

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Rasos Bagdžiūtės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**  
**Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinis statusas**

Vadovas: doc. dr. Tomas Davulis  
Recenzentė: asist. Beata Martišienė

Vilnius 2011

## TURINYS

|                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| IVADAS .....                                                                                  | 2  |
| 1. ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO TEISINIO STATUSO RAIDA...                           | 5  |
| 1.1. Privataus juridinio asmens vadovo teisinio statuso raida .....                           | 8  |
| 1.2. Viešojo juridinio asmens vadovo teisinio statuso raida .....                             | 19 |
| 2. ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO TEISIŲ IR PAREIGŲ<br>TURINYS.....                   | 26 |
| 2.1. Vadovo teisės ir pareigos sudarant darbo sutartį .....                                   | 26 |
| 2.2. Darbo sutarties vykdymo ypatumai vadovo teisinio statuso požiūriu .....                  | 29 |
| 2.3. Darbo sutarties nutraukimas .....                                                        | 32 |
| 3. ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO TEISINĖ ATSAKOMYBĖ .....                            | 37 |
| 3.1. Vadovui taikytinos atsakomybės pagal civilinę ir darbo teisę atribojimo<br>problema..... | 37 |
| 3.2. Civilinė vadovo atsakomybė .....                                                         | 39 |
| 3.3. Vadovo atsakomybės pagal darbo teisę ribos .....                                         | 43 |
| 3.4. Administracinės ir baudžiamosios atsakomybės taikymas vadovui .....                      | 46 |
| 3.5. Drausminė vadovo atsakomybė .....                                                        | 48 |
| 3.6. Viešųjų juridinių asmenų vadovų etinės atsakomybės problema .....                        | 49 |
| IŠVADOS .....                                                                                 | 52 |
| PASIŪLYMAI .....                                                                              | 53 |
| LITERATŪROS SĄRAŠAS .....                                                                     | 54 |
| SANTRAUKA .....                                                                               | 62 |
| SUMMARY .....                                                                                 | 63 |

## IVADAS

**Darbo temos aktualumas ir mokslinis naujumas.** Darbo temos aktualumą apsprendžia šios priežastys:

1) įmonių, įstaigų, organizacijų vadovo teisinio statuso nustatymas ir reguliavimas yra svarbus veiksnys, iš esmės lemiantis kiekvienos įmonės, įstaigos, organizacijos – tiek viešosios, tiek privačios, veiklą. Nuo vadovo teisių ir pareigų apimties, jam keliamų reikalavimų ir suteikiamų įgaliojimų didžiąja dalimi priklauso ne tik kiekvienos bendrovės veiklos efektyvumas, bet, kai kuriais atvejais, ir viešojo intereso gynimas;

2) vienas aktualiausių klausimų – atsakomybės įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui nustatymas. Apskritai turint omenyje atsakomybės, kaip vienos svarbiausių institutų bet kurioje teisės šakoje, reikšmingumą, svarbu įvertinti įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui taikomos atsakomybės raidą, apimtį ir bendras tendencijas. Tai ypač aktualu kalbant apie viešąsias įstaigas ir organizacijas, kurių vadovų atsakomybės stygius lemia viešojo intereso pažeidimą;

3) tyrimą aktualizuoja ir gana intensyvi įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso raida, kas rodo ligšiolinio teisinio reguliavimo spragas ir tendencijas toliau tobulinti aptariamą institutą. Beje, reikia pastebėti, jog ši raida buvo ne itin nuosekli: įstatymų leidėjas ne kartą grįžo prie senesnio, nors ir ne visada teisiškai pagrįsto, teisinio reglamentavimo. Šiame kontekste būtina įvertinti teisinio reguliavimo privalumus ir spragas, įstatymo leidėjo motyvaciją, nustatant vienokios ar kitokios apimties įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinį statusą.

Lietuvos teisės moksle stinga tyrimų, kuriuose būtų išskirtinai analizuojamas įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinis statusas. Šiais klausimais tik epizodiškai kalbėjo kai kurie Lietuvos teisininkai. Atsižvelgiant į tai, šį mokslinį darbą galima laikyti moksliskai nauju.

**Tyrimo objektas** – įmonių, įstaigų, organizacijų vadovų teisinio statuso reglamentavimas, teisės doktrina.

Atsižvelgiant į itin plačią darbo temą, intensyvią įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso teisinio reglamentavimo raidą, taip pat – viešųjų ir privačių įmonių, įstaigų, organizacijų grupių gausą, neįmanoma aprėpti ir išsamiai išanalizuoti visų su darbo tema susijusių klausimų. Todėl, atsižvelgiant į statistinius duomenis, pagrindiniu tyrimo objektu pasirinktas gausiausios juridinių asmenų grupės – uždarų akcinių bendrovių – vadovų teisinis statusas, taip pat orientuojamasi į viešąsias įstaigas,

kurių vadovų teisinis statusas pasižymi tam tikrais teisių – pareigų ypatumais. Lyginant skirtingų viešųjų ir privačių juridinių asmenų vadovų teisinio statuso raidą, nebus aptariamas tų juridinių asmenų, kurių 2011 metų pradžioje Lietuvoje nebuvo įregistruota, vadovų teisinis statusas: specifinės paskirties savivaldybių, valstybinių įmonių, kooperacijos uždarnosios akcinės bendrovės įsteigtų uždaryjū akcinių bendrovių, specialios paskirties akcinių bendrovių, ne pelno įmonių (registruojamų miestų ir rajonų valdybose), kooperatinių bendrovių sąjungų; arba tų, kurie buvo įregistruoti, tačiau neveikė: specifinės paskirties valstybinių įmonių, kooperacijos uždaryjū akcinių bendrovių, kooperacijos įmonių, specialios paskirties uždaryjū akcinių bendrovių, šaulių sąjungos. Taip pat darbe nebus kalbama apie pavienius juridinius asmenis: Europos bendroves, nuolatinę arbitražo instituciją ir kt.

**Tyrimo tikslas** – išanalizuoti įmonių, įstaigų, organizacijų vadovų teisinį statusą, identifikuoti šio statuso įgyvendinimo problemas, pateikti pasiūlymus dėl teisinio reglamentavimo tobulinimo.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Atskleisti juridinio asmens sampratą, kilmę, klasifikavimą;
2. Išanalizuoti įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso raidą;
3. Išanalizuoti įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisių ir pareigų turinį;
4. Išanalizuoti įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui taikomos atsakomybės institutą.

**Tyrimo šaltiniai.** Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos kodeksai ir įstatymai, reglamentuojantys su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisiniu statusu susijusius klausimus – Darbo kodeksas, Civilinis kodeksas, Baudžiamasis kodeksas, Administracinių teisės pažeidimų kodeksas, Asociacijų įstatymas, Žemės ūkio bendrovių, Kooperatinių bendrovių ir kt. įstatymai. Darbe naudota praktinė medžiaga – Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys, Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenys ir kt.

Iš naudotos specialiosios literatūros paminėti T. Davulio, I. Vėgėlės, V. Mikelėno, P. Vitkevičiaus, kitų teisininkų darbai.

**Tyrimo metodai.** Darbe kompleksiskai taikyti teoriniai ir empiriniai tyrimo metodai:

- 1) sisteminės analizės metodo pagalba diferencijuojamos darbui reikšmingos kategorijos, skaidomos į atskiras sudėtines dalis (pavyzdžiui, vadovo teisinis statusas

skaidomas į jo teises, pareigas, atsakomybę), klasifikuojami atskirų kategorijų (pavyzdžiui, juridinio asmens) požymiai ir kt.;

2) lyginamasis metodas, kurio pagalba lyginamuoju aspektu įvertinami privačių ir viešųjų juridinių asmenų vadovų teisinio statuso ypatumai, atskiros vadovų (darbdavių) ir darbuotojų teisės ir pareigos;

3) istorinis metodas – jo pagalba analizuojama įmonių, įstaigų, organizacijų vadovo teisinio statuso teisinio reglamentavimo raida, retrospektyviai vertinami pakeitimai;

4) empirinis (tarptautinių ir nacionalinių teisės aktų, teismų praktikos, mokslo literatūros analizės) metodas;

5) apibendrinimo metodas, leidęs formuluoti išvadas, teikti pasiūlymus.

**Darbo struktūra.** Darbą sudaro įvadas, teorinė – dėstomoji dalis (3 skyriai, suskirstyti į poskyrius), išvados ir pasiūlymai, literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

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

Konkreto subjekto (įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo) teisinis statusas apibrėžiamas kaip jo teisinė padėtis, nustatyta teisės normomis, jo teisių ir pareigų visuma<sup>1</sup>.

Siekiant identifikuoti įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinį statusą, visų pirma būtina apibrėžti, apie kokio teisės subjekto vadovą kalbama, t. y. nustatyti, kas yra įmonė, įstaiga, organizacija.

## 1.1. Juridinio asmens samprata, kilmė ir klasifikavimas

Įmonė, įstaiga, organizacija visų pirma yra juridinis asmuo. Pagal šiuo metu galiojantį Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą<sup>2</sup> (toliau – CK) juridinis asmuo yra apibrėžiamas kaip savo pavadinimą turinti įmonė, įstaiga ar organizacija, galinti savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu ir atsakovu teisme.

Juridinio asmens, kaip teisės subjekto, esmę, jam taikytinos teisės kriterijus klasifikuoti gali padėti atskleisti juridinių asmenų kilmės teorija – ja remiasi daugiausia Europos kontinentinės teisės valstybių teoretikai. Čia skiriamos dvi teorijos, pagal kurias įmonėms taikytinos teisės kriterijai grupuoti<sup>3</sup>:

- 1) kriterijus, kurie remiasi juridinio asmens nominalistine (fikcijos) teorija;
- 2) kriterijus, kurie remiasi juridinio asmens realybės teorija.

Juridinio asmens, kaip fikcijos, teorija juridinį asmenį traktuoja kaip dirbtinai sudarytą teisės subjektą, fikciją<sup>4</sup>. Fikcijos teorijos šaknys glūdi bažnytinėje teisėje, išplėtojo žymių teisės teoretikų F. K. Savigny bei Austin, teigiančioje, kad vienintelis teisės subjektas gali būti tik žmogus (fizinis asmuo)<sup>5</sup>. Šiame kontekste juridinis asmuo tėra fikcija, kurio susikūrimo prielaidos sudarytos valstybės, taigi – tik valstybė kompetentinga juridiniam asmeniui sukurti teisinį subjektiškumą. Atitinkamai juridinio asmens vadovai, nariai, akcininkai gali rinktis valstybę, kurios teisė bus taikoma tam dirbtiniam teisės subjektui. Remiantis fikcijos teorija juridinis asmuo yra neveiksnius, o veiksnūs yra tik susidedantys iš fizinių asmenų juridinio asmens valdymo organai.

<sup>1</sup> *Юридический словарь* (Никитин А.Ф.). Москва: Олма-Пресс, 2005, p. 528.

<sup>2</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>3</sup> Plačiau apie tai: VĖGĖLĖ, I. *Įmonėms taikytina teisė ir pirminis steigimasis Europos Bendrijos teisėje*. Vilnius: Eugrimas, 2002, p. 75 – 82.

<sup>4</sup> VITKEVIČIUS, P. *Civilinė teisė*. Vadovėlis. Antrasis pataisytas leidimas. Kaunas: Vijusta, 1998, p. 143.

<sup>5</sup> Cit. op. 3, p. 76.

Skiriami ir įvairūs kriterijai, pagal kuriuos įmonėms taikytina teisė parenkama, remiantis juridinį asmenį sukūrusių asmenų laisva valia. „Išgrynintu“ laisvos valios kriterijumi įvardijama visiška juridinį asmenį sukūrusių asmenų laisva valia pasirenkant taikytiną teisę. Tačiau toks „išgrynintas“ kriterijus valstybių nėra naudojamas, nes pasirinkta teisės sistema gali būti visiškai nesusijusi su įmone – reali įmonės veikla gali būti vienoje valstybėje, o įmonės dalyviai – piliečiai kitos valstybės nei pasirinkta įmonei taikytina teisė. Tokiais atvejais valstybei, kurioje steigiama įmonė, reikėtų taikyti užsienio valstybės teisę bent jau įmonės steigimo klausimais<sup>6</sup>. Antrasis steigėjų laisva valia pasirenkamas įmonei taikytinos teisės kriterijus remiasi įmonės steigimo vieta – neretai jis dar vadinamas inkorporacijos (angl. – *incorporate* – sujungti, įkurti; vok. – *grundungstheorie*). Inkorporacijos esmę sudaro principinis juridinio asmens fikcijos teorijos principas – tik valstybė, kurioje yra sukurtas koks nors struktūrinis teisinis vienetas, gali suteikti šiam subjektui teisinį subjektiškumą, taigi tos valstybės teisė turi būti taikoma tokiam subjektui<sup>7</sup>. Juridinį asmenį kuriantys asmenys yra laisvi taip pat nurodant įmonės buvimo vietą (įmonės buveinę). Juridinio asmens fikcijos teorija remiasi ir vadinamuoju kontrolės kriterijumi: pastarasis, nors ir radikaliai skiriasi nuo prieš tai paminėtų kriterijų, nesuteikia jokios laisvės įmonės steigėjams. Tačiau šis kriterijus vis dėlto taip pat remiasi juridinio asmens fikcijos teorija, nes traktuoja įmonę ne kaip realiai egzistuojantį teisės subjektą, bet kaip ją sudarančių ar valdančių fizinių asmenų visumą, o vieno asmens sudarymo ir valdymo atveju – kaip vieną įmonės akcininką, savininką, narį ar valdytoją.

Antroji iš analizuojamų juridinio asmens kilmės – realybės – teorija teigia, kad juridinis asmuo yra ne fiktyviai, o realiai egzistuojantis teisės subjektas, atsirandantis nepriklausomai nuo valstybės valios kaip socialinė realybė. Šis subjektas savo veikloje vadovaujasi bendra valia, kuri gali ir nesutapti su susijungusių į susivienijimą fizinių asmenų valia. Priešingai nei fikcijos teorijoje čia juridinis asmuo pripažįstamas teisės subjektu, veiksniumi bei galinčiu įgyti subjektnes teises ir pareigas, kitaip tariant, pripažįstamas „suvienytos valios egzistavimas“<sup>8</sup>.

Pagal realybės teoriją įmonė realiai egzistuoja socialinėje aplinkoje, tad, nustatant jai taikytiną teisę, būtina orientuotis į valstybę, kuri glaudžiausiai susijusi su įmonės veikla, teisę. Realybės teorija remiasi bent dvejais įmonei taikytinos teisės kriterijais – pagrindinės veikimo vietos ir valdymo organų buvimo vietos. Prie šių priskirtinas ir

---

<sup>6</sup> Ibidem, p. 77.

<sup>7</sup> Ibidem, p. 77.

<sup>8</sup> SINKEVIČIUS, E. Juridinių asmenų baudžiamosios atsakomybės problemos. *Teisė*, 2000, t. 36, p. 98.

kriterijus, pagal kurių įmonei taikytina teisė nustatoma pagal vietą, kurioje pasiekiamas įmonės tikslas (tikslų teorija)<sup>9</sup>.

Teisės doktrinoje paplitusi ir juridinio asmens, kaip sutartinės bendrovės, kilmės doktrina. Ši doktrina buvo vyraujanti kontinentinės teisės sistemos valstybėse, kuriose, apibrėžiant įmonę, dominavo sutarties elementas. Įmonė buvo apibrėžta kaip „sutartis tarp dviejų ar daugiau teisės subjektų, kurie susitaria sujungti tam tikrą savo turtą tam, kad ateityje galėtų dalintis galimu pelnu“ Prancūzijos civilinio kodekso 1832 str., panašiai – Italijos civilinio kodekso 2247 str., taip pat Belgijos civilinio kodekso 1832 str.<sup>10</sup>. Tačiau juridinio asmens sutartinės kilmės doktrinos įtaka pozicijų neteko praeito šimtmečio devintąjį dešimtmetį, ėmus kurti vieno asmens bendroves. Be to, 1989 m. Europos Bendrija priėmė XII įmonių teisės direktyvą, kuri įpareigojo valstybes suteikti teisę bendrovėms „teturėti vieną akcininką jau nuo tada, kai yra steigama, arba po to, kai visos jos akcijos pereina vienam asmeniui“<sup>11</sup>. Tuo buvo aiškiai atskleista tendencija atsisakyti sutartinės bendrovės kilmės doktrinos.

Juridiniai asmenys gali būti klasifikuojami pagal įvairius kriterijus. Vienas labiausiai paplitusių juridinių asmenų skirstymo kriterijų yra teisinio reguliavimo metodas ir sfera. Remiantis šiuo kriterijumi, išskiriami privatinės teisės ir viešosios teisės juridiniai asmenys. Viešiesiems juridiniams asmenims yra priskiriamos valstybių ir savivaldybių, jų institucijų arba kitų asmenų, nesiekiančių naudoti sau, įsteigti juridiniai asmenys, kurių tikslas – tenkinti viešuosius interesus, o privatiems – visi juridiniai asmenys, turintys tikslą tenkinti privačius interesus<sup>12</sup>.

Apskritai juridinių asmenų diferencijavimas į privačiuosius ir viešosios teisės juridinius asmenis grindžiamas siekiu ginti viešąjį interesą, aiškiai atibojant jį nuo privataus intereso. Viešojo intereso gynimas yra suponuotas socialinės, teisinės valstybės tikslų ir prioritetų gynimo. Tradiciškai viešojo intereso sąvoka operuojama siekiant apibūdinti institucijas ir tikslus, kurie padeda daryti ir įgyvendinti viešuosius sprendimus. Pasak viešojo administravimo teoretiko E. Lane, viešojo intereso (lot. - *public*) sąvoka turi esminę reikšmę, svarstant viešojo administravimo modelio ir šiuolaikinių konkurentų pagrįstumą ir pritaikomumą. Asmenys, jų grupės, elitas viešąjį interesą dažnai naudoja kaip kriterijų problemoms spręsti viešajame sektoriuje, o privačiajame viešpatauja išimtinai privatūs interesai<sup>13</sup>. Siekiant atriboti viešuosius ir privačius interesus, „tarp

<sup>9</sup> Cit. op. 3, p. 82.

<sup>10</sup> Ibidem, p. 75.

<sup>11</sup> Dvyliktosios Tarybos įmonių teisės direktyvos 2 str. 1 dalis; 89/667/EEC, OJ L395, 1989.

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>13</sup> LANE, Erik Jan. *Viešasis sektorius: sąvokos, modeliai ir požiūriai*. Vilnius: Margi raštai, 2001, p. 10–11.

kurių yra nuolatinė įtampa<sup>14</sup>, galima pasitelkti W. Baberio išskirtus požymius, kuriais viešasis sektorius skiriasi nuo privataus<sup>15</sup>: 1) jam iškyla sudėtingesnių ir nevienareikšmiškų uždavinių; 2) jis turi įveikti daugiau problemų įgyvendindamas savo sprendimus; 3) jis pritraukia daugiau platesnės motyvacijos žmonių; 4) jis labiau rūpinasi garantijomis; 5) jis siekia šalinti rinkos trūkumus; 6) jis daugiau dėmesio skiria simbolinei veiklai; 7) jis laikosi griežtesnių lojalumo ir legalumo standartų; 8) jis turi daugiau galimybių atsižvelgti į „teisingumo“ reikalavimus; 9) jis turi veikti vadovaudamasis, bent iš pažiūros, viešaisiais interesais; 10) jis turi turėti visuomenės palaikymą, didesnę už tą, kuris būtinas privačiame sektoriuje.

Tam tikra problema yra juridinio asmens teisnumo ir veiksnio klausimas. CK nustatyta, kad „privatieji juridiniai asmenys gali turėti ir įgyti bet kokias civilines teises ir pareigas, išskyrus tas, kurioms atsirasti reikalingos tokios fizinio asmens savybės kaip lytis, amžius bei giminystė [...] Viešieji juridiniai asmenys turi specialų teisnumą, t. y. jie gali turėti ir įgyti tik tokias civilines teises ir pareigas, kurios neprieštarauja jų steigimo dokumentams ir veiklos tikslams [...]“ (2.74 straipsnio 1 ir 2 dalys). Lietuvoje ilgą laiką – iki 2001 m. – buvo laikomasi *ultra vires* doktrinos. Pagal sovietinio 1964 m. CK 26 straipsnį juridiniams asmenims buvo taikomas specialus teisnumas, ir jų teisės bei pareigos priklausė nuo įstatuose numatytų juridinio asmens tikslų, be to, buvo laikoma, kad negalioja joks juridinio asmens sudarytas sandoris, prieštaraujantis jo steigimo dokumentuose nurodytiems tikslams. Tuo tarpu remiantis Lietuvos Respublikos CK 2.74 straipsniu, matyti, kad privatiems juridiniams asmenims suteiktas bendrasis civilinis teisnumas, tuo tarpu specialusis teisnumas paliktas viešiesiems juridiniams asmenims ir pelno nesiekiantiems juridiniams asmenims.

