yra itin platus, todėl gali padaugėti situacijų, kai darbdavio (įmonės, įstaigos, organizacijos) neatlygintą žalą dėl jos tapimo nemokia, bus siekiama išsieti tiesiogiai iš žalą padariusio vadovo, kai ši žala buvo padaryta nusikalstamais veiksmais, kurie konstatuoti baudžiamojo proceso nustatyta tvarka.

Be to kyla pagrįstas klausimas, ar remiantis nurodytais kasacinio teismo argumentais, vadovas galėtų atsakyti už žalą, padarytą kitiems įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojams, pastarajai bankrutavus ir egzistuojant kuriai nors iš kitų visiškos materialinės atsakomybės pagrindų, numatytų Darbo kodekso 255 straipsnyje. Pavyzdžiui, kai teismo pripažįstama, kad vadovas, skirdamas drausminę nuobaudą darbo tvarkos taisyklės pažeidusiam darbuotojui (t.y. vykdydamas savo darbo funkcijas), tyčia padaro drausminės nuobaudos skyrimo proceso pažeidimą ir skiria neadekvačią pažeidimui drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Pažymima, kad darbuotojas, neteisėtai atleistas iš darbo, turi teisę reikalauti turtinės žalos atlyginimo: nustatyto dydžio išėtinės išmokos ir vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos (Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalis ir Darbo kodekso 140 straipsnio 1 dalis). Negana to, neteisėtai atleistas darbuotojas gali reikalauti ir neturtinės žalos atlyginimo¹³⁶. Tokiu atveju žala bendrovei atsiranda teismui pripažinus, kad vadovas taikė per griežtą drausminę nuobaudą ir dėl neteisėto atleidimo atsiradusių teisinių padarinių. Manytina, kad susiklosčius identiškai situacijai kaip ir minėtoje byloje, t.y. įmonei, įstaigai ar organizacijai tapus nemokiai ir išskėlus bankroto bylą, kurioje neteisėtai atleisto darbuotojo reikalavimai nėra patenkinami, šis galėtų nukreipti savo reikalavimus tiesiogiai į savo veiksmais žalos sukėlusį asmenį – vadovą. Darbuotojas gali vadovautis aptartoje byloje nurodytu išaiškinimu, kad tais atvejais, kai įmonė pagal CK 6.264 straipsnį atsakinga už žalos atlyginimą, tačiau jos neatlyginusi, likviduojama dėl bankroto, darbdavio atsakomybės už

¹³⁶ Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje L. Š. v. Rumunijos ambasada Lietuvos Respublikoje, bylos Nr. 3K-3-199/2014.

darbuotojo veiksmais padarytą žalą taisyklė turi būti aiškinama ne kaip naikinanti savo veiksmais (neveikimu) žalą sukėlusio asmens atsakomybę, bet kaip įtvirtinanti papildomas garantijas nukentėjusiajam.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad dėl vadovo veiksmais padarytos žalos kitiems darbuotojams, juridinis asmuo atsako pagal netiesioginės civilinės atsakomybės taisyklės. Tačiau tuo atveju, kai vadovo veiksmai, kuriais kitam darbuotojui padaryta žala, baudžiamojo proceso tvarka pripažinti nusikalstamais, ir juridinis asmuo dėl bankroto yra likviduotas bei išregistruotas iš Juridinių asmenų registro, žalą patyrusio asmens reikalavimai gali būti nukreipti į tiesiogiai už žalą atsakingą asmenį. Manytina, kad tokia teisinė situacija gali nepagrįstai išplėsti vadovo atsakomybės ribas.

IŠVADOS

Teisinio reglamentavimo, leidžiančio su atskirų įmonių, įstaigų, organizacijų vadovais sudaryti tik darbo, o kitų tiek darbo, tiek civilines sutartis, būtinybė yra abejotina ir vertintina kritiškai dėl kriterijų, kuriais vadovaujantis toks reglamentavimas nustatytas, neapibrėžtumo. Tai lemia ir nevienodą atskirų teisinių formų juridinių asmenų vadovų statusą bei teisinės atsakomybės rūšies taikymą. Kita vertus, net ir tuo atveju, kai tarp juridinio asmens (tiek viešojo, tiek privataus) ir vadovo sudaroma darbo sutartis, vadovas yra ne tik darbo, bet ir civilinių teisinių santykių subjektas, jeigu jam taikomas paskyrimo ir atšaukimo institutas. Tai reiškia, kad vadovas yra išrenkamas pasitikėjimo pagrindu, o jo atšaukimas yra sietinas su pasitikėjimo santykių nutrūkimu, todėl negali būti ribojamas darbo teisės normomis. Tačiau viešųjų juridinių asmenų ir vadovų santykiams pritaikius fiduciarinių teisinių santykių modelį, būdingą privačių juridinių asmenų ir jų vadovų santykiams, gali būti sutrikdytas viešojo intereso įgyvendinimas.

Įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovai veikia „vidiniuose“ ir, nors ir skirtinga apimtimi, „išoriniuose“ santykiuose. Pirmieji priskirtini darbo, o antrieji – civiliniams teisiniams santykiams. Todėl kiekvienu atveju siekiant kvalifikuoti vadovo atsakomybę, privalu nustatyti darbo ar civilinių pareigų pažeidimu padaryta žala. Tačiau pažeistos pareigos rūšies nustatymo taisyklė yra itin bendro pobūdžio, todėl tai padaryti gali būti sunku, o kartais ir neįmanoma. Tai gali lemti visiškai nenusėjamą bylos rezultatą, nes materialinės ir civilinės atsakomybės taikymo pagrindai ir tvarka bei ribos skiriasi. Toks dviprasmiškas ir abstraktus teisinis reglamentavimas pažeidžia teisinio aiškumo bei teisinių santykių stabilumo principus. Todėl rekomenduotina nustatyti, kad net ir sudarius darbo sutartį su vadovu, atsakomybė jam kyla pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisykles.

Vadovo civilinė atsakomybė už žalą, padarytą įmonei, įstaigai ir organizacijai, yra visiška, tačiau gali būti ribojama. Vis dėlto teisės aktuose neįtvirtinus konkrečių kriterijų, kuriais vadovaujantis kompetentingų privataus juridinio asmens organų sprendimai atleisti vadovą nuo civilinės atsakomybės ar ją riboti, pripažintina, kad tokie sprendimai gali pažeisti juridinio asmens dalyvių ir paties juridinio asmens interesus. Dar daugiau, manytina, kad viešojo juridinio asmens kompetentingas organas neturi teisės priimti sprendimo riboti vadovo atsakomybę, nes vadovas pastarųjų interesų neatstovauja. Tai lemia, kad sąžiningo vadovo interesai gali būti pažeidžiami. Vienas iš būdų, užtikrinantis vadovo ir juridinių asmenų interesų apsaugą, yra privalomasis vadovų civilinės atsakomybės draudimas vadovujančių asmenų civilinės atsakomybės draudimu.

Priešingai nei civilinė, vadovo materialinė atsakomybė už žalą, padarytą įmonei, įstaigai, organizacijai, yra ribota, nebent egzistuoja sąlygos, dėl kurių ji turėtų būti visiška. Viena jų – visiškos materialinės atsakomybės sutarties su vadovu sudarymas. Tačiau dėl vadovo funkcijų specifiškumo, jo atsakomybės reglamentavimas visiškos materialinės atsakomybės sutartimi gali prieštarauti šios sutarties esmei. Vadovo atsakomybė dėl jam keliamų aukštesnių elgesio standartų turėtų būti grindžiama visiškos atsakomybės principu, kuris turi būti įtvirtintas įstatyme, o ne sulygstamas visiškos materialinės atsakomybės sutartimi.

Įmonei, įstaigai ar organizacijai esant mokiai, vadovas neprivalo veikti taip, kad būtų užtikrinami jos kreditorių interesai. Tačiau juridinio asmens finansinei būklei esant itin sudėtingai, priimdamas sprendimus vadovas privalo atsižvelgti į kreditorių interesus. Manytina, kad vadovo pareiga atlyginti kreditoriams kilusią žalą kildinama iš bendrųjų deliktinės atsakomybės nuostatų. Dėl vadovo veiksmais padarytos žalos juridinio asmens darbuotojams, juridinis asmuo atsako pagal netiesioginės civilinės atsakomybės taisyklės. Tuo atveju, kai vadovo veiksmai, kuriais kitam darbuotojui padaryta žala, baudžiamojo proceso tvarka pripažinti nusikalstamais, ir juridinis asmuo dėl bankroto yra likviduotas bei išregistruotas iš Juridinių asmenų registro, žalą patyrusio asmens reikalavimai gali būti nukreipti į tiesiogiai už žalą atsakingą asmenį. Manytina, kad tokia teisinė situacija gali išplėsti vadovo atsakomybės ribas tai atvejais, kai vadovo darbo pareigų pažeidimų, už kurį jam yra pagrindas taikyti visišką materialinę atsakomybę, padaroma žala kitiems darbuotojams, o žalos darbuotojui neatlyginęs juridinis asmuo yra likviduojamas ir išregistruojamas iš Juridinių asmenų registro.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

