

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Rasos Sujetienės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Darbo sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais sudarymas,
vykdymas, pasibaigimas**

Vadovas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas
Recenzentė: prof. dr. Daiva Petrylaitė

Vilnius
2019

TURINYS

ĮVADAS	3
1. VADOVAUJANČIŲ DARBUOTOJŲ SAMPRATA IR TEISINIS STATUSAS	6
1.1. Vienasmenio valdymo organo samprata	6
1.2. Vadovaujančių darbuotojų samprata	14
2. DARBO SUTARČIŲ SU VADOVAUJANČIAIS DARBUOTOJAIS SUDARYMAS IR VYKDYMAS	19
2.1. Darbo sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais sudarymo ypatumai	19
2.2. Darbo sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais vykdymo ypatumai	24
2.3. Vadovaujančių darbuotojų atsakomybė už juridiniam asmeniui padarytą žalą	29
3. DARBO SUTARČIŲ SU VADOVAUJANČIAIS DARBUOTOJAIS PASIBAIGIMAS.....	37
3.1. Bendrieji darbo sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais pasibaigimo pagrindai	37
3.2. Atšaukimas iš pareigų kaip darbo santykių pasibaigimo pagrindas.....	45
IŠVADOS	54
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	56
SANTRAUKA	62
SUMMARY	63

IVADAS

Juridinio asmens vadovo, kaip vadovaujančio darbuotojo, padėties vertinimas dėl jo pareigų dualumo, taikytinų aukštesnių elgesio standartų, atsakomybės už juridiniam asmeniui padarytą žalą taikymo ypatumų bei iš dalies dėl to, kad senajame Darbo kodekse nebuvo išsamaus šių klausimų teisinio reguliavimo, visada buvo diskusijų objektu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje yra ne kartą nurodęs, kad įmonės vadovo, dirbančio pagal darbo sutartį, teisinė padėtis yra specifinė, nes ji su juridiniu asmeniu sieja ne tik darbo teisiniai, bet ir civiliniai teisiniai santykiai, todėl vadovo teisinė padėtis skiriasi nuo kitų darbuotojų. Naujasis Darbo kodeksas sureglamentavo šį teismų praktikoje apibrėžtą juridinio asmens vadovo teisinio statuso dualizmą bei aiškiai sureguliuo kitus diskusinius klausimus dėl vadovaujančių darbuotojų darbo teisinių santykių su juridiniu asmeniu.

Darbo aktualumas. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas sąlygoja poreikį išanalizuoti darbo sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais sudarymo, vykdymo bei pasibaigimo reglamentavimo ypatumus. Dėl dar trumpo naujojo Darbo kodekso galiojimo laiko, šiame darbe nagrinėjamas vadovaujančių darbuotojų darbo santykių reglamentavimas yra vis dar naujas ir aktualus klausimas. Šiame darbe nauja tai, kad buvo atlikta vadovaujančių darbuotojų, įskaitant juridinio asmens vadovą, padalinių vadovus bei kitus vadovaujančius darbuotojus, darbo santykių ypatumų kompleksinė analizė.

Naujajame Darbo kodekse pateikti vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumai taikomi juridinių asmenų vadovams, valdymo ir priežiūros organų nariams, padalinių (filialų ir atstovybių) vadovams bei kitiems vadovaujantiems darbuotojams. Dėl juridinių asmenų vadovaujančių darbuotojų teisinės padėties specifiškumo, palyginus su kitais darbuotojais, jiems taikomos tam tikros darbo santykių reglamentavimo išimtys. Iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo darbo sutarčių su šiais darbuotojais sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo klausimai buvo nustatyti atskiruose juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatyme, Viešųjų įstaigų įstatyme ir kt. Iki Darbo kodekse aiškiai sureguliuojant klausimą dėl vadovaujančių darbuotojų darbo sutarčių sudarymo, anksčiau praktikoje iškildavo klausimas, kokia sutartis, t. y. civilinė ar darbo, turi būti sudaroma su juridinio asmens vadovu bei kitais vadovaujančiais asmenimis. Darbo kodeksas aiškiai nustatė vadovaujančių darbuotojų kategorijas, su kuriomis turi būti sudaroma darbo sutartis. Taip pat

Darbo kodekse yra aiškiai sureglamentuota ir kitas praktikoje dažnai kildavęs klausimas – kas turėtų atstovauti juridinį asmenį pasirašant darbo sutartį su vadovujančiais darbuotojais. Šiame darbe yra pateikiama minėtų klausimų analizė, išskiriant Darbo kodekse numatytas naujoves bei palyginant naują ir senąjį reglamentavimą. Gana svarbus klausimas pradedant darbo temos analizę yra vadovujančių darbuotojų sampratos atskleidimas, nes Darbo kodeksas nepateikia platesnės vadovujančių darbuotojų sampratos.

Be vadovujančių darbuotojų sampratos analizės bei darbo sutarties sudarymo klausimų šiame darbe taip pat yra analizuojami juridinio asmens vadovujančių darbuotojų darbo sutarties vykdymo ypatumai. Tarp pagrindinių naujovių yra vadovų darbo laiko apskaitos bei apmokėjimo už darbą poilsio dieną, švenčių dieną, darbą naktį ir viršvalandinį darbą ypatumai bei atsakomybės už juridiniam asmeniui padarytą žalą klausimai. Naujasis Darbo kodeksas aiškiai sureglamentavo ir juridinio asmens vadovo atšaukimo klausimą, kuris anksčiau buvo įtvirtintas tik juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose ir dėl to praktikoje sukeldavo nemažai neaiškumų.

Darbo objektas – darbo sutarčių su vadovujančiais darbuotojais sudarymo, vykdymo bei pasibaigimo ypatumai.

Darbo tikslas – atsižvelgiant į vadovujančių darbuotojų teisinio statuso specifiką, išanalizuoti darbo sutarčių su vadovujančiais darbuotojais sudarymo, vykdymo bei pasibaigimo ypatumus.

Darbo uždaviniai:

- 1) atskleisti vadovujančių darbuotojų sampratą;
- 2) išanalizuoti darbo sutarčių su vadovujančiais darbuotojais sudarymo ypatumus;
- 3) išanalizuoti darbo sutarčių su vadovujančiais darbuotojais vykdymo ypatumus;
- 4) išanalizuoti darbo sutarčių su vadovujančiais darbuotojais pasibaigimo ypatumus.

Tyrimo metodai. Siekiant išsikeltų uždavinių šiame darbe buvo naudoti analizės, sisteminis, loginis, lingvistinis ir lyginamasis metodai. Analizės metodo pagalba darbe buvo analizuojama teismų praktika, siekiant atskleisti vadovujančių darbuotojų sampratą, teisinio statuso problematiką bei išanalizuoti darbo sutarčių su vadovujančiais darbuotojais sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo ypatumus. Sistemines analizės metodas buvo naudotas teisės aktų bei teismų praktikos, aiškinančios probleminius vadovujančių darbuotojų santykių su juridiniu asmeniu klausimus, analizei. Loginis bei lingvistinis metodai naudoti aiškinant teisės aktų normų turinį,

siekiant nustatyti, ką norėta pasakyti viena ar kita nuostata. Teisės normų lyginamosios analizės metodas naudotas analizuojant ir tarpusavyje lyginant senojo ir naujojo Darbo kodekso nuostatas dėl vadovaujančių darbuotojų darbo teisinių santykių ypatumų.

Darbo originalumas. Nors juridinių asmenų vadovų statuso, pareigų bei atsakomybės klausimai buvo gana detalai analizuoti ir iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo, vis dėl to naujame vadovaujančių darbuotojų darbo santykių reguliavime yra tam tikrų naujovių, kurios dėl dar per trumpo laiko po reglamentavimo pasikeitimo mokslinėje literatūroje dar nėra plačiai analizuotos. Iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo rašyti moksliniai darbai nagrinėjo tik juridinio asmens vadovo teisinį statusą ir vadovavosi daugiausiai teismų praktika bei atskirais skirtingų teisinių formų juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiais įstatymais dėl to, kad senajame Darbo kodekse nebuvo atskirų nuostatų, reglamentuojančių vadovų darbo santykių ypatumus. Taip pat svarbu pažymėti, kad šiame darbe analizuojami ne tik juridinio asmens vadovo, bet bendrai visų vadovaujančių darbuotojų darbo teisinių santykių ypatumai. Dėl nagrinėjamo klausimo apimties susiaurinimo šiame darbe yra nagrinėjamas vadovaujančių darbuotojų darbo teisinių santykių reglamentavimas tik Lietuvoje. Taip pat dėl gana didelio juridinių asmenų teisinių formų rūšių rato šiame darbe analizės objektu daugiausiai buvo pasirinkta pagal skaičių Lietuvoje didžiausia juridinių asmenų grupė, t. y. uždarnosios akcinės bendrovės¹. Kitų teisinių formų ūkio subjektų vadovaujančių asmenų ypatumai šiame darbe dėl ribotos apimties nebuvo plačiai nagrinėjami. Analizuojant vadovaujančių darbuotojų atsakomybės klausimą buvo apsiribota tik civiline atsakomybe ir atsakomybe pagal darbo teisės normas, nenagrinėjant kitų atsakomybės rūšių.

Svarbiausi šaltiniai. Šiame darbe naudoti Lietuvos Respublikos teisės aktai, lietuvių autorių mokslinės publikacijos bei teismų praktika. Pagrindiniai naudoti teisės aktai yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas bei kiti juridinių asmenų veiklą reglamentuojantys įstatymai. Vadovo teisinio statuso problematikos, atsakomybės bei darbo sutarčių pasibaigimo klausimų analizei naudota šiuos klausimus plačiai analizavusi bei su nagrinėjamais klausimais susijusi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika. Vadovų darbo santykių ypatybės nagrinėtos T. Davulio, T. Bagdanskio bei kitų autorių darbuose.

¹ Lietuvos statistikos departamentas. *Veikiančių ūkio subjektų skaičius pagal ūkio subjekto teisinę formą ir darbuotojų skaičiaus grupes metų pradžioje (2019 m.)* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-09]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=4c919020-9559-4fcd-a7ab-8f6e68e1cd9e#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=4c919020-9559-4fcd-a7ab-8f6e68e1cd9e#/).

1. VADOVAUJANČIŲ DARBUOTOJŲ SAMPRATA IR TEISINIS STATUSAS

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) reglamentuoja juridinio asmens vienasmenio valdymo organo, kolegialaus valdymo ar priežiūros organų narių, padalinių (filialų ir atstovybių) vadovų bei kitų vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumus ir įveda gana naują sąvoką, apibrėžiančią minėtus asmenis – vadovaujantys darbuotojai. Dėl skirtingo šių darbuotojų darbo santykių reglamentavimo bei nepakankamai išsamaus jų sąvokos atskleidimo Darbo kodekse, tikslinga plačiau aptarti jų sampratą. Iš Darbo kodekso straipsnių sisteminės analizės galima teigti, kad yra išskiriamas juridinio asmens vienasmenio valdymo organas ir kiti vadovaujantys darbuotojai, todėl aiškumo dėlei vadovaujantys darbuotojai toliau darbe yra išskiriami į vienasmenį valdymo organą bei kitus vadovaujančius darbuotojus. Prie pastarųjų bus aptariamai įmonės padalinių vadovai, kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariai bei kiti vadovaujantys darbuotojai.

1.1. Vienasmenio valdymo organo samprata

Darbo kodekso VII skyriuje yra išskirti vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumai. T. Davulis pateikia tokią vadovaujančių darbuotojų klasifikaciją:

- 1) juridinio asmens vienasmenis valdymo organas;
- 2) juridinio asmens kolegialaus (valdymo ar priežiūros) organo nariai;
- 3) juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovai;
- 4) kiti vadovai.²

Priklausomai kuriai grupei yra priskiriamas vadovaujantis darbuotojas, Darbo kodeksas nustatydamas, ar privaloma sudaryti darbo sutartį, tuo pačiu nustato ir ar šioms darbuotojams yra taikomos darbo teisės normos, ar civilinės teisės normos. Jeigu darbo sutartis nesudaroma, darbo teisės normos šioms asmenims nėra taikomos, nes nėra susiklosčiusių darbo teisinių santykių. Šios išskirtos vadovaujančių asmenų grupės yra plačiau reglamentuojamos Civiliniame kodekse bei kituose įstatymuose. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme (toliau – Akcinių bendrovių įstatymas) yra reglamentuojami ir bendrovės filialų, ir atstovybių vadovų klausimai. Juridinio asmens vienasmenio valdymo organo teisinė padėtis yra plačiausiai

² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 316.

reglamentuojama teisės aktuose bei teismų praktikoje palyginus su kitais vadovaujančiais darbuotojais, todėl juridinio asmens vienasmenio valdymo organo samprata dėl savo klausimo apimties toliau bus analizuojama atskirai nuo visų kitų vadovaujančių darbuotojų.

Juridinio asmens vienasmenio valdymo organo sampratos analizę tikslinga pradėti nuo juridinio asmens sąvokos bei vienasmenio valdymo organo statuso ypatumų pagal skirtingas juridinių asmenų formas. Juridinis asmuo yra savo pavadinimą turinti įmonė, įstaiga ar organizacija, kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme. Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse³ (toliau – Civilinis kodeksas) nustatyta, kad 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. Taigi, kokius organus turi turėti juridinis asmuo nustato Civilinis kodeksas, įstatymai bei juridinio asmens steigimo dokumentai.

Juridinio asmens dalyvių susirinkimas yra juridinio asmens organas, išreiškiantis bendrą juridinio asmens dalyvių nuomonę esminiais juridinio asmens teisinio statuso klausimais. Šiuo atžvilgiu juridinio asmens dalyvių susirinkimas yra aukščiausias juridinio asmens organas. Paprastai juridinio asmens dalyvių susirinkimas priima sprendimus dėl valdymo organų sudarymo, steigimo dokumentų keitimo, juridinio asmens pasibaigimo ir kai kuriais kitais klausimais, kurie nėra kasdienės veiklos pobūdžio.⁴ Civilinis kodeksas nustato, kad atskiras juridinių asmenų teisinės formas reglamentuojantys įstatymai gali nustatyti, kad valdymo organas ir dalyvių susirinkimas yra vienas juridinio asmens organas, jeigu taip nurodyta juridinio asmens steigimo dokumente. Dalyvių susirinkimas yra svarbus tuo, jog sprendžia dėl juridinio asmens vadovo priėmimo bei atleidimo klausimų.

Civiliniame kodekse numatyta, kad kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir dalyvių susirinkimą. Kaip matyti iš Civilinio kodekso nuostatų, juridinio asmens organai pagal kompetenciją gali būti skirstomi į: 1) juridinio asmens dalyvių susirinkimą; 2) juridinio asmens priežiūros organą; 3) juridinio asmens valdymo organą. Valdymo organas pagal savo narių skaičių gali būti arba vienasmenis, arba kolegialus.⁵ Reikia pasakyti, kad juridinių asmenų steigimo dokumentuose ir juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose

³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262, 2.33 str. 1 d.

⁴ BAKANAS, A., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 183.

⁵ *Ibid.*, p. 179-180.

įstatymuose gali būti numatyta kitokia organų struktūra, todėl konkrečiu atveju juridinis asmuo savo steigimo dokumentuose nusistato kokius organus turės. Pavyzdžiui, individualios įmonės savininkas kartu gali būti ir įmonės vadovas, ir savininkas, taigi, tokiu atveju valdymo organas ir dalyvių susirinkimas yra vienas juridinio asmens organas. Svarbu pažymėti, kad steigimo dokumentai turėtų būti parengti vadovaujantis juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiais įstatymais ir jiems neprieštarauti.

Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas nustato, kad bendrovė (akcinė bendrovė arba uždaroji akcinė bendrovė) turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą⁶. Minėtame įstatyme taip pat nustatyta, kad bendrovės vadovas yra vienasmenis bendrovės valdymo organas. Svarbu pažymėti, kad bendrovės vadovu gali būti tik fizinis asmuo, tuo tarpu kitų organų nariais – ir fiziniai, ir juridiniai asmenys. Bendrovės įstatuose turi būti nurodyti bendrovės organai (tarp jų ir valdymo organas), jų kompetencija, šių organų narių rinkimo ir atšaukimo tvarka. Įdomu, kad minėtos informacijos įstatuose nurodyti nebūtina, jeigu ji nesiskiria nuo Akcinių bendrovių įstatyme nustatytųjų. Apie tai, kad visuotinio akcininkų susirinkimo kompetencija, jo sušaukimo tvarka, kitų bendrovės organų kompetencija, jų rinkimo ir atšaukimo tvarka nesiskiria nuo nurodytųjų Akcinių bendrovių įstatyme turi būti nurodoma pačiuose bendrovės įstatuose.

Individuali įmonė turi turėti vienasmenį valdymo organą – individualios įmonės vadovą. Jeigu individualios įmonės nuostatuose nenurodyta kitaip, individualios įmonės savininkas kartu yra ir vienasmenis individualios įmonės valdymo organas – įmonės vadovas. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatyme nustatyta, kad individualios įmonės savininkas gali individualios įmonės vadovu paskirti kitą asmenį. Kaip minėta, tokia galimybė turi būti nustatyta individualios įmonės nuostatuose, kuriuose be individualios įmonės veiklos tikslų, individualios įmonės savininko kompetencijos (teisių ir pareigų), turi būti nurodyta ir individualios įmonės vadovo, jei jis nėra individualios įmonės savininkas, skyrimo ir atšaukimo tvarka, jo kompetencija.⁷

Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymo 12 straipsnis nustato, kad mažosios bendrijos organai nurodomi mažosios bendrijos nuostatuose ir jais gali būti arba mažosios bendrijos narių susirinkimas, arba mažosios bendrijos narių susirinkimas ir mažosios bendrijos vienasmenis valdymo organas – mažosios bendrijos vadovas. Pirmuoju atveju mažosios bendrijos

⁶ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 64-1914, 19 str.1 d.

⁷ Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 112-4991, 4 str.

narių susirinkimas yra kartu ir mažosios bendrijos valdymo organas.⁸ Taigi, jei mažoji bendrija savo nuostatuose nenumato turėti vienasmenio valdymo organo, tai tokiu atveju mažosios bendrijos narių susirinkimas yra kartu ir mažosios bendrijos valdymo organas.

Asociacijų veiklą reglamentuoja Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (toliau – Asociacijų įstatymas). Minėto įstatymo 7 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad asociacijoje turi būti vienasmenis ar (ir) kolegialus valdymo organas.⁹ Skirtingai negu Akcinių bendrovių įstatyme, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įmonių įstatyme¹⁰, Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatyme¹¹, Asociacijų įstatyme nėra įtvirtinta, kad asociacijoje turi būti vienasmenis valdymo organas, t. y. asociacijos vadovas. Taigi, asociacijoje gali būti arba vienasmenis, arba kolegialus valdymo organai, arba abu kartu.

Viešoji įstaiga turi turėti visuotinį dalininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą. Taigi, viešosios įstaigos, kaip ir jau aptartos akcinės bendrovės, turi turėti juridinio asmens vadovą. Kaip matyti iš anksčiau išdėstytų pavyzdžių, juridinių asmenų vienasmenio valdymo organo teisinį statusą detaliau reglamentuoja specialieji skirtingų juridinių asmenų formų veiklą reglamentuojantys įstatymai, kuriuose nustatytos ir šių juridinių asmenų vienasmenio valdymo organo teisės bei pareigos.