### **1.1. Privataus juridinio asmens vadovo teisinio statuso raida**

**Akcinės bendrovės vadovo teisinio statuso raidos etapas nuo 1990 m. rugsėjo 1 d. iki 1994 m. liepos 19 d.** Akcinių bendrovių vadovo statuso raidą Lietuvoje atskleidžia Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – Akcinių bendrovių įstatymas) analizė. Pirmosios 1990 m. liepos 30 d. Akcinių bendrovių įstatymo redakcijos<sup>16</sup>, galiojusios nuo 1990 m. rugsėjo 1 d. iki 1994 m. liepos 19 d., 17 straipsnio 1 dalyje tarp visų bendrovės valdymo organų – visuotinio susirinkimo, stebėtojų tarybos ir valdybos – yra minimas ir administracijos vadovas. Aptariamas straipsnis nurodo, kad bendrovės turi

<sup>14</sup> Ibidem, p. 11.

<sup>15</sup> PARSONS, W. *Viešoji politika*: Politikos analizės teorijos ir praktikos įvadas. Vilnius: Eugrimas, 2001, p. 23-24.

<sup>16</sup> Valstybės žinios, 1990, Nr. 24-594.

teisę samdyti administraciją ir administracijos vadovą (prezidentą, generalinį direktorių, direktorių), o to paties įstatymo 29 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad kiekvienoje bendrovėje turi būti administracijos vadovas ir vyriausiasis finansininkas (buhalteris). Pažymėtina, jog pirmoji Akcinių bendrovių įstatymo redakcija nedetalizuoja administracijos vadovo teisinio statuso, tačiau pripažįsta, kad tarp jo ir bendrovės susiklosto darbo teisiniai santykiai. 1990 m. liepos 30 d. Akcinių bendrovių įstatymo 17 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad administracijos vadovui perduodamos bendrovės valdybos funkcijos tais atvejais, kai ji nesudaroma, tačiau nėra atskiro straipsnio, kuriame būtų aptariama vadovo kompetencija. Pagal tuo metu galiojusį reglamentavimą, vadovu buvo pripažįstamas darbuotojas, kuris įdarbinamas pagal darbo sutartį. Samdos sutartį, remiantis Akcinių bendrovių įstatymo 25 straipsnio 6 dalimi, buvo galima sudaryti tik su valdybos nariais.

**Akcinės bendrovės vadovo teisinio statuso raidos etapas nuo 1994 m. liepos 20 d. iki 1998 m. balandžio 16 d.** Nuo 1994 m. liepos 20 d. įsigaliojo nauja, 1994 m. liepos 5 d. Akcinių bendrovių įstatymo redakcija<sup>17</sup>, kurioje administracijos vadovo teisinis statusas reglamentuojamas plačiau. Įstatymo 29 straipsnyje („Administracija“) nurodoma, kad administracijos vadovas (prezidentas, generalinis direktorius, direktorius) vadovauja administracijai, jį skiria bei darbo užmokestį nustato valdyba. Administracijos vadovui parinkti valdyba gali organizuoti konkursą. Pagal šio straipsnio 6 dalį darbo užmokestis nustatomas darbo sutartyje su administracijos vadovu. Darbo sutartį su administracijos vadovu gali nutraukti bendrovės valdyba Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo nustatyta tvarka, taip pat iki sutarties nutraukimo ji gali apriboti administracijos vadovo įgaliojimus (29 straipsnis 8 dalis). Tuo metu galiojusio Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo<sup>18</sup> (toliau – DSI) 9 straipsnis numatė, kad su darbuotojais, kuriuos pagal įstatymus skiria renkamieji organai, sudaroma terminuota sutartis tų organų įgaliojimų laikui. Todėl tais atvejais, kai administracijos vadovą skirdavo valdyba ar stebėtojų taryba, su juo buvo sudaroma terminuota sutartis ne ilgiau kaip ketveriems metams (keturi metai buvo maksimalus valdybos ir stebėtojų tarybos įgaliojimų laikas, įtvirtintas Akcinių bendrovių įstatymo 24 straipsnio 3 dalyje ir 26 straipsnio 3 dalyje). Pasibaigus nustatytam terminui, darbuotojas turėjo teisę nutraukti šią sutartį, o darbdavys – atleisti darbuotoją. Taip pat DSI 26 straipsnio, nustatančio darbo sutarties pasibaigimo pagrindus, 12 punktas numatė, kad darbo sutartis pasibaigia, kai darbuotojas neišrenkamas arba nepaskiriamas į tas pareigas naujam terminui ar įstatymo numatytais

<sup>17</sup>Valstybės žinios, 1994, Nr. 55-1046; 1994, Nr.102-2050.

<sup>18</sup>Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

atvejais iš jų atšaukiamas. Vėliau aptariamą straipsnį papildė dar vienas punktas, reglamentuojantis darbo sutarties pasibaigimą su administracijos vadovu, pagal kurią darbo sutartis su darbuotoju pasibaigia, kai pasibaigia renkamojo organo arba kito įstatymų nustatyta tvarka sudaryto organo, paskyrusio jį į pareigas, įgaliojimų laikas<sup>19</sup>. Pažymėtina, jog Akcinių bendrovių įstatyme buvo numatyta teisė atšaukti administracijos vadovą: pagal 19 straipsnio 3 dalies 3 punktą tokią teisę turėjo visuotinis akcininkų susirinkimas, jeigu bendrovei vadovavo jo paskirtas administracijos vadovas. Tai, kad tuo metu galiojęs Akcinių bendrovių įstatymas kaip darbo teisinius santykius pripažino administracijos vadovo ir bendrovės santykius, rodo ir ribotos materialinės atsakomybės reglamentavimas administracijos vadovui už žalą, kurią bendrovė patyrė dėl jo kaltės. Administracijos vadovo atsakomybė už nuostolius, padarytus bendrovei, buvo įtvirtinta Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso<sup>20</sup> (toliau – DĮK) numatyta tvarka, kuriame darbuotojo materialinė atsakomybė buvo ribojama iki vieno jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio. Manytume, toks atsakomybės nustatymas, nors ir gynė administracijos vadovą kaip darbuotoją, tačiau buvo neadekvatus bendrovių atžvilgiu. Administracijos vadovui buvo suteikiami palyginti platūs įgaliojimai sudaryti bendrovės sandorius ar vykdyti ūkinę veiklą, todėl ribotos atsakomybės nustatymas už bendrovei padarytus nuostolius galėjo labai neigiamai paveikti bendrovės, negalėjusios išsireikalausiti žalos atlyginimo, veiklą.

**Akcinės bendrovės vadovo teisinio statuso raidos etapas nuo 1998 m. balandžio 17 d. iki 2000 m. liepos 30 d.** Dar vieną akcinių bendrovių vadovo teisinio statuso raidos etapą Lietuvoje galima sieti su 1998 m. kovo 19 d. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymu<sup>21</sup>. Pagal Įstatymo pakeitimus bendrovei vadovauti galėjo ne tik fizinis asmuo, bet ir personalinė įmonė (Įstatymo 29 straipsnio 4 dalis). Fizinis asmuo bendrovės administracijos vadovu tapdavo su juo sudarius darbo arba vadovavimo sutartį. Svarbu, kad vadovavimo sutartis galėjo būti sudaryta tik su fiziniu asmeniu, turinčiu patentą teikti vadovavimo paslaugas. Ši sutartis taip pat galėjo būti sudaroma tais atvejais, jeigu bendrovės vadovavimas buvo pavedamas tokias paslaugas teikiančiai įmonei. Nors Įstatymas ir numatė galimybę su bendrovės vadovu sudaryti vadovavimo sutartį, tačiau praktiškai ši nuostata įgyvendinta nebuvo, nepriėmus Valstybinio socialinio draudimo įstatymo ir Sveikatos draudimo įstatymo pataisų.

---

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 26 ir 40 straipsnių papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 1997, Nr. 91-2273.

<sup>20</sup> Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

<sup>21</sup> Valstybės žinios, 1998, Nr. 36-961.

Taigi, administracijos vadovo ir bendrovės santykių reguliavime atsirado dvi naujovės: praplečiamas subjektų, galinčių vadovauti bendrovei, ratas bei atsirado galimybė su administracijos vadovu sudaryti civilinę vadovavimo sutartį. Įstatymas numatė ir papildomą reikalavimą vadovavimo paslaugas teikiančiai įmonei: tokios įmonės pajamos, gautos iš vadovavimo paslaugų, turėjo sudaryti ne mažiau kaip 60 procentų visų šios įmonės pajamų per ūkinius metus. Pakeitimai buvo padaryti ir Akcinių bendrovių 29 straipsnio 8 dalyje, nustatančioje darbo sutarties su vadovu nutraukimą. Pagal naujus šio straipsnio pakeitimus sutartis su administracijos vadovu galėjo būti nutraukta ne tik DSI, bet ir vadovavimo sutartyje numatyta tvarka. Papildomai nurodoma, kad sutartį su administracijos vadovu gali nutraukti valdyba ir visuotinis akcininkų susirinkimas, vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 3 dalies 3 punkto, įtvirtinančio visuotinio akcininkų susirinkimo teisę atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, bei 29 straipsnio 5 dalies, numatančios bendrovės valdybos teisę atleisti administracijos vadovą, nuostatomis. Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas pripažino netekusia galios 29 straipsnio 12 dalį, kuri iki tol reguliavo administracijos vadovo atsakomybę, padarius nuostolių bendrovei. Pažymėtina ir tai, jog 29 straipsnio pakeitimuose administracijos vadovui buvo numatyta atsakomybė už sandorių arba kitų neteisėtų veiksmų atlikimą, jeigu viršijama normali gamybinė – ūkinė rizika ir taip padaroma žala arba tokiu būdu gaunama tiesioginė, netiesioginė nauda bendrovės ar kitų jos akcininkų sąskaita. Bendrovės akcininkams suteikta teisė teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio ar tokių veiksmų patirtą žalą (įstatymo 29 straipsnio 11 dalis). Iki šio pakeitimo Akcinių bendrovių įstatymo 29 straipsnio 11 dalis numatė tik galimybę administracijos vadovo sudarytą sandorį pripažinti negaliojančiu, tačiau už įmonei nenaudingų sandorių sudarymą vadovas nebuvo atsakingas ir akcininkai negalėjo reikalauti administracijos vadovo atlyginti dėl to atsiradusius nuostolius.

Vertinant naujus Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimus (1998 – 2000 m.) ir iki tol buvusį teisinį reguliavimą galima daryti išvadą, jog įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso teisinio reglamentavimo raida šiuo laikotarpiu buvo progresyvi. Iki 1998 m. kovo 19 d. Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymo bendrovės ir administracijos vadovo santykiai buvo pripažįstami darbo teisiniais santykiais, ilgainiui jie transformavosi į civilinius santykius. Aptarti įstatymo pakeitimai suponuoja išvadą, jog įstatymo kūrėjas praplėtė administracijos vadovo teisinį statusą, jį imdamas traktuoti ne tik kaip ribotos materialinės atsakomybės subjektą pagal darbo teisę, bet kaip visiškos atsakomybės subjektą pagal civilinę teisę. Ši teisinio reglamentavimo tendencija yra neabejotinai progresyvi, kadangi bendrovės vadovo

atsakomybės „kartelė“ buvo gerokai pakelta, tuo užtikrinant kitų asmenų teisių ir teisėtų interesų įgyvendinimą. Tokiu būdu atsirado ne tik vadovo kaip darbuotojo, bet ir jo kaip bendrovės vadovo atsakomybė. Svarbi yra ir nauja nuostata dėl galimybės su administracijos vadovu sudaryti vadovavimo sutartį. Jos įtvirtinimas tuo metu parodė įstatymų leidėjo požiūrį bendrovės vadovo teisinį santykį vertinti ne tik kaip darbo santykį, o ir kaip civilinį teisinį santykį, grindžiamą civiline vadovavimo sutartimi<sup>22</sup>.

**Akcinės bendrovės vadovo teisinio statuso raidos etapas nuo 2000 m. liepos 31 d. iki 2003 m. gruodžio 29 d.** Naujas Akcinių bendrovių įstatymas buvo priimtas 2000 m. liepos 13 dieną<sup>23</sup>. Šio įstatymo 22 straipsnio („Valdymo organai“) 2 ir 3 dalyse administracijos vadovas įvardintas kaip privalomas bendrovės valdymo organas. Didesnį lyginamąjį administracijos vadovo svorį parodo ir minimas Įstatymo 22 straipsnio pavadinimo pakeitimas („Administracijos vadovas ir Administracija“). Akcinių bendrovių įstatymo 38 straipsnio 2 dalyje nurodytos administracijos vadovo funkcijos, kurias jis vykdo bendrovės „viduje“: tai – bendrovės ūkinės veiklos organizavimas ir vykdymas, administracijos darbo reglamento tvirtinimas, administracijos darbuotojų priėmimas į darbą ir atleidimas iš jo, darbo sutarčių su jais sudarymas ir kt. To paties straipsnio 3 dalis įtvirtino administracijos vadovo kompetenciją, veikiant bendrovės „išorėje“: administracijos vadovas atstovauja bendrovei teisme, arbitraže arba santykiuose su trečiaisiais asmenimis.

Nauja įstatymo redakcija keitė ir administracijos vadovo rinkimą bei atšaukimą iš pareigų, 38 straipsnio 8 dalyje numatydamą, kad jis gali būti renkamas ir atšaukiamas valdybos (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų tarybos, o jei nesudaroma stebėtojų taryba – visuotinio akcininkų susirinkimo).

Beje, vertinant bendrovės administracijos vadovo teisinio statuso raidą, pastebimos kai kurios tendencijos grįžti prie galiojusio teisinio reglamentavimo, buvusio prieš 1998 m. Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymą. Kaip jau minėta, pastarasis tarp administracijos vadovo ir bendrovės buvo nustatęs išskirtinai darbo teisinius santykius. Tokią išvadą leidžia daryti Įstatymo 38 straipsnio 9 dalis, kurioje įtvirtinta, jog administracijos vadovu gali būti tik fizinis asmuo, su kuriuo sudaroma darbo sutartis. Tokiu teisiniu reguliavimu įstatymo leidėjas panaikino teisę juridiniam asmeniui vadovauti bendrovei ir nebeįvardijo civilinės vadovavimo sutarties su administracijos vadovu sudarymo galimybės.

---

<sup>22</sup> DAVULIS, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In MIKELĖNAS, V. *Privatinės teisės: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius, Justitia, 2008, p. 103.

<sup>23</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

Naujoje Akcinių bendrovių įstatymo redakcijoje buvo pakeitimų, susijusių ir su administracijos vadovo atsakomybe. Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas numatė, kad administracijos vadovui ar jo įgaliotam asmeniui sudarius sandorį ar atlikus kitus neteisėtus veiksmus, viršijusius normalią gamybinę – ūkinę riziką, ir taip padarius žalos bendrovei ar gavus sau naudos, reikalauti atlyginti patirtus nuostolius galėjo tik bendrovės akcininkai, o pagal 2000 m. liepos 13 d. Akcinių bendrovių įstatymą teisė reikalauti atlyginti nuostolius suteikiama ir pačiai bendrovei. Administracijos vadovo atsakomybė griežtinama papildomai nurodant, kad jis yra subsidariai atsakingas už sandorį, kurį sudarė viršydamas savo kompetenciją, jeigu trečiojo asmens reikalavimai nebūna visiškai patenkinami iš bendrovės (38 straipsnio 13 dalis).

Pažymėtina, jog iš karto po aptarto Akcinių bendrovių įstatymo priėmimo, 2000 m. liepos 18 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos CK, kuris nustatė juridinio asmens valdymo organų funkcijas, kompetenciją, pareigas, atsakomybę bendrovei ir tretiesiems asmenims. Atsakomybę bendrovei įtvirtino CK 2.87 straipsnio 7 dalis, nustatanti, kad juridinio asmens valdymo organų nariai, nevykdantys arba netinkamai vykdantys pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, juridiniam asmeniui padarytą žalą privalo atlyginti visiškai, išskyrus, jei įstatymai, steigimo sutartis ar sutartis numato kitaip. Privataus juridinio asmens valdymo organų atsakomybę trečiajam asmeniui įtvirtino CK 2.83 straipsnio 3 dalis (valdymo narys, sudaręs sandorį ir pažeidęs savo kompetenciją, už tokio sandorio sukeltą žalą atsako subsidariai). Taigi, priėmus CK, greta tuo metu galiojusio DSI, kuris numatė ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę, atsirado galimybė tam tikrais atvejais administracijos vadovui taikyti visišką civilinę atsakomybę. Toks juridinio asmens valdymo organo atsakomybės nustatymas yra pateisinamas dėl jo, kaip bendrovės atstovo, statuso ir dėl plačių įgaliojimų, kuriuos jis turi vadovaudamas bendrovei ir veikdamas jos vardu.

**Akcinės bendrovės vadovo teisinio statuso raidos etapas po 2003 m. gruodžio 30 d.** Paskutinis Akcinių bendrovių vadovo teisinio statuso raidos etapas susijęs su 2003 m. gruodžio 11 d. Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymo<sup>24</sup> priėmimu. Nuo šio įstatymo priėmimo administracijos vadovas pradedamas vadinti bendrovės vadovu. Kaip ir ankstesnėje įstatymo redakcijoje, 37 straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad su bendrovės vadovu yra sudaroma darbo sutartis, tačiau įtvirtinama nauja nuostata, leidžianti su bendrovės vadovu sudaryti jo visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Galimybė su darbuotoju sudaryti jo visiškos materialinės atsakomybės sutartį jau buvo įtvirtinta

---

<sup>24</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>25</sup> (toliau – DK) 256 straipsnyje, todėl kyla klausimas, kokių tikslų įstatymų leidėjas Akcinių bendrovių įstatyme nustatė minėtą nuostatą. Nauja įstatymo redakcija nurodė, kad norint nutraukti su vadovu darbo sutartį, užtenka jį priėmusiam organui priimti sprendimą dėl vadovo atšaukimo (įstatymo 37 straipsnio 4 dalis). Toks darbo sutarties su bendrovės vadovu nutraukimo reglamentavimas skiriasi nuo DK įtvirtinto darbo sutarties nutraukimo su paprastais bendrovės darbuotojais, tačiau jis tik dar kartą patvirtina išskirtinį bendrovės vadovo statusą.

Pažymėtina tai, jog 2003 m. gruodžio 11 d. Akcinių bendrovių pakeitimo įstatyme nebelieka normos, nustatančios bendrovės vadovo atsakomybę. Įstatymo 37 straipsnio 10 ir 11 dalyse tik išvardijama, už ką bendrovės vadovas atsako, o to paties straipsnio 9 dalyje įtvirtinama jo pareiga saugoti bendrovės komercines (gamybines) paslaptis. Tokia įstatymų leidėjo pozicija gali būti paaiškinama tuo, kad, priėmus CK, kuris sureguliuojo juridinio asmens valdymo organo atsakomybę, jam veikiant kaip bendrovės atstovui, nebeliko būtinybės Akcinių bendrovių įstatyme papildomai įtvirtinti normą dėl bendrovės vadovo atsakomybės. Bendrovės vadovo išskirtinį statusą patvirtina ir dar viena naujos Akcinių bendrovių redakcijos nuostata: darbo ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės nagrinėjami teisme (įstatymo 37 straipsnio 4 dalis). Šios nuostatos įtvirtinimas reiškia, kad darbo ginčams tarp bendrovės vadovo ir bendrovės nėra taikoma įprastinė darbo kodekse nustatyta individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. DK 289 straipsnis numato, kad ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, tačiau aptariama Akcinių bendrovių įstatymo nuostata nėra prieštaraujanti šiam DK straipsniui, kadangi jis įtvirtina galimybę DK ar kituose įstatymuose nustatyti kitokią ginčų sprendimo tvarką.

Analizuojant naujausius Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimus, susijusius su bendrovės vadovo teisiniu statusu, svarbus yra 2009 m. gruodžio 15 d. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas.<sup>26</sup> Šiuo įstatymu atsirado galimybė bendrovės vadovui atsistatydinti iš pareigų. Manytina, tokios bendrovės vadovo teisės įtvirtinimas Akcinių bendrovių įstatyme vertintinas teigiamai, kadangi turėtų išspręsti iki šiol dėl vadovo atsistatydinimo iškildavusias problemas. 2009 m. Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas nustatė ir bendrovės vadovo atsistatydinimo tvarką. Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnį papildė 5 dalis, numatanti, jog vadovas atsistatydina, pateikdamas rašytinį atsistatydinimo pranešimą jį

<sup>25</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>26</sup> Valstybės žinios, 2009, Nr. 154-6945.

išrinkusiam bendrovės organui, kurį gavusi valdyba ar stebėtojų taryba per 15 dienų turi priimti sprendimą atšaukti bendrovės vadovą. Nepriėmus sprendimo per nurodytą laiką, darbo sutartis su bendrovės vadovu pasibaigia šešioliktą dieną nuo atsistatydinimo pranešimo gavimo dienos, jeigu bendrovės vadovą išrinko valdyba arba stebėtojų taryba, arba kitą dieną po visuotinio akcininkų susirinkimo, šiam neįvykus, – kitą dieną po pakartotinio visuotinio akcininkų susirinkimo dienos, jeigu bendrovės vadovą išrinko visuotinis akcininkų susirinkimas.

