

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS  
TEISĖS FAKULTETO  
CIVILINĖS IR KOMERCINĖS TEISĖS KATEDRA

DINA ADOMAVIČIŪTĖ

CIVILINĖ TEISĖ

UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS VIENASMEMIO VALDYMO ORGANO TEISINĖS  
PADĖTIES LIETUVOJE IR VOKIETIJOJE ANALIZĖ

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas

Asist. Justas Sakavičius

Konsultantas

Prof. Vytautas Pakalniškis

Vilnius, 2009

## TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. Uždarnosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo padėtis Lietuvoje.....	8
1.1. Uždarnosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinės padėties reglamentavimas Lietuvos Respublikos teisės aktuose .....	11
1.1.1. Uždarnosios akcinės bendrovės organų sistema .....	11
1.1.2. Uždarnosios akcinės bendrovės vadovo funkcijos.....	14
1.1.3. Sutartiniai uždarnosios akcinės bendrovės ir jos vadovo santykiai .....	17
1.2. Uždarnosios akcinės bendrovės ir jos vadovo teisiniai santykiai kaip darbo santykiai	19
1.3. Uždarnosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinė padėtis Lietuvos teismų praktikoje.....	26
1.4. Uždarnosios akcinės bendrovės ir jos vadovo teisiniai santykiai kaip atstovavimo santykiai .....	43
2. Ribotos atsakomybės bendrovės ( <i>Gesellschaft mit beschränkter Haftung</i> ) vienasmenio valdymo organo teisinė padėtis Vokietijoje.....	50
2.1. Ribotos atsakomybės bendrovės organų struktūra .....	50
2.2. Ribotos atsakomybės bendrovės vadovo kompetencija .....	51
2.2.1. Vadovo kaip ribotos atsakomybės bendrovės atstovo samprata .....	51
2.3. Sutartiniai ribotos atsakomybės bendrovės ir jos vadovo santykiai.....	52
3. Ribotos atsakomybės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinės padėties Vokietijoje modelio adaptavimas Lietuvos ribotos atsakomybės bendrovės valdymo organo teisinei padėčiai.....	58
3.1. Paslaugų teikimo sutartis kaip bendrovės ir jos vadovo organizacinių santykių pagrindas .....	58
3.2. Planuojami bendrovės vadovo teisinės padėties reglamentavimo pokyčiai.....	64
3.3. Organinė teorija (vok. <i>Organtheorie</i> ) kaip korporacinių bendrovės ir jos vadovo santykių pagrindas.....	66
IŠVADOS.....	68
PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS .....	69
SANTRAUKA .....	75
ZUSAMMENFASSUNG .....	76

## IVADAS

**Temos aktualumas ir problematika.** Juridinis asmuo, tai nenatūralus, išvestinis subjektas<sup>1</sup>. Jis dalyvauja civiliniuose teisiniuose santykiuose šalia įprasto teisės subjekto fizinio asmens. Tai dirbtinis subjektas, teisinės technikos priemonė, reikalinga jį sukūrusio fizinio (-ių) asmens (-ų) teisiniams tikslams pasiekti. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – „CK“) <sup>2</sup> 2.33 straipsnio 1 dalyje sakoma, kad juridinis asmuo yra savo pavadinimą turinti įmonė, įstaiga ar organizacija, kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas. Taigi juridinis asmuo yra laikomas savarankišku civilinės teisės subjektu. CK 2.81 str. 1 d. teigiama, kad juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus. Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 1 dalyje<sup>3</sup> įtvirtinta, kad uždaroji akcinė bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą. Bendrovės vadovas organizuoja kasdieninę bendrovės veiklą, priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis, skatina juos ir skiria nuobaudas<sup>4</sup>. Jis vadovas veikia bendrovės vardu ir turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius<sup>5</sup>. Iš pateiktų citatų yra akivaizdu, jog uždarosios akcinės bendrovės vadovas yra ypač svarbi figūra. Tai dažniausiai vienintelis asmuo (išskyrus įstatymo ar sutarties numatytus atvejus) veikiantis bendrovės vardu, tvarkantis kasdienes jos reikalus. Būtent per vadovą bendrovė dalyvauja civilinėje apyvartoje, pagal CK 2.81 str. 1 d. būtent per vadovą bendrovė įgyja civilines teises bei įgyvendina pareigas.

Tiek uždaroji akcinė bendrovė Lietuvoje<sup>6</sup>, tiek atitinkamos teisinės formos juridinis asmuo Vokietijoje<sup>7</sup> - ribotos atsakomybės bendrovė (*Gesellschaft mit beschränkter Haftung*) - yra

---

<sup>1</sup> Baranauskas E., Karulaitytė-Kvainauskienė I., Kiršienė J. ir kiti Civilinė teisė bendroji dalis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007. P. 172.

<sup>2</sup> Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis KODEKSAS // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

<sup>3</sup> Akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, Nr. 2000, Nr. 64-1914.

<sup>4</sup> Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 6 d.

<sup>5</sup> Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 8 d.

<sup>6</sup> Statistikos departamento 2009 m. duomenimis įregistruotų UAB Lietuvoje yra 71385 (iš viso juridinių asmenų 173497) ir tai sudaro 41 procentą visų teisinių formų įregistruotų juridinių asmenų. <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M4010116&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=5389&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=> (peržiūrėta 2009-10-08 11:30).

<sup>7</sup> Vokietijos statistikos institucijos (Statistisches Bundesamt Deutschland) 2006 m. duomenimis iš visų teisinių formų įregistruotų juridinių asmenų (3.551.240) šeštadalis yra GmbH ir AG (586.364). Šaltinis <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistiken/UnternehmenGewerbelnsolvenzen/Unternehmensregister/Unternehmensregister.psm1> (peržiūrėta 2009-10-08 11:26).

labiausiai paplitusi teisinė juridinio asmens forma. Šios teisinės formos juridiniai asmenys pagal pateiktus duomenis, yra dažniausi civilinės teisinės apyvartos dalyviai. Todėl būtina ištirti ir tinkamai reglamentuoti asmenų, reprezentuojančių šias bendroves (t. y. vadovų) teisinę padėtį.

Šiuo metu Lietuvoje yra susiklosčiusi prieštaringa situacija vadovo teisinės padėties instituto reglamentavime bei teisinėje praktikoje. Pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalį su vadovu sudaroma išimtinai darbo sutartis. Vis dėlto, tarp bendrovės ir jos vadovo susidaro ir darbo santykius menkai panašūs teisiniai santykiai: vadovas reprezentuoja bendrovę santykiuose su kitais asmenimis, valstybės institucijomis, jos vardu sudaro sandorius, kurių pagrindu atsiranda bendrovei teisės ir pareigos. Be to, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pažymėta, jog tarp bendrovės ir vadovo atsiradę teisiniai santykiai atitinka ne darbinius, bet civilinius teisinius santykius, kurių reguliavimui taikytinos pavedimo sutartį reglamentuojančios teisės normos<sup>8</sup>.

Šiame darbe bus analizuojamas uždarnosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinės padėties institutas Lietuvoje ir Vokietijoje. Bus siekiama identifikuoti dėl šiuo metu Lietuvoje egzistuojančio prieštaringo reguliavimo praktikoje kylančias problemas. Bus siekiama pasisemti naudingos praktikos bei atrasti tinkamų problemų sprendimo būdų Lietuvos teisei remiantis Vokietijos teisės aktais, doktrina bei teisine praktika.

Vokietijos bendrovių teisė šiam darbui pasirinkta neatsitiktinai. Uždarnosios akcinės bendrovės kaip tokios kilmės vieta laikoma Vokietija<sup>9</sup>. Vokietijos uždarujų akcinių bendrovių įstatymas (*Gesetz betreffend Gesellschaft mit beschränkter Haftung*)<sup>10</sup> buvo priimtas 1892 metais ir nuo to laiko nuolatos tobulinamas. Uždaroji akcinė bendrovė Vokietijoje sukurta akcinės bendrovės pagrindu, pastarąją liberalizuojant<sup>11</sup>. Teisinės literatūros bei aktualių teismų sprendimų gausa leidžia išsamiai pažinti ribotos atsakomybės bendrovės vadovo teisinį statusą, palyginti šį institutą su Lietuvoje šiuo metu esančiu bei galbūt atrasti Lietuvos teisėje išskylančių problemų sprendimo būdus.

Nagrinėjant Lietuvos civilinės teisės vystymąsi, pastebimas ir ryšys tarp Lietuvos ir Vokietijos bendrovių teisės. Ruošiant civilinio kodekso projektą buvo remtasi užsienio valstybių patyrimu civilinės teisės kodifikavime - Prancūzijos, Vokietijos, Italijos, Olandijos, Latvijos, Šveicarijos,

---

<sup>8</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio mėn. 26 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-1200.

<sup>9</sup> Prof. Dr. Holger Fleischer, LL.M. paskaitų ciklas, 2007 m. vasaros semestras.

<sup>10</sup> *Gesetz betreffend Gesellschaft mit beschränkter Haftung*.

<sup>11</sup> Prof. Dr. Holger Fleischer, LL.M. paskaitų ciklas, 2007 m. vasaros semestras.

Kanados ir t.t.<sup>12</sup>. 1997 m. pateikiant Seime akcinių bendrovių įstatymo projektą, buvo siekiama „priartinti akcinių bendrovių įstatymo nuostatas prie veikiančių tokios rūšies įstatymų Europos Sąjungos šalyse, tokiose kaip Vokietija, Danija, Anglija ir t.t.“<sup>13</sup>. Šie faktai įrodo, jog reglamentuojant bei tobulinant bendrovių teisę įvairiais atžvilgiais, tame tarpe ir teisinės patirties atžvilgiu jaunoje Lietuvoje buvo nuosekliai siekiama priartėti prie išsivysčiusių Vakarų Europos valstybių, įskaitant ir Vokietijos, teisės sistemų. Tai pagrindžia darbo autorės pasirinkimą lyginti ribotos atsakomybės bendrovės vadovo teisinės padėties institutą Lietuvoje su analogu Vokietijoje.

**Temos naujumas ir ištyrimo lygis.** Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (iki šiol kartais pavadinamas „naujuoju“) įsigaliojo tik 2001 m. liepos 1 d., o nauja ABĮ redakcija, kurioje įtvirtintas darbo sutarties imperatyvas įsigaliojo 2004 m. sausio 1 d. Lietuvos teismų praktikoje pirmosios aktualios nutartys priimtos 2001 metais, tačiau diskusijos iki šiol netyla ir praktikoje kyla vis naujų ginčų dėl teisės normų aiškinimo. 2009 m. lapkričio 2 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė pateikė Lietuvos Respublikos Seimui Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimų paketą, kuriame paliesta nemažai klausimų, susijusių su bendrovės vadovo teisine padėtimi. Taigi, natūralu, jog aptariamo instituto veikimas dar nėra nei iki galo ir kruopščiai sureguliuotas, nei sklandžiai ir nuosekliai taikomas praktikoje. Teismams iškyla nemažai problemų susijusių su bendrovės vadovo priėmimu į darbą, atleidimu, žalos, padarytos bendrovei atlyginimu. Teisės doktrinos atstovams taip pat kyla nemažai klausimų, susijusių su kelių teisės institutų, tokių kaip pavedimo ir darbo teisinių santykių, derinimo galimybių formuojant vadovo teisinį statusą.

Bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinė padėtis Lietuvoje išsamiai nagrinėta nebuvo. Tokie autoriai kaip dr. Rimgaudas Greičius, dr. Agnė Tikniūtė savo darbuose yra iš dalies palietę šio darbo problematiką. Prof. Valentinas Mikelėnas savo monografijoje „Įmonių vadovų teisinė atsakomybė“ skiria keliolika puslapių įmonių vadovų teisiniam statusui aptarti. Visų šių autorių vertingos mintys bus aptariamoms šiame darbe. Periodikoje taip pat pasitaiko atskirų straipsnių, kuriuose nagrinėjami įvairūs, verslui aktualūs, bendrovės vadovo teisinio statuso aspektai<sup>14</sup>. Vis dėlto išsamios analizės šia tema Lietuvoje iki šiol nėra pateikta.

Vokietijos bendrovių teisėje situacija yra iš esmės kitokia. Teisės doktrina šiuo klausimu yra gausi. Mūsų nagrinėjamu klausimu yra pasisakę tokie mokslininkai kaip Dr. Ulrich Noack, Dr. Dr. h. c. Wolfgang Zöllner, Prof. Dr. Peter Kindler, Prof. Dr. Barbara Grunewald ir kiti.

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS, Nr. 2648.

<sup>13</sup> Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS, Nr. P-430.

<sup>14</sup> Žutautaitė E., Mieliauskas T. Vadovo atšaukimo iš pareigų ir darbo santykių pasibaigimo ypatumai. Vadovas, 2006 m., Nr. 12.

**Darbo tikslas.** Šio darbo tikslas – apžvelgiant bei analizuojant uždarnosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinę padėtį, atskleisti bei išryškinti šio instituto probleminius aspektus, remiantis įvairių, tiek Lietuvos, tiek Vokietijos autorių nuomone, šių abiejų šalių teismų praktika, pateikti probleminių klausimų teisinį įvertinimą, o taip pat teorinius bei praktinius patarimus nagrinėjamais klausimais.

**Darbo uždaviniai.** Tam, kad aukščiau paminėtas tikslas būtų pasiektas, iškeliamo šiuos uždavinius:

- 1) išsamiai išanalizuoti uždarnosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinę padėtį bei išryškinti probleminius klausimus;
- 2) apžvelgti ribotos atsakomybės bendrovės vadovo teisinę padėtį Vokietijos bendrovių teisėje;
- 3) rasti problemų, kylančių Lietuvoje reglamentuojant bendrovės vadovo teisinę padėtį, sprendimus, vadovaujantis Vokietijos bendrovių teisėje įtvirtintu ribotos atsakomybės vadovo statuso modeliu.

**Darbo objektas.** Uždarnosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinė padėtis Lietuvoje ir Vokietijoje.

**Darbo teorinė ir praktinė reikšmė.** Minėjome, jog aptariamo instituto veikimas dar nėra nei iki galo ir kruopščiai sureguliuotas, nei sklandžiai ir nuosekliai taikomas praktikoje. Teismams iškyla nemažai problemų susijusių su bendrovės vadovo priėmimu į darbą, atleidimu, žalos, padarytos bendrovei atlyginimu. Teisės doktrinos atstovams taip pat kyla nemažai klausimų, susijusių su kelių teisės institutų, tokių kaip pavedimo ir darbo teisinių santykių, derinimo galimybių formuojant vadovo teisinį statusą. Šiame darbe tirsime ir aiškinsimės, ar šiuo metu Lietuvoje įtvirtintas bendrovės vadovo teisinis statusas yra visiškai atitinkantis praktikos poreikius, ar jis kokybiškas teisinės logikos atžvilgiu. Atradę netikslumus, ieškosime sprendimų Vokietijos sukauptoje patirtyje ir analizuosime jų pritaikomumą Lietuvoje. Manome, jog padarytos išvados, pateikti pasiūlymai ir rekomendacijos turės pritaikomumą ateityje atsiradus realiam praktiniam poreikiui reformuoti bendrovės vadovo teisinę padėtį.

**Darbe naudojami metodai.** *Sisteminės analizės metodu* buvo naudotasi tiriant atskirus uždarnosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo statuso elementus tiek Lietuvoje, tiek Vokietijoje, o taip pat rengiant tobulinimo pasiūlymus. *Kritikos metodas* taikytas vertinant esamą valdymo organo teisinės padėties reglamentaciją bei teismų praktiką.

Itin svarbus šiame darbe yra *lyginamasis metodas*. Lyginamasis metodas taikytas analizuojant Lietuvos ir Vokietijos teisės aktus, teisinę praktiką bei teisės doktriną, susijusią su uždarnosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisine padėtimi. Būtent lyginamosios analizės pagalba šio darbo pabaigoje bus pateikti siūlymai ir rekomendacijos.

*Lingvistinis metodas* šiame darbe padės nustatyti teisės aktuose vartojamų sąvokų prasmę bei galimai pasiūlyti naujas, dalyko esmę geriau atitinkančias sąvokas.

Darbe taip pat taikytas *istorinis metodas* (analizuojant anksčiau ir šiuo metu galiojančių Lietuvos Respublikos teisės aktų nuostatas) bei kiti metodai.

**Darbo hipotezė.** Lietuvos Respublikos teisės aktuose, teismų praktikoje bei teisinėje literatūroje pateikiama uždarnosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinė padėtis bei atskiri jos elementai yra prieštaringi ir todėl sukeliantys daug problemų praktiškai realizuojant bendrovės vadovo teisinį statusą.

## 1. Uždarosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo padėtis Lietuvoje

Uždarosios akcinės bendrovės vadovo teisinės padėties analizę verta pradėti nuo teorinių pagrindų išdėstymo. Pasaulyje egzistuoja dvi viena kitai prieštaraujančios teorijos apie tai, koks yra ribotos atsakomybės bendrovės valdymo organų teisinis statusas. Nors literatūroje yra nuomonių, kad šių teorijų skirtumas yra labiau teorinis negu praktinis<sup>15</sup>, manome, kad šiame darbe šių teorijų atribojimas yra reikšmingas.

Pirmoji, organinė teorija (vok. *Organtheorie*) kilo iš Otto v. Gierke sukurtos realinės (organinės) juridinių asmenų prigimties teorijos. Šios teorijos esmė yra ta, kad asmuo pagal įstatymą ar įstatus veikiantis už juridinį asmenį yra ne jo atstovas (tikrąją atstovavimo teisinių santykių prasme), o juridinio asmens sudedamoji dalis. Skirtingai nuo tradicinio atstovavimo, juridinio asmens valdymo organas veikia taip, kaip veiktų fizinis asmuo vienu iš savo kūno organų<sup>16</sup>. Kadangi bendrovei atstovaujantis organas veikia taip, kaip bendrovė, jo galios atstovauti jai negali būti apribotos kito tos bendrovės organo sprendimais<sup>17</sup>. Ši teorija yra ir šiandien vyraujanti Vokietijos bendrovių teisėje. Nors kalbant apie ribotos atsakomybės bendrovės vadovo funkcijas, minimas atstovavimo (vok. *Vertretung*) terminas, kartu pažymima, jog organinis atstovavimas teisinės dogmatikos prasme suprantamas kaip trečios rūšies atstovavimas, esantis tarp įstatyminio ir sutartinio atstovavimo<sup>18</sup>.

Įgaliojimo (atstovavimo) teorija grindžiama požiūriu, kad bendrovė veikia per atstovą, kurio galių apimtis, remiantis įprastu santykiu tarp įgaliootojo ir įgaliotinio, priklauso nuo įgaliootojo jam suteikto įgaliojimo ir dėl to gali būti daugiau ar mažiau ribota<sup>19</sup>. Atstovavimo modelis yra vienintelis, pagal kurį akcininkas išsaugo teisę bet kada atsisakyti atstovo paslaugų<sup>20</sup>.

Šios dvi teorijos, minėta, teisės doktrinoje laikomos priešingomis. Organinė teorija su tam tikrais pakeitimais vyrauja Vokietijoje, tuo tarpu atstovavimo teorija šiandien nebetaikoma net anglosaksų šalyse, garsėjančiose stipria akcininkų teisių apsauga<sup>21</sup>. Lietuva šiuo metu neturi

---

<sup>15</sup> Edwards V. Europos sąjungos bendrovių teisė. Vilnius: Eugrimas, 2002. P. 49.

<sup>16</sup> Buck P. Wissen und juristische Person: Wissenszurechnung und Herausbildung zivilrechtlicher Organisationspflichten. Tübingen: Mohr Siebeck, 2001. P. 216.

<sup>17</sup> Edwards V. Europos sąjungos bendrovių teisė. Vilnius: Eugrimas, 2002. P. 49.

<sup>18</sup> Kindler P. Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht. München: C. H. Beck, 2007. P. 375.

<sup>19</sup> Edwards V. Europos sąjungos bendrovių teisė. Vilnius: Eugrimas, 2002. P. 49.

<sup>20</sup> Tikniūtė A. Juridinio asmens ribotos atsakomybės problema: teisiniai aspektai: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė (01 S) / MRU. – V., 2006. P. 68.

<sup>21</sup> Ten pat.



išplėtotos valdymo organų doktrinos<sup>22</sup>. Teorijoje netgi teigiama, jog lietuviškoje jurisprudencijoje tiek dėl teorinės bazės trūkumo, tiek dėl juridinių asmenų veiklą reglamentuojančių teisės aktų dichotomijos, bendrovės vadovas yra *personae aenigmaticus* (lot. *aenigmaticus* – mįslingas, neaiškus)<sup>23</sup>. Vis dėlto, egzistuoja ir priešinga nuomonė. Doc. dr. Vytautas Mizaras kalbėdamas apie atstovavimą juridiniams asmenims<sup>24</sup>, teigia, jog Lietuvoje yra pasirinkta iš Vokietijos kilusi organinė teorija, reiškianti, jog juridinis asmuo veikia per savo organus, kurie išreiškia jo valią ir kurių teises šitaip veikti gali riboti tik teisės normos. Toliau doc. dr. V. Mizaras teigia, kad bendrovės vadovas yra tas juridinio asmens organas, kuriam iš esmės tenka atstovavimo juridiniam asmeniui turint santykių su trečiaisiais asmenimis funkcija, o taip pat, kad galima daryti išvadą, jog bendrovės vadovas yra bendrovės atstovas pagal įstatymą. Teiginys, kad bendrovės vadovas yra jos atstovas pagal įstatymą, sudaro prielaidas spresti, kad bendrovės ir jos vadovo santykiai suvokiami kaip įgaliotojo ir įgaliotinio santykiai, kas iš esmės atitinka atstovavimo teoriją. Savo poziciją mokslininkas grindžia ir tuo, kad toks atstovavimo pagrindas yra nurodytas net įstatymuose, pvz., Vokietijos CK 26 straipsnyje<sup>25</sup>. Šis argumentas yra diskutuotinas. Vokietijos civiliniame kodekse iš tiesų egzistuoja norma (BGB 26 straipsnis 1 dalis), kurioje teigiama, jog susivienijimo valdyba turi atstovo pagal įstatymą statusą. Nagrinėjant šią normą reikėtų atsižvelgti į tai, kad Vokietijos civilinis kodeksas įsigaliojo 1900 m. sausio 1 d., todėl jame gali pasitaikyti vis dar išlikusių anachronizmų, tam laikmečiui būdingų sprendimų. Ne išimtis yra ir minėta 26 straipsnio 1 dalies nuostata. Egzistuoja nuomonė<sup>26</sup>, jog šią normą įstatymų leidėjas įtvirtino siekdamas kompromiso tarp Otto von Gierke sukurtos organinės teorijos ir jai prieštaraujančios, tačiau tuo metu taip pat įtakingos įgaliotinio teorijos. Tokiai normos kilmei bei iš to kylančiai reikšmei verta pritarti. Juo labiau, kad šiuolaikinėje Vokietijoje visiškai atsisakyta juridinio asmens valdymo organo traktavimo įstatyminiu juridinio asmens atstovu<sup>27</sup>.

Taigi pagal organinę teoriją juridinis asmuo prisiima ir įgyvendina teises ir pareigas per savo valdymo organus. Valdymo organas yra juridinio asmens organizacinė dalis. Kitaip tariant, per

---

<sup>22</sup> Ten pat.

<sup>23</sup> Greičius R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2007. P. 76.

<sup>24</sup> Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis A. ir kiti / red. V. Mizaras. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Justitia, 2009. P. 388.

<sup>25</sup> Ten pat.

<sup>26</sup> Bader K. S. Gierke, Otto von. Berlin: Duncker & Humblot, 1964. P. 374.

<sup>27</sup> Minėta, jog organinis atstovavimas teisinės dogmatikos prasme suprantamas kaip trečios rūšies atstovavimas, esantis tarp įstatyminio ir sutartinio atstovavimo.

valdymo organą bendrovė gali dalyvauti civilinėje apyvartoje. Anot įgaliojimo, arba atstovavimo, teorijos, juridinio asmens valdymo organas atstovauja juridinį asmenį. Pats juridinis asmuo būdamas fikcija, tik atstovaujamas savo vadovo, jis įgyja teises ir pareigas bei dalyvauja civilinėje apyvartoje. Iš esmės šių dviejų teorijų taikymo rezultatas toks pats – juridinis asmuo per savo organus dalyvauja civilinėje apyvartoje. Tad koks gi praktinis šių dviejų teorijų skirtumas?

Prof. Dr. H. Hübner, grįsdamas dviejų teorijų atskyrimo praktinę reikšmę, teigia, kad juridinis asmuo, anot atstovavimo teorijos, neturi veiksnio ir gali veikti tik turėdamas įgaliotinį, vadinasi, turint įstatyminį atstovą. Įstatyminis atstovas kompensuoja atstovaujamojo subjektiškumo trūkumus atstovaujamojam sudarant sandorius. Taigi, remiantis atstovo ir atstovaujamojo santykiu, juridinio asmens veikimas apsiribotų sandorių sudarymu. Tokiu atveju ir juridinio asmens atsakomybė apsiribotų sutartine ir neapimtų kitų atsakomybės rūšių (deliktinės, baudžiamosios)<sup>28</sup>. Remiantis atstovavimo teorijos dogmomis, būtų užkertamas kelias bendrovę patraukti baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Šiuolaikinėje teisėje egzistuoja tiek baudžiamoji, tiek administracinė juridinių asmenų atsakomybė, taigi atstovavimo teorija nėra taikytina.

Visgi grįžkime prie nagrinėjamos temos. Tam, kad galima būtų daryti tikslesnes išvadas, kokia teorija remiasi Lietuvos įstatymų leidėjas, reglamentuodamas bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinę padėtį, vertėtų atlikti išsamią teisės aktų analizę. Netrukus šios užduoties imsime, tačiau prieš tai reikėtų pažymėti, kad bendrovės vadovo teisinę padėtį reikėtų nagrinėti dviem kryptimis:

- 1) Santykiams tarp bendrovės ir jos vadovo atsirasti reikalingas juridinis faktas. Uždarosios akcinės bendrovės vadovas veikia sandorio pagrindu. Šiuo metu Lietuvoje imperatyviai numatoma, jog tai – darbo sutartis, tačiau kaip alternatyva gali būti siūloma pavedimo, paslaugų teikimo sutartys. Pagal sutartį yra sureglamentuojamos tokios bendrovės ir jos vadovo teisinių santykių sritys: sutarties keitimo ir nutraukimo tvarka, atlygintinumas, jo įgyvendinimo tvarka, atsakomybė. Kitaip tariant, tokia sutartis atlieka organizacinę funkciją ir ją sudarius tarp šalių atsiranda organizaciniai santykiai.
- 2) Bendrovės vadovas yra ypatingas subjektas. Tik per jį bendrovė gali įgyti teises ir prisiimti pareigas. Bendrovės vadovas veikia bendrovės vardu, dar daugiau, bendrovės vadovas veikia kaip bendrovė. Specifinis bendrovės vadovo vaidmuo lemia antrosios krypties atskyrimą nuo pirmosios. Subjektas, tapęs bendrovės vadovu, santykiuose, kuriuose dalyvauja bendrovė, jis

---

<sup>28</sup> H. Hübner. Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Gesetzbuches. Berlin: de Gruyter, 1996. P. 117.

nebėra atskiras subjektas. Bendrovės vadovas susitapatina su bendrove. Galima sakyti, jog bendrovės vadovas yra *sui generis* teisės subjektas. Vadovui vykdant jam pavestas funkcijas tarp jo ir bendrovės susiklosto tam tikri santykiai. Siekiant šiuos santykius atskirti nuo prieš tai minėtų bei atsižvelgiant į tai, kad šie santykiai susiklosto bendrovės viduje, šiame darbe įvedame naują korporacinių santykių terminą.

Aukščiau išvardyti bendrovės vadovo teisinės padėties aspektai turi būti nagrinėjami atsietai vienas nuo kito. Vis dėlto manome, jog atskyrimo nereikėtų absoliutinti, mat korporacinių santykių pobūdis bei ypatybės gali lemti organizaciniai santykių pobūdį.

