

VIENASMENIO VALDYMO ORGANO TEISINIS STATUSAS: AR ĮMANOMAS VIENAREIKŠMIŠKUMAS?

Agnė Tikniūtė, Jūratė Usonienė

Mykolas Romeris universiteto Teisės fakulteto
Civilinės justicijos institutas
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 5) 271 4587

Elektroninis paštas: agne.tikniute@gmail.com; usoniene@mruni.eu

Pateikta 2013 m. liepos 29 d., parengta spausdinti 2013 m. rugpjūčio 25 d.

doi:10.13165/JUR-13-20-3-12

Anotacija. Straipsnyje nagrinėjama įmonės vienasmenio valdymo organo teisinio statuso problematika Lietuvoje susiformavusios teismų praktikos, doktrinos ir teisinio reguliavimo aspektais. Pirmojoje straipsnio dalyje analizuojamas vadovo teisinės padėties dualizmas civilinės ir darbo teisės požiūriu, apžvelgiant galiojantį teisinį reguliavimą, teisės doktriną ir naujausią teismų praktiką, kurioje mėginama atriboti darbo teisės ir civilinės bei bendrovių teisės taikymo sritis įmonės vadovui. Daroma išvada, kad riba tarp darbo teisės ir civilinės teisės taikymo vadovo teisiniui statusui tebėra neaiški, o ateities teismų sprendimai sunkiai prognozuojami. Straipsnio autorių nuomone, teismų praktikos kuriamos vadovo teisinį statusą reglamentuojančios normos negali suteikti reikalingo teisinio tikrumo, tam būtina teisinio reguliavimo reforma. Antroje straipsnio dalyje ieškoma atsakymo į klausimą, kokie yra galimi teisinio reguliavimo modeliai ir kokie pagrindiniai kokybiško teisinio reguliavimo kriterijai. Lyginamuoju aspektu išnagrinėjus vienasmenio valdymo organo teisinio statuso reglamentavimą, įvardinami pagrindiniai klausimai, kuriuos turėtų išspręsti teisinis reguliavimas, ir nurodomi galimi teisinio reguliavimo modeliai. Teikiamas siūlymas kurti specialų

bendrovių teisės teisinį reguliavimą, atitinkantį verslo poreikius ir suderintą su jau dabar taikoma įmonių teisės doktrina. Straipsnis baigiamas išvadomis ir pasiūlymais.

Reikšminiai žodžiai: *vienasmenis valdymo organas, vadovo teisinis statusas, vadovo ir įmonės teisiniai santykiai, vadovo teisinė atsakomybė.*

Įvadas

Teisinė sistema teisei taisyklei suteikdama įstatymo formą siekia tam tikrų tikslų, kurie neretai ne vien teisiniai. Chrestomatinis šio teiginio pavyzdys, garsusis 1804 m. Prancūzijos civilinis kodeksas, davęs pradžią kitoms Europos kodifikacijoms, buvo politinio siekio apriboti teisėjų įgaliojimus rezultatas. Jau XIX a. Napoleonas siekė redukuoti teisėjų veiklą iki biurokratinės teisės taikymo funkcijos, todėl pagal teoriją, kuria buvo grindžiamas Prancūzijos civilinis kodeksas, įstatymų leidėjas turėjo kurti teisę be spragų, vadinasi, teisėjams liko pareiga tik ją taikyti. Napoleono civiliniu kodeksu siekta tokio aiškaus, išstobulinto ir nuoseklaus reguliavimo, kad teisėjams nereikėtų viešai aiškinti, kokie įstatymai, papročiai, praeities sprendimai turėtų būti taikomi naujai iškilančioms situacijoms. Tačiau šis projektas pasiteisino tik iš dalies, nes nepavyko sukurti tokio nuoseklaus reguliavimo, kad teisėjams ir asmenims, kurių atžvilgiu šios normos yra taikomos, neliktų abejonių dėl jų teisių ir pareigų apimties. Lietuva taip pat pasirinko prancūziškąjį civilinės teisės modelį, todėl teisinės sistemos dalyviai – ne tik teisininkai, bet ir neprofesionalūs teisės „vartotojai“, pagrįstai tikisi, kad teisinis reguliavimas bus jei ir ne be spragų, tai bent toks, kad civilinių teisinių santykių dalyviai galės įvertinti savo teisių ir pareigų apimtį remdamiesi įstatymais, o tik išimtiniais ar sudėtingais atvejais atsakymo teks ieškoti teismų praktikoje. Tačiau žvelgiant į juridinių asmenų, konkrečiai bendrovių vienasmenio valdymo organų, teisinį reguliavimą Lietuvoje, akivaizdi sisteminė problema, panaši į tą, su kuria kitados susidūrė ir prancūzai, – teisinės sistemos dalyvių teisių ir pareigų neapibrėžtumas bei teisinio rezultato nenuspėjamumas kasdieniauose teisiniuose klausimuose.

Jau daugiau kaip 12 metų teismų praktika neturi aiškaus atsakymo, kaip turėtų būti kvalifikuojamas bendrovės ir jos vadovo teisinis santykis – kaip civilinis, ar vis dėlto darbo? Atrodytų, kaip galėjo atsirasti tokia problema, esant vienareikšmiškam (bent jau nuo 2000 metų¹) įstatymo reguliavimui, pagal kurį bendrovę ir jos vadovą sieja darbo teisiniai santykiai? Šios problemos išsamią analizę darbo teisės požiūriu 2008 m. atliko T. Davulis² ir pripažino, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo doktrina dėl bendrovės vadovo įstatyminio atstovo statuso kuriama *contra legem*: esant vienareikšmiškam įstatymo reguliavimui, pagal kurį bendrovę ir jos vadovą sieja darbo teisiniai santykiai, prak-

1 2000 m. liepos 13 d. priėmus naują Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymą (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914, toliau tekste – ABI), nebeliko galimybės pasirinkti, ar su vadovu bus sudaryta darbo, ar civilinė sutartis.

2 Davulis, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum Valentinas Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 99–115.

tika nesivadovauja (arba tiksliau – dažniausiai nesivadovauja) įstatymo nuostatomis. Darbo teisės specialistų nuomone, teismų praktika sukūrė priešingą darbo teisiniams santykiams modelį, kurį B. Martišienė disertacijoje „Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai“ įvardino kaip civilinių santykių su ypatumais³. Ji taip pat priėjo prie išvados, kad tokio modelio veikimas yra chaotiškas ir nesistemiškas, todėl keistinas grįžtant prie darbo santykių su ypatumais modelio⁴. Panašios pozicijos jau anksčiau laikėsi ir T. Davulis⁵. Žvelgiant iš galiojančio teisinio reguliavimo perspektyvos reikėtų sutikti su šių autorių nuomone: grįžimas prie bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto su ypatumais, statuso padidintų teisinį tikrumą. Tačiau vargu ar be įstatymo reformos toks grįžimas yra realus, nes daugelis taisyklių jau sukurta teismų praktikos, o dalis klausimų iki šiol sprendžiami prieštarinai. Todėl šiame straipsnyje siekiama atskleisti, kad esamas reguliavimas ir praktika vadovo teisinio statuso klausimais neužtikrina minimalaus teisinio tikrumo, to nepadarytų ir perėjimas prie vadovo, kaip civilinių santykių subjekto, modelio, nes vadovo teisinio statuso reguliavimas dabar galiojančiomis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso⁶ ir ABĮ⁷ normomis lemtų dar didesnę neapibrėžtumą. O vertinant, kokios teisės šakos normomis turėtų būti sureguliuotas vadovo teisinis statusas, reikėtų atkreipti dėmesį ne tik į teisinės politikos motyvus (vienas jų – valstybės biudžetui palankesnis apmokestinimo modelis, kai vadovas yra darbo teisės subjektas), nes šių tikslų galima pasiekti ir kitomis priemonėmis, bet visų pirma į tai, kad vadovo teisinis statusas neatsiejamas nuo bendrovių teisės normų, kurių atžvilgiu darbo teisės normos negali turėti viršenybės⁸.

