

DARBDAVIUI ATSTOVAUJANČIO ASMENS MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS PROBLEMOS

Doktorantas Tomas Bagdanskis

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas 271 46 33; 271 46 00
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

*Pateikta 2004 m. balandžio 21 d.
Parengta spausdinti 2004 m. spalio 4 d.*

Pagrindinės sąvokos: materialinė atsakomybė, žala, darbuotojas, darbdavys, vadovas.

S a n t r a u k a

Šiame straipsnyje trumpai aptariamas darbdaviui atstovaujančio asmens statusas ir materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Analizuojama, kokias pareigas turi juridinio asmens vadovas ir kokia jam gali iškilti atsakomybė, jei jis šių pareigų nevykdo arba vykdo netinkamai. Tyrimo objektas yra labiausiai Lietuvoje paplitusios juridinio asmens formos – uždarnosios akcinės bendrovės vadovas. Straipsnyje pateiktos darbdavio ir jam atstovaujančio asmens sąvokos, atstovavimo pagrindas, tikslas ir pobūdis. Atsižvelgiant į atstovavimo ypatumus, aptariama ir atskiriama darbdavio ir jam atstovaujančio asmens materialinė atsakomybė, nurodomi atsakomybės taikymo ypatumai, iškylantys nagrinėjant darbdavio ir jam atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės klausimus. Išskiriami atskiri darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės atsiradimo atvejai, atsižvelgiant į tai, kam pastarasis yra atsakingas: darbdaviui, darbdavio (juridinio asmens) dalyviui, tretiesiems asmenims (privatiesiems ir viešiesiems vienetais). Straipsnyje lyginamuoju metodu analizuojami užsienio šalių įstatymai, aptariama darbdaviui atstovaujančio asmens teisinio statuso raida, naujos materialinės atsakomybės nuostatos, numatytos 2002 m. priimtame naujame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Svarbu tai, kad darbdavio ir jam atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės klausimai Lietuvoje pastaruoju metu teisės mokslininkų mažai nagrinėti, o praktikoje jie yra labai aktualūs. Straipsnyje pateiktos konkrečios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus Teisėjų kolegijos nutartys, taikančios ir aiškinančios darbdaviui atstovaujančio asmens materialinę atsakomybę reguliuojančias normas. Straipsnio pabaigoje pateikiamos išvados, išryškinančios, taikant materialinę atsakomybę, darbdaviui atstovaujantiems asmenims kylančias problemas. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad straipsnyje neanalizuojama įmonės vadovo atsakomybė už administracinius teisės pažeidimus ir baudžiamuosius nusižengimus bei nusikaltimus.

Išvadas

Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės klausimai pastaruoju metu Lietuvos doktrinoje plačiau nenagrinėti. Darbdaviui atstovaujančio asmens statuso dvilypumas – jis vertinamas ir kaip darbuotojas, vykdamas tam tikrą darbo funkciją, ir kaip darbdavio atstovas – lemia išskirtinį tokio asmens materialinės atsakomybės reglamentavimą. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo atsako ne tik darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims bei darbdavio (įmonės) dalyviams. Ir teorijoje, ir praktikoje kyla daug klausimų ir neaiškumų nagrinėjant darbdavio ir jam atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės atskyrimą. Svarbu tai, kad lietuviški darbo teisės vadovėliai jau pasenę, be to, juose nėra analizuojami darbdaviui atstovaujančio asmens atsakomybės aspektai [1; 2].

Šiuo straipsniu siekiama apžvelgti darbdaviui atstovaujančio asmens statusą, statuso raidą materialinės atsakomybės aspektu, aptarti darbdavio atstovo materialinės atsakomybės atvejus, numatytus Lietuvos įstatymų. Straipsnyje minimi ir užsienio šalių darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės teisinio reglamentavimo aspektai – taip siekiama atskleisti Lietuvos įstatymų privalumus ir trūkumus.

Darbdaviui atstovaujančio asmens samprata ir statusas

Darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės klausimus tikslinga pradėti nagrinėti nuo tokio asmens ir darbdavio sampratos. Plačiaja prasme darbdaviu reikėtų laikyti kiekvieną asmenį (ir fizinį, ir juridinį), įdarbinusį pagal darbo sutartį bent vieną darbuotoją. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 16 straipsnį darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, pagal DK 14 straipsnį turinti darbinį teisnumą bei veiksnumą, ir nesvarbu, kokia yra jos nuosavybės forma, teisinė forma, rūšis bei veiklos pobūdis. Darbdavys taip pat gali būti fizinis asmuo [3]. Darbdaviui, kaip juridiniam asmeniui, atitinkamai atstovauja jo vadovas [4, p. 183]. Tai įteisina ir DK 24 straipsnis, pagal kurį darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas, esant ir kolektyviniams, ir individualiems darbo santykiams. Darbdaviams įmonėse, pagal įstatymą arba įgaliojimus, gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Administraciją sudaro pareigūnai. Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą. Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti kompetentingam fiziniam arba juridiniam asmeniui.