## **1.1. Uždarosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinės padėties reglamentavimas Lietuvos Respublikos teisės aktuose**

### **1.1.1. Uždarosios akcinės bendrovės organų sistema**

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso<sup>29</sup> (toliau – „CK“, „Civilinis kodeksas“) 2.82 straipsnio 1 dalis<sup>30</sup> įtvirtina juridinio asmens<sup>31</sup> organų paskirtį. Bendrovė įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus. Iki 2000 m. Civilinio kodekso įsigaliojimo nekilo abejonių dėl bendrovės organų skirstymo. Bendrovė turėjo šiuos valdymo organus: visuotinę akcininkų susirinkimą, valdybą, administracijos vadovą<sup>32</sup> ir stebėtojų tarybą. 2001 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Civilinis kodeksas pakeitė iki tol buvusią bendrovės organų sistemą. CK 2.82 straipsnio 2 dalyje teigiama, jog juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir dalyvių susirinkimą. Su tokia Civilinio kodekso nuostata buvo suderintas ir Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas<sup>33</sup> (toliau – „Akcinių bendrovių įstatymas“). Šio įstatymo 19 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, numatanti, kad „*bendrovė turi turėti visuotinį akcininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą*“. Be to, bendrovėje gali būti sudaromas priežiūros organas – stebėtojų taryba ir kolegialus valdymo organas –

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262

<sup>30</sup> CK 2.82 str. 1 d.: „Juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus“.

<sup>31</sup> Kadangi šiame darbe bus kalbama tik apie uždarąsias akcines bendroves, nuo šiol vartosime sąvokas „uždaroji akcinė bendrovė“ arba „bendrovė“ tiek tais atvejais, kai aptariama aplinkybė bus taikoma bendrai juridiniams asmenims, tiek tuomet, kai bus kalbama vien tik apie uždarosios akcinės bendrovės ypatumus.

<sup>32</sup> Administracijos vadovo atitiktumu šiuo metu galiojančioje Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914) redakcijoje yra vienasmenis valdymo organas, arba bendrovės vadovas (19 straipsnio 1 dalis). Pastarosios sąvokos ir bus naudojamos toliau šiame darbe.

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. Nr. IX-1889, 2003-12-11, Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574 (2003-12-30), atitaisyamas skelbtas: Valstybės žinios. 2004, Nr. 33.

valdyba (Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 2 dalis). Taigi, šiuo metu tiek teisės aktuose, tiek doktrinoje ir praktikoje nebediskutuojame dėl bendrovės organų struktūros. Bendrovėje privalomai sudaromas bendrovės organas – visuotinis akcininkų susirinkimas ir vienasmenis valdymo organas – bendrovės vadovas, taip pat gali būti sudaromas kolegialus valdymo organas – valdyba, bei priežiūros organas – stebėtojų taryba.

Matyti, kad Civiliniame kodekse atskiriant bendrovės valdymo organus nuo kitų bendrovės organų, buvo remtasi valdymo funkcijos kriterijumi. Siekiant išsamiai išnagrinėti uždarnosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinę padėtį, kyla klausimas, kas yra valdymo funkcija. Akcinių bendrovių įstatymas apsiriboja bendrovės vadovo pareigų išvardijimu (37 straipsnis), tačiau to nepakanka bendrovės vadovo įgaliojimų esmei pažinti.

Kaip teisingai pastebi J. Kiršienė ir A. Tikniūtė<sup>34</sup>, Lietuvos teisės aktai nepateikia valdymo funkcijos sampratos, nors teisinis reguliavimas jai suteikia didelę reikšmę<sup>35</sup>. Ekonomikos mokslo atstovai valdymą apibūdina keturiomis funkcijomis: planavimu, organizavimu, vadovavimu ir kontrole<sup>36</sup>.

Akcinių bendrovių įstatymo 20 straipsnis numato visuotinio akcininkų susirinkimo kompetenciją. Remiantis šio straipsnio sistetine analize, galima daryti pagrįstą išvadą, jog visuotinis akcininkų susirinkimas priima sprendimus svarbiausiais bendrovės veiklos klausimais, sprendžia dėl kitų bendrovės organų paskyrimo, planuoja tolesnę bendrovės veikos strategiją. Be abejonės visi šie veiksmai patenka į aukščiau pateiktas planavimo, organizavimo, vadovavimo ir kontrolės sąvokas. Taigi, bendrovės vadovas bendraja prasme neuzurpuoja šių sąvokų kaip būdingų išskirtinai jo veiklai. Kuo tuomet ypatinga bendrovės valdymo organų, *inter alia* ir bendrovės vadovo, teisinė padėtis? Atsakymas į šį klausimą pateikiamas doktrinoje<sup>37</sup>. CK 2.87 straipsnis nustato ne tik bendrą valdymo organo pareigą elgtis sąžiningai ir protingai, bet ir fiduciarines jo pareigas. Nors nei Civiliniame kodekse, nei Akcinių bendrovių įstatyme nerasime įtvirtintos fiduciarinių santykių ar fiduciarinių pareigų sąvokos, tačiau, kaip pastebi Rimgaudas

---

<sup>34</sup> Kiršienė J., Tikniūtė A. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? // Jurisprudencija. 2004, Nr. 55(47). P. 35.

<sup>35</sup> Akcinių bendrovių įstatymo 20 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad visuotinis akcininkų susirinkimas gali spręsti ir kitus bendrovės įstatuose jo kompetencijai priskirtus klausimus, jei pagal šį įstatymą tai nepriskirta kitų bendrovės organų kompetencijai ir jei pagal esmę tai nėra valdymo organų funkcijos.

<sup>36</sup> Stones J. A. F., Freeman R. E., Gilbert D. R. Vadyba. – Kaunas: 1999. P. 10. Cit. iš J. Kiršienė, A. Tikniūtė. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? // Jurisprudencija. 2004, Nr. 55(47). P. 35.

<sup>37</sup> Kiršienė J., Tikniūtė A. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? // Jurisprudencija. 2004, Nr. 55(47). P. 36.

Greičius savo monografijoje, klaidinga būtų fiduciarines pareigas aiškinti bei sieti vien tik su užsienio teise ir praktika<sup>38</sup>. Fiduciarinėmis pareigomis yra laikoma pareiga būti lojaliam, interesų konflikto vengimo pareiga, pareiga nepainioti savo ir juridinio asmens turto ir t. t. (CK 2.87 straipsnio 2 – 5 dalys). Taigi, tik tarp bendrovės ir jos valdymo organo<sup>39</sup> atsiranda ypatingi santykiai, nulemti pasitikėjimo. Darytina išvada, kad būtent fiduciarinis bendrovės ir jos vadovo santykio pobūdis išskiria bendrovės valdymo organą (*inter alia* ir dažniausiai, bendrovės vadovą) iš kitų bendrovės organų.

Uždarnosios bendrovės vienasmenio valdymo organo paskirtį bendrovėje dar išsamiau galima atkleisti išėities tašku pasirinkus uždarnosios akcinės bendrovės, kaip juridinio asmens bruožus. Pirminiai juridinio asmens požymiai – tai tokios vidinės juridinio asmens savybės, kai kiekviena yra būtina, o visos kartu – pakankamos, kad susivienijimas būtų laikomas juridiniu asmeniu – civilinės teisės subjektu<sup>40</sup>. Taigi, pirminiais juridinio asmens požymiais yra laikomi – organizacinis vientisumas, civilinis teisnumas ir veiksnumas, civilinis procesinis teisnumas ir veiksnumas<sup>41</sup>. Civilinės teisės teorijoje<sup>42</sup> sutariama, jog civilinis teisnumas – tai asmens galėjimas turėti civilinių įstatymų suteikiamas teises ir pareigas, o civilinis veiksnumas – gebėjimas savo veiksmais įgyvendinti tokias teises bei prisiimti ir vykdyti pareigas. Analogiškai apibrėžiami ir civilinis procesinis teisnumas ir veiksnumas. Kaip jau minėta šiame darbe anksčiau, bendrovės vadovas yra tas organas, per kurį bendrovė įgyja ir įgyvendina civilines teises, prisiima ir vykdo pareigas<sup>43</sup>. Taigi darytina išvada, jog būtent bendrovės vadovas yra ypatingo statuso subjektas bendrovėje, be kurio bendrovė, kaip juridinis asmuo, neturėtų subjektiškumo, t. y. nebūtų juridiniu asmeniu. Kaip teisingai pažymėta doktrinoje<sup>44</sup>, bendrovės vadovas yra tarsi rankos, kuriomis juridinis asmuo įgyvendina savo teisumą ir materializuoja savo veiklą.

---

<sup>38</sup> Greičius R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2007. P. 54.

<sup>39</sup> Akcininkams, skirtingai nei bendrovės vadovui Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 8 dalimi, nėra nustatyta pareiga veikti bendrovės labui.

<sup>40</sup> Гражданское право. Ч. 1/под. ред. А. П. Сергеева. Москва: Проспект, 1998. P. 117.

<sup>41</sup> Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis A. ir kiti / red. V. Mizaras. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Justitia, 2009. P. 224.

<sup>42</sup> Baranauskas E., Karulaitytė – Kvainauskienė I., Kiršienė J. ir kiti / red. Pakalniškis V., Papirtis L. V. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007. P. 150 - 151.

<sup>43</sup> Bakanas A., Bartkus G., G. Dominas ir kiti Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Vilnius: Justitia, 2002. P. 183.

<sup>44</sup> Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis A. ir kiti / red. V. Mizaras. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Justitia, 2009. P. 251.

### 1.1.2. Uždarnosios akcinės bendrovės vadovo funkcijos

Civilinės teisės doktrinoje bendrai sutariama, kad uždarnosios akcinės bendrovės vadovas atlieka dvejopo pobūdžio funkcijas:

- 1) išorines; ir
- 2) vidines<sup>45</sup>.

Išorinė funkcija apima bendrovės vadovo veikimą bendrovės vardu santykiuose su trečiaisiais asmenimis. CK 2.81 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad bendrovė įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus. Akcinių bendrovių įstatymo normose sakoma, kad vadovas santykiuose su kitais asmenimis bendrovės vardu veikia vienvaldiškai (19 straipsnio 6 dalis), vadovas veikia bendrovės vardu ir turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius (37 straipsnio 8 dalis). Taigi bendrovės vadovo teisinę padėtį reglamentuojantys teisės aktai numato, jog bendruoju atveju bendrovės vardu veikia jos vadovas.

Nors teorijoje dažnai teigiama<sup>46</sup>, kad bendrovės vadovas atstovauja bendrovę santykiuose su kitais asmenimis, verta paminėti, kad nei Civilinis kodeksas, nei Akcinių bendrovių įstatymas neįvardija išorinės bendrovės vadovo funkcijos kaip atstovavimo. Šios funkcijos įvardijimas kaip atstovavimo yra ne teisės aktų, o civilinės teisės doktrinoje bei praktikoje padaryta išvada. Nagrinėjant, ar iš tiesų bendrovės vadovas atstovauja bendrovę tradicine atstovavimo instituto prasme, reikėtų atkreipti į kitose teisės normose įtvirtintą reguliavimą.

Štai CK 2.83 straipsnio 1 dalies normoje numatyti bendrovės vadovo veiksmai, atlikti viršijant savo kompetenciją, pasekmės. Tuo atveju, jeigu bendrovės vadovas veikdamas į išorę, t. y. bendrovės vardu dalyvaudamas civilinėje apyvartoje, sudarė sandorius viršydamas savo kompetenciją, tokie sandoriai sukelia prievoles bendrovei. Tai reiškia, jog bendrovei kyla pareigos iš teisiniu požiūriu ydingų sandorių. Ši norma apsaugo sąžiningus trečiuosius asmenis. Tačiau tuo atveju, jeigu kontrahentas buvo nesąžiningas, t. y. žinojo, jog sandoris sudaromas viršijant bendrovės vadovo kompetenciją, arba negalėjo to nežinoti, toks sandoris uždarajai akcinei bendrovei teisinių padarinių nesukelia. Šiame straipsnyje nustatyta speciali sandorių, sudaromų tarp bendrovės ir trečiųjų asmenų, pripažinimo negaliojančiais taisyklė. Svarbu ir tai, kad, kai bendrovės vadovas viršydamas jam suteiktas teises sudaro sandorius, taikoma kitokia taisyklė nei numatyta atstovavimo teisiniams santykiams reguliuoti skirta CK 2.136 straipsnio 1

---

<sup>45</sup> Te pat. P. 268.

<sup>46</sup> Ten pat.

dalyje<sup>47</sup>. Skirtingos yra šių dviejų normų taikymo pasekmės: pagal CK 2.136 straipsnio 1 dalį, sandoris, kurį sudarė įgaliojimus viršijantis atstovas, sukuria pasekmes atstovaujajam tik tuo atveju, jei pastarasis pritaria šiam sandoriui.

Be to, CK 2.81 straipsnio 3 dalyje teigiama, kad juridinio asmens dalyviai turi teisę kreiptis į teismą su ieškiniu, prašydami uždrausti juridinio asmens valdymo organams ateityje sudaryti sandorius, prieštaraujančius juridinio asmens veiklos tikslams ar peržengiančius juridinio asmens valdymo organo kompetenciją. Pažymėtina, kad teisė uždrausti bendrovės vadovui atlikti tam tikrus veiksmus numatyta ne visuotiniam akcininkų susirinkimui, kaip bendrovės organui, o ir pavieniams akcininkams. Tokia taisyklė nėra būdinga atstovavimo teisiniams santykiams, atstovaujajam neturi galimybės kreiptis į teismą dėl būsimų sandorių.

Aptarę išorinę bendrovės vadovo funkciją, galime daryti išvadą, jog teisės aktuose nėra vienareikšmiškai įtvirtinta, kad išorinė bendrovės vadovo funkcija yra atstovavimo funkcija tradicine atstovavimo sampratos prasme. Pritarimą šiai nuomonei randame ir doktrinoje, doc. dr. J. Kiršienės ir dr. A. Tikniūtės parengtame moksliniame straipsnyje. Jame teigiama, kad *„pats „atstovavimo“ termino vartojimas juridinio asmens organo veiklos kontekste yra dviprasmiškas, nes faktas, kad juridinio asmens organas veikia juridinio asmens vardu, nesuteikia pagrindo teigti, jog jis yra jo atstovas tradicine atstovavimo instituto prasme. Juridinio asmens organo veikla – tai paties juridinio asmens valios raiška be papildomo savo funkcijų delegavimo įgaliotiniui“*<sup>48</sup>.

Kita bendrovės vadovo atliekamų funkcijų rūšis yra vidinės funkcijos, kurios apima kasdienį bendrovės valdymą ir kitų su tuo susijusių sprendimų priėmimą. Civilinio kodekso 2.82 straipsnio 3 dalyje įtvirtintos kai kurios bendrovės vadovo pareigos. Tai pareiga atsakyti už finansinės atskaitomybės sudarymą, sušaukti visuotinį akcininkų susirinkimą, pateikti duomenis ir dokumentus juridinių asmenų registru, pranešti bendrovės akcininkams apie esminius įvykius, turinčius reikšmės juridinio asmens veiklai, organizuoti bendrovės veiklą, apskaityti bendrovės akcininkus, taip pat tvarkyti savo turtą ir visa kita, kas susiję su jo verslu ar profesine veikla, taip pat saugoti dokumentus ir kitą informaciją apie bendrovės turtą, taip, kad kiekvienas turintis teisinį interesą asmuo bet kada galėtų gauti visapusišką informaciją apie tos bendrovės turtines

---

<sup>47</sup> CK 2.136 str. 1 d.: „Sandoris, kurį kito asmens vardu sudaro neturintis teisės sudaryti sandorį asmuo arba asmuo, viršydamas suteiktas teises, sukuria, pakeičia ir panaikina teises bei pareigas atstovaujajam tik tuo atveju, kai atstovaujajam po to pritaria visam šiam sandoriui arba viršijančiai teises jo daliai (šio kodekso 2.133 straipsnio 6 dalis)“.

<sup>48</sup> Kiršienė J., Tikniūtė A. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? // Jurisprudencija. 2004, Nr. 55(47). P. 33.

teisės ir pareigas<sup>49</sup>. Taigi šioje normoje numatomos bendrovės vadovo tiesioginės pareigos, už kurių pažeidimą jam gali būti pritaikyta atsakomybė. Be to, norma reikšminga ir bendrovės dalyvių apsaugos aspektu. Kadangi, bendrovės vadovas paprastai yra skiriamas bendrovės dalyvių, todėl jis turi tam tikras su tuo susijusias pareigas<sup>50</sup>.

Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje numatytos bendrovės vadovo fiduciarinės pareigos. Nors fiduciarinių pareigų sąvoka šiame straipsnyje nėra minima, teisės moksle šios pareigos tokiomis yra pripažįstamos<sup>51</sup>. Bendrovės vadovo fiduciarinių pareigų detaliam šiame darbe nenagrinėsime dėl ribotos magistro baigiamojo darbo apimties. Juo labiau, kad fiduciarinių pareigų turinys turi būti išvedamas iš vadovo teisinės padėties, todėl ir reikalinga pirmiausiai detaliam išanalizuoti bendrovės vadovo teisinį statusą. Vis dėlto, būtina pažymėti, kad bendrovės ir jos vadovo santykių fiduciarinis pobūdis yra svarbi bendrovės vadovo teisinio statuso dalis. Jau minėta, kad tik tarp bendrovės ir jos valdymo organo<sup>52</sup> atsiranda ypatingi santykiai, nulemti pasitikėjimo. Būtent fiduciarinis bendrovės ir jos vadovo santykis išskiria bendrovės vadovą iš kitų bendrovės organų. Akcinių bendrovių įstatyme taip pat užsimenama apie fiduciarinį bendrovės vadovo pareigų pobūdį, nors fiduciarinių pareigų sąvoka ir nėra minima. 19 straipsnio 8 dalis nustato, jog bendrovės vadovas privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai, laikytis įstatymų bei kitų teisės aktų ir vadovautis bendrovės įstatais. To paties straipsnio 9 dalis numato prevencinę normą dėl galimo interesų konflikto ir su tuo susijusią pareigą kandidatui į bendrovės vadovo pareigas pranešti jį renkančiam organui, kur ir kokias pareigas jis eina, kaip jo kita veikla yra susijusi su bendrove ir su bendrove susijusiais kitais juridiniais asmenimis.

Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnyje numatyta dar daugiau bendrovės vadovo kompetencijai priskirtų pareigų. Detaliam šiame darbe bendrovės vadovo pareigos nebus aptarinėjamos, kadangi tai nėra darbo dalykas. Sistemiskai analizuojant Akcinių bendrovių įstatymą bei jame įtvirtintą bendrovės vadovo kompetenciją, visas bendrovės vadovo pareigas galima būtų suskirstyti į šias grupes:

- 1) pareigos, numatytos Akcinių bendrovių įstatymo 37 ir kituose straipsniuose;

---

<sup>49</sup> Civilinio kodekso 2.82 straipsnio 3 dalies norma yra nukreipiamoji, duodanti nuorodą į Civilinio kodekso 2.4 straipsnį, taikomą *mutatis mutandis*.

<sup>50</sup> Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kiti. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Vilnius: Justitia, 2002. P. 184.

<sup>51</sup> Greičius R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2007. P. 129-216.

<sup>52</sup> Akcininkams, skirtingai nei bendrovės vadovui Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 8 dalimi, nėra nustatyta pareiga veikti bendrovės labui.



- 2) bendrovės vadovo pareigos, kurios jam pereina tuo atveju, jeigu bendrovėje nėra sudaroma valdyba (Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 8 dalis ir 19 straipsnio 4 dalis);
- 3) pareigos, kurios numatytos bendrovei, kaip savarankiškam asmeniui<sup>53</sup>;
- 4) kituose įstatymuose bei teisės aktuose, pavyzdžiui, Įmonių bankroto įstatymo<sup>54</sup> 8 straipsnio 1 dalį<sup>55</sup>.

Šiame skirsnyje išnagrinėtos vidinės ir išorinės bendrovės vadovo funkcijos. Kitaip tariant, aptarti korporaciniai santykiai, susiklostantys tarp bendrovės ir jos vadovo, kuriuose vadovas reiškiasi kaip *sui generis* subjektas, esantis bendrovės dalimi, jos organu, neveikiantis civilinėje apyvartoje kaip atskiras subjektas. Iš atliktos teisės normų analizės, galima daryti išvadą, jog Lietuvoje yra įtvirtinta organinė valdymo organų teorija, o ne atstovavimo teorija. Vis dėlto, vienareikšmiškos išvados daryti negalima, kol nėra išanalizuota teismų praktika bylose, susijusiose su bendrovės valdymo organo teisine padėtimi.

Toliau aptartini organizaciniai bendrovės ir vadovo santykiai, kurie atsiranda, kaip tarp bendrovės ir jos vadovo sudaroma sutartis.

### 1.1.3. Sutartiniai uždarnosios akcinės bendrovės ir jos vadovo santykiai

Ankstesniame skyriuje išsiaiškinus, kokį vaidmenį bendrovėje vaidina jos vadovas, kokias funkcijas jis vykdo, svarbu suprasti ir tai, kokio juridinio fakto pagrindu atsiranda aptarti korporaciniai bendrovės ir jos vadovo santykiai. Akcinių bendrovių įstatyme atskiriami du juridiniai faktai, svarbus bendrovės vadovo teisiniui statusui. 37 straipsnio 3 dalyje numatoma, kad bendrovės vadovą **renka ir atšaukia** bei atleidžia iš pareigų, nustato jo atlyginimą, tvirtina pareiginius nuostatus, skatina jį ir skiria nuobaudas bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas). To paties straipsnio 4 dalyje teigiama, kad **sutartį su bendrovės vadovu** bendrovės vardu **pasirašo** valdybos pirmininkas ar kitas valdybos įgaliotas narys (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų tarybos pirmininkas ar kitas stebėtojų tarybos įgaliotas narys, o jei nesudaroma ir stebėtojų

---

<sup>53</sup> Kadangi bendrovės vardu veikia jos vadovas, tokio tipo nuostatos galioja ir bendrovės vadovui. Pvz., Akcinių bendrovių įstatymo 18 str. 1 d. numato, kad akcininkui raštu pareikalavus, bendrovė ne vėliau kaip per 7 dienas nuo reikalavimo gavimo dienos privalo sudaryti akcininkui galimybę susipažinti ir (ar) pateikti kopijas šių dokumentų.

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

<sup>55</sup> 8 str. 1 d.: „Jeigu įmonė negali ir (arba) negalės atsiskaityti su kreditoriumi (kreditoriais) ir šis (šie) nesikreipė į teismą dėl bankroto bylos iškėlimo arba yra sąlyga, nurodyta šio įstatymo 4 straipsnio 4 punkte, įmonės vadovas, savininkas (savininkai) privalo pateikti pareiškimą teismui dėl bankroto bylos iškėlimo.“

taryba – visuotinio akcininkų susirinkimo įgaliotas asmuo). Akivaizdu, kad įstatyme yra atskiriami du veiksmai:

- 1) korporacinis kompetentingo bendrovės organo veiksmas – išrinkimas ir paskyrimas;
- 2) prievolių teisės veiksmas – sutarties su bendrovės vadovu sudarymas.

Tas pats principas galioja ir bendrovės ir vadovo organizacinių santykių pabaigimui. Pirmiausiai, kompetentingas organas atšaukia bendrovės vadovą, po to pasibaigia sutartis. Toks etapų atskyrimas tam tikrais atvejais yra labai naudingas. Pavyzdžiui, yra žinoma, kad vienasmenis valdymo organas yra privalomas bendrovėje. Be šio organo bendrovė negalėtų dalyvauti civilinėje apyvartoje. Sakykime, kad su bendrovės vadovu buvo sudaryta terminuota sutartis. Kai terminas pasibaigia, formaliai bendrovės ir vadovo santykiai nutrūksta. Tačiau gali atsitikti taip, kad kompetentingas organas nepaskiria kito bendrovės vadovo. Faktiškai bendrovė lieka be vienasmenio valdymo organo, kas teisiškai yra neleistina. Reikėtų manyti, jog ryšium su tuo, kad bendrovė niekada negali likti be vienasmenio valdymo organo, o kompetentingo bendrovės organo paskyrimas asmens bendrovės vadovu egzistuoja, senasis vadovas turi teisę veikti bendrovės vardu, kol bus paskirtas naujas vadovas.

Kalbant apie juridinį faktą – bendrovės vadovo paskyrimą, paminėtina, kad Akcinių bendrovių įstatymo 27 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog visuotinis akcininkų susirinkimas sprendimus priima paprastą balsų daugumą. To paties įstatymo 28 straipsnyje numatyti sprendimai, kurių priėmimui numatyta kvalifikuota balsų dauguma. Tarp pastarajame straipsnyje išvardytų sričių nėra paminėtas balsavimas dėl bendrovės vadovo paskyrimo. Remiantis tuo, darytina išvada, jog bendrovės vadovas turi būti paskirtas kompetentingo organo sprendimu, priimtu paprasta balsų dauguma. Pažymėtina, jog analogiška taisyklė įtvirtinta ir Lietuvos teismų praktikoje<sup>56</sup>.

Viena aktualiausių šiam darbui normų yra šios straipsnio 4 dalies norma, imperatyviai nurodanti, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. Į šią normą pravartu pažvelgti retrospektyviai: 1998 metų redakcijos Akcinių bendrovių įstatymo<sup>57</sup> 29 straipsnio 4 dalyje<sup>58</sup> buvo numatyta, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaroma vadovavimo sutartis, kurios pagrindu bendrovės vadovas teiktų bendrovei teisinės paslaugas. Šiuo metu galiojančioje redakcijoje tokios

<sup>56</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio mėn. 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-139.

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 1998-04-17, Nr. 36-961.

<sup>58</sup> 29 str. 4 d.: „Administracijos veiklai vadovauja administracijos vadovas (prezidentas, generalinis direktorius, direktorius). Administracijos vadovu gali būti fizinis asmuo, jei su juo sudaroma darbo sutartis, taip pat fizinis asmuo, turintis patentą teikti vadovavimo paslaugas, arba personalinė įmonė, jei su bet kuriuo iš jų (turinčiu patentą fiziniu asmeniu ar personaline įmone) sudaroma vadovavimo sutartis“.

galimybės nebėra, o su bendrovės vadovu gali būti sudaroma tik darbo sutartis. Darbo sutarties su bendrovės vadovu sudarymas suponuoja darbo teisinių santykių atsiradimą, o tai reiškia, jog bendrovės vadovo teisinė padėtis turėtų būti reguliuojama darbo teisės normomis. Kokia darbo teisinių santykių esmė bei prigimtis, o taip pat, ar darbo teisės normos bendrovės vadovo teisinės padėties reguliavimo poreikius, bus aptariama kituose šio darbo skyriuose.

Be to, šiam darbui svarbus kiti organizacinių bendrovės ir jos vadovo santykių aspektai bus aptarinėjami ir konkretinami nagrinėjant bendrovės vadovo teisinę padėtį Lietuvos teismų praktikoje.

## **1.2. Uždarosios akcinės bendrovės ir jos vadovo teisiniai santykiai kaip darbo santykiai**

Darbo teisės normos reguliuoja visuomeninius santykius, atsirandančius dirbant arba glaudžiai susijusius su darbu. Sąvoka "darbas" nėra teisinė – tai socialinė – ekonominė kategorija, apibūdinama kaip tam tikru metu atliekama reikalinga, tinkama ir tikslinga – žmogaus veikla.<sup>59</sup> Darbas tai ne tik fizinių, biologinių žmogaus gebėjimų panaudojimas. Būdamas tikslingas ir tinkamas, jis yra ir intelektinė veikla. Šie požymiai ir naudingumas skiria darbą nuo kitų tiek žmogaus, tiek gyvosios gamtos veiklos rūšių. Žmonių veikla, neturinti minėtų požymių, nėra darbas.

