

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Ο ΚΛΑΔΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΜΙΑΣ ΤΥΠΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΚΑΙ
Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΥΠΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ
ΕΞΑΓΟΡΑΣ – ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗΣ»**



Καθηγητής: Κος Τζαβάρας Παναγιώτης

Σπουδαστές:
Ζιούλης Βασίλειος
Τεμιρτζόγλου Σάββας

ΚΑΛΑΜΑΤΑ 2009

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.:
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο	
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	6
1.1. Γενικά	6
1.2. Το Παρόν και το Μέλλον των Ελληνικών Τραπεζών	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο	
ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ	11
2.1. Εισαγωγή	11
2.2. Βασικές έννοιες	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο	
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ	16
3.1. Το περιεχόμενο των καθηκόντων	16
3.1.1. <u>Η άσκηση εργοδοτικών καθηκόντων</u>	17
3.1.2. <u>Υψηλό ιεραρχικό επίπεδο</u>	18
3.1.3. <u>Θέση εμπιστοσύνης</u>	21
3.2. Λειτουργικές ιδιαιτερότητες	22
3.2.1. <u>Εξατομίκευση των όρων εργασίας</u>	23
3.2.2. <u>Τα επίπεδα των αποδογών</u>	24
3.2.3. <u>Αποστασιοποίηση από συνδικαλιστική δράση</u>	25

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ 30

- 4.1. Γενική εικόνα της ιεραρχικής και μισθολογικής δομής των
εργασιακών σχέσεων 30**
- 4.2. Υπάλληλοι με υπεύθυνα καθήκοντα (στελέχη) και διευθύνοντες
υπάλληλοι (διευθυντικά στελέχη) 32**
- 4.2.1. Εννοιολογικός προσδιορισμός 36
- 4.2.2. Συνέπειες 38
- 4.2.3. Ειδικά θέματα εργασιακών σχέσεων των διευθυνόντων
υπαλλήλων 39
- 4.2.4. Η Ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων των διευθυνόντων
υπαλλήλων 40

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 43

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 44

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρακάτω εργασία που έχει ως θέμα «Ο κλάδος ασφάλισης μιας τυπικής τράπεζας και η λειτουργία της υπό καθεστώς εξαγοράς – συγχώνευσης» αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μία αναφορά γενικά για τις τράπεζες και για το παρόν και το μέλλον των ελληνικών τραπεζών.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται το νομικό καθεστώς της εργασιακής σχέσης των στελεχών στον τραπεζικό κλάδο.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά της εργασιακής σχέσης, το περιεχόμενο των καθηκόντων και οι λειτουργικές ιδιαιτερότητες.

Στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο περιγράφονται οι διευθύνοντες υπάλληλοι στον τραπεζικό κλάδο, η γενική εικόνα της ιεραρχικής και μισθολογικής δομή των εργασιακών σχέσεων καθώς και οι υπάλληλοι με υπεύθυνα καθήκοντα και οι διευθύνοντες υπάλληλοι.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο θεσμός της ασφάλισης αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά κοινωνικά δικαιώματα του ανθρώπου, εφόσον αποσκοπεί στην προστασία αυτού από επικείμενους κινδύνους και εκφράζει με την πραγμάτωσή του την ενότητα και την αλληλεγγύη του κοινωνικού συνόλου.

Επομένως το κράτος είναι υποχρεωμένο να ενεργήσει όλα τα απαραίτητα προκειμένου να είναι προσιτό το αγαθό της ασφάλισης σε όλους τους εργαζόμενους.

Σκοπός της παρακάτω εργασίας είναι να αναπτύξει όσο γίνεται πιο αναλυτικά τον κλάδο της ασφάλισης μια τυπικής τράπεζας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι^ο

ΤΡΑΠΕΖΕΣ

1.1. Γενικά

Οι τράπεζες είναι οι οικονομικές επιχειρήσεις οι οποίες λειτουργούν ως μεσάζοντες μεταξύ των κεφαλαιούχων οι οποίοι ζητούν να επενδύσουν κεφάλαια και των ατόμων έχουν ανάγκη δανεισμού για την χρηματοδότηση των δραστηριοτήτων-επενδύσεων τους. Η σπουδαιότητα των τραπεζών στην εμπορική και κατ' επέκταση στην κοινωνική ζωή του τόπου είναι αδιαμφισβήτητη ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής ύφεσης. Οι τράπεζες δέχονται καταθέσεις με τόκο, χρηματοδοτούν επιχειρήσεις και γενικότερα παρέχουν ένα σύνολο χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών τους καταναλωτές-επιχειρηματίες.

