

Straipsnis publikuotas žurnale "Vadovas ir pasaulis" 2006/12

VADOVO ATŠAUKIMO IŠ PAREIGŲ IR DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMO YPATUMAI

ERNESTA ŽUTAUTAITĖ, advokato padėjėja

TOMAS MIELIAUSKAS, advokato padėjėjas

Akcinių ir uždarytųjų akcinių bendrovių veiklą reglamentuojantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas įtvirtina nuostatą, kad bendrovės vadovas yra vienasmenis valdymo organas. Bendrovės vadovas vadovauja bendrovei organizuodamas kasdieninę jos veiklą, įstatyminio atstovavimo pagrindu veikdamas jos vardu santykiuose su trečiaisiais asmenimis ir vykdydamas kitas funkcijas, veikdamas bendrovės ir jos akcininkų naudai. Tačiau bendrovės vadovas yra ne tik bendrovės vienasmenis valdymo organas, jis taip pat yra ir bendrovės darbuotojas, su kuriuo sudaroma darbo sutartis. Atsižvelgiant į tai, konstatuotina, jog bendrovės vadovo teisinis statusas yra specifinis. Straipsnyje aptarsime vadovą išrinkusio organo teisę atšaukti vadovą prieš terminą, kokių teisės aktų nuostatomis vadovautis atšaukiant vadovą iš pareigų, kaip įforminti darbo sutarties nutraukimą.

Viena vertus, bendrovės vadovas įstatymų pripažįstamas bendrovės darbuotoju, kurio atžvilgiu taikomos praktiškai visos darbo įstatymų nuostatos. Kita vertus, bendrovės vadovo, kaip bendrovės valdymo organo, teisinis statusas reglamentuojamas civilinės teisės normų, taikomų bendrovės organų veiklai, o santykiams tarp bendrovės ir jos vadovo taikytinos pavidimo sutartį reglamentuojančios civilinės teisės normos.¹ **Todėl atšaukiant bendrovės vadovą iš jo užimamų pareigų ir nutraukiant su juo darbo santykius, reikia atsižvelgti tiek į Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – „DK“), tiek į Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – „ABĮ“) nuostatas.**

DK ir kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai bendrovės vadovo atleidimo atveju taikytini tik tiek, kiek suteikia bendrovės vadovui galimybes pasinaudoti darbuotojams teikiamomis socialinėmis garantijomis. Taip pat jie nustato su bendrovės vadovu sudarytos darbo sutarties pasibaigimo priežastį, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo su bendrovės vadovu tvarką.²

Bendrovės vadovo darbo sutarties terminuotumo požymiai ir jos nutraukimo ypatumai

DK 109 straipsnio 3 dalis nustato, jog su renkamaisiais darbuotojais terminuota darbo sutartis sudaroma laikui, kuriam jie išrinkti, o su darbuotojais, kuriuos pagal įmonės įstatus skiria į darbą

renkamieji organai (valdyba, stebėtojų taryba), terminuota darbo sutartis sudaroma tų renkamųjų organų kadencijai. Taigi, **jei bendrovės vadovą išrinko valdyba arba stebėtojų taryba, su juo sudaromos darbo sutarties terminas bus apibrėžtas jį išrinkusio organo kadencijos laikotarpiu.** O tuo atveju, **jei vadovą išrinko visuotinis akcininkų susirinkimas – vadovo darbo sutartis bus sudaryta laikui, kuriam jį išrinko akcininkų susirinkimas arba iki to momento, kol visuotinis akcininkų susirinkimas nuspręs bendrovės vadovą atšaukti.** Pažymėtina, kad pagal DK 126 straipsnį, pasibaigus darbo sutarties terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota. Tačiau šios nuostatos iš bendrovės organo, pagal bendrovės įstatus ir įstatymus turinčio teisę atšaukti bendrovės vadovą, neatima teisės bet kuriuo metu bendrovės vadovą atšaukti iš jo užimamų pareigų be jokių išankstinių išpėjimų.