Kadangi minėtuose Lietuvos autorių tyrimuose išsamiai išanalizuota teisinio reguliavimo ir teismų praktikos raida bendrovės vadovo teisinio statuso aspektu, šiame straipsnyje keliamas uždavinys tik atskirais pavyzdžiais parodyti teismų praktikos, kaip teisinio reguliavimo priemonės, nepakankamumą ir įstatymo reformos būtinumą vadovo teisinio statuso klausimuose.

1. Teisinio reguliavimo ir doktrinos įtaka vienasmenio valdymo organo teisinio statuso problemos sprendimui. Kaip 2008 m. teigė T. Davulis, įstatymų leidėjas „iš esmės aiškiai <...> vadovo ir juridinio asmens santykius pripažino ir pripažįsta darbo teisiniais santykiais“⁹. Jis taip pat nurodė, kad 1998 m. kovo 19 d. ABĮ pakeitimai¹⁰, kuriais buvo leista su bendrovės vadovu sudaryti ne tik darbo, bet ir civilinę sutartį, iš

3 Martišienė, B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 116–117.

4 *Ibid.*, p. 116.

5 Davulis, T., *supra* note 2, p. 115.

6 Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262. Toliau tekste – CK.

7 Šiuo metu galioja 2012 m. birželio 19 d. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo redakcija (*Valstybės žinios*. 2012, Nr. 78-4016).

8 Nors Lietuvos Respublikos darbo kodekso (*Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569; toliau tekste – DK) 11 straipsnyje numatyta darbo kodekso viršenybė kitų įstatymų atžvilgiu, vis dėlto teisės šakų kolizija vadovo teisinio statuso klausimu negali būti išspręsta darbo teisės naudai, nesukeliant dar didesnių problemų bendrovių teisės srityje.

9 Davulis, T., *supra* note 2, p. 114.

10 *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 36-961.

esmės buvo tik darbo teisinio santykio modifikavimas, prisidėjęs prie teismų praktikoje imto vartoti civilinio teisinio santykio termino¹¹. 2000 m. liepos 13 d. priėmus naują ABĮ, vėl nebeliko galimybės pasirinkti, ar su vadovu bus sudaryta darbo, ar civilinė sutartis. Tikėtina, kad 1998 m. kovo 19 d. ABĮ pakeitimai lėmė, kad teismai ėmė tolti nuo vadovo, kaip darbo teisės subjekto, sampratos: precedentinėje 2001 m. bylos *V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „Radviliškio autobusų parkas“*¹² nutartyje buvo suformuluota taisyklė (dar taikant 1964 m. Civilinį kodeksą), kad administracijos vadovo ir bendrovės santykiai savo esme yra pavedimo, t. y. civiliniai teisiniai, santykiai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisakė, kad administracijos vadovo buvimas bendrovės organu suponuoja tai, jog daugelis administracijos vadovo teisių ir pareigų atsiranda įstatymo, o ne sutarties pagrindu. Pozicijos, kad vadovą ir bendrovę sieja civiliniai teisiniai santykiai, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nuosekliai laikosi ir dabartinėje savo praktikoje, nepaisant to, kad teisinis reguliavimas nebeumato galimybės vadovui su bendrove sudaryti kitokią nei darbo sutartį¹³.

Taigi 2000 m. pasikeitęs teisinis reguliavimas, paneigęs bendrovės ir vadovo galimybę pasirinkti, ar sudaryti darbo, ar civilinę sutartį, teismų praktikos nepakeitė. Taip pat įtakos jai beveik neturėjo ir 2000 m. CK įsigaliojimas kartu su nauja valdymo organų teisinio statuso teorija, pakeitusia iki pagal 1964 m. Civilinį kodeksą galiojusią sampratą: doktrina ir teisinis reguliavimas perėjo nuo valdymo organų, kaip juridinio asmens atstovų, prie valdymo organų, kaip paties juridinio asmens valios reprezentantų sampratos¹⁴, todėl, atrodytų, pavedimo santykių tarp vadovo ir bendrovės kvalifikavimas nebeatitiko naujos doktrinos. Specialūs įstatymai taip pat tolo nuo vadovo, kaip akcininkų atstovo, sampratos, įtvirtindami vis daugiau valdymo organų įstatyminių pareigų, – štai ir dabar galiojančioje ABĮ redakcijoje laikomasi požiūrio, kad valdymo organai turi įstatymo numatytą kompetenciją ir atsakomybę, kurios negali siaurinti ir keisti akcininkai savo nuožiūra¹⁵.

Tačiau teismų praktika ne tik nesikeitė, bet formavo doktriną, kuri buvo inkorporuota ir į CK Antrosios knygos komentarą: pavyzdžiui, komentaro autoriai aiškindami 2.81 straipsnio 1 dalį nurodo, kad „(j)uridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima

11 Davulis, T., *op. cit.*, p. 114.

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

13 Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartį civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.* (bylos Nr. 3K-7-444/2009), Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-7-444/2009), Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 16 d. nutartį civilinėje byloje *Bankrutuojanti UAB „IBC A trobos“ v. A. G.* (bylos Nr. 3K-3-493/2012).

14 Plačiau apie tai, kad valdymo organai nėra juridinio asmens atstovai tradicine pavedimo prasme, žr. Mikėlėnas, V., *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 259.

15 Valdymo organai nėra atstovai, pavyzdžiui, ABĮ 34 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad įstatuose gali būti numatyta, jog valdyba prieš priimdama šio straipsnio 4 dalies 3, 4, 5 ir 6 punktuose nurodytus sprendimus turi gauti visuotinio akcininkų susirinkimo pritarimą. Visuotinio akcininkų susirinkimo pritarimas nepaaiškina valdybos atsakomybės už priimtus sprendimus.

civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus“, ir teigia, kad juridinio asmens organo narys, išskyrus juridinio asmens organo dalyvius, gali būti bet kada atšauktas, šį teiginį pagrįsdami tik teismų praktika, *inter alia* ir jau minėta byla *V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „Radviliškio autobusų parkas“*¹⁶. Taigi Lietuvoje formavosi civilinės ir precedentinės teisės hibridas, kai teismai kūrė taisykles ir įmonių teisės doktriną ne dėl įstatymo spragų, bet esant aiškiam teisiniam reguliavimui. Šio reiškinio priežastims išsamiai analizuoti nepakaktų šio straipsnio apimties, tad čia tik pažymėsime, kad šią teismų praktikos tendenciją lėmė tai, kad teisinis reguliavimas vėlavo, neatitiko apyvaratos poreikių, o kartais tiesiog buvo kuriamas neatsižvelgiant į fundamentalius įmonių teisės principus.

