

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

Το νομικό καθεστώς της εργασιακής σχέσης των στελεχών στον Τραπεζικό Κλάδο.

Εισαγωγή

Η νομική επιστήμη αντιμετωπίζει την εργασιακή σχέση (*σύμβαση εξαρτημένης σχέσης εργασίας*) ως ειδική *συμφωνία προσωπικού χαρακτήρα*, στην οποία ο ένας συμβαλλόμενος, ο εργαζόμενος, προστατεύεται από τον νόμο, επειδή η διαπραγματευτική και συμβατική του θέση είναι ασθενής. Η αντιμετώπιση αυτή προσδίδει *ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα* στο εργατικό δίκαιο και μετουσιώνεται σε δύο βασικές αρχές την *εύνοια προς τον εργαζόμενο* και την *προστασία της προσωπικότητάς* του ως θεμελιωδών κανόνων του δικαιοκούς συστήματος.

Γενικά η *εργασία* είναι *άυλο αγαθό*, που προσφέρεται από τον εργαζόμενο προς τον εργοδότη έναντι της συμφωνημένης αμοιβής και αποτελεί το περιεχόμενο των εργασιακών του καθηκόντων ως «παροχή υπηρεσιών» με συνθήκες *εξάρτησης*¹. Η σύμβαση εργασίας διαφέρει από άλλες συμβατικές μορφές παροχής υπηρεσιών, ως προς τον συμβατικό δεσμό της εξάρτησης, ο οποίος απουσιάζει σε αυτές, όπως

¹ Αντί πολλών επισκόπηση των θέσεων της θεωρίας και της νομολογίας βλ. **I. Κουκιάδης** *Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις* 1995 σελ. 201-209. Για τις σύγχρονες τάσεις στην οριοθέτηση της εφαρμογής του Εργατικού Δικαίου με βάση την έννοια της εξαρτημένης σχέσης εργασίας **Reports to the 6th European Congress for Labour law and social securities**, Warsaw 13-17 September 1999, **Alain Supio** Wage employment and self-employment **Paul Davies** Wage employment and self employment –a common law perspective σελ. 129-184 Οι συγγραφείς επισημαίνουν την φθορά των στερεότυπων κριτηρίων της έννοιας της εξάρτησης και την νομική διάκριση των εργατών από τους υπαλλήλους καθώς και την ποικιλία των μορφών παροχής υπηρεσιών και των άτυπων μορφών απασχόλησης. **Χαρ. Αγγελόπουλος** *Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και κριτήρια εξάρτησης* (Ε.Εργ.Δ 2001 σελ. 337 επ. και 3886 επ.), όπου παρουσίαση των θέσεων της ελληνικής νομολογίας για τις έννοιες της νομικής και προσωπικής εξάρτησης των κριτηρίων που τις χαρακτηρίζουν και τον συνδυασμό αυτών για την αντιμετώπιση ειδικών περιπτώσεων απασχόλησης που επηρεάζονται από τις σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις.

συμβαίνει στην περίπτωση της εταιρείας, της σύμβασης ανεξαρτήτων υπηρεσιών, της εντολής², που ρυθμίζονται από διαφορετικούς νομικούς κανόνες .

Στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου **το περιεχόμενο των εργασιακών καθηκόντων** αποτελεί κριτήριο διάκρισης των εργαζομένων σε **εργάτες**, και **υπαλλήλους**.³ Η διάκριση αυτή οδηγεί σε κατάλληλη διαφοροποίηση των αντίστοιχων δικαιωμάτων του εργαζόμενου και του εργοδότη.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι αποτελούν ειδική κατηγορία υπαλλήλων⁴. Γι αυτούς το εργατικό δίκαιο προσφέρει περιορισμένη προστασία σε σύγκριση με τους λοιπούς υπαλλήλους. Αιτία αυτής της μεταχείρισης είναι η αποφασιστική συμμετοχή τους στην δημιουργία και εφαρμογή της επιχειρησιακής πολιτικής, που ενισχύει τη διαπραγματευτική τους θέση έναντι του εργοδότη. **Οι διευθύνοντες υπάλληλοι εξαιρούνται από την νομοθεσία για τα χρονικά όρια εργασίας** και ρυθμίζουν ικανοποιητικά τα εργασιακά τους δικαιώματα με την ατομική τους σύμβαση εργασίας. Στην περίπτωση αυτή η διεθνής και η εθνική έννομη τάξη απέχει από την παροχή ισχυρής νομικής προστασίας και ουσιαστικά επαφίεται στην λειτουργία της ελευθερίας των συμβάσεων για την ρύθμιση του χρόνου εργασίας και των συναφών δικαιωμάτων.

² **Ι. Κουκιάδης** (1995) σελ. 232-238

³ **Ι. Κουκιάδης** 1995 σελ. 258-263 για την διάκριση μεταξύ εργατών και υπαλλήλων .

⁴ **Βασική Βιβλιογραφία για το νομικό καθεστώς της απασχόλησης των διευθυνόντων υπαλλήλων** : **Τ., Μήτσου** Ο διαφορισμός των εργαζομένων εις κατηγορίας Ε.Εργ.Δ 1967 σελ. 346, **Δ. Σπινέλης** Οι διευθύνοντες υπάλληλοι Ε.Εργ.Δ 1972 σελ.19, **Δ. Καλομοίρης** Έννοια και δικαίωμα αδείας Διευθύνοντος Υπάλληλου ΕΕργΔ1974 σελ. 1294 . **Δ.Τραυλός- Τζανετάτος** Καταγγελία σύμβασης εργασίας διευθύνοντος υπάλληλου για σπουδαίο λόγο (1987 Ε.Εργ,Δικ σελ. 411 επ.. **Χρ. Πετίνη – Πηγιώτη** Διευθύνοντες Υπάλληλοι – Απεργία ΔΕΝ 1993 σελ. 287 **Α. Καρακατσάνης Στ. Γαρδίκας** Ατομικό Εργατικό Δίκαιο ιδίως σελ. 52 επ. και 79 επ., **Γ. Λεβέντης Χ. Γκούντου** Εργατική Νομοθεσία 1988 σελ. 40 – 43. **Κ. Κονιδιώτου** Διευθύνοντες υπάλληλο Ε.Εργ.Δ 1989 σελ. 48. **Α. Ανανιάδη** Η προβληματική της έννοιας των και της νομικής μεταχείρισεως του διευθύνοντος υπαλλήλου εργαζομένου στην σύγχρονη επιχείρηση Νόμος Χαριστήρια στον Ι. Δεληγιάννη 1992 **Κ. Παπαδημητρίου** Οι διευθύνοντες υπάλληλοι στο Εργατικό Δίκαιο (ΔΕΝ 1994) σελ. 1137 επ **Ι.Κουκιάδης** (1995) σελ. 263-266 , όπου και σχολιασμός των κριτηρίων και των βασικών πορισμάτων της νομολογίας **Α. Καζάκος** Διευθυντικός Υπάλληλος με αρμοδιότητες διευθύνοντος συμβούλου σε ανώνυμη τραπεζική εταιρεία (Ε.Εργ. Δικ. 1998) σελ 97 – 110 **ο ίδιος** Ο Συνδικαλισμός στο αστυνομικό προσωπικό της ελληνικής αστυνομίας. Συμμετοχή αξιωματικών στις Ενώσεις Αστυνομικών Υπαλλήλων. (ΔΕΝ 1997) σελ. 164 επ.. **Α. Μετζιτάκος** Οι διευθύνοντες υπάλληλοι και πρόσωπα εμπιστοσύνης (Ε.Εργ.Δικ, 1996) σελ. 527 επ. **Ο ίδιος** η καταγγελία συμβάσεως Διευθύνοντος Υπάλληλου για σπουδαίο λόγο ΕεργΔ 1998 σε'. 769 επ. σελ. 1 επ, **Λ. Ντάσιος** Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο Α/Ι 1999 σελ. 268

Η σύγχρονη οργάνωση των επιχειρήσεων αμβλύνει την ιεραρχική πυραμίδα των εργασιακών καθηκόντων και εξατομικεύει την ευθύνη των εργαζομένων, που καθίστανται πλέον στελέχη της επιχείρησης . Τα στελέχη συμμετέχουν στον σχεδιασμό και την εφαρμογή επιχειρησιακής πολιτικής με συγκεκριμένο πεδίο ευθύνης. Συχνά η αμοιβή τους συνδέεται με τα οικονομικά αποτελέσματα των καθηκόντων τους και αποσυνδέεται από τον χρόνο εργασίας. Η ευελικτικοποίηση του χρόνου εργασίας οδηγεί στην μη καταβολή πρόσθετης αμοιβής σε περίπτωση υπέρβασης των ορίων εργασίας, ή για απασχόληση σε αργίες Κυριακές τη νύκτα ή ακόμη την μη χορήγηση ετήσιας άδειας ανάπαυσης, που «αντισταθμίζεται»⁵ με την χορήγηση άλλων παροχών οικονομικών και μη καθώς και από το κύρος που συνεπάγεται ο τίτλος και η θέση εργασίας .

5 Η αντιστάθμιση του πρόσθετου χρόνου εργασίας με άλλες παροχές, δεν καλύπτουν το δικαίωμα του εργαζόμενου για πρόσθετη αμοιβή λόγω υπέρβασης του χρόνου εργασίας . Στη πράξη τα « στελέχη» δεν προσφεύγουν στα δικαστήρια, ούτε καταγγέλλουν στην Επιθεώρηση Εργασίας την μη τήρηση του ωραρίου . Όμως αυτή η πρακτική δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν νόμιμες αξιώσεις. Για την οργάνωση και αμοιβή του χρόνου εργασίας ισχύουν κανόνες δημοσίας τάξεως , που αποκλείουν ακόμη και των συμψηφισμό των ωρών εργασίας της μίας ημέρας με τον χρόνο εργασίας προηγούμενων ή επομένων ημερών. (αντί πολλών βλ. Ι. Κουκιάδη Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις., 1995 ΣΕΛ. 371 επ) εκτός αν έχει ακολουθηθεί η διαδικασία της διευθέτησης του χρόνου εργασίας (Μ.Ντότσικα Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας Ε.Εργ. Δ 2001) . Στην ελληνική νομοθεσία η διευθέτηση του χρόνου εργασίας έγινε με τρεις διαδοχικές ρυθμίσεις, που κάθε μία αντικαθιστούσε την αμέσως προηγούμενη .

- **Με τον Ν 1892/1990 άρθρο 41**

Η διευθέτηση αφορούσε διάστημα έως τριών μηνών και επέτρεπε αύξηση των ωρών εργασίας έως 9 ώρες ημερησίως και έως 48 ώρες ανά εβδομάδα με μείωση ωρών εργασίας κατά το επόμενο διάστημα και μέσο όρο απασχόλησης 40 ώρες ανά εβδομάδα για έξι μήνες. Η αμοιβή, ορίστηκε να αναλογεί σταθερά σε 40 ώρες εργασίας και εργασία 8 ώρες ημερησίως.

- Με τον Ν. 2639/1998 άρθρο 3 προβλέφθηκαν δύο τύποι διευθέτησης :

α) Διευθέτηση για διάστημα έως τριών μηνών με αύξηση των ωρών εργασίας κατά 1 ώρα επιπλέον του συμβατικού με μέγιστη ημερήσια απασχόληση 9 ώρες και έως 48 ανά εβδομάδα και μείωση ωρών εργασίας κατά το επόμενο διάστημα καθώς και μέσο όρο απασχόλησης 40 ώρες ανά εβδομάδα για 6 μήνες.

β) Διευθέτηση για διάστημα έως έξι μηνών με αύξηση των ωρών εργασίας κατά 2 ώρες επιπλέον του συμβατικού, μέγιστη ημερήσια απασχόληση 10 ώρες και έως 48 ανά εβδομάδα με μείωση ωρών εργασίας κατά το επόμενο διάστημα και μέσο όρο απασχόλησης 40 ώρες ανά εβδομάδα για 12 μήνες. Η αμοιβή θα είναι αυτή, που αναλογεί σε 40 ώρες εργασίας και ημερήσια απασχόληση 8 ωρών με σταθερή αμοιβή ανά ημέρα παρά την διακύμανση του ωραρίου .

- Με Ν. 2874/2000 άρθρο 5 διευρύνεται οργανωτικά η διευθέτηση και θεσπίζονται νέοι βασικοί κανόνες ως εξής :

α) Η διευθέτηση μπορεί να αφορά οποιαδήποτε χρονική περίοδο, που μπορεί να είναι και ολόκληρο έτος (περίοδος αναφοράς). β) Δεν καθορίζεται ανώτατος χρόνος ημερήσιας απασχόλησης αλλά μόνον μέσος ανώτατος χρόνος εβδομαδιαίας απασχόλησης που είναι 38 ώρες μέσα στην περίοδο αναφοράς γ) Το σύνολο ωρών προς διευθέτηση είναι 138 ώρες ετησίως. δ) Για κάθε εβδομάδα απασχόλησης με διευθέτηση χορηγούνται 2 επιπλέον ώρες ανάπαυσης. ε) Δεν προβλέπεται απασχόληση με ιδιόρρυθμη υπερωρία αλλά μόνον απασχόληση υπερωριακή. στ) Η διευθέτηση ρυθμίζεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή άλλες συλλογικές συμφωνίες κανονιστικού χαρακτήρα.

Μορφοποιήθηκε

Τα στελέχη περιβάλλονται από υψηλό κύρος στο εργασιακό και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον. Ο τρόπος άσκησης των εργασιακών καθηκόντων τους συνοδεύεται συχνά από λειτουργική απορύθμιση του ωραρίου, λόγω της συμμετοχής τους σε συσκέψεις, μελέτη διαφόρων θεμάτων εκτός ωραρίου εργασίας, δημόσιες σχέσεις για την προώθηση των υποθέσεων της επιχείρησης, παρακολούθηση προγραμμάτων εκπαίδευσης – επιστημονικής τεχνικής ενημέρωσης. κλπ . Το επαγγελματικό κύρος των στελεχών πηγάζει κυρίως από τα εξής :

- α) τη δημιουργικότητα και πρωτοβουλία στην άσκηση των εργασιακών καθηκόντων
- β) το υψηλό και κυμαινόμενο επίπεδο αποδοχών ανάλογα με τα οικονομικά αποτελέσματα των εργασιακών καθηκόντων
- γ) την ανταγωνιστική διαδικασία απόκτησης της εργασιακής θέσης
- δ) την ανάγκη διαρκούς βελτίωσης των επαγγελματικών επιδόσεων για την διατήρηση της εργασιακής θέσης και την περαιτέρω επαγγελματική αξίωση και ιεραρχική εξέλιξη
- ε) το ελεύθερο ωράριο απασχόλησης με την ευρεία σύγχυση του εργασιακού και του προσωπικού χρόνου.

Τα στοιχεία αυτά διαπνέουν γενικότερα μια πολιτική εργασιακών σχέσεων, που επιζητά την ευελιξία και την αύξηση της παραγωγικότητας, με ρυθμίσεις βασισμένες στο διευθυντικό δικαίωμα και την ατομική σύμβαση εργασίας. Η αντίληψη αυτή οδηγεί σε αύξηση του αριθμού των στελεχών της επιχείρησης, χωρίς να είναι σαφές αν πρόκειται για διευθύνοντες υπαλλήλους ή υπαλλήλους με εξειδικευμένα ή γενικά υπεύθυνα καθήκοντα . Πάντως ο όρος «**στέλεχος** » είναι όρος της επιστήμης της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και σηματοδοτεί την εξατομίκευση των εργασιακών δικαιωμάτων και την απαξίωση της ανάγκης για πλήρη υπαγωγή στο εργατικό δίκαιο και το ρυθμιστικό πεδίο των συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών εργασίας. Από άποψη εργατικού δικαίου όμως είναι μάλλον οριοθετημένη η έννοια τους διευθύνοντος στελέχους και οι εξαιρέσεις από την εφαρμογή του εργατικού δικαίου, όπως θα εξετάσουμε κατωτέρω, ενώ για τα μη διευθυντικά στελέχη έχουμε πλήρη την εφαρμογή του εργατικού δικαίου.

Γενικά η αύξηση του αριθμού των στελεχών συνδυάζεται με αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων, εξωτερίκευση, υπεργολάβηση υπηρεσιών σε ελεύθερους επαγγελματίες και την δημιουργία νέων άτυπων μορφών απασχόλησης με την αξιοποίηση της πληροφορικής και σύγχρονης τεχνολογίας, που οδηγούν στην απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Οι εξελίξεις αυτές ενισχύουν την ευελιξία της απασχόλησης με υποχώρηση της αυστηρής εφαρμογής του εργατικού δικαίου ⁶ .