Taigi galima teigti, jog tarp bendrovės vadovo ir bendrovės teisiniu požiūriu yra susiklostę išskirtiniai santykiai. Tai yra pastebėjęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, savo nutartyse nuroydamas, kad dėl bendrovės vadovą ir bendrovę siejančių teisinių santykių ypatumų šie santykiai yra dvejopi: iš vienos pusės – kaip darbuotojo, iš kitos – kaip darbdavio atstovo. Į šį santykių dvylipumą Aukščiausiasis Teismas atkreipia dėmesį, sprenddamas civilinius ginčus, kilusius tarp bendrovių vadovų bei bendrovių. Štai 2009 m. lapkričio 20 d. nutartyje *UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*, nagrinėdamas uždarnosios akcinės bendrovės direktoriaus atsakomybės už juridiniam asmeniui padarytą žalą klausimą, Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, statusas reiškiasi „vidiniuose“ bendrovės ir vadovo santykiuose, o vadovo, kaip juridinio asmens valdymo organo ir atstovo, statusas – „išoriniuose“ santykiuose<sup>27</sup>. Teismo Civilinių bylų teisėjų skyriaus kolegija pažymėjo, jog veikdamas „vidiniuose“ santykiuose vadovas organizuoja kasdienę bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas t. y. vykdo funkcijas, įtvirtintas Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 6 dalyje. Pasak Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, vadovui veikiant „išoriniuose“ santykiuose, t. y. vienvaldiškai veikiant bendrovės vardu santykiuose su kitais asmenimis, jam keliami aukštesni, tiesiogiai civiliniuose įstatymuose įtvirtinti arba iš jų išplaukiantys, reikalavimai.

Tokia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija dėl akcinės bendrovės teisinio statuso nėra nauja. Akcinių bendrovių administracijos vadovų padėties specifiškumą ir jo teisinio statuso dualistinę prigimtį Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija pažymėjo jau 2001 m. spalio 16 d. nutartyje, priimtoje spendžiant civilinę bylą *V. Palūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* dėl uždaros akcinės bendrovės direktoriaus atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu<sup>28</sup>. Ši nutartis suformavo

<sup>27</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c.b. „*Optimalūs finansai*“ v. *G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17 (S).

<sup>28</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis c.b. *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.

praktiką, kuria Lietuvos Aukščiausiasis Teismas rėmėsi sprendamas ir kitas bylas, susijusias su akcinės bendrovės vadovu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis c.b. *AB „Laivitė“ v. G. R.*, Nr. 3K-3-1203/2001; 2003 m. spalio 1 d. nutartis c.b. *Henrikas Matukėnas v. UAB „Bitas“*, Nr. 3K-3-892/2003; 2003 m. spalio 8 d. nutartis c.b. *Virginijus Giedraitis v. AB „Spauda“*, Nr. 3K-3-954/2003; 2007 m. spalio 19 d. nutartis c.b. *T.O. v. UAB „ASSA LIETUVA“*, Nr. 3K-422/2007 ir kt.). Manytina, jog tokia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija dėl vadovo teisinio statuso prieštaravo tuo metu galiojusiuose Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymuose įtvirtintai įstatymų leidėjo pozicijai, pagal kurią tarp bendrovės ir jos vadovo susiklostė išimtinai darbo teisiniai santykiai.

Individuali įmonė yra antras po akcinės bendrovės dažniausiai įregistruojamas ir veikiantis ūkio subjektas Lietuvoje. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas<sup>29</sup> individualios įmonės vadovą įvardija kaip vienasmenį valdymo organą, kuris yra įmonės savininkas, išskyrus atvejus, kai individualios įmonės nuostatai numato kitaip. Pažymėtina, jog įmonės savininkas, skirdamas kitą asmenį individualios įmonės vadovu pareigoms, gali pasirinkti, ar su juo sudaryti darbo ar civilinę sutartį. Kaip ir su bendrovės vadovu, sudarant darbo sutartį su individualios įmonės vadovu, įstatymas leidžia su juo sudaryti jo visiškos materialinės atsakomybės sutartį (įstatymo 7 straipsnio 4 dalis). Darbo ar civilinė sutartis su vadovu nutraukiama, jeigu įmonės savininkas priima sprendimą ją atšaukti. Darbo ginčai tarp vadovo ir įmonės savininko sprendžiami teisme, nenumatomas ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje.

Pirmasis Lietuvos Respublikos žemės ūkio bendrovių įstatymas (toliau – Žemės ūkio bendrovių įstatymas), priimtas 1991 m. balandžio 16 d.<sup>30</sup>, administracijos vadovo nepriskyrė prie pagrindinių žemės ūkio bendrovių valdymo organų. Pagal Įstatymo 24 straipsnio 2 dalį administracijos vadovą (administratorių) samdo arba iš bendrovės narių skiria narių susirinkimas tais atvejais, kai nesudaroma valdyba, tačiau detaliau vadovo teisinis statusas aptariamas nebuvo. Vėlesni Žemės ūkio bendrovių įstatymo pakeitimai įtvirtino nuostatą, kad vadovas paskiriamas dviem būdais: narių susirinkimui renkant jį iš bendrovės narių ar įgaliojant bendrovės narį sudaryti darbo sutartį su administracijos vadovu (pirmininku)<sup>31</sup>. Taip įstatymų leidėjas pripažino, kad tarp administracijos vadovo ir bendrovės turi susiklostyti darbo teisiniai santykiai. Toks žemės ūkio bendrovės ir jos vadovo santykių reglamentavimas yra ir šiuo metu.

<sup>29</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4991.

<sup>30</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 13-328.

<sup>31</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 45-1574.

Tikroji ir komanditinė ūkinė bendrija Lietuvoje yra rečiau pasitaikantis privatus juridinis asmuo nei uždaroji akcinė bendrovė, individuali įmonė, žemės ūkio ar akcinė bendrovė. Pagal 1990 m. spalio 16 d. Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymą<sup>32</sup> (toliau – Ūkinių bendrijų įstatymas), galiojusį nuo 1990 m. lapkričio 10 d. iki 2003 m. balandžio 2 d., tikroji ir komanditinė ūkinė bendrija nebuvo pripažįstama juridiniu asmeniu. Tik priėmus šiuo metu galiojančią 2003 m. lapkričio 6 d. Ūkinių bendrijų įstatymo redakciją<sup>33</sup>, tikroji ir komanditinė ūkinė bendrija tapo neribotos atsakomybės privačiu juridiniu asmeniu. Skirtingai nei kitų privačių juridinių asmenų veiklą reglamentuojantys įstatymai, šis nenumato vadovo kaip bendrijos valdymo organo. Pagal Ūkinių bendrijų įstatymo 2 straipsnio 5 dalį bendrijos įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per tikruosius narius. Tikraisiais nariais tampama, sudarius civilinę bendrijos jungtinės veiklos sutartį ir šios sutarties tvarka įnešus arba įsipareigojus įnešti įnašą į bendriją. Pažymėtina, kad, nors Ūkinių bendrijų įstatymas ir nenumato bendrovės vadovo kaip bendrijų valdymo organo, įstatymo 11 straipsnio 3 dalis įpareigoja bendrovės paskirti tikruosius narius, kurie vykdytų CK 2.82 straipsnio 3 dalyje nustatytas valdymo organų pareigas. Tikrųjų narių atsakomybė už įsipareigojimų nevykdymą yra įtvirtinama bendrijos jungtinės veiklos sutartyje (įstatymo 4 straipsnio 2 dalies 8 punktas).

Prie privačių juridinių asmenų priskiriamos kooperatinės bendrovės (kooperatyvai). Lietuvos Respublikos kooperatinių bendrovių įstatymo<sup>34</sup> (toliau – Kooperatinių bendrovių įstatymas) 15 straipsnyje įtvirtinti kooperatinės bendrovės valdymo organai, kurie priklauso nuo bendrovės narių skaičiaus. Šio straipsnio 2 dalis įtvirtina, kad tais atvejais, kai bendrovė turi 100 narių, narių susirinkimas gali būti pakeistas kooperatinės bendrovės narių atstovų susirinkimu, o straipsnio 3 dalyje nurodoma galimybė įstatuose nustatyti, jog valdyba nesudaroma ir jos funkcijas atlieka administracijos vadovas, kai bendrovę sudaro ne daugiau nei 50 narių. Kooperatinėje bendrovėje administracijos vadovas yra privalomas valdymo organas, kuris turi būti renkamas nepriklausomai nuo to, ar sudaroma valdyba (įstatymo 17 straipsnio 5 dalis). Kooperacijos įstatymo 17 straipsnis administracijos vadovą įvardija kaip vienasmenį valdymo organą, renkamą ir atšaukiamą valdybos, o jeigu ji nesudaroma – kooperatinės bendrovės narių susirinkimo, su kuriuo sudaroma darbo sutartis. Įstatymo 17 straipsnio 7 dalis leidžia valdybos nariams, jos pirmininkui, taip pat kitam kooperatinės bendrovės nariui būti administracijos vadovu, tokią teisę turi ir kiti veiksnūs fiziniai asmenys. Vadovas privalo

<sup>32</sup> Valstybės žinios, 1990, Nr. 31-747.

<sup>33</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4990.

<sup>34</sup> Valstybės žinios, 1993, Nr. 20-488; 2002, Nr. 57-2296.

atlyginti kooperatinei bendrovei padarytus nuostolius, atsiradusius dėl jo sprendimų, priimtų pažeidžiant kooperatinės bendrovės įstatus ar su kooperatinių bendrovių veikla susijusius įstatymus (įstatymo 17 straipsnio 10 dalis).

Dažnai pasitaikantis juridinis asmuo Lietuvoje anksčiau buvo daugiabučių namų savininkų bendrija: pagal Statistikos departamento duomenis 2006 metais Lietuvoje buvo įregistruota 2033 daugiabučių namų savininkų bendrijos, tačiau šiuo metu tai vienas rečiausiai pasitaikančių ūkio subjektų. Ankstesnėje Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo redakcijoje<sup>35</sup> (toliau – Daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymas) buvo nurodyti du šios rūšies juridinių asmenų valdymo organai – bendrijos valdyba arba valdytojas. Pažymėtina, jog su jais nebuvo sudaroma darbo sutartis, taip pat įstatymas įtvirtino bendrovės valdybos ir valdytojo pavaldumą juos išrinkusiems organams (įstatymo 11 straipsnio 2 punktas teisę rinkti vadybą ir valdytoją nustatė bendrijos narių susirinkimui). Įstatymas išvardijo valdymo organų teises ir pareigas, tačiau nereglementavo jų atsakomybės klausimų. Po Daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo pakeitimo<sup>36</sup> bendrijos valdytojas pradėtas vadinti bendrijos pirmininku, taip pat nustatytas jo vienos kadencijos terminas, kuris negali būti ilgesnis kaip du metai. Bendrijos pirmininką iš valdybos narių renka bendrijos narių susirinkimas arba jo pavedimu bendrijos valdyba (įstatymo 22 straipsnis 1, 2 dalis). Įstatymo pakeitime nenurodoma, kokia sutartis turi būti sudaroma su bendrijos pirmininku, tačiau neliko anksčiau galiojusios normos dėl darbo sutarties su bendrijos pirmininku nesudarymo. Tiek prieš pakeitimą galiojusiam, tiek pakeistame Daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatyme pabrėžiamas bendrijos pirmininko pavaldumas jį išrinkusiam aukščiausiam valdymo organui – bendrijos narių susirinkimui. Pakeisto ir šiuo metu galiojančio Daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo<sup>37</sup> 23 straipsnio 5 dalyje nurodoma, kad bendrijos pirmininkas privalo solidariai atlyginti bendrijai už nuostolius, padarytus jo nutarimais, pažeidžiančiais bendrijos įstatus ir Lietuvos Respublikos įstatymus. Tačiau bendrijos pirmininkas atleidžiamas nuo pareigos atlyginti bendrijai padarytus nuostolius, jeigu šie nuostoliai padaryti įgyvendinant bendrijos dokumentus ar remiantis informacija, kurios tikrumu nebuvo pagrindo abejoti, taip pat atliekant tam tikrus veiksmus, jeigu nebuvo viršytas normalios ūkinės rizikos laipsnis. Svarbu tai, jog Daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymu vadovaujasi ir kitos teisinės formos juridiniai asmenys: gyvenamųjų namų statybos bendrijos, garažų statybos ir

<sup>35</sup> Valsybės žinios, 1995, Nr. 20-449.

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo pakeitimo ir daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo pakeitimo įstatymo 2 straipsnio pripažinimas netekusiu galios. Valstybės žinios, 2001, Nr. 91-3187.

<sup>37</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 20-449; 2000, Nr. 56-1639.

eksploatavimo bendrijos, individualių gyvenamųjų namų ir kitos negamybinių pastatų patalpų savininkų steigiamos bendrijos (įstatymo 34 straipsnis).

Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas<sup>38</sup> įtvirtina advokatų teisę įsteigti privatų juridinį asmenį – advokatų profesinę bendriją (įstatymo 28 straipsnio 1 dalis). Advokatų profesinė bendrija teises ir pareigas prisiima per savo dalyvius. Valdymo organai turi būti renkami tik tuomet, jeigu tai numatyta bendrijos steigimo dokumente (įstatymo 31 straipsnio 1 dalis). Pažymėtina, kad advokatų valdymo organo nariais gali būti tik advokatai.

Apibendrinant privačių juridinių asmenų vadovų teisinio statuso raidą, pažymėtina, jog daugiausiai buvo keičiamas akcinių bendrovių vadovų teisinis statusas, kitų juridinių asmenų statuso kaita nebuvo tokia intensyvi. Raidos analizė atskleidžia privačių juridinių asmenų vadovų teisinio statuso ypatumus. Pažymėtina, jog ne su visais privačių juridinių asmenų vadovais buvo arba yra sudaroma darbo sutartis, taip pat ne visi juridiniai asmenys savo teises ir pareigas prisiima per vadovą.

## **1.2. Viešojo juridinio asmens vadovo teisinio statuso raida**

Statistikos departamento duomenimis dažniausiai įregistruotas ir veikiantis viešasis juridinis asmuo Lietuvoje yra viešoji įstaiga. Pirmoji 1996 m. liepos 3 d. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo redakcija, įsigaliojusi 1996 m. liepos 19 d.<sup>39</sup>, pripažino viešosios įstaigos visuotinį susirinkimą aukščiausiu įstaigos valdymo organu, kurio kompetencijai priklauso viešosios įstaigos vadovo skyrimas ir atleidimas iš darbo bei jo atlyginimo nustatymas (įstatymo 11 straipsnio 2 dalis ir 3 dalies 4 punktas). Pagal šio įstatymo nuostatas susiformavo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, pripažindama, kad viešosios įstaigos visuotinio susirinkimo teisė atleisti iš pareigų viešosios įstaigos vadovą yra absoliuti, nes nėra saistoma jokių aplinkybių<sup>40</sup>.

Priėmus 2004 m. sausio 27 d. Lietuvos Respublikos Viešųjų įstaigų įstatymo pakeitimo įstatymą<sup>41</sup>, vadovas kartu su visuotiniu dalininkų susirinkimu pripažįstamas privalomu viešosios įstaigos valdymo organu. Pakeistame ir šiuo metu galiojančiame Viešųjų įstaigų įstatyme pažymima, kad per savo dalininkus viešoji įstaiga negali prisiimti civilinių teisių ir pareigų, tai priskiriama valdymo organų kompetencijai. Viešųjų įstaigų įstatymo 9 straipsnio 4 dalyje išvardintos įstaigos vadovo funkcijos jam

<sup>38</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 50-1632.

<sup>39</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 68-1633.

<sup>40</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis c.b. J. Palevičius v. Kauno miesto savivaldybė, Nr. 3K-3-640/2004, kat. 2.4.4; 2.11.

<sup>41</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-752.

veikiant įstaigos viduje ir kaip jos atstovui santykiuose su kitais asmenimis. To paties straipsnio 5 dalyje numatyta, kad su viešosios įstaigos vadovu yra sudaroma darbo sutartis, kurią sudaro ir nutraukia visuotinio dalininkų susirinkimo įgaliotas asmuo. Kaip ir su privačių juridinių asmenų vadovais (akcinės bendrovės, individualios įmonės), su viešosios įstaigos vadovu gali būti sudaroma jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis, o darbo ginčai tarp viešosios įstaigos ir jos vadovo sprendžiami teisme (įstatymo 9 straipsnio 5 dalis).

Paminėtina, jog viešųjų įstaigų ir akcinių bendrovių vadovo statusas įstatymuose reglamentuojamas panašiai. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas bylas dėl viešosios įstaigos vadovo statuso, yra pažymėjęs, jog, vertinant viešosios įstaigos vadovą, negalima remtis praktika, suformuota bylose dėl bendrovės vadovo<sup>42</sup>.

Šiuo metu galiojantis Viešųjų įstaigų įstatymas, lyginant su Akcinių bendrovių įstatymu, nenumato vadovo atsistatydinimo teisės. Pasikeitus teisiniam reglamentavimui, keitėsi ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, susijusi su viešosios įstaigos vadovo teisiniu statusu. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija 2009 m. gegužės 5 d. civilinėje byloje *V. G. v. „Vilniaus butai“*, kurioje buvo sprendžiamas neteisėto atleidimo iš darbo klausimas, pasisakė dėl viešosios įstaigos vadovo atleidimo iš darbo teisinių pagrindų<sup>43</sup>. Kolegija konstatavo, kad tarp viešosios įstaigos ir jos vadovo sudaromos darbo sutarties pagrindu susiklosto darbo santykiai, tačiau fiduciarinių pavedimo teisinių santykių nebuvimas nepaneigia įstaigos vadovui keliamų aukštų lojalumo, sąžiningumo, rūpestingumo, atidumo, kvalifikacijos ir kitų reikalavimų. Nutartyje pažymima, kad viešosios įstaigos vadovui, priešingai nei akcinių bendrovių vadovui ar įstaigos kolegialiam organui, nėra taikomas atšaukimo institutas, kuris yra vienas iš darbo sutarties nutraukimo pagrindų. Remiantis šia nutartimi, tais atvejais, kai specialieji teisės aktai, reglamentuojantys viešųjų įstaigų ir jų vadovų statusą bei jų tarpusavio santykius, nenustato specialių darbo sutarties su viešosios įstaigos vadovu nutraukimo pagrindų, jam yra taikytini bendrieji DK įtvirtinti darbo sutarties nutraukimo pagrindai, taip pat, sprendžiant tokius klausimus, negalima pagal analogiją taikyti kituose įstatymuose nustatytų specialių darbo sutarties nutraukimo pagrindų.

Taigi galima teigti, jog privačių ir viešųjų įstaigų (įmonių, organizacijų) vadovų teisinį statusą apsprendžia ir jiems keliamų moralinių, dorovinių reikalavimų lygmuo. Viešųjų juridinių asmenų vadovams kaip ir kitiems viešojo valdymo (administravimo)

---

<sup>42</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c.b. *A. N. v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija*, Nr. 3K-7-308/2008, kat. 11.9.10.10; 19.2; 19.4 (S).

<sup>43</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 5 d. nutartis c.b. *V. G. v. „Vilniaus butai“* Nr. 3K-7-161/2009, kat. 11.9.12; 11.9.13; 11.11; 95.3; 95.6.2 (S).

subjektams keliama aukštesni elgesio standartai nei asmenims, dirbantiems privačioje sferoje.

Grįžtant prie viešojo juridinio asmens klasifikacijos, galima teigti, jog kita dažnai pasitaikanti viešojo juridinio asmens teisinė forma – savivaldybės ir valstybės biudžetinės įstaigos. Šios rūšies juridinių asmenų veiklą reglamentuoja Lietuvos Respublikos Biudžetinių įstaigų įstatymas<sup>44</sup>, kurio 9 straipsnio 1 dalis biudžetinės įstaigos vadovą pripažįsta vienasmeniu valdymo organu. Minėtas straipsnis taip pat išvardija įstaigos vadovo pareigas, nurodant, kad jis gali turėti ir kitų įstaigos nuostatuose arba kituose teisės aktuose nustatytų pareigų (įstatymo 9 straipsnio 2 ir 3 dalis), tačiau daugiau vadovo statusas šiuo įstatymu nėra reguliuojamas. Vadovo kompetencija, jo skyrimo ir atleidimo tvarka turi būti nurodyta biudžetinės įstaigos nuostatuose (įstatymo 6 straipsnio 2 dalies 7 punktas). Pažymėtina, jog dar lakoniškiau biudžetinės įstaigos vadovo teisinis statusas buvo reglamentuojamas 1995 m. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatyme<sup>45</sup>, kurio 6 straipsnis įtvirtino vadovą kaip bendrovės valdymo organą ir nustatė, kad jį renka ir atleidžia iš pareigų steigėjas, jeigu įstatymas nenumato kitaip. Ankstesnė įstatymo redakcija taip pat numatė, kad valdymo organų sudarymo tvarka, kompetencija, funkcijos ir atsakomybė turi būti įtvirtinta biudžetinės įstaigos nuostatuose (įstatymo 5 straipsnis).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija biudžetinės įstaigos vadovo statusą apibrėžė 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartyje, nagrinėdama bylą *A. N. v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija* dėl atleidimo iš darbo teisėtumo<sup>46</sup>. Šioje byloje Kolegija pažymėjo, kad teatrui, kaip biudžetinei įstaigai, yra taikomos Biudžetinių įstaigų įstatymo nuostatos, tačiau teatrų veiklą reglamentuoja kitas teisės aktas – Lietuvos Respublikos teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymas, kuris minėto įstatymo atžvilgiu yra specialusis, todėl pirmiausia reikia vadovautis pastarojo nuostatomis. Manytina, kad šiuo Aukščiausiojo Teismo išaiškinimu turėtų vadovautis ir kitos viešosios įstaigos, kurių veiklą reguliuoja specialūs įstatymai.

Minimoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat suformavo praktiką, atribodamas akcinių bendrovių administracijos vadovų bei biudžetinių įstaigų vadovų atleidimo iš darbo ypatumus. Teismas akcentavo, jog pelno siekiančių juridinių asmenų ir biudžetinių įstaigų, kurių veikla orientuojama į viešojo intereso tenkinimą, vadovų teisinis statusas iš esmės skiriasi. Tai yra nauja pozicija turint omenyje, jog iki tol Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje viešųjų juridinių asmenų vadovai buvo

---

<sup>44</sup>Valstybės žinios, 1995, Nr. 104-2322; 2010, Nr. 15-699.

<sup>45</sup>Valstybės žinios, 1995, Nr. 104-2322.

<sup>46</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c.b. *A. N. v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija*, Nr. 3K-7-308/2008, kat. 11.9.10.10; 19.2; 19.4 (S).

vertinami kaip bendrovės vadovai<sup>47</sup>. Spręsdamas konkrečios įmonės ar įstaigos vadovo atleidimo klausimą, Aukščiausiasis Teismas atkreipė dėmesį į būtinybę įvertinti ne tik bendrųjų ir specialiųjų teisės aktų nuostatas šiuo klausimu, bet ir tos įstaigos, jos steigėjo ar savininko teisinį statusą sudarančių ypatumų visumą. Teismas aptariamoje nutartyje pasisakė ir dėl biudžetinės įstaigos vadovo atleidimo motyvų, nurodydamas, kad atleidimas turi būti aiškus, racionaliai motyvuotas, pagrįstas atitinkamomis teisės normomis bei faktinėmis aplinkybėmis, objektyviai pagrįstas viešuoju interesu. Tokia biudžetinės įstaigos vadovo atleidimo tvarka leistų užkirsti kelią piktnaudžiavimui valdžia. Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad valstybės teatro vadovo priėmimas į darbą negali būti grindžiamas fiduciarinių pavedimo teisinių santykių atsiradimu, o atleidimas – jų pasibaigimu, todėl steigėjo nepasitikėjimas vadovu gali būti pagrindas nutraukti su juo sudarytą darbo sutartį tik tada, kai toks pagrindas ir jo konstatavimo kriterijai įtvirtinti įstatyme ir konkrečiu atveju nustatyti faktai šiuos kriterijus atitinka<sup>48</sup>. Kolegija šioje nutartyje konstatavo, kad tais atvejais, kai vadovo atleidimas nėra reguliuojamas specialiu įstatymu, analizuojamoje situacijoje – teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymu, atleidžiant vadovą turi būti vadovaujamosi DK įtvirtintais darbo sutarties nutraukimo pagrindais.

Pirmasis Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas<sup>49</sup> (toliau – Asociacijų įstatymas) vadovo teisinį statusą reguliavo lakoniškai. Šio įstatymo 15 straipsnis („Administracija“) numatė, kad asociacija privalo turėti administracijos vadovą, kurį į pareigas skiria ir jo pareiginių atlyginimą nustato kolegialus valdymo organas, sudarydamas su juo darbo sutartį (2, 3 dalys). Naujoje 2004 m. sausio 22 d. Asociacijų įstatymo redakcijoje<sup>50</sup> administracijos vadovas tiesiogiai kaip valdymo organas nėra minimas, nors įstatymo 7 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad asociacijoje turi būti valdymo organas (vienasmenis ar (ir) kolegialus). Įstatymas nenumato, kaip yra skiriamas ir atleidžiamas iš pareigų vienasmenis valdymo organas, taip pat kokia sutartis su juo sudaroma, išvardijamos tik valdymo organo funkcijos (įstatymo 9 straipsnio 2 dalis). Pagal Asociacijų įstatymo 7 straipsnio 7 dalį asociacijos organų struktūra, kompetencija, sušaukimo ir sprendimų priėmimo tvarka nustatoma asociacijos įstatuose. Pažymėtina,

---

<sup>47</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. sausio 23 d. nutartis c.b. *Varėnos rajono valdyba v. Antanas Tumėnas*, Nr. 3K-3-167/2001, kat. 7.3.2.

<sup>48</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c.b. *A. N. v. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija*, Nr. 3K-7-308/2008, kat. 11.9.10.10; 19.2; 19.4 (S).

<sup>49</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 32-786.

<sup>50</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745.

jog šis įstatymas reguliuoja ir visuomeninių organizacijų statusą (Lietuvos Respublikos visuomeninių organizacijų įstatymas<sup>51</sup> negalioja nuo 2004 m. vasario 14 d.).

Anksčiau galiojęs labdaros ir paramos fondų įstatymas įtvirtino administracijos vadovą kaip privalomą valdymo organą. Šiame įstatyme buvo reglamentuota, kad su administracijos vadovu sudaroma darbo sutartis, aiškiai nurodant, kas jį skiria, atleidžia iš pareigų bei nustato pareiginį atlyginimą (įstatymo 14 straipsnio 4 dalis)<sup>52</sup>. 1996 m. kovo 14 d. Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos fondų įstatymo 14 straipsnio 7 dalis numatė administracijos vadovo pareigą įstatymų nustatyta tvarka atlyginti dėl jo kaltės padarytus nuostolius. Toks reguliavimas galiojo iki 2003 m. gruodžio 22 d. Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos fondų įstatymo pakeitimo įstatymo<sup>53</sup> priėmimo. Po pastarojo labdaros ir paramos fondų vienasmenių ir kolegialių valdymo organų reglamentavimas tapo toks pat, koks numatytas ir dabar galiojančiame Asociacijų įstatyme, reglamentuojančiame asociacijų ir visuotinių organizacijų vadovų teisinį statusą.

Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymas<sup>54</sup> (toliau – Valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymas) nurodo, kad įmonės vadovas yra vienasmenis valdymo organas, per kurį įmonė įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina (įstatymo 9 straipsnio 1 ir 3 dalis). Su vadovu yra sudaroma darbo sutartis, jį į pareigas skiria ir atšaukia įmonės savininko teises įgyvendinanti institucija (4 straipsnio 4 dalis 4 punktas). Įstatymo 9 straipsnio 4 dalis įtvirtina vadovo pareigą vengti interesų konflikto, o to paties straipsnio 5 dalis pareigą būti lojaliam bei neatlikti veiksmų, nepriimti sprendimų, akivaizdžiai nuostolingų ar viršijančių gamybinių – ūkinę riziką. Valstybės ir savivaldybių įmonių vadovų funkcijas, jo pareigas detaliai apibrėžia Valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymo 11 straipsnis. Svarbi yra to paties straipsnio dalis, įtvirtinanti, jog vadovas, padaręs žalą įmonei, privalo ją atlyginti visiškai.

Dažnai pasitaikantis viešasis juridinis asmuo Lietuvoje yra sodininkų bendrija. Šio juridinio asmens veiklą reglamentuoja Lietuvos Respublikos sodininkų bendrijų įstatymas<sup>55</sup> (toliau – Sodininkų bendrijų įstatymas), kuris kaip vienasmenį bendrijos valdymo organą įvardija bendrijos pirmininką. Sodininkų bendrijų pirmininkas, kaip ir daugiabučių namų savininkų bendrijų pirmininkas, renkamas bendrijos narių susirinkimo, ilgesnė yra tik jo vienos kadencijos trukmė, kuri negali viršyti 3 metų (įstatymo 17 straipsnio 1 dalis). Įstatymas įtvirtina bendrijos valdymo organų kompetenciją ir

<sup>51</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr.18-400; 1997, Nr.65-1545; 1998, Nr.59-1653.

<sup>52</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 32-787.

<sup>53</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 7-128.

<sup>54</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 102-2049; 2004, Nr. 4-24.

<sup>55</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-40.

atsakomybę, neišskirdamas atskirai bendrijos pirmininko bei bendrijos valdybos kompetencijos ir atsakomybės. Pagal Sodininkų bendrijų įstatymo 18 straipsnio 5 dalį bendrijos valdymo organo narių atsakomybę nustato CK, šis ir kiti įstatymai, tokia norma įtvirtinama visiškai jų atsakomybė už padarytą žalą. Sodininkų bendrijų valdymo organų nariams taikomi tokie pat atleidimo nuo nuostolių atlyginimo pagrindai, kokie taikomi ir daugiabučių namų savininkų bendrijų primininkams (įstatymo 18 straipsnis 5 dalis).

Paminėtina ir naujausia juridinio asmens teisinė forma - šeimyna, veikianti pagal 2010 m. vasario 11 d. Lietuvos Respublikos šeimynų įstatymą<sup>56</sup> (toliau – Šeimynų įstatymas). Šis įstatymas įtvirtina du galimus šeimynos valdymo organus: vienasmenį valdymo organą – šeimynos dalyvį ir kolegialų organą – šeimynos dalyvius (įstatymo 9 straipsnio 4 dalis). Šeimynų įstatymas nustato šeimynos dalyvių teises, pareigas, atsakomybę ir garantijas. Pagal šio įstatymo 11 straipsnio 2 dalį šeimynos dalyviai įstatymų nustatyta tvarka atsako už pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą, o 12 straipsnio 1 dalis jiems garantuoja Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintoje Socialinių paslaugų finansavimo ir lėšų apskaičiavimo metodikoje nustatyto dydžio išlaikymo pajamas.

Profesinių sąjungų valdymo organų statusas apibrėžiamas profesinės sąjungos įstatuose (statute). Juose nurodoma profesinės sąjungos valdymo organai, jų kompetencija, sudarymo tvarka<sup>57</sup>. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas valdymo organo statuso nereguliuoja. Kitas viešasis juridinis asmuo, kurio valdymo organų statusas nustatomas ne įstatyme, o steigimo dokumente, yra politinė partija. Lietuvos Respublikos politinių partijų įstatymas<sup>58</sup> numato tik tiek, kad politinės partijos vadovo rinkimo, atšaukimo tvarka, jo kompetencija ir laikotarpis, kuriam vadovas renkamas, turi būti nurodyti partijos įstatuose (įstatymo 6 straipsnio 2 dalies 10 punktas).

Kredito unija – viešasis juridinis asmuo, kurio teisinį statusą reglamentuoja Lietuvos Respublikos kredito unijų įstatymas<sup>59</sup> (toliau – Kredito unijų įstatymas), pagal jį kredito unijos valdymo organai yra kredito unijos valdyba ir kredito unijos administracijos vadovas (įstatymo 21 straipsnio 2 dalis). Kredito unijos vadovas apibrėžiamas kaip vienasmenis valdymo organas, su kuriuo sudaroma darbo sutartis. Jis į pareigas renkamas ir iš jų atšaukiamas valdybos sprendimu (įstatymo 29 straipsnio 2 ir 3 dalis). Svarbu tai, kad Kredito unijų įstatymas numato papildomus reikalavimus asmenims – kredito unijų vadovams: tai – nepriekaištinga reputacija, atitinkama

---

<sup>56</sup> Valstybės žinios, 2010, Nr. 25-1176.

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

<sup>58</sup> Valstybės žinios, 1990, Nr. 29-692; 2004, Nr. 54-1831.

<sup>59</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 26-578; 2008, Nr. 76-3003.

kvalifikacija ir patirtis, leidžianti tinkamai atlikti pareigas, priežiūros institucijos leidimas. Vadovų kvalifikaciją ir patirties reikalavimus nustato priežiūros institucijos teisės aktai (įstatymo 30 straipsnio 2 dalis). Dėl keliamų reikalavimų kredito unių vadovams taikomas papildomas darbo sutarties nutraukimo pagrindas: priežiūros institucijai priėmus sprendimą dėl leidimo panaikinimo, kredito unija privalo įstatymų nustatyta tvarka atšaukti vadovą iš pareigų (įstatymo 30 straipsnio 10 dalis).

Viešųjų juridinių asmenų vadovų teisinio statuso raidos analizė ne tik atskleidžia skirtingų viešųjų juridinių asmenų teisinio statuso raidos ypatumus, tačiau taip pat išryškina skirtumus tarp viešųjų ir privačių juridinių asmenų vadovų teisinio statuso. Pažymėtina, jog teisinio statuso skirtumus tarp viešųjų įstaigų ir akcinių bendrovių vadovų pabrėžia Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, konstatuodamas, kad viešųjų įstaigų vadovams netaikomas atšaukimo iš pareigų institutas. Daugumos viešųjų juridinių asmenų vadovų teisinis statusas įstatymuose reglamenuojamas panašiai, teisinio statuso kaita minimali.

## **2. ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO TEISIŲ IR PAREIGŲ TURINYS**

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 formavimo, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu<sup>60</sup>. Nors bendrovės vadovui ir yra taikoma daugelis DK įtvirtintų darbuotojo teisių, pareigų ir garantijų, dėl jo specifinio statuso jam negali būti taikomos visos teisės, pareigos, garantijos, kurias turi kiti darbuotojai.

Kadangi vadovų teisės ir pareigos yra labai plačios, šiame skyriuje daugiau bus orientuojamasi į lyginamąjį aspektą, t. y. vadovų (darbdavių) ir pavaldinių (darbuotojų) teisių ir pareigų, įtvirtintų DK, palyginimą.

### **2.1. Vadovo teisės ir pareigos sudarant darbo sutartį**

Sudarydamos darbo sutartį šalys privalo susitarti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų (sutartyje apibrėžiama, nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią darbuotojas dirbs). DK, nustatydamas būtinąsias darbo sutarties sąlygas, leidžia šalims susitarti ir dėl kitų – papildomų sąlygų, kurios nėra būtinos, kad darbo sutartis galėtų (DK 95 straipsnio 4 dalis). Svarbu nustatyti tokias sąlygas, kurių nedraustų darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinės sutartys.

Darbdavys, sudarydamas su darbuotoju darbo sutartį, gali nustatyti papildomą sąlygą – išbandymo terminą. Pagal DK 105 straipsnio 1 dalį išbandymo terminas darbo sutartyje gali būti nustatomas ne tik norint patikrinti, ar darbuotojas yra tinkamas darbui, bet ir sudarančiojo darbo sutartį darbuotojo pageidavimu, kai darbuotojas nori įsitikinti, ar darbas jam tinkamas. Jeigu išbandymo terminas yra nustatytas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, jis per šį terminą turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris dienas. Tuo tarpu nustačius išbandymo terminą siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinkamas darbui, ir esant neigiamiems išbandymo rezultatams, darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo apie tai raštu įspėjęs prieš tris dienas ir nemokėti jam išeitinės išmokos.

---

<sup>60</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. balandžio 30 d. nutartis c.b. *J. B. B. v. UAB „NEO GROUP“*, Nr. 3K-3-157/2010, kat. 11.9.6; 42.8 (S).

Skirtingai nei daugumai darbuotojų, bendrovės vadovui išbandymo terminas, norint patikrinti, ar jis tinka sulygtam darbui, negali būti nustatomas. Išbandymo termino netaikymą bendrovės vadovui lemia tai, kad jis pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį į pareigas paskiriamas rinkimų būdu. Pagal DK 105 straipsnio 3 dalies 2 punktą išbandymas norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, nenustatomas priimant į darbą asmenis pareigoms rinkimų būdu. Nors DK nenumato apribojimų dėl išbandymo termino nustatymo darbo sutartyje, kai jis nustatomas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, manytina, kad bendrovės vadovui, sudarant sutartį su bendrove, paprastai toks terminas nenustatomas, kadangi jis tik suteikia teisę darbuotojui prieš trumpesnę terminą įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą, o pagal Akcinių bendrovių įstatyme numatomą bendrovės vadovo atsistatydinimo tvarką, jiems prieš nutraukiant darbo sutartį apie tai įspėti nereikia.

DK 256 straipsnis įtvirtina galimybę su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Ši sutartis taip pat gali būti sudaroma ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Tokiu būdu DK atriboja darbuotojus, su kuriais gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir darbuotojus, su kuriais tokios sutarties sudaryti negalima. Atsižvelgiant į tai, kad Akcinių bendrovių įstatymas įtvirtina galimybę su bendrovės vadovu sudaryti jo visiškos materialinės atsakomybės sutartį (įstatymo 37 straipsnio 4 dalis), kyla klausimas, ar, norint sudaryti tokią sutartį su vadovu, netaikomi DK numatyti apribojimai t. y. leidimas darbdaviui sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį tik su tokiais darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu. Pažymėtina, jog Bendrovės vadovo darbas ne visada atitinka minėtus kriterijus.

Viena iš vadovo pareigų yra išsamus ir nuoseklus darbuotojo supažindinimas su darbo drausme, aiškiai apibrėžiant darbo funkcijas, kitas būtinas darbo sutarties sąlygas kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis ir kt. Reikalavimas, kad darbdavys darbuotoją informuotų apie darbo sąlygas, atitinka ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 9 punktą, pagal kurį kiekvieno darbuotojo Bendrijoje darbo sąlygos, priklausomai nuo valstybių narių nacionalinių ypatumų, turi būti nustatomas įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse arba darbo sutartyse.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, jog dėl netinkamo darbuotojo supažindinimo su darbo sąlygomis pastarojo netinkamas darbas negalės būti

kvalifikuojamas kaip kalti veiksmai ir todėl jam negalės būti taikoma drausminė atsakomybė<sup>61</sup>.

Reikalavimas, kad kiekvienas darbuotojas turėtų rašytinį dokumentą, kuriame būtų nurodytos pagrindinės jo darbo sutarties ar darbo santykių sąlygos, numatytas Europos Tarybos direktyvos 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas<sup>62</sup> preambulės 7 punkte. T. Davulis teisingai pažymi, kad šios direktyvos normomis iš esmės siekiama formalizuoti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius ir padidinti darbuotojų galimybes sužinoti apie savo darbineis teises ir pareigas. Tačiau, kaip pastebi autorius, šis tikslas realizuojamas ne nustatant privalomus darbo sutarties formos reikalavimus, kaip kad yra daugelyje kontinentinės teisės šalių, o švelnesnėmis priemonėmis. Šiuo atveju pavyzdžiu galima laikyti Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos, kuriose darbo santykiai iš esmės reguliuojami ne įstatymais, o teisiškai neprivalomomis kolektyvinėmis sutartimis, modelį: pagal šią kolektyvinę sutartį darbdavys neprivalo sudaryti individualios raštiškos darbo sutarties, o tik yra įpareigojamas atskiru dokumentu pranešti darbuotojams apie jų pagrindines darbo sąlygas<sup>63</sup>.

Problematiška tai, kad įstatymas vadovo neįpareigoja darbuotojo su darbo sąlygas reguliuojančiais aktais supažindinti pasirašytinai. Kilus teisminiam ginčui dėl paskirtos nuobaudos teisėtumo ir pagrįstumo, pareiga teisme įrodinėti supažindinimo su darbo drausme fakto buvimą teks darbdaviui – atsakovui. Tokia situacija reikalauja darbuotoją pasirašytinai patvirtinti, kad su visomis darbo sąlygomis ir reikalavimais buvo susipažinta. Priešingu atveju darbdavys, netgi sąžiningai įvykdęs šią savo pareigą, gali nukentėti.

Taigi, skirtingai nei su darbuotoju, darbo sutartyje su bendrovės vadovu negalima nustatyti išbandymo termino taip pat skiriasi visiškos materialinės atsakomybės sutarties su vadovu sudarymo reglamentavimas. Svarbi vadovo pareiga, kurios neturi kiti darbuotojai, – supažindinti darbuotojus su darbo drausme.

---

<sup>61</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 30 d. nutartis c.b. *Irena Tijūnaitienė v. Šiaulių lopšelis-darželis „Trys nykštukai“*, Nr. 3K-3-314/2005, kat. 11.9.10.7; 15.3.1.

<sup>62</sup> Europos Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas. *ABI. EG 1991*, Nr. 288.

<sup>63</sup> DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 283.

## 2.2. Darbo sutarties vykdymo ypatumai vadovo teisinio statuso požiūriu

*Darbo laikas.* Lietuvoje viršvalandiniai darbai paprastai yra draudžiami, skirti viršvalandinius darbus darbdaviui leidžiama tik tam tikrais DK 151 straipsnyje išvardintais atvejais. Tačiau ir tada darbuotojo maksimalus darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, neturi viršyti keturiasdešimt valandų per septynias dienas. Darbuotojai, kurie dirba viršvalandinį darbą, turi teisę už šį darbą gauti ne mažiau kaip pusantro jo darbo užmokesčio (DK 193 straipsnis).