Jau 2001 m. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atsakė į klausimą, ar bendrovės direktorius yra darbo, ar civilinės teisės subjektas sutarties su bendrove nutraukimo prasme, nurodydamas, kad ši sutartis gali būti nutraukta be priežasties. Toliau praktikai tapo aktualu, kokia apimtimi vienasmeniam valdymo organui taikoma darbo teisė. Į šį klausimą Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atsakė 2001 m. lapkričio 26 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *P. D. v. AB „Žalvaris“*¹⁷, o atsakymas buvo toks: „bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusius santykius darbo teisės normos reglamentuoja tiek, kiek tai susiję su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimu, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu“. Tokia praktika, jei jos būtų nuosekliai laikytasi, atitiktų B. Martišienės disertacijoje siūlomą modelį, pagal kurį direktorius – tai darbo teisinių santykių subjektas su tam tikrais ypatumais. Tačiau teismai ir toliau kūrė naujas taisykles, vis labiau direktoriaus teisinį statusą darydami *suigeneris* teisiniu statusu, nes nuosekliai nebuvo laikomasi nei galiojančių darbo teisės normų, nei precedentų, kuriais buvo pakeistos galiojančios normos. Į klausimą, ar darbo teisės normos taikomos atsiskaitymų tvarka nutraukus darbo sutartį su direktoriumi, nutartyje byloje *Z. Z. v. UAB „Šiaulių aerouostas“*¹⁸ buvo atsakyta neigiamai, taip dar labiau nutolstant nuo darbo teisiniams santykiams taikomų taisyklių. Ta pačia linkme vystėsi ir teismų praktika klausimu, ar bendrovės vadovas gali būti atleistas iš darbo nesilaikant darbo teisėje numatytų atleidimo procedūrų. Į šį klausimą teigiamai buvo atsakyta byloje *V. S. v. Kooperatinė bendrovė Lietuvos kooperatyvų sąjunga*¹⁹, nurodant, kad darbdavys tik privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą pagal DK 124 straipsnio 1 punktą (darbo sutarties pasibaigimas kitų įstatymų nurodytais pagrindais) ir specialiojo įstatymo – Akcinių bendrovių įstatymo – konkretų pagrindą²⁰. Paradoksalu, kad

16 Mikelėnas, V., *et al.*, *supra* note 14, p. 180.

17 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje *P. D. v. AB „Žalvaris“* (byla Nr. 3K-3-1200).

18 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *Z. Z. v. UAB „Šiaulių aerouostas“* (byla Nr. 3K-3-6/2003).

19 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje *V. S. v. Kooperatinė bendrovė Lietuvos kooperatyvų sąjunga* (byla Nr. 3K-3-123/2006).

20 Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 26 d. nutartį civilinėje byloje *P. D. v. AB „Žalvaris“* (bylos Nr. 3K-3-1200/2001), taip pat Lietuvos Aukščiausiojo

2010 m. balandžio 30 d. nutartyje byloje *J. B. B. v. UAB „Neogroup“*²¹ buvo prieita prie priešingos išvados, „jog tai, kad darbo sutartis su bendrovės vadovu nutraukiama ne DK, o specialiojo Akcinių bendrovių įstatymo įtvirtintais pagrindais ir tvarka, neatima galimybės bendrovei (darbdaviui) ir bendrovės vadovui (darbo santykių subjektui) susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, ir tokiu atveju šios sutarties sąlygos, jeigu dėl jų šalys susitaria, tampa joms privalomos, t. y. turi įstatymo galią (CK 6.189 straipsnio 1 dalis)“. Taisyklė, kad vadovo teisinį santykį su bendrove darbo teisės normos reglamentuoja tiek, kiek tai susiję su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimo, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarka, taip pat nėra nuosekliai taikoma. Antai, pagal teismų praktiką vadovas gali netekti teisės į išėtinę išmoką, nes net ir nesant vadovo kaltų veiksmų darbo teisės prasme, jo veiksmai gali būti vertinami kaip neteisėti civilinės teisės prasme. Pavyzdžiui, byloje *J. B. v. AB Turto bankas*²² teismas nusprendė, kad bendrovės administracijos 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. Šie pavyzdžiai rodo, kad teismų praktika nutolo nuo bendrovės vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, sampratos, ir kaip pabrėžiama, nuo įstatymo leidėjo valios²³ ne tik vadovo atleidimo iš pareigų ir civilinės atsakomybės klausimuose, bet ir tuose klausimuose, kur pagal pačios teismų praktikos suformuluotą taisyklę vis dar turėtų būti taikomos darbo teisės normos, jų taikymas nėra nuoseklus.

2009 m. precedentinėje nutartyje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.*²⁴ dar kartą buvo iškeltas klausimas, kokia apimtimi direktorius yra darbo teisės, o kokia civilinės teisės subjektas. Šioje nutartyje išplėstinė teisėjų kolegija, remdamasi ta pačia atstovavimo pagal įstatymą ir pavedimo argumentacija, suformulavo kriterijų, pagal kurį „vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas)“. Šioje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabandė sugrįžti prie vadovo, kaip darbo teisinių santykių subjekto, pripažinimo, neatsisakant civilinio teisinio statuso elementų. Teismas pripažino vadovo teisinės padėties dualizmą ir išaiškino, kad „vidiniuose“ santykiuose vadovas veikia organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, priimdamas, atleisdamas, skatindamas, bauddamas darbuotojus, vadovas vertintinas kaip darbo teisinių

Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 12 d. nutartį civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“* (bylos Nr. 3K-3-397/2007).

- 21 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. B. v. UAB „Neogroup“* (bylos Nr. 3K-3-157/2010).
- 22 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. AB Turto bankas* (bylos Nr. 3K-3-252/2012).
- 23 Davulis, T., *supra* note 2, p. 114.
- 24 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.* (bylos Nr. 3K-7-444/2009).

santykių subjektas, o „išoriniuose“, t. y. veikdamas bendrovės vardu santykiuose su kitais asmenimis, – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas)²⁵.

Apibendrinant galima teigti, kad iš esmės direktoriaus teisinės padėties klausimuose vėl buvo grįžta į pradinę padėtį, nes direktoriaus, kaip darbo teisės subjekto ir civilinės teisės subjekto, statusų atribojimo kriterijus išliko neaiškūs. Galima nesunkiai prognozuoti, kad nutartyje byloje BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P. suformuluota doktrina – ne pabaiga, o tik laikinas stabtelėjimas kuriant vadovo teisinį statusą reglamentuojančią teisę, nes riba tarp darbo teisės ir civilinės teisės taikymo vadovo teisiniui statusui tebėra neaiški ir dar daug aktualių praktikai klausimų neatsakyta (vadovo teisė perįgalioti, galimybė direktoriaus darbo sutartyje numatyti civilinės atsakomybės ribojimą ir netaikymą, laikinai einančio direktoriaus pareigas įgaliojimai veikti bendrovės vardu (kol direktorius serga, atostogauja, yra vaiko priežiūros atostogose) ir kt.). Teismų praktikos sukurtos taisyklės yra bendro pobūdžio, todėl tebėra neaišku, koks bus konkretus rezultatas, jei bylos faktai bus kiek specifiškesni. Pavyzdžiui, CK komentare nuosekliai laikomasi požiūrio, kad direktorius gali būti bet kada atšauktas²⁶, tačiau ar tai reiškia, kad juridinis asmuo, atstovaujamas akcininkų susirinkimo, gali susitarti kitaip, pavyzdžiui, sudaryti terminuotą darbo sutartį, pusės metų įspėjimo terminą ar pan., ar, priešingai, ši norma imperatyvi ir bet koks susitarimas bus niekinis? Jei negalima susitarti netaikyti atšaukimo taisyklės, tai gal galima susitarti dėl kompensacijos nutraukus darbo sutartį ar atsakomybės ribojimo?