DK 1 straipsnis „reglamentuoja darbo santykius, susijusius su šiame Kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. Atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato šis Kodeksas, taip pat pagal šio Kodekso nustatytas ribas kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai.“ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – ABĮ) 37 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad „su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. (...) Bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama“ [5]. Taigi konstatuotina, kad su įmonės vadovu, kaip ir su bet kuriuo kitu įmonės darbuotoju, sudaroma darbo sutartis. Tačiau Lietuvos Respublikos įstatymai rodo, kad vadovo ir bendrovės santykiai nėra eiliniai darbo santykiai ir vadovams, nors ir dirbantiems, remiantis tuo pačiu juridiniu pagrindu – darbo sutartimi, taikomos kitokios taisyklės ir pareigos negu kitiems darbuotojams.

Panagrinėkime, kokie vis dėlto santykiai sieja įmonę ir jos vadovą – civiliniai ar darbo. Šis klausimas aktualus nustatant įmonės vadovo, kaip valdymo organo, teisinį statusą ir ypač reikšmingas sprendžiant įmonės vadovo atsakomybės klausimą, nes civilinės teisės normos nustato kitokias atsakomybei taikomas taisykles nei darbo teisės normos. Civilinė

atsakomybė grindžiama visiško žalos atlyginimo principu (Civilinio kodekso 6.251 str.), o darbuotojo turtinė atsakomybė, remiantis darbo teise, yra ribota [6]. Pagal DK 254 straipsnį „darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, nustatytus šio Kodekso 255 straipsnyje.“ Taip pat skiriasi ir procesiniai ypatumai (taikant materialinę atsakomybę, pagal darbo teisę įrodinėjimo našta tenka darbdaviui ir kt.). Be to, jei pripažinsime, kad įmonės vadovą ir įmonę sieja darbo teisiniai santykiai, tai vadovo atleidimo iš darbo pagrindų reikėtų ieškoti DK. Tam, kad atsakytume į klausimą, koks yra įmonės vadovo statusas ir atsakomybė, panagrinėkime, kokią įmonės vadovo kompetenciją nustato norminiai aktai, palyginkime, kuo įmonės vadovo teisinė padėtis skiriasi nuo paprasto darbuotojo statuso.

Įmonės vadovo kompetencija

Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK) 2.81 straipsnio 1 dalį „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.“ DK 24 straipsnis nustato, kad „darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą.“ Pagal ABĮ 37 straipsnio 6 dalį bendrovės vadovas organizuoja kasdienę bendrovės veiklą. Bendrovės vadovas atstovauja bendrovei esant santykiams su trečiaisiais asmenimis ir teisme bei arbitraže. Bendrovės vadovas savo veikloje vadovaujasi įstatymais, kitais teisės aktais, bendrovės įstatais, visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimais, stebėtojų tarybos bei valdybos sprendimais ir pareiginiais nuostatais.

Kaip matome, ir CK, ir DK, ir ABĮ įteisina tai, kad juridinis asmuo įgyja teises, prisiima pareigas bei jas įgyvendina per juridinio asmens valdymo organą, t. y. įmonės vadovą, kurio kompetenciją nustato įstatymai bei juridinių asmenų steigimo dokumentai. Taigi galime konstatuoti, kad įmonės vadovo, kaip asmens, dirbančio pagal darbo sutartį, ir paprasto įmonės darbuotojo teisės ir pareigos yra nustatomos skirtingais norminiais aktais: įmonės vadovo kompetenciją nustato įstatymai, steigimo dokumentai, lokalieji aktai, o paprasto darbuotojo – paprastai tik lokalieji juridinio asmens teisės aktai: darbo tvarkos taisyklės, pareiginiai nuostatai, instrukcijos ir kt. Be to, pats juridinis asmuo įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus – įmonės vadovą. Taigi įmonės vadovui būdingi dvejopo pobūdžio santykiai: 1) išoriniai santykiai – su trečiaisiais asmenimis; 2) vidiniai santykiai – su bendrove ir jos dalyviais (akcininkais). Toliau panagrinėkime, kokias įmonės vadovo pareigas nustato įstatymai.

CK 2.87 straipsnis *Juridinio asmens organų narių pareigos* nustato: „1. Juridinio asmens valdymo organo narys juridinio asmens ir kitų juridinio asmens organų narių atžvilgiu turi veikti sąžiningai ir protingai; 2. Juridinio asmens valdymo organo narys turi būti lojalus juridiniam asmeniui ir laikytis konfidencialumo; 3. Juridinio asmens valdymo organo narys privalo vengti situacijos, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti juridinio asmens interesams.“ Paminėtina, kad vadovo pareiga veikti sąžiningai ir protingai užsienio teisės doktrinoje apibrėžiama kaip *Duty of Care* (reiškia *veikti rūpestingai, apdairiai*) ir *Business Judgment Rule* (reiškia, kad vadovas pats asmeniškai priima sprendimus) [7]. CK 2.82 straipsnio 3 dalis įteisina tai, kad „valdymo organas atsako už finansinės atskaitomybės sudarymą, juridinio asmens dalyvių susirinkimo sušaukimą, duomenų ir dokumentų pateikimą juridinių asmenų registrai, pranešimą juridinio asmens dalyviams apie esminius įvykius, turinčius reikšmės juridinio asmens veiklai, juridinio asmens veiklos organizavimą, juridinio asmens dalyvių apskaitą.“

