

Τ.Ε.Ι. ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ &
ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ

ΘΕΜΑ: << ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ >>



Διδάσκουσα : Ελένη Τασοπούλου
Σπουδαστής: Γριλλής Παναγιώτης

ΣΕΛΙΔΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ.....	6
ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ – ΟΡΙΣΜΟΙ.....	6
ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 1	7
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ:.....	7
ΜΙΣΘΟΣ:.....	7
ΜΙΣΘΩΤΟΣ:.....	7
ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ:.....	8
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ:.....	8
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:.....	9
ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:.....	9
ΥΠΕΡΩΡΙΑ:.....	10
ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ:.....	11
ΑΠΟΛΥΣΗ.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	12
ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	12
ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 2.1.....	13
Η ΔΣΕ ΤΗΣ ΟΥΑΣΠΓΚΤΟΝ.....	13
ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 2.2	16
ΠΑΡΟΧΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:.....	16
2.2.1. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	16
2.2.2. Παροχή εξαρτημένης εργασίας και διευθύνοντες υπάλληλοι	19
ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 2.3.....	24
Έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου και κριτήρια για τη στοιχειοθέτηση της έννοιας αυτής.	24
2.3.1. Έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου.....	24
2.3.2. Κριτήρια	27
2.4. Ρόλος, καθήκοντα και ευθύνη του διευθύνοντος υπαλλήλου.....	29

2.4.1. Οι διάφοροι διαμορφωτικοί παράγοντες και ο ρόλος του διευθυντικού δικαιώματος.....	29
2.4.2. Καθήκοντά του διευθύνοντος υπαλλήλου.....	31
2.4.3. Ευθύνη του διευθύνοντος υπαλλήλου.....	31
2.4.3.1. Ευθύνη για ζημίες του εργοδότη.....	31
2.4.3.2. Ευθύνη για ζημίες τρίτων.....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ.....	34
ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	34
ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 3.....	35
3.1. Διάρκεια.....	35
3.2. Αποδοχές.....	35
3.3. Ωράριο – Αδεία αναψυχής – Μερική απασχόληση.....	36
3.4. Προαγωγές.....	37
3.5. Καταγγελία.....	37
3.6. Υποχρέωση πρόνοιας.....	38
3.7. Υποχρέωση πίστης.....	39
3.8. Αφερεγγυότητα του εργοδότη.....	39
3.9. ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ.....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ.....	44
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ.....	44
ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 4.....	45
4.1. Συνδικαλιστική ελευθερία.....	45
4.2. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	48
4.3. Απεργία.....	51
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	53
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	54

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο άνθρωπος λόγω της ανάγκης που είχε για να καλυτερέψει την ζωή του δημιούργησε την εργασία.

Η διαδικασία της εργασίας είναι η σκόπιμη και σχεδιασμένη δράση του ανθρώπου για την προσαρμογή της φύσης στις ανάγκες και τις επιθυμίες του. Είναι ο γενικός όρος που επιβάλλει η φύση στην ανθρώπινη ζωή και επομένως είναι ανεξάρτητη από τις μορφές της κοινωνικής και οικονομικής ζωής ή μάλλον είναι ο κοινός όρος για όλες τις κοινωνικές μορφές.

Με τη συνεχή αλλαγή των συνθηκών ζωής και των αναγκών του ανθρώπου υπάρχει ανάγκη για συνεχή βελτίωση των εργαλείων και της μορφής της εργασίας του. Για το λόγο αυτό δημιουργήθηκαν ένα σύνολο από κανόνες.

Δηλαδή κανόνες δίκαιου που ρυθμίζουν τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων. Έτσι έχουμε διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις και την υγεία¹ των εργαζομένων και αντίστοιχα των εργοδοτών.

Η οργανωτική διάρθρωση του εργατικού δυναμικού στους χώρους εργασίας αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη καλύτερου παραγωγικού αποτελέσματος, το οποίο επιδιώκεται με την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης και εγγυάται υψηλότερα κέρδη για τον εργοδότη². Εκφράζει ταυτόχρονα την αναγκαιότητα της κατανομής καθηκόντων μεταξύ των εργαζομένων, ώστε να μην παρατηρούνται φαινόμενα σύγχυσης ή αποδιοργάνωσης στον παραγωγικό ιστό της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης.

¹ Ο πρώτος σχετικός νόμος ψηφίσθηκε στη Βρετανία το 1802.

² Για την αναθεώρηση των αντιλήψεων για της ταύτιση του εταιρικού συμφέροντος με τη μεγιστοποίηση του κέρδους, βλ. Τριανταφυλλάκη, Το συμφέρον της επιχείρησης ως κανόνας συμπεριφοράς των οργάνων της Α.Ε., σελ. 97 επ. Αμφισβητείται πλέον από την οικονομική επιστήμη ότι μοναδικός σκοπός της επιχείρησης είναι κερδοσκοπικός, ενώ όλο και περισσότερο τονίζεται η κοινωνική της αποστολή, βλ. και Τσαντίλα, Η νομική οριοθέτηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, ΔΕΕ 2005, 289 επ..

Στο πλαίσιο της παραπάνω διαπίστωσης είναι λογικό η διάρθρωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης στο επίπεδο του προσωπικού της να γνωρίζει διαφοροποιήσεις σε ότι αφορά τα καθήκοντα των μισθωτών. Πέρα από τη διάκριση ανάμεσα στις χειρωνακτικές και τις πνευματικές εργασίες, στις εργασίες της παραγωγής και στις γραφειοκρατικές εργασίες, υπάρχουν ορισμένες εργασίες οι οποίες συνοδεύονται από υψηλά επίπεδα ευθύνης.

Αυτές αφορούν στη λήψη σοβαρών αποφάσεων για την ύπαρξη και το μέλλον της επιχείρησης, όπως είναι η οργάνωση της παραγωγής της, η πρόσληψη και η απόλυση του προσωπικού της κλπ..

Αυτού του είδους τις εργασίες επωμίζονται συνήθως οι διευθύνοντες υπάλληλοι, οι οποίοι χαρακτηρίζονται και ως πρόσωπα εμπιστοσύνης, λόγω κυρίως των σημαντικών θέσεων που καταλαμβάνουν στην επιχείρηση.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι εμφανίζονται με την ανάπτυξη των μεγάλων επιχειρήσεων και ιδιαίτερα των κεφαλαιουχικών³. Οι τελευταίες διέθεταν νομική προσωπικότητα, όπως επίσης και αποκεντρωμένη οργάνωση, ώστε το κλασικό μοντέλο του εργοδότη που υπήρχε ως τότε να μεταλλάσσεται σε ένα πολύπλοκο μόρφωμα⁴. Όπως είναι φανερό ο εργοδότης, ως φυσικό πρόσωπο, αδυνατούσε μόνος του να διευθύνει αποτελεσματικά τις επιχειρήσεις αυτές⁵.

Στο ελληνικό δίκαιο η έννοια των διευθυνόντων υπαλλήλων εμφανίζεται για πρώτη φορά με την κύρωση της δ.σ.ε. της Ουάσιγκτον με το ν. 2269/1920 που αφορά στα χρονικά όρια εργασίας στις βιομηχανικές επιχειρήσεις και εξαιρεί από τις ρυθμίσεις της τους διευθύνοντες υπαλλήλους.

³ Κονιδιτσιώτου, Διευθύνοντες υπάλληλοι, ΕΕΡΓΑ 1989, 337 επ., Meenzen, Leitende Angestellte: Die Dritte Kraft formiert sich,σελ. 66, Nozar, Die Abgrenzung der leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsgesetz und Zulässigkeit von Sprecherausschüssen,σελ. 103επ..

⁴ Πρόκειται για τη λεγόμενη "αποπροσωποποίηση" της εργοδικής ιδιότητας, βλ. Κουκιάδη, Εργατικό δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 265, η οποία εμφανίζεται ως αποτέλεσμα της ανάπτυξης των κεφαλαιουχικών εταιριών με κύριο χαρακτηριστικό τη διάσπαση ιδιοκτησίας και ελέγχου, βλ. Τριανταφυλλάκη, Το συμφέρον της επιχείρησης, σελ. 104 επ..

⁵ Σπινέλλης, Οι διευθύνοντες υπάλληλοι, ΕΕΡΓΑ 1972, 257, Burnham, The managerial Revolution, σελ. 81 – 82..

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ
ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ – ΟΡΙΣΜΟΙ.

ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 1

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ:

Είναι κάθε είδος εργασίας, εφόσον ασκείται συστηματικά με πρόθεση βιοπορισμού.

ΜΙΣΘΟΣ:

Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη της επιστήμης και της δικαστηριακής νομολογίας, σαν μισθός νοείται κάθε παροχή που δίνεται από τους εργοδότες στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως π.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ.), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν στον εργαζόμενο καταβάλλεται παροχή σε είδος ως μισθός, η αποτίμηση αυτής σε ευρώ γίνεται σύμφωνα με το τίμημα που θα κατέβαλε αυτός στην ελεύθερη αγορά για να προμηθευτεί το είδος⁶.

Στην έννοια του μισθού περιλαμβάνεται όχι μόνο η κύρια παροχή (βασικός μισθός), άλλα και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή (δηλαδή επί πλέον του συμφωνημένου ή νόμιμου χρονικού μισθού), η οποία καταβάλλεται τακτικά επί μακρό σχετικά χρόνο, νοείται βέβαια για την προσφερόμενη από το μισθωτό εργασία και ως αντάλλαγμα αυτής, έστω και αν αυτή δίνεται οικειοθελώς από τον εργοδότη⁷.

Τέλος μισθός είναι το αντάλλαγμα του εργαζόμενου για την παροχή εργασίας του. Δεν αποτελεί κάθε αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας μισθό, πάρα μόνο εκείνο που δίνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα χωρίς διακοπές. Αντίθετα είναι μισθός και εκείνος που δίνεται σε είδος ή συνίσταται σε ποσοστά του κέρδους της επιχείρησης ή φιλοδογήματα, εφόσον δίνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα χωρίς διακοπές.

⁶ Άρθρα 648, 649, 653 ΑΣΤΙΚΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ 53/94, 945/2001, ΕΕΔ 2002 σελίδα 168, ΕΦΕΤΕΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ 6145/96, 5258/2001, ΔΕΝ 2003 σελίδα 14.

⁷ Αρ. Πάγου 895/2001, 1202/2002, 289/2003, ΔΕΝ 2004 σελίδα 15.

ΜΙΣΘΩΤΟΣ:

Με τον όρο μισθωτός εννοούμε το φυσικό πρόσωπο, το οποίο παρέχει σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότη), κάθε είδους εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής⁸.

Δηλαδή αυτός που παρέχει εργασία στα πλαίσια σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ονομάζεται μισθωτός ή εργαζόμενος και είναι αδιάφορο αν αυτό γίνεται κατά τρόπο μόνιμο ή ευκαιριακό, με πλήρες ωράριο ή μόνο για μερικές ώρες. Ο μισθωτός παρέχει με νομική υποχρέωση εξαρτημένη εργασία έναντι μισθού. Σαν μισθωτοί χαρακτηρίζονται όλοι γενικά οι εργαζόμενοι.

ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ:

Είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που δέχεται την παροχή εξαρτημένων υπηρεσιών. Κατά κανόνα ο εργοδότης είναι επιχείρηση που ασκείται από φορέα νομικό ή φυσικό πρόσωπο. Ο εργοδότης εμφανίζεται με δυο ιδιότητες.

Με βάση το νόμο ως εργοδότης χαρακτηρίζεται, κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένου του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ., το οποίο χρησιμοποιεί με αμοιβή την εργασία άλλων φυσικών προσώπων (μισθωτών) με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Ο εργοδότης είναι ο αντισυμβαλλόμενος του μισθωτού στη σύμβαση εργασίας. Συνεπώς εργοδότες είναι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις, τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου ή δημοσίου δικαίου⁹.

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ:

Η αξιοποίηση της εργασίας για τις κοινωνικές ανάγκες μπορεί να γίνει με διάφορες νομικές μορφές και τύπους. Το εργατικό δίκαιο δεν υπήρξε μέχρι σήμερα το δίκαιο της εργασίας. Αντικείμενο του είναι ένας ορισμένος τρόπος παροχής εργασίας, η λεγόμενη «εξαρτημένη ή μισθωτή εργασία» που αποτέλεσε και την κύρια πηγή σύγχρονων κοινωνικών αγώνων. Έκφραση αυτής της πάλης αποτελεί το σύνολο των κανόνων του. Μπορούμε να το ορίσουμε ως το σύνολο των κανόνων δικαίου, οι οποίοι

⁸ Άρθρο 6 Ν. 765/1943. Άρθρο 1 Ν. 3239/1955. Έγγραφο 15857/63 Υπουργείο Εργασίας. Αρείου Πάγου 1462/80 ΕΕΔ 1981 σελίδα 77.

⁹ Άρθρο 1 Ν. 3239/1955 και άρθρο 8 παρ. 5 Α. Ν. 1846/51. Μ. ΠΡΩΤ. ΑΘΗΝΩΝ 11389/94 ΔΕΝ 1994 σελίδα 854. Εφετ. Αθηνών 2451/90 ΔΕΝ 1992 σελίδα 736.

ρυθμίζουν όλες τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας προς κάποιον εργοδότη.

Άρα λέγοντας ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ εννοούμε το σύνολο των κανόνων δικαίου, που ρυθμίζουν τις σχέσεις οι οποίες δημιουργούνται από την υπάρχουσα μεταξύ του εργοδότη και των μισθωτών του σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας. Δηλαδή περιλαμβάνονται οι διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων (υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών, μαθητευομένων κλπ.) καθώς επίσης και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική, βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης κλπ.) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου¹⁰.

Στη σύμβαση εργασίας, ο μεν εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο, και να εκπληρώνει βέβαια και τις λοιπές υποχρεώσεις του που απορρέουν από την κειμένη νομοθεσία, ο δε μισθωτός οφείλει να παρέχει συμφωνημένη εργασία με επιμέλεια, να συμμορφώνεται στις διατάξεις των νόμων, το περιεχόμενο της σύμβασης και να υπακούει στις εκάστοτε οδηγίες και εντολές του εργοδότη ή του νόμιμου εκπροσώπου του.¹¹

ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Με τον όρο «χρονικά όρια εργασίας» εννοείται η διάρκεια της ημερήσιας εργασίας την οποία υποχρεούνται να παρέχουν οι μισθωτοί. Διευκρινίζεται ότι σαν χρόνος εργασίας θεωρείται αποκλειστικά και μόνο, ο χρόνος κατά τον οποίο οι μισθωτοί απασχολούνται πραγματικά στη διεξαγωγή της εργασίας που τους έχει ανατεθεί. Δηλαδή

¹⁰ Άρθρα 648, 652 Αστικού Κώδικα. Αρειού Πάγου 315/85, 424/91, ΕΑΕΔ 1991 σελίδα 712. Εφετείου Θεσσαλονίκης 82/90. Εφετείου Αθηνών 5048/92 ΔΕΝ 1993 σελίδα 784.

¹¹ Άρθρα 648, 649, 653 Αστικού Κώδικα Αρειού Πάγου 1396/82, 1594/83 ΕΕΔ 1985 ΣΕΛΙΔΑ 184 Εφετείου Θεσσαλονίκης 144/84 ΕΕΔ 1984 σελίδα 551.

περιλαμβάνονται μόνο οι ώρες της πραγματικής εργασίας. Η σχετική διάταξη του νόμου έχει ως εξής:

«Σαν ώρες εργασίας θεωρούνται μόνο οι πραγματικές, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας. Πάντως δεν θεωρείται διακοπή ή διάλειμμα η απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη, καθώς και η αναγκαστική απομάκρυνση από την εργασία λόγω καταφανούς κινδύνου. Για ελαφρό πρόγευμα επιτρέπεται μόνο μια διακοπή, η οποία δεν πρέπει να υπερβαίνει τη μισή ώρα».

Δηλαδή χρόνος εργασίας θεωρείται ο χρόνος κατά τον οποίο ο μισθωτός είναι στη διάθεση του εργοδότη για να απασχοληθεί. Ο χρόνος μετάβασης στην εργασία και οι προπαρασκευαστικές εργασίες που αφορούν τον ίδιο τον εργαζόμενο (π.χ. κτύπημα κάρτας, ένδυση με στολή, καθαρισμός στο τέλος της εργασίας) δεν προσμετρούν στο ωράριο. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να περικόψει ποσοστό μισθού για το διάστημα που δαπανά ο εργαζόμενος.