Μία τράπεζα θεωρείται ότι είναι οικονομικά επιτυχημένη όταν και το πελατολόγιο τους ανταποκρίνεται τους υποχρεώσεις του. Μία τράπεζα με αυξημένο αριθμό επισφαλών δανείων κινδυνεύει στο μέλλον να εμφανίσει μεγάλες δανειακές ζημιές με αποτέλεσμα να κλονιστεί η εμπιστοσύνη του καταναλωτικού κοινού για την τράπεζα και τελικά η τράπεζα να αρχίσει να αντιμετωπίζει προβλήματα επιβίωσης και ύπαρξης στον άκρως ανταγωνιστικό τραπεζικό χώρο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα η *Continental Illinois National Bank and Trust*. Η τράπεζα αυτή είχε φήμη επιθετικού δανειστή και είχε αγοράσει ενεργειακά δάνεια από την *Penn Square Bank of Oklahoma City* μία τράπεζα η οποία πτώχευσε το 1982. Το καλοκαίρι του 1984 η *Continental* καταστράφηκε από μία απότομη ανάληψη καταθέσεων λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης του καταναλωτικού κοινού στην τράπεζα. Η κρίση ρευστότητας τους συγκεκριμένης τράπεζας απόδειξε πόσο απαραίτητη είναι η διατήρηση τους 'κεφαλαίου φήμης'. Ένα άλλο χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η *Bank of New England* η οποία πτώχευσε το 1991 ως συνέπεια των μεγάλων απωλειών τους από κτηματικά και εμπορικά δάνεια.

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι ο πιστωτικός κίνδυνος αποτελεί τη σοβαρότερη απειλή για τη φερεγγυότητα των πιστωτικών οργανισμών. Οι περισσότερες χρεοκοπίες τραπεζών συνδέονται με προβλήματα που δημιουργούν οι

επισφαλείς απαιτήσεις. Έτσι ο πιστωτικός κίνδυνος είναι συνάρτηση τους πιθανότητας χρεοκοπίας του δανειολήπτη. Σκοπός τους πιστωτικής έρευνας είναι η πρόληψη, ο εντοπισμός και η ανάλυση των προβληματικών δανειοληπτών. Η λέξη "credit" προέρχεται από την λατινική λέξη "credere" που σημαίνει να πιστεύεις ή να εμπιστεύεσαι. Οι δανειστές παρέχουν κεφάλαια τους δανειολήπτες περιμένοντας από τους συνέπειες τους δανειακές υποχρεώσεις τους

1.2. Το Παρόν και το Μέλλον των Ελληνικών Τραπεζών

Η ελληνική τραπεζική αγορά χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό συγκέντρωσης, με κύριους πρωταγωνιστές την Εθνική Τράπεζα και την Εμπορική Τράπεζα. Το Δημόσιο μέσω των δύο αυτών τραπεζών ελέγχει ένα σημαντικό ποσοστό των συνολικών τραπεζικών δραστηριοτήτων. Ο συγκεντρωτικός χαρακτήρας της τραπεζικής αγοράς προκύπτει από το ύψος και την εξέλιξη των μεριδίων των τραπεζών στις αγορές καταθέσεων και χορηγήσεων. Ωστόσο παρατηρείται μία τάση μείωσης του βαθμού συγκέντρωσης. Μέσα στη δεκαετία 1985-95 οι δείκτες συγκέντρωσης παρουσίασαν αξιοσημείωτη υποχώρηση. Από την ανάλυση της συγκριτικής θέσης του ελληνικού τραπεζικού συστήματος προκύπτουν μία σειρά από συμπεράσματα. Το ελληνικό τραπεζικό σύστημα χαρακτηρίζεται από τη δεσπόζουσα θέση των καταθέσεων στο σκέλος του παθητικού. Αντίθετα, τα δάνεια ως ποσοστό του ενεργητικού είναι ιδιαίτερα χαμηλά. Παρά τη σχετικά μεγάλη διαφορά μεταξύ επιτοκίων χρηματοδότησης και επιτοκίων καταθέσεων, το καθαρό εισόδημα από τόκους ως ποσοστό του ενεργητικού, δεν είναι ιδιαίτερα υψηλό λόγω της σημαντικής θέσης που κατέχουν τα κρατικά χρεόγραφα ως στοιχείο του ενεργητικού και λόγω των υψηλών δεσμεύσεων επί των καταθέσεων. Τα λειτουργικά έξοδα του ελληνικού τραπεζικού συστήματος είναι ιδιαίτερα υψηλά, και σημαντικό μέρος τους αντιπροσωπεύει το κόστος εργασίας. Η αποδοτικότητα των ελληνικών εμπορικών τραπεζών κατά την τελευταία δεκαετία παρουσίασε τάσεις βελτίωσης. Εντούτοις η κερδοφορία εμφάνισε σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των επιμέρους τραπεζών. Τα μικτά κέρδη ανά απασχολούμενο σε σταθερές τιμές εμφάνισαν και αυτά