DK nedetalizuoja įmonės vadovo pareigų. Tik DK 60 straipsnyje nustatyta, kad „įmonės kolektyvinės sutarties šalys yra įmonės darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, kuriems,

sudarant šią sutartį, atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga ir įmonės vadovas arba įgalioti administracijos pareigūnai.“

ABĮ nustato, kad vadovas veikia bendrovės vardu ir turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius, išskyrus atvejus, kai bendrovės įstatuose nustatytas kiekybinis atstovavimas bendrovei. ABĮ 37 straipsnio 10 dalyje nustatyta, kad „bendrovės vadovas atsako už: 1) bendrovės veiklos organizavimą bei jos tikslų įgyvendinimą; 2) metinės finansinės atskaitomybės sudarymą; 3) sutartis su audito įmone sudarymą, kai auditas privalomas pagal įstatymus ar bendrovės įstatus; 4) informacijos ir dokumentų pateikimą visuotiniam akcininkų susirinkimui, stebėtojų tarybai ir valdybai šio įstatymo nustatytais atvejais ar jų prašymu; 5) bendrovės dokumentų ir duomenų pateikimą juridinių asmenų registro tvarkytojui; 6) akcinės bendrovės dokumentų pateikimą Vertybinių popierių komisijai ir Lietuvos centriniam vertybinių popierių depozitoriumui; 7) šiame įstatyme nustatytos informacijos viešą paskelbimą įstatuose nurodytame dienraštyje; 8) informacijos pateikimą akcininkams; 9) kitų šiame ir kituose įstatymuose bei teisės aktuose, taip pat bendrovės įstatuose ir bendrovės vadovo pareiginiuose nuostatuose nustatytų pareigų vykdymą.“

Svarbu tai, kad jeigu bendrovėje nesudaroma valdyba, nustatytas jos funkcijas, teises, pareigas ir atsakomybę perima vadovas, išskyrus tas funkcijas, teises ir pareigas, kurias perima stebėtojų taryba ar visuotinis akcininkų susirinkimas. Taip išplečiama įmonės vadovo kompetencija (pvz., vadovas turi teisę priimti sprendimą, ar bendrovei tapti, ar ne kitų įmonių steigėja, nare; priimti sprendimą įsigyti ilgalaikio turto už kainą, didesnę kaip 1/20 bendrovės įstatinio kapitalo ir kt.).

Būtina pabrėžti tai, kad be CK, DK bei ABĮ, įmonės vadovo pareigas ir atsakomybę nustato ir kiti įstatymai. Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymo 21 straipsnio 1 dalis nustato, kad „už apskaitos organizavimą pagal šio įstatymo reikalavimus atsako ūkio subjekto vadovas.“ Šio straipsnio 2 dalis įteisina tai, kad „už apskaitos dokumentų išsaugojimą įstatymų nustatyta tvarka atsako ūkio subjekto vadovas“ [8]. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas taip pat nustato daugelį įmonės vadovo pareigų. Įstatymo 9 straipsnio 11 dalyje įteisinta įmonės vadovo atsakomybė, jei įmonės vadovas, įmonei tapus nemokiai, nepateikė pareiškimo teismui dėl bankroto bylos iškėlimo [9]. Darbdaviui atstovaujantis asmuo atsako už darbuotojų saugą ir sveikatą įmonėse (pvz., privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų organizavimą, instruktavimą ir t. t.) [10].

Atkreiptinas dėmesys, kad tai ne baigtinis įstatymų, kurie numato įmonės vadovo pareigas, sąrašas. Taigi apibendrinant galima pritarti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomonei, kad „įmonės vadovo buvimas bendrovės organu sąlygoja tai, jog daugelis vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu, vadinasi, vadovo ir bendrovės santykiams daugiau būdingi įstatyminio atstovavimo bruožai“ [11, p. 209].

Atskirai būtina paminėti, kad asmeniui, įmonės vadovui, įstatymai nustato tam tikrus reikalavimus. CK 2.87 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad „juridinio asmens valdymo organo narys privalo vengti situacijos, kai jo asmeniniai interesai prieštarauja ar gali prieštarauti juridinio asmens interesams.“ Pagal to paties straipsnio 5 dalį „juridinio asmens valdymo organo narys privalo pranešti kitiems juridinio asmens valdymo organo nariams arba juridinio asmens dalyviams apie aplinkybes, nurodytas šio straipsnio 3 dalyje, ir nurodyti jų pobūdį ir, jei įmanoma, vertę.“

ABĮ 19 straipsnis numato, kad kiekvienas kandidatas į bendrovės vadovo pareigas privalo pranešti jį renkančiam organui, kur ir kokias pareigas jis eina, kaip jo kita veikla yra susijusi su bendrove ir su kitais juridiniais asmenimis, susijusiais su bendrove.