ΥΠΕΡΩΡΙΑ:

Ως υπερωριακή απασχόληση νοείται η υπέρβαση του ανώτατου ημερήσιου νόμιμου χρόνου εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Είναι αδιάφορο αν η πρόσθετη εργασία παρέχεται με την ίδια ή με ξεχωριστή σύμβαση, αν έχει το ίδιο περιεχόμενο ή είναι διαφορετικού είδους με αυτή που προσφέρεται στο κανονικό ωράριο. Σταθερά σημεία αναφοράς ως προς το είδος ωραρίου είναι το νόμιμο και ως προς τη χρονική μονάδα το ημερήσιο ωράριο.

Συνεπώς δε θεωρείται υπερωρία η υπέρβαση συμβατικού ωραρίου ή ωραρίου συλλογικής σύμβασης. Ακόμη δε θεωρείται υπερωρία ο χρόνος υπέρβασης του ημερήσιου ωραρίου σε όσες περιπτώσεις προβλέπεται απευθείας από το νόμο. Ως χρόνος υπερωρίας νοείται ο χρόνος εργασίας, όπως αυτή προσδιορίστηκε πιο πάνω.

Από την άλλη μεριά υπάρχει υπερωρία από τη στιγμή που υπάρχει υπέρβαση του ημερήσιου χρόνου εργασίας, έστω και αν δεν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου νόμιμου χρόνου εργασίας, δηλαδή κατά κανόνα των 48 ωρών (απαγόρευση συμψηφισμού). Για τους ίδιους λόγους, αν κάποιος εργαστεί την Κυριακή πέρα από τις 48 ώρες που εργάστηκε στις εργάσιμες μέρες, η εργασία κατά την Κυριακή δε θεωρείται υπερωρία. Ο κανόνας αυτός δεν ισχύει όπου ο συμψηφισμός επιτρέπεται. Έτσι για τις

επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας όπου ως βάση λαμβάνεται ο μέσος όρος εργασίας σε περίοδο 8 εβδομάδων θα πρέπει να δεχθούμε ως υπερωρία την υπέρβαση, αυτή του μέσου όρου (βλ. αρ. 7&4,5 ΔΔΔΔ Αθ. 6/79).

Τα ανώτατα όρια εργασίας υπολογίζονται με βάση το ημερήσιο ωράριο. Συνεπώς έχουμε υπερωριακή απασχόληση έστω και αν η παραπάνω ώρα εργασίας γίνεται για συμπλήρωση ωρών εργασίας άλλων ημερών στις οποίες δεν χρειάστηκε να εργαστεί ο εργαζόμενος ολόκληρο το ωράριο.

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ:

Εκτός από τις υπερβάσεις του νόμιμου ωραρίου που προβλέπονται απ'ευθείας από το νόμο και που εξομοιώνονται με κανονική εργασία έχουμε και τις κατά κυριολεξία υπερβάσεις του νόμιμου ωραρίου που συνιστούν τις υπερωρίες και που υπόκεινται σε ειδικό νομικό καθεστώς. Παράλληλα υπάρχει και η δυνατότητα υπέρβασης με πρόσθετη αμοιβή, μέσα στο πλαίσιο του νόμιμου ωραρίου, του συμβατικού ωραρίου ή του κανονικού χρόνου εργασίας, όποτε η υπέρβαση καλείται υπερεργασία,(ή πρόσθετη εργασία), που διακρίνεται σε απλή και σε θεσμοθετημένη. Η απλή είναι η υπέρβαση του συμβατικού χρόνου μέχρι τις 40 ώρες. Η θεσμοθετημένη είναι η υπέρβαση των 40 ωρών μέχρι τις 48 ώρες.

ΑΠΟΛΥΣΗ:

Είναι η απώλεια της θέσης χωρίς τη θέληση του μισθωτού. Κυρίαρχο στοιχείο για την έννοια της απόλυσης γίνεται η εκδήλωση πρωτοβουλίας από την πλευρά του εργοδότη και δεν ασκούν επιρροή άλλα μεταγενέστερα γεγονότα, όπως η συναίνεση του μισθωτού. Είναι αδιάφορο αν οι απολύσεις αφορούν μισθωτό με έγκυρη σύμβαση εργασίας ή με άκυρη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 2.1.

Η ΔΣΕ ΤΗΣ ΟΥΑΣΙΓΚΤΟΝ¹²:

Η οριοθέτηση της έννοιας των διευθυνόντων υπαλλήλων έχει σημασία κυρίως για το λόγο ότι το εργασιακό καθεστώς τους διαφέρει σημαντικά από αυτό των υπολοίπων μισθωτών.

Την ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου τη δίνει σε έναν υπάλληλο διαζευκτικά είτε η άσκηση από αυτόν, απέναντι σε ορισμένο αριθμό από μισθωτούς, εργοδοτικών εξουσιών, είτε η παροχή εργασίας που είναι ιδιαίτερα υπεύθυνη ή διακρίνεται για την ανώτερη φύση της. Σ' εμάς η έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου αποδίδεται από το άρθρο 2 του νομού 2269/1920 (με το νομό αυτό κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας της Ουάσιγκτον¹³), «περί κυρώσεως της συμβάσεως της Ουάσιγκτον».

Σύμφωνα με τη διάταξη η έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου προσδιορίζεται με βάση τρία στοιχεία, τα οποία συντρέχουν διαζευκτικά¹⁴: α) θέση εποπτείας, β) θέση διευθύνσεως και γ) θέση εμπιστοσύνης. Τα δύο πρώτα στοιχεία έχουν να κάνουν με την άσκηση εργοδοτικών εξουσιών, ενώ το τρίτο με το είδος της εργασίας (π.χ. προγραμματιστής, έμπιστος σύμβουλος). Έχει επισημανθεί πως η παραπάνω αναφορά διακρίνει τα κριτήρια με τα οποία χαρακτηρίζονται οι διευθύνοντες υπάλληλοι στο

¹² Με την κύρωσή της η ΔΣΕ αποκτά την ισχύ που ορίζει το άρθρο 28 παράγραφο 1 του Συντάγματος: «Οι γενικά παραδεδομένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου, καθώς και οι διεθνείς συμβάσεις, από την επικύρωσή τους με νόμο και τη θέση τους σε ισχύ σύμφωνα με τους όρους καθεμιάς, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν από κάθε άλλη αντίθετη διάταξη νόμου ...», βιβλίο σχετικά Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου, Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας στην ελληνική έννομη τάξη, σελίδα 155 επ..

¹³ ΔΣΕ της 29^{ης} Οκτωβρίου 1919: «Περί περιορισμού των ωρών εργασίας εν ταις βιομηχανικαίς επιχειρήσεσιν εις οκτώ καθ' ημέραν και 48 καθ' εβδομάδα.

¹⁴ Δεληγιάννης / Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, σελίδα 158, Κουκιάδης, , Εργατικό δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική, σελίδα 270, ο ίδιος, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελίδα 263, ΕφΑθ 1441 / 1970, ΕΕΡΓΔ 1970. 1341.

κριτήριο της εξουσίας που ασκούν και στο κριτήριο της μόρφωσης ή ειδίκευσης που κατέχουν¹⁵.

Σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 4 του α. ν. 549/1939 οι πρακτικοί μηχανικοί και θερμαστές που εργάζονται στη βιομηχανία δεν εξαιρούνται από την οχτάωρη εργασία, εφ' όσον είναι πρόσωπα εμπιστοσύνης. Στο νομοθέτημα αυτό γίνεται ρητή αναφορά στα πρόσωπα εμπιστοσύνης, χωρίς βεβαίως να είναι διευθύνοντες υπάλληλοι οι πρακτικοί μηχανικοί και θερμαστές. Από αυτό συμπεραίνουμε πως η εμπιστοσύνη με την οποία περιβάλλει ο εργοδότης ορισμένους υπαλλήλους του δεν είναι αρκετή για να τους προσδώσει την ιδιότητα των διευθυνόντων. Με άλλα λόγια, η εμπιστοσύνη του εργοδότη προς τους διευθύνοντες υπαλλήλους, η οποία είναι σύμφυτη με τα καθήκοντά τους, δεν αποκλείεται να υπάρχει και για άλλους υπαλλήλους που δεν κατέχουν διευθυντική ιδιότητα. Για το λόγο αυτό ο χαρακτηρισμός κάποιου ως προσώπου εμπιστοσύνης δεν είναι σωστό να ταυτίζεται με το διευθύνοντα υπάλληλο.

Η εμπιστοσύνη του εργοδότη αποτελεί λοιπόν ένα διακριτικό γνώρισμα που ακολουθεί και χαρακτηρίζει το διευθύνοντα υπάλληλο, δεν πρόκειται όμως για έννοιες ταυτόσημες. Κι αυτό γιατί η ίδια εμπιστοσύνη μπορεί να συνοδεύει και υπαλλήλους με διαφορετικά καθήκοντα¹⁶. Σε πολλές δικαστικές αποφάσεις μάλιστα αναφέρεται η εμπιστοσύνη του εργοδότη προς το μισθωτό που κατέχει μία ιδιαίτερη θέση, όπως αυτή του ταμιά. Η εμπιστοσύνη του εργοδότη προς το πρόσωπο του συγκεκριμένου υπαλλήλου είναι αυταπόδεικτη, καθώς του εμπιστεύεται τις εισπράξεις της επιχείρησής του. Με όμοια εμπιστοσύνη περιβάλλεται και ο λογιστής της επιχείρησης, ο οποίος είναι επιφορτισμένος με τη μισθοδοσία των υπαλλήλων, την πληρωμή των εισφορών στο Ι.Κ.Α. και την επιμέλεια των φορολογικών υποχρεώσεων του εργοδότη. Κανείς δεν μπορεί να αμφιβάλει για τη σπουδαιότητα της θέσης του, η οποία δικαιολογεί την αυξημένη εμπιστοσύνη του εργοδότη. Ούτε όμως ο ταμίας, ούτε και ο λογιστής θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως διευθύνοντες υπάλληλοι.

Άρα μας δημιουργείτε ο προβληματισμός αν τα κριτήρια της ΔΣΕ της Ουάσιγκτον θα πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά και όχι διαζευκτικά όπως δέχεται η

¹⁵ Σπινέλλης, ΕΕΡΓΔ 1972, 269, βλ. και ΑΠ. 644/1973 ΕΕΡΓΔ 1973.1293, ΕφΑθ 1441/1970 ΕΕΡΓΔ 1970.1341.

¹⁶ Βλ. Μετζητάκου, Οι διευθύνοντες υπάλληλοι και πρόσωπα εμπιστοσύνης, ΕΕΡΓΔ 1996, 529 επ..

κρατούσα άποψη. Η απάντηση στο ερώτημα έχει να κάνει με το αν η παραπάνω διεθνής σύμβαση επιχειρεί έναν ορισμό της έννοιας του διευθύνοντος υπαλλήλου ή όχι. Η πιο σωστή απάντηση είναι η αρνητική. Με την παραπάνω σύμβαση δηλαδή το μόνο που επιχειρείται είναι η διευθέτηση του ωραρίου εργασίας, λαμβανομένων υπ' όψη των ειδικών συνθηκών παροχής της, ιδιαίτερα σε σχέση με ορισμένα καθήκοντα που διακρίνονται από εκείνα των υπολοίπων μισθωτών. Θα ήταν εσφαλμένη επομένως η θέση αν υποστηρίζαμε πως η ΔΣΕ της Ουάσιγκτον είναι η διεθνής σύμβαση των διευθυνόντων υπαλλήλων. Αφορά απλώς και αυτούς. Παραμένει επομένως το ζήτημα του ακριβούς προσδιορισμού της έννοιάς τους.

Σύμφωνα με την προηγούμενη νομολογία, η άσκηση καθηκόντων εποπτείας θα έπρεπε να αφορά σε ολόκληρη την επιχείρηση και όχι σε ένα τμήμα αυτής¹⁷. Η νεότερη νομολογία όμως αξιολογεί ως διακριτικό γνώρισμα των διευθυνόντων υπαλλήλων την άσκηση εποπτείας σε ένα σημαντικό τομέα της επιχείρησης¹⁸, αναγνωρίζοντας πως η άσκηση των παραπάνω καθηκόντων μπορεί να αφορά σε ολόκληρη την επιχείρηση, όπως και σε συγκεκριμένη εκμετάλλευση ή τμήμα αυτής¹⁹.

Αναφέρθηκε παραπάνω πως η κύρια αιτία εμφάνισης των διευθυνόντων υπαλλήλων ήταν η αδυναμία του εργοδότη να ελέγξει αποφασιστικά την επιχείρησή του και να ασκήσει το διευθυντικό του δικαίωμα με αποτελεσματικό τρόπο στο σύνολο αυτής. Η διαίρεση της επιχείρησης σε μικρότερα τμήματα καίριας σημασίας, αλλά και με σχετική αυτονομία επέβαλε να είναι επικεφαλής σε αυτά πρόσωπα με εργοδοτικές εξουσίες τα οποία θα εγγύωνταν την ορθή διοίκησή τους. Ως τμήμα της επιχείρησης (ή εκμετάλλευσης) νοείται το σύνολο των υλικών και άυλων μέσων που επιδιώκει έναν επιμέρους εργατοτεχνικό σκοπό, χωρίς όμως να αποκόπτεται από την οργανική της ενότητα²⁰. Η αυτονομία των τμημάτων της επιχείρησης γίνεται δεκτή με την αναγνώριση

¹⁷ ΑΠ 112/1954, ΕΕΡΓΔ 1954. 245 = ΝοΒ 1954. 555, ΑΠ 478/1966, ΕλλΔνη 1967. 291 = ΕΕΡΓΔ 1967. 739, ΑΠ 113/1967, ΕΕΡΓΔ 1967. 739.

¹⁸ ΑΠ 75/1969, ΕΕΡΓΔ 1970. 423, ΑΠ 1364/1990, ΔΕΝ 1991,1189. Δημητρακόπουλος, Εργατική Νομοθεσία, σελ. 159.

¹⁹ Zollner, Zur Abgrenzung der leitenden Angestellten im Sinn des Betriebes – Ver – fassungsrechts, Dargelegt am Beispiel der Angestellten Wirtschaftsprüfer, Gedachtnisschrift für Rolf Dietz, σελ. 404..

²⁰ Henssler, Aktuelle Rechtsprobleme des Betriebsübergangs, NZA 1994, 914, Ζερδελής, Ατομικές σχέσεις, σελ. 587 – 588.

της δυνατότητας μεταβίβασής τους²¹. Είναι λοιπόν αυτονόητο να κατατείνει στον χαρακτηρισμό τους ως διευθυνόντων υπαλλήλων²².

ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 2.2

ΠΑΡΟΧΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

2.2.1. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Από το συνδυασμό των άρθρων 648 και 652 του Αστικού Κώδικα προκύπτει ότι, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό, αδιάφορα με τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται (δηλαδή μηνιαίος μισθός, ημερομίσθιο, με ποσοστά, κατ' αποκοπή κλπ.) και υποβάλλεται έναντι εκείνου προς τον οποίο παρέχεται αυτή (εργοδότης) σε νομική (προσωπική) εξάρτηση, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην παροχή γενικά της εργασίας, χωρίς όμως να είναι απαραίτητη και η συνήθως υπάρχουσα οικονομική εξάρτηση²³.

Την έννοια της εξάρτησης δεν καθορίζει διάταξη νόμου, αλλά την έχει επεξεργαστεί και καθορίσει τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία.

Έτσι:

Λέγοντας προσωπική (νομική) εξάρτηση εννοούμε ότι, ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του έχει υποχρέωση να συμμορφώνεται στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη (ή του νόμιμου εκπροσώπου του), εκτελώντας τις εκάστοτε διαταγές και κατευθύνσεις αυτού, καθώς και τις διατάξεις του Κανονισμού της επιχείρησης όπου υπάρχει, σχετικά με το είδος τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας. Δηλαδή

²¹ Ζερδελής, ό.π., σελ. 607 επ., Καμενόπουλος, Νεότερες εξελίξεις στο θεσμό της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, ΕργΔ 1995, 1041 επ..

²² Σταμούλης, Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη, σελ. 114.

²³ Αρ. Πάγου 185/2000, 672/2000, 219/2002, ΕΑΕΔ 2003 σελ. 901. Εφετ. Αθηνά. 9903/97, 997/2000, 436/2001, ΔΕΝ 2001 σελ. 678. Εφετ. Θεσσαλονίκης 2580/95, 2608/95, 3150/97, ΕΕΔ 1997 σελ. 169, 1998 σελ. 700.

