

# EUROPOS KOMISIJOS REKOMENDACIJŲ DĖL BENDROVIŲ VALDYMO ORGANŲ NARIŲ ATLYGINIMŲ PERKĖLIMO Į LIETUVOS TEISĘ PROBLEMOS

**Robertas Čiočys**

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedros doktorantas  
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius  
Tel. (+370 5) 236 61 70  
El. paštas: Robertas.Ciocys@lawin.lt

*Šiame straipsnyje pristatomi teoriniai ir praktiniai bendrovių valdymo organų narių atlyginimo skyrimo ir reglamentavimo aspektai. Aptariama aktuali Europos Sąjungos patirtis ir rekomendacijos reglamentuojant bendrovių valdymo organų narių atlyginimą. Taip pat straipsnyje analizuojamos Lietuvos bendrovių teisės problemos, trukdančios perkelti gerąją Vakarų praktiką į Lietuvą.*

*This article discusses scholarly and practical aspects of setting and regulating managerial pay. The relevant experience and recommendations of the European Union in regulating managerial pay is presented. Further the article analyses Lithuanian company law issues which are an obstacle for reception of best Western practice in Lithuania.*

## Įvadas

Šio straipsnio tyrimo tikslas – identifikuoti Lietuvos įmonių teisės problemas, trukdančias perkelti Europos Komisijos rekomendacijas dėl bendrovių valdymo organų atlyginimų į Lietuvos teisę. Tyrimo objektas – aktualios Europos Komisijos rekomendacijos, kontekstas, kuriame priimtose rekomendacijos, ir susijusios Lietuvos teisės aktų nuostatos. Nagrinėjama užsienio mokslininkų pozicija ir analizuojamas Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas ir Akcinių bendrovių įstatymas, kad būtų galima nustatyti, ar esant dabartiniam teisiniam reguliavimui galima perkelti Komisijos rekomendacijas į nacionalinę teisę. Analizuojama problema yra ta,

kad valdymo organo nariams Vakarų teisės tradicijos šalyse yra taikoma skirtinga atlyginimo forma ir struktūra, nei kitiems darbuotojams, ir taip siekiama konkrečių tikslų (suderinti bendrovės ir valdymo organo nario interesus), tačiau Lietuvoje tokios praktikos perėmimą apsunkina esamas reguliavimas.

Šiame straipsnyje naudojami lyginamasis, sisteminis ir analitinis metodai. Lyginamasis metodas naudojamas aptariant kitų valstybių doktrinos poziciją, pristatomos Europos Komisijos rekomendacijos. Analitinis ir sisteminis metodai padeda analizuoti Lietuvos teisės sistemą, atskirus teisės aktus, siekiant nustatyti, ar Europos Komisijos rekomendacijos gali būti įgyvendinamos Lietuvoje.

Straipsnio autoriui nėra žinoma apie Lietuvos teisės mokslininkų darbus, nagrinėjančius šią temą, t. y. ši analizė Lietuvoje atliekama pirmą kartą. Straipsnyje daugiausia remiamasi Anglijos įmonių teisės profesorių P. L. Davies ir R. D. Kershaw darbais, nes būtent Anglijos teisė turi įtakos Europos Komisijos rekomendacijoms ir apskirtai Europos Sąjungos teisėkūrai reglamentuojant bendrovių valdymą. Lietuvoje nėra įprastos bendrovių valdymo organų atlyginimų praktikos. Klausimas nėra išanalizuotas ir yra aktualus bendrovėms, kurių akcininkai nėra kartu ir bendrovės vadovai.

Kai nagrinėjami bendrovių valdymo organų atlyginimai, kalbama apie bendrą jų lygį, formą (piniginės ir nepiniginės premijos) bei struktūrą (kiek, kokia forma ir kokiais terminais mokamas atlyginimas).

Valdymo organų atlyginimai kelia didelį visuomenės susidomėjimą, ypač po 2007–2010 metų pasaulinės finansų krizės, kai paaiškėjo, kad bankų darbuotojai gaudavo didelį atlygį už prisiimamą riziką, kurios iki galo negalėjo suvokti. Šia tema yra parengta užsienio mokslininkų darbų, tačiau Lietuvoje moksliniu požiūriu problema neanalizuota. Darbe pristatoma doktrinos pozicija, kuria bandoma pagrįsti apskirtai labai didelį bendrovių vadovų atlygį. Taip pat aptariama vadovų atlygio formos ir struktūros specifika, pristatomos Europos Komisijos rekomendacijos dėl vadovų atlyginimų, kiek tai susiję su nagrinėjama tema. Galiausiai analizuojamos Lietuvos įmonių teisės problemos, kurios neleidžia perkelti į Lietuvą tinkamos Vakarų Europos praktikos, reglamentuojančios bendrovių vadovų atlygį.

## **1. Teisės ir ekonomikos doktrinos dėl valdymo organų atlyginimų**

Europos Komisijos rekomendacijos dėl valdymo organų atlyginimų (2004/913/EB, 2005/62/EB ir 2009/385/EB) priimtos atsižvelgiant į valdymo organams ir kitiems darbuotojams mokamų atlyginimų skirtumus ir to priežastys. Tam, kad būtų galima geriau išanalizuoti minėtas rekomendacijas, verta pristatyti kontekstą ir argumentus, kuriais grindžiamas papildomas bendrovių valdymo organų narių atlyginimų reguliavimas.

Sutariama, kad bendrovių valdymo organų atlyginimai yra didesni nei kitų bendrovės darbuotojų, taip pat skiriasi jų forma (valdymo organų nariams greta fiksuoto dydžio atlyginimo skiriamos akcijos, piniginės premijos, kurios priklauso nuo metinių bei trejų–penkerių metų rezultatų) bei struktūra (didžiąją atlyginimo dalį sudaro ne fiksuota, o kintama atlyginimo dalis) [11, p. 10; 18, p. 261–269].

Bendrovių valdymo organams didelis atlyginimas mokamas dėl to, kad jų sprendimai turi labai didelius finansinius padarinius ir taip lemia bendrovės veiklos sėkmę ir grąžą akcininkams. Bendrovių valdymo organai priima strateginius sprendimus, pavyzdžiui, įsigyti kitą verslą ar ne ir už kokią kainą, investuoti į naują rizikingą projektą ar ne. Tuo valdymo organų narių sprendimai skiriasi nuo kitų darbuotojų atliekamo darbo, t. y. kiekvienas kitas darbuotojas įgyvendina dalį strategijos ir dėl to jo veiksmai turi mažesnę įtaką bendrovės rezultatams. Didelės bendrovės nuolat konkuruoja dėl pačių geriausių vadovų, kad maksimaliai gerai išnaudotų savo išteklius [22].

Valdymo organų narių ir kitų darbuotojų atlyginimų skirtumus bandoma pagrįsti tiek ekonomikos, tiek teisės doktrina. Ekonomistai teigia, kad valdymo organų nariai labiausiai prisideda prie bendrovės vertės kūrimo. Kita jų teorija nurodo, jog kvietimas dirbti didelės įmonės vadovu ar valdybos nariu reiškia, kad asmuo buvo atrinktas iš daugybės kandidatų ir tai turėtų būti atlyginama, tarsi didelio sporto renginio laimėjimas. Remiantis trečia teorija, finansavimas (pavyzdžiui, įvairių fondų investavimas kartu) per paskutinius 30 metų tapo labiau prieinamas, nei bet kada anksčiau, todėl vadovų ir valdybos narių galimybė pradėti savo verslą vis mažiau priklauso nuo jų turimo nuosavo kapitalo. Tam, kad valdymo organų nariai būtų skatinami pasilikti bendrovėje, o ne pradėti savo verslą, jiems mokamas didelis atlygis. Galiausiai teigiama, kad valdymo organų nariams didelė premijos dalis skiriama akcijomis, todėl jų turtas nėra pakankamai diversifikuotas, t. y. didžiąją jo dalį sudaro konkrečios bendrovės akcijos. Dėl šios priežasties jiems už didesnę turto rizikingumą turėtų būti ir daugiau atlyginama [22].