ανοδική τάση. Ο δείκτης αυτός, με εξαίρεση το 1995, ήταν υψηλότερος στις μεγάλες τράπεζες απ' ό,τι στις μικρές. Όμως λόγω του ότι η μέση δαπάνη ανά απασχολούμενο ήταν μεγαλύτερη στις τράπεζες που είναι υπό τον έλεγχο του Δημοσίου, η ομάδα των τεσσάρων μεγαλύτερων τραπεζών παρουσίασε χαμηλότερο δείκτη αποδοτικότητας σε σχέση με το σύνολο των εμπορικών τραπεζών. Με δεδομένο το νέο διεθνές περιβάλλον και τις πρωτόγνωρες για τα εγχώρια δεδομένα συνθήκες λειτουργίας, οι ελληνικές τράπεζες είναι αναγκασμένες να αντιμετωπίσουν τον διεθνή ανταγωνισμό μέσω της προώθησης νέων προϊόντων και υπηρεσιών και της υιοθέτησης πιο ευέλικτων και αποτελεσματικών στρατηγικών. Η επιδιωκόμενη ονομαστική σύγκλιση της ελληνικής οικονομίας προς τις λοιπές οικονομίες της ΕΕ θα διαμορφώσει ένα μακροοικονομικό περιβάλλον που θα χαρακτηρίζεται από χαμηλούς ρυθμούς πληθωρισμού και, επομένως, μειωμένα επιτόκια. Μία τέτοια εξέλιξη είναι δυνατό να επιδράσει αρνητικά (θετικά) στην κερδοφορία των τραπεζών, στην έκταση που το μέσο επιτόκιο των στοιχείων του ενεργητικού προσαρμόζεται προς τα νέα χαμηλότερα επίπεδα ισορροπίας βραδύτερα (ταχύτερα) από το αντίστοιχο μεσοσταθμικό επιτόκιο των στοιχείων του παθητικού. Ο αυξανόμενος ανταγωνισμός μεταξύ των πιστωτικών ιδρυμάτων για την ικανοποίηση των πελατών τους, σε συνδυασμό με την αναμενόμενη μελλοντική μείωση των επιτοκίων λόγω της σύγκλισης της ελληνικής οικονομίας προς τις αντίστοιχες της Ευρωπαϊκής Ένωσης[^] και τον συνεπαγόμενο περιορισμό της αβεβαιότητας, θα ωθήσει τις τράπεζες στην παροχή πιστώσεων με μεγαλύτερη διάρκεια και σταθερά επιτόκια. Μια τέτοια εξέλιξη θα καταστήσει τα κέρδη των τραπεζών πιο ευαίσθητα στις διαφορές των μακροχρόνιων και βραχυχρόνιων επιτοκίων. Τα βασικά μεγέθη του ισολογισμού, η κερδοφορία και οι εν γένει επιδόσεις των ελληνικών τραπεζών θα επηρεαστούν από την εναρμόνιση που συνεπάγεται για τα τραπεζικά ιδρύματα των χωρών μελών της ΕΕ η μετάβαση στο Τρίτο Στάδιο της ΟΝΕ. Η εναρμόνιση αυτή αφορά:

- (α) τους λογιστικούς κανόνες και πρότυπα,
- (β) τα συστήματα πληροφορικής και επικοινωνιών,
- (γ) τα συστήματα πληρωμών και διακανονισμού,
- (δ) τα συστήματα διαχείρισης κινδύνου και εσωτερικού ελέγχου.

Οι προσαρμογές που θα επέλθουν στο τραπεζικό σύστημα λόγω της εναρμόνισης που απαιτείται στους ανωτέρω τομείς, θα επιφέρουν σημαντική επιβάρυνση σε δαπάνες επενδύσεων, μηχανολογικού εξοπλισμού καθώς και επιμόρφωσης και εκπαίδευσης του προσωπικού. Η επιβάρυνση αυτή θα αντισταθμιστεί, εν μέρει ή συνολικά, από την αύξηση της παραγωγικότητας που θα επέλθει, καθόσον οι προσαρμογές αυτές θα συμβάλουν στη δημιουργία ενός πιο σύγχρονου πλαισίου λειτουργίας του ελληνικού τραπεζικού συστήματος. Όσο πιο προγραμματισμένα, και έγκαιρα προετοιμασθούν οι αναγκαίες αυτές αλλαγές, τόσο πιο ομαλή και λιγότερο δαπανηρή θα είναι η ενσωμάτωση. Πέρα από τις επενδυτικές τραπεζικές εργασίες, οι δανειακές τραπεζικές εργασίες εξακολουθούν να προσφέρουν περιθώρια ανάπτυξης κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις που απαιτούν επένδυση σε εφαρμογές νέας τεχνολογίας. Όσο πιο αυτοματοποιημένες είναι οι απλές τραπεζικές εργασίες (άντληση μετρητών, καταθέσεις, πληρωμές κ.λπ.) τόσο ευνοϊκότερες είναι οι προοπτικές για τις τράπεζες ως προς την αντιμετώπιση του ανταγωνισμού. Παρά τα πλεονεκτήματα που εν δυνάμει παρουσιάζει η ύπαρξη ενός επαρκούς δικτύου καταστημάτων, το κόστος διατήρησης ενός εκτεταμένου δικτύου σε συνδυασμό με τα νέα δεδομένα της τεχνολογίας, που ευνοούν την εξάπλωση της τηλεφωνικής και ηλεκτρονικής εξυπηρέτησης, συνηγορούν υπέρ της πρόβλεψης για μία μείωση του αριθμού των καταστημάτων διεθνώς. Η Ελλάδα συγκρινόμενη με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, εμφανίζει υψηλούς δείκτες τραπεζικών καταστημάτων σε σχέση με τον πληθυσμό καθώς και αυξημένο μέσο αριθμό εργαζομένων ανά κατάστημα. Τα χαρακτηριστικά αυτά σε συνδυασμό με την προβλεπόμενη εισαγωγή αυτοματισμών στις παραδοσιακές τραπεζικές εργασίες, οδηγεί στη διαπίστωση ότι οι προοπτικές δεν ευνοούν την επέκταση των δικτύων των τραπεζών.