Tačiau skirtingai nei paprastų darbuotojų atžvilgiu pagal DK 150 straipsnio 5 dalį viršvalandiniu darbu nelaikomas administracijos pareigūnų darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse ir darbo tvarkos taisyklėse. Kas priklauso administracijos pareigūnams apibrėžiama DK 24 straipsnyje: administracijos pareigūnai turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams, jie pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą. Atsižvelgiant į tai, kad įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas yra administracijos pareigūnas, jo darbas, viršijantis nustatytą darbo trukmę, nelaikomas viršvalandiniu darbu. Esant tokiam reglamentavimui, vadovai praranda teisę už viršvalandinius darbus gauti papildomą užmokestį, kuris paprastai yra mokamas už tokius darbus (pagal DK 193 straipsnį darbuotojams už viršvalandinį darbą mokama ne mažiau kaip pusantro darbo užmokesčio, apimančio pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius). Taigi, galima teigti, jog įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisės viršvalandinio darbo atžvilgiu yra siauresnės nei pavaldinių.

*Darbo užmokestis.* Kaip jau buvo minėta, bendrovės vadovui taikomos darbo teisės normos, nustatančios apmokėjimo už darbo tvarką, kuri yra įtvirtina XV DK skyriuje. Šio skyriaus 207 straipsnis numato darbuotojų teisę gauti įstatymų nustatyto dydžio delspinigius, kai jam dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis arba kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Delspinigių dydis nustatomas, remiantis Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo, už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymu (toliau – Delspinigių įstatymas)<sup>64</sup>. Pagal Delspinigių įstatymo 2 straipsnio 1 punktą delspinigių dydį sudaro 0,06 procento priklausančios darbuotojui išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos teisės aktuose ar kolektyvinėje (jeigu jos

<sup>64</sup> Valstybės Žinios, 1996, Nr. 20-521.

nėra, – darbo) sutartyje arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos, ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną.

Tačiau kitoks yra bendrovės vadovo teisės į delspinigius teisinis reglamentavimas. Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, bendrovės vadovai neturi teisės į 0,06 procento delspinigius pagal Delspinigių įstatymą, o tais atvejais, kai praleidžiamas terminas įvykdyti piniginę prievolę vadovui, atsakomybė už prievolės pažeidimą atsiranda pagal CK<sup>65</sup>.

*Darbų sauga.* Dar viena svarbi darbuotojų teisė – dirbti nekenksmingomis ir sveikatai nepavojingomis sąlygomis. Be DK, ši teisė Lietuvoje dar yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir kituose darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose. Pagal DK 260 straipsnio 1 dalį kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos sąlygos, nustatytos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. DK nedetalizuoja, kokios darbo sąlygos laikomos tinkamomis, saugiomis ir sveikatai nekenksmingomis, o nukreipia į Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą. Vadovaujantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, darbo teisės normos, reglamentuojančios darbų saugos tvarkos nustatymą, yra taikomos tarp bendrovės ir jos vadovo atsirandančių santykių reguliavimui<sup>66</sup>.

Sunku paneigti, jog bendrovės vadovas, kaip ir paprastas darbuotojas, turi teisę į saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Tačiau pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas įgyvendina darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje. Taigi vadovas yra saugių sąlygų darbuotojams suteikimo subjektas.

Vadovui, įgyvendinant darbdavio pareigą užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas, atsiranda daug papildomų pareigų: įvertinti galimą riziką darbuotojų saugai ir sveikatai, užpildyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pasą, tvirtinti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos nuostatus arba darbuotojų saugos specialistų pareigines instrukcijas, kontroliuoti, kaip laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, rengti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietinius norminius teisės aktus, apmokyti ir instruktuoti darbuotojus apie galimus rizikos veiksnius, taip pat saugų darbą su pavojingomis cheminėmis medžiagomis, imtis DK numatytų priemonių, iškilus pavojui įmonėje ar jos padalinyje, bei vykdyti kitas DK ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme jam nustatytas pareigas.

---

<sup>65</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis c.b. *Zigmantas Dzichauskas v. UAB „Šiaulių aerouostas”*, Nr. 3K-3-6/2003, kat. 2.7; 5.7; 50.

<sup>66</sup> Cit. op. 60.

*Kolektyviniai darbo santykiai.* Lyginant darbuotojo ir vadovo teises, pareigas bei garantijas, svarbu paminėti vieną DK įtvirtintą vadovo pareigą, kurios neturi kiti darbuotojai. Šią pareigą nustato DK 66 straipsnio 1 dalis, numatydamą, kad įmonės kolektyvinės sutarties šalių atstovai, kaip ir įstatymų įgalios institucijos, turi kontroliuoti kolektyvinės sutarties įsipareigojimų vykdymą. DK 66 straipsnio 1 dalies taikymą vadovui lemia tai, jog jis pagal DK 60 straipsnio 1 punktą yra vienos iš įmonės kolektyvinės sutarties šalių – darbdavio atstovas sudarant įmonės kolektyvinę sutartį. Tuo tarpu darbuotojas nėra nei sudaromos kolektyvinės sutarties šalis, nei jos atstovas. Remiantis DK 60 straipsnio 1 dalimi, kitą įmonės kolektyvinės sutarties šalis yra darbuotojų kolektyvas (darbuotojų kolektyvas darbo teisėje laikomas atskiru subjektu), atstovaujamas įmonėje veikiančios profesinės sąjungos. Taigi įmonės vadovas ir įmonėje veikianti profesinė sąjunga turi kontroliuoti, kaip vykdoma sudaryta įmonės kolektyvinė sutartis.

Atskiras klausimas susijęs su vadovo teise streikuoti. Kaip žinia, teisė streikuoti laikoma pamatine darbuotojų ir jų organizacijų teise, suteikiančia galimybes jiems ginti savo ekonominius ir socialinius interesus<sup>67</sup>. Ši darbuotojų teisė yra paminėta ne tik Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, DK, tačiau ir 1996 m. Europos socialinėje chartijoje<sup>68</sup>. Iš DK 76 straipsnyje pateikiamo streiko apibrėžimo matyti, kad Lietuvoje streikas gali kilti šiais atvejais: kolektyvinio darbo ginčo nepavyko išspręsti pasitelkus tarpininką ar kai tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas nevykdomas; kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas ar netinkamai vykdomas.

Lietuvoje streikuoti gali vienos ar kelių įmonių darbuotojai, taip pat darbuotojų grupės. Pažymėtina, jog ši teisė nėra taikoma absoliučiai visiems darbuotojams, DK įtvirtina streikų apribojimą, t. y. draudimą skelbti streiką greitosios medicinos pagalbos tarnybose dirbantiems darbuotojams. DK 78 straipsnis, įtvirtinantis tokį draudimą, negali būti laikomas prieštaraujančiu Konstitucijai ir tarptautiniams principams, kadangi tokių tarnybų darbo sustabdymas gali sukelti pavojingų visuomenės saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai<sup>69</sup>.

Nors DK ir kiti įstatymai nenustato, kad bendrovės vadovas neturi teisės streikuoti, aišku, jog, kolektyviniuose darbo santykiuose atstovaudamas darbdavį, vadovas šios teisės neturi. Įmonės vadovo veiksmai arba neveikimas gali būti streiko priežastimi, todėl

<sup>67</sup> PETRYLAITĖ, D. Konstitucinės darbuotojų teisės streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. *Justitia*, 2005, Nr. 1 (55), p. 32.

<sup>68</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1699.

<sup>69</sup> Cit. op. 70, p.34.

vadovams, dėl kurių kaltės kilo streikas, DK 85 straipsnio 4 dalyje nustatoma drausminė ir materialinė iki šešių mėnesinių pareiginės algos dydžio atsakomybė, kuri negali būti taikoma kitiems darbuotojams. Remiantis minėtu straipsniu, įmonės vadovui atsakomybė taip pat gali būti taikoma, jeigu jis nevykdė ar netinkamai vykdė taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą ar tarpininkavimo metu pasiektą susitarimą, pažeidė DK 83 straipsnio reikalavimus. Taigi, atstovaudamas darbdaviui kolektyviniuose santykiuose, bendrovės vadovas neturi dar vienos DK įtvirtintos darbuotojų teisės, taip pat vadovui atsiranda kitos pareigos, kurias jis, siekdamas išvengti atsakomybės, privalo tinkamai vykdyti.

Pažymėtina, jog specifinis vadovo statusas lemia tai, kad jo teisės, darbo sutarties vykdymo metu, yra siauresnės nei darbuotojų. Vadovas neturi teisės streikuoti, gauti papildomą užmokestį už viršvalandinį darbą taip pat jam už pavėluotai išmokamą darbo užmokestį arba kitas su darbo teisiniais santykiais susijusias pavėluotai mokamas išmokas nėra mokami 0,06 procento priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną dydžio delspinigiai. Skirtingai nei kiti darbuotojai, vadovas turi papildomų pareigų, susijusių su saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimu, taip pat su kolektyvinės sutarties kontroliavimu.

### **2.3. Darbo sutarties nutraukimas**

Su bendrovės vadovu, kaip ir kiekvienu darbuotoju, vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalimi, yra sudaroma darbo sutartis. Tačiau kyla klausimas, ar, nutraukiant sutartį su bendrovės vadovu, jam yra taikomos tos pačios teisės, pareigos ir garantijos, kokios pagal DK normas yra taikomos paprastiems darbuotojams.

Vienasmenio bendrovės valdymo kompetencija, tinkamas pareigų vykdymas, suteikiamos plačios teisės ir pareigos veikti bendrovės vardu ir disponuoti jos turtu lemia tai, jog vadovui yra būtinas renkančio organo pasitikėjimas juo. Būtent dėl to yra pateisinamas Akcinių bendrovių įstatyme įtvirtintas kitoks nei numato DK darbo sutarties su vadovu nutraukimo pagrindas (su vadovu darbo sutartis gali būti nutraukiama ir DK įtvirtintais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais, laikantis DK nustatytos atleidimo iš darbo bei atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos<sup>70</sup>). Vadovaujantis Akcinių bendrovių 37 straipsnio 3 dalimi, vadovas gali būti ne tik atleidžiamas iš pareigų, bet ir atšaukiamas jį išrinkusių valdymo organų sprendimu. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pabrėžiama, jog ši bendrovės vadovą išrinkusio organo (valdybos, stebėtojų

---

<sup>70</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis c.b. *Jadvyga Kakura v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8.

tarybos, visuotinio akcininkų susirinkimo) teisė nėra nulemta jokių aplinkybių, ji yra absoliuti<sup>71</sup>.

Atšaukiant bendrovės vadovą pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį, jam yra taikomi DK 124 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtinti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, kai darbo sutartis baigiasi ją nutraukus kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Kaip buvo minėta, šiuo atveju darbo teisės normos yra taikomos tiek, kiek tai susiję su darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimu, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu<sup>72</sup>.

Kadangi Akcinių bendrovių įstatymas nereglementuoja atsiskaitymo su atleidžiamu vadovu tvarkos, bendrovių vadovams, kaip ir paprastiems darbuotojams, atleidimo atveju turi būti taikomas DK 141 straipsnis bei sumokama nustatyta išeitinė išmoka. Pažymėtina, jog, sudarydamas darbo sutartį, vadovas galėtų susitarti, kad atleidžiant iš pareigų, kai nėra jo kaltės, turėtų būti išmokėta didesnė nei jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, numatyta DK 140 straipsnio 2 dalyje.

Absoliučios teisės atšaukti bendrovės vadovą suteikimas atitinkamam organui lemia tai, jog, nutraukiant darbo sutartį su vadovu šiuo pagrindu, jam nėra taikomos kai kurios DK nuostatos, kurios paprastai yra taikomos darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad, atšaukiant bendrovės vadovą iš pareigų, jam netaikomas DK 130 straipsnis ir 131 straipsnio 1 dalies 1 punktas<sup>73</sup>. DK 130 straipsnyje įtvirtinama garantija darbuotojams tais atvejais, kai darbdavys nutraukia su jais darbo sutartį, būti įspėtiems šiame straipsnyje nustatyta tvarka ir terminais, o 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyti apribojimai darbdaviams įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti darbuotojus iš darbo laikino nedarbingumo taip pat jo atostogų metu. Vadovaujantis Aukščiausiojo Teismo praktika, minėtų DK straipsnių netaikymas atšaukiant iš pareigų bendrovės vadovą grindžiamas absoliučia ir jokiais sąlygomis neapribota jį išrinkusio bendrovės organo teise atšaukti bendrovės vadovą. Reikėtų pritarti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegijos argumentui, kad draudimas nutraukti darbo sutartį su vadovu jo laikino nedarbingumo ar atostogų laikotarpiu laiko atžvilgiu apribotų bendrovės vadovą į pareigas paskyrusio bendrovės organo teisę atšaukti jį iš pareigų. Tokiu atveju užtikrinti bendrovės ir jos

---

<sup>71</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis c.b. *Jadvyga Kakura v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8.

<sup>72</sup> Cit. op. 60.

<sup>73</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 12 d. nutartis c.b. *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5; 11.9.7; 27.7.

akcininkų interesus objektyviai taptų neįmanoma<sup>74</sup>. Manytina, jog išpėjimo apie darbo sutarties terminas, įtvirtintas DK 130 straipsnyje, netaikytinas, kadangi jo taikymas taip pat neatitiktų teisės atšaukti bendrovės vadovą absoliutumo.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, išsprendęs klausimą dėl DK 130 straipsnio ir 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto netaikymo bendrovių vadovams, neanalizavo kito svarbaus klausimo – dėl DK 132 straipsnyje įtvirtintos garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus. Šis straipsnis draudžia darbdaviui nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai ji pateikia medicinos pažymą, taip pat su darbuotojais, auginančiais vaikus iki trejų metų. Kyla klausimas, ar DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto, įtvirtinančio draudimą atleisti darbuotoją ne tik jo laikino nedarbingumo, bet ir atostogų laikotarpiu, netaikymas bendrovės vadovui reiškia ir DK 132 straipsnio, kuris nustato tokį pat draudimą darbdaviui tik konkrečių atostogų laikotarpiu: nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogoms. Pagal DK 178 straipsnį nėštumo ir gimdymo bei atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, yra vienos iš tikslinių atostogų rūšių. Atsižvelgiant į tai, kad DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punktas neišskiria atostogų rūšių, kurių metu draudžiama darbuotoją išpėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti jį iš darbo, galima daryti išvadą, jog ši garantija darbuotojams taikytina visoms atostogų rūšims, tarp jų ir nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogoms.

Motinystės ir tėvystės apsauga įtvirtinama ne tik DK, bet ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>75</sup> 38, 39 straipsniuose, kuriais remiantis motinoms turi būti suteikiamos mokamos atostogos iki gimdymo ir po jo bei palankios darbo sąlygos ir kitos lengvatos. Motinystės apsaugos svarba pabrėžiama ir tarptautiniu lygiu, Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijoje Nr. 183 „Dėl 1952 m. Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“ 8 straipsnio 1 dalyje numatytas draudimas darbdaviams atleisti iš darbo moterį jos nėštumo arba motinystės atostogų metu, išskyrus, jeigu atleidimo priežastys nėra susijusios su nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi<sup>76</sup>. Ši Tarptautinės darbo organizacijos nuostata leidžia daryti išvadą, jog kai kuriais atvejais darbdavys gali atleisti iš darbo moterį jos nėštumo arba motinystės atostogų metu. Remiantis tuo, kas buvo išdėstyta, taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika dėl DK 130 straipsnio ir 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto bei bendrovės vadovą į pareigas išrinkusio atitinkamo bendrovės organo absoliučia teise atšaukti vadovą iš pareigų, darytina išvada, jog atšaukti vadovą turėtų būti galima tiek nėštumo ir gimdymo,

<sup>74</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 12 d. nutartis c.b. *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5; 11.9.7; 27.7.

<sup>75</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>76</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

ties tiek tėvystės bei vaiko priežiūros atostogų metu. Manytina, jog šiuo atveju, sprendžiant dėl vadovo atšaukimo iš pareigų teisėtumo, reiktų aiškintis, ar jis nesusijęs su darbuotojos nėštumu. Tačiau, jeigu prarandamas pasitikėjimas bendrovės vadovu ir jo tolimesnis darbas prieštarautų bendrovės interesams, nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogos neturėtų apriboti bendrovės vadovo atšaukimo teisės.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, jog tam tikrais atvejais vadovui neturėtų būti taikoma ir DK 141 straipsnio 1 dalyje nustatyta atleidžiamo iš darbo darbuotojo garantija atleidimo dieną gauti visas jam priklausančias pinigų sumas. Šio straipsnio netaikymas vadovui grindžiamas bendrovės vadovo teisinio statuso ypatumais ir tuo, kad bendrovės valdyba gali nustatyti bendrovės vadovo apmokėjimo tvarką, pagal kurią premija bendrovės vadovui priklauso nuo metinių bendrovės veiklos rezultatų, kurie tampa žinomi tik įstatyme ir bendrovės įstatuose nustatyta tvarka, patvirtinus bendrovės finansinę atskaitomybę<sup>77</sup>. Reiktų sutikti su išdėstyta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomone, kadangi aptartu atveju reikalavimo atleidimo dieną visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju neįmanoma įgyvendinti praktiškai. Dėl šios priežasties atleidžiami iš darbo bendrovės vadovai, skirtingai nei paprasti darbuotojai, ne visada bus garantuoti, kad atleidimo dieną su jais bus visiškai atsiskaityta.

Darbo sutartį savo iniciatyva bendrovės vadovas gali nutraukti, vadovaudamasis Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta jo atsistatydinimo teise ir tvarka, todėl bendrovės vadovas, lyginant su eiliniaais darbuotojais, neturi DK 127 straipsnyje įtvirtintos darbuotojų teisės pareiškimu nutraukti terminuotą ir neterminuotą darbo sutartį. Bendrovės vadovas, atsistatydindamas pagal Akcinių bendrovių įstatymą, neturi teisės atšaukti rašytinio atsistatydinimo pranešimo, tokią darbuotojų teisę nustato DK 127 straipsnio 4 dalis. Svarbu, jog vadovas taip pat neturi ir pareigos, kuri yra taikomos darbuotojams – prieš tam tikrą laiką įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą. Akcinių bendrovių įstatymas nenustato, kad prieš atsistatydindamas vadovas turi apie tai raštu įspėti jį išrinkusį bendrovės valdymo organą.

Apibendrinant pažymėtina, jog, nutraukiant darbo sutartį su bendrovės vadovu, jam, priešingai nei paprastiems darbuotojams, netaikomi DK 130 straipsnis 131 straipsnio 1 dalies 1 punktas, taip pat neturėtų būti taikomas DK 132 straipsnis, o kai kuriais atvejais ir DK 141 straipsnio 1 dalies 1 punktas. Bendrovės vadovas neturi pareigos prieš atsistatydindamas apie tai raštu įspėti jį į pareigas išrinkusį bendrovės organą ir teisės atsiimti paduotą rašytinį atsistatydinimo pranešimą, tačiau su bendrovės vadovu, kaip ir

---

<sup>77</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 19 d. nuotartis c.b. *T.O. v. UAB „ASSA LIETUVA“*, Nr. 3K-3-422/2007, kat. 11.10; 27.7 (S).

su darbuotoju, darbo sutartis gali būti nutraukta DK nustatytais pagrindais. Nutraukiant darbo sutartį su vadovu, yra taikomi tokie patys darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reikalavimai.

### 3. ĮMONĖS, ĮSTAIGOS, ORGANIZACIJOS VADOVO TEISINĖ ATSAKOMYBĖ

#### 3.1. Vadovui taikytinos atsakomybės pagal civilinę ir darbo teisę atribojoji problema

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso specifiškumas lemia jo ir paprasto darbuotojo atsakomybės skirtumus. Bendrovės vadovas, vadovaudamas bendrovei, turi plačius įgaliojimus veikti jos vardu bei organizuoti kasdienę įmonės veiklą, todėl jam keliama aukštesni rūpestingumo, sąžiningumo bei atidumo reikalavimai nei eiliniam darbuotojui. Plačių įgaliojimų suteikimas bendrovės vadovui sąlygoja aukštesnius jo atsakomybės standartus.