Remiantis bendrovių teisės doktrina, valdymo organų nariams didelis atlyginimas skiriamas tam, kad jie kuo geriau vykdytų fiduciarines pareigas (būti lojaliam bendrovei, elgtis sąžiningai ir protingai, vengti interesų konfliktų) [16, p. 26–27]. Juridinių asmenų veiklą reglamentuojantys teisės aktai nenumato analogiškų fiduciarinių pareigų kitiems bendrovės darbuotojams. Darbo teisėje taip pat numatytos pareigos darbuotojui (pavyzdžiui, Darbo kodekso 228 straipsnyje nurodoma, kad darbuotojas turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, tausoti darbdavio

turtą), tačiau jų turinys yra kitoks, siauresnis, darbuotojų atsakomybė ribota (pagal Darbo kodekso 254 straipsnį darbuotojo civilinė atsakomybė yra ribota trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžiu, išskyrus tam tikrus atvejus, pavyzdžiui, tyčią), be to, siejamos su darbdavio pareiga informuoti darbuotoją apie jo funkcijas ir pareigas, detalizuoti jas darbo tvarkos taisyklėse. O valdymo organų pareigos numatytos civilinėje teisėje (Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje išvardytos fiduciarinės pareigos elgtis sąžiningai ir protingai, būti lojaliam, vengti interesų konfliktų ir kt.) [13]. Civilinis kodeksas nenumato bendrovės valdymo organų atsakomybės ribojimo (jeigu nėra susitariama sutartimi riboti atsakomybės, tačiau, remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, netgi toks atsakomybės ribojimas gali būti kvestionuojamas, nes fiduciarinės pareigos kyla iš įstatymo, o ne iš sutarties), pareigų yra daugiau ir jų turinys yra platesnis [14, p. 475–483; 23; 24]. Taigi valdymo organų nariams atlyginimas turi būti mokamas tam, kad bendrovė galėtų samdyti kuo labiau kvalifikuotą asmenį (kuris būtų atidus ir rūpestingas) ir kad šis asmuo būtų skatinamas dirbti kuo daugiau ir sunkiau, išnaudodamas talentą, bei tam, kad valdymo organo narys būtų skatinamas vengti interesų konfliktų, t. y. kad būti valdymo organo nariu finansiškai būtų patrauklu tiek, kad jis nesudarintų sandorių su susijusiais asmenimis bendrovei nenaudingomis sąlygomis [18, p. 271–272]. Be abejo, veikia ir kita motyvacija, pavyzdžiui, moralė, grėsmė, kad valdymo organo narys bus atšauktas iš pareigų ar iš jo bus reikalaujama žalos atlyginimo. Vien didelis atlyginimas neatgrasys vadovo sudaryti sandorį su savo paties įmone, jeigu grąža iš šio sandorio

yra didesnė nei atlyginimas, tačiau atlyginimas yra vienas iš visos svertų sistemos. Galiausiai siekiama, kad valdymo organo narys būtų lojalus bendrovei, pavyzdžiui, verslo eigoje pasitaikiusia nauja investavimo galimybe leistų pasinaudoti bendrovei, o ne pasinaudotų pats.

Tačiau didelius bendrovių valdymo organų narių atlyginimus bendrovių teisės doktrina sieja ir su pavedimo kaštų teorija<sup>1</sup>. Visų pirma valdymo organų nariai turi daugiau informacijos apie bendrovę nei bet kuris kitas asmuo. Tai jiems suteikia didelę įtaką stebėtojų tarybai ir akcininkams. Stebėtojų tarybos nariai ir akcininkai, ypač į biržos sąrašus įtrauktose bendrovėse, turi mažiau informacijos, ar didelis atlyginimas vadovui skiriamas dėl to, kad bendrovei svarbu rasti talentingiausią kandidatą, ar tai yra tik pavedimo kaštai. Taip pat valdymo organai disponuoja bendrovės finansais ir ištekliais. Taip jiems atsiveria galimybė finansais pasinaudoti asmeniniais, o ne bendrovės tikslais. Galiausiai valdymo organų nariai kartu su vyriausiuoju finansininku ar buhalteriu yra atsakingi už finansinių atsakaitų rengimą. Kai vadovo ar valdybos nario premija priklauso nuo finansinių rezultatų, kyla grėsmė, kad šiais rezultatais gali būti manipuluojama [16, p. 21–28].

Visuomenėje plačiai aptariamos su vadovų atlyginimais susijusios problemos. Nurodoma pavyzdžių, kai bendrovių vadovai gauna labai didelę išeitinę išmoką, net jei pareigas palieka nepasiekę rezultatų (*Home Depot Inc.* vadovo Roberto Nardelli atvejis), vadovų atlygio struktūra skatina vadovus pernelyg rizikuoti (*Lehman Brothers* vadovo Richard Fuld atvejis) [1;

34; 35]. Vadovų atlyginimo klausimai nagrinėjami ir Lietuvos teismų praktikoje. AB „Utenos trikotažas“ ir jos buvusios vadovės teisiniame ginče dėl neteisėtai išmokėtų lėšų ir iškreiptų finansinių rezultatų, kurie lėmė vadovei didesnę premiją, apeliacinės instancijos teismas iš vadovės priteisė atlyginti 146 000 litų žalos [32]. Buvusiems UAB „Vilniaus vandenys“ vadovams buvo pateikti įtarimai dėl kyšio ėmimo už pažadą, kad kyšio davėjai laimės bendrovės skelbiamus viešojo pirkimo konkursus. Viena iš to priežasčių, kad atlyginimų politika nebuvo tokia, kuri leistų bendrovei pritraukti talentingus ir sąžiningus vadovus, veikiančius bendrovės interesais [17]. Galiausiai naujausias Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimas buvo siejamas su tuo, kad tantjemų mokėjimas valdybų nariams buvo daugumos ir mažumos akcininkų konflikto išraiška, t. y. tantjemos buvo išmokamos valdymo organų nariams, kuriuos skiria kontroliuojantis bendrovės akcininkas, užuot bendrovė išmokėtų pelną dividendais visiems akcininkams [11].

Taigi valdymo organų narių atlyginimų reguliavimo problema egzistuoja. Dėl to ši sritis nepaliekama vadovo, valdybos narių ir bendrovės autonomijai, reguliuoti darbo ar paslaugų sutartimis. Valstybės šią sritį reguliuoja papildomai.

## 2. Valdymo organų atlyginimo reguliavimo problemos iškėlimas

Minėtus vadovų ir valdybos narių atlyginimo formos ir struktūros klausimus Didžiojoje Britanijoje 1995 m. nagrinėjo Greenbury komitetas<sup>2</sup>. Komitetas nurodė,

<sup>1</sup> Angl. *agency cost*, t. y. kaštai, kuriuos įgaliojotas (šiuo atveju akcininkai) patiria dėl to, kad veiksmą atlieka ne pats, o per įgaliotinį (šiuo atveju vadovą).

<sup>2</sup> Pavadintas darbo grupės vadovo Sero Richardo Greenbury, „Marks & Spencer“ valdybos pirmininko, vardu.

kad kaip valdymo organų narių atlyginimo priemonė buvo labai paplitę akcijų opcionai, tačiau buvo pastebėta, kad akcijų opcionai yra pelningi net ir tuomet, kai akcijų kainos didėjimą lėmė ne vadovo veiksmai. Taigi komitetas įvardijo valdymo organų narių atlyginimo praktikos problemas, kad jiems atlyginimas mokamas net nepasiekus rezultatų, kad iš dalies tai lemta pavidimo kaštų, o ne objektyvių priežasčių. Komitetas pateikė siūlymų, kaip reguliuoti valdymo organų narių atlyginimą, kad būtų mažinami pavidimo kaštai, o valdymo organai skatinami veikti bendrovės interesais.

Remdamosi Greenbury komiteto rekomendacijomis bendrovės pradėjo naudoti daugiau ilgalaikių skatinimo planų (angl. *LTIP – long term incentive plan*). Remiantis tokiu ilgalaikiu skatinimo planu valdymo organo nariui paprastai kaip dalis atlyginimo suteikiamos akcijos per tam tikrą laiką, jeigu pasiekiami nurodyti rezultatai. Nurodomi rezultatai paprastai yra bendrovės pelno vienai akcijai rodiklis arba visos gražos akcininkams rodiklis, lyginant šiuos rodiklius su sektoriaus įmonių rezultatais. Kartu sumažėjo akcijų opcionų, kaip skatinimo priemonės, taikymas [15, p. 17–18, 38–43; 18, p. 266–269, 280].

Šios Greenbury komiteto rekomendacijos buvo valdymo organų narių atlyginimų praktikos apibendrinimas, o jo išvadomis vėliau naudojosi kitos valstybės, reguliuodamos šią sritį, bei Europos Komisija, rengdama toliau aptartas rekomendacijas.

### **3. Europos Komisijos rekomendacijos**

Valdymo organų narių atlyginimai paprastai sudaromi iš dviejų dalių: fiksuotos ir kintamos. Skiriamos trys kintamos atlyginimo dalies formos:

- 1) pinigine premija;
- 2) opcionas ateityje įsigyti akcijų už fiksuotą kainą;
- 3) akcijų suteikimas mažesne nei rinkos kaina.