Tai, kad vieningo doktrinos taikymo pripažįstant vadovo teisinio santykio dualizmą nepavyksta pasiekti, iliustruoja ir teismų praktika po bylos BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P. sprendimo. Štai minėtos bylos Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. UAB „Mokslo aidai“ direktorius J. S., likviduojama UAB „Mokslo aidai“ ir kt. nutartyje likviduojamos bendrovės direktoriaus atsakomybę už neteisėtai padidintą darbo užmokestį direktoriaus pavaduotojui – atsakovo sūnui ir finansininkei – atsakovo sūnaus sutuoktinei pripažino kylančia iš darbo santykių ir todėl materialine, o nutartyje byloje Bankrutuojanti UAB „IBCA trobos“ v. A. G. direktoriaus atsakomybę už neteisėtai neišmokėtą darbo užmokestį jau kvalifikavo kaip civilinę. Tokiam skirtingam veiksmų, susijusių su darbo užmokesčio mokėjimu, kvalifikavimui buvo faktinis pagrindas: pirmuoju atveju direktorius padarė žalą likviduojamai bendrovei, taigi faktiškai akcininkams, antruoju – bankrutuojančiai bendrovei, todėl žala realiai buvo padaryta tretiesiems asmenims – kreditoriams. Tačiau ar toks diferencijavimas tarp materialinės ir civilinės atsakomybės yra pagrįstas, ypač jei jis nekyla iš aiškios teisės normos ir nėra *ex ante* žinomas civilinės apyvartos dalyviams? Akivaizdu, kad tiek vidiniuose, tiek išo-

25 Taip pat žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 19 d. nutartį civilinėje byloje Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. UAB „Mokslo aidai“ direktorius J. S., likviduojama UAB „Mokslo aidai“ ir kt. (bylos Nr. 3K-3-535/2011). Panašios pozicijos laikytasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartyje civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D. (I. D.) ir kt. (bylos Nr. 3K-3-446/2009), kurioje Teismas išaiškino, kad tais atvejais, kai bendrovės vadovas padaro bendrovei žalos netinkamai organizuodamas kasdienę bendrovės veiklą, t. y. netinkamai atlikdamas savo kaip vadovo pareigas „vidiniuose“ santykiuose, tai dėl jo atsakomybės spręstina pagal darbo teisės normas.

26 Mikelėnas, V., et al., *supra* note 14, p. 180.

riniuose santykiuose vadovas gali padaryti įmonei žalos, pavyzdžiui, pirkdamas įrangą įmonės veiklai už didesnę nei rinkos kainą arba mokėdamas didelius atlyginimus su juo susijusiems asmenims. Visais tokiais atvejais jis pažeidžia pareigas pačiam juridiniam asmeniui ir tai jau įstatymo leidėjo valios ir doktrinos klausimas, ar bus leista jo atsakomybę riboti, ir jei taip, tai kokia apimtimi bei priemonėmis. Vienas iš atsakomybės ribojimo būdų ir dabar yra nustatytas Lietuvos teisėje – tai ribojimas darbo teisės normomis. Griežtai laikantis ABĮ įtvirtinto reguliavimo, pagal kurį su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis ir gali būti sudaryta pilnos materialinės atsakomybės sutartis, galima būtų teigti, kad akcininkai, nesudarydami pilnos materialinės atsakomybės sutarties su vadovu, sutinka apriboti jo atsakomybę²⁷. Tačiau ar tai suderinama su bendrovių teisės doktrina? Atsakymas nevienareikšmiškas, ir šis klausimas analizuojamas straipsnio 2 skyriuje, bet vien iš trumpos teismų praktikos apžvalgos aišku, kad toks pažodinis ABĮ 37 straipsnio 4 dalies aiškinimas nebuvo priimtas praktikoje dėl svarbių motyvų.

2. Vienasmenio valdymo organo teisinis statusas – *sui generis* institutas? Literatūroje įvardinti pagrindiniai praktikos, traktuojančios bendrovės vadovą kaip civilinių santykių subjektą, trūkumai. Greta to, kad ji iškreipia įstatymo leidėjo ketinimus, ši praktika sukuria papildomų problemų vertinant civilinės teisės nereguliuotus bendrovės ir jos vadovo teisinio santykio aspektus²⁸. Abu šie trūkumai akivaizdūs – teisinių santykių dalyviai negali prognozuoti teisinio rezultato, nes nėra tikri, ar bus laikomasi įstatymo leidėjo valios, o jei taip, tai kokia apimtimi. Tačiau ar šį trūkumą pašalintų nuoseklus *lex lata* taikymas ir bendrovės vadovo traktavimas kaip darbo santykių subjekto su ypatumais? Pati teismų praktikos raida parodo, kad atsakymas greičiau neigiamas, nes jau daugiau kaip dešimtmetį bandoma precedentais keisti esamą teisinį reguliavimą. Vieningai taikoma tik viena taisyklė, dabar jau įtvirtinta ir ABĮ, pagal kurią vadovą galima be priežasties atšaukti iš pareigų²⁹.

Pagrindinė doktrininė problema, kurios nepavyko išspręsti galiojančiam teisiniui reguliavimui, tai suderinti imperatyvų darbo teisės režimą su imperatyviu bendrovių teisės reguliavimu. Juk darbo teisės normos negali įpareigoti akcininkų susirinkimo laikytis darbo sutartyje tarp bendrovės vadovo ir bendrovės numatytų sąlygų, nekeisti jų naujais nutarimais ir pan., kadangi bendrovės vadovas visų pirma yra bendrovės organas, kurio veiklą reglamentuoja CK, ABĮ, įstatai ir akcininkų susirinkimo nutarimai ir tik *inter alia* darbo sutartis. Todėl nėra proporcinga įtvirtinti darbo teisės viršenybę visų šių teisės aktų atžvilgiu³⁰.

Straipsnio autorių nuomone, teismų praktikos kuriamos vadovo teisinį statusą reglamentuojančios normos negali suteikti reikalingo teisinio tikrumo, tam būtina teisinio

27 T. Davulis, nors ir siūlydamas kvalifikuoti bendrovės vadovo statusą kaip darbo teisinių santykių su ypatumais, pabrėžia, kad dabartinis DK reguliavimas dėl materialinės atsakomybės nėra be priekaištų, ir abejoja, ar pagal dabar galiojančią materialinės atsakomybės sutarties apibrėžimą vadovas visais atvejais yra tinkamas subjektas sudaryti materialinės atsakomybės sutartį. Žr. Davulis, T., *supra* note 2, p.105.

28 Žr. *ibid.*, p. 114.

29 Žr. išsamią analizę *ibid.*, p. 106–112.

30 Kaip minėta, Lietuvoje įtvirtinta darbo teisės viršenybė vadovo teisinio statuso klausimais, žr. DK 11 straipsnį.

reguliavimo reforma. Tam tikri atskiri veiksmai jau matomi, pavyzdžiui, ABĮ pagaliau buvo išspręsta vadovo atsistatydinimo ir išbraukimo iš Juridinių asmenų registro problema³¹, tačiau esminiam vadovo teisinio statuso problemos sprendimui reikalingas kompleksinis reguliavimas.

Kokybiško reguliavimo kriterijų nustatymas yra platus ir atskiro tyrimo reikalaujantis objektas, tačiau minimalūs reikalavimai teisiniam reguliavimui, ypač skirtam reguliuoti ekonominius santykius, išskiriami įmonių teisės specialistų, būtų tokie: pirma, reguliavimas neturi prieštarauti standartinei verslo praktikai, antra, reguliavimo rezultatas turi būti prognozuojamas, nes nepateisinama, kad elementarių įmonių teisės normų turinys atskleidžiamas tik teisme, ir trečia, taisyklės turi siekti aiškumo ir apibrėžtumo³².

Dabartinis vienasmenio valdymo organo teisinio statuso reguliavimas minėtų kriterijų neatitinka: įstatymo reguliavimas prieštarauja verslo praktikai, o šio trūkumo taisyklas per interpretavimą teismuose lemia teisinio tikrumo ir apibrėžtumo stoką. Klausimas, kokių teisės aktu turėtų būti sureguliuoti vadovo teisinio statuso klausimai, nėra šio straipsnio objektas, be abejonės, dalis klausimų gali būti sureguliuota ir DK. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad vadovo teisinio statuso problema apima platesnį spektrą įmonių teisės klausimų nei vien vadovo statuso dualizmas, o dalis šių klausimų jau sureguliuota ABĮ (sutarties sudarymas, nutraukimas, išregistravimas iš Juridinių asmenų registro, įspėjimo terminai), todėl svarstyтина ir alternatyva reguliuoti vadovo teisinio statuso klausimus ABĮ.