⁶ Γ. Σπυρόπουλος Διεθνής διάσταση μιας ευέλικτης αλλά κοινωνικά αποδεκτής πολιτικής απασχόλησης Ε.Εργ.Δ 1998 σελ. 385 επ.

Γενικά το νομικό καθεστώς της απασχόλησης των στελεχών και όχι μόνον των διευθυνόντων υπαλλήλων περιέχει ζητήματα ευελιξίας του χρόνου εργασίας και της ασφάλειας στην απασχόληση, που παρατηρούνται σε ολοένα αυξανόμενο αριθμό εργαζομένων ⁷ και για τον λόγο αυτό παρουσιάζουν ενδιαφέρον.

Στην θέση αυτή θα εξετάσουμε τα χαρακτηριστικά της σύμβασης εργασίας των διευθυνόντων υπαλλήλων, τις συνέπειες αυτών από άποψη εργατικού δικαίου και τέλος θα σκιαγραφήσουμε τις εργασιακές σχέσεις των διευθυνόντων υπαλλήλων (**στελεχών**) στον ελληνικό τραπεζικό κλάδο.

Σκοπός αυτής της μελέτης είναι να αναδειχθούν τα προβλήματα του εννοιολογικού προσδιορισμού των διευθυντικών στελεχών στον τραπεζικό κλάδο και της νομικής προστασίας της εργασιακής τους σχέσης, ώστε να αξιολογήσουμε την ανάγκη ειδικής νομικής προστασίας για αυτούς σε σύγκριση με τα λοιπά στελέχη.

1. Η βασική έννοια (πρόσωπα διευθύνσεως ή εμπιστοσύνης – διευθύνοντες υπάλληλοι - διευθυντικά στελέχη)

Στην εθνική μας νομοθεσία **δεν υπάρχει ορισμός για την νομική έννοια του στελέχους επιχείρησης**. Ο όρος στέλεχος απαντάται στην επιστήμη της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και χρησιμοποιείται στην αγορά εργασίας για να επισημάνει την άσκηση εξειδικευμένων, συντονιστικών ή επιτελικών καθηκόντων. Ο όρος αυτός χρησιμοποιείται κυρίως στις εσωτερικές σχέσεις οργάνωσης και διοίκησης των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα και επεκτάθηκε στις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα από τα μέσα της δεκαετίας του 80 για να τονίσει τον εκσυγχρονισμό τους και την απομάκρυνση της δημοσιούπαλληλικής νοοτροπίας από στις εργασιακές

⁷ **Λ. Ντάσιος** Εργατικό και Δικονομικό Δίκαιο Α1 1999 σελ. 267 – 271 **Χ. Γκούτου Γ. Λεβέντης** Εργατική Νομοθεσία 1988 ιδίως σελ. 43 όπου συμπερασματική παρατήρηση για τις καταστρατηγήσεις της εργατικής νομοθεσίας εκ μέρους των εργοδοτών με την μέθοδο του χαρακτηρισμού όσο το δυνατόν περισσότερων υπαλλήλων ως διευθυντικών υπαλλήλων. **Jeremy Rifkin** Το τέλος της εργασίας. (1996, Νέα Σύνορα) Ο συγγραφέας εκθέτει τις σύγχρονες τάσεις στην αγορά εργασίας, που επηρεάζουν και το εργασιακό μέλλον των στελεχών, ιδίως Κεφ. Δ Το τίμημα της προόδου σελ. 307 και για την παρακμή της μεσαίας τάξης, όπου σκιαγραφείται το εργασιακό μέλλον των εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών στις Η.Π.Α. Επισημαίνεται η εξαφάνιση 1,5 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας διοικητικών στελεχών στη δεκαετία του 80 και την επέκταση της ανεργίας στα διευθυντικά στελέχη στη δεκαετία του 90 (σελ. 317 επ) Έτσι αναδεικνύεται εργασιακή ανασφάλεια που πλήττει τα υψηλόμισθα στελέχη με τα υπεύθυνα καθήκοντα, των οποίων οι εργασιακές σχέσεις είναι εξατομικευμένες βασισμένες στη συμβατική ελευθερία απαλλαγμένες από τα προβλήματα δυσκαμψίας που επιβάλλουν οι κανόνες του εργατικού δικαίου και η λειτουργία των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζόμενων.

σχέσεις, δηλαδή γραφειοκρατική ασφάλεια στη θέση εργασίας, και την ιεραρχική εξέλιξη με βάση την προϋπηρεσία.

Η εθνική και η διεθνής έννομη τάξη χρησιμοποιεί τον όρο **πρόσωπο διευθύνσεως ή εμπιστοσύνης – διευθύνων υπάλληλος**, που δημιουργήθηκε με βάση την Διεθνή Σύμβαση της Ουάσινγκτον (ΔΣΕ 1/1919)⁸ «περί περιορισμού των ωρών εργασίας εν ταις βιομηχανικαίς επιχειρήσεσιν εις 8 καθ' ημέραν και 48 καθ' εβδομάδαν». Στη συνέχεια το άρθρο 14 παρ. 1 α του ΠΔ 88/1999 για την προσαρμογή του ελληνικού δικαίου με την Οδηγία 93/104 ΕΟΚ, «για την οργάνωση του χρόνου εργασίας» θεσπίζεται η ευχέρεια καθιέρωσης παρεκκλίσεων από βασικές ρυθμίσεις σχετικά με τα ανώτατα όρια του χρόνου απασχόλησης⁹ για τα **διευθυντικά στελέχη**. Στο ΠΔ 88/1999 εμφανίζεται για πρώτη φορά σε νόμο ο όρος «στέλεχος», χωρίς να δίδεται εννοιολογικός προσδιορισμός ή να ορίζεται η σχέση του με τον όρο «πρόσωπο διευθύνσεως ή εμπιστοσύνης», που δημιούργησε η νομολογία και η νομική θεωρία. Με βάση το ρυθμιστικό περιεχόμενο του ΠΔ88/1999 έχουμε τη γνώμη μας, ότι ως διευθυντικά στελέχη νοούνται οι διευθύνοντες υπάλληλοι ή τα πρόσωπα εμπιστοσύνης, επειδή αυτοί οι εργαζόμενοι εξαιρούντο από τις ανάλογες ρυθμίσεις για χρονικά όρια εργασίας της προϊσχύουσας νομοθεσίας.

Στην ΔΣΕ 1/1919 δίδεται έμμεσα ο ορισμός του διευθύνοντος υπαλλήλου με βάση τρία κριτήρια, που διατυπώνονται διαζευκτικά και αφορούν το διοικητικό χαρακτήρα των καθηκόντων της θέσης εργασίας ως θέσης **εποπτείας** ή **διευθύνσεως** ή **εμπιστοσύνης**¹⁰. Στους εργαζόμενους που τοποθετούνται στις θέσεις αυτές δεν

⁸ Η ΔΣΕ 1/1919 κυρώθηκε με τον Ν.2269/1920 άρθρο 2 παρ. α « . Αι διατάξεις της παρούσης συμβάσεως δεν εφαρμόζονται επί προσώπων κατεχόντων θέσιν εποπτείας ή διευθύνσεως ή θέσιν εμπιστευτικών. ».

⁹ ΠΔ 88/1999 άρθρο 14 « 1. Τηρουμένων των γενικών αρχών για την προστασία της υγείας των εργαζόμενων επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3 (ημερήσια ανάπαυση) , 4 (διαλείμματα), 5 (εβδομαδιαία ανάπαυση) , 6 (μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας), και 8 (διάρκεια της νυκτερινής απασχόλησης) για : α) **διευθυντικά στελέχη** β) μέλη της οικογενείας του εργοδότη , γ) εργαζόμενοι στο τελετουργικό των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων .

¹⁰ **Κ. Παπαδημητρίου** (ΔΕΝ 1994) σελ. 1137 επ. με παρουσίαση στοιχείων συγκριτικού δικαίου και ανάπτυξη των κριτηρίων, που προσδιορίζουν την έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου ήτοι: α) ανάθεση καθηκόντων γενικής διεύθυνσης, β) το ύψος των αποδοχών γ) την άσκηση εργοδοτικών εξουσιών, δ) ανάληψη ποινικών ευθυνών η) ανυπαρξία του έλεγχου του ωραρίου ζ) ανάπτυξη σχέσης εμπιστοσύνης η) παραχώρηση εξουσιών εκπροσώπησης **Ι.Κουκιάδης** (1995) σελ. 263- 266 , όπου και σχολιασμός των κριτηρίων και των βασικών πορισμάτων της νομολογίας **Α. Καζάκος** (Ε.Εργ. Δικ. 1998) σελ 97 – 110 ιδίως σελ. 101-103 για την έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου και την νομική και προσωπική εξάρτηση του διευθύνοντος υπαλλήλου από τον εργοδότη και τις θέσεις της νομολογίας για την έννοια της διεύθυνσης και εποπτείας **ο ίδιος** (ΔΕΝ 1997) σελ. 164 επ. ιδίως 169 σημείωση 9 για

εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις για τα χρονικά όρια ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης. Όμως για την εφαρμογή άλλων κανόνων του εργατικού δικαίου, όπως συνδικαλιστικά δικαιώματα, προστασία της θέσης εργασίας από απόλυση, υπηρεσιακή εξέλιξη κλπ η ανωτέρω έννοια διαφοροποιείται ανάλογα με τον σκοπό του νόμου, που προστατεύει τα συγκεκριμένα εργασιακά δικαιώματα.

Τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας του διευθύνοντος υπαλλήλου παρουσιάζουν σημαντική επικάλυψη. Η θέση εποπτείας και διεύθυνσης συναρτάται με την διοικητική οργάνωση της επιχείρησης και προϋποθέτει σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Η σχέση εμπιστοσύνης είναι τόσο ισχυρή, ώστε να ταυτίζονται τα συμφέροντά εργοδότη εργαζόμενου λόγω της δημιουργικής και αποφασιστικής συμμετοχής του εργαζόμενου στον σχεδιασμό και την επίτευξη των σκοπών της επιχείρησης. Η συνδρομή και βαρύτητα των κριτηρίων διαμορφώνεται στην πράξη και αποτελεί την δικαιολογημένη προϋπόθεση αποκλεισμού της εφαρμογής των κανόνων του εργατικού δικαίου για τα χρονικά όρια εργασίας.

Η κατάσταση αυτή δικαιολογεί την έλλειψη νομικού κανόνα για την έννοια των διευθύνοντων υπαλλήλων ή των διευθυντικών στελεχών και εύλογα το πρόβλημα αντιμετωπίζεται από την νομολογία των δικαστηρίων, η οποία κρίνει κατά περίπτωση την ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου ¹¹ και επομένως την εφαρμογή των χρονικών ορίων εργασίας.

την θέση της νομολογίας σε σχέση με την στενή έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου και την άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. **Δ.Τραυλός- Τζανετάτος** (1987 Ε.Εργ,Δικ σελ. 411 επ.) ιδίως σελ. 412-416 για την έννοια της σχέσης εμπιστοσύνης με παραπομπές στην θεωρία και την νομολογία

¹¹ Χαρακτηριστική είναι η ΑΠ 1123/1993 ΕΕργΔ 1994 σελ. 1079 όπου ειδική παρουσίαση και σχολιασμός ουσιαστικών κριτηρίων, που χαρακτηρίζουν την έννοια της διευθυντικής θέσης με αφορμή την περίπτωση γεωπόνου τεχνικού διευθυντή του δευτέρου σε σπουδαιότητα κλάδου μίας επιχείρησης. Τα κριτήρια που πιστοποιήσαν κα την κρίση του δικαστηρίου την διευθυντική του θέση είναι τα ακόλουθα: α) διάθεση κονδυλίων για το τμήμα αγροχημικών, β) εκπροσώπηση της εταιρείας για τεχνικά και επιστημονικά θέματα αγροχημικών, γ) απόφαση για πειράματα, τεχνική στήριξη και στελέχωση, δ) συνεργασία με δημόσιους φορείς για να περιληφθούν τα πειράματα της εταιρείας στα πειραματικά τους προγράμματα, ε) εκπροσώπηση της εταιρείας σε διεθνή συγγενή εταιρεία του εξωτερικού, στ) επιλογή και εκπαίδευση των υπαλλήλων της αρμοδιότητας του, ε) δεν υπόκειται σε ωράριο, στ) απευθείας επικοινωνία με τη διοίκηση της εταιρείας, ζ) υψηλές αποδοχές κατά πολύ υψηλότερες των νομίμων και των λοιπών εργαζομένων στην εταιρεία καθώς και πρόσθετες παροχές, όπως έξοδα για γεύματα, δεξιώσεις, δημόσιες σχέσεις κατά την ανέλεγκτη κρίση του. Ως προς το ωράριο σημειώνεται ότι, αν και ακολουθεί τις οδηγίες της εταιρείας για έγκαιρη προσέλευση και αποχώρηση σύμφωνα με ρητό όρο της σύμβασης ορίζεται ότι, « ... τούτο ισχύει καθ' ό μέτρο συμβιβάζεται προς την φύση των καθηκόντων του...»

Σε γενικές γραμμές *διευθύνων υπάλληλος είναι ο εργαζόμενος με εξαρτημένη σχέση εργασίας*¹² που ασκεί επιτελικά - διευθυντικά καθήκοντα, συνδέεται με τον εργοδότη με ειδικά αυξημένη σχέση εμπιστοσύνης και οι όροι της εργασίας του ρυθμίζονται κατά κύριο λόγο με ατομική σύμβαση εργασίας, που υπάγεται γενικά στην εργατική νομοθεσία και εξαιρείται από τους κανόνες για το χρονικά όρια εργασίας.

Ο ορισμός αυτός, αποτελεί μια προσέγγιση καθορισμού της **αόριστης νομικής έννοιας « διευθύνων υπάλληλος»**,¹³ που συνδυάζει το περιεχόμενο των εργασιακών καθηκόντων με την σχέση εμπιστοσύνης εργοδότη εργαζόμενου και σηματοδοτεί το νομικό πλαίσιο της ρύθμισης των όρων εργασίας τονίζοντας την ατομική σύμβαση εργασίας.

2. Τα χαρακτηριστικά της εργασιακής σχέσης

Ο χαρακτηρισμός εργαζομένου ως διευθύνοντος υπάλληλου εξαρτάται από την συνδρομή βασικών κριτηρίων, που εκτιμώνται¹⁴ από κοινού ως ενιαίο σύνολο και τα οποία παρουσιάζουν λειτουργικές ιδιαιτερότητες, όταν συσχετίζονται με τα εργασιακά καθήκοντα των λοιπών υπαλλήλων και του ίδιου του εργοδότη

2.1. Το περιεχόμενο των καθηκόντων

Ως διευθύνοντες υπάλληλοι θεωρούνται οι εργαζόμενοι, που διαθέτουν εξαιρετικά προσόντα και ιδιαίζουσα εμπιστοσύνη εκ μέρους του εργοδότη, ώστε το περιεχόμενο

Τα κριτήρια αυτά ελέγχθηκαν από το δικαστήριο για την αλήθεια τους και αξιολογήθηκαν αντικειμενικά με βάση την καλή πίστη, τα διδάγματα της κοινής πείρας για να διαγνωσθεί η φύση και το είδος των εργασιακών καθηκόντων και κρίθηκαν ενιαία για να αποδώσουν την έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου.

¹² **Λ. Ντάσιος** *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο* Α/Ι 1999 σελ. 268 **Ι. Κουκάδης** (1995) 263, **Σπινέλης** (1972) **Καρακατσάνης Γαρδίκας** (1980) . 52 επ. **Κ. Παπαδημητρίου** (1994) 1237 , ΑΠ 919/1986 ΕΕεγΔ 46, 423, ΑΠ 1230/1988 ΕΕεργΔ 47,1176, Εφ. Πατρ. 809/1988, ΕΕεργΔ 47,1178 . ΑΠ.1204/95 ΔΕΝ 1997 σελ. 951, Τριμ Εφ. Θράκης 290/1995 ΔΕΝ 1996 σελ. 77, Εφ. ΑΘ. 388/95 ΔΕΝ 1996 σελ. 1309 .

¹³ **Λ. Ντάσιος** (1999) σελ. 268. **Κ. Παπαδημητρίου** (ΔΕΝ 1994) σελ. 1137 επ. ιδίως σε σχέση με την διεθνή εμπειρία την νομικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων των διευθυντικών στελεχών .

¹⁴ Για την συνεκτίμηση των κριτηρίων χαρακτηριστική είναι η ΑΠ.1123/1993 Ε.Εργ.Δ 1994 σελ.