Kintama dalis mokama, jei pasiekiami sutartyje su vadovu ar valdybos nariu numatyti rezultatai. Šie rezultatai būna tiek finansiniai (pavyzdžiui, bendrovės pelnas prieš palūkanas, mokesčius, nusidėvėjimą ir amortizaciją), tiek nefinansiniai (pavyzdžiui, bendrovės klientų poreikių patenkinimo rodikliai).

Atlygimo struktūra apibūdina, kurią konkrečiai atlyginimo dalį sudaro tam tikros formos (fiksuota pinigine dalis, kintama pinigine dalis, akcijos) atlyginimas. Vakarų šalių praktikoje įprasta, kad apie 1/3 viso atlyginimo sudaro fiksuota dalis, 1/3 pinigine premija ir 1/3 pajamos, gautos, pardavus bendrovės suteiktas akcijas [18, p. 268–271].

Atsižvelgdama į šią specifiką Europos Komisija parengė tris rekomendacijas. Europos Komisija 2004 m. išleido rekomendacijas dėl į biržos sąrašus įtrauktų (listinguojamų) bendrovių valdymo organų narių atlyginimų (2004/913/EB). 2005 m. Komisija išleido rekomendacijas 2005/62/EB dėl priežiūros funkcijas atliekančių valdybos (ar stebėtojų tarybos) narių vaidmens, kurios greta kitų aspektų aptaria valdybų ar stebėtojų tarybų narių atlygimo skyrimo procesą. 2009 m. kaip vieną iš priemonių, kuriomis reaguojama į pasaulinę finansų krizę, Komisija papildė ankstesnes rekomendacijas ir priėmė atskiras rekomendacijas dėl finansų sektoriaus bendrovių valdymo organų narių atlyginimų (2009/385/EB) [1; 2; 3].

Europos Komisijos rekomendacijos yra platesnis dokumentas nei Greenbury ko-

miteto išvados. Europos Komisija nurodė, kad atlyginimo struktūros tapo itin sudėtingos, susietos su trumpalaikiais tikslais, tam tikrais atvejais lėmė pernelyg didelį atlyginimo dydį, kuris nebuvo pateisinamas bendrovės veiklos rezultatais. Be to, už gerus rezultatus buvo mokamos premijos, tačiau už nesėkmes vadovai neturėjo atsakyti, o tai skatino juos labiau rizikuoti. Rekomendacijos skatina įgyvendinti priemones keturiose pagrindinėse srityse: a) atlyginimo politikos atskleidimas; b) bendrovių valdymo aspektai; c) priežiūra ir d) atlyginimo forma ir struktūra [1; 2; 3].

Europos Komisijos rekomendacijos nurodo, kad valdymo organų atlyginimai turėtų būti papildomai reglamentuojami, nepaliekami visiškai vadovo ir bendrovės autonomijai, aptarti sutartimi. Tai buvo reakcija į šio straipsnio 2 dalyje paminėtas problemas.

Rekomendacijos numatė tris strategijas, kaip turėtų būti reguliuojamas vadovų atlyginimas: a) atlyginimo viešinimas; b) akcininkų balsavimas (gali būti rekomendacinis) dėl atlyginimų dydžio ir c) tam tikrų atlyginimo formų nustatymas tik akcininkų pritarimu [1; 2; 3].

Rekomendacijoje nurodoma, kad į biržos sąrašus įtrauktos bendrovės turėtų paskelbti savo atlyginimų politikos ataskaitą, ši ataskaita gali būti atskira arba sudaryti dalį metinių finansinių ataskaitų ar metinio pranešimo. Rekomendacijoje nurodomas labai išsamus tokios ataskaitos turinys, joje turi būti pateikiama tiek informacija apie visų valdymo organų narių atlyginimą apskritai, tiek ir apie kiekvieno nario atlyginimą atskirai. Ataskaitoje turėtų būti nurodyti paaiškinimai apie fiksuotą ir kintamą atlyginimo dalį, paaiškinama, kokiais kriterijais remiantis mokama kintama da-

lis, kokia yra nepiniginės premijos (akcijų suteikimo) vertė. Taip pat atskleidžiama informacija ir apie valdymo organų narių gautus atlyginimus iš grupės bendrovių bei atlyginimus už konsultacijas. Rekomendacijoje nurodoma, kad akcininkai turėtų balsuoti dėl atlyginimų ataskaitos, o toks balsavimas būtų arba privalomas, arba rekomendacinis [1, p. 3–5; 3, p. 5].

Viešumo reikalavimai lemia, kad akcininkai, tvirtindami metines finansines ataskaitas ir metinį pranešimą, gali geriau nuspręsti, ar atlyginimas atitinka vadovo pasiektus rezultatus, ar tai yra pavedimo kaštai.

Europos Komisijos rekomendacijose nurodoma, kad akcijų opcionus, akcijų suteikimą ar kitokią skatinimo priemonę, kuri būtų siejama su bendrovės akcijų kurso svyravimais, turėtų suteikti tik visuotinis akcininkų susirinkimas. Toks sprendimas turėtų būti priimtas dėl visos schemos, o ne konkretaus valdymo organo nario premijavimo ir turėtų apimti nuolaidas, jei opcionas suteikiamas mažesne nei rinkos kaina. Taip pat turėtų būti nurodoma, ar premijuoti bus naudojamos bendrovės turimos savos akcijos, ar bendrovė įsigis savų akcijų, ar išleis naujų akcijų valdymo organo nariams [1, p. 6].

Rekomendacijose aptariama ir valdymo organų narių atlyginimų skyrimo procedūra. Patariama bendrovės valdyboje (ar stebėtojų taryboje) suformuoti audito, atlyginimų ir skyrimo (nominavimo) komitetus, nes šiose srityse didžiausia interesų konflikto tikimybė [2].

Rekomendacijose numatoma, kad valdyboje (ar stebėtojų taryboje, jei ji sudaro ma) turėtų būti pakankamas skaičius priežiūros funkciją atliekančių valdybos narių, kad vienas asmuo ar nedidelė grupė asme-



nų negalėtų dominuoti. Taip pat valdyboje turėtų būti pakankamas skaičius nepriklausomų valdybos narių, t. y. tokių, kurių su bendrove, jos vadovybe ir kontroliuojančiais akcininkais nesietų verslo, šeimos ar kitokie ryšiai. Jie turėtų būti perrenkami numatytais intervalais, kad valdyba galėtų išsaugoti patirtį, bet ir būtų užtikrinta rotacija. Priežiūros funkcijas atliekančių valdybos narių neturėtų būti galima atleisti lengviau nei vykdymo funkciją atliekančių narių. Atskiras komitetas atlyginimų klausimams spręsti turėtų būti sudaromas tam, kad valdyba galėtų efektyviau dirbti ir atlyginimams nustatyti būtų skirta pakankamai dėmesio [2, 3–6 str., 10–13 str.].

Kaip minėta, rekomendacijose aptariama vadovų atlyginimo forma ir struktūra. Nurodoma, kad valdovų atlyginimų sistema turėtų skatinti ilgalaikį bendrovių veiklos tvarumą (angl. *sustainability*). Tuo tikslu didžiosios kintamos atlyginimo dalies mokėjimas turėtų būti atidėtas 3–5 metams. Kokios konkrečiai dalies mokėjimas turėtų būti atidedamas, priklauso nuo valdymo organo nariui mokamo fiksuoto ir kintamo atlyginimo santykio. Bendrovės turėtų reikalauti grąžinti kintamą atlyginimo dalį, sumokėtą remiantis klaidingais (paprastai finansinės apskaitos) duomenimis, taip pat rekomendacijose nurodoma, kad turėtų būti numatomas maksimalus kintamos atlyginimo dalies dydis. Kintamas dydis turėtų priklausyti nuo iš anksto numatytų ir išmatuojamų rezultatų. Šis reikalavimas, tikėtina, yra išraiška idėjos, kad kintama atlyginimo dalis skatina valdymo organų narius labiau rizikuoti, todėl ji turi būti ribota. Rezultatai, su kuriais siejama kintama atlyginimo dalis, turėtų būti ne tik finansiniai, bet ir nefinansiniai rodikliai, pavyzdžiui, vidaus

taisyklių laikymasis. Nurodoma, kad akcijos, kaip skatinimo priemonė, turėtų būti suteiktos ne anksčiau kaip treji metai nuo šios priemonės skyrimo ir privalo būti numatytas įpareigojimas vadovui neperleisti akcijų dalies iki jo kadencijos pasibaigimo. Numatyta, kad priežiūros funkcijas atliekantiems valdymo organo nariams neturėtų būti skiriami akcijų opcionai, t. y. kad jie galėtų tinkamai atlikti savo funkcijas ir jų atlygis nepriklausytų nuo trumpalaikių akcijų kainos svyravimų [3, 3 str., 5 str.].