Darbo teisiniai santykiai yra sudėtingi, tęstiniai, nes apima darbuotojo ir darbdavio teisių ir pareigų, susijusių su asmenų teisės į darbą įgyvendinimu, kompleksą. Konstitucinė garantija laisvai pasirinkti darbą įgyvendinama sudarant individualų darbdavio ir darbuotojo susitarimą<sup>60</sup>. Taigi darbo sutartis – tai darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti jam sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas<sup>61</sup>. Tokio susitarimo pagrindu susiklosto teisiniai santykiai. Šie darbo santykiai darbo teisės doktrinoje pripažįstami "siaurais" darbo teisiniais santykiais<sup>62</sup>. Vis dėlto šio darbo tikslas nėra pateikti išsamią darbo teisinių santykių sampratos analizę. Nagrinėjant darbo teisę susietai su bendrovės vadovo teisine padėtimi, svarbu atkreipti dėmesį į tokius darbo teisės reguliuojamų santykių ypatumus:

<sup>59</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 40.

<sup>60</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio mėn. 14 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-169/2009.

<sup>61</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 333.

<sup>62</sup> Ten pat. P. 107.

1. Ypatinga teisinė darbo teisės subjektų padėtis. Nors darbuotojai ir darbdaviai juridškai yra lygūs, faktiškai ši lygybė pasireiškia tik tam tikrais atvejais ir tik tam tikra ribota apimtimi. Darbdaviui, organizuojančiam darbo procesą, suteikiami tam tikri valdžios įgaliojimai, nes jis turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus, o darbuotojas privalo juos vykdyti. Darbdavys nustato darbo pobūdį ir tvarką, kurių darbuotojai privalo jos laikytis. Toks darbuotojo ir darbdavio santykis vadinamas **pavaldumu**. Darbuotojo pavaldumas darbdaviui yra ta darbo teisinių santykių savybė, kuri juos skiria nuo civilinių teisinių santykių.

2. Antras aktualus šiam darbui darbo teisinių santykių ypatumas glaudžiai susijęs su aukščiau aprašytu darbu teisiniams santykiams būdingu pavaldumu. Dėl tos priežasties, kad darbuotojo ir darbdavio teisiniams santykiams būdingas faktinis nelygiavertiškumas bei dėl to, kad darbas yra vienas iš pagrindinių kiekvieno individo ir visos visuomenės gerovės pagrindų<sup>63</sup>, darbo teisinių reguliavimui būdinga **socialinės apsaugos** funkcija. Siekiant apginti, apsaugoti faktiškai silpnesnę darbo teisinių santykių šalį, darbo teisės normomis numatomos įvairios garantijos darbuotojui, tokios kaip, įspėjamieji atleidimo terminai, griežta atleidimo iš darbo tvarka, socialinės išmokos, išeitinių išmokų mokėjimas.

Lietuvos teismų praktikoje, nagrinėjant darbo ir civilinės sutarties skirtumus, pažymimi šie darbo sutarties bruožai: 1) darbuotojas dirba tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbu arba eina tam tikras pareigas; 2) darbuotojas dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai<sup>64</sup>.

Iš pateiktos informacijos matyti, kad tiek doktrinoje, tiek praktikoje yra griežtai skiriamos darbo ir kitos atlygintinės (civilinės) sutartys, pabrėžiant jų skirtumus. Šalims, t. y. darbuotojui ir darbdaviui, sudarius darbo sutartį, atsiranda darbo teisiniai santykiai su visomis iš jų kylančiomis pasekmėmis ir specifika. Natūralu, jog sudarius darbo sutartį, neatsiranda jokie kiti, išskyrus darbo, teisiniai santykiai<sup>65</sup>. Priešingu atveju būtų pažeistas bendrasis teisės principas *pacta sunt servanda*, teisėtų lūkesčių, teisinio stabilumo principus. Teisiniu požiūriu teisinėje valstybėje tokia situacija net teoriškai nėra įsivaizduojama. Visgi jau šio darbo įvade atskleista temos problematika liudija priešingą situaciją, susiklosčiusią reglamentuojant bendrovės vadovo teisinę padėtį Lietuvoje. Vis dėlto, norėdami nuodugniai susipažinti su esama situacija, pereiname prie tolesnės darbo teisės ir bendrovės vadovo teisinės padėties sąsajumo analizės.

---

<sup>63</sup> Ten pat. P. 143.

<sup>64</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio mėn. 27 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-387/2006.

<sup>65</sup> Pavyzdžiui, CK 6.716 str. numatyta, kad atlygintinų paslaugų sutartis reglamentuojančios teisės normos netaikomos, kaip tarp paslaugų teikėjo ir kliento atsiranda darbo ar kitokie pavaldumo (subordinacijos) santykiai.

Nepaisant to, kad Akcinių bendrovių įstatymas numato privalomai sudaromą darbo sutartį su bendrovės vadovu, tiek civilinės teisės doktrinoje, tiek teisės taikymo praktikoje reiškiamos prieštaringos nuomonės dėl darbo teisės normų taikymo bendrovės vadovo teisei padėčiai reglamentuoti. Lietuvos teismų praktiką nagrinėsime kitame šio darbo skyriuje, o šiame skyriuje aptarsime civilinės teisės doktrinos atstovų nuomones nagrinėjamu klausimu.

Prof. V. Mikelėnas mano, kad „*jei būtų pripažįstama, kad įmonę ir jos vadovą sieja darbo teisiniai santykiai, tektų daryti išvadą, kad vadovas gali būti atleistas iš darbo tik Darbo sutarties įstatymo numatytais atleidimo iš darbo pagrindais. Tokia nuostata taip pat galėtų komplikuoti įmonės padėtį, nes kai kuriuos Darbo sutarties įstatyme numatytus atleidimo iš darbo pagrindus įmonės vadovui būtų sunku pritaikyti: įmonė ir jos akcininkai būtų priversti ilgą laiką toleruoti, pavyzdžiui nesąžiningo ar nekvalifikuoto vadovo veiklą, kenkiančią ir įmonės, ir akcininkų interesams*“<sup>66</sup>.

Profesorius išskiria ir kitą problemą pažymėdamas, kad civilinė atsakomybė ir materialinė atsakomybė pagal darbo teisę skiriasi. Pagrindinis skirtumas yra tas, kad civilinė atsakomybė yra grindžiama visišku žalos atlyginimo principu (CK 6.251 straipsnio 1 dalis), o darbuotojo turtinė atsakomybė pagal darbo teisę yra ribota. Paminėtina ir tai, kad pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalis numato, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Tokios normos įtvirtinimas suponuoja tai, kad tuo atveju, kai visiškos materialinės atsakomybės sutartis nėra sudaryta, taikomos ribotos materialinės atsakomybės taisyklės, numatytos darbo teisės normų. Tokia išvada yra priešinga Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalies normai, kurioje numatyta, kad bendrovės vadovui nevykdant pareigų, numatytų šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, vadovas privalo žalą juridiniam asmeniui atlyginti visiškai. Šioje normoje numatyta ir tai, kad tokia visiškos žalos atlyginimo taisyklė taikoma tuomet, kai teisės aktai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato ko kita. Atsižvelgiant į tai, kad pagal Akcinių bendrovių įstatymą su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis ir gali būti sudaroma materialinės atsakomybės sutartis, gali būti daroma išvada, kad Civilinio kodekso 2.87 straipsnio 7 dalis bendrovės atžvilgiu netaikoma, jei nesudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Kaip teisingai pastebi profesorius V. Mikelėnas, tokiu atveju bendrovės interesai smarkiai nukentėtų, nes bendrovė dažnai negalėtų išieškoti iš vadovo visų jai padarytų nuostolių<sup>67</sup>. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad bendrovės vadovas bendrovėje yra labai svarbi figūra. Bendrovės vadovas vienvaldiškai veikia bendrovės vardu santykiuose su trečiaisiais

---

<sup>66</sup> Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998. P. 260.

<sup>67</sup> Ten pat. P. 260.

asmenimis, organizuoja ir kontroliuoja kasdienę bendrovės veiklą. Dėl šių aplinkybių vadovas negali būti traktuojamas kaip eilinis bendrovės darbuotojas. Todėl turėtų būti pripažįstama, kad ir bendrovės vadovo atsakomybė bendrovei turėtų būti griežtesnė nei paprasto darbuotojo.

Bendrovės vadovo atsakomybės probleminiai aspektai plačiau šiame darbe nebus nagrinėjami, kadangi to neleidžia ribota magistro baigiamojo darbo apimtis. Be to, tik išnagrinėjus bendrovės vadovo teisinę padėtį bendrai, bendrovės ir jos vadovo teisinių santykių prigimtį, galime spręsti apie tai, kokios teisinės prigimties yra bendrovės vadovo atsakomybė.

Dr. Rimgaudas Greičius teigia, jog *„su vadovu sudarius darbo sutartį nepaneigsi jos egzistavimo. Tada taikytinos darbo teisės nuostatos, reglamentuojančios darbo sutartį bei darbo teisės subjektų teisinius santykius. Tačiau šiuo atveju neteisinga būtų teigti, kad privataus juridinio asmens vadovui taikytinos išimtinai tik darbo teisės normos. Jo veiklą reglamentuoja ir kitų teisės šakų, įskaitant ir civilinę teisę, normos. Taigi galima padaryti išvadą, kad su vadovu sudarius darbo sutartį taikytinos ir darbo, ir civilinės teisės nuostatos“*<sup>68</sup>. Taigi šis autorius iš esmės teigia, jog sudarius darbo sutartį, kyla darbo teisiniai santykiai, todėl darbo teisės normos taikytinos bendrovės vadovo teisinei padėčiai reglamentuoti. Visgi, negalima nuginčyti fakto, jog bendrovės vadovo teisinę padėtį reglamentuoja ir civilinės teisės normos. Tokiu būdu dr. R. Greičius daro išvadą, jog bendrovės vadovo teisinei padėčiai reglamentuoti taikytinos tiek darbo, tiek civilinės teisės normos. Kokiu santykiu ir kokia apimtimi taikytinos šių dviejų teisės šakų normos, autorius, deja, nepaaiškina.

Dr. Agnė Tikniūtė mano, jog Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje įtvirtintas imperatyvas su bendrovės vadovu sudaryti darbo sutartį būtent ir sukelia didžiausią problemą. Anot autorės, darbo teisės teikiama darbuotojo, kaip silpnesniosios šalies apsauga (atleidimo pagrindų ribojimas, ribota materialinė atsakomybė), neatitinka akcininkų intereso atleisti vadovą be priežasties bei prisiteisti visišką žalos atlyginimą įmonės naudai, jei vadovas savo veiksmais padarė žalą įmonei<sup>69</sup>. Iš šios citatos peršasi išvada, jog darbo sutarties sudarymas, suponuojantis darbo teisinių santykių taikymą, yra kliuvinys siekiant nuosekliai reglamentuoti bendrovės vadovo teisinį statusą, kadangi norint laikytis bendrovių teisės imperatyvų (pvz., absoliučios visuotinio akcininkų susirinkimo teisės atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų nepriklausomai nuo jokių aplinkybių), tenka netaikyti daugelio darbo teisės normų.

---

<sup>68</sup> Greičius R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2007. P. 125.

<sup>69</sup> Dr. Agnės Tikniūtės 2008 metų paskaitų medžiaga.

Taigi teorijoje konstatuojama, kad iš darbo sutarties neišvengiamai kyla darbo teisiniai santykiai, todėl logiška, kad bendrovės vadovo teisinį statusą reglamentuoja darbo teisės normos. Tačiau pažymima, kad darbo teisės normos nevisai atitinka bendrovės vadovo teisinės padėties reguliavimo poreikių, todėl šalia darbo teisės normų privalo būti taikomos ir kitų teisės šakų normos. Verta paanalizuoti, ar darbo teisės normos yra tinkamos, siekiant darniai ir nuosekliai reglamentuoti bendrovės vadovo teisinę padėtį.

Pirmiausiai atkreiptinas dėmesys į pavaldumo požymį, kuris, minėta, yra būdingas darbo teisiniams santykiams. Tai reiškia jog darbuotojas turi paklusti teisėtiems darbdavio nurodymams. Darbo sutarties šalys šiuo atveju yra bendrovė – darbdavys ir bendrovės vadovas – darbuotojas. Tačiau bendrovės vadovo padėtis yra ypatinga. Bendrovės vadovas pats veikia kaip bendrovė. Vadovas priima svarbius kasdienes bendrovės sprendimus, organizuoja bendrovės veiklą, jo paties nurodymai yra privalomi bendrovės darbuotojam. Kadangi vadovas veikia kaip bendrovė, vadovas ir yra darbdavys. Todėl, jei bendrovės vadovą laikome bendrovės darbuotoju, prieiname prie konfūzo, kai bendrovės vadovas yra pats sau darbdavys. Be to, bendrovės vadovas turi įstatymais jam numatytą kompetenciją, ir, jei vadovas tinkamai eina pareigas, į jo funkcijų atlikimą negali kištis joks kitas bendrovės organas. Dėl šių dviejų aplinkybių negalima teigti, jog bendrovės vadovas pavaldus bendrovei taip, kaip tradiciškai darbuotojas pavaldus darbdaviui. Taigi, galima konstatuoti esant pirmąjį skirtumą tarp darbo bei bendrovės ir jos vadovo teisinių santykių.

Darbo teisei būdinga, jog darbuotojas, kaip silpnesnė santykio šalis yra ginama įstatymu. Kiekvienoje valstybėje, ne išimtis ir Lietuva, yra sukurta socialinės apsaugos sistema. Į šios sistemos priemonės įeina ir tos, kurios reguliuojamos darbo teisės normomis, pvz., specialūs darbo sutarties pasibaigimo pagrindai ir griežtai numatyta pasibaigimo tvarka, išėjinių išmokų mokėjimas, kitų socialinių išmokų mokėjimas. Vis dėlto kai kurie darbo teisės reguliavimo principai prieštarauja bendrovės vadovo teisinio statuso principams. Kaip tiksliai pažymėjo dr. Agnė Tikniūtė, bendrovės akcininkai turi interesą operatyviai ir nepriklausomai nuo jokių aplinkybių atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų. Tai reikalinga tam, kad nekokybiškas, žalingas bendrovės valdymas būtų greitai pašalintas dar nesukėlus didelės žalos bendrovei, o tuo pačiu ir akcininkų turtui. Vis dėlto tuo atveju, jeigu bendrovės vadovo teisinę padėtį reglamentuoja darbo teisės normos, besąlygiškas ir greitas bendrovės vadovo atšaukimas iš pareigų nėra įmanomas. Kitas klausimas, ar bendrovės vadovui mokėtina išeitinė išmoka tuo atveju, jei jis atleidžiamas be kaltės? Neaptarę kitų bendrovės vadovo teisinių santykių reglamentavimo šaltinių, šį klausimą kol kas paliekame atvirą.

Aptarėme, kokie prieštaravimai atsiranda į bendrovės vadovo teisinės padėties reglamentaciją įtraukiant darbo teisės normas (o to negalime visiškai išvengti numačius imperatyvą tarp bendrovės ir jos vadovo sudaryti darbo sutartį). Visgi siekiant visapusiškai išnagrinėti ir teisingai nuspręsti, ar darbo teisė reikalinga reglamentuojant bendrovės vadovo teisinį statusą, reikėtų pažvelgti į situaciją iš kitos pusės, todėl keliamo klausimą: kokios tik darbo teisei būdingos taisyklės taikytinos ir vadovo teisiniam statusui reglamentuoti? Atsakius į šį klausimą būtų pagrįstas darbo sutarties imperatyvas ir darbo teisės normų taikymas bendrovės vadovo santykiams su bendrove.

Darbo sutartyje yra sureglamentuojami teisiniai organizaciniai bendrovės ir jos vadovo santykiai. Sutartyje yra nurodytos bendrovės vadovo pareigų pavadinimas, darbovietė, darbo laikas, darbo užmokestis, atostogų suteikimo bei išėitinių išmokų mokėjimo klausimai. Pažymėtina, jog daugelio darbo sutarties nuostatos yra blanketinės, t. y. nukreipiančios į Darbo kodekso normas. Minėta, kad bendrovės vadovas nėra pavaldus bendrovei darbo teisinių santykių prasme, kadangi pats vadovas ir yra darbdavys. Be to, bendrovės vadovui ribotai taikomos ir darbo teisės normos, susijusios su socialine apsauga, pvz., santykių pasibaigimo tvarką reglamentuojančios normos. Eliminuoiant svarbiausias darbo teisės nuostatas iš bendrovės vadovo teisinio statuso reglamentavimo, darbo sutartis telieta formalus aktas, kuriame išdėstomi organizaciniai bendrovės ir vadovo santykių aspektai. Darbo sutartis praranda savo paskirtį ir ją gali atstoti kita sutartis, kurios pagrindu bendrovės vadovas teiktų bendrovei intelektines paslaugas ir kurioje būtų aptarti įvairūs organizaciniai šių dviejų subjektų santykių aspektai, pvz., atostogų suteikimo klausimai, sutarties nutraukimo tvarka ir terminai bei nuostolių atsiradusių dėl terminų nesilaikymo, kompensavimas, taip pat konfidencialumo sąlyga ir pan.

Antras aktualus aspektas – socialinė bendrovės vadovo apsauga. Būdamas darbuotoju asmuo naudojasi valstybės teikiama socialine apsauga. Visgi verta paminėti, kad darbuotojo statusas nėra vienintelis asmens teisės į darbą įgyvendinimo būdas. Nemaža dalis visuomenės veikia savarankiškai, t. y. individualios veiklos forma. Tokia veikimo formą pasirinkusiems asmenims, nors ir mažesne apimtimi, taip pat yra taikoma socialinė apsauga. Be to, egzistuoja galimybė sustiprinti savo padėtį sutarčių teisės priemonėmis ir taip kompensuoti ribotą socialinę apsaugą palyginus su darbuotojais (pvz., numatant sutarties nutraukimo sankcijas, išpėjimo terminus). Taigi akivaizdu, kad ir šiuo aspektu darbo teisė nėra vienintelis sprendimas, o kurį modelį, darbo ar individualios veiklos, pasirinkti belieka spręsti įstatymų leidėjui atsižvelgiant į kiekvieno varianto teigiamus ir neigiamus aspektus.

Nagrinėjant, ar darbo teisė patenkina bendrovės vadovo teisinio statuso reglamentavimo poreikius paminėtina ir tai, kad bendrovės ir vadovo santykių išskirtinis požymis yra šių santykių



fiduciarinis pobūdis. Bendrovės ir jos vadovo santykiai paremti tarpusavio pasitikėjimu, vadovas įsipareigoja veikti bendrovės naudai ir jos interesais. Teorijoje bei praktikoje linkstama fiduciarines pareigas sieti ne tik su bendrovės ir jos vadovo, bet ir tarp atstovo ir atstovaujamojo, tarp patikėtojo ir patikėtinio, tarp franšizės, pavedimo, paslaugų teikimo sutarčių šalių. Tuo tarpu darbdavio ir darbuotojo santykiai šiuo ypatumu nepasižymi. Taigi, pasirašius darbo sutartį, bendrovės ir vadovo santykiai nėra reguliuojami kaip fiduciariniai. Manome, kad *inter alia* dėl šios aplinkybės, bendrovės ir jos vadovo santykiai neturėtų būti grindžiami darbo sutartimi.

Kiek anksčiau šiame darbe priėjome prie išvadų, kad bendrovės vadovo teisinę padėtį reikia nagrinėti dviem kryptimis, pirma, organizacinius vadovo santykius su bendrove, antra – korporacinius. Aptarus aktualias Lietuvos teisės aktų nuostatas, galima pasakyti, jog, pirma, minėtomis Civilinio kodekso bei Akcinių bendrovių įstatymo normomis reglamentuojami korporaciniai bendrovės ir jos vadovo santykiai, t. y. numatoma teisė nuginčyti netinkamus vadovo sprendimus, vadovo sudarytų sandorių negaliojimo klausimai, bendrovės vadovo pareigos, kompetencija, o taip pat bendrovės vadovo ypatingas statusas bendrovėje, t. y., kad bendrovės vadovas

a) bendrovės vardu veikia vienvaldiškai bendrovės santykiuose su kitais asmenimis (Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 6 dalis) ir

b) bendrovės vadovas organizuoja kasdieninę bendrovės veiklą (Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 6 dalis).

Teisės aktuose reguliuojami ir organizaciniai bendrovės ir jos vadovo santykiai, numatant, kad tarp bendrovės ir jos vadovo sudaroma darbo sutartis (Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalis). Tokiu būdu įstatymas nurodo, kokio pobūdžio yra bendrovės ir jos vadovo organizaciniai santykiai, t. y., kad organizaciniai santykiai tarp šių subjektų turi būti reglamentuojami darbo teisės normomis. Tačiau minėta, kad korporacinių bendrovės ir jos vadovo santykių ypatumai tam tikra dalimi nulemia organizacinių santykių pobūdį. Galima teigti, jog netinkamai pasirinkus organizacinius santykius reglamentuojančias teisės normas, gali būti iškreipiami korporaciniai bendrovės ir vadovo santykiai. Jau anksčiau aptarėme, jog atsiranda prieštaravimų, susijusių su bendrovės vadovo ir bendrovės santykių pasibaigimu, bendrovės vadovo atsakomybe, kai bendrovės vadovo teisiniam statusui taikomos darbo teisės normos. Taigi pagrindinė problema slypi tame, kad nors tarp bendrovės ir vadovo sudaroma darbo sutartis ir tai suponuoja darbo teisei būdingų taisyklių taikymą bendrovės vadovo teisei padėčiai reglamentuoti, taikant šias normas atsiranda nemažai prieštaravimų tarp jų ir bendrovių teisės normų, kurios yra privalomos ir iš esmės neatskiriamos nuo bendrovės vadovo teisinio

statuso. Dėl tokios situacijos manome esant tikslinga kvestionuoti Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalies imperatyvo sudaryti darbo sutartį ir iš to sekantis darbo teisės normų taikymas bendrovės vadovo teisinei padėčiai reglamentuoti prasmingumą bei siūlyti geresnį bendrovės ir jos vadovo organizacinių santykių reglamentavimo modelį. Toliau darbe bus aptarta Lietuvos teismų praktika bylose, susijusiose su bendrovės vadovo teisine padėtimi bei tai, kokius kylančių prieštaravimų sprendimo būdus pateikia jurisprudencija.

### **1.3. Uždarosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinė padėtis Lietuvos teismų praktikoje**

Lietuvoje teismų praktika pripažįstama vienu iš civilinės teisės šaltinių<sup>70</sup>. Teismų praktika formuojama greta kitų, pirminių teisės šaltinių, tokių kaip įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai, pastaruosius aiškinant ir taikant. Šio teisės šaltinio, svarią reikšmę patvirtina ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, pažymėdamas, jog teismų precedentai yra teisės šaltiniai – *auctoritate rationis*; rėmimasis precedentais yra vienodos (nuoseklios, neprieštaringos) teismų praktikos, kartu ir Konstitucijoje įtvirtinto teisingumo principo, įgyvendinimo sąlyga<sup>71</sup>. Aptarus uždarosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinės padėties reguliavimo įstatyminę bazę, tikslinga pereiti prie aptartų normų veikimo praktikoje analizės.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio mėn. 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-760 yra pirma reikšminga byla, kurioje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas plačiai pasisakė dėl juridinio asmens vienasmenio valdymo organo teisinės padėties. Teismas, teigdamas, kad bylos išsprendimui aktuali uždarosios akcinės bendrovės administracijos vadovo teisinio statuso problema, pripažino, jog esama tam tikros problematikos šioje srityje. Šioje byloje buvo įtvirtintos kelios taisyklės, kurios šiuo metu sudaro visų tokios rūšies bylų sprendimo pagrindą. Dėl šios aplinkybės šią Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartį aptarsime plačiausiai, o kitos nutartys bus nagrinėjamos tik tais aspektais, kuriais jos papildė šią nutartį arba nuo šioje nutartyje išdėstytos teismų praktikos nukrypo.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje byloje konstatavo, kad uždarosios akcinės bendrovės vadovo statusui reglamentuoti pirmiausiai taikomos Akcinių bendrovių įstatymo nuostatos. Tai

---

<sup>70</sup> Baranauskas E., Karulaitytė – Kvainauskienė I., Kiršienė J. ir kiti / red. Pakalniškis V., Papirtis L. V. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007. P. 105.

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio mėn. 24 d. nutarimas "Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 4, 165 straipsnių (2002 m. vasario 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai".

esą dera su tuo metu galiojusio Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo<sup>72</sup> 1 straipsnio 3 dalies nuostata<sup>73</sup>, jog darbo santykių, atsiradusių akcinėse bendrovėse, ypatumus nustato šių bendrovių veiklą reglamentuojantys įstatymai, įstatai ir kolektyvinės sutartys. Šiuo metu galiojančiame pagrindiniame darbo teisinius santykius reglamentuojančiame teisės akte – Darbo kodekse – tokia norma neišliko. Taigi, kyla klausimas, kaip darbo ir civilinės teisės nuostatos tarpusavyje gali būti derinamos uždarnosios akcinės bendrovės vadovo teisinės padėties atžvilgiu. Darbo kodekso 11 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kuri pirmenybę suteikia Darbo kodeksui: „jeigu tarp šio kodekso normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų yra prieštaravimų, taikoma šio kodekso norma“.

Toliau nutartyje pažymėta, kad bendrovės vadovo teisinė padėtis pasižymi specifika Teismas išskyrė tokius bendrovės vadovo teisinės padėties aspektus:

- a) „Iš vienos pusės, tai yra **atstovavimo santykiai**, kuomet administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas.
- b) Iš kitos pusės, administracijos vadovas teikia tam tikras **intelektines paslaugas**, t.y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą.
- c) Trečia, administracijos vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t.y. administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio **darbo santykio elementas**“.

Reikėtų paminėti, jog išskirdamas šiuos bendrovės vadovo teisinės padėties ypatumus, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nebuvo pirmasis. Konkrečiai kalbant, Teismas citavo Lietuvos civilinės teisės žinovą, profesorių V. Mikelėną<sup>74</sup>. Tačiau šis autorius papildomai pabrėžia ir tai, kad santykiams, kurie susiklosto tarp bendrovės vadovo ir bendrovės, būdinga tam tikra specifika. Šią specifiką sąlygoja bendrovės vadovo buvimas bendrovės organu, t. y. jos sudėtine, neatskiriama dalimi, be kurios bendrovė negalėtų funkcionuoti. Čia randame šiokią tokią nuorodą į mūsų jau minėtą bendrovės ir jos vadovo santykių skirstymą į organizacinius ir korporacinius. Pastaroji citata atspindi korporacinių bendrovės ir vadovo santykių esmę. Tarp

---

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991-12-31, Nr. 36-973.

<sup>73</sup> Darbo sutarties įstatymo 1 str. 3 d.: „Darbo santykių, atsiradusių narystės pagrindu ūkinėse bendrijose, akcinėse ir žemės ūkio bendrovėse, ypatumus nustato tų bendrijų ir įmonių veiklą reguliuojantys įstatymai, įstatai ir kolektyvinės sutartys.“

<sup>74</sup> Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998. P. 263.

bendrovės ir vadovo sudaroma sutartis reglamentuoja organizacinius šių subjektų santykius, o jie, kaip Aukščiausias Teismas pažymėjo, turi intelektinių paslaugų teikimo santykių ypatumą.

Tačiau grįžkime prie aptariamoje nutartyje aprašytų bendrovės vadovo padėties teisinės ypatumų. Diskutuotina, ar kiekviena iš išvardytų sričių yra tiek reikšminga vadovo teisei padėčiai ir ar išties visi trys minėti aspektai yra neatsiejamai susiję su bendrovės vadovo teisiniu statusu. Ankstesniame skyriuje jau aptarėme darbo teisinių santykių tinkamumą vadovo teisei padėčiai reguliuoti ir padarėme išvadą, darbo teisė nėra nei būtina, nei visiškai tinkama vadovo teisei padėčiai reglamentuoti. Šią išvadą patvirtina ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo šioje byloje konstatuotas faktas, kad net ir tuo atveju, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka **ne darbo teisinius santykius**, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos **pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos**. Tačiau čia susiduriame su kita problema: ar pavedimo teisiniai santykiai iš tiesų yra būdingi bendrovės vadovo teisiniam statusui. Toliau nagrinėdami matysime, kad panašios abejonės reiškiamos ir Lietuvos civilinės teisės doktrinoje, tačiau plačiau apie tai bus kalbama kitame skyriuje.