Kitas svarbus klausimas juridinio asmens vienasmenio valdymo organo sampratos analizėje yra jo teisinė padėtis bei pareigos. Darbo kodekso 24 straipsnyje nustatyta, kad įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise. Taip elgdamiesi darbdaviai ir darbuotojai įgyvendina sąžiningumo ir bendradarbiavimo principus. Bendrosios darbuotojų pareigos yra įtvirtintos Darbo kodekse, o detaliau atskirų darbuotojų teisės ir pareigos apibrėžiamos darbo sutartyje, pareigybių aprašyme ir kt. Svarbu pažymėti, kad dėl savo specifinės teisinės padėties juridinių asmenų vadovų pareigos yra numatytos ir Civiliniame kodekse, atitinkamos teisinės formos juridinius asmenis reglamentuojančiuose įstatymuose bei juridinių asmenų steigimo dokumentuose, pavyzdžiui, įstatuose.

Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje yra įtvirtintos juridinio asmens vienasmenio ir kolegialaus valdymo organų pareigos bei veiklos principai. Minėtame straipsnyje nustatyta pareiga

⁸ Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 83-4333, 12 str.

⁹ Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 25-745, 7 str. 5 d.

¹⁰ Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, nr. 102-2049, 9 str. 1 d.

¹¹ Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 68-1633, 9 str. 3 d.

juridinio asmens ir kitų juridinio asmens organų narių atžvilgiu veikti sąžiningai ir protingai, būti lojaliems juridiniam asmeniui ir laikytis konfidencialumo, vengti situacijos, kai jų asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti juridinio asmens interesams, draudimas painioti juridinio asmens turtą su savo turtu arba naudoti jį ar informaciją, kurią jis gauna būdamas juridinio asmens organo nariu, asmeninei naudai ar naudai trečiajam asmeniui gauti be juridinio asmens dalyvių sutikimo, pareiga pranešti kitiems juridinio asmens valdymo organo nariams arba juridinio asmens dalyviams apie interesų konfliktą. Be kita ko, bendrovės vadovas privalo derinti visų suinteresuotų asmenų interesus ir siekti jų pusiausvyros.¹²

Bendrovės vadovai turi pareigų, nustatytų ir Akcinių bendrovių įstatyme bei kituose specialiuosiuose įstatymuose. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatyme numatyta juridinio asmens vadovo pareiga pateikti pareiškimą dėl bankroto bylos iškėlimo,¹³ ar Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatyme – pareiga sudaryti finansines ataskaitas¹⁴. Pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 8 dalį bendrovės vadovas organizuoja bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, juos skatina ir skiria jiems nuobaudas. Taip pat vadovas yra atsakingas metinių finansinių ataskaitų rinkinio sudarymą ir bendrovės metinio pranešimo parengimą, saugojimą bendrovės komercinių (gamybinių) paslapčių, konfidencialios informacijos, kurias sužinojo eidamas šias pareigas. Svarbu, kad vadovas privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai.

Darbo santykių kontekste svarbu, kad juridinio asmens vadovas yra specifinę teisinę padėtį turintis darbo teisinių santykių subjektas. Klausimus, susijusius su bendrovės vadovu, reglamentuoja tiek Darbo kodekso normos, tiek specialieji teisės aktai, todėl juridinio asmens vadovo teisinė padėtis yra dvejopa. Kaip nurodė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2008 m. gegužės 12 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008, bendrovės vadovas visų pirma yra bendrovės vienasmenis valdymo organas. Jis organizuoja kasdieninę bendrovės veiklą, atstovauja bendrovei, pagal suteiktą įgalinimų ribas veikdamas bendrovės vardu sudaro sandorius, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus bei vykdo kitas jam įstatymo ir bendrovės įstatų suteiktas funkcijas. Kita vertus, bendrovės vadovas taip pat yra ir bendrovės darbuotojas, su kuriuo sudaroma darbo

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Limantra“ v. N. G., Nr. 3K-3-130/2011.

¹³ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, nr. 31-1010, 5 str.

¹⁴ Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, nr. 99-3515, 3 str.

sutartis, taigi jis yra ir darbo santykių, siejančių jį su bendrove, dalyvis – darbuotojas.¹⁵ Tokia teismų praktika įtvirtina ne tik vienasmenio valdymo organo santykių su juridiniu asmeniu dualumą, bet ir paaiškina, kad juridinio asmens vadovas visų pirma yra juridinio asmens atstovas civiliniuose santykiuose.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas detaliau aiškindamas vadovo santykių su įmone dualumą, yra pasisakęs, kad juridinio asmens vadovas „vidiniuose“ santykiuose, t. y. organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, priimdamas, atleisdamas, skatindamas, bauddamas darbuotojus, vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ santykiuose, t. y. veikdamas bendrovės vardu santykiuose su kitais asmenimis, – kaip juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas).¹⁶ Toks juridinio asmens vadovo santykių atskyrimas svarbus ne tik sprendžiant dėl atsakomybės už padarytą žalą taikymo, bet ir bylų nagrinėjimui teisme. Darbo bylą nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodomus, kuriais šalys nesiremia, jeigu, teismo nuomone, tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti konkrečią bylą.¹⁷ Teismų praktikoje yra suformuota taisyklė, kad 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.¹⁸ Pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo nutartyse¹⁹ yra pasisakęs, kad juridinio asmens filialo vadovo teisinis statusas yra toks pats, kaip ir juridinio asmens valdymo organo, todėl aptartas santykių dualizmas pasireiškia ir tarp filialo vadovo ir juridinio asmens.

Teismų praktikoje nurodoma, kad juridinio asmens vadovą su juridiniu asmeniu sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai.²⁰ Lotyniškas terminas „*fiducia*“ reiškia pasitikėjimą,

¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje M. P. v. UAB „Swiss logistic“, Nr. 3K-3-267/2008.

¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., J. G., B. J. ir kiti, Nr. 3K-3-446/2009.

¹⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 36-1340, 414 str. 1 d.

¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje P. D. v. AB „Žalvaris“, Nr. 3K-3-1200/2001.

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., J. G., B. J. ir kiti, Nr. 3K-3-446/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje R. D. v. AB „Lietuvos dujos“, Nr. 3K-3-332/2007.

²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje K. J. J. v. J. B. ir kt., Nr. 3K-7-266/2006.

pasiklovimą, tikrumą.²¹ Jurisprudencijoje fiduciarinės pareigos apibrėžiamos kaip veiklos principai, kuriais vadovas turi vadovautis, priimdamas konkrečius verslo sprendimus, ir kuriais iš esmės apibūdinamas bendrovės vadovo veiklos standartas.²² Fiduciarinės pareigos teismų praktikoje taip pat apibrėžiamos kaip veiklos principai, kurių valdymo organai turi laikytis organizuodami kasdienę bendrovės veiklą, priimdami ir įgyvendindami įmonės veiklos sprendimus.²³ Teismų praktikoje aiškinant fiduciarines pareigas akcentuojama, kad vadovas turi elgtis rūpestingai, atidžiai ir apdairiai.²⁴ Taigi, dėl tarp juridinio asmens vadovo ir juridinio asmens susiklosčiusių fiduciarinių pareigų, vadovas privalo dirbti rūpestingai, kvalifikuotai, daryti viską, kad įmonė veiktų pagal įstatymus. Vadovas, vienvaldiškai veikdamas įmonės vardu, atsako už juridinio asmens veiklos organizavimą, dokumentų ir kitos informacijos apie turtą bei veiklą išsaugojimą.²⁵ Įdomu tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas bendrovės vadovo statusą palygino su politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo statusu, nes abu turi bendrų bruožų: juos ir darbdavį sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai, taip pat pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo²⁶ 44 straipsnio 5 dalį tokį valstybės tarnautoją, kaip ir vadovą, galima atleisti iš pareigų laikinojo nedarbingumo ir atostogų laikotarpiu²⁷.

Kadangi įmonės vadovą ir jo vadovaujamą įmonę sieja fiduciariniai santykiai, nuo pat tapimo juridinio asmens vadovu momento vadovas turi elgtis rūpestingai, atidžiai ir apdairiai. Ar vadovas konkrečiu atveju šią pareigą įvykdė, nustatoma pagal tam tikrus objektyvius elgesio standartus – rūpestingo, apdairaus, protingo vadovo elgesio matą. Įmonės vadovas (vienasmenis ar kolegialus) privalo rūpintis, kad įmonė laikytųsi įstatymų, nustatytų jos veiklos apribojimų ir kt. Įmonė ir jos valdymo organai privalo laikytis įmonių veiklą reglamentuojančių įstatymų, nepriešpastatyti įmonės interesų visuomenės interesams.²⁸ Taigi, ne tik įmonės vadovai, bet ir

²¹ Vilniaus universiteto Lotynų–lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.thesaurus.flf.vu.lt>>.

²² 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 UAB „Transdelta“, Nr. 3K-3-283/2014.

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Druskininkų autobusų parkas v. K. N. ir Lietuvos ir Vokietijos UAB „Transdelta“, Nr. 3K-3-356/2013.

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Taurus–Ekspres“ v. V. V., Nr. 3K-3-283/2014.

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio spaustuvė“ v. R. Š., A. B., A. G., Nr. 3K-3-19/2012.

²⁶ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, nr. 66-2130.

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. UAB „Vitės valdos“, Nr. 3K-3-397/2007.

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio spaustuvė“ v. R. Š., A. B., A. G., Nr. 3K-3-19/2012.

valdybos nariai privalo būti maksimaliai atidūs bei rūpestingi ir daryti viską, kas nuo jų priklauso, kad būtų užtikrinti įmonės ir jos akcininkų interesai. Juridinio asmens vadovo vadovavimo standartai taikomi bet kuriai įmonei, įsteigta įstatymų nedraudžiamai komercinei-ūkinei veiklai²⁹, t. y. ir individualiai įmonei, ir akcinei bendrovei.

Be Civilinio kodekso, skirtingų teisinių formų juridinius asmenis reglamentuojančių įstatymų bei teismų praktikos, juridinių asmenų vadovų, kaip profesijų grupės, pareigų aprašymas pateiktas ir Lietuvos Respublikos ūkio ministerijos išleistame Lietuvos profesijų klasifikatoriaus leidinyje. Lietuvos profesijų klasifikatorių LPK 2012³⁰, kuriuo turi naudotis darbdaviai, pranešdami profesijos kodą Sodros teritoriniams skyriams, kai įdarbina darbuotojus, yra išskirta grupė „Įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovai“. Šioje grupėje pagrindinės darbuotojų užduotys yra: bendros įmonės ar organizacijos veiklos planavimas, koordinavimas ir vadovavimas jai; įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklos ir rezultatų tikrinimas ir ataskaitų teikimas direktorių taryboms ir valdymo organams; įmonės, įstaigos ar organizacijos tikslų, strategijų, politikos kryptių ir programų nustatymas; bendras vadovavimas organizacijoms ir jų valdymas; biudžeto sudarymas ir valdymas, išlaidų kontrolė ir veiksmingo išteklių naudojimo užtikrinimas; medžiagų, žmogiškųjų ir finansinių išteklių skyrimas, įgyvendinant organizacijos politikos kryptis ir programas; organizacijos, įstaigos ar įmonės veiklos stebėseną ir vertinimą pagal nustatytus tikslus ir politikos kryptis; konsultavimasis su vyresniaisiais pavaldžiais darbuotojais ir rekomendacijų bei ataskaitų peržiūra; atstovavimas organizacijai oficialiomis progomis, derybose, renginiuose, seminaruose, viešuose projektų svarstymuose ir forumuose; vyresniųjų darbuotojų atranka arba jų atrankos rezultatų tvirtinimas; užtikrinimas, kad organizacija laikytųsi atitinkamų teisės aktų ir reglamentuojamųjų dokumentų. Šiai grupei priskiriamų profesijų pavyzdžiai yra įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas (generalinis direktorius, valdybos pirmininkas).³¹

Apibendrinant, galima teigti, kad dėl savo dvejopos teisinės padėties juridinio asmens vadovas yra atsakingas ne tik už Civilinio kodekso ir Darbo kodekso, bet ir už kituose teisės aktuose, taip pat juridinio asmens steigimo dokumentuose ir vadovo pareiginiuose nuostatuose

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje K. J. J. v. J. B. ir kt., Nr. 3K-7-266/2006.

³⁰ Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2013 m. kovo 6 d. įsakymas Nr. 4-171 „Dėl Lietuvos profesijų klasifikatoriaus LPK 2012 patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 30-1492.

³¹ Lietuvos profesijų klasifikatorius. *Tarptautinio standartinio profesijų klasifikatoriaus ISCO-08 nacionalinė versija. 3-asis leidimas* [interaktyvus]. Vilnius: Lietuvos Respublikos ūkio ministerija, 2012 [žiūrėta 2019-03-19]. Prieiga per internetą: <<http://eimin.lrv.lt/uploads/eimin/documents/files/zip/LPK%202012%20arbor.pdf>>.

nustatytų pareigų vykdymą. Vadovų pareigos yra daug platesnės apimties negu kitų juridinio asmens darbuotojų bei yra apibrėžiamos Civiliniame kodekse, kituose įstatymuose bei juridinio asmens įstatuose, o ne tik darbdavio vidiniuose norminiuose teisės aktuose. Be kita ko, dėl fiduciarinių (pasitikėjimo) pareigų vadovui keliami daug aukštesni elgesio standartai negu paprastam darbdavio darbuotojui. Pažymėtina, kad vadovo pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas gali sukelti daug didesnius padarinius juridiniam asmeniui, todėl sąlygoja griežtesnį vadovo elgesio vertinimą.

1.2. Vadovaujančių darbuotojų samprata

Kaip minėta anksčiau, vadovaujantiems darbuotojams Darbo kodeksas priskiria ne tik juridinio asmens vienasmenį valdymo organą, bet ir kolegialaus valdymo ar priežiūros organų narius, padalinių (filialų ir atstovybių) vadovus bei kitus vadovaujančius darbuotojus. Iš Darbo kodekso straipsnių sisteminės analizės galima teigti, kad yra išskiriamas juridinio asmens vienasmenis valdymo organas ir kiti vadovaujantys darbuotojai. Pastarieji dar skiriami į padalinių (filialų ir atstovybių) vadovus bei kitus anksčiau neišvardintus vadovaujančius darbuotojus, t. y. tuos darbuotojus, kurie nėra vienasmenis valdymo organas, kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariai, padalinių vadovai, bei tuos, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams. Nagrinėjant Darbo kodekso straipsnių formuluotes gali kilti klausimas, ar kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariai yra priskiriami vadovaujantiems darbuotojams. Toks neaiškumas kyla analizuojant Darbo kodekso 144 straipsnį, kuriame prie vadovaujančių darbuotojų apibrėžimo nėra paminėta juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organų narių. Tuo tarpu darbo kodekso VII skyriaus „Vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumai“ 101 straipsnyje minėti asmenys yra paminėti.

Civiliniame kodekse nustatyta, kad kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir dalyvių susirinkimą. Juridinio asmens steigimo dokumentuose ir juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose gali būti numatyta kitokia šių organų struktūra. Ir vienasmenis, ir kolegialus valdymo organai Darbo kodekse yra pateikiami skirsnyje prie vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumų, bet skirtumas toks, kad Darbo kodekse nurodyta, kad su kolegialaus valdymo organų nariais darbo sutartys nesudaromos. Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad bendrovėje gali būti sudaromas kolegialus

priežiūros organas – stebėtojų taryba, ir kolegialus valdymo organas – valdyba. Pažymėtina, kad akcinėje bendrovėje turi būti sudaromas bent vienas kolegialus organas – stebėtojų taryba arba valdyba. Įdomu, kad atstovavimo funkcija priklauso ne tik valdybai ir (ar) įmonės vadovui, bet ir kitiems bendrovės organams³², pavyzdžiui stebėtojų tarybai. Bet kuriuo atveju su kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariais darbo sutartys nesudaromos, todėl jiems netaikomos darbo teisės normos.

Darbo kodekso 144 straipsnio 6 dalyje nustatyta, kad vadovujančių darbuotojų sąrašą nustato darbo teisės normos. Kadangi nei Darbo kodekse, nei kituose įstatymuose tokio sąrašo nėra nustatyta, tai reikštų, jog įmonėje turi būti juridinio asmens vadovujančių darbuotojų, t. y. juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovų bei kitų vadovujančių darbuotojų, sąrašas. Tokių juridinio asmens vadovujančių darbuotojų skaičius įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje negali sudaryti daugiau negu dvidešimt procentų darbdavio darbuotojų vidutinio skaičiaus. Esant tokiam reglamentavimui, kai visiems juridiniams asmenims nustatoma vienoda taisyklė, kad vadovujančių darbuotojų juridiniame asmenyje negali būti daugiau dvidešimt procentų juridinio asmens darbuotojų vidutinio skaičiaus, gali kilti praktinių problemų. Įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip dešimt darbuotojų, vadovaujantiems darbuotojams galėtų būti priskirta ne daugiau kaip du darbuotojai, nors faktiškai jų galėtų būti daug daugiau. Įdomu tai, kad Darbo kodekso skirsnyje, kuriame pateikiami darbo santykių ypatumai mažose įmonėse, kur įdarbinama mažiau kaip dešimt darbuotojų, nėra numatyta jokios išlygos dėl vadovujančių darbuotojų, pavyzdžiui, kad nebūtų taikoma dvidešimties procentų taisyklė. Praktikoje gana tikėtina, kad įmonėje, turinčioje, pavyzdžiui, aštuonis darbuotojus, vienas iš jų būtų bendrovės vadovas bei du kiti užimantys vadovujamas pareigas bei turintys pavaldžių darbuotojų. Tokiu atveju jau yra viršijama dvidešimt procentų riba, taigi tokioje įmonėje vadovaujantiems darbuotojams Darbo kodekso prasme galėtų būti priskiriamas tik vienas vadovas, nepaisant, kad faktiškai jų yra daugiau.

Viena iš vadovujančių darbuotojų grupių yra juridinio asmens padalinių (t. y. filialų ir atstovybių) vadovai. Juridinio asmens padalinių veiklą reglamentuoja Civilinis kodeksas, Akcinių bendrovių įstatymas bei juridinio asmens steigimo dokumentai. Juridinio asmens filialas yra struktūrinis juridinio asmens padalinys, turintis savo buveinę ir atliekantis visas arba dalį juridinio

³² KIRŠIENĖ, J., TIKNIŪTĖ, A. *Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija?* Jurisprudencija, 2004, Nr. 55(47), p. 38.

asmens funkcijų. Svarbu pažymėti, kad juridinio asmens filialas nėra atskiras juridinis asmuo, todėl juridinis asmuo atsako pagal filialo prievoles ir filialas atsako pagal juridinio asmens prievoles. Tuo tarpu juridinio asmens atstovybė yra juridinio asmens padalinys, turintis savo buveinę bei turintis teisę atlikti veiksmus, nurodytus Civiliniame kodekse, pavyzdžiui, sudaryti sandorius bei atlikti kitus veiksmus juridinio asmens vardu. Kaip ir filialas, atstovybė irgi nėra juridinis asmuo. Ir juridinio asmens filialas, ir atstovybė veikia pagal juridinio asmens patvirtintus nuostatus, kuriuose be kitos Civiliniame kodekse nurodytos būtinos informacijos turi būti nurodyta jų valdymo organas, valdymo organo kompetencija bei pačio juridinio asmens valdymo organas, turintis teisę skirti ar atšaukti filialo ar atstovybės valdymo organus. Pavyzdžiui, pagal Akcinių bendrovių įstatymo 4 straipsnį bendrovės įstatuose galėtų būti reglamentuota sprendimų dėl bendrovės filialų ir atstovybių steigimo bei jų veiklos nutraukimo priėmimo tvarka, bendrovės filialų ir atstovybių vadovų skyrimo ir atšaukimo tvarka.