να υπάρχει δικαίωμα εποπτείας και καθοδήγησης του εργοδότη για την παροχή της εργασίας, καθώς και επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών. Λέγοντας οικονομική εξάρτηση εννοούμε ότι, ο μισθωτός εργάζεται για λογαριασμό άλλου προσώπου (δηλαδή του εργοδότη), προς όφελος του οποίου η εργασία του παράγει οικονομικό αποτέλεσμα, με καταβολή αντιμισθίας, χωρίς όμως να έχει σημασία ο τρόπος της αμοιβής του²⁴.

Διευκρινίζεται ότι ο χαρακτηρισμός της σύμβασης σαν εξαρτημένης εργασίας ή όχι, δεν εξαρτάται ούτε από τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, ούτε από το χαρακτηρισμό της σχέσης που δίνεται από τους συμβαλλόμενους, αλλά από τους όρους και τις πραγματικές συνθήκες εκτέλεσης της εργασίας. Δηλαδή από το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει και να εποπτεύει τον τρόπο, τόπο και το χρόνο παροχής της εργασίας κλπ., του προσώπου που παρέχει τις υπηρεσίες του²⁵.

Η διαπίστωση της ύπαρξης ή μη εξάρτησης κατά το χρόνο παροχής της εργασίας, άλλοτε μεν είναι εμφανής, άλλοτε δε παρουσιάζει δυσχέρειες. Πάντως το ζήτημα είναι πραγματικό και χρήζουν ιδιαίτερης έρευνας και εκτίμησης οι συνθήκες παροχής της εργασίας σε κάθε περίπτωση χωριστά, για να εξακριβωθεί εάν αυτός που παρέχει την εργασία βρίσκεται σε υπηρεσιακή σχέση έναντι εκείνου προς τον οποίο παρέχεται αυτή. Έτσι, η χρονική διάρκεια της ημερησίας απασχόλησης του μισθωτού, η αυτοπρόσωπη διεξαγωγή της εργασίας, αποτελούν στοιχεία για το χαρακτηρισμό της εργασίας του σαν εξαρτημένης η αυτοτελούς. Η εξάρτηση αυτή εκδηλώνεται κυρίως με την πρόσληψη και ένταξη του μισθωτού στην επιχείρηση του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει συγχρόνως το είδος, τον τρόπο και χρόνο παροχής της εργασίας, το ποσό της αμοιβής και από την υποχρέωση του μισθωτού να υπακούει στις οδηγίες και κατευθύνσεις του εργοδότη²⁶.

²⁴ Αρ. Πάγου 859/96, 1378/2003, ΕΕΔ 2004 σελ. 1294. Εφετ. Πειραιώς 810/92 ΕΕΔ 1993 σελ. 146. Μ. Πρωτ. Αθηνά. 2550/2003, ΔΕΝ 2004 σελ. 391.

²⁵ Αρ. Πάγου 388/2000, 672/2000, 1378/2003, ΕΕΔ 2004 σελ. 1294. Εφετ. Αθηνά. 5031/97, 9277/97, ΕΑΕΔ 1998 σελ. 872, 874.

²⁶ Αρ. Πάγου 388/2000, 672/2000, ΕΑΕΔ 2002 σελ. 131. Εφετ. Αθηνά. 5386/96, 9277/97, 997/2000, 436/2001, ΕΑΕΔ 2003 σελ. 282.

Πάντως ο εργαζόμενος στο κατάστημα του εργοδότη, θεωρείται πάντοτε κατά τεκμήριο ότι σε εξάρτηση προς αυτόν.

Απεναντίας όταν έχει ελευθερία ενέργειας κατά την παροχή της εργασίας του, δηλαδή καθορίζει ο ίδιος το χρόνο και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας, χωρίς έλεγχο του εργοδότη και φέρει τον κίνδυνο από αυτή ή εργάζεται οπότε αρέσκεται και με δική του κρίση και πρωτοβουλία, σε ημέρες και ώρες που καθορίζεται από αυτόν ελεύθερα ή ασχολείται παράλληλα και με άλλα επαγγέλματα, εξυπηρετώντας σαν ελεύθερος επαγγελματίας ένα ή πολλούς πελάτες του, έστω και έναντι μηνιαίου μισθού και μάλιστα για χρονικό διάστημα σχετικά μικρό, δεν υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας (βλ. και σελ. 27. Μ. Πρωτ. Αθηνά. 2550/2003, ΔΕΝ 2004 σελ. 391)²⁷.

Παγίως πλέον η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι, δεν αντιτίθεται στην έννοια της προσωπικής εξάρτησης η ανάπτυξη από τον εργαζόμενο πρωτοβουλίας κατά την εκτέλεση της εργασίας του, λόγω των ειδικών γνώσεων του, ή λόγω της φύσεως της εργασίας του, όπως συνήθως συμβαίνει σε επιστήμονες και ειδικευμένους μισθωτούς. Καθώς επίσης και η τυχόν απασχόλησή του εκτός του χώρου της επιχείρησης και μακριά από την άμεση εποπτεία του εργοδότη, χωρίς όμως να διαφεύγει τον έλεγχό του για τη διαπίστωση της συμμόρφωσης προς τις δοθείσες οδηγίες, έστω και αν χρησιμοποιεί δικά του μηχανήματα και εργαλεία²⁸.

Σε συμπέρασμα, δεν απαιτείται να αποξενωθεί ο μισθωτός τελείως από κάθε προσωπική του πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση της εργασίας, για να χαρακτηριστεί αυτή σαν εξαρτημένη. Έτσι έχει κριθεί ότι εξαρτημένη είναι η εργασία, όχι μόνο όταν παρέχεται υπό την άμεση παρακολούθηση του εργοδότη ή του αντιπροσώπου του και στο κατάστημα του, αλλά και όταν παρέχεται εκτός της επιχείρησης, εφόσον όμως συμφωνήθηκαν δεσμευτικοί για το μισθωτό όροι, σχετικά με τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας, ώστε να υπόκειται σε έλεγχο για τη μη τήρησή τους και σε κυρώσεις για την περίπτωση αθέτησής τους²⁹.

²⁷ Αρ. Πάγου 868/89, 905/98, 1378/2003, ΕΕΔ 2004 σελ. 1294. Εφετ. Λάρισας, 445/93. Εφετ. Αθηνά. 436/2001, ΔΕΝ 2002 σελ. 678, ΕΑΕΔ 2003 σελ. 282.

²⁸ Αρ. Πάγου 45/2001, ΕΔΚΑ 2001 σελ. 597. Εφετ. Θεσ/νίκης 1033/94 ΔΕΝ 1995 σελ. 273. Εφετ. Αθηνά. 5031/97, 7418/2001, ΔΕΝ 2002 σελ. 554.

²⁹ Αρ. Πάγου 1705/87, 333/88 ΕΕΔ 1989 σελ. 154, 1034.

Γενικώς τα στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας είναι:

- A) Η θέση από τον εργαζόμενο της εργασίας του στη διάθεση του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι αμοιβής, που ορίζεται κατά μονάδα χρόνου ή παρεχόμενης εργασίας ή σε ποσοστά στα έσοδα της επιχείρησης ή και με μικτό σύστημα.
- B) Η νομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, η οποία συνίσταται στην υποχρέωσή του να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του, σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας του.

2.2.2. Παροχή εξαρτημένης εργασίας και διευθύνοντες υπάλληλοι

Η θέση και τα καθήκοντα των διευθυνόντων υπαλλήλων, όπως άλλωστε φαίνεται και από το γράμμα της ΔΣΕ είναι διαφορετικά από αυτά των υπολοίπων εργαζομένων. Οι θέσεις τους είναι εμπιστευτικές, γεγονός που σημαίνει ότι γνωρίζουν την εσωτερική κατάσταση της επιχείρησης καλύτερα από τους υπόλοιπους εργαζόμενους σ' αυτήν. Τα καθήκοντα τους έχουν να κάνουν με την άσκηση εποπτείας στον τρόπο παροχής της εργασίας, αλλά και διεύθυνσης σ' αυτήν, δεδομένου ότι αποτελούν την πιο συνηθισμένη περίπτωση υποκατάστασης του φορέα του διευθυντικού δικαιώματος³⁰.

Αν και ο όρος εποπτεία είναι γενικός, ίσως και αόριστος σε ότι αφορά τα καθήκοντα τους, ο όρος διεύθυνση υποδηλώνει με σαφήνεια ότι λαμβάνουν αποφάσεις σημαντικότερες για το μέλλον της επιχείρησης, οι οποίες έχουν να κάνουν με την οργάνωση της παραγωγής της, τις αγορές της πρώτης ύλης, τις πωλήσεις σε συγκεκριμένους πελάτες, την επάνδρωσή της με το κατάλληλο προσωπικό, με παρέχουν την εργασία τους σ' αυτήν.

Η φύση λοιπόν των καθηκόντων τους μας υποχρεώνει όχι μόνο να τα κατατάξουμε αξιολογώντας τα σε μία υψηλή αξιολογική στάθμη, αλλά επιπρόσθετα να δούμε και τις ομοιότητες τους με τα εργοδοτικά καθήκοντα. Δεν είναι λοιπόν υπερβολή να πούμε ότι οι διευθύνοντες υπάλληλοι δραστηριοποιούνται μέσα στην επιχείρηση και λειτουργούν σαν το alter ego του εργοδότη³¹.

Είναι φανερό ότι οι εκτεταμένες αρμοδιότητες τους είναι καινοφανείς για εργαζομένους που παρέχουν εξαρτημένη εργασία. Τέτοιου είδους καθήκοντα

³⁰ Σταμούλης, Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη, σελ. 114.

³¹ Ghera, Diritto del Lavoro, Compendio, σελ. 90, βλ. και Esser, Arbeitgeber, σελ. 481.

προσιδιάζουν περισσότερο με το ρόλο του εργοδότη, ο οποίος κατά κανόνα επιφυλάσσει για τον εαυτό του την οργάνωση της παραγωγής της επιχείρησης. Έτσι, ο χαρακτηρισμός τους ως μισθωτών που παρέχουν εξαρτημένη εργασία δεν είναι δεδομένος. Εντούτοις, και οι διευθύνοντες υπάλληλοι δεν παύουν να υπόκεινται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ο οποίος χαράσσει τη γενική πολιτική της επιχείρησης³².

Ακόμη και όταν ο εργοδότης δεν ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα, το γεγονός ότι υπόκεινται σ' αυτό είναι αρκετό για να τους προσδώσει την ιδιότητα του εργαζομένου. Με άλλα λόγια, εφόσον ο εργοδότης έχει δικαίωμα να τους δώσει κατευθυντήριες οδηγίες αρκεί, έστω κι αν δεν κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού³³.

Το ίδιο όμως συμβαίνει με όσους παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες³⁴, οι οποίοι, μολονότι διατελούν σε καθεστώς χαλαρού ελέγχου από τον εργοδότη³⁵, έχουν μεγάλα περιθώρια δράσης, αναπτύσσοντας σημαντική πρωτοβουλία κατά την παροχή των υπηρεσιών τους³⁶. Είναι φανερό ότι οι υπηρεσίες που προσφέρουν οι διευθύνοντες υπάλληλοι προσιδιάζουν αρκετά με αυτές των ανεξάρτητων συνεργατών, στους οποίους βεβαίως δεν εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία. Το τελευταίο έχει σαν αποτέλεσμα τη μείωση του κόστους εργασίας, συμβάλλοντας στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων³⁷.

Τα όρια εντός των οποίων κινείται και αναπτύσσεται το διευθυντικό δικαίωμα ποικίλουν ανάλογα με το είδος της απασχόλησης, η ύπαρξή του όμως συνηγορεί υπέρ

³² ΑΠ. 51/2000, ΕΕΡΓΑ 2001. 1255, ΕφΑΘ 1821/1970, ΕΕΡΓΑ 1970. 1421, Σταμούλης, Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, σελ. 114.

³³ Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 13, Hromadka, Zur Begriffsbestimmung des Arbeitnehmers – Unter besonderer Berücksichtigung der neuerer Gesetzentwürfe-, DB 1998, 199.

³⁴ Γκούτος, Μίσθωσης ανεξάρτητων υπηρεσιών, ΔΕΝ 1977, σελ. 305 επ., Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 6.

³⁵ ΑΠ. 1898/1988, ΔΕΝ 1988. 1195, ΑΠ 800/1987, ΔΕΝ 1988.532, ΕφΑΘ 6382/1999, ΕλλΔνη 2000.501, ΜονΠρΚιλκίς 167/1991, Αρμ 1992. 154.

³⁶ Βλ. Wank, Arbeitnehmer und Selbständige, σελ. 314 επ., Hromadka, Zum Arbeitsrecht der arbeitnehmerähnlichen Selbständigen, FS Sollner, σελ. 461 επ..

³⁷ Οι οποίες ακολουθούν μία στρατηγική φυγής από το κόστος εργασίας, βλ. Στέργιου, Η διάκριση μισθωτών – αυτοαπασχολούμενων στην Κοινωνική Ασφάλιση, σελ. 82.

της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας³⁸. Τα περιθώρια δράσης όμως των διευθυνόντων υπαλλήλων δεν είναι όμοια με αυτά των ελεύθερων συνεργατών, καθώς η εξάρτησή τους από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη είναι μεγαλύτερη και όχι απλώς χαλαρή.

Τα χρονικά όρια της εργασίας, που στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας καθορίζονται αποκλειστικά από τον εργοδότη, όπως και ο τόπος της παροχής τους, ελάχιστα βοηθούν στην περίπτωση των διευθυνόντων υπαλλήλων, ώστε να τους χαρακτηρίσουμε ανεπιφύλακτα ως μισθωτούς. Από τη φύση της εργασίας τους έχουν περιθώρια να καθορίσουν το χρόνο τους με τον τρόπο που οι ίδιοι επιθυμούν προκειμένου να επιτύχουν καλύτερο αποτέλεσμα.

Το κριτήριο επίσης της ένταξης στην εκμετάλλευση του εργοδότη³⁹ είναι επισφαλές, γιατί δεν είναι απαραίτητο η εργασία των διευθυνόντων υπαλλήλων να παρέχεται εντός των εγκαταστάσεων της εκμετάλλευσης⁴⁰, όπως άλλωστε συμβαίνει με τους περιοδεύοντες πωλητές.

Για να εντάξουμε τους διευθύνοντες υπάλληλους στην κατηγορία των εργαζομένων, είμαστε υποχρεωμένοι να χρησιμοποιήσουμε το κριτήριο του επιχειρηματικού κινδύνου. Σύμφωνα με αυτό, τα κέρδη και οι ζημιές από τη δραστηριότητά τους δεν τα επωμίζονται οι ίδιοι, αλλά ο εργοδότης, κάτι που βεβαίως δε συμβαίνει με τους ανεξάρτητους συνεργάτες, οι οποίοι φέρουν σε σημαντικό βαθμό τον κίνδυνο από την επαγγελματική τους δραστηριότητα.

Στους διευθύνοντες υπαλλήλους προσφέρεται κατά κανόνα μεγαλύτερη αμοιβή σε σύγκριση με την αντίστοιχη των υπόλοιπων εργαζομένων, το στοιχείο όμως αυτό δεν είναι ικανό για να τους χαρακτηρίσουμε ως ανεξάρτητους συνεργάτες. Η ανάπτυξη πρωτοβουλίας, η οποία χαρακτηρίζει τους τελευταίους και βεβαίως συντρέχει και στους διευθύνοντες υπαλλήλους, δεν είναι αρκετό για να τους εντάξει στην ίδια κατηγορία. Βεβαίως, ο βαθμός της εξάρτησης από τον εργοδότη μπορεί να διαφέρει στις δύο κατηγορίες, να είναι δηλαδή μεγαλύτερος στους διευθύνοντες υπαλλήλους. Ακόμη όμως

³⁸ Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, σελ. 80, Ζερδελής, ό.π., σελ. 3, πρόσθ. Σπινέλλης, ΕΕΡΓΔ 1972, 258 : «Εξ άλλου η εξάρτησης των είναι μικρότερα της των άλλων εργαζομένων, η δε ευθύνη των μεγαλύτερα».

³⁹ Καποδίστριας, ΕρμΑΚ, άρθρο. 648, αριθμ. 49.

⁴⁰ Ζερδελής, ό.π., σελ. 7.

και αν δε συμβαίνει αυτό η σημαντικότερη διαφορά τους έγκειται στο γεγονός ότι οι διευθύνοντες υπάλληλοι δεν αναλαμβάνουν κανένα επιχειρηματικό κίνδυνο, απλώς προσφέρουν υπηρεσίες τις οποίες ο εργοδότης αξιολογεί και κατατάσσει ιεραρχικά σε βαθμίδα ανώτερη από αυτή των υπόλοιπων εργαζομένων και ανταμείβει ανάλογα.