Atlikta teisės aktų analizė leidžia daryti išvadą, kad pagrindinis teisės aktas, nustatantis darbuotojų pareigas ir jų atsakomybę, yra DK, o administracijos vadovo pareigos ir atsakomybė įtvirtinama ne tik DK, tačiau ir CK, Lietuvos Respublikos administracinės teisės pažeidimų kodekse<sup>78</sup> (toliau – ATPK), Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse (toliau – BK). Už įstatymuose įtvirtintų pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybė kyla taip pat įstatymų, o ne darbo sutarties ar vietinių (lokalinių) norminių (darbo) teisės aktų pagrindu<sup>79</sup>. Todėl už atitinkamų pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą vadovo atsakomybę taip pat numato tokie Lietuvos Respublikos įstatymai kaip Akcinių bendrovių įstatymas, Bankroto įstatymas, Būhalterinės apskaitos įstatymas, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas ir kt. Taigi, galima teigti, jog šiuo požiūriu įmonių, įstaigų, organizacijų vadovų atsakomybės institutas skiriasi nuo darbuotojų atsakomybės instituto, nes pastarųjų teisinę atsakomybę paprastai nustato lokalūs teisės aktai – darbo tvarkos taisyklės, pareiginės instrukcijos ir nuostatai.

Sprendžiant bendrovės vadovui taikytinos atsakomybės klausimą, svarbu nustatyti, kokie yra susiklostę teisiniai santykiai tarp jo ir bendrovės. Jeigu pripažįstama, kad tarp bendrovės ir jos vadovo susiklosto civiliniai teisiniai santykiai, tuomet jam kyla CK įtvirtinta visiška atsakomybė. Tuo tarpu darbo teisėje darbuotojams taikoma ribota atsakomybė, išskyrus DK įtvirtintus visiškos materialinės atsakomybės atvejus.

Bendrovės vadovui taikytinos atsakomybės klausimas kaip ir jo teisinis statusas yra plačiai analizuojamas Aukščiausiojo Teismo praktikoje. Iš aukščiau analizuotų bylų matyti, jog labai svarbu nustatyti, kokie – civiliniai ar darbiniai – santykiai susiklostę tarp

<sup>78</sup> Valstybės žinios, 1985, Nr. 1– 1; 2007, Nr. 49-1880.

<sup>79</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c.b. „*Optimalūs finansai*“ v. G. P., Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17 (S).

bendrovės vadovo ir bendrovės. Jau minėtoje byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė* Aukščiausiojo Teismo buvo konstatuota, kad bendrovės ir vadovo santykiams būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai, kadangi dauguma jo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo pagrindu. Pasak Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, šie santykiai savo esme yra pasitikėjimo teisiniai santykiai<sup>80</sup>. Toks vadovo ir bendrovės santykių vertinimas fiksuojamas ir kitose Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyse, pavyzdžiui, 2002 m. gruodžio 18 d. nutartyje c. b. *Vokietijos bendrovė „Gretsch – Unitas GmbH“ ir UAB „Gretsch – Unitas Baltic“ v. Vilius Semeška*, Nr.3K-3-1590/2002, 2006 m. gegužės 25 d. nutartyje c.b. *K. J. J. v. J. B. ir V. K.*, Nr. 3K-7-266/2006.

Pasitikėjimo (fiduciarinių) santykių konstatavimas reiškia, kad bendrovės vadovas įpareigojamas veikti išimtinai bendrovės interesais. Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad santykiuose su kitais asmenimis bendrovės vadovas veikia kaip pati įmonė, o vidiniai santykiai su pačia įmone vadovą sieja kaip fizinį asmenį.

Vis dėlto atkreiptinas dėmesys, jog teismo praktikai dėl vadovo atsakomybės ilgai stigo vienodumo, nors dažniausiai bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybė vertinta kaip civilinė, o ne kaip materialinė atsakomybė pagal darbo teisę. Siekiant suvienodinti teismų praktiką šiuo aspektu, svarbi Aukščiausiojo Teismo nutartis (2009 m. „*Optimalūs finansai*“ v. *G. P.*), kurioje akcentuotos šios nuostatos: tais atvejais, kai bendrovės vadovas padaro žalos veikdamas „išoriniuose“ santykiuose, t. y. veikdamas kaip bendrovės atstovas, jam taikytina civilinė atsakomybė pagal civilinius įstatymus, o ne materialinė atsakomybė pagal DK. Pasak Aukščiausiojo Teismo, už civilinio teisinio pobūdžio pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą bendrovės vadovui, kaip bendrovės valdymo organui, kyla pareiga atlyginti jo kaltais veiksmais padarytą žalą, o šią pareigą bei jos teisinį pagrindą nustato civilinės teisės normos<sup>81</sup>.

Tai, kad bendrovės vadovui taikytina atsakomybė priklauso nuo to, ar jis padarė žalą veikdamas „vidiniuose“ ar „išoriniuose“ bendrovės santykiuose, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs ankstesnėse nutartyse, civilinės atsakomybės taikymą grindžiant bendrovės vadovo specifiniu statusu bei jį ir bendrovę siejančių santykių ypatumais. Vadovo statuso dvilypumą pripažįsta ir prof. V. Mikelėnas, nurodydamas, kad vadovui atsirandančią civilinę atsakomybę galima skirstyti į civilinę atsakomybę įmonei ir civilinę atsakomybę tretiesiems asmenims<sup>82</sup>. Taigi, remiantis tiek

<sup>80</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis c.b. *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.

<sup>81</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c.b. „*Optimalūs finansai*“ v. *G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17 (S).

<sup>82</sup> ABRAMAVIČIUS, A. MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 226.

civilinės teisės teoretikais, tiek Aukščiausiojo Teismo praktika teigtina, jog bendrovės vadovui, padarius nuostolių bendrovei ar tretiesiems asmenis, veikiant kaip bendrovės atstovui, jam visais atvejais turi būti taikoma civilinė atsakomybė.

### 3.2. Civilinė vadovo atsakomybė

CK 6.245 straipsnio 1 dalyje civilinė atsakomybė apibrėžiama kaip turtinė prievolė, kurios viena šalis turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius arba sumokėti netesybas, o kita šalis privalo atlyginti padarytus nuostolius ar sumokėti netesybas. Ši sąvoka apibūdina civilinę atsakomybę plačiąja prasme, kadangi apima tiek sutartinę, tiek deliktinę atsakomybę. Siaurąja prasme civilinė atsakomybė yra aiškinama tik kaip deliktinė atsakomybė, pabrėžiant, jog tarp civilinės atsakomybės yra daugiau panašumų negu skirtumų<sup>83</sup>.

Pagrindinis skirtumas tarp civilinės atsakomybės ir materialinės atsakomybės yra visiškas padarytos žalos kompensavimas (CK 6.251 straipsnio 1 dalis). Kitas taip pat svarbus civilinės ir materialinės atsakomybės skirtumas – atsakomybės faktinis pagrindas. Teisinis atsakomybės pagrindas yra teisės normos pažeidimas (teisinis pagrindas) ir faktinės aplinkybės (faktinis pagrindas). CK išvardina keturias sąlygas (pagrindus), būtinąs civilinei atsakomybei atsirasti: neteisėti veiksmai, priežastinis ryšys tarp veikos ir padarinių, asmens kaltė ir žala. Tuo tarpu materialinei atsakomybei pagal darbo teisę atsirasti būtinąs dar dviejų papildomų sąlygų egzistavimas: pažeidėją ir nukentėjusiąją šalį pažeidimo metu turi sieti darbo teisiniai santykiai, žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla.

Išskirti trys įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo civilinės atsakomybės atvejai:

- vadovas pažeidžia tiesiogiai ir konkrečiai įstatymuose ar kituose teisės norminiuose aktuose nustatytas pareigas ir dėl šio pažeidimo įmonė patiria nuostolių;
- vadovas pažeidžia bendrovės įstatus, kitus bendrovės vidaus veiklos dokumentus;
- jis elgiasi aplaidžiai, nerūpestingai ir dėl šių veiksmų bendrovė patiria nuostolių.

Tikslinga detaliau aptarti šių pažeidimų turinį.

*Įstatymų ir kitų teisės aktų pažeidimas.* Įmonių veiklą reglamentuojantys įstatymai reguliuoja įvairias įmonės veikos sritis, nustatydami atitinkamus reikalavimus, kurių jos privalo laikytis. Dažnai už tokių reikalavimų laikymąsi yra atsakingas įmonės vadovas, kuriam taikomos sankcijos už įstatymų nesilaikymą ir nuostolių įmonei padarymą.

---

<sup>83</sup> MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 25.

Pažymėtina, jog daug įstatymų įtvirtina konkrečiai vadovo, o ne įmonės pareigas bei atsakomybę. CK 2.87 straipsnio 7 dalis numato juridinio asmens valdymo organo nario atsakomybę už tame pačiame straipsnyje išvardintų pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą. 2001 m. kovo 20 d. Įmonių bankroto įstatymo 9 straipsnio 1 dalis, nustato įmonės vadovo atsakomybę: jeigu jis be pateisinamos priežasties per šiame straipsnyje nurodytą terminą nepateikia teismui nurodytų dokumentų, jam teismas arba teisėjas gali skirti iki 10 tūkstančių litų baudą<sup>84</sup>. To paties įstatymo 8 straipsnio 4 dalis numato vadovo atsakomybę kreditoriams už tai, kad įmonė pavėlavo pateikti teismui pareiškimą dėl bankroto bylos iškėlimo. Buhalterinė apskaitos įstatymas<sup>85</sup> numato, kad ūkio subjekto vadovas yra atsakingas už įmonės apskaitos organizavimą ir apskaitos dokumentų išsaugojimą šio įstatymo nustatyta tvarka (įstatymo 21 straipsnis). Dar vienas įstatymas, nustatantis įmonės vadovo atsakomybę – 2003 m. liepos 1 d. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas<sup>86</sup>. Šis įstatymas įtvirtina, kad darbų saugos ir sveikatos reikalavimus įmonėje įgyvendina darbdaviui atstovaujantis asmuo – įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros vadovas arba darbdavio įgaliotas asmuo darbų saugai ir sveikatai. Įstatymas, nustatydamas pareigą vykdyti darbų saugą, numato ir atsakomybę, jeigu vadovas savo veikimu ar neveikimu pažeidžia darbų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus ir taip neužtikrina saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų (įstatymo 46 straipsnio 1 dalis).

Paminėtinas ir bendrovės vadovo atsakomybę reguliuojantis Akcinių bendrovių įstatymas, kurio 37 straipsnio 10 dalyje nurodyta, kad vadovas atsako už: 1) bendrovės veiklos organizavimą bei jos tikslų įgyvendinimą; 2) metinės finansinės atskaitomybės sudarymą; 3) sutarties su audito įmone sudarymą, kai auditas privalomas pagal įstatymus ar bendrovės įstatus; 4) informacijos ir dokumentų pateikimą visuotiniam akcininkų susirinkimui, stebėtojų tarybai ir valdybai šio Įstatymo nustatytais atvejais ar jų prašymu; 5) bendrovės dokumentų ir duomenų pateikimą juridinių asmenų registro tvarkytojui; 6) akcinės bendrovės dokumentų pateikimą Vertybinių popierių komisijai ir Lietuvos centriniam vertybinių popierių depozitoriumui; 7) šiame Įstatyme nustatytos informacijos viešą paskelbimą įstatuose nurodytame dienraštyje; 8) informacijos pateikimą akcininkams; 9) kitų šiame ir kituose įstatymuose bei teisės aktuose, taip pat bendrovės įstatuose ir bendrovės vadovo pareiginiuose nuostatuose nustatytų pareigų vykdymą. Šis vadovo atsakomybę reglamentuojančių įstatymų sąrašas nėra baigtinis. Jo, kaip vieno iš bendrovės valdymo organų, atsakomybė nustatoma ir kitais įstatymais bei teisės aktais.

<sup>84</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

<sup>85</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 99-3515.

<sup>86</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

*Bendrovės įstatų ir kitų vidaus dokumentų pažeidimas.* Vadovas turi atlyginti įmonei padarytus nuostolius, jeigu jie atsiranda vadovui pažeidus įmonės įstatus, kitus veiklos dokumentus. Pirmame darbo skyriuje atlikta juridinių asmenų veiklą reglamentuojančių įstatymų analizė parodė, jog dauguma įstatymų juridinio asmens valdymo organų teisių, pareigų, funkcijų ir atsakomybės nenustato, tik numatoma, kad tai turi būti įtvirtinama juridinio asmens steigimo dokumentuose (įstatuose). Ne išimtis ir Akcinių bendrovių įstatymas, kurio 37 straipsnio 10 dalies 9 punktą nurodo, jog bendrovės vadovas atsako už bendrovės įstatuose bei bendrovės pareiginiuose nuostatuose numatytų pareigų vykdymą. Nors tokios dispozityvios įstatymų normos, leidžiančios pačioms įmonėms nuspręsti dėl vadovo teisių ir pareigų, yra dažnos, tačiau visgi pagrindinės vadovų teises ir pareigas įtvirtinančios įstatymo normos yra imperatyvios, jų vidaus dokumentais keisti negalima. Svarbu, kad įmonės įstatai, kiti veiklos dokumentai būtų sudaryti, laikantis įstatymuose nustatytų ribų ir neprieštarautų jiems. Manytina, jog tais atvejais, kai vadovas pažeidžia įmonės įstatus ar kitus lokalius teisės aktus, kurie prieštarauja imperatyvioms įstatymo normoms, pažeidimas neturėtų sukelti civilinės vadovo atsakomybės. Taigi, jeigu įmonės vadovas pažeidžia bendrovės įstatus, kitus vidaus dokumentus, neprieštaraujančius imperatyvioms įstatymų normoms, ir dėl to įmonei padaroma žala, vadovas privalo atlyginti dėl jo neteisėtų veiksmų ar neveikimo atsiradusius nuostolius.

*Aplaidus vadovo elgesys.* Įmonės administracijos vadovas nuo jo išrinkimo eiti šias pareigas dienos turi elgtis rūpestingai, atidžiai ir apdairiai<sup>87</sup>. Šią administracijos vadovo pareigą savo nutartyse yra ne kartą pažymėjęs Aukščiausiasis Teismas, ją siedamas su fiduciarinių santykių tarp vadovo ir įmonės egzistavimu. Sprendžiant, ar vadovas vykdė minėtą pareigą, jo elgesys vertinamas pagal objektyvų „rūpestingos šeimos galvos“ elgesio standartą (*bonus pater familias*). Norint nustatyti, ar konkrečiu atveju vadovui kyla civilinė atsakomybė, reikia atsakyti į klausimą, ar būdamas jo vietoje rūpestingas, apdairus, protingas vadovas būtų pasielgęs taip pat. Jeigu padaroma išvada, kad rūpestingas, apdairus, protingas vadovas analogiškoje situacijoje būtų pasielgęs kitaip ir dėl to įmonė išvengtų nuostolių, šis vadovas laikomas pažeidęs savo pareigą ir privalo atlyginti įmonei nuostolius. „Rūpestingos šeimos galvos“ kriterijui neturi reikšmės subjektyvūs veiksniai, apibūdinantys įmonės vadovą – amžius, kvalifikacija, vadovavimo patirtis, sveikatos būklė ar kitos jo asmeninės, dalykinės savybės. Nei vienas iš šių veiksnių negali būti panaudotas kaip atleidimas nuo civilinės atsakomybės. Faktorius,

---

<sup>87</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 25 d. nutartis c.b. K. J. J. v. J. B. ir V. K., Nr. 3K-7-266/2006, kat. 44.5.1; 44.5.2.1 (S).

apsprendžiantis vadovo rūpestingumo ir apdairumo lygį, gali būti įmonės veiklos pobūdis<sup>88</sup>. Akivaizdu, jog vienu įmonių vadovų darbas susijęs su didesne rizika nei kitų, todėl atitinkamai skirtingi turi būti ir jų rūpestingumo bei atidumo standartai. Kas vienos rūšies įmonių vadovams pripažįstama kaip normali gamybinė – ūkinė rizika, kitų įmonių vadovams gali būti laikoma neapdairiu, nerūpestingu elgesiu.

Pažymėtina, jog administracijos vadovo statusas bei Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 8 dalyje įtvirtinta valdymo organų pareiga veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai suponuoja administracijos vadovo pareigą būti maksimaliai atidžiam ir rūpestingam bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad užtikrintų įmonės ir jos akcininkų interesus. Asmens atidumo bei rūpestingumo lygis šioje veikloje laikytinas aukštesniu nei bet kurioje kitoje veikloje<sup>89</sup>. Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje „Gretsch – Unitas GmbH“ ir „Gretsch – Unitas - Baltic“ v. Vilius Semeška dėl žalos atlyginimo pažymėjo, jog vadovo pareiga veikti išimtinai įmonės interesais reiškia, jog jis negali sudaryti sandorių, prieštaraujančių tokiems interesams<sup>90</sup>. Šioje byloje teismas taip pat konstatavo, kad sandoris prieštarauja bendrovės interesams, jeigu jis yra akivaizdžiai nuostolingas ir viršijantis normalią gamybinę – ūkinę riziką. Kitoje nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas akcentavo, jog bendrovės vadovas, veikdamas išimtinai įmonės interesais, turi sudaryti tik įmonei reikalingas sutartis, o prekės ar paslaugos neturi būti perkamos per brangiai. Nuostoliai įmonei gali būti padaromi ir jos turtą parduodant per maža kaina<sup>91</sup>. Taigi vadovas turi sudaryti ir vykdyti sandorius taip, kad bendrovei nebūtų padaryta žala, o jeigu tokia žala padaroma, jis privalo įstatymuose nustatyta tvarka ją atlyginti.

Konkrečiu atveju visada būtina nustatyti, ar vadovas veikė tinkamai, ar jis nepažeidė savo veiklai keliamų profesionalumo, kompetencijos, etikos standartų. Čia svarbų vaidmenį vaidina veiklos principai, nustatomi konkrečiai profesinei veiklai. Pavyzdžiui, viešojo administravimo subjektas savo veikloje turi vadovautis Viešojo administravimo įstatyme<sup>92</sup> bei kituose įstatymuose nustatytais principais – teisėtumo, lygybės įstatymui, atitikties įstatymo tikslui, proporcingumo, objektyvumo ir nešališkumo, teisėtų lūkesčių ir teisėtai įgytų teisių apsaugos, atvirumo ir kt. Auditoriai

<sup>88</sup> ABRAMAVIČIUS, A. MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998, p. 286.

<sup>89</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 20 d. nutartis c.b. Ž. Šapalas v. AB Lietuvos taupomasis bankas, Nr. 3K-3-390/2002, kat. 39.2.1; 39.2.3; 39.3; 60; 94.2.

<sup>90</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 18 d. nutartis c.b. Vokietijos bendrovė „Gretsch – Unitas GmbH“ ir UAB „Gretsch – Unitas Baltic“ v. Vilius Semeška, Nr. 3K-3-1590/2002, kat. 39.6.2.13.

<sup>91</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c.b. UAB „Coris Vilnius“ v. M. Masedunskui, Nr. 3K-3-230/2005, kat. 21.4.2.8; 44.2.4.1; 24.1.

<sup>92</sup> Valstybės žinios, 2006, Nr. 77–2975.

savo veikloje vadovaujasi nepriklausomumo, sąžiningumo ir objektyvumo, profesinės kompetencijos, konfidencialumo ir atsakomybės visuomenei principais, ir pan.

Neteisėti įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo veiksmai arba neteisėtumas turi lemiamą reikšmę civilinei atsakomybei pagal daugumos valstybių (Austrijos, Belgijos, Anglijos, Prancūzijos, Vokietijos, JAV ir kt.) teisę, nesvarbu, kokiai teisės sistemai jos skirtinos<sup>93</sup>. Veiksmų neteisėtumo nustatymui galima pasitelkti vadinamosios „Tilburgo grupės“ nustatytais žingsniais<sup>94</sup>. Pagal šią sistemą visų pirma būtina nustatyti, ar subjektas savo veiksmais pažeidė imperatyvią taisyklę, kuri draudžia tam tikrą elgesį arba sukėlė pavojų teisės saugomoms subjektinėms teisėms ir interesams. Antras žingsnis suponuoja būtinybę nustatyti, ar asmuo konkrečiomis aplinkybėmis pažeidė bendrą rūpestingumo, protingumo, sąžiningumo pareigą. Trečias žingsnis susijęs su siekiu nustatyti, ar asmuo gali būti laikomas kaltu ir atsakingu atsižvelgiant į jo subjektyvų suvokimą<sup>95</sup>. Tačiau svarbu pažymėti, kad netgi valstybėse, kuriose kaltė laikoma subjektyvia kategorija (pavyzdžiui, Austrijoje), kai kalbama apie profesionalus, kaltei nustatyti imami taikyti objektyvūs kriterijai, laikant, kad asmuo, užsiimantis profesine veikla, turi garantuoti tam tikrą sugebėjimų, žinių ir rūpestingumo lygį, o kartu užtikrinti ir savo veiksmų bei jų padarinių suvokimą<sup>96</sup>.

### **3.3. Vadovo atsakomybės pagal darbo teisę ribos**

Dar vienas aktualus klausimas, susijęs su įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybe – jam taikomos atsakomybės ribų nustatymas. Toks klausimas neiškyla sprendžiant, kokios yra darbuotojo atsakomybės ribos, kadangi pastarosios aiškiai apibrėžiamos DK. Problematiškiau yra su vadovo atsakomybės ribomis, nes nėra vieno teisės akto, kuris jas nustatytų. Dėl šios priežasties būtina teisės aktų, nustatančių bendrovės vadovo atsakomybę, ir teismų praktikos analizė.