των καθηκόντων τους, να αφορά : **α)** την γενικότερη διεύθυνση όλης της επιχείρησης ή σημαντικού τομέα αυτής και **β)** την εποπτεία του προσωπικού.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι επηρεάζουν με το έργο τους τις εξελίξεις στο εσωτερικό της επιχείρησης και στις συναλλαγές της με τους τρίτους.

Διακρίνονται εμφανώς από τους άλλους υπαλλήλους λόγω της ασκήσεως δικαιωμάτων του εργοδότη, μεταξύ των οποίων μπορεί να περιλαμβάνεται η πρωτοβουλία στην εποπτεία της επιχειρηματικής πολιτικής και η πρόσληψη και απόλυση προσωπικού.

Η έννοια της διευθυντικής θέσεως δεν εξαρτάται από τον τίτλο της θέσης, που κατέχει ο εργαζόμενος αλλά προσδιορίζεται με βάση «... τα αντικειμενικά κριτήρια καλής πίστης, της κοινής πείρας, της λογικής και το είδος των παρεχομένων υπηρεσιών, που κρίνονται ενιαίως καθώς και από την ιδιάζουσα σχέση εκείνου, που τις παρέχει προς τον εργοδότη, και τους λοιπούς εργαζόμενους ...¹⁵ ». Σε κάθε περίπτωση τα κριτήρια αυτά πρέπει να είναι σαφή και να αποδεικνύονται, διαφορετικά τα δικαστήρια δεν δέχονται αόριστους και αφηρημένους χαρακτηρισμούς, που αναδεικνύουν απλώς υπεύθυνα καθήκοντα¹⁶, τα οποία σηματοδοτούν θέση στελέχους μεν όχι όμως διευθύνοντος στελέχους.

Κύρια χαρακτηριστικά των εργασιακών καθηκόντων του διευθύνοντος υπαλλήλου είναι τα εξής :

2.1.1. Η άσκηση εργοδοτικών καθηκόντων

Ανάλογα με το μέγεθος και την οργανωτική δομή της επιχείρησης, η εποπτεία των εργαζομένων ανατίθεται στον επικεφαλής κάθε οργανωτικής μονάδας (διεύθυνση, υποδιεύθυνση, τομέας, τμήμα, γραφείο, υποκατάστημα) παράλληλα με τα εξειδικευμένα καθήκοντα του Διευθυντού Προσωπικού, εφόσον στο οργανόγραμμα προβλέπεται και η θέση αυτή. Επομένως ανάλογα με το ιεραρχικό τους επίπεδο και την ειδικότητα τους ασκούν και κάποια μορφή «διευθυντικών καθηκόντων»¹⁷, που όμως δεν αρκούν για να τους καταστήσουν διευθύνοντες υπαλλήλους (πχ μηχανικοί ή γεωλόγοι

¹⁵ ΑΠ 1123/1993 ΕργΔ 1994 σελ. 1079

¹⁶ ΑΠ.29/98 και ΑΠ.406/1998 και ΑΠ 569/1998 ΔΕΝ 2000. σελ. 494-495

¹⁷ Εφ. Αθ. 388/1995 Ε.Ερ.Δ 1996 σελ. 863 (επ, Σχόλια **Στ.Βλαστός**) Ενδιαφέρουσα παρουσίαση των καθηκόντων αρχισυντάκτη περιοδικού, ο οποίος εποπτεύει την διεξαγωγή του δημοσιογραφικού έργου αλλά δεν έχει εργοδοτικά καθήκοντα, αφού δεν εποπτεύει την εκμετάλλευση και αναφέρεται στον διευθυντή, που έχει την εποπτεία της, ο δε διευθυντής με τον εργοδότη χαράσσει ασκεί διέθετε μαζί με τον εργοδότη την πολιτική του περιοδικού .

επιβλέποντες την εκτέλεση έργων, εργοδηγοί σε κάθε είδους βιομηχανικές επιχειρήσεις, αρχισυντάκτες εντύπων, ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών εκπομπών κλπ , γιατροί διευθυντές κλινικών, προϊστάμενοι υποκαταστημάτων ή τομέων υποκαταστημάτων επιχείρησης που λειτουργεί δίκτυο επιμέρους εκμεταλλεύσεων της, όπως οι Τράπεζες κλπ). Οι αρμοδιότητες των στελεχών για μεν τα θέματα εργασιακών σχέσεων περιέχονται στον κανονισμό εργασίας, ενώ για τα θέματα διοίκησης στους κανονισμούς οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης (οργανόγραμμα , κανονισμός σχεδιασμού, λήψης και ελέγχου αποφάσεων) .

Ο διευθύνων υπάλληλος, δεν δίνει μόνον κατευθύνσεις στους εργαζόμενους, που απασχολούνται στον οργανωτικό τομέα της ευθύνης του αλλά εποπτεύει ουσιαστικά τους υφισταμένους του περιλαμβανομένου συχνά του ωραρίου εργασίας, της πειθαρχική συμπεριφοράς και της αξιολόγησής τους αλλά και της ρύθμισης της αμοιβής τους (χορήγηση οικονομικών και άλλων παροχών). Επίσης αποφασίζει για την πρόσληψη και την απόλυση τους. Πρακτικά **επέχει «θέση εργοδότη»** και κατά περίπτωση επωμίζεται ποινικές ευθύνες για την τήρηση των διατάξεων, που έχουν θεσπιστεί προς το συμφέρον των εργαζομένων (π.χ. μη παρακώλυση της συνδικαλιστικής δράσης, καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών, συμμόρφωση με την νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, τα ωράρια εργασίας κλπ.). **Τα καθήκοντα** αυτά καλύπτουν συνολικά την εποπτεία των εργαζομένων με εξαρτημένη σχέση εργασίας και είναι σαφώς **αυξημένα ως προς την πρωτοβουλία στην χάραξη και εφαρμογή πολιτικής εργασιακών σχέσεων.**

Ως προς την άσκηση εργοδοτικών καθηκόντων οι **διευθύνοντες υπάλληλοι** διακρίνονται σε α) **διοικητικούς υπεύθυνους** (οικονομικούς, τεχνικούς επιστημονικούς) και β) σε **ενεργούς εργοδότες**,¹⁸ δηλαδή τα φυσικά πρόσωπα, που ασκούν την διοίκηση σε νομικά πρόσωπα και μετέχουν στο συλλογικά όργανα διοίκησης σύμφωνα με το καταστατικό της εταιρείας ή αποτελούν τα μονοπρόσωπα όργανα διοίκησής της. Οι ενεργοί εργοδότες είναι η φυσική έκφραση της βούλησης του νομικού προσώπου και διαθέτουν συγχρόνως εργοδοτικά και οργανωτικά καθήκοντα. Τα πρόσωπα αυτά δεν αποκλείεται να συνδέονται με την επιχείρηση με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Στις ανώνυμες εταιρείες την ευθύνη άσκησης εργοδοτικών καθηκόντων έχει ο Διευθύνων Σύμβουλος ως το κορυφαίο όργανο διοίκησης, σύμφωνα με το καταστατικό της εταιρείας, που ενδέχεται να συνδέεται με την

. **Ι. Κουκάδης** 1995 σελ. 265 ΑΠ846/1980 Ε.Εργ. Δ 1981 σελ.123, Σχόλια **Ι Ληξουριώτη Παροχή υπηρεσιών Διευθύνοντος Συμβούλου** ΕΕργΔ 1991 σελ. 206-208 σχόλια στην Εφ. Αθ. 45583/1989 και ΑΠ1364/1990 Ε.Εγ. Δ 1991 σελ. 29 και 210,

εταιρεία και με σχέση εντολής, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.¹⁹

Πάντως η μη απόλυτη και ανεξέλεγκτη από τον εργοδότη άσκηση εργοδοτικών καθηκόντων, καθώς και η μη άσκηση εργοδοτικών καθηκόντων, όπως συμβαίνει τους διοικητικά υπεύθυνους, δεν μειώνει τον διευθυντικό χαρακτήρα των διευθυνόντων υπαλλήλων, που εξετάζουμε εδώ, εφόσον η διοικητική τους πρωτοβουλία είναι ουσιαστικής σε σύγκριση με τους λοιπούς εργαζόμενους και τον ενεργό εργοδότη.

2.1.2 Υψηλό ιεραρχικό επίπεδο

Το περιεχόμενο των εργασιακών καθηκόντων της ιεραρχικής θέσης καθορίζεται από την οργανωτική διάρθρωση της επιχείρησης²⁰. (Οργανόγραμμα Υπηρεσιών ή Κανονισμούς ς Λήψης και Παρακολούθησης Επιχειρηματικών Αποφάσεων)

Χαρακτηριστικά στοιχεία του υψηλού επιπέδου της ιεραρχικών καθηκόντων είναι ενδεικτικά τα εξής :

- Εκπροσώπηση της επιχείρησης ενώπιον τρίτων περιλαμβανομένων των δημοσίων αρχών.

¹⁹ **Α. Καζάκος** (Ε. Εργ. Δικ. 1998) σελ. 97 επ., όπου γενική επισκόπηση της εργασιακής θέσης το διευθύνοντος συμβούλου με αναφορά στη θεωρία και την νομολογία. Επίσης ΕΑ 4583/1989 ΕΕργΔ 1991 σελ. 208 ΑΠ 1464/1990, ΕΕργΔ 1991 σελ. 210, ΑΠ 963/1999 ΕΕργΔ 2000 σελ. 674 επ. ΕφΑ 2466/1993 ΕΕργΔ 1994 σελ. 1083. Σχετικά με τον χαρακτηρισμό διευθύνοντος υπαλλήλου ανεξάρτητα από τον τίτλο του αλλά με βάση το περιεχόμενο των καθηκόντων του :α) διευθυντής διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών β) παρακολούθηση προσωπικού γ) γενική εποπτεία στις προσλήψεις και τα οικονομικά της επιχείρησης δ) υψηλό επίπεδο αποδοχών . Οι όροι αυτής της απασχόλησης υπερβαίνουν το συνηθισμένο μέτρο... ενόψει και του ύψους των αποδοχών ... απαιτείται έγκριση της γενικής συνέλευσης της ΑΕ άλλως είναι άκυρη σύμφωνα με το άρθρο 23 α του Ν2190/1920 και τα άρθρα 174 και 180 του ΑΚ Όμως, ΑΠ 45/1997 Ε. Εργ.Δικ 1998 σελ. 321 σχετικά με νομικό χαρακτήρα της σύμβασης του διευθύνοντος συμβούλου Ανώνυμης Εταιρείας, ως σχέσης εντολής ή παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, ή εξαρτημένης σχέσης εργασίας με βάση το περιεχόμενο των καθηκόντων, για την οποία απαιτείται προηγούμενη έγκριση από την γενική συνέλευση της εταιρείας. Στην περίπτωση αυτή κρίθηκε ότι ο το μέλος του ΔΣ και Δ/νων. Σ είχε συνάψει με την εταιρεία σύμβαση έργου ήτοι παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών με έργο την οργάνωση των υπηρεσιών της εταιρείας τόσο στο εξωτερικό όσο και από άποψη επιχειρηματικής δραστηριότητας, στα γραφεία της εταιρείας αλλά και οπουδήποτε κρίνεται απαραίτητο στο εσωτερικό και στο εξωτερικό με αμοιβή 900.000 δρχ. μηνιαίως από την 24.7.1992 και για τρία έτη. ΑΠ. 1364/1990 ΔΕΝ 1991 σελ. 1189 ο Δνων Σύμβουλος συνδέεται με την ΑΕ με σχέση εντολής. Επίσης Παμπουκής Περί σχέσεως της ΑΕ προς τα μέλη ΔΣ . Γνωμοδότηση, Αρμ. 1974 477 , **Ι. Ρόκας Αμοιβές μελών ΔΣ** . No.B. 35, σελ. 675 ιδίως 681

²⁰ ΑΠ 621 /1995 ΕΕργΔ 1996 σελ. 926 οι υπάλληλοι μεγάλης επιχείρησης, που έχουν καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης των υποθέσεων της επιχείρησης, εποπτείας του προσωπικού και αποφασιστικής επιρροής στις υποθέσεις της επιχείρησης με πρωτοβουλία δράσης και μεγάλου μισθού είναι διευθύνοντες υπάλληλοι.

- Ανάλυση συμβατικών υποχρεώσεων έναντι τρίτων (πχ δικαίωμα διαπραγμάτευσης και υπογραφής συμβάσεων δανείων, αγοράς και πώλησης αγαθών και υπηρεσιών, μισθώσεις ακινήτων, εκτέλεσης έργων κλπ.) .
- Αποφάσεις για τον χρονικό προγραμματισμό εσωτερικών ενεργειών της επιχείρησης.
- Αποφάσεις για τον σχεδιασμό και τον τρόπο παρακολούθησης της εφαρμογής της πολιτικής της επιχείρησης.
- Συντονισμός των υπηρεσιών της επιχείρησης ή των έργων που αυτή εκτελεί.
- Αποφάσεις για πρόσληψη, αμοιβές, υπηρεσιακή εξέλιξη και απόλυση εργαζομένων.

Αποτελεί πραγματικό γεγονός η αξιολόγηση των στοιχείων, που αποδίδουν την ιδιότητα των διευθυντικών καθηκόντων ²¹. Η αξιολόγηση των πραγματικών περιστατικών, που παρουσιάζουν τα χαρακτηριστικά, που αναφέραμε, **γίνεται σε συνάρτηση²² με ανάλογα καθήκοντα, που ασκούνται από άλλους εργαζόμενους στην επιχείρηση καθώς και από τα κορυφαία όργανα διοίκησης της επιχείρησης σύμφωνα με το καταστατικό της** ²³.

Τα πορίσματα της νομολογίας ²⁴ παρουσιάζουν την εξής γενική εικόνα :

Έχουν χαρακτηριστεί ως διευθυντικοί υπάλληλοι οι εξής :

- Ο υπεύθυνος προγραμμάτων παραγωγής, εκπαίδευσης και επίβλεψης προσωπικού.
- Ο πολιτικός μηχανικός, που επιβλέπει κατασκευή εργοστασίου.
- Ο γεωλόγος διευθυντής εργοταξίου που εκπροσωπεί τον εργοδότη ενώπιον αρχών και προσλαμβάνει και πολύ προσωπικό.

²¹ **Α. Καζάκος** Ε. Εργ. Δικ. 1998 σελ. 97 επ. Επιτελικές υπηρεσίες ΑΠ.621/95 ΔΕΝ 1996 σελ. 395

²² ΑΠ 1123/1993 Ε.Εργ.Δ1994 σελ.1079, ΑΠ 621/1995 Ε.Εργ.Δ1996σελ.926, , ΑΠ 537/1997 (Ε.Εργ.Δ1998) σελ 789 για τους υπαλλήλους μεγάλων επιχειρήσεων ,

²³ π.χ. Στις Ανωνύμων Εταιρειών σύμφωνα με το Ν. 2190/1920 τα όργανα αυτά είναι το Διοικητικό Συμβούλιο, και διευθύνοντες υπάλληλοι, εφόσον υπάρχει σύμβαση εργασίας, είναι τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, ο Διευθύνων Σύμβουλος ή Γενικός Διευθυντής και κατά περίπτωση οι διευθυντές ανάλογα το επίπεδο των καθηκόντων τους και τις αρμοδιότητες, που τους ανατέθηκαν από τα όργανα διοίκησης .

²⁴ **ΑΠ. Μετζητάκος** (1998) σελ. 771 **Χ. Γκούτου Γ. Λεβέντης** (1998) σελ. 41 - 42 **Λ. Ντάσιος** (1999) σελ. 269

- Ο γενικός προϊστάμενος εργοδηγός, που έχει ανέλεγκτη πρωτοβουλία
- Ο προϊστάμενος του τομέα επιθεώρησης πωλήσεων, που έχει ευρείες αρμοδιότητες.
- Ο διευθύνων το κυριότερο υποκατάστημα με δικαίωμα γενικής εκπροσώπησης της επιχείρησης.
- Ο διευθυντής, που συμμετέχει στην λήψη αποφάσεων του διοικητικού συμβουλίου

Δεν θεωρούνται διευθύνοντες υπάλληλοι οι εξής :

- Οι εργοδηγοί, που δεν ασκούν γενικότερη διεύθυνση και καθολική εποπτεία.
- Οι προϊστάμενοι των λογιστηρίων
- Οι προϊστάμενοι ενός τμήματος επιχείρησης
- Ο διευθυντής ενός από τα πολλά υποκαταστήματα εμπορικής επιχείρησης.
- Ο μοναδικός υπάλληλος πρατηρίου που ελέγχεται από τον λογιστή και τον εργοδότη
- Ο αρχιμηχανικός, που επιβλέπει υφισταμένους μηχανικούς και εργάζεται και ο ίδιος αυτοπροσώπως στο ίδιο τμήμα.
- Ο εμπειροτέχνης τοπογράφος, που επιβλέπει εκτέλεση έργου και υπογράφει μισθολογικές καταστάσεις
- Ο αρχισυντάκτης εντύπου (περιοδικού), που αποτελεί αυτοτελή εκμετάλλευση επιχείρησης, επειδή μεταξύ άλλων αναφέρεται στον «διευθυντή» του περιοδικού .
- Είναι προφανές ότι η περιπτώσιολογία χαρακτηρισμού εργαζομένων ως διευθυντικών υπαλλήλων δεν επιτρέπει την δημιουργία σαφούς αντίληψης για τον νομικό χαρακτηρισμό των εργαζομένων, που κατέχουν θέσεις εργασίας, όπως οι προαναφερόμενες.²⁵ Η αξιολόγηση των κριτηρίων εξειδικεύεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση και εξαρτάται από την συνολική εκτίμηση όλων των

²⁵ **Χαρ. Αγγελόπουλος** Ε.Εργ.Δ 2001 σελ. 337 επ. και ιδίως σελ. 386 – 387 επ. όπου παρουσίαση θέσεων της νομολογίας σε οριακές συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας των διευθυνόντων υπαλλήλων

στοιχείων των εργασιακών καθηκόντων τους και την σύγκρισή τους με τα αποφασιστικά όργανα διοίκησης « *διοικητικό υπεύθυνο - ενεργό εργοδότη*» και τους λοιπούς εργαζόμενους.