2011 m. Europos Komisija žaliwoje knygoje dėl ES įmonių valdymo sistemos nurodė, kad valstybės narės neadekvačiai (nepakankamai) sureagavo į rekomendacijas, tačiau valstybės narės, reguliuodamos bendrovių valdymą, teisės aktuose vis daugiau dėmesio skiria valdymo organo narių atlyginimo atskleidimo klausimams ir platesnėms akcininkų teisėms skiriant atlyginimą [11, p. 9–10]. Europos Komisijos visuomeninis patariamasis organas Europos Bendrovių valdymo forumas<sup>3</sup> dar 2009 m. rekomendavo, kad listinguojamoms bendrovėms būtų privaloma atskleisti atlyginimo politiką ir individualių valdymo organų narių atlyginimus, taip pat privalomą arba patariamąjį visuotinio akcininkų susirinkimo balsavimą dėl valdymo organų narių atlyginimo ir rekomendavo taikyti didesnius priežiūros funkciją atliekančių kolegialių organų narių, nustatančių atlyginimo politiką, nepriklausomumo reikalavimus [9]. Atsižvelgdama į tai, Europos Komisija konsultavosi, ar bendrovėms turėtų būti privaloma (o ne tik rekomenduojama) atskleisti kolegialių organų narių atlyginimų politiką ir individualių narių atlyginimus metiniame pranešime bei ar dėl

<sup>3</sup> European Corporate Governance Forum

šios politikos ir atlyginimų ataskaitos turėtų balsuoti visuotinis akcininkų susirinkimas. Konsultacija šiais klausimais parodo, kam Europos Komisija skiria prioritetus. Iš jų akivaizdu, kad Komisijai svarbiausia yra skaidrumas ir klausimas, ar palikti jį rekomendacinio pobūdžio, ar perkelti į statutinę teisę.

Toliau šiame straipsnyje analizuojami Lietuvos Respublikos teisės aktai ir siekiama nustatyti, kurios jų nuostatos trukdo perkelti Europos Komisijos rekomendacijas į Lietuvos teisę.

#### **4. Lietuvos Respublikos teisės aktų numatytas reguliavimas**

Pirmiau aptarta valdymo organų narių atlyginimo lygis, forma ir struktūra bei skyrimo tvarka, kuri yra įprasta Vakarų praktikoje ir kurią taikyti rekomenduoja Europos Komisija.

Lietuvoje nėra susiformavusios valdymo organų narių atlyginimo praktikos. Atlyginimų lygis ne valstybės ir savivaldybių kontroliuojamose bendrovėse yra didesnis nei kitų darbuotojų, o dėl formos ir struktūros aiškių tendencijų nėra. Vadovaujantis pasaulinėmis tendencijomis padažnėjo atvejų, kai atlyginimo dalis mokama akcijų opcionu arba suteikiant akcijų, tačiau aiškių bruožų išskirti negalima. Minėtos Europos Komisijos rekomendacijos Lietuvoje yra perkeltos į Nasdaq OMX Vilnius listinguojamų bendrovių valdymo kodekso VIII principą [10]. Taigi Europos Komisijos rekomenduotos valdymo organų narių skyrimo taisyklės, forma ir struktūra Lietuvoje yra rekomendacinio pobūdžio, pagrįstos principu „laikykis arba paaiškink“. Tačiau problema Lietuvoje yra ta, kad imperatyvios teisės aktų nuostatos trukdo

praktiškai taikyti rekomendacijas, dėl to jos vis dar yra labiau siekiamybė.

Toliau aptariamos konkrečios Civilinio kodekso ir Akcinių bendrovių įstatymo nuostatos, kurios kelia neaiškumų dėl minėtų rekomendacijų perkėlimo į Lietuvos teisę.

#### **5. Bendrovių valdymo struktūra**

Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme numatyta labai specifinė bendrovių valdymo struktūra. Bendrovės turi turėti vienasmenį valdymo organą (vadovą) ir visuotinį akcininkų susirinkimą. Formuoti stebėtojų tarybą ir valdybą nėra privaloma. Kai kalbama apie dideles bendroves (kurių akcijomis prekiaujama biržoje bei didžiausias uždarąsias akcines bendroves), valdyba jose paprastai yra suformuojama (Akcinių bendrovių įstatymo 19 str. 1–2 d.).

Lietuvoje vadovas gali būti bendrovės valdybos narys arba juo nebūti. Praktika šioje srityje skirtinga, yra bendrovių, kuriose vadovas nėra valdybos narys, ir bendrovių, kurių vadovas yra valdybos narys. Pirmesnėse bendrovėse valdyba įprastai sudaroma tik iš priežiūros funkcijų vykdančių valdybos narių (skandinaviškas valdybos modelis). Antrosiose yra vienas (vadovas) ar keli vykdymo funkcijas įgyvendinantys valdybos nariai ir priežiūros funkciją atliekantys valdybos nariai (angliškas valdybos modelis). Rečiau, tačiau taip pat aptinkama ir dviejų lygių kolegialių organų struktūra: sudaroma tiek valdyba, tiek stebėtojų taryba (savita vokiško dviejų lygių kolegialių organų modelio atmaina)<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Pavyzdžiui, skandinaviško modelio valdyba sudaroma bendrovėje TEO, LT, AB; angliško modelio valdyba sudaryta APB „Apranga“; dviejų lygių kolegialaus organas yra sudarytas AB „Grigiškės“.



Taigi Lietuvoje nėra susiformavusios bendrovių valdymo tradicijos – kokį valdybos modelį pasirinkti – anglišką, skandinavišką ar vokišką. Valdymo tradicija lemtų ir vienodesnę atlyginimo formos ir struktūros praktikos formavimąsi. O atlyginimo tradicija leistų lyginti ir spręsti, kas tinka Lietuvai, ieškoti geriausių variantų ir efektyvinti valdybų veiklą.

Pirmoji problema yra ta, kad vykdyimo funkcijas atliekančių valdymo organų narių ir administracijos narių atlyginimus skiria skirtingi organai. Jeigu bendrovėje suformuota valdyba (ir nesuformuota stebėtojų taryba), jos narių atlyginimus skiria visuotinis akcininkų susirinkimas (aptarta toliau). Valdyba skiria bendrovės vadovo atlyginimą (Akcinių bendrovių įstatymo 34 str. 2 d.). Jeigu finansų direktorius yra ir valdybos narys, jo, kaip darbuotojo, darbo sąlygas ir atlyginimo dydį nustato jau bendrovės vadovas (Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 8 d. ir Darbo kodekso 24 str. 1 d.), o kaip valdybos nario – visuotinis akcininkų susirinkimas. Taigi nėra nuoseklumo, atlyginimai skiriami skirtingų organų, o visuotinis akcininkų susirinkimas nebalsuoja dėl visų valdymo organo narių atlyginimo politikos kaip rekomenduojama Europos Komisijos.

Antras aspektas yra tas, kad rekomendacijos nurodoma, jog atlyginimų akcijomis suteikimas turėtų būti skiriamas visuotinio akcininkų susirinkimo. Be abejo, naujų akcijų išleidimo ar savų akcijų supirkimo klausimas yra visuotinio akcininkų susirinkimo kompetencija (Akcinių bendrovių įstatymo 28 str. 1 d. 9 p. ir 54 str. 2 d.), tačiau atlyginimą akcijomis atskiram asmeniui, remiantis Akcinių bendrovių įstatymu, skiria arba visuotinis akcininkų susirinkimas (valdybos nariams, jei nesudaroma stebėtojų taryba),

valdyba (vadovui) arba vadovas (administracijos nariams).

Trečia problema yra ta, kad Akcinių bendrovių įstatyme tiesiogiai nenumatoma, kas skiria valdybos narių atlyginimą. Pagal analogiją būtų galima sakyti, kad atlyginimą skiria tas organas, kuris renka, t. y. stebėtojų taryba (išskyrus, jeigu laikytumėmės pozicijos, kad Akcinių bendrovių įstatymas leidžia valdybos nariams mokėti tik tantjemas, kaip aptarta toliau), o jei ji neformuojama – akcininkų susirinkimas (Akcinių bendrovių įstatymo 33 str. 3 d.). Tam, kad būtų sukurta nuosekli valdymo organų narių atlyginimo skyrimo tvarka, ji, pagal rekomendacijas, turėtų būti viena, t. y. a) jeigu formuojama stebėtojų taryba, ji turėtų skirti tiek valdybos narių (įskaitant ir pagal darbo sutartis, kai valdybos nariai sudaro darbo sutartis), tiek vadovo atlyginimus; b) jeigu stebėtojų taryba nesudaroma, visų nurodytų asmenų atlyginimą galėtų skirti visuotinis akcininkų susirinkimas, atsižvelgdamas į valdybos sudaromo atlyginimų komiteto nuomonę ir valdybos siūlymą; arba c) jeigu nesudaroma stebėtojų taryba, atlyginimą, kaip įprasta Vakarų praktikoje, galėtų tvirtinti pati valdyba: tada priežiūros funkciją atliekančių valdybos narių atlyginimą skirtų vykdymo funkciją atliekantys nariai, pastarųjų ir įmonės vadovo atlyginimą skirtų priežiūros funkciją atliekantys valdybos nariai (kurie, kaip aptarta prieš tai, formuoja atlyginimų komitetą), o visuotinio akcininkų susirinkimo balsavimas būtų rekomendacinis.