Vadovo atšaukimas ir darbo sutarties pasibaigimas bendrovės organų iniciatyva

ABĮ 37 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta teisė bendrovės įstatuose bei įstatymuose nurodytam organui (valdybai, jei valdyba nesudaroma – stebėtojų tarybai, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotiniam akcininkų susirinkimui) bet kuriuo metu ir dėl bet kokios priežasties atšaukti bendrovės vadovą iš einamų pareigų. Pažymėtina, kad atitinkamo bendrovės organo teisė atšaukti bendrovės vadovą nėra nulemta jokių aplinkybių, ji yra absoliuti. Vadovo atšaukimo teisės absoliutumą lemia bendrovės ir jos vadovo santykių, pagrįstų pasitikėjimu, pobūdis, vadovo pareigybės ir vadovo atliekamo vadovaujamo darbo reikšmė bendrovei. Atitinkamam bendrovės organui praradus pasitikėjimą vadovu ar nusprendus operatyviai koreguoti įmonės valdymą bei konstatavus, kad kito asmens gebėjimai valdyti įmonę didesni ir tai suteiks įmonei daugiau naudos, ABĮ besąlygiškai suteikia teisę tokiam bendrovės organui atšaukti vadovą iš pareigų. Tai reiškia, kad atitinkamas bendrovės organas turi teisę bet kada atšaukti jo išrinktą bendrovės vadovą, nepriklausomai nuo šio kaltės buvimo ar nebuvimo. Svarbu tik tai, kad bendrovės vadovą atšaukusio organo sprendimas būtų priimtas laikantis įstatymų, bendrovės įstatų ar kitų bendrovės aktų (kai kuriais atvejais netgi ir akcininkų susitarimų) nustatytų bendrovės vadovo atšaukimo procedūrų.

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-191/2005.

² Ten pat.

Atitinkamam bendrovės organui įgyvendinus šią teisę, su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia šio organo pavedimas.³ Tokiu atveju, atitinkamam bendrovės organui pasinaudojus ABI 37 straipsnio 3 dalyje suteikta teise atšaukti bendrovės vadovą iš einamų pareigų, **darbo sutarties su vadovu pasibaigimui taikomas DK 124 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatytas pagrindas – darbo sutarties pasibaigimas kitų įstatymų nustatytais pagrindais.**

Pažymėtina, kad tais atvejais, kai bendrovės vadovas atšaukiamas iš pareigų ir su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama **nesant jo kaltės**, jam pagal DK 140 straipsnio 2 dalies nuostatas neatsižvelgiant į jo nepertraukiamąjį stažą atitinkamoje įmonėje turi būti išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, jog darbo sutartyje, sudarytoje su bendrovės vadovu arba įmonės kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytos ir didesnės nei įstatyme nustatytos išeitinės išmokos ar kitos papildomos garantijos darbo sutarties pasibaigimo atveju.

Tuo atveju, jei norima bendrovės vadovą atleisti dėl jo kaltės, neišmokant įstatymuose ar darbo sutartyje sulgytos išeitinės išmokos, būtina laikytis visų darbo drausminę atsakomybę ir drausminės nuobaudos skyrimo tvarką nustatančių teisės aktų nuostatų, t. y. bendrovės įstatuose nurodytas bendrovės organas (valdyba, jei nėra valdybos – stebėtojų taryba, o jei nėra ir jos – visuotinis akcininkų susirinkimas) turi raštu pareikalauti iš bendrovės vadovo pasiaiškinti dėl atitinkamo darbo drausmės pažeidimo, o įvertinus pasiaiškinimą ir atsižvelgus į pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, bendrovės vadovo kaltę, aplinkybes, kuriomis atitinkamas pažeidimas buvo padarytas bei į tai, kaip bendrovės vadovas dirbo anksčiau atitinkamas bendrovės organas turi teisę parinkti vieną iš 3 drausminių nuobaudų nurodytų DK 237 straipsnyje – pastabą, papeikimą ar atleidimą iš darbo. Drausminė nuobauda bendrovės vadovui skiriama atitinkamo bendrovės organo sprendimu, su kuriuo bendrovės vadovas turi būti pasirašytinai supažindinamas. Pagal DK 241 straipsnį drausminė nuobauda turi būti skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, o iškėlus baudžiamąją bylą – ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Taip pat reikia atsižvelgti į kitas DK nustatytas taisykles darbo drausminės nuobaudos skyrimui. Pažymėtina, jog bendrovės vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam bendrovės darbuotojui.