Akivaizdu, kad vadovo teisinio statuso tinkamam reglamentavimui nepakanka dabar galiojančių DK, CK ir ABĮ normų. Darbo teisės režimas yra per daug ribojantis (pavyzdžiui, akcininkai negali atšaukti direktoriaus, esančio vaiko priežiūros atostogose), nesuderintas su bendrovių teisės doktrina, be to, nemažai klausimų, tiesiogiai susijusių su bendrovės vadovo įgaliojimų klausimais, nepatenka arba tik iš dalies patenka į darbo teisės reguliavimo dalyką. Pavyzdžiui, bendrovės atstovavimo klausimai ne kartą buvo nagrinėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir priimti sprendimai taip pat buvo *contra legem*, tik šį kartą ABĮ atžvilgiu. Pavyzdžiui, į klausimą, kas turi pareigą išrinkti direktorių, jei jis mirė, o bendrovėje nėra stambaus akcininko, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atsakė, kad akcininkai, turintys ne mažiau kaip 10 proc. bendrovės akcijų³³, nors akcininkai, turintys ne mažiau kaip 10 proc. bendrovės akcijų, turi tik iniciatyvos teisę sušaukti akcininkų susirinkimą (ABĮ 23 straipsnio 1–3 dalys). Arba į klausimą, kas

31 ABĮ 37 straipsnio 2009 m. gruodžio 15 d. redakcija (*Valstybės žinios*. 2009, Nr. 154-6945).

32 Hay, J. R.; Shleifer, A.; Vishny, R. W. Toward a the oryoflegalreform. *European Economic Review*. 1996, 49: 559–567, p. 561.

33 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 9 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Alveronas“ v. I. S., R. P. ir kt. (bylos Nr. 3K-3-329/2009). Šios bylos faktai tokie: BUAB „Alveronas“ Kauno apygardos teismo 2006 m. vasario 10 d. nutartimi iškelta bankroto byla. Įmonės direktoriaus pareigas ėjęs A. Č. 2002 m. rugpjūčio 15 d. mirė. Atsakovai turėjo kiekvienas po 11 proc. įmonės akcijų. Akcininkai pagal turimą akcijų skaičių galėjo tik inicijuoti visuotinio susirinkimo sušaukimą, bet šaukti jį turėjo valdyba, bendrovės vadovas ar akcininkai, turintys daugiau kaip 1/2 dalį balsų (ABĮ 26 straipsnio 2 dalis). Akcininkų susirinkimai ir anksčiau nebuvo šaukiami ir nevyko, todėl akcininkų elgesys nesidomint bendrovės veikla tik patvirtina, kad jų santykis su bendrove, įtaka jos veiklai bei dalyvavimas bendrovės veikloje buvo minimalūs.

atstovauja bendrovei, kai vadovas yra atšaukiamas (t. y. įgaliojimai pasibaigia bendrovių teisės prasme, bet nenutrūksta darbo teisės prasme), buvo atsakyta, kad, pasibaigus bendrovės vadovo įgaliojimų terminui, direktorius gali atstovauti bendrovei, jeigu nėra išrinktas kitas vadovas³⁴.

Akivaizdu, kad klausimą, kas atstovauja bendrovei, jei vadovo įgaliojimai yra pasibaigę, turėtų reglamentuoti ABĮ, o nesant tokios taisyklės teismai yra priversti suktis iš padėties, kad direktoriaus nepaskyrę akcininkai neišvengtų atsakomybės. Tačiau teismų praktikos taisyklė ne tik yra siurprizinė teisinio reguliavimo atžvilgiu, bet ir neskatinanti dalyvavimo akciniame kapitale. Šiuo požiūriu labai naudinga būtų ABĮ numatyti nuostatą, analogišką galiojančiai Nyderlandų bendrovių teisėje, pagal kurią turi būti numatyta taisyklė, kaip bendrovė bus laikinai valdoma ir atstovaujama, jei nebus direktoriaus, ar jo įgaliojimai bus suspenduoti³⁵. Tokia taisyklė išspręstų daugelį praktinių problemų dėl bendrovės atstovavimo, ypač kai akcininkai nesusitaria dėl naujo direktoriaus kandidatūros ir pan.

Žvelgiant į Europos valstybių patirtį, reikia pripažinti, kad vadovo teisinio statuso klausimai yra detalai reglamentuoti įmonių įstatymuose. Jungtinėje Karalystėje galioja 2006 metų Bendrovių įstatymas (*Companies Act 2006*³⁶), Vokietijoje vadovo teisinis statusas reglamentuojamas atskirų rūšių įmonių įstatymuose: Akcinių bendrovių įstatyme (*AktG*³⁷), Uždaro tipo bendrovių įstatyme (*GmbHG*³⁸). Atskirose valstybėse išsiskiria praktika dėl darbo teisės normų taikymo vadovui. Pavyzdžiui, Nyderlanduose galioja mišrus modelis, pagal kurį santykius tarp direktoriaus ir bendrovės reguliuoja ir darbo, ir įmonių teisė³⁹. Vadovai gali būti bet kada atšaukti iš pareigų organo, turinčio kompetenciją juos skirti, sprendimu⁴⁰. Tačiau įstatai gali numatyti papildomą reikalavimą, kad tokiam sprendimui reikia kvalifikuotos atitinkamo organo daugumos pritarimo. Taip pat Nyderlandų ribotos atsakomybės bendrovių įstatymas leidžia sustabdyti vadovų įgaliojimus (įprastai tai – stebėtojų tarybos kompetencija), o įgaliojimų sustabdymas gali būti bet kada anuluotas akcininkų susirinkimo.

Kaip minėta, Jungtinėje Karalystėje vadovo teisinį statusą reglamentuoja Bendrovių įstatymas. Fundamentali akcininkų teisė atšaukti direktorių daugumos balsu negali būti pakeista įstatais ar akcininkų sutartimis⁴¹, tačiau direktorius išlaiko teisę reikalauti nuostolių atlyginimo dėl sutarties pažeidimo⁴². Direktorius gali skirti įgaliotinį (*alternate*),

34 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *Antstolis A. S. v. UAB „Birių krovinių terminalas“* (bylos Nr. 3K-3-238/2007). Teisėjų kolegija padarė išvadą, kad generalinio direktoriaus įgaliojimai turėtų baigtis, kai visuotinis akcininkų susirinkimas išrinktų naują bendrovės vadovą ir šis pradės dirbti.

35 *Corporate Business Forms in Europe. A Compendium of Public and Private Limited Companies in Europe*. Edited by Dornseifer, F. Sellier publishers, 2005, p. 583, par. 74.

36 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-07-01]. <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents>>.

37 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-07-01]. <<http://www.gesetze-im-internet.de/aktg/>>.

38 [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-07-01]. <<http://www.gesetze-im-internet.de/gmbhg/>>.

39 *Corporate Business Forms in Europe. A Compendium of Public and Private Limited Companies in Europe*, op. cit., p. 582, par. 72.

40 *Ibid.*

41 *Supra* note 35, p. 75, par. 105.

42 *Ibid.*, p. 82, par. 171.

jei tokia teisė numatyta įstatuose⁴³. Pagal Jungtinės Karalystės teisę, įmonė negali padengti nuostolių (*indemnify*), kuriuos patyrė direktoriai ir auditoriai atlygindami žalą, padarytą dėl savo neatsargumo ar tyčios, tačiau gali kompensuoti jų bylinėjimosi išlaidas priklausomai nuo bylos baigties⁴⁴. Įmonė taip pat negali išmokėti direktoriui kompensacijos dėl pareigų praradimo ar išėjimo į pensiją, negavusi akcininkų susirinkimo pritarimo (Bendrovių įstatymo 312 straipsnis)⁴⁵. Tačiau Jungtinės Karalystės teisė taip pat numato galimybę sudaryti terminuotą sutartį su direktoriumi, kurios negalima bet kada nutraukti. Šiai sutarčiai sudaryti reikia gauti akcininkų susirinkimo pritarimą⁴⁶.