## 6. Tantjėmų problema

Akcinių bendrovių įstatymo 33 straipsnio 11 dalyje numatyta, kad už veiklą valdyboje jos nariams gali būti mokamos tant-

jemos. Tokia formuluotė galioja tik nuo 2004 m. sausio 1 dienos. Iki tol 2000 m. liepos 13 d. (įstatymo Nr. VIII-1835) redakcijos Akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsnio 7 dalyje buvo numatyta, kad už veiklą valdybos nariams gali būti mokamos tik tantjemos iš grynojo pelno. Jeigu Vakarų pasaulyje buvo sprendžiama problema, kad valdybos nariams yra mokama, net jeigu jie nepasiekia rezultatų, Lietuvoje Akcininkų bendrovių įstatymas riboja (nesant pelno – draudė) atlyginimo valdybos nariams mokėjimą, net jeigu jie pasiekė rezultatų. Nuostolių patiriančiai įmonei arba nedidelį pelną turinčiai įmonei rasti valdybos narių labai sudėtinga, jeigu ji negali jiems mokėti atlyginimų. Kitas paradoksas, kad Civilinio kodekso 2.87 straipsnyje numatyta, jog valdymo organo nariai turi vykdyti fiduciarines pareigas bendrovei, o minėta Akcinių bendrovių įstatymo nuostata riboja galimybę už tai iš bendrovės gauti atlygį. Taip bendrovėms buvo labai sudėtinga pasamdyti ir iš tiesų nepriklausomų valdybos narių, nes atlyginimus valdybos nariams mokėdavo juos delegavęs akcininkas. Ši įstatymo nuostata lėmė, kad iki šiol valdybos nariai įprastai gauna atlyginimą iš vieno iš akcininkų, o ne iš bendrovės, todėl yra skatinami veikti vieno akcininko, o ne bendrovės interesais.

Nuo 2004 m. sausio 1 d. galiojanti Akcinių bendrovių įstatymo redakcija numato kitokią formuluotę, t. y. neliko žodžio „tik“. Akcinių bendrovių įstatymo 33 straipsnio 11 dalyje numatoma „Už veiklą valdyboje jos nariams gali būti mokamos tantjemos“. Kyla klausimas, ar ši norma turi būti interpretuojama taip, kad valdybos nariams galima nustatyti ir kitokios formos atlyginimą nei tantjemos. Tačiau tokia Akcinių bendrovių įstatymo norma yra perteklinė.

Jeigu galimas atlyginimas įvairia forma, tada 33 straipsnio 11 dalis apskritai turėtų būti panaikinta. Tačiau naujausias Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimas palieka tantjemų reguliavimą ir jį papildo nauju ribojimu. 2011 m. gruodžio 22 d. Seimas priėmė Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimus (įstatymo Nr. XI-1890), numatančius, kad tantjemoms valdybos ir stebėtojų tarybos nariams skiriama atskaitinių finansinių metų pelno dalis negali būti didesnė kaip 1/3 pelno dalies, skirtos dividendams išmokėti. Iš įstatymo pakeitimo ir toliau lieka neaišku, ar valdybų nariams už jų darbą gali būti atlyginama kitokia nei tantjemų forma. Pakeitimas buvo siejamas su kontroliuojančių ir smulkiųjų akcininkų konfliktų sprendimu. 2011 m. praktikoje pasitaikė situacijų, kai kontroliuojantys akcininkai skirdavo tantjemas valdybos nariams (kurių daugumą arba visus išrinkdavo patys) ir neskirdavo dividendų visiems akcininkams [12]. Tačiau toks fragmentiškas daugumos ir mažumos akcininkų konflikto reglamentavimas (kai, pavyzdžiui, nekeičiamas susijusių asmenų sandorių reguliavimas) neturėtų būti svarbesnis nei tinkamas valdybos narių veiklos atlyginimo reguliavimas.

Nėra pagrįsta ir tai, kad ribojama pelno dalis, kuri gali būti skirta tantjemoms. Akcinių bendrovių įstatymas saugo kreditorių interesus: nustatyta kapitalo pakankamumo taisyklė, reikalaujama sudaryti privalomąjį rezervą iš paskirstytinojo pelno ir nurodytos situacijos, kai dividendai negali būti mokami (Akcinių bendrovių įstatymo 38 str. 3 d., 59 str. 5 d. ir 60 str. 3 d.). Viso kito pelno, kurį akcininkai gali skirti dividendams, paskirstymas neturėtų būti ribojamas. Turėtų būti palikta akcininkų kompetencijai, kaip paskirstyti jų

investicijos atneštą pelną – išsimokėti dividendus, skirti darbuotojams, vadovams ar labdarai. Tai yra viena iš esminių akcininkų turtinių teisių. Jeigu tokia įstatymo norma siekiama to, kad blogai dirbantiems valdybos nariams nebūtų atlyginama, toks tikslas tikrai nėra pasiekiamas ribojant tantjemų išmokėjimą. Vien tai, kad bendrovė turi nuostolių, nereiškia, kad ji yra blogai valdoma (tai gali lemti bendrovės apskaitos politika, pavyzdžiui, naujus įrenginius įsigijusi bendrovė juos nudėvi, dėl to finansinėse ataskaitose nurodo dideles sąnaudas). Kita vertus, bendrovės pelninga veikla nereiškia, kad visi valdybos nariai gerai dirbo. Jeigu šiuo ribojimu siekiama, kad vienas iš akcininkų nepaskirtų didelių premijų valdybos nariams, kurių daugumą (ar visus) jis skyrė, tokia apsauga nepasiekia tikslo. Tada pakaktų, kad valdyboje būtų tik priežiūros funkcijas atliekantys valdybos nariai, kurie galėtų formaliai susitikti vieną ar du kartus per metus, o didelį atlyginimai būtų nustatyti generaliniam direktoriui (nustatytą valdyba), finansų direktoriui ar strateginės plėtros direktoriui (šiems atlyginimus nustatytų generalinis direktorius). Tokioje situacijoje būtų pasiektas tik fiskalinis tikslas – surinkti daugiau įmokų į Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetą, nes darbo užmokestis yra apmokestinamas socialinio draudimo įmokomis, o tantjemų nėra [8, 7 str. 1 d.].

Sudėtinga pagrįsti ir tantjemų dydžio susiejimą su dividendų dydžiu. Be paminėtų situacijų, bendrovės akcininkai gali nuspręsti reinvestuoti pelną arba atidėti pelno ar jo dalies išmokėjimą keleriems metams. Tada bendrovė, net ir veikdama pelningai, negalėtų skirti atlyginimų valdybos nariams.

Galiausiai nėra aišku, kodėl valdybos nariams atlyginimas turi būti mokamas iš

bendrovės paskirstytinojo pelno. Paskirstytinasis pelnas skiriamas kaip grąža (dividendai) akcininkams už jų investiciją (įsigyjant akcijas) į bendrovę. O atlyginimas valdybos nariams yra mokamas ne už jų investiciją į bendrovę, o už darbą ar suteiktas paslaugas, todėl ir turėtų būti traktuojamas kaip ir kitos bendrovės sąnaudos (pavyzdžiui, kaip yra traktuojamas darbo užmokestis darbuotojams). Pažymėtina, kad pagal Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo 31 straipsnio 1 dalies 12 punktą leidžiama tantjemas įtraukti į bendrovės sąnaudas kaip pelno mokesťį, t. y. ši suma nelaikoma apmokestinamuoju bendrovės pelnu. Taigi dviejų teisės aktų, Akcinių bendrovių įstatymo ir Pelno mokesčio įstatymo, pozicijos skiriasi. Akcinių bendrovių įstatymo nuostata, kad valdybos nariams iš paskirstytinojo pelno gali būti mokamos tantjemės, neatitinka šių bendrovės išlaidų esmės ir turėtų būti panaikinta [4; 7].