Darbo sutarties nutraukimas vadovo iniciatyva (atsistatydinimas)

Vadovas, kaip bendrovės darbuotojas gali pasinaudoti DK suteikiamomis darbuotojui teisėmis nutraukti darbo sutartį savo pareiškimu. **Pagal DK 127 straipsnį darbuotojas (taip pat ir bendrovės vadovas) turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą, darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu išpėjęs darbdavį (šiuo atveju bendrovės organą pagal bendrovės įstatus ir įstatymus turintį teisę rinkti bei atšaukti bendrovės vadovą) ne vėliau kaip prieš 14 dienų (jei kolektyvinėje sutartyje nenumatyta ilgesnis terminas, kuris negali viršyti 1 mėnesio).** Tuo atveju jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo išpareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį, išpėjimas pateikiamas **ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas.** DK 128 straipsnyje numatytais atvejais (jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga)) darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, darbuotojas gali nutraukti nuo jo prašyme nurodytos datos, kuri negali būti ankstesnė kaip 3 dienos nuo prašymo padavimo dienos.

Tiesa, atsižvelgiant į tai, jog bendrovės vadovas yra bendrovės organas, kurio išrinkimą ir atšaukimą reglamentuoja ne tik DK, bet ir ABI, reikėtų pažymėti, jog aukščiau minėti išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai turėtų būti padidinti bent tokiu laikotarpiu, kuris yra būtinas bendrovės vadovą renkančio (atšaukiančio) organo susirinkimo sušaukimui (ne vėliau kaip likus 30 dienų iki visuotinio akcininkų susirinkimo dienos; kitų bendrovės organų sušaukimo terminus nustato atitinkamų organų darbo reglamentai).

Taip pat remiantis DK 125 straipsnyje nustatyta tvarka vadovas gali raštu pasiūlyti jį išrinkusiam bendrovės organui nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu.

Mūsų nuomone, bendrovės vadovas atitinkamą pareiškimą (pasiūlymą) dėl darbo sutarties nutraukimo turėtų pateikti bendrovės valdybos pirmininkui, jei valdyba bendrovėje nesudaryta – stebėtojų tarybos pirmininkui, o jei nesudaryta nei stebėtojų

³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-191/2005, 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-457/2005, 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2006.

taryba, nei valdyba – jis turi inicijuoti visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimą, į kurio darbotvarkę būtų įrašytas bendrovės vadovo atšaukimo klausimas.

Pažymėtina, kad atsižvelgiant į susiklosčiusias aplinkybes, darbo sutartis su vadovu gali pasibaigti ir kitais DK numatytais pagrindais, laikantis DK numatytos atleidimo iš darbo ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos, priklausomai nuo atleidimo iš darbo pagrindo.

Bet kokių atveju, nutraukiant su vadovu darbo sutartį, reikėtų atsižvelgti į darbo sutartyje su vadovu įtvirtintas specialiasias sąlygas darbo sutarties nutraukimui bei papildomus įsipareigojimus (pavyzdžiui, nekonkuruoti) pasibaigus darbo santykiams.

Atkreiptinas dėmesys, kad nepaisant civilinės teisinės bendrovės vadovo ir bendrovės tarpusavio santykių prigimties, ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės dėl vadovo atšaukimo ir darbo sutarties nutraukimo laikomi darbo ginčais ir nagrinėjami pagal DK nustatytas taisykles⁴.

Vadovo atšaukimo ir darbo santykių su vadovu pasibaigimo pasekmės

Apie darbo santykių su bendrovės vadovu pasibaigimą būtina pranešti ne tik socialinio draudimo institucijoms. Apie bendrovės vadovo atšaukimą bei sutarties su juo pasibaigimą kitais pagrindais jį išrinkusio ar atšaukusio bendrovės organo įgaliotas asmuo ne vėliau kaip **per 5 dienas privalo pranešti juridinių asmenų registro tvarkytojui** (ABĮ 37 straipsnio 3 dalis).