Nors juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovai yra laikomi vadovaujančiais darbuotojais, bet kai kurie Darbo kodekse nurodyti juridinio asmens vadovo darbo santykių ypatumai jiems yra taikomi su atitinkamais pakeitimais. Civiliniame kodekse nurodyta, kad juridinio asmens filialas, kaip ir juridinis asmuo, turi savo valdymo organus – t. y. filialo vadovą. Teismų praktikoje yra nurodyta, kad filialo valdymo organo teisinis statusas yra toks pats, kaip ir juridinio asmens valdymo organo, nes filialo veiksmai sukuria teisinius padarinius jį įsteigusiam juridiniam asmeniui, taigi filialo valdymo organo veiksmai sukuria teises ir pareigas juridiniam asmeniui.³³ Teismų praktikoje taip pat teigiama, kad jei asmuo buvo filialo vadovu, tai jį su juridiniu asmeniu siejo ne tik darbo, bet ir civiliniai teisiniai santykiai. Dėl šių priežasčių atleidžiamam filialo vadovui turi būti taikomi tie patys principai dėl santykių reglamentavimo, kaip ir juridinio asmens vadovui.³⁴ Pasak T. Davulio, su tokia teismų praktika galima sutikti tik iš dalies, nes filialo vadovo ir bendrovės vadovo, kuriam filialo vadovas yra pavaldus, tarpusavio santykis nėra tapatus bendrovės vadovo ir jį paskyrusio bendrovės organo santykiui. Padalinio vadovas nėra toks pats savarankiškas, kaip vienasmenis juridinio asmens valdymo organas, nes jis paprastai privalo paklusti kitiems juridinio asmens vadovams. Dėl to padalinio vadovo santykis

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje R. D. v. AB „Lietuvos dujos“, Nr. 3K-3-332/2007.

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., J. G. ir kiti, Nr. 3K-3-446/2009.

labiau panašus į darbuotojo teisinį santykį.³⁵ Darbo kodekso 101 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad padalinių (filialų ir atstovybių) vadovams Darbo kodekse nurodyti juridinio asmens vadovui taikomi darbo santykių ypatumai (pavyzdžiui, darbo sutarties vykdymas, pasibaigimas) galioja, bet su atitinkamais pakeitimais, kurių Darbo kodeksas nedetalizuoja.

Kita vadovaujančių darbuotojų grupė, nurodyta Darbo kodekso 101 straipsnio 4 dalyje – kiti vadovaujantys darbuotojai. Vadovaujantys darbuotojai – tai darbuotojai, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams. Tokių darbuotojų pavyzdžiai galėtų būti finansų padalinio vadovas, vidurinės grandies vadovas ir pan. Įmonėse tokių vadovaujančių darbuotojų gali būti įvairių profesijų ir neapibrėžtas skaičius. Teisę vadovauti pavaldiems darbuotojams reikia skirti nuo gauto įgaliojimo atstovauti darbdaviui darbo teisės prasme. Darbdavio atstovas įgyvendina vieną ar kelias pagrindines darbdavio teises, nes jam perduota kompetencija leidžia jam priimti savarankišką sprendimą dėl darbo sutarties sudarymo, darbo sutarties pakeitimo ar pasibaigimo, dėl atsakomybės darbuotojui taikymo. Vadovavimas darbo procesui ir nurodymų davimas pavaldiems darbuotojams savaime nereiškia darbdavio atstovavimo.³⁶ Tuo tarpu, juridinio asmens vadovas bei filialų ir atstovybių vadovai yra darbdavio atstovai įstatymų prasme.

Įdomu, kad senasis Darbo kodeksas nenumatė vadovaujančių darbuotojų sąvokos. Galima teigti, kad vadovaujančių darbuotojų sąvoką atitiko senajame Darbo kodekse vartojama administracijos pareigūno sąvoka. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą.³⁷ Senojo Darbo kodekso 14 straipsnio 4 dalyje taip pat buvo nustatyta, kad darbdaviai įgyja darbo teises ir prisiima darbo pareigas, taip pat jas įgyvendina per savo organus ir administraciją. Aiškinant plečiamai, administraciją sudaro pareigūnai, kurie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams, t. y. nors vieną pavaldinį turintis darbuotojas. Administracijos pareigūnų kompetencijai gali būti priskirta vadovauti tam tikrai įmonės struktūrinei daliai arba atlikti tam tikras funkcijas visoje įmonėje.³⁸ Svarbu, kad ir senajame Darbo kodekse buvo nustatyta, kad ne visiems administracijos darbuotojams turėtų būti netaikomos su viršvalandiniu darbu susijusios garantijos, o tik tiems, kurie įrašyti į sąrašą

³⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 319.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 24 str. 1 d.

³⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 220.

darbuotojų, kuriems netaikomos tokios garantijos. Į tokį sąrašą reikėtų įtraukti tik tuos administracijos darbuotojus, kurie gali santykinai savarankiškai organizuoti savo darbą, t. y. jų darbas neturėtų būti tiesiogiai susijęs su kasdieniniu darbdavio nurodymų vykdymu.³⁹ Senojo Darbo kodekso 150 straipsnio 5 dalyje buvo nustatyta, kad tokių administracijos pareigūnų sąrašas turi būti nustatomas kolektyvinėse sutartyse arba darbo tvarkos taisyklėse. Įdomu, kad dabar galiojantis teisinis reglamentavimas labai apriboja tokių administracijos pareigūnų skaičių, nes nustatoma riba, kad tokių vadovaujančių darbuotojų gali būti iki dvidešimt procentų darbdavio darbuotojų vidutinio skaičiaus.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 16 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-115/2013 teisėjų kolegija konstatavo, kad vadovaujančių darbuotojų darbo specifiška, pobūdis ir reikšmė lemia, kad tokiems darbuotojams suteikiama plati kompetencija bei vadovaujamasis darbas pagal savo esmę yra susijęs su savarankiškumu, diskrecija, reikalingų sprendimų priėmimu, atsakomybe. Vadovaujančios pareigos lemia kontrolės funkcijos turėjimą. Dar daugiau, vadovaujančio darbuotojo veiksmai (neveikimas), sprendimai gali turėti įtakos didelės dalies ar netgi visos įmonės veiklai.⁴⁰ Taigi, kaip matyti, toks Lietuvos Aukščiausiojo Teismo vadovaujančių darbuotojų statuso skirtumų nuo kitų darbuotojų išaiškinimas yra daug platesnis, negu pateikiamas Darbo kodekse.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad naujasis Darbo kodeksas įvedė sąlyginai naują vadovaujančių darbuotojų sąvoką bei šiuos darbuotojus išskyrė į kelias grupes, pavyzdžiui, vienasmenis valdymo organas, padalinių vadovai ir kiti. Taip pat nauja yra tai, kad Darbo kodekse yra išskirta iki šiol nebuvo atskirai reglamentuojama vadovaujančių darbuotojų grupė – padalinių (filialų ir atstovybių) vadovai. Manytina, kad toks atskyrimas yra aktualus todėl, kad padalinių (filialų ir atstovybių) vadovai turi reglamentavimo skirtumų nuo juridinio asmens vienasmenio valdymo organo bei taip pat nėra tapati kitiems įmonės vadovaujantiems darbuotojams. Toks Darbo kodekse pateiktas vadovaujančių darbuotojų skirstymas į grupes yra aktualus dėl tam tikrų darbo santykių reglamentavimo ypatumų, kurie plačiau bus analizuojami kituose šio darbo skyriuose.

³⁹ BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 197-198.

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje D. B. v. VBI „Ventos socialinės globos namai“*, Nr. 3K-3-115/2013.

2. DARBO SUTARČIŲ SU VADOVAUJANČIAIS DARBUOTOJ AIS SUDARYMAS IR VYKDYMAS

2.1. Darbo sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais sudarymo ypatumai

Darbo teisės teorijoje teigiama, kad bet kuris darbas gali būti atliekamas įvairiomis organizacinėmis sąlygomis: tiek priklausomo darbo organizavimo forma, kai sudaroma darbo sutartis, tiek savarankiško darbo organizavimo forma, t. y. pagal civilinę sutartį.⁴¹ Naujajame Darbo kodekse yra pateikiamos svarbiausios bendrosios taisyklės dėl vadovaujančių darbuotojų darbo santykių reglamentavimo, aiškiai išdėstant nuostatas dėl darbo sutarties sudarymo būtinumo arba ne. Svarbu tai, kad kitų įstatymų nuostatos turėtų būti suderintos su Darbo kodekso normomis. Kaip minėta anksčiau, senasis Darbo kodeksas neišskyrė vadovaujančių darbuotojų darbo santykių ypatumų, todėl jie buvo reglamentuojami skirtingų teisinių formų juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose.

Kokią sutartį su vadovaujančiu darbuotoju privaloma sudaryti – darbo ar civilinės teisės normomis reglamentuojamą paslaugų teikimo, vadovavimo ar kt., priklauso nuo to, ar šių darbuotojų santykiams taikomos darbo teisės normos, ar civilinės teisės normos.⁴² Ne su visais iš pirmo žvilgsnio juridinio asmens valdyme dalyvaujančiais asmenimis turi būti sudaroma darbo sutartis. Darbo kodekse nustatyta, kad darbo sutartis turi būti sudaroma su:

- 1) juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu, dirbančiu atlygintinai (išskyrus mažųjų bendrijų ir individualių įmonių vadovus);
- 2) padalinių (filialų ir atstovybių) vadovais;
- 3) kitais vadovaujančiais darbuotojais.

Darbo kodekso 101 straipsnis nustato, kad su juridinio asmens vienasmeniu valdymo organu, dirbančiu atlygintinai, privalo būti sudaryta darbo sutartis. Tai bendra taisyklė, taikoma visiems juridiniams asmenims, išskyrus Darbo kodekse ir kituose įstatymuose numatytas išimtis. Darbo kodekse numatyti du atvejai, kada darbo sutartis gali būti nesudaroma. Pirmia, Mažųjų bendrijų įstatymo 23 straipsnyje numatyta, kad su mažosios bendrijos vadovu sudaroma civilinė (paslaugų) sutartis, kai sprendimą dėl mažosios bendrijos vadovo paskyrimo ir atšaukimo, sutarties sąlygų ar

⁴¹ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 13.

⁴² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 316.

jos nutraukimo priima mažosios bendrijos narių susirinkimas. Antra, pagal Individualiųjų įmonių įstatymą su individualiosios įmonės vadovu sudaroma darbo ar civilinė sutartis, kai individualiosios įmonės vadovu savininkas paskiria kitą asmenį. Pažymėtina, kad kai individualiosios įmonės savininkas kartu yra ir vienasmenis individualiosios įmonės valdymo organas, t. y. įmonės vadovas, su juo nei darbo, nei civilinė sutartis nesudaroma.

Kita išlyga, numatyta Darbo kodekse, kai su vienasmeniu valdymo organu gali būti nesudaroma darbo sutartis – kai juridinio asmens vadovas savo pareigas eina neatlygintinai. Darbo santykių būtinasis kvalifikuojamasis požymis yra jo atlygintinumas, todėl į Darbo kodekso taikymo sritį gali patekti tik atlygintinai fizinio asmens atliekama veikla. Jeigu fizinis asmuo dirba, pavyzdžiui, asociacijoje, gyvenamųjų namų savininkų bendrijoje ar kitame juridiniame asmenyje be atlyginimo, su juo, kaip su juridinio asmens vadovu, neturi būti sudaroma darbo sutartis, nes jis eina pareigas neatlygintinai, kitaip tariant, civilinės teisės normomis reguliuojamų teisės aktų – steigimo dokumentų pagrindu.⁴³ Reikia pažymėti, kad tokiu atveju reikėtų atitikti Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatyme⁴⁴ numatytas sąlygas savanoriui bei savanoriškos veiklos organizatoriui. Taigi, jeigu teisės aktai, reglamentuojantys juridinio asmens veiklą, imperatyviai nenumato, kad su vadovu turi būti sudaryta darbo sutartis, bei atitinkama Savanoriškos veiklos įstatyme numatytas sąlygas, juridinio asmens vadovas gali dirbti ir neatlygintinai. Svarbu tai, kad įmanoma, jog juridinio asmens vadovui gali būti pripažintos atlyginimu už darbą įvairios juridinio asmens išmokos, jei jos susijusios su atliekama vadovavimo juridiniam asmeniui veikla ir nėra skirtos finansinėms sąnaudoms kompensuoti. Ir priešingai – neturi būti laikomi atlyginimu už darbą juridinio asmens vadovo už akcijas gaunami dividendai. Atlyginimas už veiklą juridinio asmens naudai jo išmokamų tantjemų forma leidžiamas visiems valdymo ir kolegialaus organo nariams ir nelaikomas darbo užmokesčiu.⁴⁵

Kaip minėta anksčiau, Darbo kodeksas išskiria juridinių asmenų formas, kuriose darbo sutartis su vadovu gali būti nesudaroma – tai mažosios bendrijos ir individualiosios įmonės. Šių juridinių asmenų veiklą reglamentuoja atitinkamai Mažųjų bendrijų įstatymas ir Individualiųjų įmonių įstatymas. Šiuose įstatymuose yra numatyti atvejai, kada gali būti nesudaromos darbo sutartys su šių juridinių asmenų vadovais. Mažųjų bendrijų įstatymo 14 straipsnyje

⁴³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 317.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, nr. 86-4142, 6-7 str.

⁴⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 318.

reglamentuojama, kad mažosios bendrijos narių susirinkimas turi kompetenciją priimti sprendimą dėl mažosios bendrijos vadovo paskyrimo ir nustatyti civilinės (paslaugų) sutarties su juo sąlygas, kai mažojoje bendrijoje yra vienasmenis valdymo organas, t. y. mažosios bendrijos vadovas. To paties įstatymo 22 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad su mažosios bendrijos vadovu sudaroma civilinė (paslaugų) sutartis. Svarbu tai, kad tokiu atveju mažosios bendrijos vadovui darbo teisės normos nėra taikomos, nes mažosios bendrijos ir mažosios bendrijos vadovo santykius reguliuoja civilinės teisės normos bei juos sieja civiliniai teisiniai santykiai.

Antra Darbo kodekse numatyta išimtis, kada darbo sutartis nesudaroma – tai individualios įmonės vadovas. Individualių įmonių įstatymo 7 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad kai individualios įmonės vadovu savininkas paskiria kitą asmenį, su individualios įmonės vadovu sudaroma darbo ar civilinė sutartis. Įdomu, kad individualios įmonės savininkas turi didesnę diskrecijos teisę negu mažosios bendrijos narių susirinkimas, nes gali pasirinkti, kokią sutartį su vadovu sudaryti: darbo ar civilinę ir nuo to priklausys, kokie santykiai tarp vadovo ir įmonės susiklostys. Taip pat yra nuomonė, jog dar vienu išimtiniu atveju darbo sutartis su juridinio asmens vadovu be Darbo kodekse nurodytų atvejų irgi gali būti nesudaroma. Toks atvejis būtų, kai į Lietuvoje veikiančią „dukterinę“ įmonę vienasmenio valdymo organo funkcijoms atlikti komandiruojamasis užsienio „motininės“ įmonės darbuotojas, jau turintis darbo sutartį su „motinine“ kompanija.⁴⁶

Darbo kodekse nustatyta, kad su fiziniais asmenimis – juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariais – darbo sutartys nesudaromos. Nepaisant to, jog darbo teisės normos kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariams nėra taikomos, jie vis tiek gali derinti savo, kaip kolegialaus organo nario, pareigas su darbuotojo pareigomis (pavyzdžiui, valdybos nariu gali būti paskirtas įmonės padavimų vadovas ar personalo vadovas) arba tiesiog būti to juridinio asmens darbuotojais (pavyzdžiui, stebėtojų tarybos narys kartu yra ir įmonės vadybininkas). Darbo funkcijoms įgyvendinti su kolegialaus valdymo ar priežiūros organų nariais gali būti sudaromos darbo sutartys, taip sukuriant lygiagretų darbo santykį su asmenimis, jau susijusiais su juridiniu asmeniu civiliniais santykiais.⁴⁷ Reikia atkreipti dėmesį, kad derinant nario ir darbo pareigas turėtų

⁴⁶ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Vilnius, 2018, p. 253.

⁴⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 318.

būti užtikrinama, kad nenukentėtų nei nario pareigų vykdymas, nei darbo sutartimi sulgytos darbo funkcijos atlikimas.⁴⁸

Kita Darbo kodekse įtvirtinta taisyklė yra susijusi su darbo sutarties su juridinio asmens vadovu sudarymo procedūra. Darbo sutartis su juridinio asmens darbuotojais dažniausiai sudaro juridinio asmens vadovas arba jo įgaliotas asmuo. Šie asmenys sudarant darbo sutartį atstovauja darbdavį, t. y. juridinį asmenį. Bet dažnai kyla klausimas, kas gali atstovauti juridiniam asmeniui pasirašant darbo sutartį su pačiu įmonės vadovu. Darbo kodekse yra nustatyta, kad darbo sutartį su juridinio asmens vadovu juridinio asmens vardu pasirašo juridinio asmens steigimo dokumentuose ar įstatymuose nurodytas kompetentingo juridinio asmens valdymo organo įgaliotas asmuo. Taigi, Darbo kodekse aiškiai reglamentuojama, kas turi teisę atstovauti darbdaviui, kai juridinis asmuo sudaro darbo sutartį su juridinio asmens vadovu. Pavyzdžiui, akcinės bendrovės bei uždarnosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo rinkimo, atšaukimo ir atleidimo iš pareigų tvarka nustatyta Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnyje, kuriame įtvirtinta visuotinio akcininkų susirinkimo absoliuti kompetencija šiais klausimais. Šiame įstatyme, kaip ir Darbo kodekse, yra numatyta, jog su bendrovės vadovu turi būti sudaroma darbo sutartis. Sutartį su bendrovės vadovu bendrovės vardu pasirašo valdybos pirmininkas ar kitas valdybos įgaliotas narys, o tuo atveju, jeigu valdyba nesudaroma – stebėtojų tarybos pirmininkas ar kitas stebėtojų tarybos įgaliotas narys, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinio akcininkų susirinkimo įgaliotas asmuo. Praktikoje tokiu asmeniu dažniausiai būna visuotinio akcininkų susirinkimo įgaliotas asmuo, pavyzdžiui, įmonės visuotinis akcininkų susirinkimas gali įgalioti įmonės personalo vadovą pasirašyti darbo sutartį su įmonės vadovu. Galimos ir situacijos, kai darbo sutartį įmonės vienintelis akcininkas pasirašo pats su savimi, kaip įmonės vadovu. Tokiu atveju viena darbo sutarties šalis bus vienintelis akcininkas, atstovaujantis bendrovę, o kita – darbuotojas, t. y. įmonės vadovas.

Kaip ir su kitais įmonės darbuotojais, su juridinio asmens vadovu yra sudaroma tipinė darbo sutartis ir kitokie specialūs sutarties formos reikalavimai jai nėra keliami: darbo sutartis turi būti sudaroma raštu, dviem egzemplioriais. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras yra patvirtinęs pavyzdinę darbo sutarties formą⁴⁹, kurioje yra visi būtini darbo sutarties

⁴⁸ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Vilnius, 2018, p. 253.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. A1-343 „Dėl Pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“. *Teisės aktų registras*, 2017, nr. 11167.

rekvizitai. Tam, kad darbo sutartis su darbuotoju būtų sudaryta, būtina susitarti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, kurios yra darbo funkcija, darbo apmokėjimas ir darbovietė. Darbo sutartyje gali būti susitarta ir dėl papildomų sąlygų, pavyzdžiui, išbandymo, nekonkuravimo, žalos atlyginimo ir pan.