Με δεδομένο ότι τα προϊόντα που προσφέρονται σε οργανωμένες αγορές όπως ομολογίες, έντοκα γραμμάτια, μετοχές, μερίδια αμοιβαίων κεφαλαίων κ.λπ. θα τείνουν να λειτουργούν ολόένα και περισσότερο ανταγωνιστικά προς τα στοιχεία του παθητικού των τραπεζών, η παροχή διαμεσολαβητικών υπηρεσιών από τις τράπεζες όπως χρηματοπιστηριακές εργασίες, αγοραπωλησία χρεογράφων και μεριδίων κ.λπ. επιδρά θετικά και υποβοηθά την αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων του δικτύου. Εν όψει των προοπτικών αυτών η ευρωστία των τραπεζών που

λειτουργούν στον ελληνικό χώρο και η αντιμετώπιση του Ολοένα αυξανόμενου ανταγωνισμού που θα δέχονται θα εξαρτηθούν από μία σειρά κρίσιμες επιλογές στρατηγικής, τις οποίες καλούνται να διαμορφώσουν. Ως εκ τούτου, προβάλλει επιτακτικά η ανάγκη εξορθολογίκευσης τόσο του ύψους όσο και της διάρθρωσης του κόστους. Ειδικότερα, οι μεγάλες τράπεζες υπό τον έλεγχο του Δημοσίου οφείλουν να επιδείξουν αυξημένη ευελιξία και ταχύτερη προσαρμοστικότητα στις νέες συνθήκες, ώστε να καταστεί δυνατή, όχι μόνον η συγκράτηση της πτώσης του μεριδίου τους αγοράς που παρατηρείται, αλλά και η αποτελεσματικότερη λειτουργία του ελληνικού τραπεζικού συστήματος γενικότερα. Παράλληλα, σημαντικό ρόλο θα παίξει ο εκσυγχρονισμός του θεσμικού πλαισίου που διετρία τους κανόνες λειτουργίας των τραπεζών. Στον τομέα αυτό ιδιαίτερη σημασία έχει η προσπάθεια εξάλειψης των υφιστάμενων ατελειών στο καθεστώς φορολόγησης των τραπεζικών υπηρεσιών και η τήρηση των εναρμονισμένων σε επίπεδο ΕΕ κανόνων εποπτείας που εξασφαλίζουν την αποφυγή ανάληψης υψηλών κινδύνων εκ μέρους των τραπεζών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο
ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ
ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ

2.1. Εισαγωγή

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

Γενικά η εργασία είναι άυλο αγαθό, που προσφέρεται από τον εργαζόμενο προς τον εργοδότη έναντι της συμφωνημένης αμοιβής και αποτελεί το περιεχόμενο των εργασιακών του καθηκόντων ως «παροχή υπηρεσιών» με συνθήκες εξάρτησης. Η σύμβαση εργασίας διαφέρει από άλλες συμβατικές μορφές παροχής υπηρεσιών, ως προς τον συμβατικό δεσμό της εξάρτησης, ο οποίος απουσιάζει σε αυτές, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της εταιρείας, της σύμβασης ανεξαρτήτων υπηρεσιών, της εντολής, που ρυθμίζονται από διαφορετικούς νομικούς κανόνες.

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

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι αποτελούν ειδική κατηγορία υπαλλήλων. Γι' αυτούς το εργατικό δίκαιο προσφέρει περιορισμένη προστασία σε σύγκριση με τους λοιπούς υπαλλήλους. Αιτία αυτής της μεταχείρισης είναι η αποφασιστική συμμετοχή τους στην δημιουργία και εφαρμογή της επιχειρησιακής πολιτικής, που ενισχύει τη διαπραγματευτική τους θέση έναντι του εργοδότη. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι εξαιρούνται από την νομοθεσία για τα χρονικά όρια εργασίας και ρυθμίζουν ικανοποιητικά τα εργασιακά τους δικαιώματα με την ατομική τους

σύμβαση εργασίας. Στην περίπτωση αυτή η διεθνής και η εθνική έννομη τάξη απέχει από την παροχή ισχυρής νομικής προστασίας και ουσιαστικά επαφίεται στην λειτουργία της ελευθερίας των συμβάσεων για την ρύθμιση του χρόνου εργασίας και των συναφών δικαιωμάτων.

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

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

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

- ε) το ελεύθερο ωράριο απασχόλησης με την ευρεία σύγχυση του εργασιακού και του προσωπικού χρόνου.

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

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

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

2.2. Βασικές έννοιες

Στην εθνική μας νομοθεσία δεν υπάρχει ορισμός για την νομική έννοια του στελέχους επιχείρησης. Ο όρος στέλεχος απαντάται στην επιστήμη της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και χρησιμοποιείται στην αγορά εργασίας για να επισημάνει

την άσκηση εξειδικευμένων, συντονιστικών ή επιτελικών καθηκόντων. Ο όρος αυτός χρησιμοποιείται κυρίως στις εσωτερικές σχέσεις οργάνωσης και διοίκησης των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα και επεκτάθηκε στις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα από τα μέσα της δεκαετίας του 80 για να τονίσει τον εκσυγχρονισμό τους και την απομάκρυνση της δημοσιούπαλληλικής νοοτροπίας από στις εργασιακές σχέσεις, δηλαδή γραφειοκρατική ασφάλεια στη θέση εργασίας, και την ιεραρχική εξέλιξη με βάση την προϋπηρεσία.