Akcinių bendrovių įstatymo numatytas tantjemų reguliavimas lemia tai, kad valdybos narių atlyginimų politika yra ne ilgametė, siejama su kelių metų rezultatais, kaip rekomenduojama Europos Komisijos, o tik kasmetė, nes dėl tantjemų visuotinis akcininkų susirinkimas balsuoja kasmet, tvirtinant metinių finansinių ataskaitų rinkinį ir skirstant bendrovės pelną.

Kita problema yra ta, kad toks atlyginimas siejamas su dviem kriterijais – bendrovės pelnu ir išmokėtais akcininkams dividendais. Europos Komisijos rekomendacijose nurodoma, kad atlyginimas turėtų būti siejamas ne tik su pelnu, bet ir su grąža akcininkams ir rezultatų tvarumu, o priežiūros funkciją atliekančių valdybos narių atlyginimas turėtų būti siejamas su nefinansiniais rodikliais, pavyzdžiui, teisės aktų laikymusi.

## **7. Įstatinio kapitalo didinimo reglamentavimas**

Kita aktuali problema – kapitalo reguliavimas, konkrečiai – Akcinių bendrovių įstatymo nustatyta naujų akcijų išleidimo tvarka. Akcinių bendrovių įstatyme numatoma, kad bendrovės įstatus keičia visuotinis akcininkų susirinkimas (20 str. 1 d. 1 p.). Įstatinio kapitalo dydis yra nurodomas bendrovės įstatuose (Akcinių bendrovių įstatymo 4 str. 2 d. 5 p.). Kai bendrovė išleidžia naujas akcijas, ji padidina įstatinį kapitalą (išleistų naujų akcijų nominalių verčių suma) ir turi pakeisti įstatus. Tačiau Civiliniame kodekse (2.46 str. 4 d.) ir Akcinių bendrovių įstatyme (49 str. 7 d.) numatoma, kad po įstatinio kapitalo didinimo pakeisti bendrovės įstatai turi būti registruoti Juridinių asmenų registre per šešis mėnesius nuo visuotinio akcininkų susirinkimo dienos. Jeigu per nustatytą terminą pakeisti įstatai neregistruojami, jie netenka galios. Tai reiškia, kad sprendimas išleisti naujas akcijas galioja tik šešis mėnesius ir jei bendrovės vadovai per šešis mėnesius jo neregistruoja, visuotinis akcininkų susirinkimas turi priimti sprendimą iš naujo [4].

Tai labai apsunkina atlyginimą suteikiant akcijų. Minėta, kad akcijų suteikimas, kaip atlyginimo forma, siejamas su ilgesniu terminu, rekomenduojama, kad vadovas akcijų įgytų tik po trejų metų nuo sutarties sudarymo. Tačiau esant tokiam reguliavimui, kad įstatuose turi būti nurodomas konkretus įstatinio kapitalo dydis, o sprendimas išleisti akcijų galioja tik (turi būti įvykdytas per) šešis mėnesius, labai apsunkina premijavimą suteikiant akcijų, nes bendrovė, sudarydama sutartį su vadovu, negali išsipareigoti suteikti akcijų po kelerių metų, nes neaišku, ar po kele-

rių metų akcininkai patvirtins įstatinio kapitalo didinimą. Pavyzdžiui, bendrovė negali susitarti su valdymo organo nariu, kad pasiekus rezultatų, pirmaisiais metais jam bus skirta 50 akcijų, antraisiais – 150 akcijų, o trečiaisiais – 300 akcijų, ir juo labiau negali susitarti, kad akcijų skyrimas bus viena kartą, po trejų metų nuo sutarties sudarymo, suteikiant 500 akcijų [4].

Kitas būdas yra supirkti savų akcijų, tačiau jis taip pat sukelia neaiškumų. Visų pirma savas akcijas bendrovė gali supirkti tik iš paskirstytinojo pelno formuodama rezervą (jeigu nėra pelno, nėra ir galimybės sudaryti rezervą), be to, visi akcininkai turi turėti lygias galimybes tiek parduoti bendrovei akcijas, tiek jų nusipirkti iš bendrovės, kai jos atitinkamai superkamos arba parduodamos (Akcinių bendrovių įstatymo 54 str. 1 d., 2 d. 5 p.). Taigi bendrovei sudėtinga įsigyti savų akcijų ir jas perleisti kaip atlyginimo dalį valdymo organo nariams [4].

Paminėti bendrovių kapitalo klausimai labai apsunkina vadovų atlyginimą akcijomis. Civilinis kodeksas ir Akcinių bendrovių įstatymas turėtų suteikti galimybę pasirašyti bendrovės akcijas ilgiau nei per šešius mėnesius laikotarpi.

## **8. Dualizmo principo taikymas vadovų atžvilgiu**

Lietuvoje bendrovių vadovų (bet ne valdybos narių) atžvilgiu yra taikomas dualizmo principas. Nuo Akcinių bendrovių 2003 m. gruodžio 11 d. įstatymo Nr. IX-1889 redakcijos įsigaliojimo reikalaujama, kad su bendrovės vadovu būtų sudaroma darbo sutartis (Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 d.). Bendrovės ir vadovo santykiams taikoma tiek civilinė teisė (Civilinio kodekso ir Akcinių bendrovių įstatymo

nuostatos), tiek darbo teisė [20, p. 17–18]. Bendrovės vadovas veikia tiek kaip darbdavio atstovas, tiek ir kaip darbuotojas [21, p. 219–220].

Dualizmo klausimas ne kartą spęstas ir teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas byloje, kuriose buvo sprendžiamas vadovo teisinio statuso klausimas, nurodė, kad tarp bendrovės ir vadovo susiklosto pavedimo teisiniai santykiai, o pavedimo teisiniai santykiai visų pirma yra reglamentuojami civilinės teisės [25; 26; 28]. Šioje teismų praktikoje nagrinėjama civilinės teisės ir darbo teisės konkurencijos problema.

Vienoje iš bylų teismas nurodė, kad kai bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas nusprendžia atšaukti vadovą, darbo sutarčiai nutraukti taikomas ne Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalyje (darbo sutarties nutraukimas dėl svarbių priežasčių darbdavio iniciatyva ir nesant darbuotojo kaltės), bet 124 straipsnio 1 punkte numatytas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas – darbo sutarties pabaiga kitų įstatymų (šiuo atveju – Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 d.) numatytais pagrindais [26].

Tokia teismo pozicija lemia, kad taip pat netaikomi Darbo kodekso 140 straipsnio 1 dalyje (išeitinės išmokos dydis priklausomai nuo stažo) numatyti išeitinių išmokų dydžiai, o taikoma 140 straipsnio 2 dalies nuostata, kad išeitinė išmoka lygi dviejų mėnesių vidutiniam atlyginimo dydžiui.

Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad vadovui netaikomi Darbo kodekse numatyti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai ir draudimas nutraukti darbo sutartį darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu (Darbo kodekso 130 str. ir 131 str. 1 d. 1 p.) [27].

Tačiau kitoje byloje Lietuvos Aukščiau-

siasis Teismas nurodė, kad tuo atveju, kai bendrovė ir jos vadovas darbo sutartyje, reglamentuojant įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminus, pateikia (arba tiksliau palieka nepakeistą pavyzdinės darbo sutarties) nuorodą į konkretų Darbo kodekso straipsnį, būtent šiame straipsnyje numatyti terminai ir taikytini, nepaisant to, kad jeigu sutartyje nebūtų jokios nuorodos, darbo sutartį būtų galima nutraukti be įspėjimo terminų [30].

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išplėtinės teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 20 d. nutartyje apibendrintas vadovo statuso klausimas ir teismų praktika darbo ir civilinės teisės konkurencijos klausimais iš dalies kito. Nurodoma, kad tarp bendrovės ir vadovo susiklosto vidiniai ir išoriniai santykiai. Vidiniai santykiai pasireiškia tuo, kad vadovas yra bendrovės darbuotojas ir darbdavio atstovas. Išoriniai santykiai pasireiškia bendrovės vadovui veikiant kaip valdymo organui, kai jis priima sprendimus ir sudaro sandorius juridinio asmens vardu. Teismas nurodo, kad dauguma vadovo pareigų atsiranda įstatymų, o ne darbo sutarties ar lokalių teisės aktų pagrindu. Kai sprendžiamas vadovo atsakomybės už fiduciarinių pareigų pažeidimą klausimas (pavyzdžiui, sandorio sudarymas bendrovei nenaudingomis sąlygomis), taikoma civilinė atsakomybė, remiantis Civilinių kodekso nuostatomis (CK 6.245 str., 6.251 str.) ir netaikomos Darbo kodekso XVII skyrius, reglamentuojantis materialinę atsakomybę (atitinkamai neturi reikšmės, ar su vadovu sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, atsakomybė pagal įstatymą nėra ribota). Vadovo atsakomybė pagal darbo teisę atsiranda, pavyzdžiui, pagal Darbo kodekso 85 straipsnio 4 dalį, numatančią vadovo ribotą materialinę atsakomybę už



dėl jo kaltės darbdaviui padarytą žalą, kai ji buvo padaryta kilus streikui dėl vadovo kaltės [29]. Tačiau byloje, kai kalbama apie vidinius santykius, nurodytas tik šis vienas pavyzdys, čia vadovas veikia kaip darbdavio atstovas.