Kitas Darbo kodekse reglamentuojamas atvejis, kai darbo sutartis yra privaloma – yra juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovai. Darbo kodekse nustatyta, kad su juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovais darbo sutartys turi būti sudaromos. Taip pat Darbo kodekse aiškiai nurodyta, kad ir su kitais juridinio asmens vadovujančiais darbuotojais turi būti sudaromos darbo sutartys. Kaip minėta anksčiau, vadovaujantys darbuotojai – tai darbuotojai, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams. Svarbu tai, kad šiems Darbo kodekso 101 straipsnio 4 dalyje nurodytiems vadovaujantiems darbuotojams Darbo kodekso VII skyriuje pateikti vadovujančių darbuotojų darbo santykių ypatumai yra netaikomi. Tai reiškia, kad šiems vadovaujantiems darbuotojams darbo sutarčių sudarymo, vykdymo bei pasibaigimo klausimus reglamentuoja bendrosios Darbo kodekso normos kaip ir kitiems darbuotojams.

Pažymėtina, kad visiems Darbo kodekso 101 straipsnyje išskirtiems vadovaujantiems darbuotojams galioja tokie patys reikalavimai kaip ir kitiems įmonės darbuotojas dėl darbo sutarties šalių ikisutartinių santykių. Darbo sutarties šalys iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Vadovujančių darbuotojų išskirtinumas yra tai, kad Darbo kodeksas numato, kad darbuotojams, kurie yra parinkti į vadovujančiųjų darbuotojų pareigas, gali būti rengiamas konkursas. Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintame Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nustatyta, kad toks konkursas gali būti organizuojamas siekiant parinkti asmenis į įmonės, įstaigos vadovus į savivaldybių įmones, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigas bei viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė⁵⁰.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. *Teisės aktų registras*, 2017, nr. 10853,

Civilinio kodekso 2.47 straipsnyje yra nurodyta, kad juridinio asmens įstatuose, o jeigu juridinis asmuo neturi įstatų, – steigimo sandoryje arba bendruosiuose nuostatuose, jeigu juridinis asmuo veikia pagal bendruosius nuostatus, arba teisės akte, jei viešasis juridinis asmuo veikia pagal teisės aktą, turi būti nurodyta juridinio asmens vienasmenio valdymo organo skyrimo ir atšaukimo tvarka. Akcinių bendrovių įstatyme yra nurodyta, kad jeigu visuotinio akcininkų susirinkimo darbotvarkėje numatyta atšaukti bendrovės vienasmenį valdymo organą, į darbotvarkę atitinkamai turi būti įtrauktas klausimas dėl vienasmenio bendrovės valdymo organo rinkimo. Kaip minėta, juridinio asmens organų rinkimo ir atšaukimo tvarkos nurodyti nereikia, jeigu ji nesiskiria nuo įstatymuose nustatytos ir apie tai nurodoma pačiuose įstatuose.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, jog vadovaujančių darbuotojų darbo sutarties sudarymo procedūra bei darbo sutarties turinys neturi didesnių ypatumų, palyginus su kitais įmonės darbuotojais. Pagrindiniai ypatumai yra tokie, kad juridinio asmens steigimo dokumentuose turi būti nurodyta juridinio asmens vienasmenio valdymo organo skyrimo ir atšaukimo tvarka bei skiriasi juridinio asmens atstovavimas pasirašant juridinio asmens vadovo ir juridinio asmens darbo sutartį. Kitas įdomus dalykas yra tas, kad nors tarp vadovo ir juridinio asmens yra susiklostę savo esme civiliniai pavedimo teisiniai santykiai, tačiau tai, ar tie santykiai bus įforminti darbo ar civiline sutartimi, priklauso nuo juridinio asmens teisinės formos. Skirtingų teisinių formų juridinių asmenų veiklą reglamentuoja specialūs įstatymai, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymas ar Individualių įmonių įstatymas, kuriuose gali būti numatyta kaip turi būti įforminami vadovo darbo santykiai su juridiniu asmeniu. Visgi, galima teigti, kad pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis darbo sutarties sudarymo klausimus yra Darbo kodeksas, o kiti įstatymai tik tiek, kiek tai neprieštarauja Darbo kodekso nuostatomis.

2.2. Darbo sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais vykdymo ypatumai

Kaip minėta, darbo sutartys su juridinio asmens vadovaujančiais darbuotojais savo turiniu iš esmės nesiskiria nuo kitų juridinio asmens darbuotojų darbo sutarčių. Tačiau naujasis Darbo kodeksas numato kelis vadovaujančių darbuotojų darbo sutarčių vykdymo ypatumus (pavyzdžiui, darbo laiko apskaitos bei apmokėjimo už viršvalandžius klausimas), kurie yra detaliau analizuojami šiame skyriuje.

Darbo kodekse numatyta taisyklė, kad juridinio asmens vadovas savo darbo laiką tvarko pats, nepažeisdamas darbo teisės normų nustatytą maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko trukmės reikalavimų. Šita taisyklė reiškia, kad ne kiti darbdaviui pavaldūs darbuotojai yra atsakingi už vadovo darbo laiko paskirstymą ir jo apskaitą, o pats vadovas. Darbo kodeksas numato minimalų poilsio laiką pamainos metu (pietų pertrauka), tarp pamainų (ne mažiau 11 val.), per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį (ne mažiau 35 val.) bei maksimalų darbo laiką. Darbas, vadovo dirbamas pažeidžiant šiuos darbo laiko paskirstymo reikalavimus, nelaikytinas darbdavio padarytu darbo ir poilsio laiko taisyklių pažeidimu.⁵¹ Taigi, galima sakyti, kad juridinio asmens vadovas turi daug didesnę laisvę dėl savo darbo laiko normos paskirstymo nei kiti darbdavio darbuotojai.

Juridinio asmens vienasmenio valdymo organo (vadovo) darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita turi būti tvarkoma kaip ir kitų darbuotojų, tačiau už tą laiką nėra mokama, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Taigi, tai būtų vienas iš darbo sutarties ypatumų, įtvirtintų Darbo kodekse, kai vadovas gali derėtis dėl palankesnių darbo sutarties sąlygų. Palyginimui, senojo Darbo kodekso 150 straipsnio 5 dalyje buvo nustatyta, kad viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Kaip jau minėta anksčiau, tokių administracijos pareigūnų sąrašas turėjo būti nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse ir tokių administracijos darbuotojų skaičius nebuvo ribojamas. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog juridinio asmens vadovui nenumatyta Darbo kodekso 107 straipsnio 4 dalies taikymo išimtis, todėl jei jo kelionė komandiruotėje vyko po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, jis turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.⁵² Taigi, juridinio asmens vadovui galioja tokia pati garantija į poilsio laiką po komandiruotės kaip ir kitiems darbdavio darbuotojams.

Įdomu tai, kad juridinio asmens vadovaujantiems darbuotojams Darbo kodekse nustatytas kitoks apmokėjimas už darbą poilsio dieną, švenčių dieną, darbą naktį ir viršvalandinį darbą negu įmonės vadovui. Juridinio asmens vadovujančių darbuotojų (padalinių (filialų ir atstovybių) vadovų ir vadovujančių darbuotojų, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams) darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo

⁵¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 320-321.

⁵² *Ibid*, p. 321.

apskaita yra tvarkoma ir už ją mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu, t. y. viengubai, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Kaip minėta anksčiau, jeigu nesusitarta kitaip, įmonės vadovui už viršvalandžius nėra mokama, bet kitiems vadovaujantiems darbuotojams už tokį darbą turi būti mokama. Įdomu tai, kad tokiu atveju šie vadovaujantys darbuotojai gali susitarti dėl kitokio apmokėjimo – t. y. didesnio tarifo už tokį darbą. Kaip minėta anksčiau, tokių vadovujančių darbuotojų sąrašas turi būti patvirtintas įmonės norminiuose teisės aktuose, pavyzdžiui, įsakymu, darbo tvarkos taisyklėse.

Nepaisant to, kad vadovaujantiems darbuotojams papildomai už darbą poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinį darbą nėra mokama, o įmonės vadovui visai nemokama, šių darbuotojų visas darbo laikas vis vien turi būti apskaitomas. Senajame Darbo kodekse irgi buvo panaši nuostata, kad viršvalandiniu darbu nebuvo laikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Svarbu, kad tokių pareigū sąrašas turėjo būti nustatomas tik kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, o galiojantis Darbo kodeksas numato, kad tokį sąrašą turi nustatyti darbo teisės normos. Taigi, naujasis Darbo kodeksas išplėtė vadovujančių darbuotojų sąrašo sudarymo būdus, ir tokį sąrašą darbovietėje dabar galima turėti ne tik darbo tvarkos taisyklėse ar kolektyvinėje sutartyje, o, kaip antai, patvirtintą įsakymu.

Darbo kodekse atskirai yra išskirta galimybė su juridinio asmens vadovu darbo sutartyje susitarti dėl ne viso darbo laiko normos. Dirbant ne visą darbo laiką atitinkamai taikomos Darbo kodekso 40 straipsnio, kuris reglamentuoja susitarimo dėl ne viso darbo laiko klausimus, normos. Darbo laiko normos trumpinimas nedaro tiesioginės įtakos civiliniam teisiniam juridinio asmens ir jo vadovo santykiui, kuris reglamentuojamas civilinės teisės normomis. Vadinasi, jei vadovo darbo laiko norma yra tik kelios valandos per savaitę, net ir ne šiomis darbo valandomis priimami vadovo sprendimai sukelia lygiai tokių pačių civilinių teisinių padarinių, kaip ir nustatytuoju darbo metu priimami sprendimai.⁵³ Kitas įdomus dalykas yra susijęs su vadovo galimybėmis keisti darbo laiko sąlygas. Darbo kodekse nustatyta, kad darbo sutarties vykdymo metu bet kuris darbuotojas, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ne trumpiau kaip trejus metus, turi teisę pateikti prašymą raštu laikinai dirbti ne visą darbo laiką, o darbdavys turi apsvarstyti šį prašymą ir pranešti darbuotojui savo motyvuotą sprendimą. Yra nuomonė, kad galėtų būti atsisakyta tenkinti vadovo, kaip atliekančio itin svarbią darbo funkciją, prašymą keisti darbo laiko sąlygą į ne visą darbo

⁵³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 318.

laiką.⁵⁴ Pažymėtina, kad tos pačios taisyklės dėl ne viso darbo laiko būtų taikomos ir juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovams.

Kitas darbo santykių su juridinio asmens vadovu vykdymo ypatumas yra tai, kad juridinio asmens vadovas neturi Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos darbuotojų teisės streikuoti. Darbuotojai, gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti.⁵⁵ Teismų praktikoje yra išaiškinta, kad darbuotojų teisė streikuoti yra pamatinė darbuotojų ir jų organizacijų teisė, suteikianti jiems galimybes ginti savo ekonominius ir socialinius interesus.⁵⁶ Minėtas apribojimas vadovui nėra tiesiogiai įtvirtintas Darbo kodekse, bet jis atsiranda dėl to, kad kolektyviniuose darbo santykiuose darbdavį atstovauja įmonės vadovas. Darbdavį atstovauja ir juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovai, todėl jiems šis draudimas irgi būtų taikomas. Kilus kolektyviniam darbo ginčui skelbti streiką turi teisę profesinė sąjunga, o vadovas negali būti profesinės sąjungos narys ir tuo pačiu atstovauti darbdavį. Naujajame Darbo kodekse įtvirtinta naujovė, kad ir darbdavys gali imtis kolektyvinių veiksmų – t. y. paskelbti lokautą. Lokauto paskelbimas yra juridinio asmens vadovo išskirtinė teisė, kurios neturi kiti darbdavio darbuotojai.

Ginčų tarp juridinio asmens vadovo ir juridinio asmens procedūrą reglamentuoja Darbo kodekso 105 straipsnis. Minėto straipsnio pirmoje dalyje nustatyta bendroji taisyklė, kad darbo ginčai tarp juridinio asmens ir jo vadovo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Taigi, vadovas, kaip darbo santykių šalis, dėl savo pažeistų teisių dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo gali inicijuoti darbo ginčo nagrinėjimą darbo ginčų komisijoje. Tokio ginčo pavyzdžiai galėtų būti Darbo kodekse įtvirtintų garantijų nesuteikimas vadovui ar neteisėtas darbo sutarties sąlygų keitimas. Čia įmonės vadovas veiktų, kaip darbo santykių dalyvis, tik tokiu atveju kiltų klausimas, kas turėtų atstovauti

⁵⁴ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Vilnius, 2018, p. 253.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014, 51 str.

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2014 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Zarasų Ažuolo gimnazija v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono suvienijimas, Nr. K-3-7/2014*.

darbdavį darbo ginčų komisijoje, nes bendru atveju juridinio asmens vadovas yra darbdavio atstovas.

Darbo kodekse 105 straipsnio 2 dalyje numatyta išimtis iš bendrosios taisyklės dėl privalomo darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje. Ginčai, kylantys tarp juridinio asmens ir jo vadovo, kurie nesilaikant ikiteisminės ginčo nagrinėjimo darbo ginčo komisijoje tvarkos nagrinėjami tiesiogiai teisme:

1) dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo. Pasak T. Davulio, toks pavyzdys galėtų būti, jei bendrovės vadovas sudaro sandorį veikdamas *ultra vires* (neturėdamas tam tikros kompetencijos), jis pirmiausia pažeidžia Civiliniame kodekse numatytas pareigas, todėl privalo atsakyti pagal Civilinio kodekso normas, nors kartu galbūt pažeidė ir darbo sutartį;⁵⁷

2) dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį su juridinio asmens vadovu. Jei vadovas buvo išrinktas ir paskirtas į pareigas, bet kompetentingas asmuo nepaskirtas ar atsisako sudaryti tokią sutartį, teismas gali jį įpareigoti per nustatytą terminą tai padaryti;⁵⁸

3) dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo. Nutraukus darbo sutartį su juridinio asmens vadovu, kitaip nei nustato Darbo kodeksas, ginčą nagrinėja ne darbo ginčų komisija, o teismas. Įdomu, kad vadovų santykius reglamentuojantys įstatymai paprastai nenustato, per kiek laiko asmuo turi kreiptis į tokią bylą nagrinėjantį teismą. Pasak T. Davulio, pagal įstatymo analogiją, turėtų būti taikomas Darbo kodekso 220 straipsnyje numatytas vieno mėnesio terminas.⁵⁹ Pažymėtina, kad galimybė kreiptis į teismą be Darbo kodekso 105 straipsnio 2 dalyje nustatytų atvejų atsiranda tada, jei asmuo laikėsi išankstinio ginčo sprendimo ne teisme tvarkos, kuri nustatyta įstatyme.⁶⁰

Kitas ypač svarbus darbo sutarties su juridinio asmens vadovu vykdymo ypatumas yra tas, kad vadovui yra numatyta dvejopa atsakomybė už juridiniam asmeniui padarytą žalą. Už savo, kaip darbuotojo, juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal darbo teisės normas ir darbo sutarties sąlygas. Tuo tarpu dėl civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal civilinės teisės normas. Tokie patys ypatumai dėl žalos atlyginimo turėtų būti taikomi ir juridinio

⁵⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 328.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 36-1340, 22 str. 1 d.

asmens padalinių vadovams, nes jie pagal savo santykių esmę su juridiniu asmeniu irgi turi dvejopą pareigų – ir pagal civilinės, ir pagal darbo teisės normas. Dėl didelės šio klausimo apimties bei gausios teismų praktikos atsakomybės už padarytą žalą klausimas plačiau nagrinėjamas šio darbo 2.3. skyriuje „Juridinio asmens vadovo teisinė atsakomybė“.

Apibendrinant, galima teigti, kad juridinio asmens vadovams, skirtingai negu kitiems darbuotojams, yra reglamentuojama darbo laiko apskaita (vadovas savo darbo laiką tvarko pats), apmokėjimo už darbo poilsio ir švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo laiką (už tą darbą nėra mokama, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip) bei padarytos žalos atlyginimo klausimai (gali būti taikoma skirtinga atsakomybė priklausomai nuo to, kokias pareigas vadovas pažeidė). Greta šių darbo sutarties vykdymo ypatumų paminėtina ir Darbo kodekse numatyta skirtinga darbo ginčų su vadovu nagrinėjimo procedūra, kai yra išskiriamos trys išimties iš bendrosios taisyklės dėl privalomo darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijoje.

2.3. Vadovaujančių darbuotojų atsakomybė už juridiniam asmeniui padarytą žalą

Kaip ir visiems darbuotojams, vadovaujantiems darbuotojams už darbdaviui padarytą žalą gali būti taikoma atsakomybė. Darbo kodekse nustatyta, kad juridinio asmens vadovas priklausomai nuo to, kokias pareigas pažeidė, atsako juridiniam asmeniui arba pagal darbo teisės, arba pagal civilinės teisės normas. Kaip minėta anksčiau, juridinio asmens vadovo statusas bei teisės aktais įtvirtintos pareigos lemia vadovo veiksmų, kuriais gali būti padaroma žala, dualumą. Pažymėtina, kad pagal Darbo kodekso 101 straipsnio 3 dalį, už juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens padalinio vadovui taikomi tie patys atsakomybės pagrindai kaip ir juridinio asmens vadovui⁶¹. Kita vertus, kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, vertinant filialo vadovo teisinį statusą, atsižvelgiama į jo funkcijų ir kompetencijos pobūdį. Pagal bendrąją taisyklę filialo vadovas nėra valdymo organas, kadangi filialas nėra juridinis asmuo ir neturi teisinio subjektiškumo. Todėl kasacinio teismo praktikoje pripažįstama, kad filialo vadovas gali atsakyti kaip vienasmenis valdymo organas, tik jei vykdo valdymo funkciją.⁶² Kitas klausimas, ar kiti

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. spalio 24 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. AB „Stumbras“, Nr. 3K-3-563/2004.

⁶² Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga. Iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenio „Teismų praktika“. 2016 m. lapkričio 23 d., Nr. 45, p. 15.

vadovaujantys darbuotojai, turintys teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams, gali atsakyti pagal civilinės teisės normas už juridiniam asmeniui padarytą žalą. Iš Darbo kodekso normų lingvistinės analizės galima būtų teigti, kad civilinė atsakomybė taikoma tik juridinio asmens vadovui ir padalinių (filialų ir atstovybių) vadovams.

Pažymėtina, kad klausimas, kokias teisės normas (civilines ar darbo) juridinio asmens vadovas pažeidė, yra svarbus sprendžiant dėl bendrovės vadovo atsakomybės rūšies, nes civilinės teisės normos nustato skirtingas atsakomybei taikomas taisykles negu darbo teisės normos. Svarbu tai, kad darbuotojo atsakomybė pagal darbo teisės normas už įmonei padarytą žalą yra ribojama Darbo kodekse nustatytais dydžiais, o civilinė atsakomybė grindžiama visiško nuostolių atlyginimo principu. Paprastai darbuotojas pagal darbo teisę atsako ribotai, nebent susitariama dėl visiško žalos atlyginimo ar atvejais patenka į Darbo kodekse nustatytus atvejus, kai privaloma atlyginti visą žalą.