Taigi pagal įstatymuose numatytą įmonės vadovo statuso reglamentavimą galime spręsti, kad įmonės vadovui keliami daug didesni reikalavimai, susiję su įmone, nei kitiems darbuotojams. Taigi jo atsakomybei irgi turėtų būti taikomos griežtesnės taisyklės nei paprasto asmens, dirbančio pagal darbo sutartį, atsakomybei. Toliau paanalizuokime, kokios įstatymuose įteisintos įmonės vadovo atsakomybės ribos.

Vadovo atsakomybės ribos

Pagal CK 2.87 straipsnio 7 dalį „juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdamas pareigas, nurodytas šiame straipsnyje ar steigimo dokumentuose, privalo padarytą žalą atlyginti juridiniam asmeniui visiškai, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip.“

Lyginant DK 255 straipsnyje nustatytą normą, kad „darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose“, su CK normomis, darytina išvada, kad įstatymų normos viena kitai neprieštarauja, todėl svarbu išsiaiškinti, kaip vadovo atsakomybę reglamentuoja ABĮ.

Kad geriau suvoktume įmonės vadovo materialinę atsakomybę, pateiksime skirtingose akcinių bendrovių įstatymo redakcijose įteisintą vadovo atsakomybę.

ABĮ 29 straipsnio 12 dalis nustato, kad „administracijos vadovas ir darbuotojai Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso nustatyta tvarka privalo bendrovei atlyginti nuostolius, padarytus dėl jų kaltės“ [12]. Minėta nuostata 1998 m. kovo 19 d. pakeista taip: „Jei administracijos vadovas ar jo įgaliotas asmuo sudarė sandorį ar atliko kitus neteisėtus veiksmus, viršijusius normalią gamybinę-ūkinę riziką, ir tuo bendrovei padarė žalos (įskaitant ir negautą pelną) arba dėl to šie asmenys gauna tiesioginės ar netiesioginės naudos bendrovės ar kitų jos akcininkų sąskaita, bendrovės akcininkas ar akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio arba tokių veiksmų jos patirtą žalą (įskaitant ir negautą pelną)“ [13]. Nuo 2000 m. liepos 1 d. įsigaliojusio ABĮ 38 straipsnio 12 dalyje įteisinta tai, kad „jei administracijos vadovas ar jo pavaduotojas sudarė sandorį viršydamas savo kompetenciją, normalią ūkinę riziką ar atliko kitus neteisėtus veiksmus ir tuo bendrovei padarė žalos (įskaitant ir negautą pelną) arba dėl to šie asmenys gauna tiesioginės ar netiesioginės naudos bendrovės ar jos akcininkų sąskaita, bendrovė ir bendrovės akcininkas ar akcininkai turi teisę teismine tvarka reikalauti atlyginti dėl tokio sandorio arba tokių veiksmų patirtą žalą (įskaitant ir negautą pelną)“ [14]. Atkreiptinas dėmesys, kad įmonės vadovas atsakys ne tik už tiesioginius nuostolius ir negautas pajamas, bet ir už netiesioginę naudą. Tai patvirtina ir CK 6.249 straipsnio 2 dalis, pagal kurią, „jeigu atsakingas asmuo iš savo neteisėtų veiksmų gavo naudos, tai gauta nauda kreditoriaus reikalavimu gali būti pripažinta nuostoliais.“ Šiuo metu nuo 2004 m. sausio 1 d. įsigaliojusio įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad „su bendrovės vadovu gali būti sudaryta jo visiškos materialinės atsakomybės sutartis.“

Remiantis pateiktomis normomis, galima būtų daryti išvadą, kad įmonės vadovo atsakomybė Lietuvoje skirtingu laikotarpiu reglamentuota nevienodai. Atsižvelgiant į dabartinio ABĮ normas, galima teigti, kad vadovo atsakomybė priklauso nuo to, ar su juo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Jeigu tokia sutartis nesudaryta, vadovas turėtų atsakyti pagal DK nuostatas, įteisinančias ribotą darbuotojų materialinę atsakomybę. DK įteisina dviejų rūšių ribotą atsakomybę. Bendras principas remiasi tuo, kad žalos atlyginimas neviršija 3 vidutinių mėnesinio darbo užmokesčių (DK 254 str.). Speciali norma įteisinta DK 85 straipsnio 3 dalyje, kurioje nustatyta, kad „įmonės, struktūrinio padalinio vadovai ir kiti pareigūnai, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė įvykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą, (...) įstatymų nustatyta tvarka gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, taip pat jiems gali būti taikoma materialinė atsakomybė iki šešių mėnesių pareiginės algos dydžio, jeigu dėl jų kaltės darbdaviui (t. y. įmonei – aut. past.) buvo padaryta žala.“ Svarbu tai, kad remiantis CK 2.87 straipsnio 7 dalimi visiškos atsakomybės įmonės vadovas galėtų išvengti, jei įstatymai numatytų kitaip. DK 255 straipsnio 1 dalies 3 punkte numatyta, kad darbuotojas privalo atlyginti visą žalą (žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis). Remiantis ABĮ 37 straipsnio 4 dalimi, konstatuotina, kad bendrovės vadovo atsakomybė, jei nėra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, turėtų būti ribota.