Pagal Vokietijos teisę, bendrovės (tiek GmbH, tiek AG) vadovo sutartis su įmone ir bendrovės organų sprendimas dėl vadovo skyrimo ir atšaukimo laikomi dviem savarankiškais teisiniais santykiais. Pavyzdžiui, akcinės bendrovės (AG) valdybos narių paskyrimas yra bendrovės aktas, atskiras nuo darbo sutarties sudarymo su atskirais nariais, todėl valdybos nario atšaukimas nereiškia automatinio darbo sutarties pasibaigimo. Atšaukti valdybos nariai vis dar gali išlaikyti teisę gauti atlyginimą⁴⁷. Tačiau, kitaip nei Lietuvoje, valdybos nariai gali būti atšaukti anksčiau sutarto termino tik nurodant priežastį, o stebėtojų tarybos nariai – ir be priežasties⁴⁸. Pagal Vokietijos teisę, valdybos nariai nėra darbuotojai griežtąja prasme ir apsauginės darbo teisės normos jiems netaikomos⁴⁹. Tačiau su jais sudaromos paslaugų sutartys turi tipinių darbo sutarčių elementų dėl trukmės, kompensacijų, atostogų ir pan. Kadangi valdybos narių atšaukimas savaime nereiškia paslaugų sutarties pasibaigimo, paslaugų sutartis pasibaigia tik kai stebėtojų taryba priima atitinkamos galios teisės aktą⁵⁰. Uždaro tipo bendrovės (GmbH) direktoriaus paskyrimas taip pat yra bendrovės aktas, atskiras nuo paslaugų sutarties su direktoriumi sudarymo sandorio, todėl direktoriaus atšaukimas savaime nenutraukia paslaugų sutarties (Uždarojo tipo akcinių bendrovių įstatymo 38 straipsnio 1 dalis) ir pareiga mokėti atlyginimą nepasibaigia⁵¹. Priešingai nei AG valdybos nariai, Uždaro tipo bendrovės (GmbH) direktorius gali būti bet kada atšauktas be priežasties. Vokietijos teisės požiūriu tarp vadovo ir bendrovės neatsiranda darbo teisiniai santykiai, kadangi vadovas pats atlieka ir darbdavio funkcijas⁵². Kaip nurodo G. Jakuntavičiūtė, paslaugų sutartimi negali būti reguliuojami jokie juridinio asmens ir valdymo organo nario „vidiniai“ santykiai, kitaip tariant, jokie juridinio asmens organų santykiai, kadangi tokie teisiniai santykiai yra išimtinis įstatymo ir juridinio asmens steigimo dokumentų reguliavimo dalykas⁵³.

43 *Ibid.*, p. 82, par. 169.

44 *Ibid.*, p. 83, par. 175.

45 *Ibid.*, p. 83, par. 178.

46 *Ibid.*, p. 82, par. 180.

47 AktG.84 straipsnio 3 dalis.; *ibid.*, p. 245, par. 63.

48 *Ibid.*, p. 250, par. 74.

49 *Ibid.*, p. 246, par. 65.

50 *Ibid.*, p. 246, par. 65.

51 *Supra* note 35, p. 281, par. 155.

52 Kindler, P. *Grundkurs Handels - und Gesellschaftsrecht*. München: C. H. Beck, 2007, p. 379, cituota iš Jakuntavičiūtė, G. *Juridinio asmens valdymo organų narių civilinė atsakomybė*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 95.

53 Jakuntavičiūtė, G., *ibid.*

Taigi, vadovo teisinio statuso reglamentavimas visais atvejais yra įmonių teisės sritis, o kokių laipsnių taikomos darbo teisės normos, praktika išsiskiria. Atkreiptinas dėmesys, kad valstybių praktika išsiskiria tokiais fundamentaliais klausimais, ar darbo teisė taikoma vadovui (Nyderlanduose taikoma, Vokietijoje – ne), ar gali būti ribojama vadovo atsakomybė (Jungtinėje Karalystėje toks ribojimas draudžiamas, tuo tarpu Nyderlandų teisė leidžia akcininkų susirinkimo nutarimu atleisti vadovą nuo atsakomybės). Vis dėlto visais atvejais valstybių teisė atspindi vadovo statuso dualizmą – aplinkybę, kad jis yra ir bendrovės organas, ir „samdos“ (paslaugų, darbo ir kt.) sutarties subjektas. Tai įrodo, kad vienodai sėkmingai gali funkcionuoti įvairūs modeliai, svarbu, kad jie atitiktų verslo praktiką, būtų aiškūs ir normos taikymo pasekmės būtų nuspėjamos.

Lietuvos praktika rodo, kad vadovų teisiniui statusui būtinas teisinis tikrumas. Vadovų patiriama atsakomybės rizika bei socialinių ir darbo garantijų ribos turėtų būti iš anksto aiškios ir bendrovei, ir vadovui, kad šie hipotetiniai kaštai galėtų būti įskaičiuoti į vadovo teikiamų paslaugų kainą. Todėl dabar galiojanti civilinė teisė kaip alternatyvus vadovo teisinio statuso reguliavimo instrumentas taip pat vertintina kritiškai. Jei vadovo teisinį statusą kvalifikuotume kaip išimtinai civilinį, susidurtume su fundamentaliais neaiškumais, kurie nedidintų teisinio tikrumo. Visų pirma civilinio santykio tarp vadovo ir bendrovės kvalifikavimas – kokia civilinė sutartis sieja vadovą ir bendrovę? Teismų praktika suformavo doktriną, kad tai pavidimo sutartis, tačiau toks kvalifikavimas sunkiai suderinamas su teismų praktika dėl vadovo pareigų bendrovei ir su kai kuriomis ABĮ normomis. Pagrindinė problema yra susijusi su klausimu, kieno pavedimą vykdo bendrovės vadovas? Teisinis reguliavimas numato, kad bendrovės, bet bendrovė – tik teisinė fikcija, ją sudaro atskiros interesų grupės – akcininkai, kreditoriai, darbuotojai. Net jei vadovautumės samprata, kad bendrovės interesai sutampa išimtinai tik su akcininkų interesais, negalėtume teigti, kad visų akcininkų – ir smulkiųjų, ir dominuojančių, interesai homogeniški ir kad įmonės interesai sutampa su dominuojančio akcininko ar jų grupės interesais, o direktoriai tinkamai vykdo pareigas bendrovei atstovaudami stambiausio akcininko interesus. Dar daugiau, jei pripažinsime, kad valdymo organų tinkamas pareigų atlikimas turi atitikti skirtingų juridinio asmens interesų grupių interesus – akcininkų ir kreditorių – atsakymas, kieno pavedimą vykdo bendrovės vadovas, bus dar sudėtingesnis. Lietuvos teismų praktika reflektuoja šią problemą ir pripažįsta, kad valdymo organų pareigos kyla bendrovei, kaip subjektui, turinčiam atskirus interesus nuo dominuojančio akcininko⁵⁴, o tam tikrais atvejais ir tretiesiems asmenims – kreditoriams⁵⁵. Panašios

54 Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. kovo 29 d. nutartį civilinėje byloje *Vilniaus miesto valdyba v. UAB „Sangreta“ ir S. J.* (bylos Nr. 3k-3-383/2000), kurioje teigiama: „Bendrovė ir jos valdymo organus sieja fiduciariniai, t. y. tarpusavio pasitikėjimu grindžiami santykiai, todėl visi bendrovės valdymo organai privalo veikti išimtinai bendrovės interesais. Bendrovės valdymo organas privalo balsuoti prieš bet kokį nutarimą, pažeidžiantį bendrovės interesus. Tais atvejais, kai bendrovės valdymo organo narys kartu yra ir bendrovės akcininkas, jo, kaip akcininko, ir jo, kaip bendrovės valdymo organo nario, interesai gali nesutapti. *Taip pat gali nesutapti ir bendrovės bei jos akcininkų interesai.* Esant interesų konfliktui, sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principai reikalauja, kad bendrovės valdymo organo narys apie tai informuotų kitus bendrovės valdymo organus. Tačiau vienokių ar kitokių asmeninių interesų turėjimas neatleidžia bendrovės valdymo organo nario nuo jo fiduciarinės pareigos veikti išimtinai bendrovės interesais.“