Darbo kodekso 103 straipsnyje „Darbo sutarties vykdymo ypatumai“ yra reglamentuojami juridinio asmens vadovo atsakomybės už padarytą žalą juridiniam asmeniui klausimai. Minėtame straipsnyje aiškiai išskirti žalos atlyginimo atvejai, kada juridinio asmens vadovas turi atsakyti pagal darbo teisės normas, o kada pagal civilinės teisės normas. Už savo, kaip darbuotojo, juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal darbo teisės normas ir darbo sutarties sąlygas. Tuo tarpu už dėl civilinių teisių ir pareigų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo juridiniam asmeniui padarytą žalą juridinio asmens vadovas atsako pagal civilinės teisės normas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusas reiškiasi „vidiniuose“ juridinio asmens ir vadovo santykiuose, o vadovo, kaip juridinio asmens atstovo, statusas – „išoriniuose“ santykiuose, kuriuose vadovui keliami aukštesni reikalavimai tiesiogiai įtvirtinti civiliniuose įstatymuose arba išplaukiantys iš šių įstatymų esmės.⁶³

Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalyje numatyta, kad juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdamas pareigas, nurodytas tame Civilinio kodekso straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Šioje normoje įtvirtina juridinio asmens valdymo organų narių visiška atsakomybė už juridiniam asmeniui padarytą žalos. Be kita

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444/2009.

ko, šiame straipsnyje numatyti atvejai, kai nėra taikoma visiška atsakomybė, t. y. tokias išimtis gali nustatyti įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis. Juridinio asmens vadovo civilinę atsakomybę lemia tiek jam imperatyviai teisės aktuose nustatytų pareigų pažeidimas, pavyzdžiui, pareiga kreiptis į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo, įmonei tapus nemokiai, tiek fiduciarinių pareigų įmonės atžvilgiu pažeidimas.⁶⁴ Pažymėtina, kad kiekvienu atveju svarbus juridinio asmens vadovo veiksmų kvalifikavimas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad kiekvienu konkrečiu atveju bendrovės vadovui taikytinos atsakomybės rūšis nustatoma atsižvelgiant į vadovo veiksmo, sukėlusio žalą, pobūdį ir pažeistų pareigų rūšį.⁶⁵ Taigi, vertinama, ar žala bendrovei padaryta vadovui veikiant kaip darbo teisinių santykių subjektui vidiniuose santykiuose ar kaip bendrovės valdymo organui – išoriniuose santykiuose, bei tas vertinimas priklauso nuo konkrečių bylos aplinkybių.⁶⁶ Siekiant nustatyti, ar įmonės vadovas konkrečiu atveju įvykdė savo pareigas, vertinama pagal jau minėtą objektyvaus elgesio standartą – rūpestingo, apdairaus, protingo vadovo elgesio matą.⁶⁷ Pažymėtina, kad kiekvienu atveju siekiant nustatyti, kokios pareigos buvo pažeistos, yra svarbu įvertinti vadovo veiksmų, kuriais padaroma žala, pobūdį.

Teismų praktikoje yra nurodyta, kad už įstatymuose įtvirtintų pareigų nevykdymą ir/arba netinkamą vykdymą bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybė kyla įstatymų, o ne darbo sutarties ar vietinių norminių teisės aktų pagrindu.⁶⁸ Todėl, kai įmonės vadovas padaro bendrovei žalos veikdamas kaip jos valdymo organas išorinių santykių srityje, jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus, o ne atsakomybė pagal Darbo kodeksą.⁶⁹ Minėtoje ankstesnėje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje vadovo atsakomybės skirstymo į civilinę ir materialinę esminis kriterijus buvo ne pažeistos teisės normos, bet vadovo veiklos adresatas: civilinės atsakomybės atveju pažeidimai kildavo iš vadovo santykių su trečiaisiais asmenimis, o materialinės atsakomybės atveju – iš vadovo veiklos, nukreiptos į įmonės vidų.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Limantra“ v. N. G., Nr. 3K-3-130/2011.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos Respublikos generalinės prokuratūros prokuroras v. A. B., Nr. 3K-3-296-611/2017.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje UAB „MEC Gruppen“ v. R. I., Nr. 3K-3-276-248/2016.

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje K. J. J. v. J. B. ir kt., Nr. 3K-7-266/2006.

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje V. A. K. v. M. V., Nr. e3K-3-180-378/2017.

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444/2009.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas plėtodamas ir vienodindamas praktiką įmonės vadovų atsakomybės rūšių nustatymo srityje, vėlesnėse (naujausiose) kasacine tvarka išnagrinėtose bylose priimtose nutartyse išorinių santykių terminą vartoja apibrėžti vadovo veiksams, kylantiems ne Darbo kodekso, o Civilinio kodekso ir specialiuųjų, juridinių asmenų veiklą reglamentuojančių, įstatymų reguliuojamų santykių pagrindu.⁷⁰ Taigi, nesvarbu, ar pažeidimas dėl kurio kilo žala pasireiškia santykiuose su trečiaisiais asmenimis ar įmonės viduje, nes vertinama, kokios teisės aktais nustatytos pareigos yra pažeistos žalą sukėlusiais veiksmais.

Pasak T. Davulio, teismų praktikos analizė leidžia teigti, kad į civilinių įstatymų taikymo sritį patenka tokie juridinio asmens vadovo veiksmai: įgaliojimų viršijimas, rizikingų sandorių sudarymas neištyrus reikšmingos informacijos ir viršijant leistinos verslo sprendimo rizikos ribas, neteisėtas dividendų išmokėjimas, aplaidus buhalterinės apskaitos tvarkymas, nesumokėjimas darbuotojams darbo užmokesčio, neperdavimas bankroto administratoriui įmonės turto, nesikreipimas į teismą dėl bankroto bylos įmonei iškelimo, jei tuo padaroma žala įmonei ar jos kreditoriams ir pan. Taip pat tokie atvejai, kaip atlyginimo pasididinimo, sutuoktinio įdarbinimo ir jam paskirto darbo užmokesčio dydžio pagrįstumo klausimai irgi bus nagrinėjami civilinės atsakomybės požiūriu.⁷¹ Pateikti pavyzdžiai gana aiškiai rodo, kad buvo pažeistos civilinės teisės normos (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatyme numatyta pareiga pateikti pareiškimą teismui dėl bankroto bylos iškelimo⁷²) ir už civilinių pareigų pažeidimą turi būti taikoma civilinė atsakomybė.

Kai juridinio asmens vadovas atlieka darbuotojui priskiriamus veiksmus, kuriuos gali atlikti ir kitas darbuotojas, ir tokiais veiksmais padaro žalos darbdaviui (pavyzdžiui, sugadina darbo priemonę, pažeidžia vidaus teisės aktus, reglamentuojančius tvarką įmonėje), laikoma, kad žala kilo ne iš civilinių, o iš darbo teisinių santykių. Tokie pavyzdžiai kaip netinkamas pavaldžių darbuotojų darbo organizavimas ar jų kontrolė, vidinių apskaitai reikalingų dokumentų nepateikimas, klaidingų duomenų pateikimas kelionių lapuose ir pan., teismų praktikoje yra pripažįstami netinkamu vadovo ne civilinių, o darbo pareigų vykdymu. Tokiais atvejais juridinio asmens vadovo padaryta žala atlyginama pagal darbo teisės normas.⁷³ Taikant žalos atlyginimo

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Vakarų cinkas“ v. R. T., Nr. 3K-7-177-701/2017.

⁷¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 322.

⁷² Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 31-1010, 8 str.

⁷³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 322.

institutą pagal Darbo kodeksą, kaip ir civilinės atsakomybės atveju, turi būti nustatytos visos atsakomybei kilti būtinos sąlygos. Žalai dėl darbo pareigų pažeidimo atsirasti be bendrųjų keturių sąlygų (padaryta žala, žala padaroma neteisėta veika, yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo bei yra pažeidėjo kaltė) reikia dar dviejų specialių sąlygų, būtinų atsakomybei, kylančiai iš darbo teisės normų. Tam, kad būtų atlyginta žala, pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu turi būti susiję darbo santykiais bei žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla.⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje materialinės atsakomybės sąlyga – neteisėta veika – suprantama kaip darbo pareigų, nustatytų įstatymų, kitų norminių teisės aktų, tarp jų – lokaliųjų, nevykdymas ar netinkamas vykdymas. Kiekviena darbuotojo kaltės forma (tyčia, neatsargumas) ir rūšis (tiesioginė ar netiesioginė tyčia, neatsargumas dėl per didelio pasitikėjimo ar nerūpestingumo) yra pakankama materialinei atsakomybei atsirasti.⁷⁵ Įdomu, kad, pasak T. Davulio, praktikoje gali būti sudėtinga atskirti, kokios teisės šakos normos turėtų reguliuoti žalos atlyginimo pareigą, kai juridinio asmens vadovas netinkamai organizuoja juridinio asmens veiklą. Svarbus atskyrimo kriterijus būtų toks testas: ar už tam tikros pareigos pažeidimą gali kilti atsakomybė ir juridinio asmens darbuotojams, neturintiems vadovo statuso. Jeigu atsakymas teigiamas, tokiu atveju juridinio asmens vadovas turėtų atlyginti žalą pagal darbo teisės normas.⁷⁶

Pagal Darbo kodekso 153 straipsnį juridinio asmens vadovo atsakomybė už žalą, padarytą juridiniam asmeniui vykdant darbo funkcijas, pagal bendrą principą galėtų būti ribojama trimis vidutiniais darbo užmokesčiais, o jeigu turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo – ne daugiau kaip jo šešiais vidutiniais darbo užmokesčio dydžiais. Pažymėtina, kad nesvarbu, jog darbo teisės normose numatyta ribota materialinė atsakomybė, nes tokia atsakomybė darbuotojui gali būti ir netaikoma. Taip gali įvykti, jeigu tokia veikla patenka į visiško žalos atlyginimo atvejį arba yra sudaryta materialinė sutartis ar dėl visiško žalos atlyginimo yra susitarta darbo sutartyje su vadovu. Akcinių bendrovių įstatyme numatyta, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Gali kilti klausimas, ar, vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsniu, visiškos materialinės atsakomybės sutartis galėtų būti sudaroma ne tik su juridinio asmens vadovu, bet ir su padalinio vadovu ar kitais vadovaujančiais

⁷⁴ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Vilnius, 2018, p. 404.

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Continental Transport“ v. A. J., Nr. 3K-3-156-701/2016.

⁷⁶ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 323.

darbuotojais. Pažymėtina, kad su visais vadovaujančiais darbuotojais dėl visiško žalos atlyginimo galima susitarti ir darbo sutartyje, jeigu nustatytas darbuotojo mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio *bruto* darbo užmokesčio dydžiai bei pasiekiami darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra.

Kaip jau minėta, tam, kad įmonės vadovui būtų galima taikyti civilinę atsakomybę, būtina nustatyti civilinės atsakomybės sąlygas, t. y. vadovo neteisėtus veiksmus, dėl jų atsiradusią žalą, priešastinį neteisėtų veiksmų ir žalos ryšį. Nustačius vadovo neteisėtus veiksmus, lėmusius žalos (nuostolių) atsiradimą, jo kaltė preziumuojama (Civilinio kodekso 6.248 straipsnio 1 dalis), todėl nebereikia įrodinėti, kad bendrovės vadovas kaltas. Siekdamas išvengti atsakomybės už padarytą žalą šią prezumpciją paneigti turėtų juridinio asmens vadovas, remdamasis kaltės nebuvimu. Įdomu, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje nėra plačiai taikoma asmeninė bendrovės vadovo atsakomybė kreditoriams bendrųjų atsakomybę nustatančių teisės normų pagrindu. Tokia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika pagrįsta siekiu suderinti verslo riziką siekiant pelno. Be to, vadovo civilinė atsakomybė grindžiama jo specialiuųjų ar fiduciarinių pareigų pažeidimu, o ne vien aplinkybe, kad įmonė negali padengti skolos savo kreditoriams.⁷⁷ Svarbu paminėti, kad 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. Dėl šios priežasties paprastas neatsargumas, susijęs su įmonės ūkinės-komercinės veiklos rizika, neturėtų būti pagrindu atsirasti įmonės vadovo civilinei atsakomybei.⁷⁸ Tyčios klausimu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad asmuo padaro žalą tyčia, kai siekia padaryti to tipo žalą arba atitinkamai elgiasi žinodamas, kad konkreti žala atsiras arba labai tikėtina, kad atsiras.⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pabrėžęs, kad vadovo sprendimo neteisėtumas savaime nereiškia, kad vadovas kaltas dėl iš sprendimo neteisėtumo kilusių pasekmių materialinės atsakomybės prasme, todėl vadovo

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Limantra“ v. N. G., Nr. 3K-3-130/2011.

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio spaustuvė“ v. R. Š., A. B., A. G., Nr. 3K-3-19/2012.

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. vasario 3 d. nutartis civilinėje byloje T. J. v. T. P., Nr. e3K-3-32-421/2017.

materialinė atsakomybė, pavyzdžiui, už neteisėtą darbuotojo atleidimą, bus taikoma, tik jei bus įrodyta, kad vadovas veikė nerūpestingai priimdamas tokį sprendimą.⁸⁰

Dalyvavimas bet kokiame versle yra susijęs su rizika, kad priimami sprendimai gali būti ne tik naudingi, bet ir nuostolingi. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad jei įmonės valdymo organų nariai būtų asmeniškai atsakingi už kiekvieną nuostolius sukėlusį sprendimą, tai žlugdytų jų iniciatyvumą, versliškumą, ribotų veikimo laisvę greitų bei ryžtingų sprendimų reikalaujančiose situacijose, skatintų šešėlinį vadovavimą bendrovėms. Siekiant apsaugoti įmonės valdymo organų narius nuo žalos atlyginimo ieškinių, taikoma verslo sprendimų priėmimo taisyklė (angl. *business judgment rule*), pagal kurią preziumuojamas šių asmenų veikimas *bona fide* geriausiaisiais bendrovės, kuriai jie vadovauja, interesais. Ši prezumpcija skirta apsaugoti bendrovės vadovus nuo asmeninės atsakomybės už sąžiningai priimtus verslo sprendimus, atitinkančius rūpestingumo pareigos standartus. Kaip nurodo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, tokiose bylose be padarytos žalos fakto, būtina įrodyti ir įmonės valdymo organų narių fiduciarinių pareigų (lojalumo, sąžiningumo, protingumo ir kt.) pažeidimą, akivaizdų protingos ūkinės – komercinės rizikos peržengimą, aiškų aplaidumą arba jiems suteiktų įgaliojimų viršijimą.⁸¹ Bendrovės vadovui atsakomybė gali kilti tik tuo atveju, jei bendrovės vadovo veiksmų teisėtumo (neteisėtumo) vertinimų teisme rezultatas bus akivaizdaus vadovo ūkinės komercinės rizikos protingumo peržengimo konstatavimas ar aiškaus aplaidumo faktas.⁸² Taigi, galima sakyti, kad tokia teismų praktika gina sąžiningų vadovų interesus ir visos verslo rizikos už nepasiteisinusius verslo sprendimus neperduoda tik juridinio asmens vienasmeniui valdymo organui.

Nagrinęjant vadovaujančių darbuotojų atsakomybės už juridiniam asmeniui padarytą žalą klausimą yra aktuali faktinio vadovo problema. Civilinės atsakomybės prasme kaip vadovas gali būti vertinamas ne tik asmuo, kuris pagal įmonės dokumentus tuo metu ėjo įmonės vadovo pareigas (*de jure* vadovas), tačiau ir bet kuris kitas asmuo, jei nustatoma, kad įmonė veikė jo vadovaujama (*de facto* vadovas). Pripažinus, kad formaliai vadovu nepaskirtas asmuo sistemingai atliko funkcijas, kurias paprastai atlieka vadovas, jo atsakomybė už neteisėtais veiksmais įmonei

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. rugpjūčio 30 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos Respublikos generalinės prokuratūros prokuroras v. A. B., Nr. 3K-3-322-1075/2018.

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Mitnija“ ir kt. v. V. G. ir kt., Nr. 3K-7-124/2014.

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Star 1 Airlines“ v M. L., Nr. 3K-3-244/2014.

padarytą žalą taikoma kaip *de jure* vadovui.⁸³ *De facto* vadovas gali būti bet kuris įmonės darbuotojas ar net asmuo, nesusijęs darbo teisiniais santykiais su įmone.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima teigti, jog juridinio asmens vienasmenio valdymo organo pareigų, nurodytų Civiliniame kodekse ar steigimo dokumentuose, nevykdymas arba netinkamas vykdymas sukelia juridinio asmens vadovo atsakomybę pagal Civilinį kodeksą. Taigi, jei juridinio asmens vadovas pažeidžia jam, kaip valdymo organui, nustatytą pareigą, jam kyla civilinė atsakomybė, kuri nėra ribojama. Kita vertus, nustatius, jog vadovas juridiniam asmeniui žalą padarė pažeisdamas jam, kaip darbuotojui, nustatytas pareigas, juridinio asmens vadovui taikoma atsakomybė pagal darbo teisę. Šių atsakomybių esminis skirtumas pasekmėse, nes materialinė atsakomybė yra ribojama darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka. Šiame skyriuje išvardinti atsakomybės už padarytą žalą pagal civilinę ar darbo teisę taikymo skirtumai leidžia teigti, kad tinkamas juridinio asmens vadovo veiksmų, dėl kurių atsirado žala juridiniam asmeniui, kvalifikavimas turi praktinę reikšmę siekiant, kad būtų apginti pažeisti juridinio asmens interesai.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Barker textiles“ v. I. A., Nr. 3K-3-427/2013.

3. DARBO SUTARČIŲ SU VADOVAUJANČIAIS DARBUOTOJAIS PASIBAIGIMAS

3.1. Bendrieji darbo sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais pasibaigimo pagrindai

Santykiai tarp juridinio asmens vadovo ir juridinio asmens yra specifiniai, nes iš vienos pusės tai yra darbo teisiniai santykiai, o iš kitos – civiliniai teisiniai santykiai, todėl tam tikrais atvejais gali kilti sunkumų nustatant, kokie darbo sutarties pasibaigimo pagrindai gali būti taikomi juridinio asmens vadovo atleidimo atveju. Nuo darbo sutarties pasibaigimo pagrindų priklauso, kokia bus darbo sutarties nutraukimo procedūra bei kokios vadovui bus taikomos garantijos. Be specialiųjų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų (atšaukimo bei atsistatydinimo), juridinio asmens vadovui, juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovams bei kitiems vadovaujantiems darbuotojams yra taikomi ir bendrieji Darbo kodekse numatyti darbo sutarčių pasibaigimo pagrindai, kurie detaliau nagrinėjami toliau tekste.

Darbo sutartis su juridinio asmens vadovaujančiais darbuotojais gali pasibaigti Darbo kodekso 53 straipsnyje numatytais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais, kurie yra:

- 1) šalių susitarimu;
- 2) vienos iš šalių iniciatyva;
- 3) darbdavio valia;
- 4) nesant šalių valios;
- 5) mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui;
- 6) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos.

Minėtame straipsnyje numatyta, kad darbo sutartis gali pasibaigti ir kitais Darbo kodekse ir kituose įstatymuose nustatytais pagrindais. Manytina, kad vadovui bei padalinio vadovui pasinaudoti Darbo kodekse numatytu darbo sutarties pasibaigimo pagrindu, kai neįmanoma nustatyti darbdavio atstovų buvimo vietos, nebūtų objektyviai galima, nes juridinio asmens vadovas ir kartu yra darbdavio atstovas. Tuo tarpu padalinio vadovui bei kitiems vadovaujantiems darbuotojams tokį darbo sutarties nutraukimo pagrindą būtų galima taikyti.

Be Darbo kodekso 53 straipsnyje nurodytų bendrųjų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, juridinio asmens vadovaujančių darbuotojų darbo sutarties pasibaigimo ypatumus reglamentuoja Darbo kodekso 104 straipsnis. Šiame straipsnyje nustatyta, kad be Darbo kodekse ar kituose

įstatymuose nustatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, darbo sutartis su juridinio asmens vadovu pasibaigia atšaukus juridinio asmens vadovą įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka. Taigi, šiame straipsnyje yra išskirtas vienas specialus vadovo darbo sutarties pasibaigimo pagrindas – atšaukimas. Pažymėtina, kad kiekvienu atveju, priklausomai nuo juridinio asmens teisinės formos, atšaukimo tvarką reglamentuoja atskiri įstatymai arba steigimo dokumentai, pavyzdžiui, Viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 6 dalyje numatyta, kad visuotinis dalininkų susirinkimas gali priimti sprendimą atšaukti viešosios įstaigos vadovą.