Από τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την πλήρωση της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας, όπως της ένταξης στην εκμετάλλευση του εργοδότη, το κρισιμότερο είναι αυτό του επιχειρηματικού κινδύνου, το οποίο μας βοηθά να διαχωρίσουμε με σαφήνεια, αλλά και με σχετική ασφάλεια την έννοια των διευθυνόντων υπαλλήλων από αυτή των ανεξάρτητων υπηρεσιών. Χρησιμοποιώντας το ίδιο κριτήριο δε θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε ως διευθύνοντες υπαλλήλους όσους αναλαμβάνουν τη λειτουργία μιας επιχείρησης στο πλαίσιο σύμβασης franchising.

Κατά τα παραπάνω είναι φανερό ότι οι διευθύνοντες υπάλληλοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία. Σ' αυτό συμφωνούν τόσο η επιστήμη όσο και η νομολογία. Επομένως, το δίκαιό μας θα πρέπει να τους αντιμετωπίζει ως μισθωτούς. Αυτό άλλωστε συμβαίνει και με το ν. 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις, ο οποίος δεν τους εξαιρεί από τις διατάξεις του⁴¹, σε αντίθεση με τον προηγούμενο α. ν. 99/1967 που δεν εφαρμόζοταν στους «διευθυντές, διαχειριστές και τα διευθύνοντα πρόσωπα της εκμετάλλευσης» (άρθρο 2 παρ. 4)⁴².

Υπάγονται επίσης στην ασφάλιση του ΙΚΑ, όπως όλοι οι μισθωτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία⁴³.

Η παραπάνω παραδοχή δεν έχει απλά θεωρητική σημασία. Εφόσον δηλαδή συμφωνήσουμε πως οι διευθύνοντες υπάλληλοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία, τότε είναι απαραίτητη και η εφαρμογή των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας, εκτός κι αν υπάρχει ρητή εξαίρεση για την εφαρμογή ορισμένων διατάξεων, όπως για τα χρονικά όρια εργασίας. Για παράδειγμα, η αντιμετώπισή τους ως μισθωτών συνεπάγεται τη

⁴¹ Ληξουριώτης, Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων, σελ. 116, Ζερδελής, ό.π., σελ. 760.

⁴² Η προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση απηχούσε τον προβληματισμό που αναπτύχθηκε σχετικά με την εφαρμογή για τους διευθύνοντες υπαλλήλους της προστασίας της εργατικής νομοθεσίας, λόγω της άσκησης εργοδοτικών καθηκόντων, βλ. Αγαλλόπουλου, Εργατικών δίκαιον, σελ. 56.

⁴³ Λαναράς, Η ασφάλιση στο ΙΚΑ, σελ. 181.

διατήρηση των δικαιωμάτων τους κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης. Την υπαγωγή τους, επίσης, στον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης.

Εκτός όμως από την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, επιπλέον η δογματική επεξεργασία του εργατικού δικαίου αφορά άμεσα και τους διευθύνοντες υπαλλήλους, ιδιαίτερα σε ζητήματα όπως η διεύρυνση της έννοιας του σπουδαίου λόγου, στην καταγγελία, στην ευθύνη για ζημιές του εργοδότη, στη μεταβίβαση της επιχείρησης, στην υπαγωγή τους στους κανονισμούς εργασίας κλπ.. Επίσης, η συνήθης τακτική του καθορισμού των όρων παροχής της εργασίας τους με ατομικές συμβάσεις εργασίας αφήνει σημαντικά περιθώρια ερμηνείας του περιεχομένου αυτών. Η εξάρτηση του ενός μέρους από το άλλο, το οποίο διακρίνεται για τη διαπραγματευτική του υπεροχή, αποτελεί σημαντικότατο παράγοντα που λαμβάνεται υπ' όψη για τον έλεγχο αυτό.

ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 2.3.

Έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου και κριτήρια για τη στοιχειοθέτηση της έννοιας αυτής.

2.3.1. Έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου.

Την ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου τη δίνει σε έναν υπάλληλο διαζευκτικά είτε η άσκηση από αυτόν, απέναντι σε ορισμένο αριθμό από μισθωτούς, εργοδοτικών εξουσιών, είτε η παροχή εργασίας που είναι ιδιαίτερα υπεύθυνη ή διακρίνεται για την ανώτερη φύση της. Σ' εμάς η έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου αποδίδεται από το άρθρο 2 του ν. 2269/1920 «περί κυρώσεως της συμβάσεως της Ουάσιγκτον». Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, για την έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου απαιτείται ένα από τα εξής τρία στοιχεία: «θέσεις εποπτείας ή διευθύνσεως ή θέσεις εμπιστοσύνης». Από τα τρία στοιχεία τα δύο πρώτα αναφέρονται στην άσκηση εργοδοτικών εξουσιών και το τρίτο στο είδος της εργασίας (π.χ. προγραμματιστής, έμπιστος σύμβουλος).

Η ιδιομορφία της εργασιακής σχέσης των διευθυνόντων υπαλλήλων, η οποία έχει κυρίως να κάνει με τα χρονικά όρια της εργασίας τους και το είδος των καθηκόντων που αναλαμβάνουν επιτάσσει την κατά το δυνατό σαφέστερη και ασφαλέστερη οριοθέτηση της έννοιας, με τρόπο που να εγγυάται την τήρηση και εφαρμογή του εργασιακού καθεστώτος που τη συνοδεύει, αποκλείοντας τη σύγχυσή της με τις άλλες κατηγορίες εργαζομένων.

Δε θεωρούνται διευθύνοντες υπάλληλοι οι απλώς προϊστάμενοι ή διευθύνοντες ορισμένων υπηρεσιών ή τομέων μιας επιχείρησης γιατί δεν αρκεί η απλή καθοδήγηση της εργασίας αλλά απαιτείται να ασκούν γενικότερη διεύθυνση και εποπτεία σε μια επιχείρηση και να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξή της (οικονομική, τεχνολογική, οργανωτική, εμπορική). Αυτά τα στοιχεία υπάρχουν σ' εκείνους που έχουν δικαίωμα για προσλήψεις και απολύσεις, γενική εξουσιοδότηση, άμεση δυνατότητα λήψης αποφάσεων και πρωτοβουλία που συμβάλλει στην ανάπτυξη του τζίρου, έστω και αν υπάρχει περιοδικός έλεγχος ή ορισμένη τηλεφωνική επικοινωνία

με τον εργοδότη. Παράλληλα η νομολογία θεωρεί σχεδόν τεκμήριο απόδειξης των παραπάνω τη σημαντική μισθολογική διαφορά από τους υπόλοιπους μισθωτούς. Ακόμη δεν παύει να αναφέρει ως ενδεικτικό στοιχείο και προσωπικά προσόντα του υπαλλήλου παρόλο ότι ο νομοθέτης δεν απαιτεί κάτι τέτοιο ευθέως. Αυτά θεωρούνται αυτονόητα κυρίως για τη δεύτερη κατηγορία διευθυνόντων υπαλλήλων, που καταλαμβάνουν θέσεις εμπιστοσύνης. Η απλή ανάπτυξη πρωτοβουλίας από τον υπάλληλο, η θεώρησή του ως έμπιστου, η συμμετοχή σε προγραμματισμό, εφόσον δε συνοδεύεται και από άλλα στοιχεία που καταστούν εμφανή ότι ασκεί επιχειρηματική ευθύνη στη θέση του εργοδότη δεν είναι αρκετά στοιχεία. Ακόμη η νομολογία αναφέρει ως ενδεικτικό στοιχείο και το μέγεθος της επιχείρησης. Με την παραπάνω ερμηνεία γίνεται σαφές ότι ο κύκλος των διευθυνόντων υπαλλήλων είναι περιορισμένος.

Εξαιτίας της ιδιορρυθμίας της θέσης τους, δεν εφαρμόζονται σ' αυτούς ορισμένες διατάξεις του προστατευτικού δικαίου. Έτσι, οι διευθύνοντες υπάλληλοι δεν υπάγονται στις προστατευτικές διατάξεις που αναφέρονται στο χρόνο εργασίας, στην αποζημίωση για τη νύκτα (άρθρο 2 ν. 2269/1920 που επικύρωσε τη δ.σ.εργ. της Ουάσιγκτον βλ. και άρθρο 1 & 2 β.δ. 24-7/21-8-1920 και ν. 690/1945). Κατά τη νομολογία δεν εφαρμόζονται ούτε οι διατάξεις για τη άδεια, αλλά η άποψη αυτή είναι εσφαλμένη. Οι παραπάνω διατάξεις αφορούν τις βιομηχανικές επιχειρήσεις, ωστόσο εφαρμόζονται από τη νομολογία και στις λοιπές επιχειρήσεις.

Ιδιαίτερη σημασία αποκτά ο χαρακτηρισμός κάποιου ως διευθύνοντος υπαλλήλου στο δίκαιο της εκπροσώπησης του προσωπικού στα όργανα της επιχείρησης. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι λόγω της στενής σχέσης τους με τα εργοδοτικά συμφέροντα στερούνται την ικανότητα να εκπροσωπούν τους μισθωτούς των άλλων κατηγοριών.

Ακόμη γίνεται δεκτό ότι οι διευθύνοντες υπάλληλοι, λόγω της ιδιαίτερης σχέσης εμπιστοσύνης προς τον εργοδότη, έχουν αυξημένες υποχρεώσεις πίστης, ενώ λόγω της βαρύνουσας επιρροής στην πορεία της επιχείρησης δικαιολογούν την αποδοχή πιο φιλελεύθερων αντιλήψεων για τους λόγους που δικαιολογούν την καταγγελία. Κατά τα λοιπά όμως δεν παύουν και αυτοί να θεωρούνται μισθωτοί και να υπάγονται στην εργατική νομοθεσία.

Η επαγγελματική ελευθερία του εργοδότη του παρέχει τη δυνατότητα οργάνωσης της επιχείρησής του με τρόπο που αυτός θεωρεί ορθότερο και περισσότερο

αποτελεσματικό για την επίτευξη καλύτερου αποτελέσματος. Έκφραση της ελευθερίας αυτής είναι το διευθυντικό δικαίωμα⁴⁴, βάσει του οποίου οργανώνει καλύτερα τον τρόπο παροχής της εργασίας, επιλέγοντας τα πρόσωπα που θα επανδρώσουν την επιχείρησή του. Η επιλογή αυτή έχει να κάνει τόσο με την πρόσληψη όσο και με την απόλυση του προσωπικού αλλά και με τις συγκεκριμένες εργασίες και ειδικότητες που θα εκτελεί ο κάθε εργαζόμενος.

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη δεν είναι απεριόριστο, αντίθετα συναντά περιορισμούς που έχουν να κάνουν κυρίως με την επαγγελματική ελευθερία των μισθωτών, η οποία τους παρέχει τη δυνατότητα επιλογής όχι μόνο της θέσης εργασίας τους, αλλά και του περιεχομένου της⁴⁵. Έτσι, η αυθαίρετη απόλυση ή η μετάθεση του μισθωτού ελέγχεται πολλές φορές ως καταχρηστική⁴⁶. Πέρα όμως από το γεγονός ότι το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συναντά νομοθετικούς περιορισμούς, αυτονόητο είναι ότι και από τη φύση του είναι αναγκασμένο να λειτουργήσει μέσα σε ορισμένα όρια. Για παράδειγμα, δεν μπορεί ο εργοδότης να χαρακτηρίσει κάποιο μισθωτό στην επιχείρησή του ως υπάλληλο ή εργάτη, με κριτήρια δηλαδή αντικειμενικά, που η υποκειμενική του κρίση δεν μπορεί να παραβλέψει και πολύ περισσότερο να υποκαταστήσει. Η διαπίστωση αυτή εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο της παραδοχής σύμφωνα με την οποία ο νομικός χαρακτηρισμός της έννομης σχέσης δε δεσμεύει το δικαστή⁴⁷.

Με αντικειμενικά κριτήρια γίνεται και ο χαρακτηρισμός κάποιου υπαλλήλου ως διευθύνοντος. Η φύση της εργασίας που παρέχει είναι αυτή που θα του προσδώσει τον αντίστοιχο χαρακτηρισμό, χωρίς να υφίσταται αντίστοιχη δυνατότητα στο πρόσωπο του εργοδότη. Ούτε βεβαίως ο ίδιος ο μισθωτός έχει τη δυνατότητα να αυτοπροσδιοριστεί μέσα στην επιχείρηση ως διευθύνων υπάλληλος.

⁴⁴ Σταμούλης, Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη, σελ. 98 επ..

⁴⁵ Ζερδελής, Κατάχρηση απόλυση και Σύνταγμα, ΕΕΡΓΔ 1997, 1057 επ..

⁴⁶ Βλαστός, Η κατάχρηση δικαιώματος στις εργασιακές σχέσεις και η δικονομική της μεταχείριση, σελ. 165 επ..

⁴⁷ Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική, σελ. 241, Καζάκος, Έκτακτο προσωπικό δημόσιου τομέα, ΕΕΡΓΔ 1993, 49 επ. = Το εργατικό δίκαιο στην πράξη, σελ. 365..

Η παραπάνω παραδοχή, που γνωρίζει ευρεία εφαρμογή στη νομολογία, η οποία χρησιμοποιεί αντικειμενικά κριτήρια για το χαρακτηρισμό κάποιου υπαλλήλου ως διευθύνοντος, δεν είναι χωρίς οι τελευταίοι να φέρουν τέτοιου είδους χαρακτηριστικά. Η τακτική αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι οι διευθύνοντες υπάλληλοι εξαιρούνται από τα χρονικά όρια της εργασίας, ώστε η πρόσθετη εργασία που προσφέρουν να μην αμείβεται σύμφωνα με τις νομοθετικές προβλέψεις. Εύκολα λοιπόν θα επιτυγχανόταν η παράκαμψη της εργατικής νομοθεσίας με τον χαρακτηρισμό κάποιου ως διευθύνοντος υπαλλήλου.

Τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι, οι διευθύνοντες ή εντεταλμένοι ή συμπράττοντες σύμβουλοι, οι διοικητές, τα μέλη του Δ.Σ. , καθώς επίσης και οι γενικοί διευθυντές των Ανωνύμων Εταιρειών, δεν συνδέονται με τις εταιρείες αυτές με σχέση εξαρτημένης εργασίας, επειδή θεωρούνται ότι είναι όργανα του νομικού προσώπου της εταιρείας και ασκούν ίδια εξουσία και καθήκοντα. Έτσι η σχέση τους βασικά διέπεται από τις διατάξεις που ρυθμίζουν τη λειτουργία της εταιρείας (νόμος, καταστατικό κλπ.) και συμπληρωμασιότητας. Τα ανωτέρω ισχύουν ακόμα και όταν παίρνουν αμοιβή για τις υπηρεσίες που προσφέρουν με την ιδιότητά τους αυτή⁴⁸.

Πολλές φορές όμως συμβαίνει τα ανωτέρω πρόσωπα να απασχολούνται για τις υποθέσεις της εταιρείας πέρα από τα συνηθισμένα καθήκοντά τους, και φυσικά η εργασία τους να παρέχεται σύμφωνα με τις οδηγίες των αρμοδίων οργάνων της διοίκησης της εταιρείας και κάτω από τον έλεγχό τους. Έτσι στην περίπτωση αυτή συρρέουν στο ίδιο πρόσωπο και οι δύο ιδιότητες, λ.χ. του διευθύνοντος συμβούλου και του υπαλλήλου της ανώνυμης εταιρείας με σχέση εξαρτημένης εργασίας, οπότε βέβαια έχουν εφαρμογή οι σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.⁴⁹

2.3.2. Κριτήρια

Τα κριτήρια διακρίνονται σε τυπικά και ουσιαστικά:

⁴⁸ Αρ. Πάγου 1364/90, 667/2000 ΕΑΕΔ 2002 σελ. 128.

⁴⁹ Αρ. Πάγου 1204/95 ΕΑΕΔ 1997 σελ. 342. Έγγραφο 3441/16.12.94 Υπουργείο Εργασίας ΕΑΕΔ 1996 σελ. 55. Η ίδια αντιμετώπιση γίνεται από την ασφαλιστική νομοθεσία, βλ. Η ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΙΚΑ, υπό Κων. Λαναρά έτος 2004, σελ. 194.