- Συνήθης προϋπόθεση για την ανάθεση υψηλού επιπέδου καθηκόντων είναι τα **εξαιρετικά προσόντα** (τυπικά και ουσιαστικά) του εργαζόμενου. Τα προσόντα αυτά προσδιορίζονται κατά περίπτωση από τον εργοδότη, όταν προκηρύσσεται η θέση εργασίας ή περιγράφονται στον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης. Όμως η επιστημονική και ειδική γνώση του εργαζόμενου σε ορισμένες περιπτώσεις διαταράσσει την ιεραρχική δομή των επιχειρήσεων, όταν τα εργασιακά καθήκοντα δεν είναι δυνατόν να ελεγχθούν επί της ουσίας από τον εργοδότη ή την κορυφή της διοικητικής ιεραρχίας της επιχείρησης, όπως τα καθήκοντα του μηχανικού και του ιατρού. Η ποιοτική ανεξαρτησία κατά την παροχή εξειδικευμένων επιστημονικών γνώσεων όμως, δεν είναι αρκετή για να καταστήσει τον εργαζόμενο διευθυντικό υπάλληλο, γι' αυτό απαιτείται πάντοτε συνολική εκτίμηση και συσχέτιση όλων των παραγόντων, που προαναφέραμε.²⁶
- Τέλος η ύπαρξη και αντικειμενική αξιολόγηση προσόντων των ενδιαφερομένων, όταν προκηρύσσεται η θέση εργασίας δεν δεσμεύουν τον εργοδότη κατά την επιλογή των διευθυνόντων υπαλλήλων, ώστε να εγγυώνται το δικαίωμα πρόσβασης στη θέση εργασίας, διατήρησής σε αυτή καθώς και το δικαίωμα υπηρεσιακής εξέλιξης. Η σχέση εμπιστοσύνης επιτρέπει στον εργοδότη να σταθμίζει ελεύθερα την βαρύτητα των προσόντων σε συναρτήσει με άλλα επιχειρησιακά κριτήρια, που δικαιολογούν την ανάθεση των υψηλών διευθυντικών καθηκόντων.

2.1.3 Θέση εμπιστοσύνης

Κάθε εργαζόμενος κατά την άσκηση των καθηκόντων του λειτουργεί με στόχο την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της επιχείρησης, δηλαδή έχει

²⁶ ΑΠ. 1204/1995 ΔΕΝ 1995 448 Εξαρτημένη σχέση εργασίας μέλους ΔΣ μιας ΑΕ με χαλαρή σχέση με τον εργοδότη και λόγω των εξαιρετικών προσόντων και της σχέσης εμπιστοσύνης ΑΠ.621/1995 Ε.Εργ.Δ 1996 σελ.926 Προϊστάμενος των επισιτιστικών τμημάτων μεγάλης ξενοδοχειακής επιχείρησης υπάλληλος εξαιρετικών προσόντων, που χαίρει της εμπιστοσύνης του εργοδότη και του ανατίθενται καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης της εταιρείας και επηρεάζει τις αποφάσεις της

«υποχρέωση πίστης»²⁷. Επομένως, τόσο οι διευθύνοντες υπάλληλοι όσο και οι λοιποί εργαζόμενοι εξυπηρετούν τα συμφέροντα της επιχείρησης.

Η **θέση εμπιστοσύνης των διευθυνόντων υπαλλήλων** όμως, εκφράζει την **επιχειρηματική ποιότητα της επικοινωνίας και εμπιστοσύνης** μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Στην περίπτωση αυτή η σχέση εμπιστοσύνης είναι βαθύτερη και περισσότερο κρίσιμη από την υποχρέωση πίστης, που έχει κάθε εργαζόμενος προς τον εργοδότη. Ο βαθμός της ταύτισης του διευθύνοντος υπαλλήλου με τα συμφέροντα του εργοδότη δεν αποτελούν στοιχείο ηθικής σχέσης και βασικής υποχρέωσης για την καλόπιστη εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων του. Εκφράζουν τον **επιχειρηματικό χαρακτήρα των δικαιωμάτων πρωτοβουλίας** του διευθύνοντος υπαλλήλου να επηρεάζει αποφασιστικά την τύχη της επιχείρησης ή κρίσιμων τομέων της δράσης της.²⁸ Ο διευθύνων υπάλληλος είναι **συνδημιουργός με τον εργοδότη στην χάραξη και εφαρμογή επιχειρηματικής πολιτικής** και κατά την άσκηση των καθηκόντων του «επέχει θέση εργοδότη», επειδή οι πράξεις του καθοδηγούνται από το συμφέρον και την πολιτική του εργοδότη.

Η ουσία του κριτηρίου της θέσης εμπιστοσύνης για τους διευθύνοντες υπαλλήλους προσδιορίζεται κατά κύριο λόγο από το υψηλό ιεραρχικό επίπεδο των εργασιακών καθηκόντων και δεν αντανακλά την προσωπική σχέση επικοινωνίας εργοδότη εργαζόμενου. Επομένως, εργαζόμενοι, που ασκούν ειδικά εμπιστευτικές υπηρεσίες, ή ευνοούνται από τον εργοδότη ή έχουν την υποστήριξη και εμπιστοσύνη του επειδή πχ τηρούν εμπιστευτικά στοιχεία της επιχείρησης δεν είναι διευθύνοντες υπάλληλοι.

Αντίστοιχα η διάρρηξη της σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και διευθύνοντος υπαλλήλου είναι ευκολότερο να αποτελέσει σπουδαίο λόγο ανάκλησης των υπεύθυνων εργασιακών καθηκόντων²⁹ ή αιτία καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

²⁷ **Λ. Ντάσιος** 1999 Α1 σελ. 245 – 247 με βασικές παραπομπές στην θεωρία και την νομολογία σχετικά με την υποχρέωση του εργαζόμενου για την καλόπιστη εκπλήρωση των εργασιακών του καθηκόντων (ΑΚ 651 – 652 και 281 – 288) **Ι. Κουκιάδης** 1995 σελ. 549 - 551

²⁸ **Δ. Τραυλός Τζανετάκος** ΕεργΔ 1987 σελ. 409 ιδίως σελ. 418 με εκτενή αναφορά στην ελληνική θεωρία και νομολογία καθώς και στην γερμανική θεωρία. Ο συγγραφέας τονίζει ότι «*από την εμπιστευτική θέση απορρέει ένα είδος καθοδηγητικής και αντιπροσωπευτικής λειτουργίας της συμπεριφοράς του εργαζόμενου και του πρότυπου που αυτός παρουσιάζει στην επιχείρηση*».

²⁹ **ΑΠ.700/1995** Ε.Εργ.Δ 1996 σελ. 448 Διευθυντικό δικαίωμα για την αφαίρεση υπεύθυνων καθηκόντων, εφόσον υπάρχει συμβατικός όρος για την ανάκλησή τους, όταν ο εργαζόμενος δεν εμπνέει

Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η λύση της εργασιακής σχέσης των προσώπων, που ασκούν διοίκηση στις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα με την αλλαγή του κόμματος, που πλειοψηφεί στις βουλευτικές εκλογές και σχηματίζει κυβέρνηση. Στις περιπτώσεις αυτές με ειδική νομοθετική ρύθμιση δόθηκε η ευχέρεια να λυθεί η θητεία των διοικήσεων των φορέων του δημόσιου τομέα χωρίς να καταβάλλεται αποζημίωση στους απολυόμενους διευθύνοντες υπάλληλους³⁰ λόγω πρόωρης λύσης των συμβάσεων εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές τα δικαστήρια δέχθηκαν ότι, η μη καταβολή αποζημίωσης για πρόωρη λύση της σύμβασης εργασίας δεν συνιστά παραβίαση της αρχής της ισότητας, λόγω της γενικότητας της εφαρμογής της σε όλο τον δημόσιο τομέα.³¹

2.2. Λειτουργικές ιδιαιτερότητες

Το περιεχόμενο και η φύση των εργασιακών καθηκόντων προσδίδουν στη σύμβαση εργασίας των διευθυνόντων υπαλλήλων λειτουργικές ιδιαιτερότητες, που επιδρούν στους οικονομικούς όρους και την σχέση αυτών των εργαζομένων με τους λοιπούς εργαζόμενους κατά την άσκηση συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων .

Οι λειτουργικές ιδιαιτερότητες εντοπίζονται στα ακόλουθα :

2.2.1 Εξατομίκευση των όρων εργασίας

Οι όροι απασχόλησης των διευθυνόντων υπαλλήλων καταγράφονται κατά κύριο λόγο στην ατομική σύμβαση εργασίας τους και περιλαμβάνουν συνήθως **α)** τα εργασιακά καθήκοντα, **β)** τις αποδοχές, **γ)** την διάρκεια της σύμβασης , που είναι συνήθως ορισμένου χρόνου, ή τον τρόπο λύσης της εργασιακής σχέσης **δ)** ρήτρα εχεμύθειας και μη ανάληψης καθηκόντων σε ανταγωνιστική επιχείρηση **ε)** αποζημίωση για την λύση της εργασιακής σχέσης μετά την συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου ή και ειδική αποζημίωση απόλυσης για πρόωρη λύση της σύμβασης εργασίας .

εμπιστοσύνη στον εργοδότη . Η ανάκληση δεν είναι καταχρηστική και αυτή και μόνον δεν επιφέρει ηθική μείωση για τον λόγο ότι οδηγεί σε περιορισμό των αποδοχών

³⁰ Ν. 1884/1990 αρ. 40 παρ. 5 και 6 , Ν.2173/1993 άρθρο 5 ιδίως παρ. 3 για την μη καταβολή αποζημίωσης.

³¹ ΑΠ. 45/1997 Ε.Εργ.Δ.1998 σελ. 321

Όταν η πλήρωση θέσης διευθύνοντος υπαλλήλου προέρχεται από το εσωτερικό της επιχείρησης με υπηρεσιακή εξέλιξη, η ανάθεση «διευθυντικών καθηκόντων» καταρχήν δεν είναι ανακλητή. Η ανάκληση των υπεύθυνων καθηκόντων αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, εκτός αν στον κανονισμό εργασίας προβλέπεται ειδικά, ότι η ανάκληση δεν αποτελεί βλαπτική μεταβολή³².

Η εξατομίκευση των όρων εργασίας αφορά δύο τομείς α) τα εργασιακά διευθυντικά καθήκοντα και β) τους όρους αμοιβής και εργασίας .

Στην ουσία, η **ισχυρή διαπραγματευτική θέση** του εργαζόμενου, που αναλαμβάνει διευθυντικά καθήκοντα, **μπορεί να καθορίσει με όρους ατομικής σύμβασης εργασίας** το επίπεδο αμοιβών, λοιπές παροχές, συνθήκες εργασίας, περιεχόμενο καθηκόντων και εύρος διευθυντικών δικαιωμάτων και τις τυχόν συνέπειες της ευχέρειας του εργοδότη να τερματίσει την εργασιακή σχέση ή την ανάθεση των υπεύθυνων καθηκόντων.

Η αδυναμία του εργαζόμενου να καθορίσει με την ατομική σύμβαση εργασίας καλύτερες αποδοχές από αυτές των λοιπών εργαζομένων και ικανοποιητικές συνέπειες για την λύση της εργασιακής του σχέσης ή την ανάκληση των υπεύθυνων καθηκόντων, θα μπορούσε να αποτελέσει αρνητικό κριτήριο για τον χαρακτηρισμό του ως διευθύνοντος υπαλλήλου. Βεβαίως το στοιχείο αυτό θα εκτιμηθεί σε συνδυασμό και με τους άλλους παράγοντες, που καθορίζουν τον διευθυντικό χαρακτήρα των εργασιακών καθηκόντων του (*επιχειρηματική υπευθυνότητα καθηκόντων, εργοδοτική πρωτοβουλία, σχέση εμπιστοσύνης με τον εργοδότη*).

Σε γενικές γραμμές η εξατομίκευση των όρων εργασίας των διευθυνόντων υπαλλήλων διαπιστώνεται από δύο στοιχεία α) την επικράτηση των ευνοϊκότερων ρυθμίσεων της ατομικής σύμβασης σε σχέση με ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών εργασίας αλλά και της εργατικής νομοθεσίας και β) με την ρητή ή σιωπηρή εξαίρεση του χρόνου απασχόλησης του από τις ρυθμίσεις για τα χρονικά όρια εργασίας.

2.2.2 Τα επίπεδα των αποδοχών

Συνέπεια των **εξαιρετικών προσόντων** και της **κρσιμότητας των εργασιακών καθηκόντων** του διευθύνοντος υπαλλήλου είναι το **υψηλό επίπεδο των αποδοχών**.

³² ΑΠ.569/1999 ΔΕΝ 2000 σελ. 16 Κινητικότητα εργαζομένων. Μετακίνηση σε θέση με χαμηλότερα επιδόματα έπειτα από συμφωνία δεν αποτελεί βλαπτική μεταβολή. ΑΠ.1504/1997 Ε.Εργ.Δ1998 σελ. 268

Κατά κανόνα οι διευθύνοντες υπάλληλοι αμείβονται με αποδοχές, που υπερβαίνουν τις καταβαλλόμενες στους λοιπούς εργαζόμενους, που είναι υφιστάμενοι τους και βεβαίως είναι κατά πολύ υψηλότερες των νομίμων αποδοχών, που αφορούν την ειδικότητα τους στον κλάδο, το επάγγελμα ή την επιχείρηση στην οποία απασχολούνται ³³.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η νομολογία δίδει ιδιαίτερη έμφαση στο επίπεδο των αμοιβών, το οποίο σε αρκετές περιπτώσεις ανάγεται σε παράγοντα περίπου ισότιμο με τα υπεύθυνα – διευθυντικά καθήκοντα . Η άποψη αυτή επιστημαίνεται από τη θεωρία ως μη ορθή.³⁴ Γενικά οι υψηλές αμοιβές αποτελούν αντιστάθμισμα της συνδρομής του διευθύνοντος υπαλλήλου στην πρόοδο της επιχείρησης και της αφιέρωσης χρόνου στα εργασιακά του καθήκοντα χωρίς ειδική αμοιβή ανάλογη του διαθέσιμου χρόνου εργασίας. Για τον λόγο αυτό προβλέπονται διάφορες πρόσθετες παροχές, όπως (α) χορήγηση στέγης - αποζημίωση ενοικίου κατοικίας, β) χορήγηση αυτοκινήτου με ή χωρίς οδηγό , γ) πάγιο δραχμικό ποσό για έξοδα φιλοξενίας - παραστάσεως , δ) ασφαλιστικό πρόγραμμα συνταξιοδότησης ε) έξοδα θερινών διακοπών) ³⁵ε) αυξημένη αποζημίωση μετά την λήξη της σύμβασης εργασίας ή την πρόωρη λύση της. Οι ρυθμίσεις αυτές καθιστούν ελκυστικούς τους οικονομικούς όρους εργασίας .

2.2.3 Αποστασιοποίηση από συνδικαλιστική δράση

(Συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις – και την εκπροσώπηση στη συλλογική διαπραγμάτευση).

Η ιεραρχική θέση των διευθυνόντων υπαλλήλων και ο δεσμός εμπιστοσύνης με τον εργοδότη τους ταυτίζει με τα συμφέροντα εργαζόμενου εργοδότη. Η κατάσταση αυτή αποσταθεροποιεί και ουσιαστικά ματαιώνει την ευχέρεια ανάπτυξης της συνδικαλιστικής δράσης εκ μέρους τους.