CK 2.87 straipsnio 7 dalyje numatyta, kad juridinio organo narys privalo visiškai atlyginti juridiniam asmeniui padarytą žalą, kuri atsirado jam nevykdant arba netinkamai vykdant pareigas, išskyrus, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis numato kitaip. Ši CK norma įtvirtina bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybę.

---

<sup>93</sup> KABIŠAITIS, A. Gydytojo veiksmų standarto samprata ir reikšmė taikant gydytojų civilinę atsakomybę Lietuvoje ir užsienio valstybėse. *Teisė*, 2003, t. 49, p. 39.

<sup>94</sup> *Unification of Tort Law: Wrongfulness* / Editor H. Koziol. The Hague: Kluwer Law International, 1998, p. 130–131.

<sup>95</sup> *Ibidem*.

<sup>96</sup> Cit. op. 96, p. 39-40.

Manytina, kad tais atvejais, kai vadovas padaro žalos bendrovei ar tretiesiems asmenims, veikdamas kaip bendrovės atstovas, jis už sukeltus nuostolius atsako visiškai.

Naujausios Akcinių bendrovių įstatymo redakcijos 37 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, taip pat gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Tačiau civilinės atsakomybės atveju neturėtų būti svarbu, ar su bendrovės vadovu sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Akcinių bendrovių įstatymas vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, atsakomybę papildomai nereglamentuoja. Atsakomybė pagal DK vadovui atsiranda, kai jis padaro žalos bendrovei, veikdamas kaip darbuotojas. Vadovas šiuo atveju atsako pagal materialinės atsakomybės taisyklės, kur numatoma bendroji trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių atsakomybės riba arba specialioji šešių mėnesių pareiginės algos dydžio atsakomybės riba.

Neaiškumą sukelia minėta Akcinių bendrovių įstatymo nuostata dėl galimybės su bendrovės vadovu sudaryti jo visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Prieš įstatymų leidėjui Akcinių bendrovių įstatyme numatant šią nuostatą, DK 256 straipsnio 1 dalyje jau buvo įtvirtinta, kad su darbuotojais gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Pagal DK tokia sutartis gali būti sudaroma ne su visais darbuotojais, o tik su tais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu arba dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Tuo tarpu Akcinių bendrovių įstatymo norma dėl visiškos materialinės atsakomybės su bendrovės vadovu sudarymo nenumato jokių papildomų apribojimų sudaryti tokią sutartį. Manytina, jog, remiantis DK 256 straipsniu ir bendrovės vadovo darbo pobūdžiu, tokią sutartį būtų galima sudaryti tik su kai kuriais vadovais, o, vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymu, visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su visais vadovais nepriklausomai nuo kitų aplinkybių. Kyla klausimas, koku tikslu įstatymų leidėjas Akcinių bendrovių įstatyme įtvirtino šią normą. Kaip jau buvo minėta, bendrovės vadovui, kaip bendrovės atstovui, visiška civilinė atsakomybė taikytina nepriklausomai nuo to, ar su juo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, o vadovo kaip darbuotojo atsakomybę reglamentuojančiame DK jau buvo nustatyta galimybė su tam tikrais apribojimais sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį. Galbūt įstatymų leidėjas, griežtindamas vadovo materialinę atsakomybę, siekė ją išskirti iš kitų bendrovės darbuotojų, tačiau tokios nuostatos įvirtinimas pažeidžia visiškos materialinės atsakomybės esmę. Tam, kad tokie įstatymų leidėjo ketinimai būtų įgyvendinti, reikia papildyti DK nuostata, jog visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma

ir kitais nei DK išvardintais atvejais, jeigu darbo specifika reikalauja griežtesnės materialinės atsakomybės nustatymo ir jeigu tokią galimybę numato specialūs įstatymai.

Taigi apibendrinant tai, kas buvo išdėstyta, galima daryti išvadą, kad vadovas už bendrovei padarytą žalą atsakys ribotai, jeigu: žala atsirado jam veikiant kaip darbuotojui, o ne kaip bendrovės atstovui; su vadovu nebuvo sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis.

Darbuotojo kaip ir bendrovės vadovo materialinė atsakomybė gali būti visiška ar ribota. Darbuotojo atsakomybė pagal darbo teisę yra suprantama kaip pareiga atlyginti darbdaviui padarytą žalą, atsiradusią jam neatlikus arba netinkamai atlikus nustatytas pareigas. Tam, kad atsirastų materialinė atsakomybė, yra būtinos visos DK numatytos sąlygos: žala, neteisėta veika, priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, pažeidėjo kaltė, pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo teisiniais santykiais, žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla.

Visais atvejais darbuotojui yra taikoma ribota materialinė atsakomybė, išskyrus baigtinį sąrašą atvejų, kada yra taikoma visiška atsakomybė. Išimtis iš ribotos darbuotojų materialinės atsakomybės numato DK 225 straipsnis, kuris pateikia septynis atvejus, kada darbuotojas privalo atlyginti visą žalą: 1) žala padaryta tyčia; 2) žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka; 3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis; 4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese; 5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose; 6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo; 7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Pažymėtina, jog šis sąrašas yra baigtinis, visais kitais atvejais darbuotojo atsakomybė yra ribojama.

Įstatymų leidėjas DK 253 straipsnyje pateikia pavyzdinį darbuotojų materialinės atsakomybės atvejų sąrašą, nurodydamas, kad darbuotojo materialinė atsakomybė gali atsirasti ir dėl kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo. Nustatyti baigtinį darbuotojų materialinės atsakomybės sąrašą būtų sudėtinga, kadangi sunku numatyti visus galimus darbuotojo atsakomybės atvejus, tačiau toks pavyzdinis darbuotojo materialinę atsakomybę galinčių sukelti atvejų sąrašas, padeda geriau suvokti, kokia veika darbdaviui galima padaryti nuostolius<sup>97</sup>.

---

<sup>97</sup> NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t, p. 387.

Kaip ir bendrovės vadovo, darbuotojo atsakomybės riba siejama su jų gaunamu darbo užmokesčiu. DK 254 straipsnis yra bendroji taisyklė, nustatanti darbuotojų atsakomybės ribą iki trijų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžių. Kaip jau minėta aukščiau, trijų mėnesių darbo užmokesčio atsakomybės riba nustatoma ir bendrovės vadovui, kai jis padaro žalą bendrovei veikdamas kaip darbuotojas. Neabejotina, kad toks atsakomybės ribojimas nustatytas siekiant apsaugoti tiek bendrovės vadovo, tiek darbuotojų interesus. Pasak I. Nekrošiaus, nustatant atsakomybės ribojimo dydį, svarbus ir kompromiso tarp darbuotojo ir darbdavio siekimas, darbdavio pareiga organizuoti darbą, didesnės žalos rizika atliekant skirtingo pobūdžio darbus<sup>98</sup>.

Darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jeigu su juo buvo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Šios sutarties sudarymo tvarką nustato Darbo kodekso 256 straipsnis. Ši sutartis yra dvišalis susitarimas, nustatantis taip pat ir darbdavio pareigą užtikrinti tinkamas sąlygas, kad neatsirastų žala.

Tiek bendrovės vadovo, tiek darbuotojo visiška materialinė atsakomybė taip pat gali atsirasti, jeigu tai nustato specialūs įstatymai arba kolektyvinė sutartis. Iš specialių įstatymų, įtvirtinančių visišką materialinę atsakomybę, paminėtinas Akcinių bendrovių įstatymas, kurio 37 straipsnio 4 dalyje nustato, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Įstatymo kūrėjas leidžia kolektyvinėje sutartyje numatyti, kada darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, tačiau kyla klausimas, ar tokios nuostatos įtvirtinimas kolektyvinėje sutartyje nepablogintų darbuotojo padėties palyginti su ta, kuri yra numatyta DK ir kituose darbo įstatymuose. Tačiau, kadangi tokia galimybė įtvirtinta DK, ji neturėtų būti laikoma kaip bloginanti darbuotojų padėtį. Taip pat tokia nuostata yra būtina dėl galimos darbo specifikos, dažnai pasitaikančių tam tikru būdu padaromų žalos atvejų<sup>99</sup>.

### **3.4. Administracinės ir baudžiamosios atsakomybės taikymas vadovui**

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui, kaip ir kitiems subjektams, gali būti taikoma administracinė ir baudžiamoji atsakomybė. ATPK 41 straipsnyje įtvirtinta, kad darbo įstatymų, darbo saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimas užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo penkių šimtų iki penkių tūkstančių litų, o darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimas užtraukia baudą pareigūnams nuo trijų šimtų iki trijų tūkstančių litų ir kitiems darbuotojams – nuo dvidešimties iki vieno šimto litų.

---

<sup>98</sup> NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė: Vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 358.

<sup>99</sup> Cit. op. 100, p. 393.

Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas gali būti ir baudžiamosios atsakomybės subjektas, jeigu jis pažeidžia darbo saugos ar sveikatos apsaugos darbe reikalavimus. Baudžiamoji atsakomybė už šiuos pažeidimus taip pat gali būti taikoma kitiems vadovaujančias pareigas užmantiems asmenims (darbdaviui, jo atstovui, administracijos darbuotojui), atsakingam už darbų saugą asmeniui, eiliniam darbuotojui, kuris turi darbinį teisingumą ir veiksnumą. Baudžiamoji atsakomybė kyla tada, kai įstatymų nustatytų darbo saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimas sukelia sunkius padarinius (žmonių žūtį, sužalojimą, didelius turtinius nuostolius ir pan.), t. y. įvyksta nelaimingas atsitikimas.

Galima atkreipti dėmesį į tam tikrą baudžiamosios atsakomybės už saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų pažeidimus taikymo instituto raidą. Štai galiojusio BK<sup>100</sup> (1961 m.) 141 straipsnis nustatė, jog Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo ar kitų saugos darbe norminių aktų pažeidimas, jeigu tai galėjo sukelti nelaimingų atsitikimų žmonėms, avariją ar kitokias pasekmes, baudžiamas pataisos darbais iki vienerių metų arba bauda, o ta pati veika, sukėlusi nelaimingų atsitikimų žmonėms, avariją ar kitokias sunkias pasekmes, baudžiama laisvės atėmimu iki penkerių metų arba bauda. Naujajame BK<sup>101</sup> atsakomybė už darbo saugos ir sveikatos apsaugos darbe reikalavimų pažeidimus buvo sušvelninta – BK tokios veikos buvo traktuojamos kaip baudžiamieji nusižengimai. BK 176 straipsnyje įtvirtinta, kad darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, pažeidęs įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytus darbų saugos ar sveikatos apsaugos darbe reikalavimus, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirasti kitokių sunkių padarinių, padarė baudžiamąjį nusižengimą ir baudžiamas teisės dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla atėmimu arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu.

2003 m. liepos 4 d. BK 176 straipsnis buvo pakeistas, papildant jį nauja dalimi<sup>102</sup>. Ši naujoji redakcija nustatė, jog darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, pažeidęs darbų saugos įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytus darbų saugos ar sveikatos apsaugos darbe reikalavimus, jeigu dėl to įvyko nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirado kitokių sunkių padarinių, baudžiamas bauda arba laisvės atėmimu iki aštuonerių metų. Darbdavys ar jo įgaliotas asmuo, padaręs šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiklą, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirasti kitokių sunkių padarinių, laikytinas padaręs baudžiamąjį nusižengimą ir baudžiamas teisės dirbti tam

<sup>100</sup> Valstybės žinios, 1961, Nr. 18-147.

<sup>101</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

<sup>102</sup> Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 139, 140, 176, 180, 190, 201, 212, 249, 281 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 38–1733.

tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla atėmimu arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu.

Baudžiamoji atsakomybė gali būti taikoma ir darbuotojui. Pastarajam padarius nusikalstamą veiką, darbdavys baudžiamojoje byloje jam gali pareikšti civilinį ieškinį. Manytina, jog šiuo atveju, taikant visišką materialinę darbuotojo atsakomybę, nepriklauso, koks nusikaltimas ar baudžiamasis nusižengimas įvykdytas<sup>103</sup>.

### **3.5. Drausminė vadovo atsakomybė**

Darbo drausmės pažeidimas, kaip drausminės atsakomybės pagrindas, yra darbo pareigų nevykdamas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės (DK 234, 236 straipsnis). Drausminė atsakomybė yra tokia teisinės atsakomybės rūšis, kuri taikoma tik tam tikram subjektų ratui t. y. asmenims, kuriuos su darbdaviu sieja darbo teisiniai santykiai. Tai, jog su dauguma juridinių asmenų vadovų sudaroma darbo sutartis, leidžia daryti išvadą, kad jiems, kaip ir paprastiems darbuotojams, gali būti taikoma ši teisinės atsakomybės rūšis.

Drausminė atsakomybė darbuotojui atsiranda už veiksmus, kuriais jis pažeidžia nustatytą vidaus darbo tvarką. Būtina sąlyga darbuotojo drausminei atsakomybei atsirasti yra kaltė. Kadangi įstatymų leidėjas nenumato, kad drausminė atsakomybė gali būti taikoma tik už pažeidimą, sukeltą tyčiais darbuotojo veiksmomis, manytina, jog ši atsakomybės rūšis taikytina ir nerūpestingai atliekant darbo funkcijas. Darbuotojo kaltė – esminis darbo drausmės pažeidimo elementas, kurį turi įrodyti darbdavys – priešingu atveju drausminė atsakomybė negalima<sup>104</sup>.

Priešingai nei materialinės ar civilinės atsakomybės atveju, drausminei atsakomybei atsirasti nėra būtina žala. Skiriasi ir sankcijos, taikomos už darbo drausmės pažeidimus. Pagal nustatomų nuobaudų pobūdį galima spręsti, jog šia atsakomybės rūšimi siekiama ne kompensuoti darbdaviui padarytus nuostolius, o nubausti pažeidimą padariusį asmenį, jį pamokyti. Darbo kodekso 237 straipsnis pateikia galimų taikyti nuobaudų sąrašą, iš kurių griežčiausia – atleidimas iš darbo. Šią nuobaudą darbdavys gali taikyti tik dviem atvejais: darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos arba darbuotojui vieną kartą šurkščiau pažeidus darbo pareigas (Darbo kodeksas 136 straipsnio 3 dalis). Įstatymai nenumato, kada turi

<sup>103</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 152.

<sup>104</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c.b. *G. Z. v. AB „Parex bankas“*, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8 (S).

būti skiriamos kitos dvi nuobaudos: pastaba ir papeikimas, todėl manytina, jog darbdavys jas gali paskirti visada, kai padaromas darbo drausmės pažeidimas.

Manytume, drausminės atsakomybės taikymo institutas itin reikšmingas kalbant apie viešojo juridinio asmens vadovus. Vertinant teisinį reglamentavimą, pagal kurį vadovui gali būti taikoma drausminė atsakomybė, galima atrasti kai kurių spragų. Štai Valstybės tarnybos įstatymas<sup>105</sup> įtvirtina tik valstybės tarnautojui taikomos griežčiausios nuobaudos – atleidimo iš darbo – pagrindus. Tuo tarpu kitos drausminės nuobaudos, jų taikymo sąlygos lieka teisinio reglamentavimo užribyje. Tokį teisinį reglamentavimą galima laikyti akivaizdžiai ydingu, juolab kad galiojusioje Valstybės tarnybos įstatymo redakcijoje<sup>106</sup> tarnybiniai nusižengimai buvo skirstomi į sunkius, vidutinius ir lengvus, pateiktas šių nusižengimų sąrašas. Akivaizdu, jog institucijų ir įstaigų vadovai tarnybinę atsakomybę galėjo taikyti teisingiau<sup>107</sup>.

### 3.6. Viešųjų juridinių asmenų vadovų etinės atsakomybės problema

Kalbant apie įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinį statusą negalima aplenkti etinės atsakomybės klausimo. Tai ypač aktualu viešojo valdymo srityje, t. y. nustatant viešojo juridinio asmens teisinį statusą.

Valstybės pareigūnų ir tarnautojų etikos normų reikalingumas yra nekvestionuojamas ir priklauso nuo valstybės ir visuomenės moralės: pasak V. Mikelėno, reikalavimas elgtis sąžiningai neduos teigiamo efekto, jeigu visuomenė bus ištikta totalios moralinės krizės, jeigu jos gyvenimo norma bus ne sąžiningumas, o atvirkščiai – nesąžiningumas<sup>108</sup>. Valstybės tarnautojų etikos klausimas, nors ir „nusileidžia“ nusikalstamumo valstybėje problemai, visgi yra prioritetas klausimas: pavyzdžiui, amerikiečių tyrėjo J. Bowman tyrimas parodė, jog apie 60 procentų visuomenės narių valdininkų etikos problemos nelaiko bereikšme<sup>109</sup>.

Kalbėti apie viešojo juridinio asmens vadovo, kaip ir bet kurio viešojo valdymo subjekto, etiką – tai suvokti, jog šiems asmenims keliami aukštesni elgesio standartai. Tačiau šie reikalavimai jokių būdu nereiškia asmenų lygiateisiškumo principo pažeidimo – tai tik viena iš diferenciacijos formų. Kaip ne kartą pažymėjo Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, konstitucinis asmenų lygiateisiškumo principas nepaneigia to, kad

<sup>105</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.

<sup>106</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

<sup>107</sup> ANDRUŠKVIČIUS, A. *Administracinės teisės principai ir normų ribos*. Vilnius: Justitia, 2004. p. 187.

<sup>108</sup> MIKELĖNAS, V. Naujasis Lietuvos civilinis kodeksas šiuolaikinės globalizacijos kontekste. In *Šiuolaikinės civilinės teisės raidos tendencijos ir perspektyvos. Trends and perspectives in the development of contemporary civil law*. Vilnius: Justitia, 2007, p. 44.

<sup>109</sup> BOWMAN, J. *Valdžios struktūrų etika. Valstybės tarnautojų etika*. Vilnius: Margi raštai, 2002, p. 37.

įstatyme gali būti nustatytas nevienodas teisinis tam tikrų asmenų kategorijų, kurių padėtis skirtinga, reguliavimas<sup>110</sup>.

Iš esmės etikos terminas reiškia moralės, dorovės normas<sup>111</sup>. Vertinant reikalavimus, keliamus viešojo administravimo subjektų elgesiui, egzistuoja taisyklė – platesni įgaliojimai suponuoja subjektų aukštesnius elgesio standartus. Tai – vadinamoji dalykinė etika. A. Laurinavičius, analizuodamas šios etikos infrastruktūrą, akcentuoja, jog dalykinė etika (angl. – *practical ethics*) – tai produktyvios veiklos (pavyzdžiui, valstybės tarnyboje ir pan.) etika, istoriškai suponuota kapitalistinės modernizacijos<sup>112</sup>. Šią etiką tikslinga vertinti profesinės etikos aspektu, tokiu būdu išskiriant atitinkamų profesijų grupes, pavyzdžiui, teisėjų, advokatų, notarų, auditorių, politikų ir kt. etiką.

Valdininko pareiga elgtis moraliai (etiškai), t. y. sąžiningai, teisingai, garbingai, nustatoma įvairiuose teisės aktuose. Visų pirma – tai Lietuvos Respublikos Konstitucija, kurios 5 straipsnyje formuluojama nuostata, kad „valdžios įstaigos tarnautoja žmonėms“. Tame pačiame straipsnyje nustatyta, kad valdžios galias riboja Konstitucija. Bendrieji valstybės tarnybos etikos principai ir reikalavimai asmenims, dirbantiems valstybės tarnyboje, įtvirtinti 1997 m. priimtame ir kaskart tobulinamame Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačiųjų interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatyme ir 1999 m. priimtuose Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos nuostatuose bei jos darbo reglamente. Šiame kontekste svarbus Viešųjų ir privačiųjų interesų derinimo valstybės tarnyboje įstatymas, kurio paskirtis – užkirsti kelią atsirasti bei plisti korupcijai valstybės tarnyboje (1 straipsnis).

Reikalavimas etiškai elgtis gali būti suvokiamas pozityviai ir negatyviai. Pirmuoju atveju valdininkas (vadovas) etiškai elgiasi iš vidinių paskatų, t. y. be jokios prievartos ir sankcijų, nes to reikalauja jo sąžinė. Antruoju atveju – tai *draudimas* elgtis prieš savo sąžinę. Manytume, jog valdininkų etikos vertinimui aktualiausias būtent pastarasis aspektas, kadangi įvairūs etiško elgesio standartai nedviprasmiškai nurodo, koks valdininko elgesys etikos požiūriu užtraukia etinę atsakomybę. Kita vertus, etinės atsakomybės problema glaudžiai siejama su kitokio pobūdžio atsakomybe – baudžiamąja, administracine ar civiline. Turint omenyje Lietuvos įstatymų spragas, galima teigti, jog etikos pažeidėjai griežtesnės atsakomybės ir nuobaudų (bausmių) išvengia tik dėl nepakankamo atsakomybės už tam tikrus pažeidimus reglamentavimo.