Belieka neaptartas vienas Lietuvos Aukščiausiojo teismo nurodytas bendrovės vadovo teisinės padėties ypatumas, tai yra tai, kad vadovas teikia tam tikras **intelektines paslaugas**, t. y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Šio teiginio nugincyti negalime. Bendrovės vadovas yra tas asmuo kuris organizuoja ir kontroliuoja kasdienę bendrovės veiklą bei veikia bendrovės vardu („kaip bendrovė“) santykiuose su trečiaisiais asmenimis. Visoms šioms funkcijoms atlikti bendrovės vadovas pasitelkia savo žinias, gabumus ir patirtį, todėl galime sakyti, kad jis teikia tam tikras intelektines paslaugas. Taigi galima daryti prielaidą, jog atlygintinų paslaugų teikimo teisinius santykius reglamentuojančios normos galėtų būti taikomos bendrovės vadovo teisei padėčiai reguliuoti. Tokiai idėjai pritaria ir profesorius V. Mikelėnas, teigdamas, jog *„naujajame Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse įvedus paslaugų sutarties institutą, įmonės vadovo ir įmonės tarpusavio santykiams galėtų būti taikomos paslaugų sutartį reglamentuojančios normos. Reikia tikėtis, kad artimiausioje ateityje egzistuojantis dvilypumas, kai įmonės vadovą ir įmonę gali sieti skirtingi sutartiniai santykiai – arba darbo, arba civiliniai – bus panaikintas ir darbo sutarties instituto šioje srityje bus atsisakyta“*<sup>75</sup>.

Vis dėlto, grįžtant į realybę, teisės praktiką, tenka konstatuoti, kad vadovo teisei padėčiai reglamentuoti Lietuvoje vis dar taikomos tiek darbo teisės normos, tiek atstovavimo instituto normos. Dar daugiau, aptariamoje Aukščiausiojo Teismo nutartyje konstatuota, kad *„vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų*

---

<sup>75</sup> Ten pat. P. 264.

*atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, taigi administracijos vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai“.*

Galima sakyti, teismų praktika šios kategorijos bylose paremta teiginiais, jog a) bendrovės vadovo teisinė padėtis reguliuojama pirmiausiai Akcinių bendrovių įstatymo nuostatomis ir b) bendrovės ir jos vadovo santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikytinos pavidimo sutartį reguliuojančios teisės normos. Iš to seka, kad „*Akcinių bendrovių įstatymo 29 straipsnio nuostatos apie tai, kad su administracijos vadovu gali būti sudaryta darbo sutartis, kurioje nustatoma jo darbo apmokėjimo ir skatinimo tvarka, bei, kad tokia sutartis gali būti bendrovės valdybos ar visuotinio akcininkų susirinkimo nutraukta DSĮ nustatyta tvarka, nepaneigia aukščiau minėtų išvadų apie administracijos vadovo ir bendrovės santykių pobūdį ir negali būti aiškinamos taip, kad administracijos vadovui visa apimtimi taikytinas DSĮ ir kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai“.* Taigi iš esmės pasakoma, kad vadovo teisinei padėčiai sureguliuoti pirmiausia turi būti taikomos specialaus įstatymo nuostatos, o tam tikra apimtimi, ir darbo teisės nuostatos. Aptariamoje nutartyje<sup>76</sup> numatyta ir kokia apimtimi vadovo ir bendrovės teisiniams santykiams taikoma darbo teisė. Darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai administracijos vadovo atleidimo atveju taikytini tik galimybės perspektyvoje jam pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutartimi ir jos nutraukimu, užtikrinimo aspektu ir reguliuoja tik darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimą, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimą bei atsiskaitymo tvarką.

Aptariamoje byloje nagrinėjamas ginčas susijęs daugiausiai su bendrovės vadovo atleidimo iš einamų pareigų pagrindais ir tvarka, taigi, su organizaciniais bendrovės ir jos vadovo santykiais. Išplėstinė teisėjų kolegija sprendžia, kad DSĮ 28<sup>1</sup> str.<sup>77</sup> numatytu pagrindu (darbo sutarties nutraukimas ne dėl nuo darbuotojo priklausančių aplinkybių) darbo sutartis tarp administracijos vadovo ir bendrovės negali būti nutraukta. Administracijos vadovo rinkimo arba skyrimo, o taip pat atšaukimo bei atleidimo iš šios pareigybės tvarka reglamentuota Akcinių bendrovių įstatyme. Taigi, kolegija numato tokią bendrovės vadovo atleidimo tvarką: „*pagal ABI visuotinio akcininkų susirinkimo teisė atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą nėra sąlygota jokiais aplinkybėmis, taigi ji yra **absoliuti** (19 str. 3 d. 3 p.). Tai reiškia, kad visuotinis akcininkų*

<sup>76</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio mėn. 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-760.

<sup>77</sup> 28<sup>1</sup> straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas ne dėl nuo darbuotojo priklausančių aplinkybių. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip 6 mėnesių laikui, kai jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatyto darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba kai ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat kai jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga).

susirinkimas turi teisę bet kada atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą ir **nepriklausomai nuo pastarojo kaltės buvimo**. Svarbu tik tai, kad visuotinio akcininkų susirinkimo nutarimas būtų priimtas laikantis jo priėmimui **nustatytą procedūros reikalavimų**. Esant ginčui dėl neteisėto atleidimo, būtent pagal ABĮ nuostatas teismas patikrina, ar **tinkamas organas** ir **tinkamu būdu atšaukė** bei atleido administracijos vadovą. Visuotiniam akcininkų susirinkimui realizavus minėtą teisę, su administracijos vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia visuotinio akcininkų susirinkimo pavedimas. Tokiu atveju darbo sutartis pasibaigia specialiu pagrindu. Visuotinis akcininkų susirinkimas, realizuodamas teisę atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, **net ir esant vadovo kaltei, neprivalo laikytis tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti**". Kadangi bendrovės vadovo darbo sutartis apsibaigia ne Darbo kodekse numatytais pagrindais, Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad atsižvelgiant į santykių pobūdį, vadovo, su kuriuo buvo sudaryta darbo sutartis, atleidimo atveju Darbo sutarties įstatymo<sup>78</sup> 34 straipsnio 7 dalis (pareiga pasiūlyti darbuotojui, kuris atšaukiamas iš pareigų kitą darbo vietą) ir 40 straipsnis (išeitinės išmokos mokėjimas) yra netaikytini. Tokia Teismo išaiškinta bendrovės vadovo atleidimo tvarka yra atitinkanti vadovo, su kuriuo bendrovės susieta pasitikėjimo santykiais, teisinę prigimtį. Šiuo išaiškinimu nustatomos darbo teisės bendrovės vadovo teisinei padėčiai reglamentuoti taikymo sritis. Pastebima tendencija Aukščiausiojo Teismo praktikoje siaurinti darbo teisės taikymo sritį organizaciniams bendrovės ir vadovo santykiams.

Tolesnėse Aukščiausiojo Teismo nutartyse ir toliau plėtojama klausimų, susijusių su bendrovės vadovo atleidimu tema. Štai Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-6<sup>79</sup> konstatuota, kad „atsižvelgiant į administracijos vadovo ir bendrovės santykių pobūdį bei šioje byloje nagrinėjamą ginčą dėl ieškovo, kaip bendrovės administracijos vadovo, teisės į delspinigius pagal Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą, teisėjų kolegija konstatuoja, kad uždarosios akcinės bendrovės administracijos vadovui netaikomas Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas“. Toks siauras darbo teisės normų taikymas galimai prieštarauja anksčiau Teismo įtvirtintas principas, reiškiantis, kad darbo teisė taikytina galimybės perspektyvoje jam pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutartimi ir jos nutraukimu. Delspinigių mokėjimas už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą, taip pat išeitinės išmokos mokėjimas ir yra socialinės garantijos, susijusios su darbo sutarties nutraukimu. Jokių būdu neįrodinėjama, jog šioje vietoje Teismas padarė nelogišką ar

<sup>78</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991-12-31, Nr. 36-973.

<sup>79</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio mėn. 8 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-6.

neteisingą išvadą dėl delspinigių mokėjimo. Sprendimas yra pagrįstas bendrovės vadovo teisinio statuso poreikiais, tačiau tai tik įrodo darbo teisės problemišką taikymą bendrovės ir jos vadovo teisiniams santykiams.

Jau pirmojoje Aukščiausiojo Teismo nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-7-760 pažymėta, jog akcininkų teisė atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų yra absoliuti ir nepriklauso nuo jokių aplinkybių. Vėlesnėje nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-139<sup>80</sup> Teismas plėtoja šį aiškinimą ir konstatuoja, kad Akcinių bendrovių įstatyme nustatyta imperatyvi vadovo atšaukimo iš pareigų tvarka (visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimai priimami paprasta balsų dauguma), o tai reiškia, kad bendrovės įstatuose negali būti nustatyta kitokia visuotinio akcininkų susirinkimo nutarimo administracijos vadovo atšaukimo klausimų priėmimo tvarka. Kitaip tariant įstatuose negali būti nustatytas didesnis reikalingas balsų skaičius balsuojant už ar prieš bendrovės vadovo atšaukimą iš pareigų. Tai reiškia, jog tokiu būdu įstatuose negali būti stiprinama bendrovės vadovo padėtis, varžant visuotinio akcininkų susirinkimo teisę atšaukti vadovą.

Bendrovės vadovo atleidimo teisiniam reguliavimui labai svarbi Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-954<sup>81</sup>. Teisėjų kolegija, remdamasi *ratio decidendi* nesutapimu<sup>82</sup> aptariamoje byloje ir 3k-3-760/2001 byloje, teigia, kad pirmosios instancijos teismas netinkamai taikė jau minėtoje Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartyje suformuluotus išaiškinimus. Nutartyje teigiama, kad „*kalbant apie konkrečios tarp šalių sudarytos darbo sutarties ir atskirų jos sąlygų reikšmę šalių teisėms ir pareigoms, kylančioms iš šios sutarties, konstatuotina, kad atitinkamų garantijų, numatytų DSI, taikymui esminę reikšmę turi keletas aplinkybių: ar su akcinės bendrovės generalinių direktoriumi sudaryta darbo sutartis yra terminuota ar neterminuota, ar esant terminuotai darbo sutarčiai bendrovės administracijos vadovas atšaukiamas iš pareigų dėl jo kaltės ar be kaltės*“. Toliau nutartyje teigiama, kad „*Iš tokių šiose dviejose bylose esančių esminių faktinių aplinkybių nesutapimų galima visų pirma nurodyti tai, kad Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartyje išvada apie DSI 40 straipsnio netaikymą uždarnosios akcinės bendrovės administracijos vadovo atžvilgiu galima tik tuomet, kai sudaryta darbo sutartis yra neterminuota. Išėtinės pašalpos mokėjimo galimybė yra siejama su atleidžiamo iš darbo asmens kalte. Apeliacinės instancijos teismo nutartyje pagrįstai*

---

<sup>80</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio mėn. 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-139.

<sup>81</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. spalio mėn. 8 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-954.

<sup>82</sup> Bylos aplinkybių skirtumas buvo tas, jog pirmojoje byloje bendrovės administracijos vadovo darbo sutartis buvo neterminuota, o antrojoje darbo sutartis buvo terminuota. Vis dėlto pažymėtina, kad abiejose bylose akcininkai siekė atleisti bendrovės vadovą dėl jo kaltės (pirmuoju atveju už drausmės pažeidimus, antruoju, už vis blogėjančius bendrovės veiklos rodiklius).

*pažymėta šios aplinkybės reikšmė sprendžiant ieškovo reikalavimo dėl išeitinės pašalpos priteisimo patenkinimo klausimą*“. Tuo Lietuvos Aukščiausias Teismas atveria galimybę mokėti bendrovės vadovui išeitinę išmoką, taip praplatindamas darbo teisės taikymą, ir iš esmės konstatuoja, kad:

- a) nuo to, ar darbo sutartis yra terminuota, ar ne priklauso atitinkamų garantijų, numatytų Darbo sutarties įstatyme, taikymas, t. y., išeitinė pašalpa neturi būti mokama nutraukiant su bendrovės vadovu sudarytą darbo sutartį tuomet, kai ši yra terminuota;
- b) išeitinės pašalpos mokėjimo galimybė yra siejama su atleidžiamo iš darbo asmens kalte, t. y. išeitinė pašalpa nemokama tuomet, kai, nors darbo sutartis ir nutraukiama pagal Akcinių bendrovių įstatymą, ji nutraukiama egzistuojant vadovo kaltei.

Tokios Teismo išvestos taisyklės atitinka darbo teisėje numatytas taisykles. Darbo kodekso 140 straipsnyje įtvirtinta bendra taisyklė, pagal kurią atitinkamo dydžio išeitinė išmoka darbuotojui mokama tik tuomet, jei neterminuota darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva (ar dėl iš kitų iš darbdavio pusės kylančių priežasčių) ir nesant darbuotojo kaltės. Tačiau po aptariamų nutarties priėmimo Lietuvos teismų praktikoje susiklostė prieštaringa situacija. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3k-3-760/2001 pasisakyta, kad vadovo rinkimo arba skyrimo, o taip pat atšaukimo bei atleidimo iš šios pareigybės tvarką reglamentuoja išskirtinai Akcinių bendrovių įstatymas ir kad kompetentingas organas, realizuodamas teisę atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, net ir esant vadovo kaltei, neprivalo laikytis tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti. Tokiu būdu susiklostė situacija, kai atšaukiamas bendrovės vadovas gali būti atleidžiamas dėl kaltės nemokant jam išeitinės kompensacijos. Tokie atvejai niekaip neįtakotų vadovo padėties, jei, kaip konstatavo Teismas 2001 m. spalio 16 d. nutartyje, vadovui apskritai nėra mokėtina išeitinė kompensacija. Tačiau 2003 m. spalio 8 d. nutartyje, Teismas teigia, jog išeitinės kompensacijos mokėjimas vadovui priklauso nuo jo kaltės buvimo ar nebuvimo. Vadinasi, po pastarosios nutarties susiklostė situacija, kai vadovui gali būti mokama išeitinė kompensacija, tačiau tik tuomet, kai jis atšaukiamas ne dėl kaltės. Svarbu tai, kad kompetentingas atleisti organas nėra įpareigotas įforminti vadovo atleidimo dėl kaltės. Tokia padėtis neatitinka ne tik darbuotojo ir darbdavio santykių pagrindinių principų, bet ir civilinių santykių sąžiningumo, protingumo, teisingumo principų. Visgi paminėtina ir tai, kad aptariamoje nutartyje Teismas vadovo kaltės įrodinėjimo pareigą perkelia darbdaviui. Akivaizdu, kad vadovas turi galimybę gauti išeitinę kompensaciją tik per teismą, o tokiu būdu sudaromos sąlygos nesąžiningam visuotinio akcininkų susirinkimo elgesiui vadovą atleidžiant tariamai dėl jo kaltės ir tikintis, jog atšauktas sąžiningas vadovas nesikreips į teismą.



Kol kas matome, kad Aukščiausias Teismas pripažįsta tik vieną bendrovės vadovo atleidimo būdą, t. y. visuotiniam akcininkų susirinkimui įgyvendinant Akcinių bendrovių įstatyme numatyta absoliučią teisę atšaukti bendrovės vadovą. Dar daugiau, tą visuotinis akcininkų susirinkimas gali padaryti tiek esant vadovo kaltei, tiek nesant, o kaltei visgi esant, susirinkimas neprivalo laikytis bendrovės vadovo kaltės įforminimo tvarkos. Pažymėtina, kad Teismas konstatavo ir tai, jog nuo kaltės buvimo ar nebuvimo priklauso išeitinės kompensacijos išmokėjimo galimybė. Esant tokiam reguliavimui galima būtų tik patarti bendrovėms laikytis kaltės nustatymo ir įforminimo tvarkos tam atvejui, jeigu atleistas bendrovės vadovas kreiptųsi į teismą dėl išeitinės kompensacijos sumokėjimo.

Tolesnėse bylose Aukščiausiasis Teismas koreguoja praktiką pažymėdamas, kad „kasatoriaus įstatuose nurodyta bendrovės valdybos kompetencija (Įstatų 10.2 p.) neribojama vien remiantis administracijos vadovo ir bendrovės santykių pobūdžiu, o tai reiškia, kad ir administracijos vadovas gali būti atleidžiamas iš darbo, padaręs darbo drausmės pažeidimą, sudarantį pagrindą nutraukti su juo darbo sutartį“<sup>83</sup>. Tai reiškia, jog bendrovės vadovo atleidimas, po šios nutarties priėmimo tampa galimas dviem būdais:

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

Kyla klausimas koks šių bendrovės vadovo atleidimo būdų taikymo santykis. Ko gero, tinkami ir teisėti yra abu būdai ir kompetentingas organas (dažniausiai visuotinis akcininkų susirinkimas) turi prerogatyvą rinktis vieną iš jų.

Toliau nagrinėjant bendrovės vadovo atšaukimo iš pareigų temą, svarbu aptarti dar kelias Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis. Štai 2005 m. kovo mėn. 21 d. nutartyje<sup>84</sup> pirmą kartą (kadangi byla nagrinėjama jau įsigaliojus tiek Akcinių bendrovių įstatymo naujai 2004 m. redakcijai, tiek naujam Darbo kodeksui) apibrėžiama, kaip turėtų būti įforminamas darbo santykių su vadovu pasibaigimas: „pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 1 punktą bendrovės vadovas gali būti atleidžiamas bendrovės vadovą išrinkusio juridinio asmens organui pasinaudojus Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalimi (nagrinėjamo ginčo atveju – 2002 m. gruodžio 27 d. Akcinių bendrovių įstatymo redakcijos 38 straipsnio 8 dalimi) suteikta

<sup>83</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. spalio mėn. 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-974.

<sup>84</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo mėn. 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3k-3-191.

*teise atšaukti bendrovės vadovą iš einamų pareigų*“. Toliau Teismas paaiškina, kad visuotiniam akcininkų susirinkimui įgyvendinus šią teisę, su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia visuotinio akcininkų susirinkimo pavedimas. Šiuo atveju bendrovės vadovui išmokama išėitinė pašalpa pagal Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalį. Taigi, Teismas papildo ankstesnę praktiką, aiškiai nurodydamas, kad tokiais atvejais, kai visuotinis akcininkų susirinkimas įgyvendina savo absoliučią teisę atšaukti jo išrinktą bendrovės vadovą, nepriklausomai nuo šio kaltės buvimo, vadovui išmokama išėitinė išmoka vadovaujantis DK 140 str. Kolegija pažymi, kad darbo sutartis su bendrovės vadovu gali būti nutraukta ir kitais Darbo kodekse numatytais pagrindais, laikantis Darbo kodekse numatytos atleidimo iš darbo ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos, priklausomai nuo atleidimo iš darbo pagrindo. Viena vertus šiuo teiginiu yra paneigiama anksčiau Teismo padaryta išvada apie tai, kad „*DSĮ 28<sup>1</sup> str.*<sup>85</sup> *numatytu pagrindu darbo sutartis tarp administracijos vadovo ir bendrovės negali būti nutraukta. Administracijos vadovo rinkimo arba skyrimo, o taip pat atšaukimo bei atleidimo iš šios pareigybės tvarka reglamentuota ABĮ*“. Šioje byloje Teismas išėitinės išmokos vadovui mokėjimą išsprendė kitaip nei prieš tai analizuotoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-954<sup>86</sup>. Tais atvejais, kai bendrovės vadovas atšaukiamas iš pareigų visuotiniam akcininkų susirinkimui įgyvendinant savo absoliučią teisę atšaukti bendrovės vadovą pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 1 punktą ir Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį, atleidimas įvyksta nepriklausomai nuo bendrovės vadovo kaltės<sup>87</sup>. Tačiau jei norima bendrovės vadovą atleisti dėl jo kaltės, neišmokant įstatymuose ar darbo sutartyje sulygtos išėitinės išmokos, būtina laikytis visų darbo drausminę atsakomybę ir drausminės nuobaudos skyrimo tvarką nustatančių teisės aktų nuostatų. Tokios išvados yra logiškos ir pagrįstos. Tačiau tolimesnė teismų praktika nuėjo kitu keliu.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio mėn. 22 d. nutartyje<sup>88</sup> konstatuota, kad bendrovė, norėdama nutraukti sutartį su bendrovės vadove dėl jos kaltės, turėjo teisę atleisti ją

---

<sup>85</sup> 28<sup>1</sup> str.: Darbo sutarties nutraukimas ne dėl nuo darbuotojo priklausančių aplinkybių Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip 6 mėnesių laikui, kai jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip 30 dienų iš eilės arba kai ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutiniuosius dvylika mėnesių, taip pat kai jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga).

<sup>86</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. spalio mėn. 8 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-954.

<sup>87</sup> Darytina išvada, kad žodžių junginys „nepriklausomai nuo jo kaltės“ reiškia, kad kaltės aspektas tokiu atveju apskritai nėra nagrinėjamas ir situacija tolygi atleidimui be kaltės.

<sup>88</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio mėn. 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007.

pagal kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ar 2 punktus, laikydamosi drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių. Vienas iš atsiliepime į kasacinį skundą pateiktų argumentų buvo tai, kad vien tas faktas, jog bendrovės vadovė atleista pagal DK 124 straipsnio 1 punktą, įrodo jos kaltės nebuvimą, nes šiuo pagrindu darbo sutartis nutraukiama tik tada, kai nėra darbuotojo kaltės. Su šiuo argumentu teisėjų kolegija nesutiko. Manytina, kad nors argumentas formuluojamas ne visai teisiškai korektiškai, tačiau iš esmės jis yra teisingas ir atitinka mūsų aukščiau padarytas išvadas, jog tais atvejais, kai bendrovės vadovas atleidžiamas pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 1 punktą ir Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį, atleidimas įvyksta nepriklausomai nuo bendrovės vadovo kaltės<sup>89</sup>, tačiau jei norima bendrovės vadovą atleisti dėl jo kaltės, neišmokant įstatymuose ar darbo sutartyje sulygtos išeitinės išmokos, būtina laikytis visų darbo drausminę atsakomybę ir drausminės nuobaudos skyrimo tvarką nustatančių teisės aktų nuostatų. Vis dėlto matyti, jog kasacinis teismas laikosi kitokios pozicijos ir tenka grįžti prie pirmiau išgrynintų bendrovės vadovo atleidimo būdų:

- 1) Bendrovės vadovas atleidžiamas iš pareigų pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalį ir Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalį nepriklausomai nuo jo kaltės<sup>90</sup>, įgyvendinant absoliučią kompetentingo organo teisę;
- 2) Bendrovės vadovas atleidžiamas esant drausminiam pažeidimo, kitaip tariant dėl jo kaltės, vadovaujantis Darbo kodekso 136 straipsniu.

Kaip minėta jau anksčiau, kompetentingas organas tokiu atveju turėtų galimybę apsispręsti kokių pagrindu atleisti bendrovės vadovą. Kuo gali būti argumentuota (pagrįsta) tokia kasacinio teismo pozicija, kai bendrovės vadovas gali būti atleidžiamas dėl jo kaltės nesilaikant drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos? Aptariamoje 2007 m. birželio mėn. 22 d. nutartyje Teismas pakartoja, kad atsižvelgiant į bendrovės vadovo teisinį statusą, kompetentingas bendrovės organas, įgyvendindamas teisę atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, net ir esant vadovo kaltei, neprivalo laikytis tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti.

Darbo teisės taikymo vadovo teisinei padėčiai reglamentuoti požiūriu labai įdomi „šviežiai“ 2009 m. gegužės mėn. 11 d. priimta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis<sup>91</sup> aktuali šiam darbui. Tikslinga aptarti svarbiausias bylos aplinkybes. Ieškovas dirbo pas atsakovą generaliniu

---

<sup>89</sup> Darytina išvada, kad žodžių junginys „nepriklausomai nuo jo kaltės“ reiškia, kad kaltės aspektas tokiu atveju apskritai nėra nagrinėjamas ir situacija tolygi atleidimui be kaltės.

<sup>90</sup> Žodžių junginys „nepriklausomai nuo jo kaltės“ aiškinamas kaip galimybė atleisti tiek esant vadovo kaltei, tiek jai nesant. Pažymėtina, kad atleidžiant bendrovės vadovą šiuo pagrindu esant kaltei, kompetentingas organas neprivalo laikytis nuobaudos skyrimo tvarkos.

<sup>91</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės mėn. 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-210/2009.

direktoriumi. Darbo sutarties 11 punkte buvo numatyta, jog tuo atveju, jeigu ši darbo sutartis būtų nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, būtų taikomi įspėjimo terminai, numatyti Darbo kodekso 130 straipsnyje. Ieškovas buvo atleistas pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 1 punktą ir pagal Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 ir 4 dalis vienintelio akcininko sprendimu. Apie atleidimą ieškovui buvo pranešta prieš mėnesį iki faktinio atleidimo. Ieškiniu ieškovas siekė prisiteisti trijų atlyginimų dydžio kompensaciją. Nagrinėjamoje byloje šalių ginčas kilo dėl to, ar, atleidžiant (atšaukiant) kasatorių iš bendrovės vadovo pareigų, taikytinas ginčo darbo sutarties 11 punktas, kuriame nurodyta, kad įspėjimo terminai, kai ši darbo sutartis gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, nustatomi pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 straipsnio nuostatas. Atsiliepimu į kasacinį skundą atsakovas teigė, kad: „*įspėti darbuotoją dėl darbo sutarties nutraukimo raštu darbdaviui privaloma prieš du ar keturis mėnesius (DK 130 straipsnis), kai darbo sutartis nutraukiama pagal DK 129 straipsnį. Šiuo konkrečiu atveju darbo sutartis su kasatoriumi buvo nutraukta DK 124 straipsnio 1 punkto ir Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3, 4 dalių pagrindais. Tokiu atveju DK 130 straipsnyje nustatyti įspėjimo terminai netaikomi*“. Apeliacinės instancijos teismas, atsižvelgdamas į bendrovės ir jos vadovo teisinių santykių specifiką bei bendrovės vadovą renkančio ir atšaukiančio organo teisės atšaukti jo išrinktą vadovą absoliutumą, laikė, kad, atšaukiant kasatorių iš bendrovės vadovo pareigų, neturėjo būti taikomas DK 130 straipsnyje nustatytas įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas, taigi neturėjo būti taikomas ir šalių sudarytos darbo sutarties 11 punktas, kuriame nurodytas DK 130 straipsnis. Aukščiausias Teismas nesutiko su šia Apeliacinio Teismo išvada ir pažymėjo, kad tokią išvadą apeliacinės instancijos teismas padarė visiškai neišanalizavęs ginčo darbo sutarties 11 punkto turinio, neišsiaiškinęs, ką šios darbo sutarties šalys iš tikrųjų turėjo omenyje, sulygdamas, kad įspėjimo terminai, kai ši darbo sutartis gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, nustatomi pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 straipsnio nuostatas, bei priėmė sprendimą grąžinti bylą nagrinėti apeliacinės instancijos teismui. Matyti, kad šioje byloje Lietuvos Aukščiausias Teismas siekė išsiaiškinti tikrąją šalių valią, o ne formaliai taikė teisės normas. Apeliacinis teismas formaliai taikydamas teisės normas neatsižvelgė į tai, kad praktikoje susiklostė taisyklė, jog atleidžiant bendrovės vadovą iš pareigų niekada nėra taikomas Darbo kodekso 129 straipsnis. Todėl jei teigtume, kad tarp šios bylos šalių sudarytos darbo sutarties 11 punktas būtų taikomas tik bendrovės vadovą atleidus pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, tektų prieiti prie išvados, jog šalys susitarė dėl neįmanomo dalyko. Taigi, bylos rezultatas šiandien yra toks, jog apeliacinės instancijos teismas yra įpareigotas išsiaiškinti, ko šalys iš tikrųjų siekė įtvirtindamos darbo sutarties 11 punktą: papildomai apsaugoti bendrovės vadovo interesus atšaukimo atveju; ar minėta nuostata darbo sutartyje atsirado netyčia

(naudojantis tipine darbo sutarties forma, nepritaikyta bendrovės vadovo teisinei padėčiai). Kol Apeliacinio teismo sprendimo dar nėra, galima padiskutuoti apie kitus šios bylos niuansus. Kyla klausimas, ar įspėjamųjų terminų prieš nutraukiant darbo sutartį su vadovu numatymas yra galimas darbo sutartyje, sudaromoje tarp bendrovės ir jos vadovo. Viena vertus, neoperatyvus bendrovės vadovo atleidimas gali lemti žalos bendrovei atsiradimą. Tačiau, kita vertus, turi būti saugomas silpnesnės sandorio šalies interesas būti tinkamai išpėtam prieš pajamų netekimą. Pažymėtina, kad pastarąją teisę turi ne tik darbuotojai, bet ir kituose sutartiniuose teisiniuose santykiuose dalyvaujantys asmenys. Lietuvos teismų praktikoje atsakymo, kuris interesas šiuo atveju stipresnis, kol kas nėra pateikta. Sprendimas galėtų būti taisyklės, kuri numatyta Darbo kodekso 130 straipsnio 8 dalyje, taikymas. Tuo atveju, jeigu vadovas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui, jam turėtų mokamas darbo užmokestis už likusį įspėjimo laiką. Toks sprendimas patenkintų akcininkų interesus, leisdamas jiems atšaukti bendrovės vadovą bet kada, jei jie manytų, kad priešingu atveju bendrovei gali atsirasti žala. Nagrinėjamos bylos atveju, vadovui turėtų būti pranešta prieš keturis mėnesius iki faktiško atleidimo. Įprastuose darbo santykiuose toks terminas pateisinamas, tačiau bendrovės vadovo atveju, toks ilgas terminas gali būti laikomas kliūtimi įgyvendinant absoliučią kompetentingo organo teisę bet kada atšaukti bendrovės vadovą. Taigi, kol kas nepateikdami galutinės šios situacijos sprendimo rekomendacijos, prie šio aspekto grįšime trečiajame šio darbo skyriuje.