Jeigu su įmonės vadovu sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, jis turėtų atlyginti ir tiesioginius nuostolius, ir negautas pajamas (DK 257 str. 1 d.). Atkreiptinas dėmesys, kad įmonės vadovas galėtų atsakyti ir už netiesioginę naudą. Tai patvirtina CK 6.249 straipsnio 2 dalis, pagal kurią, „jeigu atsakingas asmuo iš savo neteisėtų veiksmų gavo naudos, tai gauta nauda kreditoriaus reikalavimu gali būti pripažinta nuostoliais.“

Svarbu tai, kad teismų praktika patvirtino, jog vadovo ir bendrovės santykiams būdingi tam tikri ypatumai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad „pirma, tai yra atstovavimo santykiai, kai administracijos vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas; antra, administracijos vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t. y. užtikrina kasdieninį bendrovės funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą; 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.“ Išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavedimo teisiniai santykiai [11]. Iš to darytina išvada, kad teismų praktika pripažįsta, jog nustatant įmonės vadovo atsakomybę pačiai įmonei, jos dalyviams (akcininkams) arba tretiesiems asmenims, reikia vadovautis civilinę atsakomybę reguliuojančiomis normomis, kurios įteisina visiškos žalos atlyginimo principą. Minėta išvada teismų praktikoje atsirado iš vadovo statuso analizės ir yra patvirtinta kita Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimi, pagal kurią vadovų atsakomybės už jų padarytą žalą bendrovei teisiniai santykiai priklauso civilinės teisės reguliavimo sferai [15]. Taip kyla neatitikimas tarp teismų praktikoje padarytos išvados, kad vadovui visada turėtų būti taikoma visiška atsakomybė, ir naujo ABĮ nuostatos, vėl perkeliančios vadovo atsakomybę iš civilinės teisės reguliavimo sferos į darbo teisės reguliavimo sferą.

Pagal CK 2.83 straipsnį sandoriai, kuriuos sudarė privačiojo juridinio asmens valdymo organai, pažeisdami savo kompetenciją, sukelia prievoles, skirtas juridiniam asmeniui, išskyrus atvejus, kai įrodoma, jog sudarydamas sandorį, trečiasis asmuo žinojo, jog sandorį sudarė šios teisės neturintis juridinio asmens valdymo organas, arba dėl aplinkybių susiklostymo negalėjo to nežinoti. Asmuo, sudaręs sandorį numatytomis aplinkybėmis, yra subsidariai atsakingas, jei trečiojo asmens reikalavimo juridinis asmuo iki galo nepatenkina. Kyla klausimas: kaip ši norma galėtų būti realizuojama, jei su vadovu nėra sudarytos visiškos materialinės atsakomybės sutarties ir jam taikoma ribota darbuotojo materialinė atsakomybė?

Atkreiptinas dėmesys, kad ir kitų Baltijos valstybių, ir Rusijos Federacijos nauji darbo santykius reglamentuojantys įstatymai pripažįsta, kad įmonės vadovo statusas specifinis ir jam taikytinos kitokios nei darbuotojams materialinės atsakomybės taisyklės. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodekso atskirame skirsnyje *Organizacijų ir kolegialių organų vadovų darbo reguliavimo ypatumai*, 277 straipsnyje, nustatyta, kad organizacijos vadovas visiškai atsako už organizacijai padarytą žalą [16]. Latvijos komercinio kodekso 169 straipsnis nustato, kad direktorių valdybos nariai atsako už žalą, padarytą įmonei, išskyrus atvejį, kai buvo vykdomas akcininkų neteisėtas sprendimas [17]. Didžiojoje Britanijoje galiojantis Nemokumo įstatymas nurodo, kad teismas iš vadovo, kuris piktnaudžiavo savo teise ar pažeidė fiduciarines pareigas, turi teisę priteisti žalos atlyginimą tretiesiems asmenims arba įpareigoti vadovą įnešti į įmonę atitinkamos vertės turtą [18, p. 35]. Taigi galima padaryti išvadą, kad įmonės vadovui užsienio šalių įstatymuose numatyta didesnė atsakomybė.