Darbo sutarties pasibaigimas šalių susitarimu (Darbo kodekso 54 straipsnis) yra gana patogus darbo sutarties nutraukimo pagrindas. Taikant šį pagrindą Darbo kodekse nėra numatytų įspėjimo terminų bei nustatytų išeitinių išmokų, taip pat nėra taikomos garantijos, kaip nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 57 straipsnis). Taikant šį pagrindą bet kuri darbo sutarties šalis gali pateikti raštišką pasiūlymą nutraukti darbo sutartį kitai darbo sutarties šaliai. Pasiūlyme turėtų būti išdėstytos darbo sutarties nutraukimo sąlygos (nuo kada pasibaigia darbo santykiai, koks yra išeitinės kompensacijos dydis, kokia nepanaudotų atostogų suteikimo tvarka, atsiskaitymo tvarka ir kita). Darbo santykių šalis, gavusi pasiūlymą, turi per Darbo kodekse nustatytą terminą apsispręsti ar sutiks su pasiūlymu, ar atmes pasiūlymą. Darbo sutartį pabaigia sudarytas susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo arba darbo sutarties šalies raštu išreikštas sutikimas su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį. Taikant šį pagrindą kyla klausimas, kam juridinio asmens vadovas turėtų įteikti savo pasiūlymą nutraukti darbo sutartį, nes nei Darbo kodekse nei Akcinių bendrovių įstatyme tas klausimas nėra reglamentuotas. Manytina, kad pasiūlymas turėtų būti įteiktas kompetentingam juridinio asmens organui, kuris turi teisę spręsti dėl vadovo išrinkimo bei atšaukimo, t. y. bendrovės valdyba, jei valdyba nesudaroma, – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba, – visuotinis akcininkų susirinkimas.

Darbo sutarties pasibaigimas vienos iš šalių iniciatyva yra reglamentuojamas Darbo kodekso 55, 56, 57 bei 58 straipsniuose. Prie šio pagrindo priskiriami tokie atvejai kaip darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių, darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės bei darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės. Taigi, pagal šį pagrindą nutraukti darbo sutartį gali inicijuoti ir darbuotojas (Darbo kodekso 55, 56 straipsniai), ir darbdavys (Darbo kodekso 57, 58 straipsniai). Juridinio asmens vadovas norėdamas nutraukti savo darbo sutartį be svarbių priežasčių gali rinktis iš dviejų pagrindų: Darbo kodekso 55 straipsnyje

numatyto darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba Akcinių bendrovių įstatyme numatyto bendrovės vadovo atsistatydinimo. Abiem atvejais vadovui nėra mokama išeitinė išmoka, o šių dviejų pagrindų skirtumas yra toks, kad skiriasi įspėjimo terminai ir procedūra. Pagal Akcinių bendrovių įstatymą bendrovės vadovas turi teisę atsistatydinti pateikdamas rašytinį atsistatydinimo pranešimą jį išrinkusiam bendrovės organui, kuris sprendimą atšaukti bendrovės vadovą turi priimti per penkiolika dienų nuo atsistatydinimo pranešimo gavimo dienos. Tuo tarpu vadovui parašius prašymą išeiti iš darbo savo iniciatyva be svarbių priežasčių, darbdavys turi būti įspėtas prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Taigi, vadovui norint nutraukti savo darbo santykius pagal Darbo kodekse nurodytą pagrindą (Darbo kodekso 55 straipsnis), įspėjimo terminas yra ilgesnis. Įdomu, kad naujame Darbo kodekse nebeliko nuostatos, kad kolektyvinėje sutartyje būtų galima susitarti dėl ilgesnių įspėjimo terminų. Darbo kodekse nustatyta, kad darbuotojas turi teisę atšaukti pareiškimą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo jo padavimo dienos, o Akcinių bendrovių įstatyme nėra reglamentuota, ar vadovas pateikęs rašytinį atsistatydinimo pranešimą galėtų jį atšaukti. Manytina, kad pateikus atsistatydinimo pranešimą jo atšaukti jau nebegalima.

Darbuotojui, pateikusiam rašytinį pareiškimą nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių pagal Darbo kodekso 56 straipsnį (pavyzdžiui, dėl to, kad negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo), priklausytų dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Tokiu atveju toks pareiškimas turėtų būti įteikiamas darbdaviui ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas. Svarbu, kad darbuotojas, pateikęs prašymą šiuo pagrindu atleisti jį iš darbo, turi pateikti svarbias priežastis pagrindžiančius dokumentus, pavyzdžiui, išrašą iš medicininių dokumentų, kuriame būtų aišku, kad dėl sveikatos būklės negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės taikomas tik kai yra Darbo kodekse numatytos svarbios priežastys, kurių sąrašas yra baigtinis, nors iki 2017 m. liepos 1 d. galiojęs Darbo kodeksas numatė nebaigtinį tokių priežasčių sąrašą („ir dėl panašių svarbių priežasčių“). Taikant šį pagrindą darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbdavį prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Minėti įspėjimo terminai gali būti dvigubinami ar trigubinami Darbo kodekse numatytais atvejais. Skirtingai negu atšaukimo atveju, pagal Darbo kodekso 57 straipsnį atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta

dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Naujovė Darbo kodekse yra ta, kad atleidžiamam darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje.

Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Pažymėtina, kad drausminės atsakomybės tikslas – nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų vykdymą,⁸⁴ todėl ne visais atvejais atleidimas už darbo pareigų pažeidimą yra tinkamiausia drausminimo priemonė. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti arba vienas šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas, arba antras toks pat darbo pareigų pažeidimas per paskutinius dvylika mėnesių. Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės privaloma laikytis Darbo kodekso 58 straipsnyje numatytos procedūros: darbdavys privalo pareikalauti rašytinio pasiaiškinimo iš darbuotojo, o norint nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo, pirmasis pažeidimas turėjo būti nustatytas, darbuotojas turėjo turėti galimybę dėl jo pasiaiškinti ir darbdavys per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos darbuotoją turėjo įspėti apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą. Įdomu tai, kad visais atvejais svarstant atleidimo iš darbo dėl darbuotojo kaltės galimybę reikia įvertinti pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo. Net jeigu darbuotojas padarė antrą tokį patį darbo pareigų pažeidimą, visos šios aplinkybės turi būti įvertintos.

Nepaisant to, kad vadovaujantys darbuotojai yra atsakingi už sau pavaldžių darbuotojų darbo organizavimą bei visą įmonės veiklą, ir jie gali padaryti savo darbo pareigų pažeidimą. Konkrečiu atveju, nustatant, ar įmonės vadovas tinkamai vykdė savo pareigas, turi būti vadovaujamas „rūpestingos šeimos galvos“ (*bonus pater familias*) standartais, atsižvelgiant į įmonės specifiką, įvertinant normalią ūkinę-gamybinę riziką, taip pat atsižvelgiant į įmonės vadovo asmenines savybes, kvalifikaciją, sveikatos būklę ir pan. Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, vertinant, ar įmonės vadovo veika turi būti pripažįstama darbo drausmės pažeidimu, už kurį gali būti skiriama drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, reikia atsižvelgti į bendrovės ir

⁸⁴ TIAŽKIJUS, V; PETRAVIČIUS, R; ir BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, 149 p.

jos vadovo tarpusavio santykių specifika. Kaip jau ne kartą minėta, įmonės vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai, nei eiliniam įmonės darbuotojui.⁸⁵ Iš teisės aktų analizės nėra aišku, kokie elgesio standartai būtų taikomi kitiems juridinio asmens vadovaujantiems darbuotojams. Kadangi padalinio (filialo, atstovybės) vadovo statusas yra prilyginamas juridinio asmens vadovui, todėl jam būtų taikomi tokie patys elgesio standartai kaip ir juridinio asmens vadovui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje yra pasisakęs ir dėl vadovujančių darbuotojų veiklos vertinimo. 2013 m. sausio 16 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-115/2013 teisėjų kolegija konstatavo, kad vadovujančių darbuotojų darbo specifika, pobūdis ir reikšmė lemia, kad tokiems darbuotojams suteikiama plati kompetencija bei vadovaujamas darbas pagal savo esmę yra susijęs su savarankiškumu, diskrecija, reikalingų sprendimų priėmimu, atsakomybe. Vadovujančios pareigos lemia kontrolės funkcijos turėjimą, o šios nepanaudojimas reiškia atsakomybės prisiėmimą už dėl to kilusius galimus neigiamus padarinius. Kadangi vadovujančio darbuotojo veiksmai (neveikimas), sprendimai gali turėti įtakos didelės dalies ar netgi visos įstaigos veiklai, tokių vadovujančių darbuotojų veiklos vertinimui taikomi aukštesni standartai ir griežtesni reikalavimai. Svarbu ir tai, kad tie patys kriterijai taikytini, sprendžiant dėl tokių darbuotojų atsakomybės.⁸⁶ Minėtoje byloje buvo konstatuota, kad vien faktas, kad vadovujančio darbuotojo pareigybės aprašymas buvo netikslus, nekonkretus, prieštaringas bei jame nebuvo nurodyta, kokiais veiksmais tam tikros funkcijos turi būti įgyvendinamos, neatleidžia darbuotojo nuo atsakomybės, nes jam keliami aukštesni elgesio bei veiklos vertinimo standartai negu kitiems darbuotojams. Primintina, kad atleidžiant ne tik bendrovės vadovą, bet ir kitus vadovujančius darbuotojus dėl darbuotojo kaltės už darbo pareigų pažeidimą (Darbo kodekso 58 straipsnis), reikia vadovautis Darbo kodekse nurodyta darbo pareigų pažeidimo nustatymo procedūra.

Darbo sutarties pasibaigimas darbdavio valia yra naujas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, įtvirtinantis lankstesnį būdą nutraukti darbo sutartį. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalyje. Tai reiškia, kad priežastis nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu vis vien turi būti, tik ta priežastis nėra tiek teisiškai reikšminga kaip Darbo kodekso 57 straipsnio atveju, nes atleidimo pagrindas siejamas su

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. ADB „Snoro garantas“, Nr. 3K-3-880/2002.

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje D. B. v. VBI „Ventos socialinės globos namai“, Nr. 3K-3-115/2013.

iš esmės subjektyvaus pobūdžio atleidimo priežastimis, dėl kurių darbdavys nusprendžia, kad darbuotojas nėra tinkamas tęsti darbą⁸⁷. Nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu darbuotojas turi būti įspėjamas prieš tris darbo dienas ir jam sumokama ne mažesnė kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

Darbo kodekso 60 straipsnyje yra išvardintos aplinkybės, kai darbdavys, gavęs minėtame straipsnyje nurodytą priežastį patvirtinančią dokumentą ar kitaip apie ją sužinojęs, privalo ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo dokumento gavimo ar sužinojimo dienos nutraukti darbo sutartį. Tokiu atveju darbo sutartis nutraukiama be įspėjimo nesant šalių valios ir Darbo kodekse numatytais atvejais yra išmokama nustatyto dydžio išeitinė išmoka. Pavyzdžiui, darbo sutartis privalo būti nutraukiama, kai įsiteisėja teismo sprendimas arba teismo nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios negali dirbti darbo ar į darbą gražinus darbuotoją, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas.

Darbo kodekso nuostatos, reglamentuojančios terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pasekmes (Darbo kodekso 69 straipsnio 2 ir 3 dalys), darbo sutarčiai su juridinio asmens vadovu netaikomos. Taigi, terminuota darbo sutartis netampa neterminuota, jeigu darbo santykiai faktiškai tęsiasi daugiau kaip vieną darbdavio administracijos darbo dieną suėjus terminui. Taip pat nėra pareigos įspėti vadovą prieš Darbo kodekse nustatytą laiką apie terminuotos darbo sutarties pasibaigimą suėjus terminui, kai darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip vienerius ar daugiau kaip trejus metus. Pažymėtina, kad ši išlyga dėl terminuotos darbo sutarties pasibaigimo pasekmių negalioja kitiems vadovaujantiems darbuotojams, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams, bet galioja padalinio (filialo, atstovybės) vadovui. Primintina, kad Darbo kodekso 69 straipsnio 4 dalyje numatyta vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, nutraukus vadovo terminuotą darbo sutartį Darbo kodekse nustatytais sąlygomis, vadovui yra mokama kaip ir kitiems darbuotojams.

Juridinio asmens veiklą reglamentuojantys įstatymai ir steigimo dokumentai paprastai nereglamentuoja juridinio asmens vadovui mokamos kompensacijos ar išeitinės išmokos klausimų.⁸⁸ Darbo kodekse nustatyta, kad kai darbo santykiai su juridinio asmens vadovu truko

⁸⁷ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Vilnius, 2018, p. 149.

⁸⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 324.

ilgiau kaip dvejus metus ir jis atšaukiamas prieš darbo sutarties termino pabaigą, juridinio asmens vadovui turi būti išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Pažymėtina, kad tokia išeitinė išmoka nėra mokama, kai vadovo atšaukimą lėmė jo kalti veiksmai. O jei darbo santykiai su darbdaviu truko ilgiau kaip dvejus metus, darbo sutarčiai pasibaigus suėjus terminui darbuotojui turi būti išmokama vieno mėnesio darbo užmokesčio vidutinio dydžio išeitinė išmoka. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo sutartyje tarp juridinio asmens ir juridinio asmens vadovo galima numatyti ir kitokio dydžio išmokas bei jų mokėjimo sąlygas,⁸⁹ tuo tarpu tokios galimybės susitarti su kitais juridinio asmens vadovaujančiais darbuotojais Darbo kodekse nėra numatyta. Įdomu, tai kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo nutartyje, kurioje nagrinėtas tinkamo atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju faktas, atleidžiamo darbuotojo teisinį statusą pripažino svarbiu svarstant atleidžiamo darbuotojo kaltę dėl uždelsimo atsiskaityti.⁹⁰ Tais atvejais, kai nustatoma, kad atleidžiamas darbuotojas pagal savo pareigas disponavo darbdavio lėšomis, pats buvo atsakingas už darbo užmokesčio mokėjimą, taip pat ir atsiskaitymą atleidimo dieną, ir nebuvo objektyvių kliūčių tokį atsiskaitymą atlikti, pripažįstama dėl neatsiskaitymo esant darbuotojo kaltei, kas lemia Darbo kodekse numatytos išeitinės išmokos nemokėjimą.⁹¹

Darbo kodekse nustatyta, kad be Darbo kodekse ar kituose įstatymuose numatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, darbo sutartis su juridinio asmens vadovu gali pasibaigti atšaukus juridinio asmens vadovą įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka (detalesnė nagrinėjama šio darbo 3.2. skyriuje). Akcinių bendrovių įstatyme įtvirtinta visuotinio akcininkų susirinkimo absoliuti kompetencija įmonės vadovo atšaukimo iš pareigų klausimais. Pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį, kompetentingi bendrovės organai turi teisę atšaukti iš pareigų įmonės vadovą tiek nesant jo kaltės, tiek ir dėl jo kaltės. Labai svarbu tai, kad atsižvelgiant į vadovo teisinį statusą, kompetentingas bendrovės organas, įgyvendindamas teisę atšaukti jo išrinktą vadovą, net ir esant vadovo kaltei, neprivalo laikytis tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti.⁹² Taigi, vadovo teisinis statusas lemia ne tik aukštesnius elgesio

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje V. N. v. VŠĮ Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos poilsio ir rehabilitacijos centrai „Pušynas“, Nr. e3K-3-473-248/2016.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. B. v. Garažų statybos ir eksploatavimo bendrija „Kaštonas“, Nr. 3K-3-33/2006.

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje J. J. v. Vilniaus visuomeninė parapsichologijos akademija, Nr. 3K-3-341/2009.

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė ir kt., Nr. 3K-7-760/2001.

standartus, bet ir mažesnes garantijas, palyginti su kitais darbuotojais, t. y. specifinį atleidimo pagrindą – atšaukimą iš pareigų. Taip pat čia išryškėja juridinio asmens vadovo ir kitų vadovaujančių darbuotojų statuso skirtumai, nes atleidžiant pastaruosius, jiems atšaukimo institutas nėra taikomas, taigi esant darbo pareigų pažeidimui, privaloma vadovautis Darbo kodekso nustatyta darbo pareigų pažeidimo nustatymo procedūra. Kaip jau minėta, juridinio asmens padalinio (filialo, atstovybės) vadovui gali būti taikomi tokie patys reikalavimai dėl darbo sutarties pasibaigimo specifikos kaip ir juridinio asmens vadovui.

Jau minėta, kad darbo sutartį nutraukti įstatymuose nurodytu gana specifiniu pagrindu gali ir pats vadovas, pateikdamas rašytinį atsistatydinimo pranešimą jį išrinkusiam bendrovės organui. Tokiu atveju darbo santykiai baigiami Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 5 dalies pagrindu vadovui pateikus rašytinį atsistatydinimo pranešimą jį išrinkusiam bendrovės organui. Bendrovės vadovą išrinkusi valdyba ar stebėtojų taryba sprendimą atšaukti bendrovės vadovą turi priimti per penkiolika dienų nuo atsistatydinimo pranešimo gavimo dienos. Visuotinio akcininkų susirinkimo išrinktas bendrovės vadovas turi sušaukti visuotinį akcininkų susirinkimą, į kurio darbotvarkę turi būti įtraukti bendrovės vadovo atšaukimo ir naujo bendrovės vadovo rinkimo klausimai. Jeigu vadovą išrinkęs bendrovės organas vis dėl to nepriima sprendimo atšaukti bendrovės vadovą, su vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia Akcinių bendrovių įstatyme nustatytą dieną. Apie bendrovės vadovo išrinkimą, atšaukimą, taip pat darbo sutarties su juo pasibaigimą kitais pagrindais, bendrovės vadovą išrinkusio bendrovės organo įgaliotas asmuo ne vėliau kaip per penkias dienas privalo pranešti juridinių asmenų registro tvarkytojui, o jeigu vadovą išrinkęs organas nepriima sprendimo atšaukti atsistatydinimo pranešimą pateikusį vadovą, juridinių asmenų registro tvarkytojui apie tai praneša pats vadovas.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad juridinio asmens vadovo bei padalinių (filialų ir atstovybių) vadovų darbo sutarties nutraukimas yra specifinis, palyginus su kitais vadovaujančiais darbuotojais. Pirmiausia dėl vadovo padėties dualizmo, t. y. tarp juridinio asmens bei vadovo susiklosčiusių ir civilinių, ir darbo teisinių santykių ir būtent dėl civiliniuose norminiuose aktuose numatyto atšaukimo instituto. Svarbu tai, kad juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovams galioja tokios pačios Darbo kodekse bei kituose įstatymuose įtvirtintos nuostatos dėl darbo sutarties pasibaigimo bei taikomi tokie patys elgesio standartai kaip ir vadovui. Dėl aukštesnių elgesio standartų, taikomų ne tik juridinio asmens vadovui, bet ir kitiems vadovaujantiems darbuotojams, iš bendrųjų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų galima

išskirti specifiškesnį – darbo sutarties pasibaigimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės. Visi kiti bendrieji Darbo kodekse nurodyti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai neturi didesnių juridinio asmens vadovui bei kitiems vadovaujantiems darbuotojams taikomų išimčių.