Aptariama Aukščiausiojo Teismo nutartis yra įdomi ir kitu aspektu. Nepaisant daugelio prieš tai priimtų nutarčių<sup>92</sup>, kuriose konstatuota, jog bendrovės vadovą ir bendrovę sieja ne darbo, bet civiliniai teisiniai pavedimo santykiai, tai šiems santykiams reikia taikyti civilinės teisės, o ne darbo teisės normas, šioje nutartyje Teismas išaiškino, kad bendrovės vadovas taip pat yra ir bendrovės darbuotojas, su kuriuo sudaroma darbo sutartis, taigi jis yra ir darbo santykių, siejančių jį su bendrove, dalyvis – darbuotojas ir tuo remdamasis motyvavo nutartį taikydamas darbo teisės normas bendrovės ir jos vadovo teisiniams santykiams. Tokia Teismo pozicija akivaizdžiai prieštarauja prieš tai buvusiai praktikai. Panašu, jog Teismas pagal kiekvienos bylos poreikius nusprendžia kokios teisės normos labiau taikytinos bendrovės vadovo teisinei padėčiai reglamentuoti. Tenka konstatuoti, jog Lietuvoje neegzistuoja vienodos ir nuoseklios teismų praktikos bendrovės vadovo teisinės padėties atžvilgiu.

---

<sup>92</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio mėn. 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-760; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo mėn. 15 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-192.

Toliau aptarsime bylas, kuriose Lietuvos Aukščiausiasis Teismas plėtoja bendrovės ir vadovo santykius, kaip atstovavimo teisinius santykius. Byloje<sup>93</sup>, priimtoje dar 2001 metais, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atskleidžia kuo remiantis manoma, kad tarp bendrovės ir jos vadovo atsiranda atstovavimo santykiai: „*bendrovės vadovas organizuoja ir vykdo bendrovės ūkinę veiklą, reikalų tvarkymą, užtikrina kasdienį jos funkcionavimą. Administracijos vadovas pagal valdybos nutarimus, įstatus taip pat atstovauja bendrovę santykiuose su kitais asmenimis, valstybės institucijomis, jos vardu sudaro sandorius, kurių pagrindu atsiranda įmonei teisės ir pareigos (Akcinių bendrovių įstatymo 13 str.). Tai reiškia, kad tarp bendrovės ir jos įgaliotinio – administracijos vadovo atsiranda atstovavimo santykiai*“. Nors vadovo veikimas bendrovės vardu išoriškai ir yra panašus į atstovavimo teisinius santykius (vienas asmuo atlieka teisinius veiksmus kito asmens vardu ir interesais), tačiau tokia Teismo argumentacija yra diskutuotina. Tai, kad bendrovės vadovas vykdo kasdienę bendrovės veiklą, o taip pat reprezentuoja bendrovę, veikia „kaip bendrovė“ santykiuose su trečiaisiais asmenimis, nesudaro pagrindo vienareikšmiškai teigti, jog vadovas yra bendrovės atstovas tradicine atstovavimo teisinių santykių prasme. Formuojant bendrovės vadovo teisinio statuso koncepciją bei taikant atstovavimo teisinių santykių normas nėra atsižvelgiama į aplinkybę, kad bendrovės vadovas veikia kaip bendrovės organas, o ne kaip atskiras subjektas (kaip, kad būtų atstovavimo teisiniuose santykiuose). Kitaip tariant, šiuo atveju bendrovės organo veikla – tai paties juridinio asmens valios raiška be papildomo savo funkcijų delegavimo įgaliotiniui<sup>94</sup>. Taigi, pastebime, jog Teismo argumentacija yra nepakankama. Pritarimo tokiai pozicijai nerandame ir Lietuvos teisės aktuose, kuriuose bendrovės ir vadovo santykiai nėra apibūdinti kaip atstovavimo (žr. šio darbo 1.1 skyrių).

2005 m. kovo mėn. 21 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3k-3-191<sup>95</sup>, Teismas plačiau nei iki šiol apibūdina atstovavimo santykių, egzistuojančių tarp bendrovės ir jos vadovo, pobūdį, pažymėdamas, kad atstovavimo santykių, grindžiamų tarpusavio pasitikėjimu ir šių santykių specifikos nulemta bendrovės vadovo padidinta atsakomybe atstovaujamam juridiniam asmeniui, todėl yra ypač svarbus šių teisinių santykių tinkamas normų aiškinimas ir taikymas. Kasacinės instancijos teismas užsimena apie griežtesnius elgesio reikalavimus bendrovės vadovui, kaip ypatingam teisės subjektui. Ši išvada plėtojama kitoje byloje, kurioje Teismas nagrinėja

---

<sup>93</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio mėn. 26 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-1200.

<sup>94</sup> Kiršienė J., Tikniūtė A. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? // Jurisprudencija. 2004, Nr. 55(47). P. 33.

<sup>95</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo mėn. 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3k-3-191

bendrovės vadovo kaltės klausimus. Teisėjų kolegija konstatuoja, jog „vadovo teisinė padėtis įmonėje lemia tai, kad jam **keliami kitokie reikalavimai negu kitiems įmonės darbuotojams, taigi ir bendrovės vadovo kaltė dėl atleidimo iš pareigų turi būti vertinama pagal kriterijus, nustatytus atsižvelgiant į jo teisinį statusą, o ne vertinant jo veiksmus drausminių nuobaudų už darbo drausmės pažeidimus skyrimo požiūriu. Bendrovės administracijos vadovą, kuris atsako už visos bendrovės kasdienės veiklos organizavimą, ir bendrovę sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai. Tai reiškia, kad vadovas privalo veikti rūpestingai, atidžiai, kvalifikuotai ir tik bendrovės interesais, vengti privačių ir bendrovės interesų konflikto. Kita vertus, tai reiškia, kad bendrovė, kartu ir jos akcininkai turi teisę reikalauti iš bendrovės vadovo, kad jis veiktų bendrovės interesais kvalifikuotai, rūpestingai ir apdairiai. Taigi yra svarbu, kad šio teisinio santykio šalys pasitikėtų viena kita“<sup>96</sup>, be to, plėsdamas praktiką šia linkme, kasacinis teismas pažymi, kad „šių santykių pagrindo – pasitikėjimo – praradimui gali turėti įtakos net ir mažiausi bendrovės vadovo veiklos ir elgesio nukrypimai nuo jam taikomų ypač aukštų reikalavimų“<sup>97</sup>. Mūsų manymu, šioje byloje padarytą išvadą tikslinga modifikuoti ir konstatuoti, kad bendrovės vadovo kaltė lyginant su kitais darbuotojais vertinama ne griežčiau, o iš esmės skirtingai. Bendrovės vadovo padėtis bendrovėje, jo atliekamos funkcijos bei santykių su bendrove fiduciarinis pobūdis lemia tai, kad ir vadovo atsakomybė vertinama pagal visiškai kitokius kriterijus. Darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo, kai padaro šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Tuo tarpu vadovo atšaukimui iš pareigų reikia prarasti jį paskyrusio bendrovės organo pasitikėjimą. Matyti, kad bendrovės vadovo ir įprasto darbuotojo kaltė turi būti vertinama ne skirtingo laipsnio, o apskritai, kaip skirtingo lygio. Iš to galima daryti išvadą, jog reikalingos specialios taisyklės, kurios numatytų, kokiais kriterijais reikia remtis, siekiant konstatuoti vadovo kaltės buvimą ar nebuvimą.**

Kitoje byloje<sup>98</sup> Teismas plačiai apibūdina bendrovės vadovo teisinės padėties specifiškumą jo funkcijų<sup>99</sup> požiūriu: „nuo vadovo kompetencijos, veiklos ir jos rezultatų priklauso visos įmonės veiklos efektyvumas. Bendrovės vadovui suteikiami platūs įgaliojimai veikti bendrovės vardu, savo veiksmais bendrovei sukurti teises ir pareigas, tam tikra apimtimi disponuoti bendrovės turtu. Dėl tokios vadovo pareigybės reikšmės būtinas renkančio vadovą bendrovės organo pasitikėjimas juo. Bendrovės valdybai ar kitam vadovą išrinkusiam organui praradus

<sup>96</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio mėn. 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007.

<sup>97</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės mėn. 12 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008.

<sup>98</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio mėn. 5 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-457.

<sup>99</sup> Bendrovės vadovo funkcijos, mūsų manymu, ir lemia ypatingą vadovo ir bendrovės fiduciarinių santykių pobūdį.

*pasitikėjimą vadovu ar nusprendus operatyviai koreguoti įmonės valdymą bei konstatavus, kad kito asmens gebėjimai valdyti įmonę didesni ir tai suteiks įmonei daugiau naudos, įstatymas suteikia teisę atšaukti vadovą iš pareigų. Tokie valdymo organų teisiniai santykiai, kurių pagrindinis tikslas – veikti bendrovės naudai yra specifiniai, o tų santykių ypatumai lemia kitokius bendrovės vadovo darbo sutarties pasibaigimo pagrindus nei numatyta Darbo kodekse“.* Taip Teismas pagrindžia absoliučios visuotinio susirinkimo teisės būtinumą. Kita vertus, vadovo svarbumo bendrovei konstatavimas suponuoja ir tai, jog jis neturėtų būti traktuojamas kaip darbuotojas ir jam turėtų būti taikomos skirtingi kriterijai nustatant kaltę, atsakomybę bei nutraukiant santykius su juo.

Išsamiai nagrinėjant Lietuvos teismų praktiką byloje, susijusiose su bendrovės vadovo teisinio statuso problemomis, aptartina dar viena nutartis<sup>100</sup>. Byloje išryškėja sutartinių bendrovės ir jos vadovo ypatumai. Aktualus tampa Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 ir 4 dalyse įtvirtintas principas, kuriuo remiantis atskiriami bendrovės vadovo paskyrimas (atšaukimas), kaip korporacinis aktas, ir sutarties su būsimu vadovu sudarymas, kaip prievolinis aktas. Šioje byloje bendrovės generalinis direktorius buvo paskirtas ribotam laikui. Jau pasibaigus darbo sutarties terminui, vadovas toliau ėjo generalinio direktoriaus pareigas, o bendrovės akcininkai prieštaravimų neišreiškė. Kasacinis teismas konstatavo tokias bylos išsprendimui svarbias aplinkybes: *„po D. B. įgaliojimo termino pabaigos nurodyto termino pabaigos D. B. faktiškai toliau vykdė UAB „Birių krovinių terminalas“ generalinio direktoriaus funkcijas, bendrovės akcininkai savo veiksmais pripažino D. B. generaliniu direktoriumi, bendrovei skirtus laiškus adresavo būtent jam, nereikalavo, jog pastarasis pagal CK 2.148 straipsnio 3 dalį grąžintų įgaliojimą, pagal 6.764 straipsnio 4 dalį pateiktą ataskaitą, nesudarė D. B. sąlygų šiems veiksams atlikti – neįgaliojo nė vieno asmens, kuriam D. B. būtų galėjęs perduoti savo įgaliojimus“.* Be to, teisėjų kolegija pažymėjo, kad nesant juridinio asmens organų, atitinkamas susivienijimas net negalėtų būti juridinis asmuo, nes neturėtų vienų iš svarbiausių juridinio asmens požymių: galėjimo įgyti teises ir pareigas savo vardu, tam tikros valdymo organų sistemos (organizacinio vieningumo). Dėl nurodytų priežasčių teisėjų kolegija konstatavo, kad bendrovėje privalo nuolat būti asmuo, einantis generalinio direktoriaus pareigas ir atliekantis bendrovės vadovo funkcijas. Šiuo pagrindu Teismas sprendė, kad net pasibaigus bendrovės vadovo įgaliojimų terminui, tačiau nepaskyrus kito vadovo, o senajam vadovui faktiškai einant pareigas, laikoma, jog pastarasis teisėtai išlieka bendrovės vadovo poste. Šia nutartimi tiksliai apibūdinama svarbiausia bendrovės vadovo paskirtis bendrovėje - nesant bendrovės vadovo, atitinkamas susivienijimas net negalėtų būti juridinis asmuo.

---

<sup>100</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. kovo mėn. 26 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2007



Aukščiausiojo Teismo nutartis, priimta 2005 m. balandžio mėn. 4 d. nutartis<sup>101</sup> labai įdomi nagrinėjant bendrovės vadovo teisinę padėtį atstovavimo teisinių santykių aspektu. Manome esant tikslinga čia pateikti svarbiausius šios bylos fabulos elementus. Į teismą kreipėsi ieškovas UAB „Coris Vilnius“ nurodydamas, kad atsakovas M. M. nuo ėjo UAB „Coris Vilnius“ direktoriaus pareigas. Atsakovas bendrovės vardu sudarė pats su savimi autorinę sutartį Nr. 18, pagal kurią jis išipareigojo perduoti UAB „Coris Vilnius“ kompiuterinę draudiminių įvykių registravimo programą, o UAB „Coris Vilnius“ – užmokėti atsakovui 8500 Lt autorinį atlyginimą ir 1275 Lt gyventojų pajamų mokestį. Ieškovas prašė šią sutartį pripažinti negaliojančia, kadangi atstovas atstovaujamojo vardu negali sudaryti sandorių nei su pačiu savimi, nei su tuo asmeniu, kurio atstovas jis yra tuo metu. Be to atsakovas neinformavęs bendrovės, pardavė savo motinai L. J. už 2000 Lt bendrovei priklausantį automobilį, nors automobilio vidutinė rinkos vertė pardavimo dieną buvo 8600 Lt. Šiais veiksmais atsakovas pažeidė CK 2.87 straipsnyje nustatytas juridinio asmens organo nario informavimo, interesų konfliktų vengimo, sąžiningumo, lojalumo pareigą ir padarė bendrovei 6600 Lt žalą. Šioje byloje kasacinio teismo kolegija daro labai svarbias išvadas dėl atstovavimo instituto normų taikymo bendrovės vadovo teisinei padėčiai reglamentuoti. Pirmiausia kolegija pažymi, kad bendrovės vadovas yra bendrovės atstovas, jo kompetenciją sudaryti atstovaujamojo vardu tam tikrus sandorius riboja CK 2.134 straipsnis ir Akcinių bendrovių įstatymas. Vėliau teismas šį pasakymą sukonkretina teigdamas, kad „CK 2.134 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad atstovas atstovaujamojo vardu negali sudaryti sandorių su pačiu savimi, o tokie sandoriai gali būti pripažinti negaliojančiais. Šio straipsnio 2 dalyje numatyta, kad šis apribojimas netaikomas, jeigu kiti įstatymai numato ką kita. Uždarosios akcinės bendrovės administracijos vadovo teisinę padėtį reglamentuoja Akcinių bendrovių įstatymas. Sprendžiant šį ginčą turi būti taikomos šio įstatymo nuostatos, reglamentuojančios administracijos vadovo kompetenciją sudarant sandorius“. Galiausiai padaroma išvada, kuria paneigiama atstovavimo instituto normų taikymo galimybė pripažįstant bendrovės vadovo sudarytų sandorių negaliojimą: „*Sugretinus CK 2.134 straipsnio 2 dalį ir Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 1 ir 8 dalis darytina išvada, kad kompetencijos požiūriu bendrovės vadovas, veikdamas bendrovės vardu, turi teisę sudaryti sutartį pats su savimi*“. Kaip ir konstatuoja Teismas, bendroji atstovavimo teisinių santykių taisyklė yra ta, jog atstovui draudžiama sudaryti sandorius su pačiu savimi. Numatyta ir galimybė kitais įstatymais numatyti išimtis šiai taisyklei. Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 1 ir 8 dalys, pasak Teismo, būtent ir numato tokias išimtis. Vis dėlto tokią išvadą Teismas daro tik sistemiškai aiškindamas normas, reglamentuojančias bendrovės vadovo statusą.

---

<sup>101</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio mėn. 4 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3k-3-230.

Minėtos normos tiesiogiai nenurodo CK 2.134 straipsnyje numatyto draudimo išimčių. Išimtyms konstatuojamos teismų praktikos keliu. Esant situacijai, kai viena imperatyvių atstovavimo normų nėra taikoma bendrovės ir jos vadovo teisiniams santykiams, kyla abejonių, ar iš tikrųjų atstovavimo institutas yra reikalingas reglamentuoti bendrovės vadovo teisei padėčiai.

Kitoje nutartyje<sup>102</sup> Teismas, kalbėdamas apie bendrovės vadovo teisinį statusą pasisakė, kad „pagal civilinius įstatymus pavedimo sutartis yra atlygintinė. Bendrovė administracijos vadovui už jo teikiamas vadovavimo paslaugas moka atlyginimą. Akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini) su administracijos vadovu susitarė už vadovavimo paslaugas mokėti atlyginimą pagal darbo įstatymuose nustatytą tvarką“. Kasacinis teismas, atkakliai laikydamasis pasirinktos krypties, išaiškino kone absurdišką dalyką, kad vadovui pasirašius su bendrove darbo sutartį tarp jų atsiranda pavedimo teisiniai santykiai, kurių pagrindu teikiamos vadovavimo paslaugos ir mokamas darbo užmokestis. Šis reiškinytis yra neigiamas jau vien todėl, kad neatskiriamai supainioti trys skirtingos privatinės teisės normų grupės: darbo teisė, atlygintinių paslaugų teikimas ir pavedimo teisiniai santykiai. Pirmiausiai pabrėžtina, kad iš darbo sutarties niekada neatsiranda pavedimo teisiniai santykiai. Antra, pavedimo sutarties pagrindu nėra teikiamos vadovavimo paslaugos (o atliekami teisiškai reikšmingi veiksmai). Ir trečia, teikiant vadovavimo paslaugas negali būti mokamas darbo užmokestis, nors sutartis ir yra atlygintinė (darbo užmokestis mokamas už atliktą darbą). Matyti, jog šioje byloje Teismas, ko gero, priėjo liepto galą ir susipainiojo savo paties argumentuose. Tačiau tai tik pagrindžia šio darbo reikalingumą ir aktualumą.

Prieštaravimų teismų praktikoje prigimtis visų pirma slypi tame, kad teismai neatskiria bendrovės ir jos vadovo korporacinių santykių nuo organizacinių santykių. Bendrovės ir vadovo teisiniai santykiai suvokiami kaip vienalyčiai ir tokiu būdu painiojami bei komplikuojami aiškius dalykai. Teismų praktikoje nutarta, jog bendrovės ir jos vadovo teisiniai santykiai atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius, kuriems taikomos pavedimo teisinius santykius reglamentuojančios teisės normos. Atskirai nagrinėjant korporacinius ir organizacinius bendrovės ir jos vadovo teisinius santykius, galima teigti, kad

- 1) korporaciniai bendrovės ir vadovo santykiai yra sureguliuoti Civilinio kodekso ir Akcinių bendrovių įstatymo normomis;
- 2) organizaciniai bendrovės ir jos vadovo santykiai reglamentuojami sutartimi, sudaryta tarp bendrovės ir jos vadovo. Koks šių santykių pobūdis ir kokios teisės normos taikytinos, priklauso nuo to, kokia sutartis sudaroma su bendrovės vadovu.

---

<sup>102</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio mėn. 8 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3k-3-158.

Akcinių bendrovių įstatyme yra imperatyviai įtvirtinta, kad su vadovu sudaroma darbo sutartis. Minėta, kad korporaciniai bendrovės ir vadovo santykiai tam tikra dalimi nulemia organizacinių santykių pobūdį. Jau nagrinėta, kad darbo teisinės normos nėra tinkamos bendrovės vadovo teisei padėčiai reglamentuoti. Tą aiškiai suvokiant ir teismų praktikoje, darbo teisės normos faktiškai taikomos labai ribotai. Šis žingsnis laikytinas teigiamu reguliuojant bendrovės vadovo teisinę padėtį. Vis dėlto jo rezultatas vertintinas kritiškai. Minėta, kad Lietuvos Aukščiausias Teismas konstatavo, kad vadovui pasirašius su bendrove darbo sutartį tarp jų atsiranda pavedimo teisiniai santykiai, kurių pagrindu teikiamos vadovavimo paslaugos ir mokamas darbo užmokestis. Ši išvada skamba kaip nonsensas, kadangi jokiais kitais atvejais darbo sutartis nėra pavedimo teisinių santykių pagrindas, o pagal pavedimo sutartį nėra teikiamos vadovavimo paslaugos<sup>103</sup> ir, nors pavedimo sutartis ir yra atlygintinė, pagal ją nėra mokamas darbo užmokestis. Be to, pateikdamas šią išvadą, Teismas suteikia prielaidą manyti, jog pavedimo teisiniais santykiais vadinami tiek korporaciniai, tiek organizaciniai bendrovės ir jos vadovo teisiniai santykiai. Dar daugiau, kitoje nutartyje<sup>104</sup> pasisakyta, jog vadovo ir bendrovės santykiams būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai. Taigi, akivaizdu, jog Lietuvos teismų praktikoje bendrovės ir jos vadovo santykiai traktuojami kaip atstovavimo teisiniai santykiai. Ar atstovavimo instituto taikymas atitinka bendrovės vadovo teisinio statuso poreikius, nagrinėsime tolesniuose skyriuose.

#### **1.4. Uždarosios akcinės bendrovės ir jos vadovo teisiniai santykiai kaip atstovavimo santykiai**

Ankstesniame skyriuje aptarėme Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje, susijusiose su bendrovės vadovo teisinės padėties problematika. Padarėme išvadą, jog teismų praktikoje tvirtai įsišaknijusi samprata, jog tarp bendrovės ir jos vienasmenio valdymo organo susiklosto įstatyminio atstovavimo santykiai, kylantys iš bendrovės dalyvių suteikto pavedimo. Siekdami geriau suvokti ir atskleisti uždarosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinį statusą, šiame skyriuje atskleisime atstovavimo teisinių santykių sampratą, šio instituto paskirtį Lietuvos teisės sistemoje bei nagrinėsime, ar bendrovės ir vadovo santykiai gali būti traktuojami kaip atstovavimo teisiniai santykiai.

Romėnų teisėje atstovavimo sąvoka nebuvo žinoma. Profesoriai K. Zweigert ir H. Kotz pažymi, kad atstovavimas yra teisinis stebuklas kuris tapo įmanomas tik XVII ir XVIII amžiuose, kai

---

<sup>103</sup> Pavedimo sutarties dalykas yra įsipareigojimas atlikti įvairius sandorius ir kitus teisinius veiksmus.

<sup>104</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio mėn. 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-760

prigimtines teisės teorijos mokytojai išplėtojo atstovavimo teisės sąvokas naujai pagrįsdami sutarčių teisę šalių autonomijos principu<sup>105</sup>. Taigi atstovavimo institutas atsirado dėl tos pačios priežasties, dėl kurios vystėsi pati teisė. Sudėtingėjant civilinei apyvartai, atsiradus būtinybei tam pačiam subjektui būti keliose vietose, iškilo ir poreikis galimybei suteikti teisę kitam asmeniui sudaryti sandorius kito asmens vardu. Kita vertus, kartais apskritai pats asmuo pagal įstatymą negali savo teisių ir vykdyti pareigų (pvz., fizinis asmuo iki 14 metų pats gali sudaryti tik tam tikrus sandorius, o visus kitus sandorius jo vardu ir interesais sudaro tėvai ar globėjai)<sup>106</sup>.

Lietuvos civilinės teisės teorijoje sutariama dėl toliau pateikiamos atstovavimo sąvokos. Atstovavimu laikomas teisinis santykis, kuriame vienas asmuo – atstovas, veikdamas pagal sandorio, teismo sprendimo, įstatymo arba administracinio akto suteiktas teises, atskleisdamas atstovavimo faktą sudaro kito asmens (atstovaujamojo) vardu sandorį (sandorius), kuris tiesiogiai sukuria, pakeičia arba panaikina teises ir pareigas atstovaujajam<sup>107</sup>. Iš pateiktos atstovavimo sąvokos galime išskirti ir šio instituto paskirtį civiliniuose teisiniuose santykiuose. Atstovavimo teisės normos reikalingos sureguliuoti civilinėje apyvartoje dalyvaujančių asmenų santykiams, atsirandantiems sudarant sandorį ne asmeniškai, o per kitą asmenį (atstovą). Galima sakyti, jog atstovaujamasis deleguoja tam tikras savo teises ar pareigas įgaliodamas kitą asmenį (atstovą), kad šis jas įgyvendintų.

Nagrinėjant, ar atstovavimo institutas savo prigimtimi tinka reglamentuoti bendrovės vadovo teisinę padėtį, verta aptarti tam tikrus atstovavimo teisinių santykių bruožus. Pirmiausiai paminėtina, kad atstovavimo pagrindu atsiranda sudėtinga atstovavimo santykių subjektų ryšių struktūra, o būtent: atstovaujamojo ir atstovo santykiai (vidinis atstovavimo aspektas), atstovo ir trečiojo asmens santykiai (išorinis atstovavimo aspektas) ir atstovaujamojo ir trečiojo asmens santykiai (atstovo atliktų atstovaujamojo vardu ir interesais teisinių veiksmų padarinys)<sup>108</sup>. Taigi vidiniuose atstovavimo teisiniuose santykiuose dalyvauja du savarankiški subjektai – atstovas ir atstovaujamasis. Bendrovės ir jos vadovo teisinių santykių atveju situacija yra kiek kitokia.

---

<sup>105</sup> Zweigert K., Kotz H. Lyginamosios teisės įvadas. Vilnius: Eugrimas, 2001. P. 365.

<sup>106</sup> Bakanas A., Bartkus G., G. Dominas ir kiti. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Vilnius: Justitia, 2002. P. 255.