Būtina paminėti dar vieną darbdavio (bendrovės) materialinės atsakomybės aspektą. Bendruosius atsakomybės už žalą padarymą pagrindus nustato CK 6.263 straipsnis. Jame numatyta, kad žalą, padarytą asmeniui, turtui, o įstatymų numatytais atvejais – ir neturtinę žalą, privalo visiškai atlyginti už žalą atsakingas asmuo. CK 6.264 straipsnis yra specialioji norma, kurioje nustatyta, kad samdantis darbuotojus asmuo privalo atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, einančių savo darbines (tarnybines) pareigas, kaltės. Pagal minėtą straipsnį darbuotojais laikomi asmenys, atliekantys darbą pagal darbo sutartį arba civilinę sutartį, jeigu jie veikia atitinkamo juridinio ar fizinio asmens nurodymu ir yra jo kontroliuo-

jami. Taip darbdavys privalo tretiesiems asmenims atlyginti žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų, tarp jų ir vadovo, kaltės, o tik po to įgyja regresio (atgręžtinio reikalavimo) teisę į vadovą, kaip darbuotoją, ir gali reikalauti tokio dydžio žalos atlyginimo, kiek sumokėjo tretiesiems asmenims. Tai patvirtina ir teismų praktika [19]. Pateiktinas dar vienas pavyzdys. Bendrovės akcininkas sudarė sutartį su audito įmone dėl įmonės veiklos patikrinimo. Bendrovės direktorius vengė pateikti dokumentus, todėl auditoriai negalėjo įvykdyti savo įsipareigojimų ir negrąžino akcininkų sumokėto avanso už audito paslaugas. Akcininkas, kreipdamasis į teismą, prašė priteisti iš bendrovės ir jos direktoriaus patirtą žalą (avanso sumą ir kitas išlaidas). Teismas nustatė, kad nutraukus audito sutartį ir ieškovui negrąžinus avanso, jam buvo padaryti tokio dydžio nuostoliai, kuriuos privalo atlyginti bendrovė. Ieškinys direktoriui atmestinas, nes nuostolius, atsiradusius dėl įmonės darbuotojų kaltės, privalo atlyginti darbdavys [20]. Taikant CK 6.263 nuostatas, paminėtina, kad jeigu žala padaryta nusikaltimu, už kurį žalą padaręs asmuo yra nuteistas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu, ir teismo nuosprendžiu yra patenkintas civilinis ieškinys dėl žalos atlyginimo, tai toks teismo sprendimas turėtų būti tinkamas pagrindas, kad bendrovei nebūtų nustatyta pareiga atlyginti žalą, atsiradusią dėl jos vadovo kaltės [21].

Kita problema gali atsirasti užtikrinant smulkiųjų bendrovės akcininkų interesus. Pavyzdžiui, jei bendrovėje yra vienas akcininkas, turintis lemiamą akcijų skaičių, suteikiančių teisę pačiam save išrinkti vadovu, ir keli kiti akcininkai, galima situacija, kad tas vienas akcininkas, išrinkęs save vadovu, nuspręs nesudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutarties. Tada, jei vadovas padaro žalą bendrovei, kartu ir akcininkams, jo atsakomybė būtų ribota, o tai, žinoma, galėtų pažeisti smulkiųjų akcininkų turtinius interesus, nes bendrovė gali ir neišsietiškoti visos atlygintinos žalos, atsiradusios dėl jo kaltės.

Be to, remiantis CK 2.87 straipsnio 7 dalimi, visiška atsakomybė įmonės vadovui negalima, taip pat jei steigimo dokumentai ar sutartis numatyti kitaip. Čia gali iškilti kita problema. Kyla klausimas, ar pati įmonė turi teisę riboti trečiųjų asmenų galimybes išsietiškoti žalą? ABĮ atskirai neaptaria minėtų klausimų, todėl manytume, kad įmonės vadovo atsakomybės ribojimas negalimas. Jei dėl įmonės vadovo veiksmų žala padaroma tik pačiai bendrovei, bendrovė ar jos akcininkai turi teisę nesikreipti dėl žalos atlyginimo. Tačiau reikia neužmiršti atvejo, kai remiantis CK 2.83 straipsnio 2 dalimi, nustatomas kiekybinis atstovavimas, t. y. juridinio asmens vardu kartu gali veikti keli valdymo organo nariai arba valdymo organo narys ir atstovas, arba valdymo organo narys ir kito organo narys, arba valdymo organo narys ir dalyvis. Kiekybinis atstovavimas turi būti numatytas juridinio asmens steigimo dokumentuose, nurodytas juridinių asmenų registre ir paskelbtas juridinių asmenų registro nuostatų nustatyta tvarka. Tada sandoriai, kuriuos sudarė tik vienas iš asmenų, turinčių teisę juos sudaryti, nesukels prievolių bendrovei, todėl bendrovė ir jos akcininkai nepatirs žalos.