3.2. Atšaukimas iš pareigų kaip darbo santykių pasibaigimo pagrindas

Vienas iš darbo sutarties su juridinio asmens vadovu pasibaigimo pagrindų yra jo atšaukimas įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka. Norint atšaukti vadovą reikia vadovautis atitinkamos teisinės formos juridinius asmenis reglamentuojančiais įstatymais bei juridinių asmenų steigimo dokumentais. Pažymėtina, kad juridinių asmenų steigimo dokumentai negali nustatyti kitokių atšaukimo sąlygų negu nustato įstatymai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad naujajame Darbo kodekse, skirtingai nei anksčiau galiojusiam, įtvirtintas juridinio asmens vadovo atšaukimo institutas yra savarankiškas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas. Iki to laiko juridinio asmens vadovo atšaukimo institutas buvo nustatytas skirtingų teisinių formų juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose (pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatyme, Viešųjų įstaigų įstatyme ir kt.), o darbo sutartis buvo nutraukiama pagal tuo metu galiojusio Darbo kodekso 124 straipsnio 1 punktą (darbo sutartis baigiasi, ją nutraukus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais).⁹³ Taigi, naujasis reglamentavimas įneša aiškumo dėl atšaukimo instituto, kaip darbo sutarties pasibaigimo pagrindo.

Darbo Kodekso 104 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad be Darbo kodekse ar kituose įstatymuose nustatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, darbo sutartis su juridinio asmens vadovu pasibaigia atšaukus juridinio asmens vadovą įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka. Kaip antai, pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas) turi teisę atšaukti bendrovės vadovą iš einamų pareigų. Įdomu tai, kad Akcinių bendrovių įstatyme bei teismų praktikoje nėra nustatyta jokių išimčių, kada atitinkamas bendrovės organas negalėtų pasinaudoti šia savo teise. Taigi, juridinio asmens vadovą galima atšaukti ir esant jo kaltei ir be kaltės. Svarbu tai, kad, kaip yra pažymėjęs Lietuvos

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje V. M v. VĮ „Automagistralė“ (teisių perėmėja valstybės įmonė „Kelių priežiūra“), Nr. E3K-3-477-248/2018.

Aukščiausiasis Teismas, ši vadovo atšaukimo iš pareigų teisė yra absoliuti⁹⁴. Nors norminiai teisės aktai nustato tik juridinio asmens vadovo atšaukimą, remiantis teismų praktika⁹⁵ juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovams atšaukimas irgi gali būti taikomas kaip darbo sutarties pasibaigimo pagrindas. Kaip minėta, bendrovės įstatuose turi būti nurodyta bendrovės filialų ir atstovybių vadovų skyrimo ir atšaukimo tvarka.

Nagrinėjant atšaukimo institutą yra svarbus kaltės klausimas, nes nuo jo priklauso Darbo kodekso 104 straipsnio 2 dalyje numatytos išeitinės išmokos mokėjimas atšauktam vadovui. Minėtame straipsnyje nustatyta, kad jeigu darbo santykiai su juridinio asmens vadovu truko ilgiau kaip dvejus metus ir jis atšaukiamas prieš darbo sutarties termino pabaigą, juridinio asmens vadovui išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, kai jo atšaukimo nelėmė jo kalti veiksmai. Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis teismas, darbo santykių nutraukimas atšaukus vadovą, net ir esant kaltiems jo veiksams, yra paprastesnis, operatyvesnis, sudarantis galimybę greičiau skirti naują vadovą, lyginant su kitais Darbo kodekse nustatytais atleidimo pagrindais, siejamais su darbuotojo kalte.⁹⁶ Taip pat svarbu tai, kad dėl vadovo teisinio statuso, kompetentingas juridinio asmens organas, įgyvendindamas teisę atšaukti jo išrinktą įmonės vadovą, net ir esant vadovo kaltei, neprivalo laikytis tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti.⁹⁷ Kaip minėta, vadovą išrinkusio organo teisė jį atšaukti yra nesusijusi su jo kaltais veiksmais ar kitomis aplinkybėmis, t. y. ji yra absoliuti. Atšaukimo teisės absoliutumą lemia bendrovės ir jos vadovo santykių, pagrįstų pasitikėjimu, pobūdis, vadovo pareigybės ir vadovo atliekamo vadovavimo darbo reikšmė bendrovei. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje pažymi, kad vadovo darbo sutarties nutraukimą susaisčius griežtai apibrėžtais pagrindais, jų neįrodžius, vadovas toliau dirbtų, tačiau bendrovės valdymo organai, kai nėra tarpusavio pasitikėjimo, negalėtų reikiamai bendradarbiauti, todėl bendrovei tokiomis veiklos sąlygomis gali būti padaryta didelė žala.⁹⁸ Tokia teismų praktika rodo, kad dėl savo statuso

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje N. P. v. AB „Klaidėdos laivų remontas“, Nr. 3K-3-457/2005.

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., J. G. ir kiti, Nr. 3K-3-446/2009.

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje V. M v. VĮ „Automagistralė“ (teisių perėmėja valstybės įmonė „Kelių priežiūra“), Nr. E3K-3-477-248/2018.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė ir kt., Nr. 3K-7-760/2001.

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje J. Kakura v. UAB „Kivija“, Nr. 3K-3-191/2005.

specifiškumo juridinio asmens vadovo atšaukimui nereikia griežtai sureglamentuotų pagrindų bei nebūtinai kaltės faktas.

Atšaukiant vadovą iš pareigų reikėtų aiškiai nurodyti kaltės faktą, jeigu norima pasinaudoti Darbo kodekso 104 straipsnio 2 dalies norma ir nemokėti išėtinės išmokos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs dėl vadovo veiksmų vertinimo nustatinėjant kaltės faktą, kad abstraktūs klausimai, pavyzdžiui, netinkamas pareigų vykdymas ar planuotų verslo tikslų neįgyvendinimas, savaime neįrodo juridinio asmens vadovo kaltės.⁹⁹ Vadovo kaltės klausimas turi būti sprendžiamas pagal kriterijus, nustatytus atsižvelgiant į vadovo teisinį statusą bei vadovo teisinės padėties ypatumus, o ne vertinant vadovo veiksmus drausminių nuobaudų už darbo drausmės pažeidimus skyrimo požiūriu.¹⁰⁰ Įdomu, kad atšaukimo taikymui nėra būtina, kad vadovo veiksmais įmonei būtų padaryta turtinė žala.¹⁰¹ Kaip jau ne kartą minėta, įmonę ir jos vadovą sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai. Tai reiškia, kad įmonės vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai įmonės interesais. Taip pat įmonės vadovui keliami lojalumo pareiga (*duty of loyalty*). Įmonės vadovas atstovauja bendrovę, atsako už įmonės kasdienės veiklos organizavimą. Jis turi veikti išimtinai įmonės interesais, veikti rūpestingai, sąžiningai, atidžiai, kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų sutinkamai su įstatymais ir kitais teisės aktais.¹⁰² Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad apie vadovo kaltus veiksmus visų pirma turi būti sprendžiama pagal tai, kaip jis vykdė savo pareigas, nustatytas Civiliniame kodekse, ar buvo lojalus bei sąžiningas priimdamas juridiniam asmeniui reikšmingus sprendimus ir vykdydamas kitas pareigas.¹⁰³ Taigi, norint atšaukti vadovą dėl jo statuso specifiškumo esant vadovo kaltiems veiksmams nebūtina vadovautis Darbo kodekso 58 straipsnyje nustatyta drausminių nuobaudų skyrimo procedūra. Kita vertus, kaltės faktas vis vien turi būti nurodomas, jeigu toks buvo.

Dėl absoliučios atitinkamo organo teisės atšaukti vadovą iš pareigų, nebūtina atleidimą pagrįsti svarbiomis priežastimis, kai nėra įmonės vadovo kaltės. Taip yra dėl bendrovės vadovą ir

⁹⁹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras 2018, p. 324-325.

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje P. M. v. UAB „Swiss logistic“, Nr. 3K-3-267/2008.

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje V. M v. VĮ „Automagistralė“ (teisių perėmėja valstybės įmonė „Kelių priežiūra“), Nr. E3K-3-477-248/2018.

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. ADB „Snoro garantas“, Nr. 3K-3-880/2002.

¹⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje V. M v. VĮ „Automagistralė“ (teisių perėmėja valstybės įmonė „Kelių priežiūra“), Nr. E3K-3-477-248/2018.

jo vadovaujama bendrovę bei jos savininkus siejančių pasitikėjimo, t. y. fiduciarinių, santykių. Šių santykių pagrindo – pasitikėjimo – praradimui gali turėti įtakos net ir mažiausi bendrovės vadovo veiklos ir elgesio nukrypimai nuo jam taikomų ypač aukštų reikalavimų.¹⁰⁴ Pagal teismų praktiką¹⁰⁵, tokie elgesio standartai svarstant atleidimo klausimą galėtų būti taikomi ir juridinio asmens padalinių vadovams.

Įdomu tai, kad nei Darbo kodeksas nenumato juridinio asmens kompetentingų organų diskrecijos teisės dėl juridinio asmens vadovo atšaukimo iš pareigų.¹⁰⁶ Pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymas nenustato jokių pagrindų, kuriais vadovaujantis bendrovės vadovas gali būti atšauktas iš pareigų. T. Davulis atkreipia dėmesį į keletą įstatymų leidėjo ir teismų praktikos suformuotų principų dėl diskrecijos teisės atšaukiant vadovą:

- 1) Atšaukti įmonės vadovą turi teisę tik tas subjektas, kuris pagal įstatymus ar steigimo dokumentus turi tokią teisę.¹⁰⁷
- 2) Atšaukimo teisės įgyvendinimo procedūra turi vykti laikantis teisės aktų nuostatų (pavyzdžiui, klausimas dėl vadovo atšaukimo turi būti laiku įtrauktas į kompetentingo įmonės organo posėdžio darbotvarkę; posėdis laikomas įvykusi, jei dalyvauja pakankamas narių skaičius; sprendimas atšaukti vadovą turi būti priimtas pagal tokiam sprendimui steigimo dokumentuose numatytus reikalavimus).¹⁰⁸
- 3) Kompetentingo atšaukti organo diskrecija (absolutumas) gali būti ribojama dėl viešojo intereso. Komercinę veiklą vykdančiuose subjektuose (tokiais pirmiausia laikytinos akcinės bendrovės) juridinio asmens veiklos tikslai yra glaudžiai susiję su dalininkų interesais. O fiduciarinių santykių pagrindo – pasitikėjimo praradimą gali lemti net mažiausi bendrovės vadovo veiklos ir elgesio nukrypimai nuo jam taikomų ypač aukštų reikalavimų, todėl dalininkams suteikiama absoliuti teisė priimti sprendimą atšaukti vadovą.¹⁰⁹

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje yra nurodęs, kad įmonės vadovas veikia kaip įmonės patikėtinis ir įgaliotas atstovas, savo veiksmais sukuriantis įmonei teises ir pareigas,

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Izabelita“ Nr. 3K-3-260/2007.

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., J. G. ir kiti, Nr. 3K-3-446/2009.

¹⁰⁶ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 325.

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ *Ibid.*

bei nuo vadovo kompetencijos, veiklos didele dalimi priklauso viso juridinio asmens veiklos sėkmė. Dėl to bendrovės valdymo organai turi įstatymu užtikrintą teisę atšaukti iš pareigų vadovą, neatitinkantį įmonės interesų. Įmonės valdymo organo teisė atšaukti vadovą yra absoliutaus pobūdžio – tam, kad būtų atšauktas bendrovės vadovas, užtenka kompetentingo valdymo organo valios ir nereikia jokių papildomų pagrindų, susijusių su vadovo darbo kokybės vertimu ar pan.¹¹⁰ Absoliuti diskrecijos teisė atšaukti vadovą suponuoja visišką laisvę priimti subjektyvius sprendimus. Įdomu, kad ne visada tokia laisvė gali atitikti teisingumo ir teisėtumo reikalavimus, nes ne visiems juridiniams asmenims būdingas vien dalininkų interesų prioretizavimas, pavyzdžiui, viešojo sektoriaus įmonės, įstaigos, organizacijos.¹¹¹ Svarbu tai, kad atsižvelgiant į būtinybę užtikrinti juridinio asmens veiklos atitiktį viešiesiems interesams gali būti ribojama absoliuti kompetentingo organo teisė atšaukti vadovą iš einamų pareigų.¹¹²

Kaip jau minėta, juridinio asmens teisė atšaukti savo vadovą yra absoliuti, t. y. vadovas gali būti atšauktas bet kada, atšaukimo neprivailoma pagrįsti jokiais kitais papildomais pagrindais ar vadovo darbo kokybės vertinimu.¹¹³ Kita vertus, siekiant atšaukti vadovą iš pareigų, reikia patikrinti specialius teisės aktus, reglamentuojančius konkretaus juridinio asmens veiklą, nes absoliutaus vadovo atšaukimo institutas gali būti ribojamas. Pavyzdžiui, biudžetinių įstaigų steigėjų – valstybės ar savivaldybės institucijų, kurių funkcija – užtikrinti viešojo intereso tenkinimą, sprendimai dėl įstaigos vadovo atleidimo turi atitikti viešąjį interesą. Įvertinus biudžetinės įstaigos teisinio statuso ypatumus, jos veiklą, kaip viešąjį interesą, darytina išvada, kad sprendimai turi būti objektyviai pagrįsti viešuoju interesu, o ne absoliutaus pobūdžio teise atleisti darbuotoją.¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2010 m. gegužės 5 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-326/2010 yra pabrėžęs, kad sprendžiant dėl konkretaus juridinio asmens vadovo atleidimo iš darbo pagrindų, būtina įvertinti to juridinio asmens teisinį statusą sudarančių ypatumų visumą, bendrųjų ir specialiųjų teisės aktų nuostatas, susijusias su šio klausimo reglamentavimu.¹¹⁵ Pasak T. Davulio, negalima teigti, kad juridinio asmens vienasmenio valdymo organo atšaukimo

¹¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė ir kt., Nr. 3K-7-760/2001.

¹¹¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 326.

¹¹² *Ibid.*, p. 317.

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. 387-ajai garažų statybos ir eksploatavimo bendrija, Nr. 3K-3-546-687/2018.

¹¹⁴ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Vilnius, 2018, p. 258-259.

¹¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje I. B. v. Skuodo rajono savivaldybė ir savivaldybės įmonė „Skuodo šiluma“, Nr. 3K-3-326/2010.

teisės absolutumas priklauso nuo juridinių asmenų skirstymo į privačiuosius ir viešuosius juridinius asmenis Civilinio kodekso prasme. Net ir viešiesiems juridiniams asmenims (asociacijoms) gali būti būdingas ir stiprus privačių interesų pradas, ir viešojo intereso apsauga. Lygiai taip pat valstybės ar savivaldybės kontroliuojamose akcinėse bendrovėse (privačiuose juridiniuose asmenyse) valstybei priklausančia sprendimų priėmimo teise kompetentingas priimti sprendimus asmens subjektas negali naudotis nevaržomai ir neatsakingai. Sprendžiant dėl konkretaus juridinio asmens vadovo atleidimo iš darbo pagrindų, būtina įvertinti to juridinio asmens teisinį statusą sudarančių ypatybių visumą, su šio klausimo reglamentavimu susijusias bendrųjų ir specialiųjų teisės aktų nuostatas.¹¹⁶ Taigi, galima teigti, kad nėra bendros taisyklės, kuria būtų galima vadovautis dėl juridinio asmens vadovo atšaukimo teisės ribojimo ir reikia kiekvieno juridinio asmens atveju spręsti dėl tokio ribojimo taikymo.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-7-308/2008 yra nurodęs, kad biudžetinės įstaigos – teatro – veikla yra viešųjų paslaugų teikimas, todėl šios veiklos efektyvumas yra viešasis interesas. Todėl atitinkamai biudžetinių įstaigų steigėjų – valstybės ar savivaldybės institucijų, kurių funkcija – užtikrinti viešojo intereso tenkinimą, sprendimai dėl įstaigos vadovo priėmimo į darbą ar atleidimo taip pat turi atitikti viešąjį interesą. Minėtoje byloje teismui įvertinus biudžetinės įstaigos teisinio statuso ypatumus, jos veiklą kaip viešąjį interesą, buvo padaryta išvada, kad sprendimai, susiję su biudžetinės įstaigos veiklos organizavimu, turi būti objektyviai pagrįsti viešuoju interesu, o ne absoliutaus pobūdžio teise atleisti darbuotoją, suteikiančia nekontroliuojamą galimybę priimti bet kokių motyvų nulemtą sprendimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui valdžia, vienų asmenų diskriminavimui ir privilegijų teikimui kitiems, valstybės ar savivaldybės institucijų sprendimai dėl biudžetinės įstaigos vadovo atleidimo turi būti aiškūs, racionaliai motyvuoti, pagrįsti atitinkamomis teisės normomis bei faktinėmis aplinkybėmis.¹¹⁷ Taigi, konkretaus juridinio asmens teisinio statuso ypatumai bei juridinio asmens veiklos, kaip viešojo intereso vertinimas, turi įtakos kiekvienu konkrečiu atveju sprendžiant dėl atšaukimo iš pareigų teisės absolutumo.

¹¹⁶ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 327.

¹¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje A. N. v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija, Nr. 3K-7-308/2008*.

Atšaukiant juridinio asmens vadovą iš pareigų vadovui nėra taikomos garantijos dėl draudimo nutraukti darbo sutartį, kai darbuotojas augina vaiką (įvaikį) iki trejų metų bei kai darbuotojas yra nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose. Įdomu tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, jog bendrovės vadovui kaip ir kitiems darbuotojams yra taikomas draudimas atleisti iš darbo vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu.¹¹⁸ Darbo kodekso 65 straipsnio 6 dalis numato, kad jeigu darbo sutarties pasibaigimo dieną, kai darbuotojas yra atostogose, darbo santykių pasibaigimo diena nukeliama iki atostogų pabaigos. Kai darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu arba darbuotojo iniciatyva, suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, arba pasibaigus darbdaviui, darbo sutartis pasibaigia tą pačią dieną, nesvarbu ar darbuotojas tuo metu yra atostogose, ar ne.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad juridinio asmens vadovo atšaukimas yra juridinę reikšmę turintis faktas, sudarantis pagrindą darbo sutarčiai pasibaigti, kitaip tariant, civilinių santykių su juridiniu asmeniu pabaiga (vadovo atšaukimas) lemia darbo santykių pabaigą ir atšaukimas yra savarankiškas, tik specialiems subjektams taikomas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas.¹¹⁹ Kadangi atšaukimas yra savarankiškas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, todėl taikyti dar papildomai kitus Darbo kodekso 53 straipsnyje numatytus darbo sutarties pasibaigimo pagrindus nebereikia. Pažymėtina, kad taikant kitus darbo santykių nutraukimo pagrindus skiriasi procedūros bei taikytinos garantijos, jų suderinimas gali tapti komplikuoatas. Taigi, atšaukus vadovą, papildomo darbo sutarties nutraukimo pagrindo (ne atšaukimo) nurodymas yra nereikalingas, perteklinis, galintis apsunkinti atleidimą ir ginčų nagrinėjimą.¹²⁰

Darbo sutarties pasibaigimo netinkamas įforminimas, pavyzdžiui, atšaukus vadovą iš pareigų darbo sutartyje klaidingai nurodytas Darbo kodekso 58 straipsnyje numatytas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas – darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, nepaneigia bendrovės organo absoliučios teisės atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų. Jeigu darbo sutarties pasibaigimas įforminamas netinkamai, nurodant ne tą įstatymo straipsnį, tai įrašas gali būti ištaisytas be ginčo arba išspręstas ginčas dėl įforminimo ištaisymo, bet ne kvestionuojama aiški

¹¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v. UAB „Teniso pasaulis“, Nr. 3K-3-384/2011.