55 Kasacinio teismo praktikoje laikomasi pozicijos, kad įmonės vadovo civilinė atsakomybė gali atsirasti tiek

pozicijos numanomai laikosi ir įstatymų leidėjas – įstatyminių pareigų ir kompetencijų valdymo organams CK ir ABĮ įtvirtinimas vertintinas kaip įstatyminio atstovavimo elementas, nesuderinamas su pavedimo sutarties turiniu. Kad akcininkai neturi absoliučios teisės savo nuožiūra nustatyti vadovo pareigų ir riboti jo atsakomybę, iliustruoja ir ABĮ nuostata, pagal kurią akcininkai negali ratifikuoti valdymo organų sprendimų (pavyzdžiui, ABĮ 34 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad „(i)statuose gali būti numatyta, kad valdyba, prieš priimdama <...> sprendimus, turi gauti visuotinio akcininkų susirinkimo pritarimą. Visuotinio akcininkų susirinkimo pritarimas nepanaikina valdybos atsakomybės už priimtus sprendimus“⁵⁴). Įmonių teisės specialistai taip pat kritikuoja vadovo teisinio statuso kvalifikavimą kaip pavedimo sutarties – pozicijos, kad valdymo organų ir juridinio asmens santykio negalima kvalifikuoti kaip įstatyminio atstovavimo ir kartu pavedimo teisinio santykio laikosi ir R. Greičius⁵⁶. Todėl daugiau argumentų būtų kvalifikuoti vadovą ir bendrovę siejančią sutartį kaip paslaugų, kadangi vadovas ne tiesiog vykdo akcininkų pavedimą, bet teikia paslaugas bendrovei vykdydamas įstatymines pareigas ir tik subsidiariai, kiek tai neprieštarauja imperatyviam reguliavimui, akcininkų nurodymus. Tačiau toks kvalifikavimas prieštarauja nusistovėjusiai teismų praktikai, kuri kildino akcininkų teisę bet kada atšaukti vadovus iš pavedimo sutarties esmės, todėl mažai tikėtina, kad be įstatymų reformos jis bus pakeistas.

Kitas aktualus praktikai klausimas yra teisė riboti vadovo atsakomybę bendrovei. Jei šiam klausimui būtų taikomos CK normos, t. y. bendra taisyklė dėl atsakomybės ribojimo, numatyta CK 6.252 straipsnio 1 dalyje, akcininkai bendrovės vardu galėtų susitarti riboti vadovo atsakomybę su išlyga, kad žala padaryta netyčiais veiksmais. Tačiau tokia sutarties sąlyga keltų rimtų problemų dėl jos suderinamumo su ABĮ, nes jeigu akcininkai nėra vienintelė interesų grupė, kurios interesais veikia vadovai, ir akcininkai neturi kompetencijos atleisti vadovus nuo atsakomybės, juo labiau abejotina jų teisė riboti vadovų atsakomybę bendrovei. Taigi, atsakomybės ribojimo klausimais CK normos taip pat nėra pakankamas instrumentas siekiant teisinio tikrumo ir efektyvaus, verslui pritaikyto reguliavimo.

Vakarų valstybių pavyzdžiai rodo, kad Lietuva neturėtų apsiriboti galiojančiomis civilinės teisės normomis kaip alternatyva dabar galiojančiai darbo teisei, kadangi šių normų taikymas lemtų dar didesnę teisinį netikrumą. Lietuvai siūlytina kurti specifinį bendrovių teisės teisinį reguliavimą, atitinkantį verslo poreikius ir suderintą su jau dabar taikoma įmonių teisės doktrina. Pagrindinė problema, kuri turėtų būti išspręsta, tai sureguliuotas santykis tarp dviejų savarankiškų teisinių santykių: bendrovės sprendimų, kurių negali riboti darbo teisės normos, tačiau kurie gali keisti vadovo teisinę padėtį (paskirti, atšaukti, reikalauti žalos atlyginimo iš vadovo ir pan.), ir vadovo sutarties su

įmonei, kai įmonės vadovas veikia priešingai įmonės interesams, tiek tretiesiems asmenims, kai įmonės vadovas pažeidžia apribojimus, nustatančius tam tikras tokių asmenų garantijas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *K. J. J. v. V. K. ir kt.* (bylos Nr. 3K-7-266/2006), Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vajalio medienos gaminiai“ v. R. K.* (bylos Nr. 3K-3-228/2011).

56 Greičius, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 125.

bendrove, kurios sąlygos neturėtų būti keičiamos dėl vėlesnių bendrovės sprendimų. Šią santykių dichotomiją savaip išsprendė Vokietijos teisė, kuri su bendrovės priimamais sprendimais susiejo tik vadovo, kaip valdymo organo, statuso atsiradimą ir pasibaigimą, bet ne apskritai teisinio santykio su bendrove pasibaigimą, nes vadovo paslaugų sutartis nesibaigia dėl bendrovės priimtų sprendimų.

Vis dėlto Lietuva neturėtų nekritiškai skolintis teisinio reguliavimo iš kitų valstybių bendrovių teisės, nesuderinusi jo su jau esamu reguliavimu, teismų praktika, esama administracine infrastruktūra ir teisine kultūra, nes kiekvieno reguliavimo modelio sėkmė priklauso nuo to, ar jis pritaikytas konkrečiam rinkos išsivystymui, teisinių ir valdžios institucijų infrastruktūroms, kultūrinėms normoms, teisei sąmonei, kurie skirtingose valstybėse labai nevienodi⁵⁷.

Išvados

1. Šiandieninis reguliavimas vadovo teisinio statuso aspektu nepateisina teisinio tikrumo lūkesčių, neatitinka verslo poreikių, neaiškus darbo teisės ir bendrovių teisės santykis. Teismų praktika, taikydama tokią teisę, veikia *exnunc* režimu, todėl į daugelį civilinei apyvartai svarbių klausimų, susijusių su vadovo teisiniu statusu, negali būti pateiktas aiškus atsakymas nesikreipiant į teismą.

2. Pagrindinė doktrininė problema, kurios nepavyko išspręsti galiojančiam teisiniui reguliavimui, – tai suderinti imperatyvų darbo teisės režimą su imperatyviu bendrovių teisės reguliavimu. Juk darbo teisės normos negali įpareigoti akcininkų susirinkimo laikytis darbo sutartyje tarp bendrovės vadovo ir bendrovės numatytų sąlygų, nekeisti jų naujais nutarimais ir pan., nes bendrovės vadovas visų pirma yra bendrovės organas, kurio veiklą reglamentuoja CK, ABĮ, įstatai ir akcininkų susirinkimo nutarimai ir tik *integralia* darbo sutartis. Todėl nėra proporcinga įtvirtinti darbo teisės viršenybę visų šių teisės aktų atžvilgiu.

3. Užsienio valstybėse veikia skirtingi vadovo teisinio statuso reguliavimo modeliai, bet visi jie atspindi vadovo statuso dualizmą – aplinkybę, kad jis yra ir bendrovės organas, ir kartu „samdos“ (paslaugų, darbo ir kt.) sutarties subjektas. Kadangi Lietuvos teisiniame reguliavime neatsižvelgiama į dualistinį vadovo statusą, tą bando daryti teismų praktika.