³³ ΑΠ. 569/98 ΔΕΝ 2000 σελ. . 494 και ΑΠ.621/95 ΔΕΝ 1996 σελ. 395, ΑΠ 537/1997

Ε.Εργ.Δ1998σελ 789 υπάλληλος μεγάλης επιχείρησης που αμείβετο και με πρόσθετο επιμίσθιο με βάση τις οικονομικές επιδώσεις της επιχείρησης .

³⁴ **Ι. Κουκιάδης** (1995) σελ. 264 με παραπομπές στη νομολογία στη σημείωση 182, **Κ. Παπαδημητρίου** 1994 ΔΕΝ σελ. 1137

³⁵ ΑΠ. 1123/199 ΕΕργΔ 1994 σελ. 1079 μεταξύ των κριτηρίων της ιδιότητας του διευθύνοντος υπαλλήλου αξιολογήθηκαν οι υψηλές αποδοχές (131.500 δρχ. την 1.1.1984), που ήταν κατά πολύ υψηλότερες των νομίμων (26.700 δρχ. την 1.1.1984) αλλά και των αποδοχών, που καταβάλλοντο στους λοιπούς εργαζόμενους της εταιρεία καθώς και πρόσθετες παροχές, όπως έξοδα για γεύματα, δεξιώσεις, δημόσιες σχέσεις κατά την ανέλεγκτη κρίση του .

Το πρόβλημα έχει δύο όψεις³⁶:

α) ως προς την συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση. Ο εργοδοτικός χαρακτήρας των εργασιακών καθηκόντων τους δυσχεραίνει τον χαρακτηρισμό τους ως εργαζομένων με αντίθετα συμφέροντα από αυτά του εργοδότη. Για τον λόγο αυτό δεν μπορεί να γίνονται αποδεκτοί από μία συνδικαλιστική οργάνωση. Η συμμετοχή τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ιδίως στις επιχειρησιακές, μαζί με τους λοιπούς εργαζόμενους, μπορεί να σημαίνει στρέβλωση του συνδικαλισμού και δημιουργία εργοδοτικών «κίτρινων σωματείων»³⁷.

Γενικά η συλλογική δράση, αν και δεν αποκλείεται, ³⁸ δεν ευνοείται λόγω της εποπτικής θέσης των διευθυνόντων υπαλλήλων προς τους άλλους εργαζόμενους και της ποιοτική ταύτιση τους με την χάραξη και εφαρμογή επιχειρησιακής πολιτικής. Με τα χαρακτηριστικά αυτά όμως, ο αριθμός των διευθυνόντων υπαλλήλων σε μία επιχείρηση είναι εξαιρετικά περιορισμένος και είναι δυσχερής έως αδύνατη η ανάπτυξη αυτόνομης συνδικαλιστικής δράσης από αυτούς στο επίπεδο της επιχείρησης με βάση τον Ν1264/1982³⁹ αλλά και σε επίπεδο κλάδου, ή επαγγέλματος .

Στην Ελλάδα δεν έχουμε συνδικαλιστική οργάνωση ανάλογη της Confederation General des Cadre που συγκεντρώνει την πλειοψηφία των διευθυντικών στελεχών των γαλλικών επιχειρήσεων. Τα κάθε είδους στελέχη (κατώτερα, μεσαία ή ανώτερα), που δεν είναι διευθύνοντες υπάλληλοι ανήκουν στις ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις της ειδικότητας τους, ή στις ομοιοεπαγγελματικού τύπου επιχειρησιακές, ή μετέχουν και σε αμιγώς επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις, όταν καταλαμβάνουν την διευθυντική θέση με υπηρεσιακή εξέλιξη . Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα του Συλλόγου Τεχνικών Επιστημόνων Βιομηχανίας ΣΤΕΒ, που συνενώνει όλους τους διπλωματούχους μηχανικούς αποφοίτους ΑΕΙ τους γεωλόγους και τους διπλωματούχους ΤΕΙ, που φαίνεται ως η μορφή συνδικαλιστικής οργάνωσης των

³⁶ **Κ. Παπαδημητρίου** (ΔΕΝ 1994) σελ. 1148-1150

³⁷ **Α. Καζάκος** 1997 ΔΕΝ 165 επ. ιδίως σελ. 171 όπου στη σημείωση 19 συνοπτική παρουσίαση των θέσεων της νομολογίας και της θεωρίας για την συμμετοχή των Διευθυντικών Υπαλλήλων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ο συγγραφέας υποστηρίζει ότι θα ήταν λειτουργικά και τελολογικά ορθό να αποκλείσουμε τους Διευθυντικούς Υπαλλήλους με την κρατούσα στενή έννοια του όρου, από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων. «... η συλλογική εκπροσώπηση συμφερόντων των εργαζομένων θα νοθευόταν αν στην συνδικαλιστική οργάνωση συμμετείχαν και διευθυντικοί υπάλληλοι». Ε. Θ. 388/95 ΔΕΝ 1996 σελ. 1309 και Σχολ. Στ. Βλαστός Ε. Εργ. Δ 1996 σελ. 859 -862

³⁸ Ν. 1264/1982 άρθρο 7 παρ. 1 και άρθρο 14 παρ. 3 εδ, α

³⁹ άρθρο 1 παρ. 1 εδ 2 Ν.1264/1982 σε συνδυασμό με το άρθρο 78 εδ. 2 ΑΚ , που απαιτεί 20 τουλάχιστον εργαζόμενους για την σύσταση σωματίου .

στελεχών της βιομηχανίας. Όμως τα υπεύθυνα καθήκοντα αυτών των εργαζομένων δεν αρκούν για τον χαρακτηρισμό τους ως διευθυντικών στελεχών, και έτσι πρόκειται για την ομοιοεπαγγελματική συνδικαλιστική οργάνωση των τεχνικών αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ, που ενδέχεται κάποια μέλη της να είναι στελέχη (κατώτερα, μεσαία ή ανώτερα) των επιχειρήσεων, χωρίς να αποκλείεται και η ύπαρξη ανωτάτων διευθυντικών στελεχών, δηλαδή διευθυνόντων υπαλλήλων.

β) ως προς την ρύθμιση των όρων εργασίας με συλλογικές συμβάσεις. Η έλλειψη συνδικαλιστικής εκπροσώπησής για τους διευθύνοντες υπαλλήλους αποκλείει την δυνατότητα ρύθμισης των εργασιακών τους δικαιωμάτων με συλλογική σύμβαση εργασίας τουλάχιστον κλαδικού ή ομοιοεπαγγελματικού χαρακτήρα, επομένως οι εργασιακές τους σχέσεις ρυθμίζονται μόνο με ατομικές συμβάσεις εργασίας. Πάντως τα κατώτατα όρια των αποδοχών του προκύπτουν κατά περίπτωση από τις ισχύουσες επιχειρησιακές κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Τέλος αξιωματική η δυνατότητα κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι εφικτή μόνον σε επίπεδο κλάδου ή επαγγέλματος για λόγους που αφορούν τις πρακτικές δυσκολίες της συνδικαλιστικής εκπροσώπησής τους. Ο εννοιολογικός χαρακτηρισμός των διευθυνόντων υπαλλήλων ως επαγγέλματος για την κατάρτιση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης είναι εξαιρετικά επισφαλής λόγω του πλήθους των ειδικοτήτων τους και είναι εξίσου δύσκολη η κατάρτιση συλλογικής σύμβασης σε επίπεδο κλάδου μόνον για μία ειδικότητα εργαζομένων.⁴⁰ Οι δυσκολίες αυτές συναρτώνται με τα προβλήματα λειτουργίας της συλλογικής αυτονομίας με βάση την άποψη της θεωρίας για τον κλειστό αριθμό των ειδών των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν1876/1990. Στο επίπεδο της επιχείρησης όμως οι εργασιακές σχέσεις των διευθυνόντων υπαλλήλων υπάγονται στην επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση, που καλύπτει όλες τις ειδικότητες των εργαζομένων ανεξάρτητα από το αν οι εργαζόμενοι αυτοί ανήκουν στην συμβαλλόμενη αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση.⁴¹

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων «των στελεχών επιχειρήσεων» με **κανονισμούς εργασίας**, οι οποίοι καταρτίζονται με μορφή συλλογικής σύμβασης εργασίας (άρθρο 2 παράγραφος 6 Ν. 1876/1990 σε συνδυασμό και με το άρθρο 8 του Ν. 2224/1994). Στην περίπτωση αυτή εμφανίζεται η συνδικαλιστική οργάνωση να ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις

⁴⁰ *Ι. Ληξουριώτης Οι κοινωνικοί συνομιλητές* 1992 σελ. 11-112

⁴¹ άρθρο 3 Ν.1876/1990 για τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. **Μ. Ντότσικα Η ουσιαστική δεσμευτικότητα των συλλογικών ρυθμίσεων** Ε.Εργ.Δ. 2000 σελ. 1105 ιδίως σελ. 1116-1117 για την γενική δεσμευτικότητα των επιχειρησιακών ΣΣΕ

υπαλλήλων, που δεν θα έπρεπε να είναι μέλη της, εάν εφαρμοσθούν αυστηρά κριτήρια για την συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Όμως είναι ανοικτό το θέμα, αν οι κανονισμοί εργασίας καλύπτουν πράγματι τους διευθύνοντες υπαλλήλους ή περιορίζονται στους υπαλλήλους με εξειδικευμένα και υπεύθυνα καθήκοντα.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η νομοθεσία δεν στερεί τους διευθύνοντες υπαλλήλους από την άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Όμως υπάρχουν δυσκολίες στην συνδικαλιστική τους δράση και κυρίως είναι αναγκαία η μη συμμετοχή τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των λοιπών υπαλλήλων. Είναι λοιπόν αναγκαίο να ερευνάται η ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου, ώστε να εντοπίζονται εκείνα τα στελέχη, που έχουν κρίσιμα και αποφασιστικά διευθυντικά καθήκοντα και να μην συγχέονται με τους λοιπούς υπαλλήλους που έχουν εξειδικευμένα και υπεύθυνα καθήκοντα. Προς την κατεύθυνση αυτή μπορούν να συμβάλλουν τα κατάστικτα των επιχειρησιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων, που θα αποκλείουν από τα μέλη τους διευθύνοντες υπαλλήλους των επιχειρήσεων και ενδεχομένως και οι κανονισμοί εργασίας, που θα αποκλείουν τους διευθύνοντες υπαλλήλους από το πεδίο εφαρμογής τους.

Τα εργασιακά συμφέροντα των διευθυνόντων στελεχών θα πρέπει να απασχολήσουν τους ίδιους, που εφόσον υπάρξει κατάλληλη δυναμική θα δημιουργήσουν συνδικαλιστικές οργανώσεις. Όμως, τα λοιπά στελέχη, δηλαδή εργαζόμενοι με υπεύθυνα ή διευθυντικά καθήκοντα καλύπτονται, λόγω της εξατομίκευσης και ευελικτοποίησης των όρων εργασίας τους αποστασιοποιούνται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενδεχομένως, επειδή οι εργασιακές τους σχέσεις δεν έτυχαν της αναγκαίας προσοχής από το συνδικαλιστικό κίνημα.

3. Επιπτώσεις στους όρους εργασίας

Αν και οι διευθύνοντες υπάλληλοι έχουν καθήκοντα με μεγάλη πρωτοβουλία και αποφασιστικές επιπτώσεις στην οργάνωση και διοίκηση της επιχείρησης δεν παύουν να είναι εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, αφού διατηρούν έναντι του εργοδότη νομικό δεσμό εξάρτησης. Όμως, παρά το γεγονός ότι, τα γενικά εργασιακά δικαιώματα ρυθμίζονται από το δίκαιο με κανόνες δημοσίας τάξεως, που μπορούν να τροποποιήσουν με ευνοϊκότερες ρυθμίσεις οι ατομικές συμβάσεις εργασίας και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι διευθύνοντες υπάλληλοι **εξαιρούνται από τις ρυθμίσεις για τα χρονικά όρια εργασίας**.

Τα πορίσματα της νομολογίας σε εφαρμογή του **αρ. 2 του Ν. 2269/1920** εντοπίζουν τις εξαιρέσεις από τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας (*διάρκεια εβδομαδιαίας και*

ημερήσιας απασχόλησης, ανάπαυση αργιών Σαββάτου και Κυριακής, το δικαίωμα ετήσιας άδειας ανάπαυσης) στα εξής θέματα : ⁴²:

- μη υπαγωγή στο νόμιμο ωράριο⁴³
- μη αναγνώριση δικαιώματος για αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης⁴⁴
- έλλειψη απαγόρευσης για εργασία κατά τις Κυριακές, τις νυκτερινές ώρες και γενικά το δικαίωμα εβδομαδιαίας ανάπαυσης ⁴⁵
- έλλειψη δικαιώματος για προσαυξημένη αμοιβή σε περίπτωση απασχόλησης τις Κυριακές, τις ημέρες αργίας, τις νύκτες, την εκτός έδρας απασχόληση ⁴⁶
- μη εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 659 του Α.Κ για την παροχή εργασίας πλέον της συμφωνηθείσης.
- έλλειψη δικαιώματος αδειας αναψυχής ⁴⁷
- μη εφαρμογή της διευθέτησης του χρόνου εργασίας ⁴⁸ αφού γενικά δεν εφαρμόζεται σε νόμιμο ή συμβατικό ωράριο .

Πάντως η απόλυτη και άνευ όρων εξαίρεση των διευθυνόντων υπαλλήλων αμφισβητείται πλέον λόγω των αρχών, που θέτει το Π.Δ 88/1999, άρθρο 14 1.α με αναφορά στην προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Σήμερα δεν υπάρχει νομοθετική ρύθμιση για την προστασία αυτή .

Στην πράξη το **ελεύθερο ωράριο** προκαλεί έντονη **σύγχυση του ιδιωτικού και του επαγγελματικού χρόνου**. Ο χρόνος έναρξης και λήξης των εργασιακών καθηκόντων δεν παρακολουθείται. Η συμμετοχής σε συσκέψεις εντός εκτός του

⁴² **Χ. Γκούντου Γ. Λεβέντης** 1988 σελ. 43. **Κ. Παπαδημητρίου** 1994 ΔΕΝ σελ. 1137 **Απ.**

Μετσητάκος 1996 ΕΕργΔ 1996 ιδίως σελ. 532 – 533 **Ι. Κουκιάδης** (1995) σελ. **Λ. Ντάσιος** 1999 σελ. 267, 607, 617

⁴³ ΑΠ 597/1980, ΑΠ 23/1978, ΑΠ 236/1985. ΑΠ.1908/1990 ΔΕΝ σελ.1127

⁴⁴ (ΑΠ 1029/1980, ΑΠ1063/1975, ΑΠ 230/1985, ΑΠ 23/1978, ΑΠ 1091/1990).

⁴⁵ ΑΠ 1029/1980, ΑΠ 233/1968, ΑΠ 106/1973, ΑΠ 674/1991.

⁴⁶ ΑΠ 1043/1972, ΑΠ 129/1963.

⁴⁷ ΑΠ 81/1984, ΑΠ 96/1977, ΑΠ 191/1990 Ε.ΕργΔ 50, σελ., 299 ΑΠ 1908/1990 ΕΕργΔ 50 σελ. 302, ΑΠ 1601/1988 ΔΕΝ 1989 σελ.447, Μον Πρωτ. Ρόδου 24/97 σελ. 528 ΔΕΝ 1998 σελ. 528, ΑΠ. 537/1997 Ε.Εργ, Δικ 1998 σελ. 789, ΑΠ 1201/98 ΔΕΝ1999 σελ. 289 δεν δικαιούται αδειας Έγκυρη η καταγγελία κατά την διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης λόγω αδειών και Μελέτη για τις ετήσιες άδειες ΔΕΝ 1998 σελ. 743

⁴⁸ **Μ. Ντόσινα** Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας στο άρθρο 5 του Ν. 2874/2000 Σκοποί – συνέπειες – περιεχόμενο -τρόποι (Ε.Εργ..Δ 20001) Διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι η οργάνωση ενός ανωτάτου ορίου ωρών απασχόλησης, για μία χρονικής περιόδου (περίοδος αναφοράς) με κυμαινόμενο ωράριο ημερήσιας απασχόλησης. Η διευθέτηση ρυθμίζεται με συλλογικές συμφωνίες σύμφωνα με το **άρθρο 5 του Ν. 2784/2000** και αφορά 138 ώρες ετησίως με χορήγηση 92 ωρών πρόσθετης ανάπαυσης για μέση εβδομάδα απασχόληση 38 ωρών. Ουσιαστικά η διευθέτηση αποβλέπει στην εξάλειψη των υπερωριών και την παραγωγική διαχείριση του σχολάζοντος χρόνου εργασίας με διευθέτηση τριών ωρών ανά εβδομάδα και παροχή δύο προσθέτων ωρών ανάπαυσης στο σύνολο των 46 εργασιμων εβδομάδων του έτους.