Τα τυπικά χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό της έννοιας γίνεται στο γερμανικό δίκαιο, όπου η παράγραφος 5 ιι αναφέρει ως διευθύνοντες τους διαχειριστές της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης⁵⁰. Στις περιπτώσεις αυτές η ιδιότητα αποδίδεται νομοθετικά⁵¹. Μπορούμε, επίσης, να χαρακτηρίσουμε ως τυπικό κριτήριο και την παροχή γενικής πληρεξουσιότητας από τον εργοδότη για τη διεκπεραίωση του συνόλου ή σημαντικού μέρους των εξουσιών του. Το τελευταίο αυτό κριτήριο ισχύει και στο ελληνικό δίκαιο με τη διαφορά ότι δε συνηθίζεται στην πράξη.

Η απουσία τυπικών κριτηρίων στο δίκαιο μας ακολουθεί βεβαίως την επιλογή του νομοθέτη να μη ρυθμίσει τα εργασιακά θέματα των διευθυνόντων υπαλλήλων. Κατά κανόνα τα τυπικά κριτήρια τίθενται νομοθετικά, με τον απευθείας χαρακτηρισμό κάποιου ως υπαλλήλου, ώστε να διακριθεί από τον εργάτη⁵². Ομοίως με το χαρακτηρισμό της εργασίας ως εξαρτημένης. Στην τελευταία αυτή περίπτωση εκφράζονται επιφυλάξεις για την ορθότητά ενός τέτοιου χαρακτηρισμού, όπως συμβαίνει με τους ξεναγούς. Δεν αποκλείεται, βεβαίως, ο χαρακτηρισμός να αποδίδεται με βάση τη συλλογική σύμβαση εργασίας, στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας. Και πάλι όμως είναι αμφίβολη η ορθότητά του, δεδομένου ότι η εξαρτημένη εργασία αποτελεί νομική έννοια, η διευκρίνηση της οποίας κείται πέραν των ορίων της συλλογικής αυτονομίας, ενώ η συλλογική σύμβαση εργασίας επιλύει συλλογικές και όχι νομικές διαφορές. Άλλο το ζήτημα αν τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνήσουν στην υπαλληλική μεταχείριση των εργατών, όπως π.χ. στο ύψος της αποζημίωσης απόλυσης. Εδώ η συλλογική αυτονομία δεν υπερβαίνει τα όριά της, αλλά αντίθετα βρίσκει ένα προνομιακό πεδίο δράσης της.

Τα ουσιαστικά κριτήρια δεν αναφέρονται σχεδόν κανένα στη νομοθεσία για τη στοιχειοθέτηση της έννοιας του διευθύνοντος υπαλλήλου. Το κριτήριο της εμπιστοσύνης με την οποία τον περιβάλλει ο εργοδότης δεν είναι βεβαίως αποκλειστικό γνώρισμά του. Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπ' όψη για τη στοιχειοθέτηση της έννοιας των

⁵⁰ Βλ. και παραπάνω, σελ. 28.

⁵¹ Με νόμο ή με συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση. Ως τυπικά κριτήρια στο γερμανικό δίκαιο χαρακτηρίζονται όλα τα κριτήρια της παρ. 5 ιι BetrVG, μάλλον εσφαλμένα όμως, διότι αρκετά από αυτά είναι ουσιαστικά.

⁵² Γκούτος / Λεβέντης / Ταμπάης, Εργατική νομοθεσία, σελ. 35 επ., Herschel, ό.π., σελ. 237, schirdewahn, ό.π., 192.

διευθυνόντων υπαλλήλων είναι συγκεκριμένα και έχουν διαμορφωθεί από τη νομολογία κυρίως. Τα καθήκοντα τους είναι επιτελικού χαρακτήρα με δυνατότητα επηρεασμού της οικονομικής πορείας της επιχείρησης, κάτι που βεβαίως δε συμβαίνει με τα καθήκοντα των υπόλοιπων μισθωτών. Οι τελευταίοι τον διακρίνουν και τον θεωρούν ανώτερό τους, ενώ υπόκεινται στο διευθυντικό του δικαίωμα. Ο μισθός του είναι σημαντικά ανώτερος, χωρίς βεβαίως αυτό να σημαίνει πως οι υψηλές αποδοχές αποτελούν γνώρισμα των διευθυνόντων υπαλλήλων, καθώς η εμπιστοσύνη του εργοδότη είναι δυνατό να εκφράζεται με την καταβολή υψηλών αποδοχών και προς άλλους υπαλλήλους του.

Η αυτονομία δράσης είναι σημαντικότερη καθώς λαμβάνουν από τον εργοδότη μόνο γενικές οδηγίες για τον τρόπο δράσης τους, ενώ αντίθετα οι υπάλληλοι με διευθυντική καθήκοντα δέχονται ειδικότερες οδηγίες για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Επίσης, στις κάθε είδους δραστηριότητές τους εμφανίζονται ως εκπρόσωποι του εργοδότη, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα. Αυτό μπορεί να συμβεί είτε βάση μιας γενικής πληρεξουσιότητας εκπροσώπησής του, είτε εν τοις πράγμασι.

2.4. Ρόλος, καθήκοντα και ευθύνη του διευθύνοντος υπαλλήλου.

2.4.1. Οι διάφοροι διαμορφωτικοί παράγοντες και ο ρόλος του διευθυντικού δικαιώματος.

Ο όρος διευθυντικό δικαίωμα χρησιμοποιείται με δύο τουλάχιστον διαφορετικές έννοιες. Κατά τη μία, την πιο πλατιά έννοια, σημαίνει τη γενική ελευθερία του εργοδότη να παίρνει κάθε μέτρο, σχετιζόμενο με την παροχή εργασίας, που κρίνει κατάλληλο για την καλή οργάνωση της επιχείρησης. Με την έννοια αυτή όλες οι αποφάσεις του εργοδότη σχετικά με θέματα εργασίας, αρχίζοντας από την πρόληψη του μισθωτού έως την απόλυσή του, ανήκουν στο διευθυντικό δικαίωμα ή τη διευθυντική εξουσία. Κατά την άλλη έννοια, την πιο στενή, σημαίνει το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει μονομερώς τους όρους εργασίας κατά το μέτρο που δεν καθορίζονται από κάποια άλλη πηγή. Η υλοποίηση αυτού του δικαιώματος γίνεται με διαταγές, οδηγίες και άλλες μονομερείς πράξεις. Με την έννοια αυτή το διευθυντικό δικαίωμα είναι προσδιοριστικό των όρων εργασίας οι οποίοι, για το λόγο ακριβώς ότι εξειδικεύονται έτσι και συγκεκριμενοποιούνται από τον εργοδότη, ονομάζονται εξειδικευμένοι ή συγκεκριμένοι

όροι, σε αντιδιαστολή με τους αφηρημένους, και έχουν για χαρακτηριστικό τους ότι, όπως διαμορφώνονται μονομερώς έτσι και μεταβάλλονται μονομερώς.

Δηλαδή, το διευθυντικό δικαίωμα εκφράζει την εξουσία του εργοδότη μέσα στην εκμετάλλευση και την ενότητα της διοίκησης σε αυτή. Πιο συγκεκριμένα, εκφράζει την οικονομική εξουσία του εργοδότη στον καθορισμό της τύχης της επιχείρησης, την οργανωτική εξουσία στον καθορισμό του τρόπου προσαρμογής της παροχής εργασίας και της (δ.δ. με τη στενή έννοια) συμπεριφοράς του εργαζομένου.

Τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος περιορίζονται από όλες τις υπόλοιπες προσδιοριστικές πηγές των όρων εργασίας, δηλαδή από το νόμο, από τις συλλογικές συμβάσεις, από τον κανονισμό εργασίας και από αυτή ακόμη τη σύμβαση. Η σύμβαση μπορεί είτε έμμεσα να διευρύνει τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος με ηθελημένη αοριστία για ορισμένους όρους είτε άμεσα με την αναγνώριση στον εργοδότη δικαιώματος για μονομερή καθορισμό άρα και τροποποίηση ορισμένων όρων, όπου συμπεριλαμβάνεται και το δικαίωμα ανάκλησης ορισμένων όρων για ορισμένο χρόνο.

Με όλους αυτούς τους τρόπους το διευθυντικό δικαίωμα καθίσταται μέσο που επιτρέπει την ευλυγισία της διοίκησης της επιχείρησης και που για τις εργασιακές σχέσεις αποτελεί βασικό μέσο για την ελαστικότητά τους. Αναπόφευκτα λοιπόν τίθεται το πρόβλημα για τον έλεγχο των ορίων στην άσκηση του. Ανακύπτει κατά πρώτο λόγο το θέμα ελέγχου της συμβατικής ελευθερίας και ειδικότερα της δυνατότητας του εργοδότη να μπορεί να τροποποιήσει οποιονδήποτε όρο της σύμβασης. Μια τέτοια ρήτρα, που διατυπώνεται κατά τρόπο απόλυτο, θεωρείται άκυρη, γιατί οδηγεί σε περιγραφή των διατάξεων για την καταγγελία, αφού ο εργοδότης, από τη στιγμή που μπορεί ελεύθερα να χειροτερεύει τη θέση του μισθωτού και να τον εξαναγκάσει σε παραίτηση, αποφεύγει όλες τις δεσμεύσεις που συνοδεύουν την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας.

Αλλά και όταν το δικαίωμα του εργοδότη για μεταβολή στηρίζεται σε έγκυρη ρήτρα, υπόκειται σε έλεγχο η άσκηση του σύμφωνα με τις διατάξεις για κατάχρηση δικαιώματος.

Για τον προσδιορισμό της έννοιας της κατάχρησης θα πρέπει ο δικαστής σήμερα να λάβει υπόψη τις νέες ρυθμίσεις του Συντάγματος, κυρίως τα άρθρα 5, 106&2 και 22&1, μέσα από τις οποίες συνάγεται η αρχή του αντικειμενικού συμφέροντος της

επιχείρησης που επιτρέπει τη στάθμιση από το δικαστή των αντίθετων συμφερόντων κατά τον έλεγχο μιας απόφασης του εργοδότη. Σήμερα με την αντικειμενικοποίηση των εργασιακών σχέσεων έχει γίνει γενικά δεκτό σε όλες τις χώρες της Κοινότητας ότι η επιχείρηση (εκμετάλλευση) αποτελεί ένα σύνολο που δεν ταυτίζεται με τον εργοδότη, φορέα της επιχείρησης. Ο έλεγχος της καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος υπόκειται βασικά στις ίδιες αρχές που υπόκειται και ο έλεγχος του δικαιώματος του για καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η μετάθεση για παράδειγμα που δεν γίνεται για το καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης είναι παράνομη. Η αρχή του αντικειμενικού ελέγχου, προς τον οποίο κλίνει η νομολογία, χωρίς ωστόσο να την αποδέχεται ρητώς, σημαίνει ότι αρκεί η διαπίστωση της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος σε βάρος του μισθωτού χωρίς αποχρώντα λόγο για να θεωρηθεί καταχρηστική, χωρίς να χρειάζεται και διαπίστωση επιλήψιμης πρόθεσης.

2.4.2. Καθήκοντά του διευθύνοντος υπαλλήλου.

Τα καθήκοντά του έχουν λοιπόν να κάνουν με την άσκηση εργοδοτικών εξουσιών είτε εντός της επιχείρησης είτε εκτός αυτής, στις σχέσεις της δηλαδή με τους τρίτους. Η ανάληψη των καθηκόντων αυτών προϋποθέτει ότι ο εργοδότης τους περιβάλλει με την απόλυτη εμπιστοσύνη του. Η ευθύνη τους είναι κατά κανόνα μεγαλύτερη από των υπόλοιπων μισθωτών οι οποίοι συνήθως χαρακτηρίζονται και ως «απλοί» μισθωτοί, προκειμένου να διακριθούν από τους διευθύνοντες υπαλλήλους.

Τέλος, τα καθήκοντα τους περιλαμβάνουν την άσκηση εποπτείας στον τρόπο παροχής εργασίας. Επίσης, λαμβάνουν αποφάσεις σημαντικότερες για το μέλλον της επιχείρησης.

2.4.3. Ευθύνη του διευθύνοντος υπαλλήλου.

2.4.3.1. Ευθύνη για ζημίες του εργοδότη.

Οι ζημίες που ενδεχομένως να προκαλέσει ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του δεν αποκλείεται να οδηγήσουν στον οικονομικό του αφανισμό, εάν εφαρμόσουμε πιστά τους κανόνες του αστικού δικαίου για την ευθύνη. Η γραμματική ερμηνεία της Α Κ 652 θεμελιώνει την υποχρέωση του μισθωτού να αποκαταστήσει τη ζημία που προκάλεσε κατά την εκτέλεση της εργασίας του ακόμη κι

αν βαρύνεται με ελαφρά αμέλεια. Τα ανεπιεική αποτελέσματα που συνεπάγεται η πλήρης ευθύνη του εργαζομένου για κάθε πταίσμα, προσβάλλοντας το κοινό περί δικαίου αίσθημα οδήγησε στην ανάπτυξη της θεωρίας για τις λεγόμενες «επιρρεπείς σε ζημία εργασίες», η οποία βασίζεται στην τελολογική συστολή του πεδίου εφαρμογής της Α Κ 652 παρ. 1.

Σύμφωνα με τη θεωρία των «επιρρεπών σε ζημία εργασιών» η ευθύνη του μισθωτού περιορίζεται όταν η εργασία που εκτελεί ενέχει σοβαρούς κινδύνους για την πρόσκληση ζημιών, όπως η εργασία του οδηγού, του ταμιά.

Για να κατατάξουμε την εργασία των διευθυνόντων υπαλλήλων στην κατηγορία των «επιρρεπών σε ζημία εργασιών» απαιτεί να λάβουμε υπ' όψη μας τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για να χαρακτηριστεί μια οποιαδήποτε εργασία ως «επιρρεπείς σε ζημία».

Η υπέρμετρη οικονομική ζημία του μισθωτού που τις εκτελούσε, αν υποχρεωνόταν να αποκαταστήσει πλήρως τις προκληθείσες ζημίες, σε συνάρτηση με τις χαμηλές αποδοχές, μοιραία περιόρισε την εφαρμογή της αρχής μόνο στα επαγγέλματα που διακρίνονταν για τις χαμηλές αποδοχές και την άσκηση υποδεέστερων ή μη επιτελικού χαρακτήρα καθηκόντων.

Κάτω από αυτό το πρίσμα θα ήταν πραγματικά δύσκολο να χαρακτηρίσουμε την εργασία των διευθυνόντων υπαλλήλων ως «επιρρεπή σε ζημία». Ωστόσο, δεν αποκλείεται να επωμίζονται τη ζημία του εργοδότη, η οποία ενδεχομένως να είναι τέτοιας έκτασης που να συνεπάγεται την οικονομική εξόντωση των μισθωτών που ασκούν εργοδοτικά καθήκοντα. Μια τέτοιας έκτασης ευθύνη όμως δεν μπορεί να συνάδει με τις αποδοχές τους που, όσο υψηλές κι αν είναι, ενδεχομένως να μην καλύπτουν μια μεγάλη ζημία του εργοδότη.

Με την απομάκρυνση από τη θεωρία των «επιρρεπών σε ζημία εργασιών» και η εξέταση *in concreto* της κάθε περίπτωσης θα αποδώσει την ευθύνη που τους αναλογεί. Διαφορετικά, δεδομένου ότι η εργασία τους δε θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως «επιρρεπής σε ζημία», η ευθύνη τους θα ήταν πλήρης.

2.4.3.2. Ευθύνη για ζημίες τρίτων.

Ο διευθύνοντας υπάλληλος δεν φέρει ευθύνη για δυσβάσταχτες υποχρεώσεις που ανέλαβε για λογαριασμό του εργοδότη. Αυτό ισχύει ακόμα και όταν ο εργοδότης δεν είναι φυσικό αλλά νομικό πρόσωπο.

Δηλαδή οι διευθύνοντες υπάλληλοι έχουν αστική ευθύνη κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. Η ευθύνη τους είναι πλήρης, θα πρέπει ωστόσο να γνωρίσουμε την αξίωση μείωσης της ευθύνης ή και πλήρους απαλλαγής του κατά του εργοδότη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ
ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 3.

3.1. Διάρκεια

Η διάρκεια της σύμβασης εργασίας των διευθυνόντων υπαλλήλων μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Η συνομολόγηση αόριστης διάρκειας δικαιολογείται από το γεγονός ότι ο εργοδότης που εμπιστεύεται σημαντικά μυστικά της επιχείρησης του επιθυμεί λογικά η συνεργασία με τον υπάλληλό του να συνεχιστεί σε βάθος χρόνου, ώστε η απόδοση και η αποτελεσματικότητά του να αυξηθεί. Μια βραχύβια σύμβαση εργασίας δεν τον συμφέρει, ενώ ο κίνδυνος αποκάλυψης των εσωτερικών της επιχείρησής του σε ανταγωνιστές μόνο με τη συνομολόγηση ποινικών ρητρών μπορεί να περιοριστεί.