Labai svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad įmonės vadovo sprendimai, kurie žalingi įmonei ar tretiesiems asmenims, gali būti pripažinti negaliojantys iki realios žalos atsiradimo. CK 2.82 straipsnio 4 dalis nustato: „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. Ieškinį gali pareikšti juridinio asmens kreditoriai – jeigu sprendimas pažeidžia jų teises ar interesus, atitinkamas juridinio asmens valdymo organas, juridinio asmens dalyvis arba kiti įstatymuose numatyti asmenys. Tokiems ieškiniams nustatomas trijų mėnesių ieškinio senaties terminas. Jis pradedamas skaičiuoti nuo tos dienos, kurią ieškovas sužinojo arba turėjo sužinoti apie ginčijamą sprendimą, jeigu šis kodeksas ir kiti įstatymai nenustato kitokio ieškinio senaties termino ir kitokios sprendimo nuginčijimo tvarkos.“

Išskiriami 3 atvejai, kada galima asmeninė vadovo atsakomybė: 1) asmeninė atsakomybė pagal sutartį; 2) atsakomybė pagal sandorius, sudarytus iki įmonės įsteigimo; 3) atsakomybė už padarytą teisės pažeidimą [18, p. 16–21]. Taigi tretiesiems asmenims, kurie abejoja dėl įmonės patikimumo, rekomenduojama pasirašyti su įmonės vadovu laidavimo arba garantijos sutartį, pagal kurią atsakytų įmonės vadovas, jei įmonė neįvykdytų savo prie-

volių. Svarbu tai, kad galimas įmonės vadovo civilinės atsakomybės draudimas, kaip priemonė, skirta apsaugoti ar apsaugoti akcininkų arba trečiųjų asmenų interesus. Užsienio valstybėse žinomi ir kitokie šios srities draudimo variantai. Pavyzdžiui, kai kurios įmonės draudžiasi nuo galimų teismo išlaidų bylinėjantis su savo vadovu dėl nuostolių atlyginimo [22, p. 304–305].

Išvados

- 2002 m. priimtame Lietuvos Respublikos darbo kodekse sisteminamas materialinės atsakomybės institutas darbo teisėje, detaliau reglamentuojant ne tik darbuotojų, bet ir darbdavių materialinės atsakomybės atvejus. Įstatymo nustatomos sąlygos, tinkamos materialinei atsakomybei atsirasti, išskiriami darbdavio ir darbuotojo materialinės atsakomybės atvejai, tačiau atskirai nėra reglamentuojamas darbdaviui atstovaujančio asmens materialinės atsakomybės klausimas.

- Darbdaviui atstovaujantis asmuo – juridinio asmens vadovas, kaip ir kiti darbuotojai, dirba pagal darbo sutartį, tačiau jo, kaip juridinio asmens, valdymo organo, pareigos specifinės. Vadovas veikia bendrovės vardu ir turi teisę vienvaldiškai sudaryti sandorius. Bendrovės vadovas savo veikloje vadovaujasi įstatymais, bendrovės įstatais, visuotinio akcininkų susirinkimo nutarimais, valdybos sprendimais ir pareiginiais nuostatais. Vadovas privalo vadovautis tokiais principais: sąžiningumu ir protingumu, lojalumu, konfidencialumu, interesų konflikto vengimu, turto nenaudojimu asmeniškais tikslais, veiklos ataskaita. Darbdaviui atstovaujančio asmens statuso specifiškumas sąlygoja specifinį atsakomybės nustatymą.

- Juridinio asmens valdymo organo narys, nevykdantis arba netinkamai vykdantis pareigas, nurodytas įstatyme ar steigimo dokumentuose, privalo atlyginti visą juridiniam asmeniui padarytą žalą, jei įstatymai, steigimo dokumentai ar sutartis nenumato kitaip. Naujų Darbo kodekso ir Akcinių bendrovių įstatymo nuostatos, reglamentuojančios akcinės bendrovės vadovo atsakomybės klausimus, nustato, kad vadovui taikytinos ne civilinės atsakomybės taisyklės, o darbuotojų materialinės atsakomybės taisyklės, įtvirtintos Darbo kodekse. Tokiu atveju galima situacija, kai dėl vadovo kaltės padaryta žala gali būti atlyginta tik ribotai, tuo pažeidžiant trečiųjų asmenų ir pačių juridinio asmens dalyvių interesus. Svarbu tai, kad žalą, atsiradusią dėl vadovo kaltės, juridinis asmuo pirmiausia privalės atlyginti tretiesiems asmenims, o tik po to galės pasinaudoti regreso teise.

- Įstatymai numato specialų teisių gynimo būdą, kad būtų išvengta žalos, padarytos dėl vadovo kaltės. Juridinių asmenų organų sprendimai gali būti teismo tvarka pripažinti negaliojantys, jeigu jie prieštarauja imperatyvioms įstatymų normoms, juridinio asmens steigimo dokumentams arba protingumo ar sąžiningumo principams. Ieškinį gali pareikšti juridinio asmens kreditoriai, o jeigu sprendimas pažeidžia jų teises ar interesus, atitinkamas juridinio asmens valdymo organas, juridinio asmens dalyvis arba kiti įstatymuose numatyti asmenys. Tokiems ieškiniams nustatomas trijų mėnesių ieškinio senaties terminas.

- Juridinio asmens dalyviams ar tretiesiems asmenims, siekiantiems apsaugoti savo turtinius interesus, rekomenduotina su vadovais sudaryti laidavimo ar garantijos sutartis arba reikalauti įmonės vadovo civilinės atsakomybės draudimo.



LITERATŪRA

1. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. – Vilnius: Mintis, 1990.
2. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
4. Namų advokatas / Sud. J. Prapestis. – Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 2002.

5. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 123–5574.
6. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74–2262.
7. Bartkus G. Juridiniai asmenys pagal naująjį Civilinį kodeksą: Konferencijos medžiaga. 2003.
8. Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 99–3515.
9. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 31–1010.
10. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 70–3170.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–7–760/2001m. // Teismų praktika. 2001. Nr. 16.
12. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 1994. Nr. 55–1046.
13. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 1998. Nr. 36–961.
14. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 64–1914.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–1203/2001 m. <http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/kat2001c/katerc.htm> [žiūrėta 2003-11-24].
16. Rusijos Federacijos darbo kodeksas. <http://www.akdi.ru/gd/proekt/086157gd.shtm> [žiūrėta 2003-11-18].
17. Latvijos Respublikos komercinis įstatymas. <http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0040.doc> [žiūrėta 2003-12-12].
18. Griffin S. Personal Liability and Disqualification of Company Directors. – Oxford. Portland: Hart Publishing, 1999.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–682/2001 m. <http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/kat2001c/katerc.htm> [žiūrėta 2003-11-26].
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–703/2002 m. <http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/kat2001c/katerc.htm> [žiūrėta 2003-12-18].
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K–3–205/1999 m. <http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2001/kat2001c/katerc.htm> [žiūrėta 2003-12-14].
22. Abromavičius A., Mikelėnas V. Įmonių vadovų teisinė atsakomybė. – Vilnius, 1998.



The Problems of the Employers' Representative Material Liability in Labour Law

Doctoral Candidate Tomas Bagdanskis

Law University of Lithuania

Keywords: *material liability, damage, employee, employer, the head of a company (director).*

SUMMARY

The status and problems of the Employers' representative material Liability in Labour Law are shortly discussed in this publication. The general obligations of Employers' representative, provided in variable Lithuania laws, including the main Civil code, are observed. As an object of research is a head of most popular companies form in Lithuania – closed Joint Stock Company. Peculiarities of applying the laws of material Liability in practice are indicated. The separate cases of Employer's representative material Liability are provided. The article is prepared under comparative method of study, analyzing the new Labour Code of Republic of Lithuania, issued on 2002. The questions of Employers' representative material Liability are not enough analyzed in law doctrine. They also deemed to be actual in practice. The rulings of Juridical Board of Civil Cases Department of Supreme Court of the Republic of Lithuania dealing with Employers' representative material Liability are provided. There are made conclusions at the end of the Article, revealing problems of employers' representative material Liability arising in practice.

The main aspect of the publication is to observe status and liability of a person, who is a head of a legal person and works as ordinary employee in accordance with labour contract, but his rights and duties are specific. The status of a director of a company is double-faced. From one side, he is an employee and do the job of administration of a company's activity, from the other side – he has powers and duties, which are specific comparing with others employees. There are obligations called "Duty of care", "Business judgment rule", which are applied only to head persons. In that case the liability of such persons should be also regulated specifically. Hereby, Employers' representative liability shall be incurred due to a violation of law during which a head of a company causes damage to Employer through non-performance of work duties or by performing them unsatisfactorily. Liability shall be incurred when all the following conditions are present: 1) damage has been caused; 2) damage has been caused through illegal activity; 3) there is a causal relationship between an illegal activity and damage; 4) the offender is guilty; 5) the offender and the victim were in a labour relationship during the violation of law; 6) the resulting damage relates to work activities. The main issue is to define what kind of legal relations are between company and directors – civil or labour. There are two kinds of employees' material liability in labour law – full and limit. An employee must compensate all damage caused but not in excess of the amount of his three average monthly wages, with the exception of cases specified below: 1) damage was caused deliberately; 2) damage resulting from a criminal act of the employee determined according to the procedure laid down in the Criminal Code; 3) damage caused by an employee with whom a contract of full liability has been concluded; 4) damage resulting from the loss of instruments, clothes, protective equipment issued to the employee for use at work, also from the loss of materials, sub-products or products in the course of the production; 5) damage caused in any other way or to any other property full liability for which is provided in special laws; 6) damage caused by an employee under the influence of alcohol or narcotic or toxic substances; 7) where this is provided for in a collective agreement. New Law on Companies provides that a contract of full liability may be concluded with the director of the Company. So, if such contract is not concluded, the liability should be limit. In accordance with Judicial practice -Juridical Board of Civil Cases Department of Supreme Court of the Republic of Lithuania has made decision that between a director and a company are civil relations, despite of labour contract made between parties. In the opinion of the author a liability of a Employers' representative shall be full, because of its specific status, and new Law on Companies does not guarantee a security of third persons and participants of the company. The amount of the damage to be compensated shall comprise direct losses and the income, which has not been received. Another special case is that Employer shall compensate damage caused by the Employers' representative to third persons when the employer acquires by the right of recourse due to the compensation of damage caused by an employee. Hereby, it could be situation that Employer will fail to recourse the compensation, because an employee must compensate all damage caused but not in excess of the amount of his three average monthly wages, with the exception of cases specified in Labour Code and Law on Companies.