Po šios teismo nutarties teismas kitoje byloje patikslino, kad „bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusiems santykiams, susijusiems 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 tvarkos reglamentavimu taikomos darbo teisės normos“. Konkrečiai šioje byloje buvo nurodyta, kad bendrovės vadovui taikomas draudimas atleisti iš darbo darbuotoją vaiko priežiūros atostogų metu, nes tai yra socialinė garantija ir šie santykiai susiję su bendrovės vadovo kaip darbuotojo, bet ne kaip bendrovės atstovo teisiniu statusu [31].

Tačiau net ir po šios nutarties lieka daug neaiškumų, kada turėtų būti taikomas Darbo kodeksas, o kada Civilinis kodeksas ir Akcinių bendrovių įstatymas (pavyzdžiai nurodomi toliau).

Kyla klausimas, ar pagrįstas yra toks dualizmo principo taikymas. Be abejonės, šiame straipsnyje nagrinėjamas tik valdymo organų atlyginimo klausimas. Tačiau keliama problematika, kad vadovams taikomos civilinės teisės numatytos fiduciariinės pareigos, kurios nėra taikomos kitiems darbuotojams. Nurodoma, kad valdymo organų atlyginimas yra bandymas suderinti bendrovės ir valdymo organų narių interesus ir taip sumažinti pavedimo kaštus. Tačiau susiklosčiusi praktika rodo, kad šis tikslas nėra sėkmingai įgyvendinamas, t. y.

valdymo organų atlyginimą iš dalies lemia pavedimo kaštai. Vadovo ir bendrovės santykiams būdinga didelė interesų konflikto tikimybė. Taip pat nurodyta, kad vadovų atlyginimo lygis yra gerokai didesnis nei kitų darbuotojų, skiriasi jo struktūra (didesnė dalis išmokama premijomis) ir forma (įprastai dalis atlyginimo mokama suteikiant akcijų).

Taigi Europos Komisija rekomenduoja taikyti papildomą reguliavimą bendrovių vadovų atlygimams dėl to, kad susiklosčiusi sistema netinkamai saugo bendrovių, o ne vadovų interesus.

Ekonomikos teorijos nurodo, kad bendrovių valdymo organai skiriasi nuo kitų darbuotojų tuo, kad jie priima strateginius sprendimus, turinčius labai didelių finansinių padarinių, lemia bendrovės veiklos sėkmę.

Atsižvelgiant į nurodytus argumentus kyla klausimas, ar tikrai pagrįstas yra dualizmo principo taikymas vadovo atžvilgiu, ar pagal teisinių santykių pobūdį tikslinga juos priskirti iš dalies darbo teisiniams santykiams. Ar tikrai reikalinga ir suderinama su Europos Komisijos rekomendacijomis yra papildoma darbo teisės apsauga, kuriai būdinga tai, kad darbuotojas laikomas silpnesniąja šalimi ir darbuotojo interesams teikiamas prioritetas.

Kai taikomas dualizmo principas ir sprendžiama teisės normų konkurencija, lieka neaiškumų.

Visų pirma Darbo kodekso 186 straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad atlyginimas turi būti mokamas pinigais. Ši nuostata skirta apsaugoti darbuotojus nuo to, kad atlyginimas nebūtų mokamas (galbūt nepaklausia) įmonės produkcija [19, p. 309]. Tačiau vadovui tokia apsauga nėra reikalinga, o kyla neaiškumas, kaip traktuoti akcijų suteikimą. Ar tokia Darbo kodekso nuostata reišk-



kia, kad atlyginimas akcijomis negali būti teikiamas (ir darbuotojas galėtų reikalauti bendrovės išmokėti akcijų vertę pinigais), ar apskritai akcijų suteikimas neturėtų būti laikomas atlyginimo dalimi?

Kita problema yra ta, kad Europos Komisijos rekomendacijos nurodo, kad vadovų premijos turėtų būti sąlyginės ir priklausyti nuo rezultatų tvarumo, t. y. kad rezultatai (finansiniai, pavyzdžiui, pelningumas, akcijų kaina ir kiti) nepablogės per kelerius artimiausius metus, pavyzdžiui, kad gauto pelno dėl investicinio turto (pavyzdžiui, vertybinių popierių ar nekilnojamojo turto) vertės padidėjimo nepakeis nuostoliai dėl to paties turto nuvertėjimo vėlesniais metais. Taip pat juos sunku susieti su konkrečiu laikotarpiu ir nustatyti piniginę jų vertę. Kyla abejonių, ar bendrovė, remdamasi Darbo kodekso nuostatomis, galėtų reikalauti sugrąžinti išmokėtas premijas, jeigu per didelis atlyginimas būtų išmokėtas be vadovo kaltės (t. y. be sąmoningo finansinių rezultatų iškrypimo), o pavyzdžiui, dėl investicijų rizikavimo ar pokyčių rinkoje.

## Išvados

Europos Komisija yra išleidusi tris rekomendacijas, reglamentuojančias bendrovių valdymo organų narių atlyginimus, kurios grindžiamos idėja, jog šių atlyginimų forma, struktūra ir lygis skiriasi nuo kitų bendrovės darbuotojų. Skirtumų kyla tiek dėl to, kad teisė numato skirtingas funkcijas ir pareigas valdymo organų nariams ir kitiems darbuotojams (bendrovės siekia skatinti, kad valdymo organų nariai kuo geriau vykdytų fiduciarines pareigas), tiek dėl to, kad tokius atlyginimus lemia pavedimo kaštai. Lyginant su kitais darbuotojais bendrovių valdymo organų atlyginimo

lygis yra gerokai didesnis, forma skiriasi tuo, kad vykdymo funkciją atliekantiems valdymo organų nariams įprastai skiriama akcijų (kaip atlyginimo dalis), struktūra skiriasi tuo, kad atlyginimą sudaro mažesnė fiksuota ir didesnė kintama dalis.

Europos Komisijos rekomendacijos yra reakcija į problemas, susijusias su valdymo organų narių atlyginimu. Yra buvę atvejų, kai atlyginimo struktūra skatina vadovus pernelyg rizikuoti, taip pat premijos mokamos nepasiekus rezultatų, bei atvejų, kai atlyginimas reiškia interesų konfliktų nesuvaldymą (pavedimo kaštus). Šie atvejai pateisina tai, kad valstybė papildomai reguliuoja šią sritį, nepalikdama jos vien bendrovės ir jos vadovo sutartiniais teisiniais santykiais.

Remiantis Europos Komisijos rekomendacijomis, vyrauja kelios strategijos, kaip turėtų būti reguliuojamas vadovų atlyginimas: ribojama kintama atlyginimo dalis, kurios mokėjimas iš dalies atidedamas 3–5 metams; paaiškėjus, kad atlyginimas išmokėtas remiantis neteisingais rezultatais, bendrovė jį turėtų susigrąžinti; atlyginimas turi būti viešinamas; akcininkai turi turėti bent patariamojo balso teisę dėl atlyginimų dydžio, o akcijos gali būti suteikiamos tik akcininkų pritarimu. Atlyginimo skyrimo klausimus turėtų svarstyti iš nepriklausomų valdybos narių sudarytas komitetas.

Lietuvoje nėra vienodo ir aiškaus bendrovių valdymo modelio. Dėl to skiriant valdymo organų narių atlyginimus viena ar kita forma gali dalyvauti tiek visuotinis akcininkų susirinkimas, tiek stebėtojų taryba, tiek valdyba ir pats vadovas. Tačiau nėra nuoseklumo, atlyginimai skiriami skirtingų organų, o visuotinis akcininkų susirinkimas nebalsuoja dėl visų vadovų atlyginimo politikos, kaip rekomenduoja Europos Komisijos.

Lietuvoje iš visų aptartų Europos Komisijos rekomendacijų efektyviai galima įgyvendinti tik informacijos atskleidimo rekomendaciją, t. y. bendrovės metinis pranešimas yra teikiamas visuotiniam akcininkų susirinkimui, kaip jo dalį pateikiant ir ataskaitą apie valdymo organų atlyginimus. Ši rekomendacija įtvirtinta Nasdaq OMX Vilnius listinguojamų bendrovių valdymo kodekso 8.1–8.5 principuose.