<sup>107</sup> Baranauskas E., Karulaitytė – Kvainauskienė I., Kiršienė J. ir kiti / red. Pakalniškis V., Papirtis L. V. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007. P. 393.

<sup>108</sup> Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis A. ir kiti / red. V. Mizaras. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Justitia, 2009. P. 374.

Bendrovės organas (vadovas) ir pati bendrovė yra vieningas teisės subjektas<sup>109</sup>, tiksliau, vadovas, kaip organas, yra organizacinė bendrovės dalis.

Profesorius V. Nekrošius kaip vieną iš argumentų, kodėl bendrovės vadovas nelaikytinas bendrovės atstovu, pateikia, jog atstovas, atlikdamas atstovaujamojo vardu ir interesais tam tikrus procesinius veiksmus, išreiškia savo teismo turinį, tuo tarpu bendrovės vadovas – bendrovės teismumą<sup>110</sup> (prisiminkime CK 2.81 straipsnio 1 dalies normą, kurioje teigiama, jog bendrovė įgyja teises bei prisiima pareigas bei jas įgyvendina per savo organus). Tai antrasis atstovavimo teisinių santykių bei bendrovės vadovo teisinio statuso skirtumas.

Vidiniai atstovo ir atstovaujamojo santykiai yra grįsti pasitikėjimu. Civilinės teisės doktrinoje tokie santykiai vadinami fiduciariniais<sup>111</sup>. Šio darbo 1.1 skyriuje jau buvo minėta, jog bendrovės ir vadovo santykiai taip pat yra fiduciariniai. Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 8 dalyje yra numatyta sąlyga, jog bendrovės vadovas privalo veikti bendrovės ir jos akcininkų naudai. Ši nuostata liudija fiduciarinį bendrovės ir vadovo santykių pobūdį. Taigi, pasitikėjimo teisiniai santykiai yra tas bruožas, kuris jungia atstovavimo bei bendrovės ir vadovo teisinius santykius. Tačiau privalu pabrėžti, jog tai nereiškia, jog bendrovės ir vadovo santykiai turi būti tapatinami su atstovavimo teisiniais santykiais. Fiduciarinį pobūdį turi ir teisiniai santykiai tarp gydytojo ir paciento, advokato ir kliento (paslaugų teikimo teisiniai santykiai), tarp franšizės sutarties šalių, tarp patikėtinio ir patikėtojo.

Profesorius V. Nekrošius kaip dar vieną argumentą, kodėl bendrovės vadovas neturi būti suprantamas kaip bendrovės atstovas, mini tai, kad atstovas paprastai savo įgaliojimus gauna per pavedimo ar darbo sutartį, o bendrovės vadovo kompetencija apibrėžiama išstatymuose ar steigimo dokumentuose<sup>112</sup>. Nors su bendrovės vadovu ir yra pasirašoma darbo sutartis, tačiau jau aptarėme, kad joje yra įtvirtintos formalios organizacinės normos, tokios kaip darbo užmokesčio mokėjimo, atostogų suteikimo, išeitinės išmokos mokėjimo tvarka. Tuo tarpu visos bendrovės vadovo teisės ir pareigos įtvirtintos Civiliniame kodekse, Akcinių bendrovių bei kituose įstatymuose ir steigimo dokumentuose. Šios nuomonės oponentai dalėtų kontrargumentuoti teigdami, jog bendrovę ir jos vadovą sieja įstatyminio atstovavimo teisiniai santykiai. Įstatyminio atstovavimo atveju atstovo įgaliojimai taip pat yra reglamentuojami įstatymu. Visgi reikėtų pabrėžti, jog įstatyminio atstovavimo atveju atstovaujamas yra neveiksnus. Jeigu teigtume, kad

---

<sup>109</sup> Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 290.

<sup>110</sup> Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 290.

<sup>111</sup> Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kiti. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Vilnius: Justitia, 2002. P. 256.

<sup>112</sup> Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 290.

bendrovė yra neveiksni, o vadovas yra jos įstatyminis atstovas, bendrovės veikimas apsiribotų sandorių sudarymu. Tokiu atveju ir bendrovės atsakomybė apsiribotų sutartine ir neapimtų kitų atsakomybės rūšių (deliktinės, baudžiamosios)<sup>113</sup>. Akivaizdu, jog šiuolaikinėje teisėje bendrovė gali būti patraukta tiek deliktinėn, tiek baudžiamojon atsakomybėn, taigi bendrovės ir vadovo santykiai negali būti traktuojami kaip atstovavimo.

Dar vienas, ne mažiau svarbus atstovavimo teisinių santykių bei bendrovės ir jos vadovo santykių santykio taštas yra tai, kad tradicinio atstovavimo atveju yra galimas turimų įgaliojimų perdavimas kitam asmeniui, t. y. perįgaliojimas. Tuo tarpu bendrovės vadovas savo teisių ir pareigų visumos negali perleisti kitam asmeniui<sup>114</sup>. Be abejonės, vadovas gali įgalioti kitą asmenį atlikti tam tikras funkcijas, išduoti prokurą, tačiau tas tretysis asmuo, kuris bus įgaliotas, netaps bendrovės vadovu. Toks tretysis asmuo bus bendrovės atstovu, tarp to asmens ir bendrovės susiklostys tradiciniai atstovavimo santykiai, tačiau toks atstovas nebus laikomas bendrovės organu, vadovu. Kitaip tariant, vadovas negali įgalioti kito asmens būti bendrovės vienasmeniu valdymo organu.

Iš visų aukščiau aprašytų išvadų galime spręsti, jog bendrovę ir jos vadovą siejantys teisiniai santykiai nėra atstovavimo santykiai. Pritarimą tokiai išvadai randame ir doktrinoje. Vis dėlto, siekiant visapusiškai žvelgti į situaciją, reikėtų aptarti ir įvertinti visas doktrinoje pateikiamas nuomones.

Doc. dr. Vytautas Mizaras kalbėdamas apie atstovavimą juridiniams asmenims<sup>115</sup>, teigia, jog Lietuvoje yra pasirinkta iš Vokietijos kilusi organinė teorija (vok. *Organtheorie*), kuri teigia, jog juridinis asmuo veikia per savo organus, kurie išreiškia jo valią ir kurių teises šitaip veikti gali riboti tik teisės normos. Mokslininkas mini, jog Vokietijos teisės doktrinoje išskiriama atskira atstovavimo rūšis, tinkanti juridinio asmens ir jo organo atstovavimo santykiams pagrįsti, - organinis atstovavimas (vok. *die organschaftliche Vertretung*). Toliau doc. dr. V. Mizaras teigia, kad bendrovės vadovas yra tas juridinio asmens organas, kuriam iš esmės tenka atstovavimo juridiniam asmeniui turint santykių su trečiaisiais asmenimis funkcija, o taip pat, kad galima daryti išvadą, jog bendrovės vadovas yra bendrovės atstovas pagal įstatymą. Atkreiptinas dėmesys, kad mokslininkas daro dvi priešingas išvadas teigdamas, kad Lietuvoje įstatymų leidėjas įgyvendino organinę juridinių asmenų teoriją, tačiau, pažymėdamas, kad bendrovės

---

<sup>113</sup> Hübner H. Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Gesetzbuches. Berlin: de Gruyter, 1996. P. 117.

<sup>114</sup> Baumbach A., Hueck A. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung. München: H. C. Beck, 2006.

<sup>115</sup> Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis A. ir kiti / red. V. Mizaras. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Justitia, 2009. P. 388.

vadovas yra bendrovės įstatyminis atstovas. Atsižvelgiant į tai, kad privatinės teisės teorijoje egzistuoja dvi priešingos teorijos, organinė ir atstovavimo<sup>116</sup> (pastarosios esmė ta, kad bendrovė veikia per vadovą remdamasi įprastu atstovo ir atstovaujamojo santykiu), matyti, jog mokslininko mintys prieštarauja viena kitai.

Kitokia nuomonė pateikiama doc. dr. J. Kiršienės ir dr. A. Tikniūtės parengtame moksliniame straipsnyje. Jame teigiama, kad *”pats „atstovavimo“ termino vartojimas juridinio asmens organo veiklos kontekste yra dviprasmiškas, nes faktas, kad juridinio asmens organas veikia juridinio asmens vardu, nesuteikia pagrindo teigti, jog jis yra jo atstovas tradicine atstovavimo instituto prasme. Juridinio asmens veikla – tai paties juridinio asmens valios raiška be papildomo savo funkcijų delegavimo įgaliotiniui. Atstovavimo instituto normos, nors ir gali būti taikomos šiems santykiams, tai tik mutatis mutandis“*<sup>117</sup>. Lietuvos teisės doktrinoje pabrėžiama, kad lietuviškoje jurisprudencijoje nėra skiriama pakankamai dėmesio juridinio asmens organo teisiniam statusui, o juridinio asmens institutas dažnai tapatinamas su tradiciniu atstovavimu<sup>118</sup>.

Tuo, kad bendrovę ir jos vadovą sieja tradiciniai atstovavimo teisiniai santykiai, abejoja ir dr. Rimgaudas Greičius. Nesutikdamas su teismų praktikoje padarytomis išvadomis, mokslininkas pažymi, kad *„subjektas tuo pačiu metu negali būti ir įstatyminis atstovas, ir įgaliotinis pagal pavedimo sutartį. <...> Nors faktiškai visas juridinio asmens vadovo teises ir pareigas nustato įstatymai, negalima teigti, kad tarp juridinio asmens ir vadovo susiklosto įstatyminio atstovavimo teisiniai santykiai, nes vadovą skiriantis ar su juo sudarantis sutartį juridinio asmens organas išreiškia savo valią būti atstovaujamas konkretaus asmens“*<sup>119</sup>.

Prof. dr. Stasys Vėlyvis išreiškia kategorišką nuomonę ir teigia, kad *„tuo atveju, jei civilinėje apyvartoje juridinio asmens organas dalyvauja jo vadovaujamos įmonė, įstaigos ar organizacijos vardu – atstovavimo nėra, nes juridinis asmuo įgyja civilines teises ir prisiima civilines pareigas per savo organus, kurie veikia jiems pagal įstatymus ar įstatus (nuostatus) suteiktų teisių ribose“*<sup>120</sup>.

---

<sup>116</sup> Buck P. Wissen und juristische Person: Wissenszurechnung und Herausbildung zivilrechtlicher Organisationspflichten. Tübingen: Mohr Siebeck, 2001. P. 216.

<sup>117</sup> Kiršienė J., Tikniūtė A. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? // Jurisprudencija. 2004, Nr. 55(47). P. 33.

<sup>118</sup> Baranauskas E., Karulaitytė–Kvainauskienė I., Kiršienė J. ir kiti / red. Pakalniškis V., Papirtis L. V. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007. P. 399.

<sup>119</sup> Greičius R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2007. P. 125, 126.

<sup>120</sup> Vėlyvis S. / red. Staskonis V. Civilinė teisė. Kaunas: Vija, 1997. P. 208.

Iš ankstesniuose skyriuose aptartos bendrovės vadovo teisinės padėties sampratos Lietuvos teisės aktuose, teismų praktikoje ir doktrinoje matyti, kad nors Lietuvoje pripažįstama organinė teorija, praktiškai yra taikomos atstovavimo teorijos idėjos. Vadovo teisiniam statusui reglamentuoti taikomas atstovavimo institutas, nors tai prieštarauja įtvirtintai organinei teorijai. Tikėtina, kad tokia padėtis susiklostė dėl to, kad skirtingi teisės institutai Lietuvoje kūrėsi skirtingu metu. Minėta, kad pagal 1998 m. balandžio 17 d. Akcinių bendrovių įstatymo redakciją<sup>121</sup> egzistavo galimybė su bendrovės vadovu sudaryti tiek darbo, tiek vadovavimo sutartį. Vadovavimo paslaugų teikimo sutartis būtų tinkamas sprendimas vien dėl to, kad šio instituto normų taikymas atitinka organinę teoriją. Deja, 1964 m. Civiliniame kodekse<sup>122</sup> neegzistavo paslaugų teikimo sutarties instituto, todėl net pasirašius vadovavimo sutartį su vadovu, tektų ją traktuoti kaip pavedimo sutartį bei taikyti atstovavimo teisės normas. 2000 m. liepos 13 dienos Akcinių bendrovių įstatymo redakcijoje<sup>123</sup> galimybės sudaryti vadovavimo sutartį nebeliko. 2000 m. sausio 13 d. Akcinių bendrovių įstatymo projekto aiškinamasis raštas<sup>124</sup> paaiškinimo šiuo klausimu nepateikia, tačiau galima spėti, jog tokia vadovavimo ir darbo sutarčių simbiozė nepalankiai vertinta jau vien dėl to, kad neaišku, kodėl ta pati veikla vienu atveju turėtų būti vykdoma pagal darbo sutartį, o kitu – pagal vadovavimo sutartį<sup>125</sup>. Akcinių bendrovių įstatyme belikus vienai galimybei – sudaryti darbo sutartį, bendrovės ir jos vadovo organizaciniai santykiai imti reglamentuoti darbo teisės normomis, spragas ir prieštaravimus užpildant civilinės (pavedimo) teisės normomis. Tuo tarpu korporaciniams bendrovės ir vadovo santykiams reguliuoti teismų praktikoje pasirinktos įstatyminio atstovavimo instituto normos, tokiu būdu nueita pirmu pasitaikiusiu, tačiau ne pačiu sklandžiausiu keliu. Kitaip tariant, Lietuvos bendrovių teisėje bandomas įgyvendinti nelogiškas dalykas: teisės aktuose įtvirtinus organinę teoriją, tuo pat metu reglamentuoti bendrovės vadovo teisinį statusą tradicinio atstovavimo instituto teisės normomis. Tokia padėtis nėra priimtina teisei privalomo nuoseklumo bei darnos atžvilgiu, todėl manome, jog problemos išsprendimui tikslinga yra pažvelgti į kitų valstybių teisinį reguliavimą šioje srityje. Dėl pagrįstų, jau minėtų priežasčių pasirinkome Vokietiją. Kitame skyriuje analizuosime kaip ir kokiomis teisės normomis bendrovės vadovo teisinė padėtis yra reguliuojama Vokietijos bendrovių teisėje.

---

<sup>121</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 1998-04-17, Nr. 36-961.

<sup>122</sup> Civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 1964-07-10, Nr. 19-138.

<sup>123</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000-07-13, Nr. VIII-1835.

<sup>124</sup> [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=94056&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=94056&p_query=&p_tr2=) Peržiūrėta 2009-11-09, 16:05

<sup>125</sup> Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998. P. 263.





## 2. Ribotos atsakomybės bendrovės (*Gesellschaft mit beschränkter Haftung*) vienasmenio valdymo organo teisinė padėtis Vokietijoje

Uždarosios akcinės bendrovės atitikmuo Vokietijoje yra *Gesellschaft mit beschränkter Haftung* (liet. ribotos atsakomybės įmonė) (GmbH). Šio darbo pradžioje trumpai aptarėme šio juridinio asmens formos kilmę bei ypatumus. Šiame skyriuje atidžiau pažvelgsime į GmbH jos vadovo (vok. *Geschäftsführer*) teisinės padėties atžvilgiu. Trumpai aptarsime kiekvieną aspektą pateikdami teismų praktikoje bei doktrinoje padarytas išvadas.

GmbH vadovo teisinė padėtis pagal teismų praktikoje išvestą ir pripažintą atskyrimo teoriją (vok. *Trennungstheorie*)<sup>126</sup> suprantama dvejopai: pirma, jis yra GmbH organas ir kartu jos atstovas, o šalia to, vadovą ir bendrovę sieja samdos teisiniai santykiai (vok. *Dienstverhältnis*)<sup>127</sup>. Šių dviejų GmbH vadovo teisinės padėties aspektų nagrinėjimas atskirai tam tikrais atvejais leidžia spręsti išskylančias problemas, pvz., įmonės vadovo atleidimo iš pareigų klausimus. Tačiau prie šios temos prieisime nuosekliai, o pirmiausiai aptartina GmbH privalomai ir fakultatyviai sudaromų organų sistema bei GmbH vadovo vaidmuo šio tipo įmonėje.

GmbH vadovo teisinė padėtis yra pagrįsta įstatymu, GmbH įstatais, vidiniais bei išoriniais GmbH ir vadovo teisiniais santykiais. Teorijoje išskiriami dvejopi vadovo ir GmbH santykiai ir teigiama, kad „šalia korporacinių organų tarpusavio santykių, egzistuoja ir individualūs GmbH ir jos vadovo, kaip atskiro asmens, teisinis ryšys. Tuo pat metu egzistuoja vadovo paskyrimo santykiai, kurių pagrindu sukuriama vadovo, kaip GmbH organo teisinė padėtis, ir asmeninė vadovo teisinė padėtis, kuri sukuriama sudarant samdos sutartį. Pastarieji teisiniai santykiai yra reguliuojami įstatymu, o jų charakterį lemia organų tarpusavio santykių ypatumai“<sup>128</sup>.

Tolesniuose skyriuose trumpai aptarsime GmbH vadovo teisinės padėties elementus.

### 2.1. Ribotos atsakomybės bendrovės organų struktūra

GmbH įstatymas (vok. *Gesetz betreffend Gesellschaften mit beschränkter Haftung*) (toliau – GmbHG) numato tik du būtinus GmbH organus: valios formavimo organą – visuotinę akcininkų susirinkimą ir valios įgyvendinimo organą – vadovą.<sup>129</sup> GmbHG 37 straipsnio 1 dalis aiškiai nurodo, jog vadovas yra pavaldus visuotinio akcininkų susirinkimo nurodymams. Aukščiausias

<sup>126</sup> BHG, NJW 1990, 387.

<sup>127</sup> Hümmerich K. Grenzfall des Arbeitsrechts: Kündigung des GmbH-Geschäftsführers // NJW. 1995, Nr. 18.

<sup>128</sup> Hachenburg M., Ulmer P. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG): Grosskommentar. Berlin: de Gruyter, 1997. P. 55.

<sup>129</sup> Kindler P. Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht. München: C. H. Beck, 2007. P. 366.

GmbH organas yra visuotinis akcininkų susirinkimas. Tokią susirinkimo padėtį lemia jo kompetencija skirti ir atšaukti vadovą, kontroliuoti vadovo veiksmus.

Trečias organas, galimas tokio tipo juridiniame asmenyje yra stebėtojų taryba (vok. *Aufsichtsrat*). Skirtingai nei Lietuvos uždarojoje akcinėje bendrovėje, Vokietijos GmbH nesudaroma valdyba. Šis valdymo organas būdingas tik Vokietijos akcinėms bendrovėms (vok. *Aktiengesellschaft*).

## **2.2. Ribotos atsakomybės bendrovės vadovo kompetencija**

GmbH vadovas yra valdymo (vok. *Geschäftsführung*) ir atstovavimo (vok. *Vertretung*) organas<sup>130</sup>. Kompetencija valdyti bendrovę kyla iš ir galioja tiek, kiek suteikia GmbH steigimo sutartis ir visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimai. Vadovas, vykdydamas bendrovės valdymo funkciją, yra visiškai priklausomas nuo akcininkų priimtų sprendimų. Tuo tarpu įgaliojimas atstovauti bendrovei kyla iš įstatymo (GmbHG 35, 36, 37 straipsniai).

Pagrindinės ir ryškiausios GmbH vadovo funkcijos yra šios<sup>131</sup>:

- Atstovavimas teisme ir ne teisme;
- Sandorių sudarymas;
- Finansinės apskaitos dokumentų sudarymas ir pateikimas;
- Visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimas;
- Informacijos akcininkams teikimas;
- Pranešimai registru;
- Pareiškimo pateikimas ir bankroto proceso inicijavimas, kai įmonė yra nemoki arba jai gresia nemokumas.

### **2.2.1. Vadovo kaip ribotos atsakomybės bendrovės atstovo samprata**

Minėta, kad pagal GmbHG 35 straipsnio 1 dalį GmbH teisme ir ne teisme yra atstovaujama bendrovės vadovo. Pagal vyraujančią organinę teoriją (vok. *Organtheorie*), bendrovės vadovas yra jos organinis (vok. *organschaftliche*) atstovas. Jo veiksmai laikomi pačios įmonės veiksmais. Dėl šių aplinkybių įmonės vadovas nėra laikomas įstatyminiu bendrovės atstovu. Organinis atstovavimas teisinės dogmatikos prasme suprantamas kaip trečios rūšies atstovavimas, esantis tarp įstatyminio ir sutartinio atstovavimo<sup>132</sup>.

<sup>130</sup> Kindler P. Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht. München: C. H. Beck, 2007. P. 372.

<sup>131</sup> Schmidt K. Gesellschaftsrecht. München: C. Heymann, 2002. P. 1070.

<sup>132</sup> Kindler P. Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht. München: C. H. Beck, 2007. P. 375.

Prof. dr. Karsten Schmidt, siekdamas pabrėžti kitus bendrovės vadovo teisinės padėties aspektus, teigia, kad be vadovo GmbH yra neveiksni. Prokuristas ar generalinį įgaliojimą turintis įgaliotinis negali pakeisti bendrovės vadovo<sup>133</sup>. Vis dėlto manome, kad tokia pastaba labiau tiktų kaip palyginimą, kadangi ji nėra visiškai tiksli. Štai prof. Dr. H. Hübner, pristatydamas dvi šiame darbe jau minėtas vadovo teisinės padėties teorijas – atstovavimo ir organinę, iš esmės pasako, jog atstovavimo teorija nėra pritaikoma šiuolaikinei juridinio asmens sampratai. Autorius teigia, kad jeigu juridinis asmuo pagal atstovavimo teoriją būtų neveiksnius, tai jis galėtų veikti tik turėdamas įgaliotinį, vadinasi, juridinio asmens veikimas apsiribotų sandorių sudarymu. Tokiu atveju ir juridinio asmens atsakomybė apsiribotų sutartine ir neapimtų kitų atsakomybės rūšių (deliktinės, baudžiamosios)<sup>134</sup>. Manome šią nuomonę esant pagrįstą. Šiuolaikinėje teisės sistemoje juridinis asmuo yra visiškai savarankiškas teisės subjektas ir jam yra taikomos visos atsakomybės rūšys. Tuo tarpu vadovaujantis atstovavimo teorija, baudžiamojon atsakomybėn juridinis asmuo negalėtų būti patrauktas.

Autorių A. Baumann ir A. Hueck GmbHG komentare pabrėžiama, jog pagrindinis organinio ir kitų atstovavimo rūšių skirtumas yra galimybė perduoti įgaliojimus. Bendrovės vadovas savo organinius įgaliojimus gali perduoti tik kitam vadovui, tačiau ne tretiesiems asmenims<sup>135</sup>. Be abejonės, vadovas gali įgalioti kitą asmenį atlikti tam tikras funkcijas, išduoti prokūrą, tačiau tas tretysis asmuo, kuris bus įgaliotas, netampa bendrovės vadovu. Reikia atsižvelgti ir į tai, jog bendrovės vadovo turimas įgaliojimas atstovauti (vok. *Vertretungsmacht*), darnios civilinės apyvartos bei jos dalyvių tarpusavio pasitikėjimo sumetimais, santykiuose su trečiaisiais asmenimis yra neribotas ir neribotinas (GmbHG 35, 36 str.)<sup>136</sup>. Tuo atveju, jeigu bendrovės vadovas įgaliotų tretįjį asmenį atstovauti bendrovei, tas įgaliojimas būtų ribotas (apimties, laiko prasme).

### **2.3. Sutartiniai ribotos atsakomybės bendrovės ir jos vadovo santykiai**

Vokietijos civilinis kodeksas (BGB), GmbHG, GmbH steigimo dokumentai bei visuotinio akcininkų susirinkimų sprendimai reguliuoja teisinius santykius, atsirandančius vadovui įgyvendinant jam priskirtas funkcijas. Tačiau tarp bendrovės ir jos vadovo egzistuoja ir kitokio pobūdžio, t. y. sutartiniai santykiai. Šie santykiai kyla iš tarp įmonės ir jos vadovo sudaromos

---

<sup>133</sup> Schmidt K. Gesellschaftsrecht. München: C. Heymann, 2002. P. 1070.

<sup>134</sup> Hübner H. Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Gesetzbuches. Berlin: de Gruyter, 1996. P. 117.

<sup>135</sup> Baumbach A., Hueck A. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung. München: H. C. Beck, 2006.

<sup>136</sup> Kindler P. Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht. München: C. H. Beck, 2007. P. 375.

sutarties. Šie santykiai doktrinoje<sup>137</sup> vadinami išoriniais GmbH ir jos vadovo santykiais. Tokioje sutartyje dažniausiai aptariami tokie šalių santykiams svarbūs klausimai:

- sutarties pradžia ir pabaiga; nutraukimo galimybės;
- išlaidos ir jų kompensavimas;
- atostogos;
- tarnybinis automobilis;
- konkurencijos draudimas sutarties galiojimo metu;
- konkurencijos draudimas pasibaigus sutarties galiojimui;
- sąlyga, numatanti vienos ir sutarties sąlygų negaliojimo pasekmes;
- arbitražinė išlyga ir kitos arbitražinio susitarimo sąlygos<sup>138</sup>.

Pažymėtina, jog tokia samdos sutartimi<sup>139</sup> negali būti reguliuojami jokie GmbH ir vadovo vidiniai santykiai, kitaip tariant, jokie organų santykiai. Pastarieji teisiniai santykiai yra įstatymo ir įstatų reguliavimo dalykas<sup>140</sup>.

GmbHG 46 straipsnis<sup>141</sup> įsakmiai nenumato akcininkų kompetencijos pasirašyti sutartį su vadovu<sup>142</sup>. Šio straipsnio 5 punkte numatyta, jog akcininkai kompetentingi išrinkti ir atšaukti įmonės vadovą. Tačiau teismų praktikoje<sup>143</sup> ir doktrinoje<sup>144</sup> išaiškinta, jog taip pat ir sutarties su vadovo sudarymas priskiriamas akcininkų kompetencijai<sup>145</sup>. Dažniausiai akcininkų sprendime išrinkti vadovą paskiriamas asmuo, kuris sudarys sutartį su būsimu vadovu<sup>146</sup>.

---

<sup>137</sup> Wimmer R. Der Anstellungsvertrag des GmbH-Geschäftsführers // DStR.1997, Nr. 7.

<sup>138</sup> Wimmer R. Der Anstellungsvertrag des GmbH-Geschäftsführers // DStR.1997, Nr. 7.

<sup>139</sup> Darbe naudojami du terminai „samdos sutartis“ ir „paslaugų teikimo sutartis“. Terminą „samdos sutartis“ vartosime kaip bendrą terminą, reiškiantį bet kokią sutartį, pagal kurią vienas subjektas įsipareigoja atlikti tam tikrą darbą ar vykdyti tam tikras funkcijas, o kitas subjektas įsipareigoja pirmajam mokėti kainą. Tokiu būdu paslaugų teikimo sutartį laikysime viena iš galimų samdos sutarčių. Tai reiškia, jog samdos sutartis yra platesnė sąvoka nei paslaugų teikimo sutartis ir pastarąją apimanti.

<sup>140</sup> Baumbach A., Hueck A. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung. München: H. C. Beck, 2006.

<sup>141</sup> <http://www.gmbh-gesetz.de/> Peržiūrėta 2009-10-29, 12:08.

<sup>142</sup> Wimmer R. Der Anstellungsvertrag des GmbH-Geschäftsführers // DStR.1997, Nr. 7.

<sup>143</sup> BGH 1991 m. kovo 25 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 169/90.

<sup>144</sup> Baumbach A., Hueck A. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung. München: H. C. Beck, 2006.

<sup>145</sup> Įstatymų numatytais atvejais, kai bendrovėje sudaroma stebėtojų taryba, ji ir perima šią funkciją.

<sup>146</sup> Wimmer R. Der Anstellungsvertrag des GmbH-Geschäftsführers // DStR.1997, Nr. 7.