χώρου εργασίας, η ανάπτυξη δημόσιων σχέσεων για την προώθηση των συμφερόντων της εταιρείας και η διαρκής ενασχόληση με τα υπηρεσιακά θέματα δεν επιτρέπουν την τυπική αποτίμηση σε χρήμα του χρόνου εργασίας, που είναι ελαστικός και εξαιρετικά μακρύς. Έτσι οι αποδοχές περιλαμβάνουν επιδόματα και πλήθος άλλων οικονομικών παροχών και διευκολύνσεων, που αμβλύνουν την αίσθηση επιβάρυνσης στους εργαζόμενους και καλύπτουν έμμεσα την αναντιστοιχία αμοιβής και χρόνου εργασίας.

Έτσι το θέμα του χρόνου απασχόλησης των διευθυντικών υπαλλήλων παραμένει ανοικτό και ο **νόμος είναι τεχνικά δύσκολο να εισάγει κανόνες** σε ζητήματα, που τα συμβαλλόμενα μέρη (εργοδότης και εργαζόμενος) δεν αφήνουν περιθώριο τυπικής παρακολούθησης από οποιονδήποτε τρίτο ακόμη και από τους ίδιους τους συμβαλλόμενους.

Γενικά η **καταγγελία της σύμβασης διευθύνοντος υπαλλήλου** διέπεται από την εργατική νομοθεσία χωρίς καμία εξαίρεση με την επιφύλαξη των ειδικών και κατά περίπτωση νομοθετικών παρεμβάσεων για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των διευθυνόντων υπαλλήλων στους φορείς του δημόσιου τομέα χωρίς αποζημίωση⁴⁹.

Η διάρκεια της σύμβασης εργασίας είναι συνήθως ορισμένου χρόνου. Στο πλαίσιο αυτό ρυθμίζονται οι τυχόν αποζημιώσεις, που θα καταβληθούν στον διευθύνοντα υπάλληλο λόγω πρόωρης καταγγελίας της σύμβασής του ή λόγω λήξης της διάρκειάς της.⁵⁰ Όμως η μη υπαγωγή των διευθυνόντων υπαλλήλων στα χρονικά όρια απασχόλησης επηρεάζει την λύση της σύμβασης εργασίας και δεν αποκλείει την απόλυση σε περίοδο άδειας.

Για τους διευθύνοντες υπαλλήλους, που προέρχονται από την ιεραρχία η ανάκληση των υπεύθυνων καθηκόντων δεν συνιστά απόλυση ούτε βλαπτική μεταβολή, εφόσον το ανακλητό των υπεύθυνων καθηκόντων ρυθμίζεται ρητά στον Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης ή στην ατομική συμφωνία.

⁴⁹ **N. 1884/1990 αρ. 40 παρ. 5 και 6 , N.2173/1993 άρθρο 5 ιδίως παρ. 3**

⁵⁰ **I Κουκιάδης** Ε.Εργ. Δ. 1998 σελ. 769 Έγκυρη η απόλυση διευθυντικών στελεχών με βάση το διευθυντικό δικαίωμα ΑΠ 837/97 ΔΕΝ1998 σελ. 617 Κλονισμός της εμπιστοσύνης συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας Μον.Πρωτ.Αθ. 1451/1996 ΔΕΝ σελ. 1240 **Δ.Τραυλός- Τζανετάτος** (1987 Ε.Εργ,Δικ **Κ. Παπαδημητρίου** (ΔΕΝ 1994) σελ. 1137 επ. ιδίως σελ. 1148 . **Α. Μετσητάκος** Ε.Εργ.Δ1998 σελ. 769

4. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι στον τραπεζικό κλάδο

4.1. Γενική εικόνα της ιεραρχικής και μισθολογικής δομής των εργασιακών σχέσεων

Η ιεραρχική διάρθρωση των θέσεων εργασίας στις Τράπεζες ρυθμίζεται στον Κανονισμό Εργασίας (Κ.Ε.), όπου καθορίζονται οι προϋποθέσεις υπηρεσιακής εξέλιξης των εργαζομένων. Έτσι παρά τις οργανωτικές ιδιομορφίες κάθε τράπεζας η ιεραρχική διάρθρωση των θέσεων εργασίας και το σύστημα υπηρεσιακής εξέλιξης παρουσίαζε σημαντική ομοιομορφία,⁵¹ που σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στην οργανωτική δομή των τραπεζών αλλά και στην επιρροή του οργανωτικού σχήματος της Εθνικής Τράπεζας Ελλάδος στις λοιπές τράπεζες του δημόσιου τομέα.

Οι νέοι Κ.Ε. των τραπεζών, από τα τέλη της δεκαετίας του 90 με τις αναδιαρθρώσεις, που προκάλεσαν οι συγχωνεύσεις και εξαγορές, ενισχύθηκαν οι

⁵¹ Επιγραμματικά η ιεραρχική διάρθρωση των θέσεων εργασίας στις Τράπεζες :

1^ο Διευθυντικά στελέχη : Αυτοί οι εργαζόμενοι καλύπτουν υψηλές θέσεις ιεραρχίας στις έδρες των τραπεζών και σε παραρτήματα τους, τα οποία διαθέτουν μεγάλο δίκτυο στη χώρα (Γενικοί Διευθυντές Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές, Διευθυντές Υποδιευθυντές, Προϊστάμενοι Περιφέρειας Καταστημάτων Δικτύου κλπ) Είναι άτομα με υψηλά προσόντα και μακρά σχέση εργασίας με την τράπεζα. Συνήθως μέθοδος για την κάλυψη των πλέον υψηλόβαθμων θέσεων είναι η ανοιχτή πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος στην εξωτερική αγορά εργασίας προς τα άτομα που διαθέτουν τα αναγκαία προσόντα. Όταν αυτές οι θέσεις καλύπτονται με την λειτουργία της εσωτερικής αγοράς εργασίας, εφαρμόζεται σύστημα ιεραρχικής εξέλιξης, που στηρίζεται σε κριτήρια παραγωγής. Οι εργαζόμενοι αυτοί υπό όρους μπορεί να χαρακτηρισθούν διευθύνοντες υπάλληλοι, εφόσον συντρέχουν τα κριτήρια, που αναπτύξαμε ανωτέρω.

2^ον Προϊστάμενοι : Αυτοί οι εργαζόμενοι καλύπτουν ένα σχετικά μεσαίο επίπεδο θέσεων ιεραρχίας στις έδρες των τραπεζών, αλλά τοποθετούνται σε θέσεις προϊστάμενου σε μεγάλες τραπεζικές μονάδες του δικτύου.

Ειδικό συνεργάτες : Αυτοί οι εργαζόμενοι έχουν ειδικά προσόντα και καλύπτουν θέσεις εργασίας, που απαιτούν ειδικές γνώσεις, όπως μελέτες και εμπειρία στα νέα τραπεζικά προϊόντα, υπηρεσίες κλπ.

Γενικοί υπάλληλοι : Αυτοί οι εργαζόμενοι καλύπτουν το μεγαλύτερο μέρος των θέσεων εργασίας, με προσόντα που βασικά αποκτώνται κατά τη διάρκεια της εργασίας μετά από εκπαίδευση.

Εργαζόμενοι για βοηθητικές υπηρεσίες : Αυτοί οι εργαζόμενοι καλύπτουν όλα τα είδη βοηθητικών υπηρεσιών, που χρειάζεται μία τράπεζα, όπως φύλακες, οδηγοί, χειριστές φωτοαντιγραφικών μηχανημάτων, κλπ και είναι άτομα με σχετικά χαμηλά προσόντα, απόφοιτοι Γυμνασίου ή Λυκείου.

Προσωπικό υπηρεσιών καθαριότητας : Είναι υπάλληλοι, που παρέχουν υπηρεσίες καθαριότητας γραφείων και άλλες χειρονακτικές εργασίες, όπως σερβίρισμα στο υπαλληλικό προσωπικό, κλπ. Γι' αυτές τις θέσεις προσλαμβάνονται κυρίως γυναίκες και αυτό το γεγονός προσδίδει ένα τύπο έμμεσου ρατσισμού κατά των γυναικών, εφόσον πρόκειται για κατηγορία χαμηλόμισθων ανειδίκευτων εργαζομένων χωρίς καμία εργασιακή προσδοκία που «κατά σύμπτωση» απαρτίζεται αποκλειστικά από γυναίκες .

Άλλες κατηγορίες γενικών καθηκόντων : Αυτοί είναι υπάλληλοι που καλύπτουν ειδικές ανάγκες των τραπεζών και διαθέτουν ποικιλία προσόντων σύμφωνα με τις ανάγκες της κάθε τράπεζας.

πολιτικές ευελιξίας στην διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού. Στους νέους .Κ.Ε. επανακαθορίζονται τα επίπεδα ιεραρχίας, οι διαδικασίες προαγωγής καθώς και τα κριτήρια και προσόντα υπηρεσιακής εξέλιξης. Οι νέοι ΚΕ με γίνονται αντικείμενο βαθμίδας. συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης και καταρτίζονται με συλλογική σύμβαση εργασίας⁵². Χαρακτηριστικό των νέων Κ.Ε η υποβάθμιση των χρόνων προϋπηρεσίας ως κριτηρίου προαγωγής, η διεύρυνση του διευθυντικού δικαιώματος στην κάλυψη των θέσεων υψηλής ιεραρχικής βαθμίδας και η θέσπιση της ανακλητότητας στην ανάθεση καθηκόντων υψηλής ιεραρχικής.

Αντίστοιχη δομική ομοιομορφία παρατηρείται και στην μισθολογική πολιτική των τραπεζών. Οι νόμιμες αποδοχές όλων των εργαζομένων διαμορφώνονται σύμφωνα με το Ενιαίο Μισθολόγιο (Ε.Μ),⁵³ που θεσπίσθηκε από την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας του 1982. Αυτή η συλλογική σύμβαση καθιέρωσε από την 1-1-1982 τρεις βασικές Μισθολογικές Κατηγορίες με τα αντίστοιχα Μισθολογικά Κλιμάκια , όπου υπάγονται όλες οι ειδικότητες των εργαζομένων. Το Ε.Μ συνδέει την αμοιβή

⁵² αρ. 12 παρ. 6 Ν.1767/1988 σε συνδυασμό με το αρ. 2 του Ν.1876/1990 και το αρ. 8 του Ν.2224 /1994 .Μέχρι το 1988 η κατάρτιση των κανονισμών εργασίας ανήκε στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ενώ σε τράπεζες του δημόσιου τομέα, που λειτουργούσαν με ειδικό νομικό καθεστώς ο κανονισμός υπήγεται στην ειδική εποπτεία του κράτους, δηλαδή των υπουργών, που επόπτευαν το χρηματοπιστωτικό σύστημα της χώρας. Από το 1988 κι εντεύθεν οι ΚΕ έγιναν αντικείμενο επιχειρησιακής συλλογικής διαπραγμάτευσης και συμφωνίας μεταξύ της διοίκησης της επιχείρησης και της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης. Στην δεκαετία του 90 με την εξέλιξη των συγχωνεύσεων εξαγορών και ιδιωτικοποιήσεων δημιουργούνται νέοι Κ.Ε με συλλογικές διαπραγματεύσεις που στόχευαν στην ομογενοποίηση των εργασιακών σχέσεων των συγχωνευόμενων επιχειρήσεων .

⁵³ Οι εργαζόμενοι του τραπεζικού κλάδου με βάση το ΕΜ διακρίνονται σε τρεις (3) μισθολογικές κατηγορίες ως εξής :

Κύριο προσωπικό : Αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει όλους τους υπαλλήλους του λογιστικού, του ταμειακού και τεχνικού κλάδου καθώς και τους εισπράκτορες και όσους αμείβονται με αντίστοιχες αποδοχές αυτών των κλάδων

Βοηθητικό προσωπικό : Αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει όλο το προσωπικό, που προσφέρει βοηθητικές υπηρεσίες, όπως οι κλητήρες .

Προσωπικό Καθαριότητας : Αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει τους εργαζόμενους χωρίς εμπειρία και γνώσεις, που παρέχει υπηρεσίες καθαριότητας. Αυτή η κατηγορία αποτελείται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες. Στην δεκαετία του 90 δεν γίνονται πλέον προσλήψεις καθαριστριών και οι τράπεζες προτιμούν να μισθώνουν συνεργεία καθαριότητας που να παρέχουν τις υπηρεσίες καθαρισμού των γραφείων και εγκαταστάσεών τους. Έτσι, με την υπεργολαβία αυτών των υπηρεσιών μειώνεται η έκταση εφαρμογής της κλαδικής ΣΣΕ και εισάγεται μορφή ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις του τραπεζικού κλάδου.

του εργαζόμενου με την ιεραρχική – βαθμολογική του θέση μέχρι τον βαθμό του Διευθυντή και του Υποδιευθυντή, που αντιστοιχεί στην προτελευταία βαθμίδα ιεραρχικής εξέλιξης του κυρίου προσωπικού⁵⁴.

Με τον τρόπο αυτό δημιουργείται ενιαίο σύστημα εγγυημένης αποτίμησης της αξίας της εργασίας κάθε υπαλλήλου μέσα από μία γενική κατηγοριοποίηση των εργαζομένων, σύμφωνα με το αντικείμενο των καθηκόντων τους. Η εφαρμογή του ΕΜ επιτρέπει την μισθολογική διαφοροποίηση των εργαζομένων με την ένταξή τους σε συγκεκριμένο μισθολογικό κλιμάκιο και την καταβολή επιδομάτων, που συνδυάζουν την προϋπηρεσία τους, την προσωπική - οικογενειακή τους κατάσταση και τις συνθήκες εργασίας. Το μισθολόγιο της κλαδικής ΣΣΕ καλύπτει όλους τους εργαζόμενους, που απασχολούνται στον τραπεζικό κλάδο, δηλαδή σε όλες τις τραπεζικές επιχειρήσεις καθώς και στις επιχειρήσεις, που παρέχουν συναφείς τραπεζικές υπηρεσίες και είναι συνήθως θυγατρικές επιχειρήσεις των τραπεζών, που εξειδικεύονται σε συγκεκριμένο φάσμα τραπεζικών υπηρεσιών και προϊόντων. Εργαζόμενοι που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που αναλαμβάνουν την παροχή κάθε είδους υπηρεσιών προς τράπεζες πχ, μελέτες, καθαρισμό γραφείων κλπ. δεν υπάγονται στην κλαδική ΣΣΕ των τραπεζών, επειδή ο εργοδότης τους δεν είναι επιχείρηση του τραπεζικού κλάδου.

Το ΕΜ σε συνδυασμό με τις πρόσθετες αμοιβές (επιδόματα) καθορίζει τις νόμιμες αποδοχές των εργαζομένων στον τραπεζικό κλάδο με τρόπο γενικό και απρόσωπο, με αποτέλεσμα το κεντρικό οικονομικό ζήτημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, να είναι η ποσοστιαία αναπροσαρμογή των βασικών μισθών που αντιστοιχούν στα μισθολογικά κλιμάκια⁵⁵ και λοιπές ρυθμίσεις θεσμικού χαρακτήρα. όπως, στεγαστικά δάνεια, πολιτικές ισότητας, προστασία της οικογένειας, της μητρότητας, κλπ. Συνήθως η κλαδική ΣΣΕ είναι ετήσιας διάρκειας, ενώ στην δεκαετία του 90 καταρτίστηκαν ΣΣΕ διετούς διάρκειας, οι οποίες ρύθμισαν αυξήσεις για δύο έτη .

Στο επίπεδο της κάθε επιχείρησης καταρτίζονται επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ή καταρτίζονται άτυπες συμφωνίες μισθολογικής πολιτικής μεταξύ της διοίκησης της Τράπεζας και της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης, ή η διοίκηση της Τράπεζας δημιουργεί μισθολογική πολιτική στο πλαίσιο του διευθυντικού της δικαιώματος. Πάντως η λειτουργία του ΕΜ ως βασικού μέσου

⁵⁴ **ΟΤΟΕ, Ομοσπονδία Τραπεζοπαλλήλων Ελλάδος. Δομή, Ρόλος και Παρέμβαση στον τραπεζικό κλάδο, Αθήνα 1998, ΙΝΕ-ΟΤΟΕ.** Στην έκδοση αυτή παρουσιάζεται η δομή, οι στρατηγικές και οι δραστηριότητες της ΟΤΟΕ. Σε σχέση με την κλαδική μισθολογική πολιτική και τις σημαντικότερες στρατηγικές επιλογές της ΟΤΟΕ, για το θέμα βλ. σελ. 29-32.