NORMINIAI TEISĖS AKTAI

a) Nacionaliniai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. 64-1914.
5. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, nr. 25-745.
6. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1995, nr. 104 -2322.
7. Lietuvos Respublikos daugiabučių gyvenamųjų namų ir kitos paskirties pastatų savininkų bendrijų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1995, nr. 20-449.
8. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, nr. 112-499.
9. Lietuvos Respublikos kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1993, nr. 20-488.
10. Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos fondų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, nr. 32-787.
11. Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 83-4333.
12. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15, 17, 29 ir 40 straipsnių pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2007, nr.: 17 -630.
13. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 2, 15 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas Nr. X-1204 15. *Valstybės žinios*, 2007, nr. 72-2834.
14. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1994, nr. 102-2049.
15. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, nr. 68-1633.
16. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 75-3755.
17. Lietuvos Respublikos žemės ūkio bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1991, nr. 13-328.

b) Užsienio valstybių teisės aktai

18. Kalifornijos korporacijų kodeksas (California Corporations Code) [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/displaycode?section=corp&group=05001-06000&file=5230-5239>>
19. Nyderlandų civilinis kodeksas (Burgerlijk Wetboek) [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.wetboek-online.nl/wet/Burgerlijk%20Wetboek%20Boek%207.html>>
20. Prancūzijos darbo kodeksas (Code du Travail) [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT00006072050&dateTexte=20160223>>
21. Vokietijos civilinis kodeksas (Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). BGBL I S. 42, 2909 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. Vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/>

Travaux préparatoires

22. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 15 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto 2007 m. balandžio 12 d. aiškinamasis raštas Nr. XP-2162 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/ta/228195?nr=405>>.
23. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas (nauja redakcija), Nr. XIIP-3234(2) [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=1041192>.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

24. ABRAMAVIČIUS, Armanas; MIKELĖNAS, Valentinas. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1999.
25. BAGDANSKIS, Tomas. *Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės problemos*. Jurisprudencija, 2004, 56(48): 87-96.
26. BAGDANSKIS, T. *Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje*. Jurisprudencija. 2015, 22(1): p. 118-119 [interaktyvus] [žiūrėta 2016 m. vasario 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/viewFile/4197/3928>>
27. BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008.
28. BAGLEY, E.C. *Managers and the Legal Environment. Strategies for the 21st Century*. St. Paul: West Publishing Company, 1991.
29. BAKANAS, Andrius; BARTKUS, Gintautas, et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Pirmasis leidimas*. Vilnius: Justitia, 2002.
30. BOYEUR M. Martin ir DELVAUX-DEROME Mathieu. *The Demand for Dorectors' and Officers' Insurance in Canada. Scientific Series*. Montreal:

- CIRANO, 2002 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2002s-72.pdf>>.
31. BOSAITĖ, A.; BUTOV, S. in *Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis (moksl. Red. Vytautas Mizaras)*. Vilnius: Justitia, 2009.
 32. CIRTAUTIENĖ S. *Neturtinės žalos atlyginimas kaip civilinių teisių gynimo būdas*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2008.
 33. DAVULIS, Tomas. *Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje*. Iš *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum* Valentinas Mikelėnas. Vilnius: Justitia, 2008.
 34. DORNSEIFER, F. (Ed.). *Corporate Business Forms in Europe*. München: European Law Publishers GmbH, 2005.
 35. *Employment and Benefits in the European Union*. Clifford Chance LLP. 2005.
 36. GERNER-BEUERLE C. et al. *Study on Directors' Duties and Liability*. LSE Enterprise: 2013 [interaktyvus] [žiūrėta 2016 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: < http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/board/2013-study-analysis_en.pdf >
 37. GREIČIUS, R. *Įmonių valdymas Europos bendrovių teisės reformos kontekste*. Iš: *Teisės problemos*. 2003, Nr. 4 (42).
 38. JAKUNTAVIČIŪTĖ, Gintarė. *Bendrovės vadovo atsakomybė bendrovei: civilinė ar materialinė?* Jurisprudencija. 2011, 3(4).
 39. JAKUNTAVIČIŪTĖ, Gintarė. *Juridinio asmens valdymo organų narių civilinė atsakomybė*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. sausio 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2013~D_20130115_133856-56604/DS.005.0.01.ETD>
 40. MARTIŠIENĖ, Beata. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012 [interaktyvus; žiūrėta 2016 m. sausio 2 d.]. Prieiga per internetą:< http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D_20120629_152513-66880/DS.005.0.01.ETD>
 41. MIKELĖNAS, V. et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių Teisė (I)*. Vilnius: Justitia, 2003.
 42. NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis*. Vilnius: Justitia, 2003.
 43. NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia., 2004.
 44. NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
 45. RAVLUŠEVIČIUS, P. *Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje*. Jurisprudencija, 2007, 5(95).
 46. SPIER, J. *Unification of tort law: liability for damage caused by others*. Great Britain: Kluwer Law International, 2003.
 47. TIKNIŪTĖ, Agnė. *Juridinio asmens valdymo organų pareigos kreditoriams problema*. Jurisprudencija. 2008, 8(110).
 48. TIKNIŪTĖ, A.; USONIENĖ, J. *Vienasmenio valdymo organo teisinis statusas: ar įmanomas vienareikšmiškumas?* Jurisprudencija. 2013, 20(3).

TEISMŲ PRAKTIKA

Užsienio teismų praktika

49. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 1986 m. liepos 3 d. nutartis byloje *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, bylos Nr. 66/85, [interaktyvus] [žiūrėta 2016 sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0066>>

Lietuvos teismų praktika

50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „Radviliškio autobusų parkas“*, byla Nr. 3K-7-760/2001
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. lapkričio 26 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *P. D. v. AB „Žalvaris“*, byla Nr. 3K-3-1200/2001.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *AB „Laivitė“ v. G. R.*, bylos Nr. 3K-3-1203/2001.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. balandžio 17 d. nutartis, civilinėje byloje *B. L. ir kt. v. Vilniaus miesto 5-asis notarų biuras ir kt.*, bylos Nr. 3K-3-614/2002.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje *R. D. v. UAB „Setracont“*, bylos Nr. 3K-3-621/2002.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *L. B. v. AB bankas „Snoras“*, bylos Nr. 3K-3-880/2002.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje *Vokietijos bendrovė „Gretsch-Unitas Baltic“ v. V. S.*, bylos Nr. 3K-3-1590/2002.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje *R. G. v. AB (duomenys neskelbtini)*, bylos Nr. 3K-3-1130/2003.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje *BAB „Dirbtinis pluoštas“ v. G. P.*, bylos Nr. 3K-3-480/2004.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. lapkričio 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *S. B. v. R. A.*, bylos Nr. 3K-3-579/2005.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje *K. J. v. uždaroji akcinė bendrovė „P-a-“ ir viešoji įstaiga „P-o kūrybinis centras“*, bylos Nr. 3K-3-205/2005.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. vasario 15 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *V. S. v. Kooperatinė bendrovė Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, byla Nr. 3K-3-123/2006.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*, bylos Nr. 3K-3-351/2006.

63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 25 d. nutartis, priimta civilinėje byloje K. J. J. v. J. B. ir kt., bylos Nr. 3K-7-266/2006.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. birželio 12 d. nutartis civilinėje byloje AB Turto bankas v. T. A., O. M. ir V. C, bylos Nr. 3K-3-298/2006.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Saulėtekis“ v. I. K. ir kt., bylos Nr. 3K-3-604/2006.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Birių krovinių terminalas“ v. I. U., bylos Nr. 3K-3-238/2007.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gegužės 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Baldų rojus“ v. G. O., bylos Nr. 3K-3-197/2007.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje V. M. v. UAB „Izabelita“, byla Nr. 3K-3-260/2007.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. liepos 27 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Vakarų prekyba“ v. A. Z., bylos Nr. 3K-3-316/2007.
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. UAB „Vitės valdos“, byla Nr. 3K-3-397/2007.
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 26 d. nutartis, priimta civilinėje byloje BUAB „Nirvana“ v. G. G., bylos Nr. 3K-3-314/2008.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje P. M. v. UAB „Swiss logistic“, bylos Nr. 3K-3-267/2008.
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. birželio 3 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Naujapilė“ v. Lietuvos valstybė, bylos Nr. 3K-3-295/2008.
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje P. V. M. v. Trakų rajono savivaldybė ir viešoji įstaiga Trakų ligoninė, bylos Nr. 3K-3-424/2008.
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje A. Nekrošienė v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija, bylos Nr. 3K-7-308/2008.
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2009 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V.G. v. Viešoji įstaiga „Vilniaus Butai“, bylos Nr. 3K-7-161/2009.
77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. liepos 31 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Vombatas“ v. A. Š., bylos Nr. 3K-3-335/2009.
78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 15 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., bylos Nr. 3K-3-428/2009.
79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Uždaroji akcinė bendrovė „Optimalūs finansai“ v. G. P., byla Nr. 3K-7-444/2009.

80. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis, priimta civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., kt., bylos Nr. 3K-3-446/2009.
81. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje Pakruojo ūkininkų kredito unija v. A. E. R., byla Nr. 3K-3-47/2011.
82. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. UAB „Ratas“, bylos Nr. 3K-3-114/2011.
83. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 19 d. nutartis byloje Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. uždarnosios akcinės bendrovės „Mokslo aidai“ direktorius J. S., tretieji asmenys likviduojama uždaroji akcinė bendrovė „Mokslo aidai“, J. S., D. P. (S.), bylos Nr. 3K-3-535/2011.
84. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio spaustuvė“ ieškinį atsakovams R. Š., A. B., A. G., bylos Nr. 3K-3-19/2012;
85. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 26 d. nutartis byloje Kauno miesto savivaldybė v. T. J., bylos Nr. 3K-3-319/2012.
86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. lapkričio 16 d. nutartis byloje Bankrutuojanti UAB „IBCA trobos“ v. A.G., bylos Nr. 3K-3-493/2012.
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Flakt“, byla Nr. 3K-3-86/2013.
88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Šiaulių lyra“ v. R. B., I. Š. ir kt., bylos Nr. 3K-3-359/2013.
89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis, priimta civilinėje byloje V. Š. v. Labdaros ir paramos fondo Širvintų parapijos globos namai ir Širvintų Šv. Arkangelo Mykolo parapija, bylos Nr. 3K-3-379/2013.
90. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje R. W. v. UAB „Meicė“, A. K., R. U. ir k.t., bylos Nr. 3K-3-501/2013.
91. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 22 d. nutartis byloje UAB „Senamiesčio ūkis“ v. K. U., bylos Nr. 3K-3-117/2014.
92. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje L. Š. v. Rumunijos ambasada Lietuvos Respublikoje, bylos Nr. 3K-3-199/2014.
93. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Star 1 Airlines“ v. M. L., bylos Nr. 3K-3-244/2014.
94. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Taurus–Ekspres“ v. K. N. ir Lietuvos ir Vokietijos uždaroji akcinė bendrovė „Transdelta“, bylos Nr. 3K-3-283/2014.
95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „ONDUBALT“ v. T. N., bylos Nr. 3K-3-344/2014.

96. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. rugsėjo 12 d. nutartis civilinėje byloje „Mitnija“ v. uždaroji akcinė bendrovė „Statybų kryptis“, V. G., A. J. ir kt., bylos Nr. 3K-3-389/2014.
97. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė Druskininkų autobusų parkas v. V. V., bylos Nr. 3K-3-508/2014.
98. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje B. D. v. M. T., bylos Nr. 3K-7-328-248/2015.
99. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje N. Z. v. VšĮ Gyvūnų globos namai „5 pėdutės“, bylos Nr. e2A-1545-253/2015.

KITA PRAKTIŠKĖ MEDŽIAGA

100. Lietuvos statistikos departamentas. Veikiantys ūkio subjektai metų pradžioje [interaktyvus] [žiūrėta 2016 m. kovo 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=8f6e7e35-5730-4eb5-ae12-4866a9aff401>>.
101. Lietuvių kalbos institutas. *Lietuvių kalbos žodynas* [interaktyvus] [žiūrėta 2016-01-31]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>.

SANTRAUKA

Magistro darbe pateikiama vadovo kaip vienasmenio įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo organo ir darbuotojo atsakomybės prigimties teisinė analizė Lietuvoje ir užsienio valstybėse suformuoto teisinio reguliavimo, teismų praktikos ir teisės doktrinos aspektais.