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

Στην ΔΣΕ 1/1919 δίδεται έμμεσα ο ορισμός του διευθύνοντος υπαλλήλου με βάση τρία κριτήρια, που διατυπώνονται διαζευκτικά και αφορούν το διοικητικό χαρακτήρα των καθηκόντων της θέσης εργασίας ως θέσης εποπτείας ή διευθύνσεως ή εμπιστοσύνης. Στους εργαζόμενους που τοποθετούνται στις θέσεις αυτές δενεφαρμόζονται οι ρυθμίσεις για τα χρονικά όρια ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης. Όμως για την εφαρμογή άλλων κανόνων του εργατικού δικαίου, όπως συνδικαλιστικά δικαιώματα, προστασία της θέσης εργασίας από απόλυση, υπηρεσιακή εξέλιξη κλπ η ανωτέρω έννοια διαφοροποιείται ανάλογα με τον σκοπό του νόμου, που προστατεύει τα συγκεκριμένα εργασιακά δικαιώματα.

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

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

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

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

3.1. Το περιεχόμενο των καθηκόντων

Ως διευθύνοντες υπάλληλοι θεωρούνται οι εργαζόμενοι, που διαθέτουν εξαιρετικά προσόντα και ιδιάζουσα εμπιστοσύνη εκ μέρους του εργοδότη, ώστε το περιεχόμενο των καθηκόντων τους, να αφορά: α) την γενικότερη διεύθυνσης όλης της επιχείρησης ή σημαντικού τομέα αυτής και β) την εποπτεία του προσωπικού.

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

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

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

χαρακτηριστικά των εργασιακών καθηκόντων του διευθύνοντος υπαλλήλου είναι τα εξής:

3.1.1. Η άσκηση εργοδοτικών καθηκόντων

Ανάλογα με το μέγεθος και την οργανωτική δομή της επιχείρησης, η εποπτεία των εργαζομένων ανατίθεται στον επικεφαλής κάθε οργανωτικής μονάδας (διεύθυνση, υποδιεύθυνση, τομέας, τμήμα, γραφείο, υποκατάστημα) παράλληλα με τα εξειδικευμένα καθήκοντα του Διευθυντού Προσωπικού, εφόσον στο οργανόγραμμα προβλέπεται και η θέση αυτή. Επομένως ανάλογα με το ιεραρχικό τους επίπεδο και την ειδικότητα τους ασκούν και κάποια μορφή «διευθυντικών καθηκόντων», που όμως δεν αρκούν για να τους καταστήσουν διευθύνοντες υπαλλήλους (πχ μηχανικοί ή γεωλόγοι επιβλέποντες την εκτέλεση έργων, εργοδηγοί σε κάθε είδους βιομηχανικές επιχειρήσεις, αρχισυντάκτες εντύπων, ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών εκπομπών κλπ, γιατροί διευθυντές κλινικών, προϊστάμενοι υποκαταστημάτων ή τομέων υποκαταστημάτων επιχείρησης που λειτουργεί δίκτυο επιμέρους εκμεταλλεύσεων της, όπως οι Τράπεζες κλπ). Οι αρμοδιότητες των στελεχών για μεν τα θέματα εργασιακών σχέσεων περιέχονται στον κανονισμό εργασίας, ενώ για τα θέματα διοίκησης στους κανονισμούς οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης (οργανόγραμμα, κανονισμός σχεδιασμού, λήψης και ελέγχου αποφάσεων).

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

εποπτεία των εργαζομένων με εξαρτημένη σχέση εργασίας και είναι σαφώς αυξημένα ως προς την πρωτοβουλία στην χάραξη και εφαρμογή πολιτικής εργασιακών σχέσεων.

Ως προς την άσκηση εργοδοτικών καθηκόντων οι διευθύνοντες υπάλληλοι διακρίνονται σε:

- α) διοικητικούς υπεύθυνους (οικονομικούς, τεχνικούς επιστημονικούς) και
- β) σε ενεργούς εργοδότες, δηλαδή τα φυσικά πρόσωπα, που ασκούν την διοίκηση σε νομικά πρόσωπα και μετέχουν στο συλλογικά όργανα διοίκησης σύμφωνα με το καταστατικό της εταιρείας ή αποτελούν τα μονοπρόσωπα όργανα διοίκησής της.

Οι ενεργοί εργοδότες είναι η φυσική έκφραση της βούλησης του νομικού προσώπου και διαθέτουν συγχρόνως εργοδοτικά και οργανωτικά καθήκοντα. Τα πρόσωπα αυτά δεν αποκλείεται να συνδέονται με την επιχείρηση με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Στις ανώνυμες εταιρείες την ευθύνη άσκησης εργοδοτικών καθηκόντων έχει ο Διευθύνων Σύμβουλος ως το κορυφαίο όργανο διοίκησης, σύμφωνα με το καταστατικό της εταιρείας, που ενδέχεται να συνδέεται με την εταιρεία και με σχέση εντολής, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