4. *Delegeferenda*: atsižvelgiant į Lietuvos teisės raidą vadovo teisinio statuso aspektu, svarstytinios dvi alternatyvos. Pirmoji alternatyva, pagal kurią vadovas išlieka darbo teisės subjektu su ypatumais, bet darbo teisės normos suderinamos su bendrovių teise vadovo teisinio statuso atžvilgiu, tokiu būdu, kad formos prasme taikomos darbo teisės normos, tačiau turinio prasme viršenybė lieka bendrovių teisei. Antroji alternatyva, pagal kurią darbo teisė ir bendrovių teisė koegzistuoja ir kiekviena iš jų reguliuoja

57 Black, B.; Kraakman, R. A self-enforcing model of corporate law. *Harvard Law Review*. 1996, 109 (8): 1911–1982. Plg. Hay, J. R., et al., *supra* note 32. Pavyzdžiui, Vokietijos įmonių teisė yra prisitaikiusi prie stiprių bankų bei profsąjungų, o JAV – prie stiprių kapitalo rinkų, silpnų finansinių institucijų ir stiprių įmonių vadovų, todėl ir teisinis reguliavimas turi atspindėti tokius skirtumus.

savarankišką santykį: bendrovių teisė – vadovo, kaip valdymo organo, santykį su bendrove, darbo teisė – vadovo, kaip vadovavimo paslaugų teikėjo, ir bendrovės santykį, o šie santykiai atsiranda ir pasibaigia savarankiškais pagrindais, taikomi savarankiški teisių gynimo būdai. Pasirinkus pirmąją alternatyvą, dalis klausimų galėtų būti sureguliuota ir DK.

Literatūra

- Black, B.; Kraakman, R. A self-enforcing model of corporate law. *Harvard Law Review*. 1996: 109 (8): 1911–1982.
- Corporate Business Forms in Europe. A Compendium of Public and Private Limited Companies in Europe*. Edited by Dornseifer, F. Sellierpublishers, 2005.
- Davulis, T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis: liber amicorum Valentinas Mikelėnas*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 99–115.
- Greičius, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
- Hay, J. R.; Shleifer, A.; Vishny, R. W. Toward a theory of legal reform. *European Economic Review*. 1996, 49: 559–567.
- Jakuntavičiūtė, G. *Juridinio asmens valdymo organų narių civilinė atsakomybė*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
- Jungtinės Karalystės 2006 m. Bendrovių įstatymas (Companies Act 2006) [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-07-01]. <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents>>.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje *P. D. v. AB „Žalvaris“* (byla Nr. 3K-3-1200).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vajalio medienos gaminiai“ v. R. K.* (bylos Nr. 3K-3-228/2011).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinės teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *K. J. J. v. V. K. ir kt.* (bylos Nr. 3K-7-266/2006).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, UAB „Radviliškio autobusų parkas“* (bylos Nr. 3K-7-760/2001).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje *BUAB „Optimalūs finansai“ v. G. P.* (bylos Nr. 3K-7-444/2009).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 16 d. nutartis civilinėje byloje *Bankrutuojanti UAB „IBCA trobos“ v. A. G.* (bylos Nr. 3K-3-493/2012).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 8 d. nutartis civilinėje byloje *Z. Z. v. UAB „Šiaulių aerouostas“* (byla Nr. 3K-3-6/2003).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje *V. S. v. Kooperatinė bendrovė Lietuvos kooperatyvų sąjunga* (byla Nr. 3K-3-123/2006).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“* (bylos Nr. 3K-3-397/2007).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. B. v. UAB „Neogroup“* (bylos Nr. 3K-3-157/2010).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. AB Turto bankas* (bylos Nr. 3K-3-252/2012).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 19 d. nutartį civilinėje byloje *Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija v. UAB „Mokslo aidai“ direktorius J. S., likviduojama UAB „Mokslo aidai“ ir kt.* (bylos Nr. 3K-3-535/2011).

- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 18 d. nutartyje civilinėje byloje AB „Mažeikių nafta“ v. I. D. (I. D.) ir kt. (bylos Nr. 3K-3-446/2009).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. liepos 9 d. nutartis civilinėje byloje BUAB „Alveronas“ v. I. S., R. P. ir kt. (bylos Nr. 3K-3-329/2009).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Antstolis A. S. v. UAB „Birių krovinių terminalas“ (bylos Nr. 3K-3-238/2007).
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. kovo 29 d. nutartį civilinėje byloje Vilniaus miesto valdyba v. UAB „Sangreta“ ir S. J. (bylos Nr. 3k-3-383/2000).
- Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914.
- Mikelėnas, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga*. Vilnius: Justitia, 2002.
- Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
- Martišienė, B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.
- Vokietijos Akcinių bendrovių įstatymas (AktG) [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-07-01]. <<http://www.gesetze-im-internet.de/aktg/>>.
- Vokietijos Uždaro tipo bendrovių įstatymas (GmbHG) [interaktyvus]. [žiūrėta 2013-07-01]. <<http://www.gesetze-im-internet.de/gmbhg/>>.

LEGAL STATUS OF THE SOLE MANAGING BODY: IS UNAMBIGUOUSNESS POSSIBLE?

Agnė Tikniūtė, Jūratė Usonienė

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. *The article analyses the key issues of the legal status of the sole managing body from the perspective of the valid legal regulation, the established case-law and doctrine.*

The first part of the article analyses the dualism of the manager's legal status from the perspective of civil law and labour law. The analysis of the latest case-law presented herein shows that the rule of "internal" and "external" relations between the manager and the company formulated in the case-law is applied differently, and the criterion of distinguishing the manager's as the subject of the labour law and that of the civil law statuses still remains unclear. The authors of the article are of the view that due to insufficient legal regulation in force rules established by the case-law to regulate the manager's legal status cannot ensure the required legal certainty. Thus, the reform of the manager's legal regulation is essential.

The second part of the article strives to answer the question what legal regulation models exist and what are the main criteria of quality legal regulation. The comparative analysis of the legal status regulation of the sole managing body allows to determine the main available regulation models of the manager's legal status and to distinguish their advantages and disadvantages. The authors of the article believe that it is necessary to take regard to other states' practices regulating the relations at issue, however, while creating such legal regulation, the evaluation of economic, cultural and social peculiarities of Lithuania is also required. In search for the most appropriate model of the manager's legal status, attention should be drawn to the fact that in some aspects the labour law regime is too restrictive (e.g., shareholders

cannot recall the manager, who is on maternal leave, and the manager at interim does not have full authority) and uncoordinated with the doctrine of the companies' law. Moreover, quite a few questions directly related to the issues of the manager's authority do not fall or only partially fall into the scope of the labour law. On the other hand, the problem of the manager's legal status involves a broader scope of points of the companies' law than the dualism of the manager's status, and a part of these points has already been regulated by the Law on Companies (the agreement conclusion, termination, removal from the register of legal persons, terms of notice). In regard to this, a question can be raised if it not be better to regulate the issues of the manager's legal status by the provisions of the Law on Companies and not of the Labour Code. It is proposed to create a specific legal regulation of the companies' law, which could meet the needs of business and match up to the doctrine of the companies' law, which is already being applied.

Keywords: Sole Managing Body, manager's legal status, legal relations between the manager and the company, legal responsibility of the manager.

Agnė Tikniūtė, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Civilinės justicijos instituto docentė. Mokslinių tyrimų kryptys: bendrovių teisė, atstovavimo institutas, valdymo organų atsakomybė.

Agnė Tikniūtė, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Institute of Civil Justice, Assoc. Professor. Research interests: companies' law, representation, responsibility of management bodies.

Jūratė Usonienė, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Civilinės justicijos instituto profesorė. Mokslinių tyrimų kryptys: sutarčių teisė, civilinė atsakomybė, intelektinės nuosavybės teisė.

Jūratė Usonienė, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Institute of Civil Justice, Professor. Research interests: contract law, torts, intellectual property law.