Από την άλλη μεριά, τα σημαντικά και ευαίσθητα καθήκοντα του διευθύνοντος υπαλλήλου αυξάνουν τις πιθανότητες να μην ευοδωθεί η συνεργασία και σύντομα να εμφανιστεί η ανάγκη διακοπής της. Σε μια τέτοια περίπτωση είναι λογικό να επιθυμεί ο εργοδότης την κατάρτιση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου έτσι ώστε να μην καταβάλει την αποζημίωση. Αυτό μπορεί να αποφευχθεί με την κατάρτιση συμβάσεως δοκιμής⁵³.

Το π. δ. 81/2004 με το οποίο το εσωτερικό μας δίκαιο εναρμονίστηκε με την οδηγία 99/70/EK θεώρησε πως τα διευθυντικά στελέχη παρέχουν εργασία η οποία δικαιολογεί την κατάρτιση συμβάσεως ορισμένου χρόνου⁵⁴. Αντίθετα, το π. δ. 180/2004 δεν περιέχει τέτοια μνεία, θεωρώντας προφανώς πως η κατάρτιση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με τους διευθύνοντες υπαλλήλους δε δικαιολογείται αντικειμενικά και δεν εξυπηρετεί συγκεκριμένους σκοπούς.

3.2. Αποδοχές

Με ατομική σύμβαση εργασίας και με βάση την σπουδαιότητα της εργασίας που προσφέρουν οι διευθύνοντες υπάλληλοι αμείβεται κατά κανόνα με αποδοχές υψηλότερες

⁵³ Σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 2112/1920.

⁵⁴ Άρθρο 5 του π. δ. 81/2004.

από αυτές των υπόλοιπων μισθωτών. Οι αποδοχές των διευθυνόντων υπάλληλων ρυθμίζονται συνήθως με συλλογικές ρυθμίσεις κανονιστικού χαρακτήρα, χωρίς βεβαίως να αποκλείεται και η συνομολόγηση ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Το ύψος των αποδοχών, όπως αυτό καθορίζεται στην ατομική σύμβαση εργασίας, αποτελεί προϊόν διαπραγμάτευσης μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών και διαμορφώνεται ανάλογα με την προσωπικότητα του μισθωτού και των ευθυνών που αναλαμβάνει. Ακόμη και αν δεχόμασταν τη δέσμευση των διευθυνόντων υπαλλήλων από τις συλλογικές συμβάσεις που καταρτίζουν με τους εργοδότες οι υπόλοιποι μισθωτοί, η ατομική σύμβαση θα ήταν αυτή που θα εφαρμοζόταν, σύμφωνα με την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, δεδομένου ότι οι συμφωνημένες αποδοχές είναι κατά κανόνα υψηλότερες.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι έχουν το δικαίωμα παραίτησης από τις υψηλότερες αποδοχές τους. Έτσι, λοιπόν είμαστε υποχρεωμένοι να δεχθούμε ότι ισχύουν τα κατώτερα όρια αποδοχών που θέτουν οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ώστε για τις αποδοχές που ξεπερνούν τα όρια αυτά να επιτρέπεται η παραίτηση. Επειδή δηλαδή δε μπορεί να χρησιμοποιηθεί κάποια άλλη συλλογική ρύθμιση, η οποία θα υπερεπερνούσε της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, σύμφωνα με την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, τα κατώτερα όρια μισθολογικής προστασίας για τους διευθύνοντες υπαλλήλους ταυτίζονται με αυτά των υπόλοιπων μισθωτών.

3.3. Ωράριο – Αδεία αναψυχής – Μερική απασχόληση

Η ΔΣΕ της Ουάσιγκτον είναι σαφής σχετικά με τα χρονικά όρια της εργασίας των διευθυνόντων υπαλλήλων (άρθρο 2 ν. 2269/1920), προβλέποντας γι' αυτούς ρητή εξαίρεση από την ημερήσια εργασία των οκτώ ωρών και την εβδομαδιαία των σαράντα οκτώ ωρών. Οι ώρες απασχόλησης των διευθυνόντων υπαλλήλων δεν μπορεί να είναι οι ίδιες με αυτές των υπόλοιπων μισθωτών γιατί τα αυξημένης ευθύνης και επιτελικής φύσης καθήκοντά τους απαιτούν συνήθως την ανάλωση περισσότερου χρόνου εργασίας προκειμένου να ανταποκριθούν σε αυτά.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι δεν δικαιούνται αδεία αναψυχής. Με τη ΔΣΕ του 1970 δεν εξαιρούνται οι διευθύνοντες υπάλληλοι. Είναι λοιπόν προφανές ότι και οι

διευθύνοντες υπάλληλοι δικαιούνται ετήσια άδεια, όπως και το επίδομα αυτής. Η σύγκριση υπάρχει μόνο για την άδεια αναψυχής.

Τέλος, με δεδομένο ότι το εργασιακό καθεστώς χαρακτηρίζεται από τη μη εφαρμογή των χρονικών ορίων εργασίας καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η μερικά απασχόληση βρίσκει ευνοϊκό πεδίο εφαρμογής. Το ζήτημα είναι όμως αν με την εφαρμογή της μπορούν να διεκπεραιωθούν τα καθήκοντα τους.

3.4. Προαγωγές

Η προαγωγή των διευθυνόντων υπάλληλων εξαρτάται από το αν υπάγονται ή όχι στους κανονισμούς εργασίας. Επίσης, αν η ιδιαιτερότητα της εργασίας τους, με κύριο γνώρισμα την άσκηση εργοδοτικών εξουσιών, συμβαδίζει με τη βαθμολογική τους εξέλιξη. Με την υπαγωγή τους στον κανονισμό εργασίας οφείλουμε να μην τους αρνηθούμε το δικαίωμα προαγωγής. Όμως το γεγονός ότι τα καθήκοντα των διευθυνόντων υπαλλήλων είναι εξαιρετικά και συναντούνται σε πολύ λίγες θέσεις μέσα στην επιχείρηση καθιστά τη δυνατότητα βαθμολογικής εξέλιξης τους περιορισμένη. Τα εργοδοτικά καθήκοντα που ασκούν οι διευθύνοντες υπάλληλοι από τη φύση τους δεν παρέχουν εύκολα τη δυνατότητα προαγωγής τους.

3.5. Καταγγελία

Εφόσον οι διευθύνοντες υπάλληλοι χαρακτηρίζονται ως μισθωτοί δεν μπορεί παρά να ισχύουν και γι' αυτούς οι νομοθετικές ρυθμίσεις για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Οι θέσεις ευθύνης που κατέχουν οι διευθύνοντες υπάλληλοι σε συνδυασμό με την εύλογα αυξημένη εμπιστοσύνη με την οποία τους περιβάλλει ο εργοδότης έχει σαν αποτέλεσμα να αυξάνονται οι πιθανότητες κλονισμού της, ώστε τα όρια της έννοιας του σπουδαίου λόγου κατά την Α Κ 672⁵⁵, ⁵⁶ να γίνονται περισσότερο ελαστικά⁵⁷.

⁵⁵ Το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας κατά την Α Κ 672 απορρέει από την αρχή της καλής πίστης που επιβάλλει να μη δεσμεύονται τα μέρη στη σύμβαση εργασίας όταν αυτή καθίσταται μη ανεκτή, βλ. Καποδίστρια, ΕρμΑΚ, άρθρο 672, αριθμοί 3, 23.

⁵⁶ Βλ. Βασιλείου, Σπουδαίος λόγος καταγγελίας συμβάσεως εργασίας.

Προκειμένου για τους διευθύνοντες υπαλλήλους μπαίνει το ερώτημα αν συγχωρείται μια συμβατική διεύρυνση της έννοιας του σπουδαίου λόγου, εξ' αιτίας της ιδιαιτερότητας που συνοδεύει το καθεστώς της εργασίας τους. Το γεγονός ότι βρίσκονται πολύ κοντά στον εργοδότη, ως πρόσωπα της εμπιστοσύνης του και πολλές φορές αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες ή παίρνουν αποφάσεις που δε συνάδουν τόσο με την ιδιότητα του υπαλλήλου, αλλά περισσότερο με αυτήν του εργοδότη θα δικαιολογούσε ίσως την κατάρτιση μιας συμφωνία που να διευρύνει το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο.

3.6. Υποχρέωση πρόνοιας

Το προσωπικό στοιχείο που είναι διάχυτο στην σχέση εργασίας επιφορτίζει τον εργοδότη με την υποχρέωση πρόνοιας έναντι του μισθωτού. Η υποχρέωση αυτή, που προσωπικών αγαθών και αξιών του, εξειδικεύεται στην υποχρέωση προστασίας της ζωής και της υγείας του μισθωτού, της προσωπικότητας και της περιουσίας του⁵⁸.

Η υποχρέωση πρόνοιας που συνοδεύει την εργοδοτική ιδιότητα αντικατοπτρίζει το διττό χαρακτήρα της ιδιότητας του διευθύνοντος υπαλλήλου. Ενώ δηλαδή ο εργοδότης είναι επιφορτισμένος με την υποχρέωση αυτή απέναντι στους διευθύνοντες υπαλλήλους, λόγω της σχέσης εξάρτησης, ταυτόχρονα οι διευθύνοντες υπάλληλοι υποχρεούνται να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα πρόνοιας για το προσωπικό που διευθύνουν.

Το γεγονός αυτό συνεπάγεται την υποχρέωσή τους να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα στο χώρο της εργασίας προκειμένου να προστατευθεί η υγεία και η σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων⁵⁹. Στην περίπτωση λοιπόν επέλευσης εργατικού ατυχήματος δεν αποκλείεται η ποινική τους ευθύνη. Υπέχουν, επίσης και αστική ευθύνη, εφόσον επιδιωχθεί αποζημίωση με βάση το κοινό δίκαιο (Α Κ 297, 298, 914). Επειδή

⁵⁷ Στο γερμανικό δίκαιο δικαιολογείται η καταγγελία χωρίς την τήρηση προθεσμίας, βλ. Gaul, Der Arbeitsvertrag mit Führungskäften, σελ. 113.

⁵⁸ Καρακατσάνης / Γαρδίκας, Ατομικό εργατικό δίκαιο, σελ. 332.

⁵⁹ Βλ. Εφαθ 4937/2001, ΕλλΔνη 2001. 1384, η οποία κάνει λόγο και προστασία των άυλων συμφερόντων των εργαζομένων.

μάλιστα στην περίπτωση αυτή κατά το άρθρο 16 του ν. 551/1915 απαιτείται δόλος είναι αμφίβολο αν χωρεί μείωση της ευθύνης και επιρρίψει μέρους αυτής στον εργοδότη⁶⁰.

3.7. Υποχρέωση πίστης

Η υποχρέωση πίστης απορρέει από τη σχέση εμπιστοσύνης που διέπει τα συμβαλλόμενα μέρη στη σχέση εργασίας και βασιζόμενη στην αρχή της καλής πίστης αποτελεί το αντιστάθμισμα στην υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη. Οι ειδικότερες εκφάνσεις της, όπως η υποχρέωση εχεμύθειας, η γνωστοποίηση στον εργοδότη της παράλληλης απασχόλησης του μισθωτού, η απαγόρευση δωροληψίας και η απαγόρευση ανταγωνισμού κατατείνουν στην παραδοχή του προσωπικού χαρακτήρα της σχέσης εργασίας, η οποία αποστασιοποιείται σημαντικά από τον ανταλλακτικό χαρακτήρα που διέπει τις υπόλοιπες συμβάσεις.

Τα καθήκοντα των διευθυνόντων υπαλλήλων θεωρούνται και είναι καίριας σημασίας γιατί έχουν να κάνουν με την πορεία της επιχείρησης. Είναι επόμενο λοιπόν ο εργοδότης να τους περιβάλλει με ιδιαίτερη εμπιστοσύνη. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε ότι χαρακτηρίζονται και ως πρόσωπα εμπιστοσύνης. Το γεγονός ότι ο εργοδότης, δείχνοντας μεγάλη εμπιστοσύνη, τους παρέχει τη δυνατότητα να γνωρίζουν τα *interna corporis* της επιχείρησης όσο κανένας άλλος μισθωτός που εργάζεται σ' αυτήν, συνεπάγεται ότι και η ευθύνη τους έναντι του εργοδότη είναι αυξημένη. Αυτό σημαίνει ότι κρίσιμα ζητήματα που αφορούν στην επιχειρηματική της πολιτική, στους πελάτες και προμηθευτές της κλπ. Και είναι σε θέση να τα γνωρίζουν οι διευθύνοντες υπάλληλοι δεν επιτρέπεται να τα γνωστοποιούν σε άλλους, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για ανταγωνιστές της επιχείρησης όπου εργάζονται.

3.8. Αφερεγγυότητα του εργοδότη

Η αφερεγγυότητα του εργοδότη, με όποια μορφή κι αν εκδηλώνεται (πτώχευση, εκκαθάριση) δεν μπορεί παρά να έχει επιπτώσεις στην εργασιακή σχέση του διευθύνοντος συμβούλου. Εφόσον δεν αμφισβητείται η ιδιότητά του ως μισθωτού, τόσο

⁶⁰ Βλ. Το εργασιακό καθεστώς των διευθυνόντων υπαλλήλων, Σιδεράς, σελ. 116.

η θέση εργασίας, όσο και οι ανεξόφλητες αποδοχές του προστατεύονται με τον ίδιο τρόπο με τους υπόλοιπους μισθωτούς.

Έτσι, η πτώχευση του εργοδότη δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ενώ για τις ανεξόφλητες απαιτήσεις του απαιτείται η αναγγελία τους στο σύνδικο της πτώχευσης⁶¹, που εκπροσωπεί τους πιστωτές με γενικό προνόμιο, στους οποίους περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι⁶². Κατά την ειδική εκκαθάριση της επιχείρησης η σύμβαση εργασίας λύεται αυτοδικαίως, χωρίς όμως να ακυρώνεται το δικαίωμα λήψης της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης⁶³.

Ειδικά για τις ασφαλιστικές επιχειρήσεις οι οποίες έχουν τεθεί σε καθεστώς εκκαθάρισης κατά το άρθρο 12 α του ν.δ. 400/1970, ο νόμος εξαιρεί από την προνομακική ικανοποίηση τις απαιτήσεις όσων ασκούν δικαίωμα διοίκησης και διαχείρισης της ασφαλιστικής επιχείρησης⁶⁴. Ο σκοπός του νόμου είναι προφανώς η αποφυγή της καταστρατήγησης των διατάξεων του από τις απαιτήσεις όσων ασκούν τη διοίκηση της υπό εκκαθάριση ασφαλιστικής επιχείρησης. Στην περίπτωση όμως που μέλος του διοικητικού της συμβουλίου συνδέεται με αυτή με σχέση εξαρτημένης εργασίας εύλογο είναι η εργατικές απαιτήσεις του να μην εξαιρούνται από την προνομακική μεταχείριση. Η ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου που είναι ταυτόχρονα και μέλος του Δ.Σ. της εταιρίας γεννά εύλογα ερωτηματικά σχετικά με την πρόθεση περιγραφής και καταστρατήγησης του νόμου. Για το λόγο αυτό τα δικαστήρια είναι φειδωλά στην αναγνώριση της ύπαρξης σύμβασης εργασίας.

Ο ιδιόμορφος χαρακτήρας της εργασιακής σχέσης των διευθυνόντων υπαλλήλων δεν τους αποκλείει από την απόλαυση της προστασίας της εργατικής νομοθεσίας, παρά μόνο στο βαθμό που τέτοιου είδους εξαίρεση δικαιολογείται από τα ιδιαίτερα καθήκοντά

⁶¹ Σιδέρης, Προστασία μισθωτού από την φερεγγυότητα του εργοδότη, σελ. 51 επ.

⁶² Σιδέρης, ό.π., σελ. 127.

⁶³ Σιδέρης, ό.π., σελ. 176 επ.

⁶⁴ Άρθρο 10 παρ. 1 ν.δ. 400/1970, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 35 παρ. 9 του ν. 2496/1997: <<οι δικαιούχοι ασφαλισματος και οι καθολικοί και ειδικοί τους διάδοχοι έχουν προνόμιο στην ασφαλιστική τοποθέτηση που προηγείται από κάθε άλλο γενικό ή ειδικό προνόμιο, εκτός από το προνόμιο της παραγράφου 8 του άρθρου 12 και το προνόμιο από απαιτήσεις από σχέση εξαρτημένης εργασίας, με εξαίρεση τις απαιτήσεις των ασκούντων το δικαίωμα διοίκησης και διαχείρισης ασφαλιστικής επιχείρησης>>.