---

<sup>110</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 12 06 nutarimas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 105 – 3318.

<sup>111</sup> *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1988.

<sup>112</sup> LAURINAVIČIUS, A. Dalykinės etikos infrastruktūra ir statutinių pareigūnų kvalifikacija. *Jurisprudencija*, 2003, t. 48 (40), p. 6.

Reikia pastebėti, jog viešųjų juridinių asmenų vadovų, kaip ir paprastų valdininkų, atsakomybės už etikos pažeidimus taikymas dėl egzistuojančių įstatymų spragų yra pernelyg liberalus. Dažnai pažeidimai įvardinami tik etiniais, nors jie turėtų užtraukti griežtesnę – administracinę ar baudžiamąją – atsakomybę. Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos sprendimai yra prevencinio pobūdžio, t. y. teikiamos tik rekomendacinės išvados, kaip pasielgti vienu ar kitu atveju. Taigi prasižengęs viešojo administravimo subjektas sėkmingai išvengia teisinės atsakomybės. Nestinga praktinių pavyzdžių, kai viešųjų įstaigų, organizacijų vadovai išsisuka nuo konkrečios nuobaudos konstatavus, pavyzdžiui, faktą, jog nepakanka duomenų, jog buvo pažeistas Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybės tarnyboje įstatymas. Tuo tarpu, kaip teisingai pastebi J. Petkevičienė, interesų konfliktas yra mažutė korupcijos užuomazga: jeigu ateinama ne tarnauti, o pasipelnyti – tai jau korupcija<sup>113</sup>.

Problema yra nuobaudos už valdininkų etikos pažeidimus objektyvumo klausimas. Pavyzdžiui, viešosios įstaigos vadovas, kaip ir bet kuris valdininkas, gali nebaudžiamas darbe būti neblaivus, nerizikuodamas būti atleistas iš darbo. Tuo tarpu paprasto darbuotojo atžvilgiu DK nurodo labai aiškiai: buvimas darbe apsvaigusiam nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kurį užtenka padaryti vieną kartą, kad darbuotojas būtų atleistas iš darbo be išpėjimo (DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktas). Manytume, tokia situacija pažeidžia konstitucinį asmenų lygiateisiškumo principą, nes galioja skirtingi vadovų bei darbuotojų elgesio bei etikos standartai. Konstitucinis Teismas konstatavo, kad asmenų lygiateisiškumo principas yra vienas pagrindinių konstitucinių principų, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą<sup>114</sup>. Šis principas įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pačius faktus savavališkai vertinti skirtingai<sup>115</sup>.

---

<sup>113</sup> Ką gali dviejų moterų kariuomenė? [pokalbis su valstybės kontroliere Rasa Budbergyte ir Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos pirmininke Jolanta Petkevičiene]. Valstybės žinios, 2008-05-03, p. 2.

<sup>114</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 01 24 nutarimas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 9–228.

<sup>115</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 02 28 nutarimas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 20 –537.

## IŠVADOS

1. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso teisinio reglamentavimo raida buvo gana intensyvi, tačiau ne itin nuosekli. Pastebėtini teisinio reglamentavimo pokyčiai: bendrovės vadovo samprata buvo nuosekliai plečiama, įtraukiant didesnę subjektų ratą; santykiai tarp vadovo ir bendrovės iš darbo teisinių santykių transformavosi į civilinius santykius; iš šių santykių kilę ginčai nagrinėjami teisme; atsirado vadovavimo sutarties institutas; pakeistas pats subjekto pavadinimas, t. y. administracijos vadovas įvardinamas bendrovės vadovu.

2. Teisiniams santykiams, susiklosčiusiems tarp bendrovės vadovo ir bendrovės, būdingas savotiškas dualizmas: šie santykiai vertinami tiek vidiniame, t. y. darbo teisinių santykių, tiek išoriniame, t. y. civilinių santykių, kontekste. Tą patvirtina ir formuojama Aukščiausiojo Teismo praktika, jog bendrovės vadovui keliami aukštesni moraliniai, etiniai reikalavimai nei paprastiems darbuotojams.

3. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas nėra paprastas darbuotojas, kas apsprendžia ir jo teisinį statusą. Svarbus įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso ypatumas – tai, kad jo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, teises ir pareigas reguliuoja ne tik DK, bet ir kitų įstatymų normos. Vadovo teisių ir pareigų apimtis kai kuriais atvejais yra platesnė, kai kuriais – siauresnė nei paprastų darbuotojų:

3.1. vadovo platesnių teisių turinį rodo galimybės nustatyti bandomąjį terminą neįtvirtinimas DK. Platesne vadovo teise galima laikyti jo diskreciją neįspėjus prieš tam tikrą terminą atsistatydinti;

3.2. vadovui keliami reikalavimai apsprendžia ir platesnę nei paprastų darbuotojų pareigų apimtį, kurią suponuoja įstatymai: galimybė su juo visais atvejais sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį, netgi kai vadovo funkcijos tiesiogiai su materialinėmis vertybėmis nesusijusios; atitinkamų organų absoliuti teisė vadovą atšaukti iš pareigų; atsakomybė už streiko situacijos sukėlimą; kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė;

3.3. įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisių ypatumai nustatyti ir darbo užmokesčio teisinio reglamentavimo požiūriu: vadovai neturi teisės į viršvalandžių apmokėjimą; teisė į delspinigius pagal DK, specifinė yra jam išmokamų sumų atleidžiant iš pareigų tvarka;

3.4. ypač svarbus vadovui aukštesnių reikalavimų lygmenį rodantis aspektas yra atitinkamų organų teisė jį atšaukti iš užimamų pareigų. Ši teisė laikoma absoliučia, nors teoriniame ir praktiniame lygmenyje keliamas klausimas, ar

vadovės nėštumas gali būti garantija, eliminuojanti jos atšaukimo iš užimamų pareigų galimybę.

4. Svarbus įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo atsakomybės teisinio reguliavimo raidos aspektas – šios atsakomybės padidėjimas „išeinant“ iš darbo teisinių santykių ribų. Į vadovą, kaip atsakomybės už bendrovei padarytą žalą subjektą, teisiškai imta žvelgti ne kaip į prasižengusį darbuotoją, o kaip į žalą padariusį bendrovės vadovą, kuriam taikytina civilinė atsakomybė. Tokie pakeitimai neabejotinai progresyvūs turint omenyje plačią bendrovės vadovų kompetenciją, jiems suteiktus plačius įgaliojimus, turinčius kompensuoti ir galimą riziką naudojantis savo statusu.

### **PASIŪLYMAI**

1. Reikėtų aiškesnės Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicijos dėl DK 132 straipsnio nuostatų atleidžiant vadovus taikymo.

2. Maytina, jog reiktų panaikinti Akcinių bendrovių įstatymo nuostatą dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarties su bendrovės vadovu sudarymo.

3. Būtina aiškiau reglamentuoti viešųjų juridinių asmenų vadovų etinės atsakomybės klausimą, nes dabar nuobaudos yra tik rekomendacinio pobūdžio, o galiojantys įstatymai dažniausiai veikia vadovų naudai.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### I. Norminiai teisės aktai:

#### Tarptautiniai teisės aktai:

1. Tarptautinės darbo organizacijos 2000 m. konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“, Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

#### Regioniniai teisės aktai:

1. 1996 m. Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1699.
2. Europos Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas. *ABI. EG 1991*, Nr. 288.
3. Dvyliktoji Tarybos įmonių teisės direktyva. 89/667/EEC, OJ L395, 1989.

#### Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
5. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1 – 1; 2007, Nr. 49- 1880.
6. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.
7. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 1961, Nr. 18-147.
8. Lietuvos Respublikos šeimynų įstatymas. Valstybės žinios, 2010, Nr. 25-1176.
9. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26<sup>1</sup>, 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo 41<sup>1</sup> straipsniu įstatymas. Valstybės žinios, 2009, Nr. 154-6945.

10. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2009, Nr. 93-3993.
11. Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 50-1632.
12. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745.
13. Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos fondų įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 7-128.
14. Lietuvos Respublikos sodininkų bendrijų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-40.
15. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-752.
16. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574
17. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 139, 140, 176, 180, 190, 201, 212, 249, 281 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 38-1733.
18. Lietuvos Respublikos darbuotjų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
19. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4991.
20. Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 112-4990.
21. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.
22. Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 99-3515.
23. Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo pakeitimo ir daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo pakeitimo įstatymo 2 straipsnio pripažinimas netekusiu galios. Valstybės žinios, 2001, Nr. 91-3187.
24. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.
25. Lietuvos Respublikos žemės ūkio bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 45-1574.
26. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

27. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.
28. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 36-961.
29. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 26 ir 40 straipsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 1997, Nr. 91-2273.
30. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 32-786.
31. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas. Valstybės Žinios, 1996, Nr. 20-521.
32. Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos fondų įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 32-787.
33. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 68-1633.
34. Lietuvos Respubliko daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymas. Valsybės žinios, 1995, Nr. 20-449.
35. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas. Valstybės žinios, 1995, Nr. 104-2322; 2010, Nr. 15-699.
36. Lietuvos Respubliko daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymas. Valsybės žinios, 1995, Nr. 20-449; 2000, Nr. 56-1639.
37. Lietuvos Respublikos kredito unijų įstatymas. Valstybės žinios, 1995, Nr. 26-578; 2008, Nr. 76-3003.
38. Lietuvos Respublikos visuomeninių organizacijų įstatymas. Valstybės žinios, 1995, Nr.18-400; 1997, Nr.65-1545; 1998, Nr.59-1653.
39. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 55-1046; 1994, Nr.102-2050.
40. Lietuvos Respubliks valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 102-2049; 2004, Nr. 4-24.
41. Lietuvos Respublikos kooperatinių bendrovių (kooperatyvų) įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 20-488; 2002, Nr. 57-2296.
42. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
43. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
44. Lietuvos Respublikos žemės ūkio bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 13-328.

45. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 1990, Nr. 24-594.
46. Lietuvos Respublikos politinių partijų įstatymas. Valstybės žinios, 1990, Nr. 29-692; 2004, Nr. 54-1831.
47. Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymas. Valstybės žinios, 1990, Nr. 31-747.
48. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. lapkričio 12 d. nutarimas „Dėl juridinių asmenų registro įsteigimo ir juridinių asmenų registro nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 107-4810.
49. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 9–228.
50. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. vasario 28 d. nutarimas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 20–537.

## II. Specialioji literatūra:

1. ABRAMAVIČIUS, A. MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998.
2. ANDRUŠKVIČIUS, A. *Administracinės teisės principai ir normų ribos*. Vilnius: Justitia, 2004.
3. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.
4. BOWMAN, J. *Valdžios struktūrų etika. Valstybės tarnautojų etika*. Vilnius: Margi raštai, 2002.
5. DAVULIS, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. In MIKELĖNAS, V. *Privatinės teisės: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008.
6. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
7. *Юридический словарь* (Никитин А.Ф.). Москва: Олма-Пресс, 2005.
8. KABIŠAITIS, A. Gydytojo veiksmų standarto samprata ir reikšmė taikant gydytojų civilinę atsakomybę Lietuvoje ir užsienio valstybėse. *Teisė*, 2003, t. 49, p. 38–51.
9. Ką gali dviejų moterų kariuomenė? [pokalbis su valstybės kontroliere Rasa Budbergyte ir Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos pirmininke Jolanta petkevičiene]. Valstybės žinios, 2008- 05-03, p. 2.

10. LANE, Erik Jan. *Viešasis sektorius: sąvokos, modeliai ir požūriai*. Vilnius: Margi raštai, 2001.
11. LAURINAVIČIUS, A. Dalykinės etikos infrastruktūra ir statutinių pareigūnų kvalifikacija. *Jurisprudencija*, 2003, t. 48 (40), p. 6.
12. MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995.
13. MIKELĖNAS, V. Naujasis Lietuvos civilinis kodeksas šiuolaikinės globalizacijos kontekste. In *Šiuolaikinės civilinės teisės raidos tendencijos ir perspektyvos. Trends and perspectives in the development of contemporary civil law*. Vilnius: Justitia, 2007, p. 44.
14. NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė: Vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
15. NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t.
16. PARSONS, W. *Viešoji politika: Politikos analizės teorijos ir praktikos įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 2001.
17. PETRYLAITĖ, D. Konstitucinės darbuotojų teisės streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. *Justitia*, 2005, nr. 1 (55).
18. SINKEVIČIUS, E. Juridinių asmenų baudžiamosios atsakomybės problemos. *Teisė*, 2000, t. 36.
19. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1988;
20. *Unification of Tort Law: Wrongfulness* / Editor H. Koziol. The Hague: Kluwer Law International, 1998.
21. VĖGĖLĖ, I. *Įmonėms taikytina teisė ir pirminis steigimasis Europos Bendrijos teisėje*. Vilnius: Eugrimas, 2002.
22. VITKEVIČIUS, P. *Civilinė teisė: Vadovėlis. Antrasis pataisytas leidimas*. Kaunas: Vijusta, 1998.

### III. Teismų sprendimai:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. balandžio 30 d. nutartis c.b. *J. B. B. v. UAB „NEO GROUP“*, Nr. 3K-3-157/2010; kat. 11.9.6; 42.8 (S);

2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c.b. „*Optimalūs finansai*“ v. *G. P.*, Nr. 3K-7-444/2009, kat. 19.2; 27.7; 36.2; 37; 44.2.1; 44.2.2; 44.2.4.1; 44.5.2.17 (S);
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 5 d. nutartis c.b. *V. G.* v. „*Vilniaus butai*“ , Nr. 3K-7-161/2009, kat. 11.9.12; 11.9.13; 11.11; 95.3; 95.6.2 (S);
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis c.b. *A. N.* v. *Lietuvos Respublikos kultūros ministerija*, Nr. 3K-7-308/2008, kat. 11.9.10.10; 19.2; 19.4 (S);
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis c.b. *J. Ch. V. individuali L. Š. Imonė* „*Meškėnas*“, Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8; 11.10 (S);
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 19 d. nutartis c.b. *T.O.* v. *UAB „ASSA LIETUVA“*, Nr. 3K-3-422/2007, kat. 11.10; 27.7 (S);
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 12 d. nutartis c.b. *A. M.* v. *UAB „Vitės valdos“* , Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5; 11.9.7; 27.7 (S);
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 22 d. nutartis c.b. *V. M.* v. *UAB „Izabelita“* , Nr. 3K-3-260/2007, kat. 11.10; 19.2 (S);
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c.b. *G. Z.* v. *AB „Parex bankas“* , Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8 (S);
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gegužės 25 d. nutartis c.b. *K. J. J.* v. *J. B. ir V. K.*, Nr. 3K-7-266/2006, kat. 44.5.1; 44.5.2.1 (S);
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis c.b. *A. S.* v. *UAB „Atridas“* , Nr. 3K-3-279/2006, kat. 11.9.12 (S) 16.7;
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 25 d. nutartis c.b. *R. K.* v. *Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4 (S);
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 30 d. nutartis c.b. *Irena Tijūnaitienė* v. *Šiaulių lopšelis-darželis „Trys nykštukai“*, Nr. 3K-3-314/2005, kat. 11.9.10.7; 15.3.1;

14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 4 d. nutartis c.b. *UAB „Coris Vilnius“ v. Mindaugui Masedunskui*, Nr. 3K-3-230/2005, kat. 21.4.2.8; 44.2.4.1; 24.1;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis c.b. *Jadvyga Kakura v. UAB „Vilniaus Ventos puslaidininkiai“*, Nr. 3K-3-191/2005, kat. 11.9.10.8;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis c.b. *J. Palevičius v. Kauno miesto savivaldybė*, Nr. 3K-3-640/2004, kat. 2.4.4; 2.11;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 11 d. nutartis c.b. *Vygandas Obsta v. Bendrajai Lietuvos ir Norvegijos įmonei UAB „Pemco kuras“*, Nr. 3K-3-537/2004, kat. 2.8;
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2004 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 9 d. nutartis c.b. *J. Daugirdos IĮ v. Dainius Zabita*, Nr. 3K-3-327/2004, kat. 7.3.2;
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 14 d. nutartis c.b. *Vlado Pučkorius v. AB „Mažeikių nafta“*, Nr. 3K-3-272/2004, kat. 2.4.3.9;
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis c.b. *Irena Jundulienė v. viešoji įstaiga Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12;
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 8 d. nutartis c.b. *Virginijus Giedraitis v. AB „Spauda“*, Nr. 3K-3-954/2003, kat. 2.7, 2.8, 5.7;
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 1 d. nutartis c.b. *Henrikas Matukėnas v. UAB „Bitas“*, Nr. 3K-3-892/2003, kat. 2.6; 2.7;
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis c.b. *Zigmantas Zdzichauskas v. UAB „Šiaulių aerouostas“*, Nr. 3K-3-6/2003, kat. 2.7; 5.7; 50;

25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gruodžio 18 d. nutartyje c.b. *Vokietijos bendrovė „Gretsch – Unitas GmbH“ ir UAB „Gretsh – Unitas Baltic“ v. Vilius Semeška*, Nr.3K-3-1590/2002, kat. 39.6.2.13;
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 20 d. nutartis c.b. *Židrūnas Šapalas v. AB Lietuvos taupomasis bankas*, Nr. 3K-3-390/2002, kat. 39.2.1; 39.2.3; 39.3; 60; 94.2;
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. sausio 23 d. nutartis c.b. *Varėnos rajono valdyba v. Antanas Tumėnas*, Nr. 3K-3-167/2001, kat. 7.3.2;
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis c.b. *AB „Laivitė“ v. G. R.*, Nr. 3K-3-1203/2001, kat. 7.3.1; 21.2.2.1; 21.6;
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis c.b. *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.

#### **IV. Elektroniniai dokumentai:**

1. Statistikos departamentas *Veikiančių ūkio subjektų skaičius metų pradžioje pagal įmonių dydžio grupę, teisinę formą* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-02-03]. Prieiga per internetą : <<http://www.stat.gov.lt>> [žiūrėta 2011-02-03].

## SANTRAUKA

Šiame darbe analizuojamas įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinis statusas. Siekiant apibrėžti, apie kokio teisės subjekto vadovą bus kalbama, taip pat atsižvelgiant į tai, kad skirtingų juridinių asmenų vadovų teisinis statusas skiriasi, darbe pateikiama juridinio asmens samprata, kilmė bei klasifikacija. Nagrinėjama privačių ir viešųjų juridinių asmenų vadovų teisinio statuso raida, lyginant, kaip keitėsi ir koks šiuo metu yra įstatymų leidėjo bei teismų praktikos požiūris į juridinių asmenų vadovus. Detaliau analizuota dažniausiai Lietuvoje pasitaikančių privačių juridinių asmenų – akcinių bendrovių – bei viešųjų juridinių asmenų – viešųjų įstaigų vadovų teisinio statuso raida. Vienas iš vadovo teisinio statuso elementų, jo teisės ir pareigos, lyginamos su paprasto darbuotojo teisėmis ir pareigomis, įtvirtintomis Darbo kodekse. Aprašoma juridinio asmens vadovo teisės, pareigos, garantijos darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo metu. Analizuojant teisės aktus bei teismų praktiką, nagrinėjama akcinės bendrovės vadovui taikytina atsakomybė, siekiant nustatyti, kuriais atvejais jam taikoma civilinė t. y. visiška, o kada ribota materialinė atsakomybė pagal darbo teisę, taip pat kokios yra vadovo atsakomybės ribos. Juridinio asmens vadovo atsakomybė lyginama su darbuotojui taikoma atsakomybe. Trumpai aptariama drausminė, administracinė bei baudžiamoji vadovo atsakomybė bei viešųjų juridinių asmenų vadovų etinės atsakomybės problema.

## **Juridical Status of the Manager of Enterprise, Institution or Organization**

### **SUMMARY**

Juridical Status of the Manager of Enterprise, Institution or Organization is analyzed in the Thesis. Aiming to define the Manager of which Legal Person will be discussed also based on the situation that juridical status of a Managers of different Juridical Persons differ, the conception, origin and classification of Juridical Persons is given in the Thesis. Development of juridical status of private and public Juridical Persons is analyzed while comparing the development and current status of the Managers of Juridical Persons from the point of view of legislative establishments and juridical opinion. The development of juridical status of Managers of most common Private Juridical Persons – Joint Stock Companies and Public Juridical Persons – Public Entities was analyzed more precisely. One of the elements of juridical status of a Manager – his rights and obligations are compared to the rights and obligations of common employee as foreseen in the Labor Code. The rights, obligations, functions, guarantees of a Manager of Juridical Person at the moment the Labor Contract is signed, executed, and terminated are described. Based on the analysis of legislation of juridical practice the responsibility employed to the Manager of Jointed Stock Company aiming to determine in which cases civil liability i.e. total responsibilities and in which cases limited material liability based on the Labor Legislation is to be employed is analyzed as well as the limits of liability of a Manager. The responsibility of a Manager of Juridical Person is compared to the responsibility employed to the employee. Disciplinary, administrative, and criminal responsibility of a Manager and a problem of ethical responsibility of a Manager of Public Juridical Persons are discussed shortly, too.