⁵⁵ **Μ Ντόσινα «Μισθολογικές Πολιτικές στις Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις»** Επ.Εργ.Σχ 2000 σελ 29-49 .

μισθολογικής πολιτικής έχει αποθαρρύνει την δημιουργία άλλων επιχειρησιακών μισθολογίων και οι επιχειρησιακές μισθολογικές ρυθμίσεις αφορούν ρυθμίσεις ειδικών επιδομάτων επί του ΕΜ.

Οι ρυθμίζεις αυτές επιδρούν έμμεσα στους όρους εργασίας των διευθυνόντων υπαλλήλων. Από μισθολογική άποψη η κλαδική και οι επιχειρησιακές ΣΣΕ ορίζουν τις νόμιμες αποδοχές, τις οποίες εύλογα υπερβαίνει η ατομική σύμβαση του διευθύνοντος υπαλλήλου. Από υπηρεσιακή άποψη η ιερική ελελιξη σε θέσεις διευθυντικές καθορίζει τις προϋποθέσεις και τις συνέπειες της τυχόν ανάκλησης των διευθυντικών καθηκόντων.

Ως προς τον χρόνο εργασία η γενική εξαίρεση όλων των διευθυνόντων υπαλλήλων από τα χρονικά όρια εργασίας αφορά και τους διευθύνοντες υπαλλήλους των τραπεζών.

4.2. Υπάλληλοι με υπεύθυνα καθήκοντα (στελέχη) και διευθύνοντες υπάλληλοι (διευθυντικά στελέχη)

Από μια πρώτη ματιά, φαίνεται ότι όλες οι **ανώτερες θέσεις ιεραρχικής εξέλιξης**, (οι θέσεις των διευθυντικών στελεχών) **στις οποίες η προαγωγή γίνεται κατ' εκλογήν και μάλιστα κατ' απόλυτον εκλογήν της διοίκησης**, τοποθετούνται **υπάλληλοι με υπεύθυνα καθήκοντα**. Οι υπάλληλοι αυτοί όμως, αν και διακρίνονται ιεραρχικά σε σύγκριση με τους λοιπούς εργαζόμενους **δεν ανταποκρίνονται πάντοτε στα τυπολογικά χαρακτηριστικά του διευθύνοντος υπαλλήλου**, που δημιούργησε η νομολογία και η θεωρία. Στο σημείο αυτό επιχειρούν να δώσουν απαντήσεις οι νέοι κανονισμοί εργασίας με ρυθμίσεις, που εξαιρούν από την εφαρμογή τους κάποιους υψηλόβαθμους εργαζόμενους⁵⁶ ή εισάγουν ρυθμίσεις

⁵⁶ Ο Κανονισμός της Τράπεζας EFG Eurobank Ergasias, που καταρτίστηκε με επιχειρησιακή ΣΣΕ την 12.9.2000 εξαιρεί από την εφαρμογή του τους εξής :

- Τα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, που παρέχουν υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας
- Οι Γενικοί Διευθυντές
- Οι Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές
- Οι Βοηθοί Γενικοί Διευθυντές
- Τα διευθυντικά στελέχη ανεξαρτήτως τίτλου
- Οι μηχανικοί

- Ο ιατροί

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο κανονισμός αυτός δεν περιλαμβάνει ρυθμίσεις για την υπηρεσιακή εξέλιξη καθώς και αναφορά στις υφισταμένες ιεραρχικές βαθμίδες με αποτέλεσμα να υπάρχει μεγάλη ρευστότητα για στον καθορισμό των εργαζομένων που μπορεί να χαρακτηρισθούν ως διευθυντικά στελέχη .

ευελιξίας και ανακλητότητας στην ανάθεση υπεύθυνων καθηκόντων ⁵⁷ . Πάντως οι ρυθμίσεις αυτές είναι αρκετά αόριστες και επομένως ανεπαρκείς για προσδιορίσουν ποιος είναι διευθυντικό στέλεχος.

Η πρακτική δείχνει ότι, τα πρόσωπα που απασχολούνται σε θέσεις διευθυντικές ως εκφραστές της βούλησης της ανώνυμης τραπεζικής εταιρείας, που λογοδοτούν ή μετέχουν και στο διοικητικό συμβούλιο ή λογοδοτούν στην γενική συνέλευση είναι διευθυντικοί υπάλληλοι, διότι , όπως αναφέραμε και ανωτέρω (σημείο 2.1.1.) είναι ενεργοί εργοδότες.

Το πρόβλημα γεννάται για εκείνους τους υπαλλήλους, που έχουν υπεύθυνα καθήκοντα υψηλού ιεραρχικού επιπέδου, οπότε με βάση τα πραγματικά περιστατικά πρέπει να ερευνάται κατά περίπτωση η ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου. Προς την κατεύθυνση αυτή μπορούν να συμβάλουν οι Κανονισμούς Εργασίας, εφόσον περιλάβουν σαφείς ρυθμίσεις ως προς την έννοια του υπεύθυνου υπαλλήλου (στελέχους) και του διευθύνοντος υπαλλήλου (διευθυντικού στελέχους) που εξαιρείται από τον Κανονισμό Εργασίας.

Από την νομολογία ⁵⁸ γίνεται δεκτό ότι οι υπάλληλοι, που καλύπτουν θέσεις εργασίας ανώτερες από αυτές του Κανονισμού Εργασίας ανεξάρτητα από την δυνατότητα εκδήλωσης ενδιαφέροντος από τους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους, που διαθέτουν τα σχετικά προσόντα, χαρακτηρίζονται ως διευθυντικοί υπάλληλοι.

Οι συνέπειες της ιδιότητας του διευθύνοντος υπαλλήλου είναι η μη εφαρμογή των κανόνων για τα χρονικά όρια εργασίας .

⁵⁷ **Κανονισμός Εργασίας της Εθνικής Τράπεζας Ελλάδος**, που καταρτίστηκε με επιχειρησιακή ΣΣΕ την 19.2.2001 και περιλαμβάνει σύστημα προαγωγών και αξιολόγηση κατά ζώνες (άρθρα 5-6, 9 και 12 -13) με ρητή ρύθμιση σχετικά με την ανακλητότητα (άρθρο 9 παρ. 1). Οι ιεραρχικές βαθμίδες αυτής της ρύθμισης αφορούν την Ζώνη Α δηλαδή :

- τους Προϊστάμενους Διευθύνσεων της Διοίκησης
- Αναπληρωτές Προϊστάμενους Διευθύνσεων της Διοίκησης
- Ισότιμες με αυτούς θέσεις
- Επικεφαλής Καταστημάτων και λοιπών μονάδων

Στην υπηρεσιακή **Ζώνη Α** αντιστοιχούν οι εξής βαθμολογικές θέσεις

1.1.1.	Κλάδος κυρίου προσωπικού	θέσεις	Κλάδος τεχνικού προσωπικού	θέσεις
Διευθυντής	50	Διευθυντής	1	
Υποδιευθυντή Α	200	Αρχιμηχανικός	10	
Υποδιευθυντή Β	300	Επιμηχανικός	25	

Τμηματάρχες Α 1.050 Μηχανικοί Α 40

ΣΥΝΟΛΟ 1600 71

Οι ρυθμίσεις αυτές προωθούν την ιδέα του χαρακτηρισμού ως διευθυντικών στελεχών 1617 εργαζομένων. Πάντως η υπηρεσιακή αντιμετώπιση της προαγωγής τους στον κανονισμό εργασίας δεν αρκεί για τον χαρακτηρισμό τους ως διευθύνοντων υπαλλήλων. Ας σημειωθεί όμως ότι το ωράριο τους παραμένει σε εκκρεμότητα και φαίνεται ότι θα συνεξετασθεί με το ωράριο ειδικών μονάδων καθώς και ο κανονισμός τοποθέτησης στελεχών (ακροτελεύτιος όρος του ΚΕ) .

⁵⁸ **ΑΠ. 26/1996** Ε.Εργ.Δ 1998 σελ. 262, που αναγνωρίζει ότι οι εκτός κανονισμού εργασίας θέσεις διευθυντού στην Τράπεζα Ελλάδος είναι θέση διευθυντικοί υπαλλήλου.

Μορφοποιήθηκε

Στην πράξη είναι γνωστό ότι οι τράπεζες δεν έχουν καμία δικαιολογία να διαθέτουν μεγάλο αριθμό διευθυνόντων υπαλλήλων σε σύγκριση με άλλες επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, που λειτουργούν με κεντρική μονάδα επιτελικών υπηρεσιών και διοίκησης και δίκτυο παραρτημάτων και υποκαταστημάτων. Η ευρεία αποκέντρωση αποφασιστικών διευθυντικών επιχειρηματικών αρμοδιοτήτων δεν είναι αρκετή για να δημιουργήσει πληθώρα διευθυντικών στελεχών.

Έχουμε την γνώμη ότι, σε μια μεγάλη επιχείρηση και επομένως και σε μία Τράπεζα τα στελέχη, που έχουν υπεύθυνα καθήκοντα ως Προϊστάμενοι Καταστημάτων, ή Διευθυντές τομέων του δικτύου ή Διευθύνσεως της Διοίκησης, Αναπληρωτές Διευθυντές κλπ. δεν είναι απαραίτητα διευθύνοντες υπάλληλοι, αλλά υπεύθυνα εξειδικευμένα στελέχη, που ασκούν με οροθετημένη πρωτοβουλία τα καθήκοντα τους. Αυτοί οι εργαζόμενοι υπάγονται χωρίς εξαιρέσεις στην προστασία της εργατικής νομοθεσίας και επομένως και στην τήρηση του ωραρίου. Στο πλαίσιο αυτό αποτελεί διευθυντικό δικαίωμα ο περιορισμός ή η απαγόρευση της υπερωριακής απασχόλησης, αλλά οι πολιτικές αυτές δεν μπορεί να αφορούν διευθύνοντες υπαλλήλους, που δεν υπόκεινται σε ωράριο απασχόλησης.⁵⁹

Για τους διευθύνοντες υπαλλήλους των τραπεζών ισχύουν όλα όσα αναπτύξαμε γενικά για τα χαρακτηριστικά της εργασιακής των διευθυνόντων υπαλλήλων και τις επιπτώσεις αυτών στα εργασιακά δικαιώματα. Όμως οι οργανωτικές αναδιαρθρώσεις, που συντελούνται στον κλάδο και ιδίως οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές ενισχύουν την ανάγκη για διοικητική ευελιξία και ανάθεση υπεύθυνων καθηκόντων και μάλιστα ανακλητών. Την τάση αυτή παρακολουθεί το συνδικαλιστικό κίνημα με την συμμετοχή του στην κατάρτιση των νέων κανονισμών εργασίας με την μορφή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων.

Πάντως ο χαρακτηρισμός υπαλλήλων ως προϊσταμένων, διευθυντών, αναπληρωτών διευθυντών, εξειδικευμένων υπαλλήλων, διευθυντικών στελεχών μέσα σε ένα κανονισμό εργασίας δεν διευκολύνει την αποσαφήνιση του νομικού καθεστώτος της εργασιακής τους σχέσης, αλλά αντιθέτως καλλιεργεί την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας.

⁵⁹ ΑΠ 1908/1990 δέν 1991 σελ.. 1126 Η θέση υποδιευθυντού ά σε Αμερικανική Τράπεζα είναι διευθυντική. Το δικαστήριο έκρινε ότι ο εργοδότης έχει δικαίωμα να ανατρέψει πρακτική καταβολής υπερωριακής αποζημίωσης απαγορεύοντας την υπερωριακή απασχόληση. Στην περίπτωση αυτή το δικαστήριο δεν εξέτασε την ύπαρξη η μη ανάγκης υπερωριακής απασχόλησης και εστίασε το ενδιαφέρον στην απαγόρευση των υπερωριών. Πάντως η απόφαση αυτή είναι αντιφατική, επειδή κρίνει την νομιμότητα ανάκλησης των αποδοχών υπερωριακής απασχόλησης, ενώ η πάγια θέση της νομολογίας είναι η πλήρης εξαίρεση των διευθυνόντων υπαλλήλων από τους κανόνες για την ρύθμιση του χρόνου εργασίας.

Έχουμε την γνώμη ότι, ένας τρόπος αντιμετώπισης του προβλήματος της διάκρισης μεταξύ στελεχών και διευθυντικών στελεχών – διευθυνόντων υπαλλήλων των προβλημάτων διάκρισης είναι η ρητή διευκρίνιση των διευθυντικών θέσεων εργασίας, που δεν εντάσσονται στην υπαλληλική ιεραρχία αλλά υπάγονται απευθείας στη διοίκηση με ευρείες αρμοδιότητες επιχειρησιακής πρωτοβουλίας. Αυτές οι θέσεις εργασίας στελεχώνονται από διευθύνοντες υπαλλήλους, με την διαδικασία, που ορίζει η διοίκηση ή περιγράφει ο Κ.Ε., τα λοιπά στελέχη θα καλύπτουν θέσεις εργασίας μη διευθυντικών καθηκόντων.

Τα διευθυντικά στελέχη θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους σύμφωνα με :

- τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας, υπαγόμενοι απευθείας στη διοίκηση της Τράπεζας.
- θα εξαιρούνται ρητά από τις κάθε είδους ρυθμίσεις για τα χρονικά όρια εργασίας
- και ενδεχομένως θα υπάγονται σε :
 - ◆ ορισμένες ρυθμίσεις του Κ.Ε. πχ τα ζητήματα της πειθαρχικής εποπτείας,
 - ◆ στις μισθολογικές ρυθμίσεις της Επιχειρησιακής ΣΣΕ ή της μισθολογικής πολιτικής Τράπεζας ως προς τον καθορισμό των νομίμων αποδοχών.

Τα λοιπά στελέχη θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους σύμφωνα με:

- τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας, υπαγόμενοι στην εποπτεία της υπηρεσιακής ιεραρχίας της θέσης εργασίας τους
- τις κάθε είδους ρυθμίσεις για τα χρονικά όρια εργασίας
- και θα υπάγονται σε :
 - ◆ όλες τις ρυθμίσεις του Κ.Ε.
 - ◆ όλες τις ρυθμίσεις της Επιχειρησιακής ΣΣΕ ή της μισθολογικής πολιτικής και της πολιτικής εργασιακών σχέσεων της Τράπεζας για τον καθορισμό των αποδοχών και των όρων εργασίας

Εάν δεν υπάρχει σαφής διαχωρισμός των διευθυντικών και μη διευθυντικών θέσεων των στελεχών, προκαλείται σύγχυση μεταξύ τους λόγω των υπεύθυνων καθηκόντων των στελεχών, ανεξάρτητα από την έκταση της συμμετοχής τους στην εργοδοτική επιχειρηματική πολιτική καθώς και από το επίπεδο των αποδοχών τους με τα ποικίλα επιδόματα, όπως ευθύνης, δημοσίων σχέσεων κλπ, που διαμορφώνονται με όρους επιχειρησιακής ΣΣΕ ή οικειοθελώς από τον εργοδότη. Προς την κατεύθυνση αυτή

συμβάλλει και η απασχόληση των στελεχών με ελεύθερο ωράριο, που συνεπάγεται την σιωπηρή κατάργηση των χρονικών ορίων εργασίας και του ελέγχου τήρησης του χρόνου εργασίας. Προς την ίδια κατεύθυνση συμβάλλει η μισθολογική πολιτική των κλειστών μισθών, η έλλειψη επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και η εφαρμογή συστημάτων σύνδεσης αμοιβής με την παραγωγικότητα με ποιοτικά κριτήρια, που καθορίζει ο εργοδότης.⁶⁰

Έτσι η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων και η ενίσχυση της υπευθυνότητας των εργαζομένων με τον αυξανόμενο αριθμό των «υπεύθυνων στελεχών», περιορίζουν την πολιτική αξία της μείωσης του χρόνου εργασίας, αφού αυτή θα αφορά τους χαμηλόβαθμους και χαμηλόμισθους εργαζόμενους, που εκτελούν τυποποιημένη εργασία. Η ευελικτοποίηση του χρόνου εργασίας λοιπόν προωθείται με τους όρους απασχόλησης των στελεχών. Την κατάσταση αυτή δεν μπορεί να περιορίσει ή εποπτεία του κράτους με τον ελεγκτική αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας.