Pirmojoje darbo dalyje analizuojama vadovo dualistinio teisinio statuso problematika, kuri lemia tai, kad vadovui taikytina atsakomybė tiek pagal darbo, tiek pagal civilinės teisės normas. Vadovo teisinė padėtis skiriasi priklausomai nuo juridinio asmens formos bei rūšies, o tokio diferencijavimo pagrindai nėra aiškūs. Vis tik bendras teisinis pagrindas, kuriuo remiantis vadovas laikytinas civilinių teisių santykių subjektu, yra tarp vadovo ir įmonės, įstaigos, organizacijos susiklostantys fiduciariniai teisiniai santykiai. Tačiau jų taikymas visų teisių formų juridiniams asmenims nėra tinkamas.

Antroje darbo dalyje siekiama nustatyti, pagal darbo ar civilinės teisės atsakomybės taisykles vadovas privalo atsakyti už įmonei, įstaigai, organizacijai padarytą žalą. Nagrinėjama vadovo atsakomybės apimtis bei galimybė kompetentingam įmonės, įstaigos, organizacijos organui riboti vadovo civilinę atsakomybę ir susitarti su vadovu dėl visiškos materialinės atsakomybės pagal darbo teisę. Prieinama prie išvados, kad nepriklausomai nuo įmonės, įstaigos, organizacijos teisinės formos, vadovo atsakomybė dėl jam suteikiamų išskirtinių teisių ir pareigų turėtų būti grindžiama visiškos atsakomybės principu įtvirtintu įstatyme. O už žalą, padarytą įmonei, įstaigai, organizacijai, vadovas turėtų atsakyti pagal bendrąsias civilinės atsakomybės taisykles.

Trečioje dalyje pateikiama įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybės teisinė analizė už žalą, padarytą tretiesiems asmenims neteisėtais vadovo veiksmais. Pažymima, kad juridinio asmens finansinei būklei esant itin sudėtingai, priimdamas sprendimus vadovas privalo atsižvelgti į kreditorių interesus. Daroma išvada, kad vadovo atsakomybė už žalą, padarytą neteisėtais veiksmais juridinio asmens kreditoriams, kyla iš delikto. Toliau nagrinėjamas vadovo tiesioginės atsakomybės santykis su įmonės, įstaigos, organizacijos kaip vadovą samdančio asmens netiesiogine civiline atsakomybe. Analizuojami atvejai, kuomet vadovas už darbo pareigų pažeidimu kitiems asmenims padarytą žalą privalo atsakyti tiesiogiai. Prieinama prie išvados, kad formuojama teismų praktika gali nepagrįstai išplėsti vadovo tiesioginės atsakomybės taikymo atvejus.

SUMMARY

The nature of legal liability of the manager as the sole managing body and employee of the company, institution or organization, is being analyzed in accordance with Lithuanian and foreign valid legal regulation, case law and doctrine.

In the first part problematical aspects of the dualistic legal status of the manager are assessed. Such status leads to the application of legal liability under both - civil and labour law. Based on valid legal regulation, doctrine and case law, which Lithuanian courts have formed in a long term, due to legal form of a legal person, legal status of a manager differs and the grounds of such differences remain unclear. Nevertheless, it is believed that the common legal ground to treat the manager as a subject of civil legal relationship is the fiduciary relationship between the manager and the company, institution or organization. Yet application of such criteria should not be applied to all types of legal persons.

The second part strives to answer under which - labour or civil - law rules the manager is found to be liable for the damage caused to the company, institution or organization. The scope of manager's liability is also questioned as well as the possibility to limit the civil liability and expand the material liability under labour law on the grounds of the contract of full material liability. It is believed that regardless legal form of a legal person, liability of a manager should be based on the principle of full liability and imposed on the ordinary rules of law governing civil liability.

In the third part, legal analysis of manager's liability for the damage caused to the third person is presented. It should be noted that when the legal person becomes financially inefficient, while making the decisions the manager must take into account interests of creditors. It is believed that liability of the manager for the damage caused to third party arises out of delict. Further, the relation between direct manager's liability and indirect liability of the company, institution or organization is analyzed (as indirect liability of an employer for damage caused by the fault of his employees). Cases when the manager should be found to be directly liable for the damages caused to third parties because of the breach of his duties under labour law are presented. It is concluded that in accordance with formulated case law, liability of the managers might be unreasonably expanded.