Iš aukščiau pateiktų teiginių matyti, jog tiek doktrinoje, tiek praktikoje yra išskiriami du teisiškai savarankiški veiksmai: bendrovės vadovo išrinkimas (vok. *Bestellung*) ir samdos sutarties (vok. *Anstellungsvertrag*) su juo sudarymas. Pirmasis veiksmas yra juridinis faktas, kurio pagrindu atsiranda vidiniai (kitaip, organų) bendrovės ir vadovo santykiai. Samdos sutarties pagrindu atsiranda išoriniai (kitaip sakant, organizaciniai) bendrovės ir vadovo santykiai.

Teoriškai galimos sudaryti GmbH ir jos vadovo sutartys yra šios: narystės sutartis (vok. *Mitgliedschaftsvertrag*), pavedimo (vok. *Auftrag*) (tuo atveju, kai sutartis neatlygintina) ir paslaugų teikimo sutartis (vok. *Dienstvertrag*). Samdos sutartis nėra darbo sutartis<sup>147</sup>. Dažniausiai tarp įmonės ir vadovo yra sudaroma paslaugų teikimo sutartis. Pagal vyraujančią nuomonę, tarp šalių neatsiranda darbo teisiniai santykiai, kadangi vadovas pats ir atlieka darbdavio funkcijas<sup>148</sup>. Šalių santykiams taikomos paslaugų teikimą reglamentuojančios teisės normos ir, pagal Vokietijos Civilinio kodekso 611 straipsnį<sup>149</sup>, GmbH yra paslaugų gavėjas, nuo paslaugų teikimo sutarties sudarymo atstovaujamas išskirtinai vadovo<sup>150</sup>, kuris yra kita sutarties šalis, t.y. paslaugų davėjas. Taigi galima daryti išvadą, jog tarp įmonės ir jos vadovo susiklosto civiliniai teisiniai paslaugų teikimo santykiai. Nepaisant pastarosios išvados, darbo teisės principai gali būti taikomi įmonės vadovo socialinės apsaugos sumetimais tiek, kiek tai nekeltų pavojaus vadovo, kaip įmonės organo, esmei<sup>151</sup>. Vokietijos Aukščiausiojo Teismo (BGH) praktikoje pripažinta, jog:

- a) vadovui turi būti suteikiamos atostogos. Vis dėlto kompensacijos už nepanaudotas atostogas klausimas turi būti atskirai aptartas paslaugų teikimo sutartyje;
- b) pareiga mokėti pašalpą ligos atveju taikytina vadovo atveju bet koku atveju, kadangi šią pareigą numato ir paslaugų teikimo sutartinius santykius reglamentuojanti teisės norma (BGB 616 straipsnis<sup>152</sup>)<sup>153</sup>.
- c) kitokia situacija su darbo teisės normų taikymu įmonės vadovo atleidimo atveju. Įstatymas, reglamentuojantis darbo sutarčių nutraukimo klausimus ir su tuo susijusias garantijas

---

<sup>147</sup> Baumbach A., Hueck A. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung. München: H. C. Beck, 2006.

<sup>148</sup> Kindler P. Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht. München: C. H. Beck, 2007. P 379.

<sup>149</sup> [http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_611.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_611.html) Peržiūrėta 2009-10-29, 16:58

<sup>150</sup> Kindler P. Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht. München: C. H. Beck, 2007. P 379.

<sup>151</sup> Baumbach A., Hueck A. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung. München: H. C. Beck, 2006.

<sup>152</sup> [http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_616.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_616.html) Peržiūrėta 2009-10-29 19:20

<sup>153</sup> Baumbach A., Hueck A. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung. München: H. C. Beck, 2006.

(Kündigungsschutzgesetz), įmonės vadovo atveju nėra taikomas. Šią sąlygą numato šio įstatymo 14 straipsnio 1 dalies 1 punktas<sup>154</sup>.

d) Vokietijos teismų praktikoje taip pat išaiškinta, kad GmbH vadovo atveju negalioja neįgaliesiems, taip pat motinoms taikoma apsauga sutarties nutraukimo atveju<sup>155</sup>.

Apibendrinant paminėtina, jog anot Vokietijos teismų praktikoje padarytų išvadų, socialinę apsaugą reglamentuojančios normos, kurias įstatymų leidėjas numatė darbuotojams, ribotai taikytinos ir juridinio asmens organų nariams, ypač GmbH vadovui. Kiekvienu konkrečiu atveju turi būti tikrinama, ar ir kokia apimtimi tokios darbo teisei būdingos, socialiai motyvuotos apsauginės teisės normos tinkamos taikyti ir GmbH vadovui<sup>156</sup>.

Išorinių, t. y. organizacinių, bendrovės ir vadovo teisinių santykių pabaigos dažniausi, svarbiausi pagrindai yra šie:

- 1) termino pabaiga, jei sutartis terminuota (BGB 620 straipsnio 1 dalies norma<sup>157</sup> tą leidžia);
- 2) atleidimas, arba kitaip, paslaugų teikimo sutarties nutraukimas vienos iš šalių valia (vok. *Kündigung*); Šis pagrindas išsišakoja į tokius galimus atvejus:
  - a. sutarties nutraukimas esant išimtinėms aplinkybėms<sup>158</sup>;
  - b. sutarties nutraukimas nesant svarbioms priežastims, laikantis numatyto termino.
- 3) susitarimas dėl paslaugų teikimo sutarties nutraukimo (vok. *Aufhebungsvertrag*)<sup>159</sup>.

Daugiausiai problemų praktikoje sukelia sutarties nutraukimas vienos iš sutarties šalių valia, todėl šis pagrindas ir bus šiame darbe plačiausiai aptartas.

Verta paminėti, jog Vokietijos bendrovių teiseje, kaip ir GmbH vadovo „atėjimo“ į pareigas atveju, griežtai skiriami du veiksmai, t. y. **atšaukimas** (vok. Abberufung), GmbH organų tarpusavio, vidaus santykiuose, ir **paslaugų teikimo sutarties pabaiga**, prievolių teisės dalykas. Tą lemia ir ypatinga GmbH vadovo „išėjimo“ iš pareigų tvarka. GmbHG 38 straipsnio 1 dalies norma<sup>160</sup> numato kompetentingo GmbH organo teisę bet kada nepriklausomai nuo jokių

<sup>154</sup> <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kschg/gesamt.pdf> Peržiūrėta 2009-10-29 19:34

<sup>155</sup> Baumbach A., Hueck A. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung. München: H. C. Beck, 2006.

<sup>156</sup> Goette W. Das Anstellungsverhältnis des GmbH-Geschäftsführers in der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs. DStR, 1998. Nr. 30.

<sup>157</sup> [http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_620.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_620.html) Peržiūrėta 2009-10-29 21:22

<sup>158</sup> Panašus institutas į Lietuvoje egzistuojantį atleidimo dėl darbuotojo kaltės institutą.

<sup>159</sup> Baumbach A., Hueck A. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung. München: H. C. Beck, 2006.

<sup>160</sup> <http://www.gmbH-gesetz.de/> Peržiūrėta 2009-10-29 21:34

priežasčių atleisti GmbH vadovą. Tai gali įvykti tuomet kai vadovas praranda akcininkų daugumos pasitikėjimą<sup>161</sup>. Tačiau atsižvelgiant į minėtą vidinių GmbH ir jos vadovo santykių nutraukimo dvilypumą, ne kiekvienas įmonės vadovo atšaukimas dėl svarbios priežasties suponuoja sutarties nutraukimą esant išimtinėms aplinkybėms. Taigi gali susiklostyti situacija, kai nors vadovas jau yra atšauktas iš pareigų pagal GmbHG 38 straipsnio 1 dalį, tačiau jam vis dar privalo būti mokamas atlyginimas, kol sueis įprastam atleidimui taikytinas terminas<sup>162</sup>. Vadinasi, vadovo atšaukimas tik tuomet lemia sutartinių santykių pasibaigimą, kai tuo pat metu įvyksta ir atleidimas esant išimtinėms (vok. *außerordentliche Kündigung*) be įspėjamojo termino taikymo būtinybės<sup>163</sup>.

Svarbi ir Vokietijos teismų praktikoje išvesta taisyklė, pagal kurią siekiant atleisti GmbH vadovą taikytinas ilgesnis įspėjimo terminas (numatytas BGB 622 straipsnio 1 dalyje<sup>164</sup>), nei paprastai taikomas esant paslaugų teikimo teisiniams santykiams (BGB 621 straipsnis<sup>165</sup>), kadangi toks terminas labiau atitinka GmbH vadovo socialinės apsaugos tikslus<sup>166</sup>. Pažymėtina, kad BGB 622 straipsnio 1 dalyje numatytas įspėjimo terminas taikomas darbo teisiniams santykiams.

Paminėtina ir tai, kad pagal GmbHG 38 straipsnio 2 dalį<sup>167</sup> kompetentingo GmbH organo teisė atšaukti jos vadovą gali būti apribota. Apribojimas reikštų, jog atšaukimas privalo būti paremtas svarbia priežastimi. Toks apribojimas galimas tik įstatuose, nepakanka ribojimo numatyti samdos sutartyje. Be to, negalimi tokie šios teisės apribojimai, kaip „vadovas paskirtas iki gyvos galvos“ arba „neatšaukiamas“ ir pan.<sup>168</sup>. GmbHG 38 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad svarbi priežastis gali reikšti didelį pareigų pažeidimą (vok. *große Pflichtverletzung*) arba netinkamą valdymą (vok. *Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung*). Doktrinoje pateikiami minėtų pažeidimų nebaigtiniai sąrašai. Didelis pareigų pažeidimas gali pasireikšti kaip:

- kyšio paėmimas;
- piktnaudžiavimas įgaliojimais;
- konkurencijos sukūrimas GmbH nenaudai;

<sup>161</sup> Kindler P. Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht. München: C. H. Beck, 2007. P 379.

<sup>162</sup> Kindler P. Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht. München: C. H. Beck, 2007. P 380.

<sup>163</sup> Baumbach A., Hueck A. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung. München: H. C. Beck, 2006.

<sup>164</sup> [http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_622.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_622.html) Peržiūrėta 2009-10-29 21:50

<sup>165</sup> [http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_621.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_621.html) Peržiūrėta 2009-10-29 21:51

<sup>166</sup> Kindler P. Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht. München: C. H. Beck, 2007. P 380.

<sup>167</sup> <http://www.gmbH-gesetz.de/> Peržiūrėta 2009-10-30 15:06

<sup>168</sup> Láng C. Check Book für GmbH-Geschäftsführer: Checklisten, Erläuterungen und Formulare für die tägliche Unternehmenspraxis. Berlin: Springer, 2005. P. 160.



- nurodymų nesilaikymas;
- lojalumo pareigos pažeidimas viešai;
- finansinės apskaitos manipuliacijos.

Netinkamu valdymu laikoma:

- verslo nesėkmės skatinimas;
- neėjimas pareigų dėl ilgai besitęsiančios ligos<sup>169</sup>.

Tuomet kai numatytas kompetentingo organo teisės atšaukti GmbH vadovą ribojimas, užtenka įrodyti, jog toks vadovo pareigų ėjimas yra netinkamas įmonei. Nebūtina įrodyti vadovo kaltės. Šiuo atveju GmbH interesai yra pirmoje vietoje<sup>170</sup>.

Įdomu tai, kad nors GmbHG 47 straipsnio 1 dalyje<sup>171</sup> numatyta, jog GmbH vadovas atšaukiamas iš pareigų sprendimą visuotiniame akcininkų susirinkime priimant paprasta balsų dauguma, įstatuose galima numatyti ir kvalifikuotos balsų daugumos reikalavimą<sup>172</sup>.

---

<sup>169</sup> Láng C. Check Book für GmbH-Geschäftsführer: Checklisten, Erläuterungen und Formulare für die tägliche Unternehmenspraxis. Berlin: Springer, 2005. P. 160.

<sup>170</sup> Láng C. Check Book für GmbH-Geschäftsführer: Checklisten, Erläuterungen und Formulare für die tägliche Unternehmenspraxis. Berlin: Springer, 2005. P. 160.

<sup>171</sup> [http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_621.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_621.html) Peržiūrėta 2009-10-30 15:40

<sup>172</sup> Láng C. Check Book für GmbH-Geschäftsführer: Checklisten, Erläuterungen und Formulare für die tägliche Unternehmenspraxis. Berlin: Springer, 2005. P. 161.

### **3. Ribotos atsakomybės bendrovės vienasmenio valdymo organo teisinės padėties Vokietijoje modelio adaptavimas Lietuvos ribotos atsakomybės bendrovės valdymo organo teisei padėčiai**

Lietuvos teisės sistemoje reglamentuojant bendrovės vadovo teisinę padėtį kyla nemažai teorinių ir praktinių problemų. Doktrinoje ir teismų praktikoje blaškomas bei iki galo nesutariama, kaip turi būti traktuojami bendrovės ir jos vadovo teisiniai santykiai: kaip darbo, atstovavimo, (sutartinio ar įstatyminio), paslaugų teikimo. Teismų praktikoje įtvirtinta, kad bendrovės ir jos vadovo teisiniai santykiai atsiranda iš darbo sutarties, tačiau jie laikytini įstatyminio atstovavimo teisiniais santykiais, kuriuos reglamentuoja pavedimo teisinės normos. Doktrinoje šia pozicija abejojama, tačiau nėra pateikiama konkrečios ir nuoseklios koncepcijos, kaip turėtų būti reguliuojama bendrovės vadovo teisinė padėtis. Apžvelgdami Vokietijoje įtvirtintą ribotos atsakomybės bendrovės vadovo teisinį statusą, matėme, jog situacija iš esmės skiriasi. Vokietijos bendrovių teisėje vadovo statusas reglamentuojamas daug aiškiau, diskutuojant jau tik ties siaurais klausimais. Manytina, kad pritaikius kaip kurias idėjas, suformuotas Vokietijos bendrovių teorijoje ir praktikoje, būtų išspręstos Lietuvos teorijoje ir praktikoje kylančias problemas. Juo labiau, turint omeny tai, kad Vokietijos bendrovių teisė nėra tokia jau tolima Lietuvos teisės sistemai<sup>173</sup>.

#### **3.1. Paslaugų teikimo sutartis kaip bendrovės ir jos vadovo organizacinių santykių pagrindas**

2001 m. liepos 1 d. įsigaliojusio Civilio kodekso šeštosios knygos 6.716 – 6.724 straipsniuose įtvirtintas atlygintinų paslaugų teikimo institutas. Šiuose straipsniuose numatytos bendrosios paslaugų teikimo sutarčių nuostatos. Kai kurias sutartis Civilinis kodeksas aiškiai priskiria prie atlygintinų paslaugų sutarčių (CK 6.716 str. 3 d.), pavyzdžiui, audito, konsultacines, asmens sveikatos priežiūros ir kt. paslaugas. Baigtinio paslaugų rūšių sąrašo Civilinis kodeksas nenumato, vadinasi, neabejotinai yra galimybė šiomis teisės normomis reglamentuoti ir uždarnosios akcinė bendrovės vadovo teikiamas vadovavimo paslaugas. Toliau svarstant galimybę Lietuvoje bendrovės ir vadovo organizacinius santykius suprasti kaip paslaugų teikimo teisinius santykius, išnagrinėsime pagrindinius atlygintinų paslaugų teikimo instituto bruožus.

Pirmiausiai reikėtų atlygintinų paslaugų teikimo sutartį atriboti nuo kitų, iš pirmo žvilgsnio galinčių pasirodyti panašiomis, sutarčių. CK 6.716 straipsnio 2 dalyje įsakmiai nurodyta, kad šios nuostatos taikomos tik tuomet, kai tarp paslaugų tiekėjo ir kliento neatsiranda darbo ar

---

<sup>173</sup> Prisiminkime šio darbo įvade aptartus faktus apie tai, kad kuriant Civilinį kodeksą bei Akcinių bendrovių įstatymą, buvo atsižvelgiama į Vakarų Europos šalių, ypač Vokietijos teisės sistemas.

kitokių pavaldumo (subordinacijos) santykių. Taigi, Civilinis kodeksas aiškiai atriboja paslaugų teikimo sutartį nuo darbo sutarties. CK 6.716 straipsnio 3 dalyje numatyta, kokių dar teisinių santykių nereglamentuoja atlygintinų paslaugų teikimo institutas. Tarp išvardytų sutarčių rūšių yra ir pavedimo sutartis, taigi Civilinis kodeksas ir šias sutartis laiko atskiromis.

CK 6.716 straipsnio 1 dalyje pateikiamas paslaugų teikimo sutarties apibrėžimas. Paslaugų sutartimi viena šalis (paslaugų teikėjas) įsipareigoja pagal kitos šalies (kliento) užsakymą suteikti klientui tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas, nesusijusias su materialaus objekto sukūrimu (atlikti tam tikrus veiksmus arba vykdyti tam tikrą veiklą), o klientas įsipareigoja už suteiktas paslaugas sumokėti. Iš apibrėžimo akivaizdžiai matyti, jog sutarties dalykas yra nematerialaus pobūdžio (intelektinės) paslaugos. Minėjome, jog doktrinoje<sup>174</sup> ir teismų praktikoje<sup>175</sup> konstatuota, jog bendrovės vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t.y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Taigi, galime daryti išvadą, jog paslaugų teikimo sutarties ir bendrovei bei jos vadovo teisinių santykių dalykas yra identiškas – intelektinių paslaugų teikimas.

Doktrinoje<sup>176</sup> išsakyta nuomonė, jog paslaugos teikėjo ir kliento teisiniai santykiai yra grindžiami pasitikėjimu. Ši paslaugų sutarties bruožą lemia jau minėta aplinkybė – paslaugos teikėjas paprastai turi daugiau tam tikros srities patirties, žinių gebėjimų nei klientas ir negali būti šiuo visiškai kontroliuojamas. Šiame darbe jau aptarėme, kad bendrovės ir jos vadovo santykių išskirtinis bruožas yra tai, kad juos sieja pasitikėjimo, kitaip tariant, fiduciariniai santykiai, kuriuos lemia bendrovės vadovui įstatymų bei steigimo dokumentų suteiktos galios bei svetimo turto valdytojo statusas<sup>177</sup>. Be to, Civilinio kodekso 6.718 straipsnio 1 dalyje numatytas kliento interesų prioriteto principas. Kone analogiška norma numatyta ir Akcinio bendrovių įstatymo 19 straipsnio 8 dalyje.

Civilinio kodekso 6.719 straipsnis numato paslaugų teikėjo pareigą pranešti klientui apie svarbias aplinkybes, kurios gali turėti įtakos kliento apsisprendimui sudaryti paslaugų teikimo sutartį. Panašų, tik konkretesnį reikalavimą numato CK 2.87 straipsnio 5 dalis, kurioje reglamentuojama bendrovės vadovo pareigą pranešti apie galimą interesų konfliktą.

---

<sup>174</sup> Abramavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998. P. 263.

<sup>175</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio mėn. 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-760.

<sup>176</sup> Kabišaitis A. Paslaugų sutartis – Lietuvos civilinės teisės naujovė // *Justitia*. 2003, Nr. 5(47). P. 7.

<sup>177</sup> Tikniūtė A. Juridinio asmens ribotos atsakomybės problema: teisiniai aspektai: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė (01 S) / MRU. – V., 2006. P. 70.

Civilinio kodekso 6.720 straipsnyje įtvirtinta dispozityvi paslaugų apmokėjimo nuostata, paslaugų kaina, jos apmokėjimo laikas ir tvarka nustatoma šalių susitarimu. Tai atitinka bendrovės ir jos vadovo teisinių santykių pobūdį. Paslaugų teikimo sutartimi gali būti sutartos tiek bendrovei, tiek vadovui palankios vadovavimo paslaugų apmokėjimo sąlygos.

Labai svarbu tai, kad CK 6.721 straipsnio 1 dalyje numatyta kliento teisė vienašališkai nutraukti sutartį nepaisant to, kad paslaugų teikėjas jau pradėjo ją vykdyti. Tokia nuostata atitinka (priešingai nei atitinkamos darbo teisės nuostatos) bendrovės akcininkų interesą bet kada nepriklausomai nuo jokių aplinkybių atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų.

Taigi, akivaizdu, kad atlygintinų paslaugų teikimo institutas atitinka bendrovės ir jos vadovo organizacinių santykių reglamentavimo normas. Dauguma jų yra dispozityvios ir šalys yra laisvos sureguliuoti savo santykius pagal poreikius. Be to, 6.716 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad atskirų rūšių atlygintinoms paslaugoms kiti įstatymai gali nustatyti papildomus reikalavimus. Ši norma atveria kelią be jokių nesklandumų taikyti Akcinių bendrovių ir kitų įstatymų normas.

Įstatymiškai įtvirtinus nuostatą, jog tarp bendrovės ir jos vadovo turi būti sudaroma ne darbo, o vadovavimo paslaugų teikimo sutartis, būtų išvengta darbo teisės nuostatų, ypač bendrovės vadovo teisiniam statusui nebūdingos subordinacijos (pavaldumo), taikymo. Tokiu būdu išnyktų ir keblus bendrovės vadovo atleidimo pagal darbo teisės nuostatas ir absoliučios kompetentingo bendrovės organo teisės atšaukti bendrovės vadovą santykis. Iš šio santykio šiandien Lietuvoje kyla ir nemažai smulkesnių problemų, tokių kaip išėtinės išmokos mokėjimas, įspėjimo terminai, delspinigiai, bendrovės vadovo kaltė. Manytume, kad įtvirtinus vadovavimo paslaugų teikimo sutarties imperatyvą, šios problemos galėtų būti sprendžiamos daug sklandžiau.

Bendrovės ir jos vadovo teisinių santykių pabaiga, kaip jau minėta, susideda iš dviejų teisinę reikšmę turinčių veiksmų, t. y.: 1) iš kompetentingo bendrovės organo atšaukti vadovą iš pareigų; ir 2) bendrovės ir vadovo sudarytos sutarties nutraukimo. Bendrovės vadovo teisinę padėtį reglamentuojant paslaugų teikimo instituto normomis, minėtų veiksmų atlikimas nepasikeistų. Kaip ir iki šiol, pagrindas nutraukti organizacinę bendrovės ir jos vadovo sutartį būtų kompetentingo bendrovės organo sprendimas, priimtas tam tikra, Akcinių bendrovių įstatyme numatyta, tvarka. Be to, neliktų prieštaravimo tarp bendrovės kompetentingo organo teisės nepriklausomai nuo jokių aplinkybių atšaukti bendrovės vadovą ir darbo teisės reikalavimais vadovo atleidimo atveju. Tiek CK 6.721 straipsnio 1 dalis numato besąlyginę bendrovės teisę nutraukti sutartį su vadovu, tiek ir pačioje paslaugų teikimo sutartyje tokia bendrovės teisė gali būti numatyta ir sukonkretinta pagal abiejų šalių suderintus poreikius. Be to, mūsų manymu, tokioje sutartyje galima būtų numatyti nebaigtinį sąrašą bendrovės vadovo

veiksmų, kurie būtų laikomi paslaugų teikimo sutarties pažeidimu. Vieno iš šių veiksmo (ar neveikimo) faktas turėtų būti konstatuojamas visuotinio akcininkų susirinkimo (ar kitokio kompetentingo bendrovės organo) sprendime. Tokiu būdu būtų išspręstas ir šiuo metu labai problematiškas išeitinės išmokos mokėjimo bendrovės vadovui klausimas.

Sąvokos „išeitinė kompensacija“ arba „išeitinė išmoka“ siejamos išskirtinai su darbo teise, tuo tarpu civilinių sutarčių atveju vartojamos tokios sąvokos kaip „netesybos“, „bauda“. Manome, jog sudarant su vadovu paslaugų teikimo sutartį, reikėtų pereiti prie pastarųjų sąvokų vartojimo, tačiau turtint omenyje tai, kad netesybos arba bauda pakeis iki šiol įprastą, kalbant apie bendrovės vadovo teisiną padėtį, išeitinės kompensacijos institutą. Taigi, paslaugų teikimo sutartyje galima, o gal net ir būtina numatyti netesybas. Civilinėms sutartims būdingos sąlygos, pagal kurias kaltoji dėl sutarties priešlaikinio nutraukimo šalis turi sumokėti nukentėjusiai šaliai netesybas. Šalys yra laisvos numatyti kaip netesybos bus apskaičiuojamos konkrečiu atveju, kokio jos bus dydžio ir t. t. Bendrovės ir vadovo paslaugų teikimo sutartyje galėtų būti netgi numatyta panaši netesybų mokėjimo tvarka, kaip ir išeitinės išmokos mokėjimo tvarka, numatyta Darbo kodekse. Netesybos gali būti siejamos su paslaugų teikimo kaina per mėnesį, su paslaugų teikimo faktine trukme ir t. t. Pažymėtina, kad vadovaujantis CK 6.258 straipsnio 3 dalis, teismui suteikiama teisė mažinti šalių sutartas netesybas, kad jos atitiktų sąžiningumo, protingumo ir teisingumo principus. Manome, jog toks netesybų įtvirtinimas galėtų tinkamai pakeisti iki šiol bendrovės vadovo statusui būdingą, tačiau problematiškai taikomą, išeitinės išmokos institutą. Kalbant apie netesybas bendrovės ir vadovo teisiniuose santykiuose, verta prisiminti delspinigių klausimą.

Lietuvos teismų praktikoje<sup>178</sup> padaryta išvada, jog Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas<sup>179</sup> bendrovės vadovo teisiniam statusui reglamentuoti nėra taikomas. Visgi, manome, jog delspinigių mokėjimas, kai bendrovės vadovui nėra laiku atlyginama už jo darbą, savaime neprieštaruoja vadovo teisinės padėties esmei. Bendrovei pasirašius su vadovu vadovavimo paslaugų teikimo sutartį, gali būti nustatomi įvairaus pobūdžio delspinigiai:

- a) delspinigių dydis gali būti nustatomas pagal CK 6.210 str.;

---

<sup>178</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio mėn. 8 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-6.

<sup>179</sup> Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 20-521.

- b) delspinigių dydis gali būti nustatomas pagal Mokėjimų, atliekamų pagal komercinius sandorius, vėlavimo prevencijos įstatymą<sup>180</sup>;
- c) delspinigių dydis gali būti numatomas sutartyje.

Taigi, galima daryti išvadą, kad ir šiuo atveju šalys yra laisvos nustatyti, kokie delspiniginiai taikomi tuo atveju, jei bendrovė pažeidžia pareigą laiku atsiskaityti su vadovu.

Dar vienas svarbus klausimas, dėl kurio teismų praktikoje kilo problemų, yra įspėjimo terminai prieš nutraukiant sutartį su bendrovės vadovu. Civilinių sutarčių atveju šalys yra laisvos susitarti, koku būdu gali būti nutraukiama sutartis. Vienas iš būdų yra prieš tam tikrą laiką, kuris numatomas sutartyje, viena šalis turi pranešti kitai, apie savo norą nutraukti sutartį. Gali būti numatomi įvairūs terminai, kurie, be abejonės, turi atitikti protingumo, teisingumo ir sąžiningumo reikalavimą. Paslaugų teikimo sutartyje, sudaromoje tarp bendrovės ir jos vadovo, galima būtų numatyti įspėjimo, arba pranešimo, terminą, artimą darbo teisės normomis numatytiems. Turėtų būti numatyta, kad tuo atveju, jeigu bendrovė nutraukia sutartį su bendrovės vadovu nesilaikydama terminų, turi būti sumokamos netesybos, lygias paslaugų teikimo kainai per įspėjimo terminą, kurio nebuvo paisyta. Be abejonės, tuomet, kai sutartis nutraukiama bendrovės vadovui ją pažeidus, įspėjimo terminai neturi būti taikomi.

Iki šiol kalbėjome tik apie privalumus, kurie būtų pasiekti, įstatymiškai įtvirtinus, kad tarp bendrovės ir jos vadovo turi būti sudaroma vadovavimo paslaugų teikimo sutartis. Siekiant visapusiškai išnagrinėti bendrovės vadovo teisinės padėties pokyčius, reikėtų aptarti ir galimus neigiamus aspektus, kurie gali kilti darbo sutartį pakeitus paslaugų teikimo sutartimi.