Στο βαθμό, που η ρύθμιση του χρόνου εργασίας αποτελεί άμεσο συμφέρον των εργαζομένων, το κύριο βάρος της διαμόρφωσης κατάλληλων κανόνων το επωμίζονται κατ' αρχήν οι επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις, συντονιζόμενες σε κλαδικό επίπεδο από την ΟΤΟΕ ως αρμόδια κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση. Για τον λόγο αυτό θα πρέπει να μελετηθούν οι λειτουργικές ανάγκες της Τράπεζας και των επιμέρους υπηρεσιών και των θέσεων εργασίας καθώς και οι ρυθμοί λειτουργία της αγοράς των τραπεζικών υπηρεσιών.

Τα στελέχη είναι σήμερα οι πλέον ευάλωτοι εργαζόμενοι. Οι εργασιακές τους σχέσεις δεν έτυχαν ειδικής αντιμετώπισης με αποτέλεσμα να αναπτυχθεί η ευελιξία του χρόνου απασχόλησής τους και η απουσία διαφάνειας σε κρίσιμα ζητήματα, όπως την υπηρεσιακή τους εξέλιξη, την σύνδεση της αμοιβής τους με την παραγωγικότητα αλλά και την διατήρηση της θέσης εργασίας με τα υψηλά υπηρεσιακά καθήκοντα. Το ίδια προβλήματα σε ακόμη οξύτερο βαθμό αφορούν και τους διευθύνοντες υπαλλήλους, που στην παρούσα φάση στην Ελλάδα δεν καλύπτονται από συλλογικές ρυθμίσεις.

⁶⁰ Πχ Κανονισμός Εργασίας της Τράπεζας Εργασίας EFG Eurobank, άρθρο 5 « Οι τακτικές αποδοχές τόσο του κυρίου όσο και του βοηθητικού προσωπικού αποτελούνται από ένα **ενιαίο ποσό (συνολικό συμβατικό μισθό)**, που συμφωνείται εκάστοτε μεταξύ υπάλληλου και τράπεζας και ο οποίος περιλαμβάνει και καλύπτει όλες τις από οποιαδήποτε αιτία και πηγή, νόμιμες αποδοχές του...».

1. Εννοιολογικός προσδιορισμός

Το ελληνικό εργατικό δίκαιο δεν προβλέπει ειδικό εργασιακό καθεστώς για τα στελέχη των επιχειρήσεων. Τα στελέχη σε κάθε είδους επιχειρήσεις είναι εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας και υπάγονται ως προς όλα τα δικαιώματα τους στην εργατική νομοθεσία.

Από άποψη εργατικού δικαίου τα στελέχη διακρίνονται με βάση τα εργασιακά τους καθήκοντα σε δύο κατηγορίες : α) **τα στελέχη ειδικών καθηκόντων**, που είναι υπάλληλοι ως προς όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. **Στελέχη** είναι εργαζόμενοι, που διαθέτουν εμπειρία ή και εξαιρετικά προσόντα, ασκούν εξειδικευμένα υπεύθυνα καθήκοντα. β) **τα διευθυντικά στελέχη**, που δεν είναι υπάλληλοι ως προς όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. **Διευθύνοντες υπάλληλοι - διευθυντικά στελέχη**, είναι οι εργαζόμενοι, που ασκούν εργοδοτικά καθήκοντα με αποφασιστική και ουσιώδη πρωτοβουλία στην χάραξη και τον σχεδιασμό της επιχειρησιακής πολιτικής και συνδέονται με τον εργοδότη με σχέση αυξημένης εμπιστοσύνης .

Η **ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου - στελέχους διαφέρει από αυτή του στελέχους** λόγω της άμεσης και θεσμικής σχέσης της με την ίδια την βούληση του εργοδότη.. Έτσι ο τίτλος του διευθύνοντος υπαλλήλου - στελέχους ή ο τίτλος της θέσης εργασίας δεν αρκεί. Ο νομικός χαρακτηρισμός του διευθύνοντος υπαλλήλου προκύπτει από την συνολική αξιολόγηση πληθώρας αντικειμενικών στοιχείων (θέση υπευθυνότητας με πρωτοβουλία στην χάραξη και εφαρμογή επιχειρησιακής πολιτικής, εξαιρετικά προσόντα, άσκηση εργοδοτικών καθηκόντων, σχέση εμπιστοσύνης με τον εργοδότη, υψηλό επίπεδο αμοιβών ανώτερο αυτού των υφισταμένων τους , κλπ). Τα στοιχεία αυτά εκτιμώμενα συνολικά συγκρίνονται με εκείνα των λοιπών υπαλλήλων στην επιχείρηση αλλά και με τα καθήκοντα των οργάνων της διοίκησης της εταιρείας. Οι θέσεις της νομικής θεωρίας και της νομολογίας προβάλλουν συστατική ερμηνεία στην έννοια του έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου εξασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας για τα χρονιά όρια εργασίας σε όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επίπεδο των αμοιβών και την εργασιακή τους ευθύνη .

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι είναι αντικειμενικά ολιγάριθμοι. Η αριθμητική αύξηση των στελεχών στις επιχειρήσεις σημαίνει συνήθως οργανωτική αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων με αύξηση του αριθμού των εργαζομένων με υπεύθυνα και εξειδικευμένα καθήκοντα και σπανιότητα σημαίνει αποκέντρωση ζωτικών επιχειρηματικών αρμοδιοτήτων με αύξηση των διευθυνόντων υπαλλήλων. Με την ίδια λογική, η μείωση του αριθμού των στελεχών μπορεί να μην σημαίνει συρρίκνωση

των επιχειρήσεων αλλά επανεκτίμηση της δομής της ιεραρχίας και αποχαρκτηρισμός ή μείωση θέσεων ευθύνης, που έχουν απαξιωθεί λειτουργικά, ή το περιεχόμενο των οποίων έχει εξωτερικευτεί . Πάντως θα πρέπει να είναι σαφές ότι, όλοι οι εργαζόμενοι με εμπειρία και εξαιρετικά προσόντα δεν είναι στελέχη ειδικών καθηκόντων, ούτε είναι στελέχη όσοι έχουν τον τίτλο αυτό αλλά έχουν χαμηλά τυπικά προσόντων και κατέχουν θέσεις μη νευραλγικές για τη διοίκηση της επιχείρησης.

2. Συνέπειες

Το εργατικό δίκαιο επιφυλάσσει ειδική νομική μεταχείριση μόνον για τους **Διευθύνοντες υπαλλήλους - διευθυντικά στελέχη** .

Ειδικότερα ως προς τις συνέπειες της ιδιότητας του στελέχους παρατηρούνται τα εξής :

1^{ον} χρονικά όρια εργασίας

Η εργατική νομοθεσία εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις σε όλα τα στελέχη με εξαίρεση τα διευθυντικά στελέχη – διευθύνοντες υπαλλήλους, που δεν υπάγονται στη νομική προστασία των χρονικών ορίων εργασίας και των σχετικών εργασιακών δικαιωμάτων (πρόσθετη αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση, την εργασία την νύκτα. τις Κυριακές και εορτές, την εβδομαδιαία ανάπαυση, την ετήσια άδεια κλπ.)

2^{ον} συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση

Τα στελέχη, με εξαίρεση τα διευθυντικά στελέχη – διευθύνοντες υπαλλήλους, έχουν δικαίωμα να είναι μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων κάθε είδους και οργανωτικής βαθμίδας σύμφωνα με τους όρους, που θέτουν τα καταστατικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Τα διευθυντικά στελέχη πρέπει να αποκλείονται από τις επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις, επειδή ασκούν και εργοδοτικά καθήκοντα και για τον λόγο αυτό η συμμετοχή τους διαταράσσει την ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος από εργοδοτικές παρεμβάσεις. Επομένως η κατοχή θέσης με καθήκοντα εργοδοτικά θα πρέπει να αντιμετωπίζεται στο καταστατικό της συνδικαλιστικής και να αποτελεί λόγο διαγραφής ή προσωρινής αναστολής της ιδιότητας του μέλους . Πάντως τα διευθυντικά στελέχη – διευθύνοντες υπάλληλοι, έχουν δικαίωμα να είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων για αμιγώς διευθυντικά στελέχη. Στην πράξη η δημιουργία αυτών των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι δύσκολη και στον τραπεζικό κλάδο δεν παρατηρούνται συνδικαλιστικές οργανώσεις στελεχών ή διευθυντικών στελεχών.

3^{ον} υπαγωγή στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ιδίως οι επιχειρησιακές και οι κανονισμοί εργασίας μπορούν να ρυθμίσουν τις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων σε μία επιχείρηση περιλαμβανομένων και των διευθυντικών στελεχών. Επίσης μπορούν να συμβάλουν στην αποσαφήνιση της έννοιας και των εργασιακών δικαιωμάτων των διευθυνόντων υπαλλήλων με την δημιουργία ειδικών ρυθμίσεων για θέματα, που ενδιαφέρουν τα λοιπά στελέχη, όπως τους όρους και τις προϋποθέσεις απόκτησης της ιδιότητας του στελέχους ή του διευθύνοντος στελέχους ως αποτέλεσμα της υπηρεσιακής εξέλιξης και τις οικονομικές συνέπειες ανάκλησης των υπεύθυνων καθηκόντων π.χ. αποζημίωση για πρόωρη ανάκληση των υπεύθυνων καθηκόντων, ή την επιτυχή ολοκλήρωση της περιόδου ανάθεσης .

3. Ειδικά θέματα εργασιακών σχέσεων των διευθυνόντων υπαλλήλων.

Κορυφαία ζητήματα των εργασιακών σχέσεων των διευθυνόντων υπαλλήλων αλλά και των στελεχών είναι η ασφάλεια στην εργασία, την υπηρεσιακή εξέλιξη και ρύθμιση του χρόνου εργασίας.

Κύριο πρόβλημα είναι η έλλειψη σαφούς διάκρισης μεταξύ των διευθυνόντων στελεχών από τα λοιπά στελέχη υπεύθυνων καθηκόντων. Η σύγχυση έχει τις εξής συνέπειες :

- απορύθμιση του χρόνου εργασίας και αποσύνδεση της αμοιβής (των τακτικών αποδοχών) από την ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια του χρόνου εργασίας με περαιτέρω σύγχυση στο δικαίωμα για υπερωριακή αμοιβή, και δικαίωμα εβδομαδιαίας και ετήσιας ανάπαυσης.
- απορύθμιση των προϋποθέσεων υπηρεσιακής εξέλιξης με την καθιέρωση της ελεύθερης κατά την κρίση του εργοδότη επιλογής για την προσώπων στους οποίους θα ανατεθούν υπεύθυνα καθήκοντα
- αδιαφάνεια στην ανάθεση και ανάκληση υπεύθυνων καθηκόντων γεγονός που ενισχύει την διατήρηση έμμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, οι οποίες κατέχουν χαμηλό ποσοστό θέσεων εργασίας παρά την σχετική ισοκατανομή των φύλων στην εσωτερική αγορά εργασίας από άποψη ουσιαστικών προσόντων .
- χαλάρωση της νομικής προστασίας των εργαζομένων από τις βλαπτικές μεταβολές των όρων εργασίας λόγω ανάκλησης των υπεύθυνων καθηκόντων.

Τα στοιχεία αυτά είναι εξαιρετικά εμφανή στις εργασιακές σχέσεις του τραπεζικού κλάδου και προωθούνται στους νέους κανονισμούς εργασίας, που καταρτίστηκαν από τα μέσα της δεκαετίας του 90 κι έπειτα.

4. Η Ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων των διευθυνόντων υπαλλήλων..

Ο χρόνος εργασίας των διευθυντικών στελεχών αποτέλεσε το μόνο θέμα εξαίρεσης από τη ρυθμιστική παρέμβαση του εργατικού δικαίου. Όμως με το Π.Δ 88/1999 επιβάλλει τη θέσπιση ρυθμίσεων και γι αυτούς με στόχο την προστασία της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Η ανάγκη ρύθμισης αυτών των θεμάτων αφορά όλα τα στελέχη, δηλαδή και τα μη διευθυντικά, που απασχολούνται με ελεύθερο ωράριο.

Η ρύθμιση του χρόνου εργασίας είναι κρίσιμη για την διασφάλιση της πρόσβασης των γυναικών σε αυτές τις θέσεις εργασίας, αφού η μητρότητα και τα γονικά καθήκοντα καθίστανται έμμεσα και αφανή κριτήρια αποκλεισμού των γυναικών γενικά και όχι μόνον όσων είναι νέες σε αναπαραγωγική ηλικία έγγαμες ή άγαμες ή μητέρες. Ο χρόνος εργασίας ανταποκρίνεται στο ισχύον ανδροκρατικό πρότυπο, όπου ο ζωτικός ημερήσιος χρόνος αφιερώνεται μόνον στην εργασία. Το ιδανικό στέλεχος είναι ο εργαζόμενος, που διαθέσει πλήρως και με απόλυτη ευελιξία όλο τον χρόνο του στην εργασία του. Τα κριτήρια αξιολόγησης των εργαζομένων επηρεάζονται από την σύγχυση του ιδιωτικού και επαγγελματικού χρόνου και έτσι π.χ. ως ζήλος νοείται η διαρκής ενημέρωση και επιμόρφωση για υπηρεσιακά θέματα και η ανάπτυξη ευρύτερης κοινωνικής δράσης, που προάγει το επαγγελματικό κύρος του εργαζόμενου και τα συμφέροντα της επιχείρησης. Η **άκρα ευελιξία του χρόνου εργασίας** πιέζει όλους τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες να προσαρμόζουν την ζωή τους στο **πρότυπο στέλεχος της νέας οικονομίας**. Το ιδανικό στέλεχος λοιπόν είναι ο **άφυλος επαγγελματίας, ο υπεράνω οικογενειακών σχέσεων και φροντίδων, ο άτρωτος στις ανταγωνιστικές διαδικασίες υπηρεσιακής εξέλιξης και ο διαρκώς διαθέσιμος στις μεταβολές της εργασιακής, της κοινωνικής και της προσωπικής ζωής**.

Αυτό το κοινωνικό πρότυπο παράγει έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και εισάγει την αποκοινωνικοποίηση της επαγγελματικής ζωής, που αφορά εξίσου τους άνδρες και τις γυναίκες. Ο εξανθρωπισμός των όρων εργασίας των στελεχών και η ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής αποτελούν πλέον στοιχεία, που επηρεάζουν την ρύθμιση του χρόνου εργασίας παράλληλα με τις αρχές προστασίας της υγείας των εργαζομένων από την κόπωση και το εργασιακό άγχος. Η προστασία της υγείας των εργαζομένων και η αρχή της ισότητας ευκαιριών πρέπει να αποτελέσουν παράγοντες αποκλεισμού των έμμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών ή άλλων κοινωνικών ομάδων, π.χ. γονείς άνδρες κι γυναίκες, άτομα άνω

των 45 ετών ιδίως άνδρες, που ανήκουν σε ομάδες υψηλού κινδύνου για καρδιακά νοσήματα. Οι αρχές αυτές είναι ανάγκη να εφαρμόζεται τόσο στις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων διευθυντικών στελεχών, όσο και θέσεων στελεχών υπεύθυνων καθηκόντων .

Οι ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας μπορεί να περιληφθούν σε κανονισμούς εργασίας ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή κανονισμούς ωραρίου εργασίας , όπου και θα οριοθετείται η έννοια του υπεύθυνου στελέχους σε αντιδιαστολή με αυτή των διευθυντικών στελεχών. Τα διευθυντικά στελέχη θα πρέπει να εξαιρούνται από τους Κανονισμούς Εργασίας (Κ.Ε) λόγω και της νομικής αδυναμία της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης να περιλάβει ως μέλη της αυτούς τους εργαζόμενους. Όμως οι ρυθμίσεις για πλήρωση θέσεων διευθυντικών στελεχών με υπηρεσιακή εξέλιξη, μπορεί να περιλαμβάνονται στους Κ.Ε. με ρυθμίσει για την έναρξη και λήξη της ανάθεσης των διευθυντικών καθηκόντων.

Επομένως κύριο ζήτημα είναι η κατανόηση και ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων των στελεχών με τις διακρίσεις, που προαναφέραμε στο πεδίο ισχύος των επιχειρησιακών ΣΣΕ και των Κ.Ε. με την νομική μορφή επιχειρησιακής ΣΣΕ. Οι ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων των στελεχών θα επηρεάσουν έμμεσα και θα βελτιώσουν τους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας των διευθυντικών στελεχών- διευθυνόντων υπαλλήλων, αφού οι όροι των ατομικών συμβάσεων των δεύτερων θα πρέπει να είναι καλύτεροι από τους όρους εργασίας των στελεχών, που είναι υφιστάμενοί τους.