Akcinių bendrovių įstatyme nurodoma, kad už veiklą valdybos nariams gali būti mokamos tantjemos, kurios priklauso nuo bendrovės pelno ir išmokėtų dividendų dydžio. Nėra aišku, ar tokia nuostata reiškia, kad bendrovėse, kurios neturi pelno ar neišmoka dividendų (galbūt dėl visiškai pagrįstų priežasčių), apskritai galima mokėti atlyginimą valdybos nariams. Kita vertus, tokia nuostata lemia, kad atlyginimas mokamas atsižvelgiant į metinius, o ne į ilgalaikius rezultatus ir tik į pelno ir dividendų lygį, o tai nesuderinama su Europos Komisijos rekomendacijomis. Klaidinga yra ir Akcinių bendrovių įstatymo pozicija, kad atlyginimas valdybos nariams yra

bendrovės pelno dalis, o ne įprastinės veiklos sąnaudos.

Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse ir Akcinių bendrovių įstatyme reikalaujama, kad bendrovės įstatuose būtų nurodomas konkretus įstatinio kapitalo dydis. Visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimas padidinti įstatinį kapitalą ir išleisti naujų akcijų turi būti įvykdytas per šešis mėnesius nuo priėmimo. Tai labai apsunkina valdymo organų premijavimą, pagrįstą Europos Komisijos rekomendacijomis, nes bendrovė, sudarydama sutartį su vadovu, negali įsipareigoti suteikti akcijų po kelerių metų, nes neaišku, ar po kelerių metų akcininkai patvirtins įstatinio kapitalo didinimą.

Galiausiai kyla klausimas, ar atsižvelgiant į tai, kad bendrovės vadovams ir kitiems darbuotojams teisė numato skirtingas funkcijas ir pareigas, vadovo atveju yra kur kas didesnė interesų konflikto galimybė, visa tai lemia didesnio lygio, skirtingos formos ir skirtingos struktūros atlyginimą, yra pateisinamas dualizmo principo taikymas, t. y. kad bendrovės ir jos vadovo teisiniais santykiams taikyti na tiek darbo, tiek civilinė teisė.

## LITERATŪRA

### Norminiai teisės aktai ir *travaux préparatoires*

1. 2004/913/EB: Komisijos rekomendacija dėl atitinkamos bendrovių, kurių vertybiniai popieriai yra įtraukti į biržos sąrašus, direktorių atlyginimų nustatymo tvarkos. *OL L 385*, 2004, p. 55–59; *OL L 269M*, 2005, p. 143–147.
2. 2005/162/EB: Komisijos rekomendacija dėl bendrovių, kurių vertybiniai popieriai yra įtraukti į biržos sąrašus, direktorių konsultantų arba stebėtojų tarybos narių vaidmens ir dėl (stebėtojų) tarybos komitetų. *OL L 52*, 2005, p. 51–63, *OL L 272M*, 2005, p. 94–106.
3. 2009/385/EB: Komisijos rekomendacija, kuria papildomos rekomendacijos 2004/913/EB ir 2005/162/EB dėl bendrovių, kurių vertybiniai popieriai yra įtraukti į biržos sąrašus, direktorių atlyginimų nustatymo tvarkos. *OL L 120*, 2009, p. 28–31.
4. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 123-5574.
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
7. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, nr. 110-3992.
8. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005, nr. 71-2555.

9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 11-412.
10. NASDAQ OMX Vilnius listinguojamų bendrovių valdymo kodeksas.
11. Žalioji knyga ES įmonių valdymo sistema, KOM(2011) 164 galutinis.
12. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 59 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto.

### Specialioji literatūra

13. BARTKUS, G. ir kt. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2002.
14. DAVIES, P. L. *Gower and Davies' Principles of Modern Company Law*. Eight ed. London: Sweet & Maxwell, 2008.
15. GREENBURY, R., Sir. *Directors' Remuneration*. The Confederation of British Industry, 1995.
16. HANSMANN, H.; KRAAKMAN, R. et al. *Anatomy of Corporate Law*. New York: Oxford University Press, 2004.
17. PricewaterhouseCoopers. Is pay for performance a force for good? Executive compensation. *Review of the year 2009*.
18. KERSHAW, R. D. *Company Law in Context: Text and Materials*. New York: Oxford University Press, 2009.
19. NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, D. et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
20. NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003.
21. TIAŽKIJUS, V., *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
22. THOMAS, R. Explaining the International CEO Pay-Gap: Board Capture or Market Driven. *Vanderbilt Law Review*, 2004, Vol. 57–1171.

### Teismų praktika

23. LAT 2001 m. spalio 16 d. nutartis c. b. Nr. 3K-7-760/2001, V. P. v. *Radviliškio rajono savivaldybė ir kt.*
24. LAT 2003 m. sausio 8 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-6/2003 Z. Z. v. *UAB „Šiaulių aerouostas“*.
25. LAT 2005 m. spalio 5 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-457/2005, N. P. v. *AB*.
26. LAT 2006 m. vasario 15 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-123/2006, V. S. v. *Lietuvos kooperatyvų sąjunga*.
27. LAT 2007 m. spalio 12 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-397/2007, A. M. v. *UAB „Vitės valdos“*.
28. LAT 2008 m. gegužės 12 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-267/2008, P. M. v. *UAB „Swiss logistic“*.
29. LAT 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. Nr. 3K-7-444/2009, *BUAB „Optimalūs finansai“* v. *G. P.*
30. LAT 2010 m. balandžio 30 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-157/2010, B. B. v. *UAB „NEO GROUP“*.
31. LAT 2011 m. spalio 11 d. nutartis c. b. Nr. 3K-3-384/2011, J. G. v. *UAB „Teniso pasaulis“*.
32. LAPt 2011 m. sausio 18 d. nutartis c. b. Nr. 2A-24/2011, *AB „Utenos trikotažas“* v. *R. S.*

### Praktinė medžiaga

33. Buvęs „Vilniaus vandenu“ vadovas Norkus laukia teismo. 2011 [interaktyvus. Žiūrėta 2011-07-01]. Prieiga per internetą: <[http://www.alfa.lt/straipsnis/10435172/Buves.Vilniaus.vandenu.vadovas.Norkus.laukia.teismo=2011-01-05\\_17-46/](http://www.alfa.lt/straipsnis/10435172/Buves.Vilniaus.vandenu.vadovas.Norkus.laukia.teismo=2011-01-05_17-46/)>.
34. Home Depot CEO Nardelli quits. 2007 [interaktyvus. Žiūrėta 2011-07-01]. Prieiga per internetą: <[http://www.msnbc.msn.com/id/16451112/ns/business-us\\_business/t/home-depot-ceo-nardelli-quits/](http://www.msnbc.msn.com/id/16451112/ns/business-us_business/t/home-depot-ceo-nardelli-quits/)>.
35. STRENGOLD, J. How Much Did Lehman CEO Dick Fuld Really Make? 2010 [interaktyvus. Žiūrėta 2011-07-01]. Prieiga per internetą: <[http://www.businessweek.com/magazine/content/10\\_19/b4177056214833\\_page\\_4.htm](http://www.businessweek.com/magazine/content/10_19/b4177056214833_page_4.htm)>.
36. Statement by the European Corporate Governance Forum of 23 March 2009.

## PROBLEMS OF TRANSPOSING TO LITHUANIAN LAW RECOMMENDATIONS OF EUROPEAN COMMISSION ON DIRECTORS' REMUNERATION

**Robertas Čiočys**

### S u m m a r y

The issue of managerial pay has been widely discussed in society, especially during 2007–2010 financial crisis with certain cases causing public outcry over executive pay levels in businesses that failed to perform. The companies offer their managers remuneration to attract talent, align their interests with that of the company and encourage them to duly perform their fiduciary duties.

Reacting to the financial crisis the European Commission adopted new recommendations which require the companies to set executive pay in such manner that would attract talent, but would be aligned with risk management and promote shareholder rights by requiring more formalised procedure and more transparency relating to executive pay.

Lithuania faces certain regulatory problems which are obstacles for absorption of modern Western practices in managerial pay. Firstly Lithuanian companies do not have prevailing board model. Secondly the Lithuanian Law on Companies for long time contained a rule that board members may only be paid out of company's profits (hence, no salary for the board, if no profits) which created lasting practice that the salary is paid by the shareholder. Further the Lithuanian legislation stipulates that the general meeting of the shareholders may only authorise management to issue shares for the period of 6 months. This inhibits the company from entering into long term share option agreements with management.

*Įteikta 2012 m. rugsėjo 3 d.*

*Priimta publikuoti 2012 m. spalio 29 d.*