τους, όπως συμβαίνει με τα χρονικά όρια της εργασίας. Εφόσον χαρακτηρίζονται ως μισθωτοί, δεν υφίσταται κάποιος δικαιολογητικός λόγος που να αποκλείει την αυξημένη προστασία που εγγυάται η εργατική νομοθεσία στις υπόλοιπες κατηγορίες μισθωτών⁶⁵. Για το λόγο αυτό, η νομοθετική προστασία των μισθωτών από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, σύμφωνα με την οδηγία 80/987/ΕΟΚ, όπως αυτή τροποποιήθηκε από την οδηγία 2002/74/ΕΚ, δεν μπορεί παρά να ισχύει και για τους διευθύνοντες υπαλλήλους⁶⁶.

Στο ζήτημα που προέκυψε με τους μισθωτούς που κατέχουν κεφάλαια της εταιρίας όπου εργάζονται το ΔΕΚ έκρινε πως δεν εξαιρούνται της κοινοτικής προστασίας. Με την απόφαση της 11.9.2003 κρίθηκε πως οι μισθωτοί που δεν ασκούν σημαντική επιρροή στην εξέλιξη της επιχείρησης εμπίπτουν στο προστατευτικό πεδίο της οδηγίας.

Την αφερεγγυότητα του εργοδότη ακολουθεί κατά κανόνα η καταγγελία των εργασιακών συμβάσεων, συμπεριλαμβανομένων και αυτών των διευθυνόντων υπαλλήλων, είτε με πρωτοβουλία του συνδίκου της πτώχευσης, είτε ως αυτόθροη συνέπεια της θέσης της επιχείρησης σε καθεστώς ειδικής εκκαθάρισης. Η απαγόρευση διενέργειας ανταγωνιστικών πράξεων μετά τη λήξη των συμβάσεων εργασίας έχει να κάνει πια με τη συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης. Στην περίπτωση λοιπόν της πτώχευσης, όπου η επιχείρηση δεν πρόκειται να επαναλειτουργήσει, δεν φαίνεται να ισχύει η απαγόρευση. Αντίθετα, στην εκκαθάριση της επιχείρησης, η οποία δεν αποκλείεται να συνεχιστεί σε άλλον εργοδότη, η σχετική υποχρέωση συνεχίζει να υφίσταται.

⁶⁵ Στο γερμανικό πάντως δίκαιο, οι διευθύνοντες υπάλληλοι εξαιρούνται από το Sozialplan, βλ. KR-Rost, παρ. 14 KSchG, αριθμ. 47 a.

⁶⁶ Ντάσιος, ΕργΔικΔ, Α/1, σελ. 271, 431-432, Σιδέρης, Προστασία μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, σελ. 256.

3.9. ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ

Ο δανεισμός μισθωτών αποτελεί συνήθη πρακτική στους ομίλους επιχειρήσεων με εθνικά ή υπερεθνικά χαρακτηριστικά⁶⁷. Οι εξειδικευμένες γνώσεις και η εξαιρετική εμπειρία τους αποτελούν πολύτιμο κεφάλαιο για τις επιχειρήσεις αυτές, οι οποίες προσπαθούν να το αξιοποιήσουν με το δανεισμό των διευθυνόντων υπαλλήλων, μεταφέροντας τις ικανότητές τους σε όλες τις επιχειρήσεις του ομίλου⁶⁸. Στην περίπτωση που ο δανεισμός έχει υπερεθνικά χαρακτηριστικά, δηλαδή λαμβάνει χώρα μεταξύ επιχειρήσεων που κείται σε διαφορετικές χώρες, όπου ισχύουν και διαφορετικές έννομες τάξεις, μοιραία τίθεται ζητήματα εφαρμοστέου δικαίου. Η σύμβαση της Ρώμης του 1980 για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές προβάλλει την προστασία του εργαζομένου⁶⁹.

Ο δανεισμός του μισθωτού προϋποθέτει τη (ρητή ή σιωπηρή) συναίνεσή του, καθώς σύμφωνα με την Α Κ 651 η σχέση εργασίας λόγω της προσωπικής της φύσης είναι καταρχήν αμεταβίβαστη⁷⁰. Η σύμβαση δανεισμού έχει συνήθως ορισμένη χρονική διάρκεια ενώ τα ζητήματα που προκύπτουν έχουν να κάνουν κυρίως με τα καθήκοντα που αναλαμβάνει ο μισθωτός στο νέο εργοδότη⁷¹.

Σύμφωνα με την νομολογία, εφόσον τα καθήκοντα του μισθωτού στο νέο εργοδότη είναι σημαντικότερα από αυτά που ασκούσε στον αρχικό εργοδότη, η επιστροφή του στα παλαιά καθήκοντά του δε συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας του. Το γεγονός ότι η σύμβαση δανεισμού έλαβε χώρα μεταξύ εργοδοτών που

⁶⁷ Βλ. οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του συμβουλίου της 16 Δεκεμβρίου του 1996 σχετικά με την απόσταση εργαζόμενων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών.

⁶⁸ Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου, ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 27, rebhahn, ζητήματα εργατικού δικαίου κατά την απόσπαση εργαζομένων, ΕΕΡΓΔ 2001, 481 ΕΠ..

⁶⁹ βλ. σχετικά Βασιλακάκη, το εφαρμοστέο δίκαιο στις ατομικές συμβάσεις εργασίας κατά την ελληνική ομολογία, η σύμβαση της Ρώμης του 1980 για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές, σελ. 61 ΕΠ. Κουκιάδη, ΓΝΩΜΑΣΗ, ΕΕΡΓΔ 1994, 209 ΕΠ., άρθρο 6.

⁷⁰ Καποδίστριας, ΕρμΑΚ, άρθρο 651, αρ. 23, ο ίδιος, δανεισμός εργαζομένου, ΕΕΡΓΔ 1964, 1 ΕΠ., Κουκιάδης, τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας, σελ. 237, ατομικές εργασιακές σχέσεις σελ 301-302.

⁷¹ Βλ. Καρακατσάνης / Γαρδίκας, ατομικό εργατικό δίκαιο, σελ. 176, Γαρδίκας, μετάθεση μισθωτού από την Ελλάδα στην αλλοδαπή και αντιστρόφως, ΕΕΡΓΔ 1999, 865 ΕΠ..

ανήκαν στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων αποτέλεσε την αιτία δημιουργίας αμφιβολιών για την ορθότητα της απόφασης⁷². Εντούτοις, η νομική αυτοτέλεια των επιμέρους επιχειρήσεων – μελών του ομίλου δε θα μπορούσε παρά να οδηγήσει στην παραπάνω κρίση του δικαστηρίου⁷³. Διαφορετική είναι η περίπτωση όπου υπάρχει εκ των προτέρων συμφωνία, κατά την οποία ο διευθύνων υπάλληλος θα προσφέρει τις υπηρεσίες του και σε άλλες επιχειρήσεις – μέλη του ομίλου. Εφόσον δεν εξειδικεύονται στη συμφωνία που θα ασκεί σε κάθε επιχείρηση, η ανάθεση υποδεέστερων καθηκόντων συνιστά βλαπτική μεταβολή⁷⁴.

Το ζήτημα πάντως της απασχόλησης του μισθωτού σε διαφορετικές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, οι οποίες δεν αποκλείεται να βρίσκονται σε διαφορετικές χώρες, ρυθμίζεται στην οδηγία 91/533/ΕΟΚ. Στο άρθρο 4 προβλέπεται η γνωστοποίηση αυτού του όρου στη σύμβαση εργασίας και η έγγραφη συναίνεση του μισθωτού. Λόγω όμως του γεγονότος ότι οι όροι εργασίας των διευθυνόντων υπαλλήλων διαμορφώνονται με την ατομική σύμβαση εργασίας, θεωρείται πως η οδηγία δεν τους αφορά.

⁷² Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σελ. 38.

⁷³ Για τον ίδιο λόγο η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί δικαίωμα της θυγατρικής επιχείρησης, ώστε η μητρική να μη νομιμοποιείται παθητικά κατά την έγερση αγωγής που επιδιώκει την ακυρότητα της ΜονΠρΑθ 444/1992, ΔΕΝ 1993. 1056, ΜΕ ΑΝΤΙΘΕΤΕΣ Παρατηρ. Φραγκόπουλου.

⁷⁴ ΑΠ 222/1993, ΕΕΡΓΔ 1994. 941.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 4

4.1. Συνδικαλιστική ελευθερία

Το διαχρονικό και πάγιο αίτημα των εργαζομένων για την αναγνώριση και καθιέρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας έχει πλέον αναγνωριστεί και καταγραφεί. Η συνδικαλιστική ελευθερία δεν μπορεί παρά να αφορά σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες εκτός από μερικές εξαιρέσεις οι οποίες δικαιολογούνται από την ιδιομορφία ορισμένων επαγγελμάτων. Όπως συμβαίνει με την απαγόρευση της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας στους δικαστικούς λειτουργούς και στα σώματα ασφαλείας όπως και στην υπό περιορισμούς άσκησή τους στους μισθωτούς σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας.

Η συνδικαλιστική ελευθερία ισχύει και για τους διευθύνοντες υπαλλήλους λόγω των επιτελικών καθηκόντων γίνονται αποδέκτες της έντονης και σε ένα βαθμό εύλογης καχυποψίας των υπόλοιπων μισθωτών ενώ από την άλλη αντιμετωπίζονται από τον εργοδότη τους ως μισθωτοί, με ότι μπορεί να συνεπάγεται. Το δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας δεν μπορεί παρά να αναφέρεται και σε αυτούς, δεδομένου ότι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που συνοδεύουν τις συνθήκες και τους όρους της εργασίας τους δεν είναι ικανά να ακυρώσουν την ιδιότητα τους ως μισθωτών⁷⁵.

Εν τούτοις η αναγνώριση στους διευθύνοντες υπαλλήλους της ελευθερίας να συμμετέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων δεν είναι αυτονόητη, ούτε και δεδομένη. Η συμμετοχή επιτρέπεται εφόσον οι διευθύνοντες υπάλληλοι δεν μετέχουν στα όργανα της διοίκησης του σωματείου και δεν παίρνουν τις πρώτες αποφάσεις στα εργασιακά ζητήματα της επιχείρησης⁷⁶. Κι αυτό γιατί τα καθήκοντα τους δεν είναι σε καμία περίπτωση όμοια με των υπόλοιπων μισθωτών. Η ευχέρεια τους να επηρεάζουν την πορεία της επιχείρησης με τη λήψη σημαντικών αποφάσεων, όπως πρόσληψη και απόλυση προσωπικού, δεν μπορεί παρά να συνεπάγεται την τοποθέτηση

⁷⁵ Σιδέρης, Το εργασιακό καθεστώς των διευθυνόντων υπαλλήλων σελ. 52, Βλαστού, Αστικά σωματεία, συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις σελ. 23.

⁷⁶ Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο σελ.72.

τους σε διαφορετικό εργασιακό καθεστώς από αυτό των υπόλοιπων μισθωτών. Η τοποθέτηση αυτή τους φέρνει αναπόφευκτα πολύ κοντά στα εργοδοτικά συμφέροντα, χωρίς βεβαίως να μπορούν να χαρακτηριστούν ως εργοδότες.

Στο σημείο αυτό ακριβώς αναπτύσσεται και ο σχετικός προβληματισμός για τη δυνατότητα της συνδικαλιστικής συνένωσης των διευθυνόντων υπαλλήλων με τους υπόλοιπους μισθωτούς, καθώς η διάταξη του άρθρου 14 παρ. 3 του ν. 1264/1982 δεν επιτρέπει στους εργοδότες να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων⁷⁷. Σκοπός της απαγόρευσης είναι η διασφάλιση της ανεξαρτησίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων απέναντι στους εργοδότες, η οποία χωρίς αμφιβολία νοθεύεται όταν οι τελευταίοι συμμετέχουν σε αυτές⁷⁸.

Η ρύθμιση της διάταξης του άρθρου 14 παρ. 3 του ν. 1264/82 ορθά κρίνεται δικαιολογημένη καθώς οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων δεν εκπροσωπούν απλά τα εργασιακά συμφέροντα, αλλά αποτελούν συγχρόνως οργανώσεις διεκδικήσεων και αναπόφευκτων συγκρούσεων με την εργοδοτική πλευρά⁷⁹.

Ο προβληματισμός λοιπόν σχετικά με τη συμμετοχή των διευθυνόντων υπαλλήλων στα συνδικαλιστικά σωματεία είναι εύλογος και απορρέει από το ιδιόμορφο εργασιακό τους καθεστώς και τα επιτελικά τους καθήκοντα, τα οποία διαφοροποιούν σημαντικά τα συμφέροντα τους σε τέτοιο μάλιστα βαθμό που να βρίσκονται πολύ κοντά σε αυτά του εργοδότη⁸⁰.

Η ιδιότητα των διευθυνόντων υπαλλήλων ως μισθωτών δεν αμφισβητείται, εν τούτοις είναι γεγονός ότι τα συμφέροντά τους δεν ταυτίζονται με αυτά των υπολοίπων μισθωτών και εξοφλεί κατά κανόνα την έλλειψη διάθεσής τους να αγωνιστούν για αλλότρια συμφέροντα⁸¹.

⁷⁷ Ο Δημάκης στην γνωμοδότηση του για τη δυνατότητα των δικηγόρων να είναι μέλη εργατικού σωματείου κατέληξε σε αρνητικό συμπέρασμα, εστιάζοντας όμως στην έλλειψη εξαρτημένης εργασίας.

⁷⁸ Λεβέντης, Εργατική νομοθεσία, τομέας Α, σελ. 206, Καλομοίρης, Βασικά ένια σελ 306.

⁷⁹ Κουκιάδης, ό.π., σελ 106.

⁸⁰ Είτε αυτός θεωρείται ως κοινωνικός ανταγωνιστής, είτε ως κοινωνικός συνομιλητής.

⁸¹ Η εξυπηρέτηση του κοινού συμφέροντος αποτελεί τον κύριο λόγο σύστασης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών σωματείων, Τραυλού – Τζανετάτου, ό.π..

Σύμφωνα με την ΕιρΕλευσίνας 9/1988⁸² δεν επιτρέπεται η συμμετοχή των διευθυνόντων υπαλλήλων με τη σκέψη ότι εξομοιώνονται με τους εργοδότες.

Η ΜονΠρΑΘ 1313/2002⁸³ έκρινε μη νόμιμη την εκλογή του διευθυντή εργοστασίου στη θέση του εκπροσώπου των εργαζομένων της επιχείρησης στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο εργαζομένων, με τη σκέψη ότι δεν επιτρέπεται από το νόμο οι εκπρόσωποι των εργοδοτών να εκλέγονται και να συμμετέχουν στα συμβούλια εργαζομένων γιατί νοθεύεται η βούληση και οι αγώνες τους. Σύμφωνα με την ίδια απόφαση, δεν ισχύει για τον ανωτέρω διευθυντή η προστασία από την απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών⁸⁴. Η ΕφαΘ 5888/2004 όμως εκδόθηκε υπό της πρωτόδικης απόφασης δεν αμφισβήτησε τη συνδικαλιστική ιδιότητα του εργαζόμενου, διότι δεν επρόκειτο για διευθύνοντα υπάλληλο αλλά για διευθυντή (υπεύθυνο στο εργοστάσιο με καθήκοντα υποδεέστερα, υπόδειξη των καθηκόντων των εργαζομένων και έλεγχος εκτελέσεως αυτών έλεγχος του χρόνου προσέλευσης και αποχώρησης, αναφορά της περικοπής των αποδοχών τους, της απόλυσης ή της μετάθεσής τους, έλεγχος του τρόπου χρήσης της παρουσίας του εργοδότη από τους μισθωτούς κατά την εκτέλεση της εργασίας τους)⁸⁵.

Η ΠολΠρΑθ 1358/1985⁸⁶, επικυρώνοντας την ΕιρΑθ 1810/1984⁸⁷, έκρινε καταχρηστική την άρνηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης να εγγράψει στα μέλη της το διευθυντή της επιχείρησης, με τη σκέψη πως ο νόμος δεν απαγορεύει τη συμμετοχή των διευθυνόντων υπαλλήλων, εφόσον κάτι τέτοιο δεν αναφέρεται ρητά στο άρθρο 14 παρ. 3 του ν. 1264/1982. Η ΕφαΘ 388/1995⁸⁸ έκρινε νομική τη συνδικαλιστική ιδιότητα της αρχισυντάκτριας περιοδικού, θεωρώντας ότι δε συνέτρεχε στο πρόσωπό της η ιδιότητα της διευθύνουσας υπαλλήλου.