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

3.1.2. Υψηλό ιεραρχικό επίπεδο

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

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

- Εκπροσώπηση της επιχείρησης ενώπιον τρίτων περιλαμβανομένων των δημοσίων αρχών.
- Ανάλυση συμβατικών υποχρεώσεων έναντι τρίτων (π.χ. δικαίωμα διαπραγμάτευσης και υπογραφής συμβάσεων δανείων, αγοράς και πώλησης αγαθών και υπηρεσιών, μισθώσεις ακινήτων, εκτέλεσης έργων κλπ.).
- Αποφάσεις για τον χρονικό προγραμματισμό εσωτερικών ενεργειών της επιχείρησης.
- Αποφάσεις για τον σχεδιασμό και τον τρόπο παρακολούθησης της εφαρμογής της πολιτικής της επιχείρησης.
- Συντονισμός των υπηρεσιών της επιχείρησης ή των έργων που αυτή εκτελεί.
- Αποφάσεις για πρόσληψη, αμοιβές, υπηρεσιακή εξέλιξη και απόλυση εργαζομένων.
- Αποτελεί πραγματικό γεγονός η αξιολόγηση των στοιχείων, που αποδίδουν την ιδιότητα των διευθυντικών καθηκόντων. Η αξιολόγηση των πραγματικών περιστατικών, που παρουσιάζουν τα χαρακτηριστικά, που αναφέραμε, γίνεται σε συνάρτηση με ανάλογα καθήκοντα, που ασκούνται από άλλους εργαζόμενους στην επιχείρηση καθώς και από τα κορυφαία όργανα διοίκησης της επιχείρησης σύμφωνα με το καταστατικό της.

Τα πορίσματα της νομολογίας παρουσιάζουν την εξής γενική εικόνα: Έχουν χαρακτηριστεί ως διευθυντικοί υπάλληλοι οι εξής:

- Ο υπεύθυνος προγραμμάτων παραγωγής, εκπαίδευσης και επίβλεψης προσωπικού.
- Ο πολιτικός μηχανικός, που επιβλέπει κατασκευή εργοστασίου.
- Ο γεωλόγος διευθυντής εργοταξίου που εκπροσωπεί τον εργοδότη ενώπιον αρχών και προσλαμβάνει και πολύ προσωπικό.
- Ο γενικός προϊστάμενος εργοδηγός, που έχει ανέλεγκτη πρωτοβουλία
- Ο προϊστάμενος του τομέα επιθεώρησης πωλήσεων, που έχει ευρείες αρμοδιότητες.
- Ο διευθύνων το κυριότερο υποκατάστημα με δικαίωμα γενικής εκπροσώπησης της επιχείρησης.

- Ο διευθυντής, που συμμετέχει στην λήψη αποφάσεων του διοικητικού συμβουλίου

Δεν θεωρούνται διευθύνοντες υπάλληλοι οι εξής:

- Οι εργοδηγοί, που δεν ασκούν γενικότερη διεύθυνση και καθολική εποπτεία.
- Οι προϊστάμενοι των λογιστηρίων
- Οι προϊστάμενοι ενός τμήματος επιχείρησης
- Ο διευθυντής ενός από τα πολλά υποκαταστήματα εμπορικής επιχείρησης.
- Ο μοναδικός υπάλληλος πρατηρίου που ελέγχεται από τον λογιστή και τον εργοδότη
- Ο αρχιμηχανικός, που επιβλέπει υφισταμένους μηχανικούς και εργάζεται και ο ίδιος αυτοπροσώπως στο ίδιο τμήμα.
- Ο εμπειροτέχνης τοπογράφος, που επιβλέπει εκτέλεση έργου και υπογράφει μισθολογικές καταστάσεις
- Ο αρχισυντάκτης εντύπου (περιοδικού), που αποτελεί αυτοτελή εκμετάλλευση επιχείρησης, επειδή μεταξύ άλλων αναφέρεται στον «διευθυντή» του περιοδικού.
- Είναι προφανές ότι η περιπτώσιολογία χαρακτηρισμού εργαζομένων ως διευθυντικών υπαλλήλων δεν επιτρέπει την δημιουργία σαφούς αντίληψης για τον νομικό χαρακτηρισμό των εργαζομένων, που κατέχουν θέσεις εργασίας, όπως οι προαναφερόμενες. Η αξιολόγηση των κριτηρίων εξειδικεύεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση και εξαρτάται από την συνολική εκτίμηση όλων των στοιχείων των εργασιακών καθηκόντων τους και την σύγκρισή τους με τα αποφασιστικά όργανα διοίκησης «διοικητικό υπεύθυνο - ενεργό εργοδότη» και τους λοιπούς εργαζόμενους.
- Συνήθης προϋπόθεση για την ανάθεση υψηλού επιπέδου καθηκόντων είναι τα εξαιρετικά προσόντα (τυπικά και ουσιαστικά) του εργαζόμενου. Τα προσόντα αυτά προσδιορίζονται κατά περίπτωση από τον εργοδότη, όταν προκηρύσσεται η θέση εργασίας ή περιγράφονται στον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης. Όμως η επιστημονική και ειδική γνώση του εργαζόμενου σε ορισμένες περιπτώσεις διαταράσσει την ιεραρχική δομή των επιχειρήσεων, όταν τα εργασιακά καθήκοντα δεν είναι δυνατόν να

ελεγχθούν επί της ουσίας από τον εργοδότη ή την κορυφή της διοικητικής ιεραρχίας της επιχείρησης, όπως τα καθήκοντα του μηχανικού και του ιατρού. Η ποιοτική ανεξαρτησία κατά την παροχή εξειδικευμένων επιστημονικών γνώσεων όμως, δεν είναι αρκετή για να καταστήσει τον εργαζόμενο διευθυντικό υπάλληλο, γι' αυτό απαιτείται πάντοτε συνολική εκτίμηση και συσχέτιση όλων των παραγόντων, που προαναφέραμε.