Kaip neigiamą aptariamų pokyčių aspektų galima įvardyti aplinkybę, jog darbo sutartį pakeitus civiline, t. y. paslaugų teikimo sutartimi, vadovai netektų kai kurių socialinių garantijų, pavyzdžiui, išmokų nedarbingumo atveju, privalomų atostogų, motinystės ir t. t. Vis dėlto, manome, jog pirma, šio neigiamo poveikio galima išvengti, o antra, tokia vadovo padėtis socialinių garantijų atžvilgiu gali tapti įprasta, kaip kad, sakykime advokatų ir advokatų padėjėjų atveju.

Pabrėžtina, jog vadovui, veikiančiam ne pagal darbo sutartį, o pagal individualios veiklos pažymėjimą, yra užtikrinamos tam tikros garantijos, pavyzdžiui, senatvės pensija<sup>181</sup>. Kitos socialinės garantijos, pavyzdžiui apmokamos atostogos, kompensacija nedarbingumo atveju, gali būti numatytos paslaugų teikimo sutartyje. Manome, kad vadovas nėra teisine prasme silpnoji

<sup>180</sup> Mokėjimų, atliekamų pagal komercinius sandorius, vėlavimo prevencijos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5571.

<sup>181</sup> Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 59-1153.

šalis, kaip eilinis darbuotojas. Vadovas yra subjektas, paprastai turintis specialių žinių, patirties, jį ir bendrovę sieja fiduciariniai santykiai. Dėl šių priežasčių, bendrovės akcininkai, radę tinkamą vadovą yra suinteresuoti jį išlaikyti, o tai reiškia, ir patenkinti visus vadovo poreikius. Todėl manome, jog vadovas yra pajėgus susitarti dėl jam palankių paslaugų teikimo sutarties sąlygų. Be to, siekiant labiau apsaugoti bendrovės vadovą, galima būtų vyriausybės nutarimu išleisti tipinę sutartį, kaip tai ir yra padaryta darbo sutarties atveju<sup>182</sup>.

Kita vertus, nemaža visuomenės dalis savo profesinės veiklos pagrindu renkasi ne darbo sutartį, o individualią veiklą. Tam tikroms specifinėms specialybėms, tokioms kaip advokatų, auditorių, konsultantų, yra įprasta dirbti pagal individualios veiklos pažymėjimą tuo pačiu atsisakant tam tikrų socialinių garantijų. Mūsų manymu, vadovų atveju taip pat nėra kliūčių tapti viena tokių profesijų.

Verta pažymėti, jog tuo atveju, jeigu bendrovės vadovo teisinis statusas būtų suvokiamas kaip paslaugų teikėjo statusas, bendrovės vadovas būtų suprantamas kaip verslininkas ir jam būtų taikomi kitokie atidumo, rūpestingumo standartai nei darbuotojui. Matėme, jog teismų praktikoje iš dalies jau yra įtvirtinti tam tikri aukštesnio lygio standartai bendrovės vadovui. Be to, bendrovės vadovui, kaip verslininkui galėtų būti taikomos ir kitų įstatymų nuostatos, taikomos verslininkams, pvz., CK 6.210 str. 2 d., kurioje numatytos didesnio dydžio palūkanos, kurias turėtų mokėti bendrovės vadovas, Mokėjimų, atliekamų pagal komercinius sandorius, vėlavimo prevencijos įstatymas ir t. t. Tokios permainos, viena vertus, galėtų sukelti dalies bendrovių vadovų nepritarimą, kita vertus, teisiškai yra visiškai pagrįstos. Verta tiesiog paminėti, jog bet kurios radikalesnės permainos dalis visuomenės gali būti vertinamos neigiamos, tačiau toks vertinimas nepanaikina tokių permainų reikalingumo.

Kitas neigiamas aspektas, pasirinkus paslaugų teikimo sutarties institutą bendrovės ir jos vadovo santykiams, yra tai, kistų mokestinė našta, o tuo pačiu ir pajamos į valstybės biudžetą. Norint išsiaiškinti, kaip pasikeistų, sakykime Sodros gaunamos įmokos, darbo sutartį pakeitus paslaugų teikimo sutartimi, reikėtų atlikti detalius skaičiavimus.

Pažymėtina, kad tik įstatymų leidėjo valioje yra pasirinkimas, kurių profesijų asmenys bus priskirti prie didesnes Sodros įmokas mokančių ir individualia veikla besiverčiančių asmenų grupės. Be to, reikėtų atsižvelgti ir į tai, kad iš Sodros biudžeto nėra mokamos tam tikros socialinės išmokos asmenims, kurie verčiasi individualia veikla, pavyzdžiui, išmokos nedarbingumo atveju. Akivaizdu, kad Sodros pajamos galėtų ne tik nesumažėti, bet ir padidėti.

---

<sup>182</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 115 Dėl Darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo // Valstybės žinios, 2003-01-31, Nr. 11-412.

Taigi, galima daryti išvadą, jog, jeigu įstatymų leidėjas suprastų būtinybę keisti bendrovės vadovo statuso reglamentavimą bei turėtų tam pakankamai ryžto, didelių kliūčių tokiems pokyčiams neatsirastų.

### 3.2. Planuojami bendrovės vadovo teisinės padėties reglamentavimo pokyčiai

2009 m. lapkričio 2 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė pateikė Lietuvos Respublikos Seimui Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimų projektą<sup>183</sup>. Vienas iš šiame projekte pateiktų pakeitimų yra susijęs su bendrovės vadovo teisine padėtimi. Čia pateikiame lyginamąjį 37 straipsnio 4 dalies variantą:

*„4. Su bendrovės vadovu sudaroma darbo **arba civilinė** sutartis. Sutartį su bendrovės vadovu bendrovės vardu pasirašo valdybos pirmininkas ar kitas valdybos įgaliotas narys (jei valdyba nesudaroma, – stebėtojų tarybos pirmininkas ar kitas stebėtojų tarybos įgaliotas narys, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba, – visuotinio akcininkų susirinkimo įgaliotas asmuo). Sutartį su bendrovės vadovu, kuris yra bendrovės valdybos pirmininkas, pasirašo valdybos įgaliotas valdybos narys. ~~Su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis.~~ Bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta ~~darbo~~ sutartis nutraukiama. Darbo ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės nagrinėjami teisme.“<sup>184</sup>*

Šis Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimų projektas yra labai svarbus šiam darbui. Tokie pakeitimai rodo temos aktualumą bei aptariamų pokyčių poreikį. Įstatymo projekto aiškinamajame rašte<sup>185</sup> teigiama, kad „vadovaudamasis bendrovės veiklą reglamentuojančiais įstatymais, bendrovės vadovas yra asmuo, kuriam taikomi aukštesni veiklos bendrovėje ir atsakomybės standartai, todėl savo esme bendrovę ir jos vadovą sieja pasitikėjimo santykiai. Atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą praktiką, bendrovės vadovo teisinė padėtis yra specifinė ir iš esmės atitinka ne darbo teisinius, o civilinius teisinius santykius, be to pagal Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą vadovo atsakomybė yra neribota, Įstatymo projekte

<sup>183</sup> Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 52, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu ĮSTATYMO PROJEKTAS, Nr. XIP-1340.

<sup>184</sup> Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 52, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projekto LYGINAMASIS VARIANTAS.

<sup>185</sup> Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 52, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS



*siūloma sudaryti galimybę su bendrovės vadovu sudaryti civilinę sutartį. Taip pat Įstatymo projekte siūloma atsisakyti Akcinių bendrovių įstatyme įtvirtintos nuostatos, kad su bendrovės vadovu gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis“.* Remiantis šiais argumentais yra pabrėžiamas pakeitimų reikalingumas. Vis dėlto negalime nepastebėti tokių pakeitimų netobulumo.

Tokia teisinė situacija, kai sudaroma galimybė su bendrovės vadovu sudaryti dviejų rūšių sutartis, nėra nauja Lietuvos teisės sistemoje. Akcinių bendrovių įstatymo 1998 metų redakcijoje<sup>186</sup> jau egzistavo tokia galimybė, ir, verta priminti, jog nebuvo vertinama teigiamai. Štai prof. V. Mikelėnas teigė, jog *„reikia tikėtis, kad artimiausioje ateityje egzistuojantis dvilypumas, kai įmonės vadovą ir įmonę gali sieti skirtingi sutartiniai santykiai – arba darbo, arba civiliniai – bus panaikintas ir darbo sutarties instituto šioje srityje bus atsisakyta“*<sup>187</sup>. Priėmus tokio turinio įstatymo pakeitimus, nors būtų žengtas žingsnis link teigiamų bendrovės vadovo statuso pokyčių, vis dėlto, reguliavimo spragos visiškai pašalintos nebūtų. Daliai vadovu tebeegzistuočių jau aptartos šiame darbe problemos, susijusios su darbo teisės normų taikymu.

Be to, kaip teisingai pažymima Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvadoje<sup>188</sup>, *„„civilinė sutartis“ reiškia bet kurią civilinę sutartį, todėl siekiant teisinio aiškumo ir apibrėžtumo, svarstyтина, ar nebūtų tikslinga nustatyti konkrečių sudaromos civilinės sutarties rūši. Priešingu atveju, kiltų praktinių šios nuostatos taikymo problemų“.* Nesureguliuojus, kokia civilinė sutartis gali būti sudaroma su bendrovės vadovu, praktikoje galima nueiti klaidingu ir painiu keliu.

Seimo Audito komitetas tokį Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalies pakeitimo projektą vertino skeptiškai, darydamas išvadą, jog *„atsižvelgiant į tai, kad Įstatymo projektas pateiktas neįvertinus galimų Sodros pajamų netekimo dėl civilinės sutarties su vadovais sudarymo bei į tai, kad nėra aiškiai reglamentuotos socialinės garantijos, sudarius tokią sutartį, siūloma išbraukti žodžius „arba civilinės““.* Matome, jog, įstatymo pakeitimai nesusilaukė didelio pritarimo. Ko gero, galima daryti išvadą, jog nepritarimas kilo dėl nepakankamo idėjos išbaigtumo, nors savaime toks pasiūlymas nebuvo palaikytas netinkamu.

---

<sup>186</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 1998-04-17, Nr. 36-961.

<sup>187</sup> A. Abramavičius, V. Mikelėnas. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998. P. 264.

<sup>188</sup> TEISĖS DEPARTAMENTO IŠVADA Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 52, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projektui.

Šiame darbe yra dėstoma koncepcija apie bendrovės vadovo teisinai padėčiai būtinus pokyčius, todėl manome, kad darbe padarytos išvados gali būti labai naudingos įstatymų leidėjui, priimant sprendimus šioje srityje.

### **3.3. Organinė teorija (vok. *Organtheorie*) kaip korporacinių bendrovės ir jos vadovo santykių pagrindas**

Šiame darbe jau ne kartą buvo paminėta, jog Vokietijos teisėje pagal vyraujančią organinę teoriją (vok. *Organtheorie*), bendrovės vadovas yra jos organinis (vok. *organschaftliche*) atstovas. Jo veiksmai laikomi pačios įmonės veiksmais. Dėl šių aplinkybių įmonės vadovas nėra laikomas įstatyminiu bendrovės atstovu, o organinis atstovavimas suprantamas kaip trečios rūšies atstovavimas, nesantis nei įstatyminiu ir sutartiniu atstovavimu<sup>189</sup>.

Lietuvos teisėje<sup>190</sup>, kalbant apie juridinio asmens organus padaryta išvada, jog Civilinis kodeksas ir Akcinių bendrovių įstatymas įtvirtina organinę bendrovės vadovo statuso teoriją. Pagal organinę teoriją, bendrovės vadovas laikomas bendrovės organu, į išorę, t. y. santykiuose su trečiaisiais, veikiančiu kaip pati bendrovė.

Taigi Vokietijoje ribotos atsakomybės bendrovės vadovas laikomas bendrovės organu, papildomai nepriskiriant jam įstatyminio atstovo savybių. Manome, jog analogiškai vienasmenis valdymo organas galėtų būti suvokiamas ir Lietuvos teisėje. Bendrovės vadovo apibūdinimas kaip bendrovės organo yra pakankamas vadovo teisinei padėčiai charakterizuoti. Bendrovės vadovo laikymas dar ir įstatyminiu bendrovės atstovu būtų perteklinis. Kitaip tariant, vienam subjektui būtų priskiriamas dvigubas statusas, kad yra absurdiška ir visiškai nereikalinga. Juo labiau, kad šiame darbe jau padarėme išvadą, jog atstovavimo instituto normos bendrovės vadovo teisinei padėčiai nėra taikomos.

Taigi, bendrovės vadovas yra bendrovės organas, santykiuose su trečiaisiais asmenimis veikiantis už bendrovę, t. y. kaip subjektas, reprezentuojantis bendrovę. Toks reprezentavimas įvardytinas kaip organinis bendrovės atstovavimas. Pažymėtina, jog organinio atstovavimo institutas yra sureglamentuotas Lietuvos teisės aktais:

- Juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus (CK 2.81 str. 1 d.);

<sup>189</sup> Kindler P. Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht. München: C. H. Beck, 2007. P. 375.

<sup>190</sup> Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis A. ir kiti / red. V. Mizaras. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Justitia, 2009. P. 388

- Valdymo organas atsako už finansinės atskaitomybės sudarymą, juridinio asmens dalyvių susirinkimo sušaukimą, duomenų ir dokumentų pateikimą juridinių asmenų registru, pranešimą juridinio asmens dalyviams apie esminius įvykius, turinčius reikšmės juridinio asmens veiklai, juridinio asmens veiklos organizavimą, juridinio asmens dalyvių apskaitą (CK 2.82 str. 3 d.);
- Juridinių asmenų organų sprendimai gali būti teismo tvarka pripažinti negaliojančiais, jeigu jie prieštarauja imperatyviosioms įstatymų normoms, juridinio asmens steigimo dokumentams arba protingumo ar sąžiningumo principams (CK 2.82 str. 4 d.);
- Sandoriai, kuriuos sudarė privačiojo juridinio asmens valdymo organai pažeisdami savo kompetenciją, sukelia prievoles juridiniam asmeniui, išskyrus atvejus, kai įrodoma, jog sudarydamas sandorį trečiasis asmuo žinojo, jog sandorį sudarė šios teisės neturintis juridinio asmens valdymo organas, ar dėl aplinkybių susiklostymo negalėjo to nežinoti (CK 2.83 str. 1 d.);
- Juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdantis pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip (CK 2.87 str. 7 d.);

bei kitomis Civilinio kodekso, Akcinių bendrovių įstatymo ir kitų teisės aktų normomis.

Vadinasi, bendrovės vadovo suvokimas, kaip bendrovės organo, nepriskiriant jo statusui įstatyminio atstovo savybių, atitinka Lietuvos reglamentavimą. Tuo tarpu Lietuvos teismų praktikoje būvu nueita klaidingu bei painiu keliu. Manome, padėtis būtų pataisyta, jei bendrovės vadovą laikytume organiniu bendrovės atstovu.

## IŠVADOS

1. Darbe atlikta analize iš esmės yra patvirtinta darbo pradžioje padaryta hipotezė. Bendrovės vadovo teisinės padėtis yra prieštaringa: nors su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, ji yra laikomas įstatyminio bendrovės atstovui, o teisiniams vadovo statusui reglamentuoti taikomos pavidimo sutartį reglamentuojančios teisės normos. Be to, pavidimo sutarties pagrindu, vadovas teikia bendrovei vadovavimo paslaugas. Toks daugiaprasmiškas bendrovės vadovo teisinio statuso suvokimas praktikoje kelia daug problemų susijusių su bendrovės vadovo atsakomybe, jo atleidimu ir pan.
2. Uždarosios akcinės bendrovės vadovo teisiniam statusui reglamentuoti Lietuvoje praktiškai taikomos kelios teisės šakos ir institutai, t y. darbo teisė, atstovavimo institutas, bendrovių teisė, paslaugų teikimo sutarties institutas.
3. Kelių teisės šakų ir institutų derinimas, reglamentuojant bendrovės vadovo teisinį statusą, yra teisiškai ydingas, suponuojantis ne tik teorines diskusijas, bet ir praktines problemas.
4. Vokietijos ribotos atsakomybės bendrovės vadovo teisinė padėtis yra daug aiškesnė. Bendrovės vadovas nelaikomas bendrovės atstovu tradicine atstovavimo teisinių santykių prasme. Išoriniai bendrovės ir vadovo santykiai laikomi trečios rūšies atstovavimo, kitaip organinio atstovavimo teisiniais santykiais, o tarp bendrovės ir jos vadovo sudaroma ne darbo, o paslaugų teikimo sutartis.
5. Vokietijoje įtvirtintą bendrovės vadovo teisinės padėties modelio adaptavimas Lietuvos teisės sistemai leistų išspręsti daugelį prieštaravimų, kurie iškyla laikantis iki šiol Lietuvoje įtvirtintos koncepcijos, t. y. bendrovės vadovą laikant bendrovės įgaliotiniu bei sudarant su juo darbo sutartį.

## **PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS**

1. Išorinius, t. y. organizacinius bendrovės ir jos vadovo santykius laikyti paslaugų teikimo teisiniais santykiais, o ne darbo teisiniais santykiais.
2. Pakeisti Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 4 dalies normą, numatant, kad su bendrovės vadovu sudaroma išskirtinai vadovavimo paslaugų teikimo sutartis.
3. Korporacinius bendrovės ir vadovo santykius suprasti kaip juridinio asmens ir šio juridinio asmens dalies, jo organo santykius, o ne kaip atstovo ir atstovaujamojo teisinius santykius.
4. Bendrovės vadovą, veikiantį bendrovės vardu santykiuose su trečiaisiais asmenimis laikyti bendrovės organu, kuris reprezentuoja bendrovę, t. y. veikia kaip bendrovė, o ne kaip bendrovės įstatyminis ar sutartinis bendrovės atstovas.
5. Bendrovės vadovui turi būti numatyta pareiga įregistruoti individualią, vadovavimo paslaugų teikimo, veiklą vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais.
6. Remiantis aukščiau nurodytomis rekomendacijomis, pakoreguoti mokestinių įstatymų bazę.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Nacionaliniai, užsienio valstybių ir tarptautiniai teisės aktai

1. Akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, Nr. 2000, Nr. 64-1914.
2. Civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis KODEKSAS // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. Nr. IX-1889, 2003-12-11, Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574 (2003-12-30), atitaisymas skelbtas: Valstybės žinios. 2004, Nr. 33.
4. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.
5. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 1998-04-17, Nr. 36-961.
6. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991-12-31, Nr. 36-973.
7. Civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 1964-07-10, Nr. 19-138.
8. Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 20-521.
9. Mokėjimų, atliekamų pagal komercinius sandorius, vėlavimo prevencijos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5571.
10. Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 59-1153.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 115 Dėl Darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo // Valstybės žinios, 2003-01-31, Nr. 11-412.
12. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS, Nr. 2648.
13. Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS, Nr. P-430.
14. Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 52, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu ĮSTATYMO PROJEKTAS, Nr. XIP-1340.
15. Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 52, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projekto LYGINAMASIS VARIANTAS.
16. Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 52, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS

17. TEISĖS DEPARTAMENTO IŠVADA Akcinių bendrovių įstatymo 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 26, 26(1), 32, 34, 35, 37, 41, 45, 47, 48, 52, 53, 57, 62, 63, 65, 72, 73, 74, 75, 77, 78 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Įstatymo papildymo 41(1) straipsniu įstatymo projektui.

### **Specialioji literatūra**

18. Abramavičius A., Mikelėnas V.. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998.
19. Aviža S., Bosaitė A., Brazdeikis A. ir kiti / red. V. Mizaras. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Justitia, 2009.
20. Bader K. S. Gierke, Otto von. Berlin: Duncker & Humblot, 1964.
21. Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kiti. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Vilnius: Justitia, 2002.
22. Baranauskas E., Karulaitytė–Kvainauskienė I., Kiršienė J. ir kiti / red. Pakalniškis V., Papirtis L. V. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007.
23. Baumbach A., Hueck A. Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung. München: H. C. Beck, 2006.
24. Buck P. Wissen und juristische Person: Wissenszurechnung und Herausbildung zivilrechtlicher Organisationspflichten. Tübingen: Mohr Siebeck, 2001. P. 216.
25. Edwards V. Europos sąjungos bendrovių teisė. Vilnius: Eugrimas, 2002.
26. Fleischer H., paskaitų ciklas, 2007 m. vasaros semestras.
27. Goette W. Das Anstellungsverhältnis des GmbH-Geschäftsführers in der Rechtssprechung des Bundesgerichtshofs. DStR, 1998.
28. Гражданское право. Ч. 1/под. ред. А. П. Сергеева. Москва: Проспект, 1998.
29. Greičius R. Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2007. P. 125, 126.
30. Hübner H. Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Gesetzbuches. Berlin: de Gruyter, 1996.
31. Hümmerich K. Grenzfall des Arbeitsrechts: Kündigung des GmbH-Geschäftsführers // NJW. 1995, Nr. 18.
32. Kindler P. Grundkurs Handels- und Gesellschaftsrecht. München: C. H. Beck, 2007.

33. Kiršienė J., Tikniūtė A. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? // Jurisprudencija. 2004, Nr. 55(47).
34. Láng C. Check Book für GmbH-Geschäftsführer: Checklisten, Erläuterungen und Formulare für die tägliche Unternehmenspraxis. Berlin: Springer, 2005.
35. Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
36. Schmidt K. Gesellschaftsrecht. München: C. Heymann, 2002.
37. Stones J. A. F., Freeman R. E., Gilbert D. R. Vadyba. – Kaunas: 1999. P. 10. Cit. iš J. Kiršienė, A. Tikniūtė. Juridinio asmens civilinių teisių įgyvendinimas bendrovėje: kam priklauso valdymo funkcija? // Jurisprudencija. 2004, Nr. 55(47).
38. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
39. Tikniūtė A. Juridinio asmens ribotos atsakomybės problema: teisiniai aspektai: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė (01 S) / MRU. – V., 2006.
40. Tikniūtė A. 2008 metų paskaitų medžiaga.
41. Vėlyvis S. / red. Staskonis V. Civilinė teisė. Kaunas: Vajusta, 1997. P. 208.
42. Wimmer R. Der Anstellungsvertrag des GmbH-Geschäftsführers // DStR.1997, Nr. 7.
43. Zweigert K., Kotz H. Lyginamosios teisės įvadas. Vilnius: Eugrimas, 2001.
44. Žutautaitė E., Mieliauskas T. Vadovo atšaukimo iš pareigų ir darbo santykių pasibaigimo ypatumai. Vadovas, 2006 m., Nr. 12.

### **Teismų praktika**

45. BHG, NJW 1990, 387.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio mėn. 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-7-760.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio mėn. 26 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-1200.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio mėn. 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-139.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio mėn. 8 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-6.



50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. spalio mėn. 8 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-954.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. spalio mėn. 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-974.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo mėn. 15 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-192.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo mėn. 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3k-3-191.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio mėn. 4 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3k-3-230.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio mėn. 8 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3k-3-158.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. spalio mėn. 5 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-457.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. birželio mėn. 27 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-387/2006.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. kovo mėn. 26 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2007.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio mėn. 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2007.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės mėn. 12 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio mėn. 14 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-169/2009.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės mėn. 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-210/2009.
63. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. spalio mėn. 24 d. nutarimas "Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 4, 165 straipsnių (2002 m. vasario 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai".

**Nuorodos internete**

64. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistik/en/ UnternehmenGewerbeInsolvenzen/Unternehmensregister/Unternehmensregister.psml>  
Peržiūrēta 2009-10-08 11:26.
65. <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveelections.asp?MainTable=M4010116&P Language=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=5389&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=http://www.gmbh-gesetz.de/> Peržiūrēta 2009-10-08, 11:30.
66. <http://www.gmbh-gesetz.de/> Peržiūrēta 2009-10-29, 12:08.
67. [http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_\\_\\_616.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/___616.html) Peržiūrēta 2009-10-29 19:20.
68. [http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_\\_\\_620.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/___620.html) Peržiūrēta 2009-10-29 21:22.
69. [http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_\\_\\_622.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/___622.html) Peržiūrēta 2009-10-29 21:50.
70. [http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_\\_\\_621.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/___621.html) Peržiūrēta 2009-10-29 21:51.

*Uždarnosios akcinės bendrovės vienasmenio valdymo organo padėties Lietuvoje ir Vokietijoje  
analizė*

**SANTRAUKA**

*Pagrindinės sąvokos: juridinis asmuo, uždaroji akcinė bendrovė, bendrovės vadovas, organinė teorija.*

Lietuvos teisėje, reguliuojant uždarnosios akcinės bendrovės vadovo teisinę padėtį, kyla nemažai prieštaravimų. Nors teisės aktuose yra įtvirtinta organinė juridinių asmenų valdymo organų teorija, teismų praktikoje bendrovės vadovas laikomas įstatyminiu bendrovės atstovu. Be to, Akcinių bendrovių įstatyme nurodyta, jog su bendrovė vadovu privalo būti sudaroma darbo sutartis. Darbo sutarties sudarymas suponuoja darbo teisės normų taikymą. Kai kurie darbo teisėje įtvirtinti imperatyvai (pavyzdžiui, griežta darbuotojų atleidimo tvarka) trukdo taikyti įprastas bendrovių teisės normas (pavyzdžiui, akcininkų teisę bet kuriuo metu, nepriklausomai nuo jokių aplinkybių atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų). Taigi, faktinė bendrovės vadovo teisinės padėties reglamentavimo situacija yra gana problematiška.

Tuo tarpu Vokietijoje, taikant organinę teoriją, daroma išvada, kad bendrovės vadovas yra bendrovės organas, arba organinis jos atstovas, su kuriuo bendrovė sudaro paslaugų teikimo sutartį.

Darbe daroma išvada, jog siekiant išspręsti Lietuvos teisėje iškilusias problemas, verta pritaikyti Vokietijoje įtvirtintą ribotos atsakomybės bendrovės vadovo statuso modelį. Analogiško modelio Lietuvoje įgyvendinimui, darbe yra pateikiami konkretūs teisės aktų pakeitimų pasiūlymai ir rekomendacijos.

# *Rechtlicher Status der Geschäftsführer der Gesellschaft mit beschränkter Haftung in Litauen und in Deutschland*

## ZUSAMMENFASSUNG

**Grundbegriffe:** *juristische Person, Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Geschäftsführer, Organtheorie*

Im litauischen Recht gibt es erhebliche Kontroversen in der Regulierung der wichtigsten Rechtsordnungen der Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Obwohl die Organtheorie in den Rechtsvorschriften verankert ist, ist der Geschäftsführer laut der Rechtsprechung der gesetzliche Vertreter des Unternehmens. Darüber hinaus ordnen die Gesetze der Gesellschaft mit beschränkter Haftung und der Aktiengesellschaft, dass der Arbeitsvertrag mit dem Geschäftsführer der Gesellschaft abgeschlossen werden muss. Arbeitsvertrag bezeugt die Anwendung der Vorschriften des Arbeitsrechts. Ein Teil der arbeitsrechtlichen Gesetze (wie die strenge Vorschriften über die Entlassungen) schließt die Anwendung des traditionellen Gesellschaftsrechts (z. B. dass die Aktionäre jederzeit, unabhängig von Umständen den Geschäftsführer absetzen dürfen) aus. So ist der rechtliche Status des Geschäftsführers ziemlich problematisch.

In Deutschland besagt die Organtheorie, dass der Geschäftsführer das ausführende Organ der Gesellschaft ist, ihr organschaftlicher Vertreter, mit dem das Unternehmen Dienstleistungsverträge abschließt.

In dieser Arbeit wird festgestellt, dass wenn man die im litauischen Recht entstandenen Probleme lösen möchte, das Model der rechtlichen Stellung des Geschäftsführers aus dem deutschen Recht der Gesellschaft mit beschränkter Haftung übernehmen sollte. Um ein analogisches Model in Litauen einführen zu können werden in der Arbeit konkrete Vorschläge und Empfehlungen gegeben.