Το γεγονός ότι τα συμφέροντα των διευθυνόντων υπαλλήλων βρίσκονται πολύ κοντά σε αυτά του εργοδότη, τον οποίο εκπροσωπούν στο πλαίσιο της λειτουργίας της

⁸² ΔΕΝ 1989. 1061=ΑρχΝ 1989.141.

⁸³ ΔΕΕ 2002.737.

⁸⁴ Επρόκειτο για απόλυση χωρίς τη μεσολάβηση της επιτροπής προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών.

⁸⁵ Αρμ 2005.901.

⁸⁶ ΕΕΡΓΔ 1985.210.

⁸⁷ ΕΕΡΓΔ 1984. 701.

⁸⁸ ΕΕΡΓΔ 1996.862.

επιχείρησης, θα καθιστούσε ασφαλές να θεωρήσουμε δυνατή τη συμμετοχή τους στα σωματεία των εργαζομένων⁸⁹.

Η ορθότερη λύση θα ήταν η ίδρυση και λειτουργία συνδικαλιστικών σωματείων που *απαρτίζονται αποκλειστικά από αυτούς, προς εξυπηρέτηση του ιδιόμορφου εργασιακού τους καθεστώτος και ιδιαίτερων συμφερόντων τους αν στο καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης επιτρέπεται η συμμετοχή τους, τότε η νομιμότητα καθιστάτε μετέωρη, καθώς δεν είναι δυνατό να παραβλέψουμε τις διατάξεις του ν. 1264/1982 της δημόσιας τάξης*⁹⁰.

Στο ελληνικό δίκαιο δεν επιτρέπεται συμμετοχή των διευθυνόντων υπαλλήλων στα ευρωπαϊκά εργασιακά συμβούλια της οδηγίας 94/95/ΕΟΚ, η οποία μεταφέρθηκε στη χώρα μας με το π.δ.40/1997. με απόφαση που επικυρώθηκε από το εφετείο με αλλαγή της αιτιολογίας (ΜονΠΡΑΘ 1313/2002) σύμφωνα με την οποία είναι άκυρη η εκλογή διευθυντικού στελέχους της επιχείρησης στο ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων. Αν επομένως στο καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης απαγορεύεται η συμμετοχή των διευθυνόντων υπαλλήλων οφείλουμε να θεωρήσουμε νόμιμη τη συγκεκριμένη καταστατική διάταξη.

Τέλος, οι διευθύνοντες υπάλληλοι μπορούν να συστήσουν ίδια και ομοιογενή συνδικαλιστικά σωματεία, βάσει του άρθρου 12 του Συντάγματος, χωρίς να δικαιούνται να συμμετέχουν στα εργατικά συνδικαλιστικά σωματεία.

4.2. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι δεν μπορούν νομίμως να συμμετάσχουν στα συνδικαλιστικά σωματεία των εργαζομένων. Έτσι απομακρύνεται ο κίνδυνος νόθευσης των εργατικών αγώνων. Βεβαίως, η παραπάνω παραδοχή δε μένει χωρίς τις αντίστοιχες έννομες συνέπειες. Το αποτέλεσμα της είναι να δημιουργείται ένα εμφανές κενό στη συλλογική εκπροσώπηση των διευθυνόντων υπαλλήλων, κυρίως σε ότι αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας⁹¹.

⁸⁹ Τραυλός – Τζανετάτος ΕργΔ 2001,1159 επ.

⁹⁰ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., 1164.

⁹¹ Κύριες εκφάνσεις του συνδικαλιστικού δικαιώματος, βλ. Βαή, Το συνδικαλιστικό δικαίωμα, σελ. 294.

Το πρωταρχικό ερώτημα που τίθεται είναι η χρησιμότητα της συνομολόγησης συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τους διευθύνοντες υπαλλήλους. Με δεδομένο δηλαδή ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις εξασφαλίζουν ένα ελάχιστο επίπεδο μισθολογικής ασφάλειας⁹² για τους μισθωτούς που αφορούν, οφείλουμε να απαντήσουμε στο ερώτημα αν η κατηγορία των διευθυνόντων υπαλλήλων χρειάζεται αυτή την ελάχιστη ασφάλεια, λαμβάνοντας υπ' όψη πως τα όρια των αποδοχών τους ρυθμίζονται κατά κανόνα με ατομικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες προβλέπουν συνήθως υψηλότερα όρια αποδοχών από τις συλλογικές ρυθμίσεις κανονιστικού χαρακτήρα.

Η απάντηση στο παραπάνω ερώτημα έχει να κάνει με το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 1876/1990 είναι σημαντικά ευρύ κα δεν περιορίζεται σε μισθολογικά μόνο θέματα. Η ευρεία δυνατότητα ρύθμισης θεμάτων συνδεδεμένων με τις εργασιακές σχέσεις⁹³ σηματοδοτεί και τη χρησιμότητα της συνομολόγησης συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τους διευθύνοντες υπαλλήλους.

Στο πλαίσιο της επιχείρησης, όπου η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας αφορά και δεσμεύει το σύνολο των μισθωτών, τα μισθολογικά ζητήματα θα ρυθμίζονται κατά κανόνα από τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, που ως ευνοϊκότερες θα υπερτερούν των συλλογικών.

Στο επίπεδο λοιπών της επιχείρησης η αποφασιστική ισχύς της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας επιδρά στην κατηγορία των διευθυνόντων υπαλλήλων με τον ίδιο τρόπο που επιδρά στις λοιπές κατηγορίες μισθωτών που έχουν τη δυνατότητα σύστασης σωματείων, επομένως συλλογικής εκπροσώπησης. Το ίδιο είμαστε υποχρεωμένοι να δεχτούμε και σε ότι αφορά μισθολογικές ρυθμίσεις. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν περιέχουν μόνο μισθολογικούς όρους, αυτό σημαίνει ότι το συλλογικό εργατικό δίκαιο, αποκλείοντας τη συλλογική εκπροσώπηση των διευθυνόντων υπαλλήλων, τη δίνει σε άλλους εργαζόμενους με διαφορετικά κατά τεκμήριο

⁹² Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τόμ. 2, σελ. 149 επ.

⁹³ Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τόμ. 2, σελ. 218.

συμφέροντα, πράγμα ασυμβίβαστο με τις αρχές της συλλογικής αυτονομίας και της συνδικαλιστικής ελευθερίας⁹⁴.

Άρα ο νόμος 1876/1990 παρέλειψε να ρυθμίσει τη συλλογική εκπροσώπηση των διευθυνόντων υπαλλήλων, όπως άλλωστε παρέλειψε να πράξει με την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας στους ομίλους των επιχειρήσεων⁹⁵. Αυτό όμως σε καμία περίπτωση δεν σημαίνει ότι στην κατηγορία αυτή των μισθωτών απουσιάζει η χρησιμότητα της συλλογικής ρύθμισης του εργασιακού τους καθεστώτος, στο βαθμό που η δέσμευσή τους από τις συλλογικές ρυθμίσεις των άλλων κατηγοριών μισθωτών είναι ανεπαρκής. Επίσης υποστηρίζεται πως η ρητή αναφορά στους διευθύνοντες υπαλλήλους στο κείμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι δεσμευτική⁹⁶.

Η λύση που θα μπορούσε να προταθεί είναι η αναγνώριση της ευχέρειας κατάρτισης διεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αφού προηγουμένως δεχθούμε ότι υφίσταται η δυνατότητα κατάρτισης αυτού του είδους των συμβάσεων. Κάτι τέτοιο προφανώς προϋποθέτει την αναγνώριση της σύστασης και λειτουργίας σωματείων που απαρτίζονται αποκλειστικά από διευθύνοντες υπαλλήλους. Άλλη ενδεχόμενη λύση θα ήταν η ρητή αναφορά του νόμου, μετά από σχετική τροποποίησή του, στη δυνατότητα κατάρτισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας μεταξύ των ενώσεων των διευθυνόντων υπαλλήλων και των εργοδοτών. Στην περίπτωση αυτή οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις θα ήταν οι πλέον κατάλληλες. Δεν αποκλείεται βεβαίως η κατάρτιση ενοχικών συμφωνιών. Πρόκειται για μια πρακτική που εφαρμοζόταν στις βιομηχανικά ανεπτυγμένες χώρες (όπου ο αριθμός των διευθυνόντων υπαλλήλων είναι σημαντικός), μέχρι τη νομοθετική κατοχύρωση της δυνατότητας κατάρτισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

⁹⁴ Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 246.

⁹⁵ Τραυλού – Τζανετάτου, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ 40 επ.

⁹⁶ Κουκιάδης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο σελ. 66.

4.3. Απεργία

Το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της απεργίας ως νόμιμο μέσο εργατικών διεκδικήσεων συνδέεται εν πολλοίς με τη λειτουργία των συνδικαλιστικών σωματείων⁹⁷, δεδομένου ότι ο νόμος παρέχει μόνο σ' αυτά τη δυνατότητα κήρυξης απεργίας⁹⁸. Δεν προϋποθέτει τη συμμετοχή των απεργούντων εργαζομένων στα συνδικαλιστικά σωματεία. Δικαίωμα συμμετοχής στην απεργία έχουν και οι εργαζόμενοι που δεν είναι γραμμένοι σε αυτά⁹⁹. Από την άλλη πλευρά αυτή η συμμετοχή των διευθυνόντων υπαλλήλων σε νόμιμα κηρυγμένη απεργία δεν παρουσιάζει πρόβλημα έστω κι αν η συμμετοχή τους στα εργατικά συνδικαλιστικά σωματεία δεν είναι επιτρεπτή.

Σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ. 2 α του Συντάγματος, η απεργία αποσκοπεί στην προάσπιση και διαφύλαξη των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των μισθωτών, τα οποία συνδέονται με τη διατήρηση ή τη βελτίωση της θέσης τους¹⁰⁰. Ο συνηθέστερος σκοπός της είναι η βελτίωση των οικονομικών όρων παροχής της εργασίας, κατά κανόνα των μισθολογικών¹⁰¹.

Τα αιτήματα της απεργίας μπορεί να αφορούν σε διεκδικήσεις που συνάδουν μόνο με τη φύση και τους όρους της εργασίας των υπόλοιπων μισθωτών, ώστε η υποστήριξη τους από τους διευθύνοντες υπαλλήλους να καθίσταται προβληματική αυτό μπορεί να συμβεί είτε γιατί η διεκδίκηση παρόμοιων αιτημάτων δεν συνάδει με την εργασιακή τους σχέση, όπως π.χ. η απεργία λόγω παράνομης απόλυσης μισθωτού, ή η απεργία αλληλεγγύης, είτε γιατί η ικανοποίηση του απεργιακού αιτήματος δεν έχει αντίκτυπο σε αυτούς, όπως η αύξηση των μισθωτών, που βεβαίως το ύψος τους είναι τελείως διαφορετικό από αυτό των υπόλοιπων μισθωτών. Για το λόγο αυτό κυρίως η επιστήμη, είναι ιδιαίτερα καχύποπτη σχετικά με την απεργία των διευθυνόντων υπαλλήλων.

⁹⁷ Παπασταύρου, Απεργία, σελ. 28 επ..

⁹⁸ Άρθρο 19 παρ. 1 του ν. 1264/1982.

⁹⁹ Αλιμπράντης, απεργία και αντιδράσεις του εργοδότη σε αυτήν, ΔκΠ 8/1984,212, Αμπατζής, Απεργία των μη συνδικαλισμένων μισθωτών, ΕργΔ 1966,218επ.

¹⁰⁰ Ληξουριώτης, Ο σκοπός του δικαιώματος της απεργίας σελ 64.

¹⁰¹ Καποδίστριας, Το δίκαιον της απεργίας, ΕργΔ 1949,224.

Εξάλλου θα πρέπει να λάβουμε υπ' όψη ότι το απεργιακό δικαίωμα δεν σχετίζεται μόνο με το φορέα του, δηλαδή τον εργαζόμενο, αλλά και με αυτόν εναντίον του οποίου ασκείται, δηλαδή του εργοδότη¹⁰². Το γεγονός ότι στο πρόσωπο των διευθυνόντων υπαλλήλων δεν μπορεί να περάσει απαρατήρητη η άσκηση εργοδοτικών αρμοδιοτήτων, ούτε βεβαίως μπορεί να παραβλέψουμε τον χαρακτήρα της ιδιότητας τους που μας οδηγεί αναπόφευκτα σε εύλογο προβληματισμό σχετικά με τη συμμετοχή τους στην απεργία¹⁰³. Έχει μάλιστα διατυπωθεί η άποψη πως η συμμετοχή τους σε απεργία συνιστά σοβαρότατη παράβαση της υποχρέωσης πίστης στον εργοδότη¹⁰⁴. Στην περίπτωση που δεχθούμε αυτή την άποψη, μοιραία τίθεται και ζήτημα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, λόγω παράβασης της υποχρέωσης πίστης¹⁰⁵.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η συμμετοχή των διευθυνόντων υπαλλήλων σε απεργία που κήρυξε το εργατικό σωματείο της επιχείρησης επιτρέπεται όταν τα αιτήματα της αφορούν και αυτούς, ώστε η ικανοποίησή τους να έχει άμεσο ή έμμεσο αντίκτυπο στις εργασιακές τους σχέσεις.

Τέλος η άσκηση απεργίας δεν επιτρέπεται καταρχήν για τους διευθύνοντες υπαλλήλους. Ωστόσο, ο αποκλεισμός τους δεν είναι απόλυτος, λόγω της επαμφοτερίζουσας ιδιότητας τους. Θα πρέπει δηλαδή να δεχθούμε πως το δικαίωμα της απεργίας συντρέχει και σε αυτούς μόνο που η άσκηση του, κατά κανόνα δεν είναι νόμιμη.

¹⁰² Αλιμπράντης, ό.π. σελ. 211-212.

¹⁰³ Καρδαράς, η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως, σελ 285.

¹⁰⁴ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 47.

¹⁰⁵ Σιδέρης, Το εργασιακό καθεστώς των διευθυνόντων υπαλλήλων σελ 102 επ.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Την ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου τη δίνει σε έναν υπάλληλο διαζευκτικά είτε η άσκηση από αυτόν, απέναντι σε ορισμένο αριθμό από μισθωτούς, εργοδοτικών εξουσιών, είτε παροχή εργασίας που είναι ιδιαίτερα υπεύθυνη ή διακρίνεται για την ανώτερη φύση της.

Το εργασιακό καθεστώς των διευθυνόντων υπαλλήλων παρουσιάζει λόγω της ιδιομορφίας του ξεχωριστό ενδιαφέρον.

Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν πολλές επιχειρήσεις με αποτέλεσμα να μην εργάζονται πολλοί διευθύνοντες υπάλληλοι.

Η άτυπη ανάθεση από το νομοθέτη της διευθέτησης των ζητημάτων που αναφέρονται σε σχέση με το εργασιακό καθεστώς το διευθυνόντων υπαλλήλων στη νομολογία μόνο ως άτυχης θα μπορούσε να χαρακτηριστεί.

Τελικά το συμπέρασμα από το σύνολο της εργασίας είναι ότι οι διευθύνοντες υπάλληλοι έχουν περισσότερες υποχρεώσεις και ευθύνες από τους υπόλοιπους μισθωτούς. Όμως η αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από αυτών.

Είναι άτομα εμπιστοσύνης του εργοδότη. Μερικές φορές αναλαμβάνουν υποχρεώσεις του εργοδότη.

Μπορούν να κάνουν συνδικαλιστικά σωματεία, δεν τους επιτρέπεται όμως συμμετοχή στα εργατικά συνδικαλιστικά σωματεία και σε απεργίες συμμετοχή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Βλαστός Στυλιανός : Διευθύνοντες υπάλληλοι σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, ΕΕργΔ 1985,425 επ.
2. Κουκιάδης Δ. Ιωάννης :Στοιχεία εργατικού δικαίου (ατομικές σχέσεις εργασίας),– εκδόσεις Σακκουλά
3. Λαναρά Δ. Κων. : Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική (εφαρμογή – νομολογία – ερμηνεία– εκδόσεις Δίον. Πρίφτης ΥΙΟΙ Ο.Ε.
4. Ρόκα Ιωάννη : Εισαγωγή στο δίκαιο των επιχειρήσεων – εκδόσεις Σμπίλιας.
5. Σιδέρης Χρ. Δημήτριος : Το εργασιακό καθεστώς των διευθυνόντων υπαλλήλων– νομική Βιβλιοθήκη 2005 .
6. Σταμούλης Δ.Σπυρίδων : Το Διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη, 1978.