- Τέλος η ύπαρξη και αντικειμενική αξιολόγηση προσόντων των ενδιαφερομένων, όταν προκηρύσσεται η θέση εργασίας δεν δεσμεύουν τον εργοδότη κατά την επιλογή των διευθυνόντων υπαλλήλων, ώστε να εγγυώνται το δικαίωμα πρόσβασης στη θέση εργασίας, διατήρησής σε αυτή καθώς και το δικαίωμα υπηρεσιακής εξέλιξης. Η σχέση εμπιστοσύνης επιτρέπει στον εργοδότη να σταθμίζει ελεύθερα την βαρύτητα των προσόντων σε συναρτήσει με άλλα επιχειρησιακά κριτήρια, που δικαιολογούν την ανάθεση των υψηλών διευθυντικών καθηκόντων.

3.1.3. Θέση εμπιστοσύνης

Κάθε εργαζόμενος κατά την άσκηση των καθηκόντων του λειτουργεί με στόχο την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της επιχείρησης, δηλαδή έχει «υποχρέωση πίστης». Επομένως, τόσο οι διευθύνοντες υπάλληλοι όσο και οι λοιποί εργαζόμενοι εξυπηρετούν τα συμφέροντα της επιχείρησης.

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

άσκηση των καθηκόντων του «επέχει θέση εργοδότη», επειδή οι πράξεις του καθοδηγούνται από το συμφέρον και την πολιτική του εργοδότη.

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

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

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

3.2. Λειτουργικές ιδιαιτερότητες

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

Οι λειτουργικές ιδιαιτερότητες εντοπίζονται στα ακόλουθα:

3.2.1. Εξατομίκευση των όρων εργασίας

Οι όροι απασχόλησης των διευθυνόντων υπαλλήλων καταγράφονται κατά κύριο λόγο στην ατομική σύμβαση εργασίας τους και περιλαμβάνουν συνήθως:

- α) τα εργασιακά καθήκοντα,
- β) τις αποδοχές,
- γ) την διάρκεια της σύμβασης, που είναι συνήθως ορισμένου χρόνου, ή τον τρόπο λύσης της εργασιακής σχέσης
- δ) ρήτρα εχεμύθειας και μη ανάληψης καθηκόντων σε ανταγωνιστική επιχείρηση
- ε) αποζημίωση για την λύση της εργασιακής σχέσης μετά την συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου ή και ειδική αποζημίωση απόλυσης για πρόωρη λύση της σύμβασης εργασίας.

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

Η εξατομίκευση των όρων εργασίας αφορά δύο τομείς:

- α) τα εργασιακά διευθυντικά καθήκοντα και
- β) τους όρους αμοιβής και εργασίας.

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

Η αδυναμία του εργαζόμενου να καθορίσει με την ατομική σύμβαση εργασίας καλύτερες αποδοχές από αυτές των λοιπών εργαζομένων και ικανοποιητικές συνέπειες για την λύση της εργασιακής του σχέσης ή την ανάκληση των υπεύθυνων καθηκόντων, θα μπορούσε να αποτελέσει αρνητικό κριτήριο για τον

χαρακτηρισμό του ως διευθύνοντος υπαλλήλου. Βεβαίως το στοιχείο αυτό θα εκτιμηθεί σε συνδυασμό και με τους άλλους παράγοντες, που καθορίζουν τον διευθυντικό χαρακτήρα των εργασιακών καθηκόντων του (επιχειρηματική υπευθυνότητα καθηκόντων, εργοδοτική πρωτοβουλία, σχέση εμπιστοσύνης με τον εργοδότη).

Σε γενικές γραμμές η εξατομίκευση των όρων εργασίας των διευθυνόντων υπαλλήλων διαπιστώνεται από δύο στοιχεία:

- α) την επικράτηση των ευνοϊκότερων ρυθμίσεων της ατομικής σύμβασης σε σχέση με ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών εργασίας αλλά και της εργατικής νομοθεσίας και
- β) με την ρητή ή σιωπηρή εξαίρεση του χρόνου απασχόλησης του από τις ρυθμίσεις για τα χρονικά όρια εργασίας.

3.2.2. Τα επίπεδα των αποδοχών

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

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

Αξίζει να σημειωθεί ότι η νομολογία δίδει ιδιαίτερη έμφαση στο επίπεδο των αμοιβών, το οποίο σε αρκετές περιπτώσεις ανάγεται σε παράγοντα περίπου ισότιμο με τα υπεύθυνα - διευθυντικά καθήκοντα . Η άποψη αυτή επισημαίνεται από τη θεωρία ως μη ορθή.

Γενικά οι υψηλές αμοιβές αποτελούν αντιστάθμισμα της συνδρομής του διευθύνοντος υπαλλήλου στην πρόοδο της επιχείρησης και της αφιέρωσης χρόνου στα εργασιακά του καθήκοντα χωρίς ειδική αμοιβή ανάλογη του διαθέσιμου χρόνου εργασίας. Για τον λόγο αυτό προβλέπονται διάφορες πρόσθετες παροχές, όπως

- α) χορήγηση στέγης -αποζημίωση ενοικίου κατοικίας,
- β) χορήγηση αυτοκινήτου με ή χωρίς οδηγό ,

- γ) πάγιο δραχμικό ποσό για έξοδα φιλοξενίας - παραστάσεως,
- δ) ασφαλιστικό πρόγραμμα συνταξιοδότησης
- ε) έξοδα θερινών διακοπών
- στ) αυξημένη αποζημίωση μετά την λήξη της σύμβασης εργασίας ή την πρόωρη λύση της.