Atsižvelgiant į bendrovės vadovo statusą, jo įgaliojimų apimtį bei teisę veikti bendrovės vardu bei savo vardu sukurti bendrovei teises ir pareigas, rekomenduotina apie vadovo atšaukimą kaip galima greičiau informuoti ir kitas įstaigas, institucijas bei asmenis (pavyzdžiui, bankus, kuriuose yra bendrovės sąskaitos, svarbiausius klientus ir/ar verslo partnerius, t. t.).

Be to, atsižvelgiant į tai, jog bendrovės vadovas disponuoja itin konfidencialia informacija apie bendrovę, jos klientus, bendrovės verslo planus ir pan., prieš atšaukiant vadovą iš pareigų, reikėtų apsvarstyti būtinybę susitarti su bendrovės vadovu dėl jo įsipareigojimo kurį laiką nekonkuruoti su bendrove (jei atitinkami bendrovės vadovo įsipareigojimai nebuvo įtvirtinti jo darbo sutartyje).

Dar vienas aktualus klausimas, kurį patartina išspręsti atšaukiant bendrovės vadovą ir nutraukiant darbo sutartį su juo – tai bendrovės dokumentų, įkaitant bendrovės apskaitos dokumentus,

piniginių ir materialinių vertybių perdavimas. Nors apskaitos dokumentų vadovas pats tiesiogiai gali ir nesaugoti, jie gali būti laikomi įmonės buhalterijoje ar kitose įmonės patalpose (pavyzdžiui, įmonės archyve), tačiau pagal Buhalterinės apskaitos įstatymą už apskaitos dokumentų išsaugojimą įstatymų nustatyta tvarka atsako ūkio subjekto vadovas. Buhalterinės apskaitos įstatymas įpareigoja bendrovės vadovą nustatyti buhalterinės apskaitos dokumentų saugojimo tvarką, užtikrinančią jų išsaugojimą. Būtent todėl keičiantis bendrovės vadovams, ypač tais atvejais, kai buhalterinės apskaitos dokumentų saugojimo tvarka bendrovėje nenustatyta, tikslinga visos turimos bendrovės dokumentacijos, piniginių ir materialinių vertybių perdavimo faktą įforminti buhalterinės apskaitos duomenų (buhalterijos) ir dokumentų bei kitų vertybių perdavimo–priėmimo aktu.

NOTA BENE

- Bendrovės vadovas yra ne tik bendrovės vienasmenis valdymo organas, jis taip pat yra ir bendrovės darbuotojas, su kuriuo sudaroma darbo sutartis.
- Bendrovės vadovą renkančio bendrovės organo teisė atšaukti jo išrinktą bendrovės vadovą nėra nulemta jokių aplinkybių, ji yra absoliuti, nepriklauso nuo vadovo kaltės buvimo ar nebuvimo. Vadovo atšaukimo teisės absoliutumą lemia bendrovės ir jos vadovo santykių, pagrįstų pasitikėjimu, pobūdis, vadovo pareigybės ir vadovo atliekamo vadovaujamo darbo reikšmė bendrovei. Bendrovės organui, turinčiam teisę atšaukti bendrovės vadovą, pasinaudojus šia teise, su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis pasibaigia, nes pasibaigia atitinkamo bendrovės organo pavedimas.
- Atleidžiant bendrovės vadovą dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo, turi būti laikomasi Darbo kodekse nustatytos drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos, o atitinkamą drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo turėtų skirti bendrovės organas pagal bendrovės įstatus ir įstatymus turintis teisę rinkti bei atšaukti bendrovės vadovą.
- Vadovas, kaip bendrovės darbuotojas gali pasinaudoti Darbo kodekso suteikiamomis teisėmis darbuotojui nutraukti darbo sutartį savo pareiškimu (atsistatydinti), tačiau laikantis ne tik Darbo kodekse nustatytų išėjimo terminų, bet ir Akcinių bendrovių įstatyme nustatytų terminų bendrovės vadovą renkančio (atšaukiančio) organo susirinkimo sušaukimui.
- Ginčai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės dėl vadovo atšaukimo ir darbo sutarties nutraukimo laikomi darbo ginčais ir nagrinėjami pagal Darbo kodekse nustatytas taisykles.

⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-123/2006.