¹¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje V. M v. VĮ „Automagistralė“ (teisių perėmėja valstybės įmonė „Kelių priežiūra“), Nr. E3K-3-477-248/2018.

¹²⁰ *Ibid.*

atitinkamo organo valia atšaukti bendrovės vadovą.¹²¹ Antai Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 23 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. E3K-3-477-248/2018 buvo nagrinėjama situacija, kai trečiojo asmens įsakyme dėl ieškovo atšaukimo iš direktoriaus pareigų vienu punktu nurodoma, kad valstybės įmonės direktorius atšaukiamas iš pareigų dėl prarasto pasitikėjimo, kitu – kad darbo sutartis nutraukiama dėl šiurkštaus darbuotojo darbo pareigų pažeidimo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad tokio įsakymo turinys nėra teisiškai nepriekaištingas, nes jame nurodyti du skirtingi darbo santykių nutraukimo pagrindai, lemiantys skirtingas darbo santykių nutraukimo procedūras ir pasekmes. Nagrinėjamu atveju tie patys ieškovo veiksmai buvo kvalifikuoti ir kaip lėmę pasitikėjimo juo praradimą bei atšaukimą, ir kaip darbo pareigų šiurkštus pažeidimas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad tokia sutaptis galima, tačiau savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija turi pasirinkti, kuriuo teisiniu pagrindu bus nutraukti darbo santykiai. Minėtos bylos kontekste darbo santykių pasibaigimo pagrindu buvo pripažintas atšaukimas iš pareigų, o kitas įsakyme nurodytas darbo santykių nutraukimo pagrindas buvo pripažintas kaip perteklinis.¹²² Kitoje byloje, kur buvo sprendžiama situacija, kai buvo nesilaikyta darbo sutartyje šalių sulygto įspėjimo apie būsimą atšaukimą termino, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad atsižvelgiant į teisės atšaukti viešosios įstaigos vadovą absoliutumą, konstatavus, jog nagrinėjamu atveju pagrindas atšaukti ieškovą egzistavo, toks pažeidimas, nelaikytinas esminiu, galinčiu lemti atšaukimo iš pareigų pripažinimą neteisėtu ir su tuo susijusius padarinius.¹²³ Taigi, kompetentingo organo atšaukimo teisė yra absoliuti ir, kaip pažymi teismai, nedideli trūkumai formalumuose negali paneigti šios juridinių asmenų organų teisės.

Naujojo Darbo kodekso 106 straipsnyje įtvirtinta nauja taisyklė, susijusi su darbuotojo išrinkimu ar skyrimu viešojo juridinio asmens vadovu. Minėtame straipsnyje yra nustatyta, kad viešojo juridinio asmens vadovu išrinktas ar paskirtas juridinio asmens darbuotojas, pasibaigus jo, kaip juridinio asmens vadovo, darbo santykiams, turi teisę sugrįžti į buvusias darbo pareigas tokiomis pačiomis darbo sąlygomis. Ši taisyklė netaikoma, kai darbo sutartis su viešojo juridinio asmens vadovu nutraukta Darbo kodekso 58 straipsnyje nustatytu pagrindu, t. y. darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės. Pasak T. Davulio, atsižvelgiant į šio straipsnio nuostatos tikslą

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje V.S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga, Nr. 3K-3-123/2006.

¹²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje V. M v. VĮ „Automagistralė“ (teisių perėmėja valstybės įmonė „Kelių priežiūra“), Nr. E3K-3-477-248/2018.

¹²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje D. A. U. V. VŠĮ „GO Vilnius“, Nr. E3K-3-258-313/2018.

manytina, kad jame numatyta garantija taikytina tik tam vadovui, kuris pabaigia savo kadenciją arba yra iš jos atšaukiamas prieš terminą be kaltės. Jei vadovas prašo nutraukti jo, kaip vadovo, įgaliojimus prieš terminą ir palikti jį eiti buvusias pareigas, tai laikytina jo pasiūlymu, su kuriuo kompetentingas darbdavio organas gali ir nesutikti.¹²⁴ Svarbu pažymėti, kad darbuotojas sugrįžti į buvusias darbo pareigas turi tokiomis pačiomis darbo sąlygomis atsižvelgiant į visus darbo sąlygų pakeitimus, kurie buvo padaryti kitiems tokį patį ar panašų darbą dirbusiems darbuotojams, pavyzdžiui, padidintas darbo užmokestis tai pareigybei arba nustatytas kitoks darbo laiko režimas. Labai svarbu, kad apie valią sugrįžti į buvusias darbo pareigas toks viešojo juridinio asmens vadovas privalo pranešti darbdaviui ne vėliau kaip per tris darbo dienas po sutarties pasibaigimo. Taigi, pasibaigus darbo sutarčiai, pastarasis turi pats, nelaukdamas darbdavio paklausimo ar kvietimo, per nustatytą terminą po sutarties pasibaigimo pareikšti apie savo valią sugrįžti į buvusias pareigas. Šis terminas yra naikinamasis, jį praleidus parandama teisė pasinaudoti įstatymo suteikiama garantija.¹²⁵

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, juridinio asmens vadovui dėl savo statuso specifiškumo yra taikomas specialus darbo sutarties pasibaigimo pagrindas – atšaukimas. Pažymėtina, kad naujajame Darbo kodekse įmonės vadovo atšaukimo institutas yra įtvirtintas kaip savarankiškas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas ir jis yra pakankamas darbo santykiams pasibaigti, todėl nereikia taikyti dar kitų Darbo kodekso normų, nustatančių darbo sutarties pasibaigimo pagrindus. Svarbu, kad atšaukimo instituto taikymą reglamentuoja ne tik darbo kodeksas, bet ir atitinkamos teisinės formos juridinius asmenis reglamentuojantys įstatymai bei juridinių asmenų steigimo dokumentai. Nors juridinio asmens kompetentingų organų teisė atšaukti vadovą yra absoliuti, visgi, ši teisė gali būti ribojama dėl viešojo intereso. Darbo kodekse įtvirtinta garantija – išėtinė išmoka – atšaukus vadovą prieš darbo sutarties terminą priklauso nuo vadovo kaltės, todėl atšaukiant vadovą reikėtų nurodyti kaltės faktą, jeigu toks buvo. Pažymėtina, kad atšaukimas gali būti taikomas ne tik juridinio asmens vadovui, bet ir padalinių vadovams, o kitiems vadovaujantiems darbuotojams, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams, atšaukimo institutas negali būti pritaikytas.

¹²⁴ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 329.

¹²⁵ *Ibid.*

IŠVADOS

1. Darbo kodekse pateikta vadovujančių darbuotojų sąvoka apima juridinio asmens vienasmenį valdymo organą, kolegialaus valdymo ar priežiūros organų narius, padalinių (filialų ir atstovybių) vadovus bei kitus vadovujančius darbuotojus. Visų vadovujančių darbuotojų pareigos yra platesnės apimties bei jiems keliami aukštesni elgesio standartai, negu kitiems juridinio asmens darbuotojams. Vadovujančių darbuotojų pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas gali sukelti daug didesnius padarinius juridiniam asmeniui, todėl jų elgesio vertinimas yra griežtesnis.

2. Juridinio asmens vadovo ir juridinio asmens santykiai visų pirma yra civiliniai teisiniai santykiai, todėl juridinio asmens vadovui darbo teisės normos taikomos su tam tikromis išimtimis. Padalinių (filialų ir atstovybių) vadovams Darbo kodekse nurodyti juridinio asmens vadovui taikomi darbo santykių ypatumai galioja su tam tikromis išimtimis, o vadovaujantiems darbuotojams, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams, šie ypatumai nėra taikomi.

3. Darbo sutarčių su juridinio asmens vadovujančiais darbuotojais sudarymo procedūra bei darbo sutarties turinys neturi ryškesnių ypatumų, palyginus su kitų juridinio asmens darbuotojų darbo sutartimis. Pagrindiniai ypatumai yra tokie, kad reikia vadovautis juridinio asmens steigimo dokumentuose nurodyta juridinio asmens vienasmenio valdymo organo skyrimo ir atšaukimo tvarka bei skiriasi juridinio asmens atstovavimas pasirašant darbo sutartį su juridinio asmens vadovu.

4. Vienas iš darbo sutarties su vadovujančiais darbuotojais vykdymo ypatumų yra kitoks apmokėjimas už darbą poilsio dieną, švenčių dieną, darbą naktį ir viršvalandinį darbą bei galimybė darbo sutartyje susitarti dėl kitokio šio darbo laiko apmokėjimo negu nurodyta Darbo kodekse. Kitas darbo sutarties su juridinio asmens vadovu vykdymo ypatumas yra tas, kad juridinio asmens vadovas, padaręs žalos juridiniam asmeniui, gali atsakyti ir pagal civilinės teisės normas, ir pagal darbo teisės normas. Sprendžiant dėl vadovui taikytinos atsakomybės rūšies, kiekvienu atveju turi būti vertinama, ar vadovas pažeidžia jam, kaip valdymo organui, ar kaip darbuotojui nustatytas pareigas.

5. Be bendrųjų Darbo kodekse numatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, darbo sutartis su juridinio asmens vadovu bei padalinių (filialų ir atstovybių) vadovais gali pasibaigti

atšaukus juos iš pareigų. Atšaukimas yra savarankiškas, tik specialiems subjektams taikomas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, kuris nutraukia ir civilinius, ir darbo santykius su juridiniu asmeniu. Kompetentingi įmonės organai turi teisę atšaukti vadovą nepriklausomai nuo to, yra vadovo kaltė ar ne. Nors juridinio asmens teisė atšaukti vadovą nėra sąlygota jokiais aplinkybėmis ir yra absoliuti, visgi, kompetentingo organo diskrecija atšaukti vadovą gali būti ribojama dėl viešojo intereso.

6. Kaltės klausimas atšaukiant vadovą yra svarbus dėl garantijų vadovui suteikimo, nes esant Darbo kodekse nustatytoms sąlygoms, išėtinė išmoka vadovui nepriklauso. Atšaukiant juridinio asmens vadovą, net ir esant jo kaltei, neprivaloma laikytis tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti, taip pat, užtenka nurodyti atšaukimą kaip darbo santykių pasibaigimo pagrindą ir nebereikia nurodyti kitų bendrųjų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 36-1340.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 23709.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
6. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 64-1914.
7. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 25-745.
8. Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, nr. 99-3515.
9. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, nr. 31-1010.
10. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 112-4991.
11. Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 83-4333.
12. Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011, nr. 86-4142.
13. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, nr. 102-2049.
14. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, nr. 66-2130.
15. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 68-1633.
16. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. A1-343 „Dėl Pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“. *Teisės aktų registras*, 2017, nr. 11167.
17. Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2013 m. kovo 6 d. įsakymas Nr. 4-171 „Dėl Lietuvos profesijų klasifikatoriaus LPK 2012 patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 30-1492.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. *Teisės aktų registras*, 2017, nr. 10853.

Specialioji literatūra:

19. BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; ir MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Vilnius, 2018.
20. BAKANAS, A., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2002.
21. BUŽINSKAS, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas*. Vilnius: Justitia, 2004.
22. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018.
23. Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga. Iš *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenio „Teismų praktika“*. 2016 m. lapkričio 23 d., Nr. 45.
24. KIRŠIENĖ, J., TIKNIŪTĖ, A. *Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija?* Jurisprudencija, 2004, Nr. 55(47).
25. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
26. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005.
27. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; ir BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.

Teismų praktika:

28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė ir kt.*, Nr. 3K-7-760/2001.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2001 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje P. D. v. AB „Žalvaris“*, Nr. 3K-3-1200/2001.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2002 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. ADB „Snoro garantas“*, Nr. 3K-3-880/2002.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2004 m. spalio 24 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. AB „Stumbras“*, Nr. 3K-3-563/2004.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje J. Kakura v. UAB „Kivija“*, Nr. 3K-3-191/2005.

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

34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. B. v. Garažų statybos ir eksploataavimo bendrija „Kaštonas“, Nr. 3K-3-33/2006.

35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje V.S. v. Lietuvos kooperatyvų sąjunga, Nr. 3K-3-123/2006.

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

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

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

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

40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje P. M. v. UAB „Swiss logistic“, Nr. 3K-3-267/2008.

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

42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje J. J. v. Vilniaus visuomeninė parapsichologijos akademija, Nr. 3K-3-341/2009.

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

44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D., J. G., B. J. Ir kiti, Nr. 3K-3-446/2009.

45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje I. B. v. Skuodo rajono savivaldybė ir savivaldybės įmonė „Skuodo šiluma“, Nr. 3K-3-326/2010.

46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 25 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Limantra“ v. N. G., Nr. 3K-3-130/2011.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v. UAB „Teniso pasaulis“, Nr. 3K-3-384/2011.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Panevėžio spaustuvė“ v. R. Š., A. B., A. G., Nr. 3K-3-19/2012.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje D. B. v. VBI „Ventos socialinės globos namai“, Nr. 3K-3-115/2013.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Druskininkų autobusų parkas v. K. N. ir Lietuvos ir Vokietijos UAB „Transdelta“, Nr. 3K-3-356/2013.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Barker textiles“ v. I. A., Nr. 3K-3-427/2013.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Mitnija“ ir kt. v. V. G. ir kt., Nr. 3K-7-124/2014.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Zarasų Ažuolo gimnazija v. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Zarasų rajono suvienijimas, Nr. K-3-7/2014.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Star 1 Airlines“ v. M. L., Nr. 3K-3-244/2014.
55. 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 UAB „Transdelta“, Nr. 3K-3-283/2014.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Continental Transport“ v. A. J., Nr. 3K-3-156-701/2016.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje UAB „MEC Gruppen“ v. R. I., Nr. 3K-3-276-248/2016.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje V. N. v. VšĮ Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos poilsio ir reabilitacijos centrai „Pušynas“, Nr. e3K-3-473-248/2016.

59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. vasario 3 d. nutartis civilinėje byloje T. J. v. T. P., Nr. e3K-3-32-421/2017.

60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje V. A. K. v. M. V., Nr. e3K-3-180-378/2017.

61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos Respublikos generalinės prokuratūros prokuroras v. A. B., Nr. 3K-3-296-611/2017.

62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Vakarų cinkas“ v. R. T., Nr. 3K-7-177-701/2017.

63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. rugpjūčio 30 d. nutartis civilinėje byloje Lietuvos Respublikos generalinės prokuratūros prokuroras v. A. B., Nr. 3K-3-322-1075/2018.

64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje D. A. U. V. VšĮ „GO Vilnius“, Nr. E3K-3-258-313/2018.

65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje V. M v. VĮ „Automagistralė“ (teisių perėmėja valstybės įmonė „Kelių priežiūra“), Nr. E3K-3-477-248/2018.

66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. 387-ajai garažų statybos ir eksploatavimo bendrija, Nr. 3K-3-546-687/2018.

Kita praktinė medžiaga:

67. Lietuvos profesijų klasifikatorius. *Tarptautinio standartinio profesijų klasifikatoriaus ISCO-08 nacionalinė versija. 3-asis leidimas* [interaktyvus]. Vilnius: Lietuvos Respublikos ūkio ministerija, 2012 [žiūrėta 2019-03-19]. Prieiga per internetą: <<http://eimin.lrv.lt/uploads/eimin/documents/files/zip/LPK%202012%20arbor.pdf>>.

68. Lietuvos statistikos departamentas. *Veikiančių ūkio subjektų skaičius pagal ūkio subjekto teisinę formą ir darbuotojų skaičiaus grupes metų pradžioje (2019 m.)* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-09]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=4c919020-9559-4fcd-a7ab-8f6e68e1cd9e#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=4c919020-9559-4fcd-a7ab-8f6e68e1cd9e#/).

69. Vilniaus universiteto Lotynų–lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-02-20] Prieiga per internetą: < <http://www.thesaurus.flf.vu.lt>>.

SANTRAUKA

Darbo sutarčių su vadovujančiais darbuotojais sudarymas, vykdymas, pasibaigimas

Šiame darbe analizuojami darbo sutarčių su vadovujančiais darbuotojais sudarymo, vykdymo bei pasibaigimo klausimai. Darbas susideda iš trijų dalių. Siekiant atskleisti vadovujančių darbuotojų sampratą, pirmoje darbo dalyje nagrinėjami juridinio asmens vienasmenio valdymo organo bei kitų vadovujančių darbuotojų statuso ypatumai. Šioje dalyje analizuojama juridinio asmens vienasmenio valdymo organo teisinė padėtis, pareigos bei statuso ypatumai pagal skirtingas juridinių asmenų teises formas. Pirmoje darbo dalyje taip pat nagrinėjama įmonės padalinių (filialų ir atstovybių) vadovų, kolegialaus valdymo ar priežiūros organų narių bei kitų vadovujančių darbuotojų, turinčių teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams, samprata bei analizuojami ir lyginami skirtingų vadovujančių darbuotojų grupių teisinio statuso ypatumai.

Antroje darbo dalyje yra pateikiama darbo sutarčių su vadovujančiais darbuotojais sudarymo bei vykdymo klausimų analizė. Šioje dalyje yra aprašomi atvejai, kada privaloma sudaryti darbo sutartį su skirtingų grupių vadovujančiais darbuotojais bei analizuojamas atstovavimo sudarant darbo sutartį klausimas. Siekiant atskleisti vadovujančių darbuotojų darbo sutarties vykdymo ypatumus, analizuoti darbo laiko apskaitos, apmokėjimo, ginčų sprendimo bei kiti darbo santykių ypatumai, taip pat plačiau nagrinėjamas vadovujančių darbuotojų atsakomybės už juridiniam asmeniui padarytą žalą klausimas.

Trečioje darbo dalyje yra analizuojami darbo sutarčių su vadovujančiais darbuotojais pasibaigimo ypatumai, atskirai išskiriant bendruosius darbo sutarčių nutraukimo pagrindus ir atšaukimo iš pareigų institutą. Remiantis teismų praktika trečioje darbo dalyje taip pat nagrinėjama diskrecijos teisė pasinaudoti atšaukimu, atšaukimo procedūra bei kaltės klausimas.

SUMMARY

Conclusion, Performance and Termination of Employment Contracts with Executives

In this work, there are analysed the topics of the concluding, performance and termination of employment contracts with managerial employees. The work consists of three parts. In order to reveal the conception of managerial employees, in the first part of the work, there are analysed the specifics of the status of a juridical person's single-person management body and of the other managerial employees. In this part, there are analysed the legal position of the juridical person's single-person management body, its capacity and specifics of status according to different legal forms of juridical persons. In the first part of the work, there is also discussed the concept of the heads of divisions (branches and representative offices) of a juridical person, the members of the collegial management or supervisory bodies, and other managerial employees, who have the right to give mandatory instructions to subordinate employees, and there are analysed and compared the specifics of the legal status of different groups of managerial employees.

In the second part of the work, there is provided the analysis of questions of concluding and performance of employment contracts with managerial employees. In this part, there are described cases when it is obligatory to conclude an employment contract with the managerial employees of different groups and the question of representation when concluding an employment contract is analysed. In order to reveal the specifics of performance of the employment contract of the managerial employees, the specifics of working time accounting, payment, dispute settlement and other labour relations are analysed, as well as the question of the responsibility of the managerial employees for the damage caused to the juridical person is analysed.

In the third part of the work, there are analysed the specifics of the termination of employment contracts with the managerial employees, separately distinguishing the general grounds for termination of employment contracts and the institution of removal from appointment. According to the case-law, in the third part of the work, the discretionary right to use the removal, the removal procedure and the question of fault are analysed too.