Οι ρυθμίσεις αυτές καθιστούν ελκυστικούς τους οικονομικούς όρους εργασίας.

3.2.3. Αποστασιοποίηση από συνδικαλιστική δράση

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

Το πρόβλημα έχει δύο όψεις:

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

Γενικά η συλλογική δράση, αν και δεν αποκλείεται, δεν ευνοείται λόγω της εποπτικής θέσης των διευθυνόντων υπαλλήλων προς τους άλλους εργαζόμενους και της ποιοτικής ταύτιση τους με την χάραξη και εφαρμογή επιχειρησιακής πολιτικής. Με τα χαρακτηριστικά αυτά όμως, ο αριθμός των διευθυνόντων υπαλλήλων σε μία επιχείρηση είναι εξαιρετικά περιορισμένος και είναι δυσχερής έως αδύνατη η ανάπτυξη αυτόνομης συνδικαλιστικής δράσης από αυτούς στο επίπεδο της επιχείρησης με βάση τον Ν1264/1982 αλλά και σε επίπεδο κλάδου, ή επαγγέλματος.

Στην Ελλάδα δεν έχουμε συνδικαλιστική οργάνωση ανάλογη της Confederation General des Cadre που συγκεντρώνει την πλειοψηφία των διευθυντικών στελεχών των γαλλικών επιχειρήσεων. Τα κάθε είδους στελέχη (κατώτερα, μεσαία ή ανώτερα), που δεν είναι διευθύνοντες υπάλληλοι ανήκουν στις ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις της ειδικότητας τους, ή στις ομοιοεπαγγελματικού τύπου επιχειρησιακές, ή μετέχουν και σε αμιγώς επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις, όταν καταλαμβάνουν την διευθυντική θέση με υπηρεσιακή εξέλιξη. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα του Συλλόγου Τεχνικών Επιστημόνων Βιομηχανίας ΣΤΕΒ, που συνενώνει όλους τους διπλωματούχους μηχανικούς αποφοίτους ΑΕΙ τους γεωλόγους και τους διπλωματούχους ΤΕΙ, που φαίνεται ως η μορφή συνδικαλιστικής οργάνωσης των στελεχών της βιομηχανίας. Όμως τα υπεύθυνα καθήκοντα αυτών των εργαζομένων δεν αρκούν για τον χαρακτηρισμό τους ως διευθυντικών στελεχών, και έτσι πρόκειται για την ομοιοεπαγγελματική συνδικαλιστική οργάνωση των τεχνικών αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ, που ενδέχεται κάποια μέλη της να είναι στελέχη (κατώτερα, μεσαία ή ανώτερα) των επιχειρήσεων, χωρίς να αποκλείεται και η ύπαρξη ανωτάτων διευθυντικών στελεχών, δηλαδή διευθυνόντων υπαλλήλων.

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

Η δυνατότητα κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι εφικτή μόνον σε επίπεδο κλάδου ή επαγγέλματος για λόγους που αφορούν τις πρακτικές δυσκολίες της συνδικαλιστικής εκπροσώπησής τους. Ο εννοιολογικός χαρακτηρισμός των διευθυνόντων υπαλλήλων ως επαγγέλματος για την κατάρτιση

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

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων «των στελεχών επιχειρήσεων» με κανονισμούς εργασίας, οι οποίοι καταρτίζονται με μορφή συλλογικής σύμβασης εργασίας (άρθρο 2 παράγραφος 6 Ν. 1876/1990 σε συνδυασμό και με το άρθρο 8 του Ν. 2224/1994). Στην περίπτωση αυτή εμφανίζεται η συνδικαλιστική οργάνωση να ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις υπαλλήλων, που δεν θα έπρεπε να είναι μέλη της, εάν εφαρμοσθούν αυστηρά κριτήρια για την συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Όμως είναι ανοικτό το θέμα, αν οι κανονισμοί εργασίας καλύπτουν πράγματι τους διευθύνοντες υπαλλήλους ή περιορίζονται στους υπαλλήλους με εξειδικευμένα και υπεύθυνα καθήκοντα.

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

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

Επιπτώσεις στους όρους εργασίας ημερήσιας απασχόλησης, ανάπαυση αργιών Σαββάτου και Κυριακής, το δικαίωμα ετήσιας άδειας ανάπαυσης στα εξής θέματα:

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

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

Στην πράξη το ελεύθερο ωράριο προκαλεί έντονη σύγχυση του ιδιωτικού και του επαγγελματικού χρόνου. Ο χρόνος έναρξης και λήξης των εργασιακών καθηκόντων δεν παρακολουθείται. Η συμμετοχής σε συσκέψεις εντός του χώρου εργασίας, η ανάπτυξη δημόσιων σχέσεων για την προώθηση των συμφερόντων της εταιρείας και η διαρκής ενασχόληση με τα υπηρεσιακά θέματα δεν επιτρέπουν την τυπική αποτίμηση σε χρήμα του χρόνου εργασίας, που είναι ελαστικός και εξαιρετικά μακρύς. Έτσι οι αποδοχές περιλαμβάνουν επιδόματα και

πλήθος άλλων οικονομικών παροχών και διευκολύνσεων, που αμβλύνουν την αίσθηση επιβάρυνσης στους εργαζόμενους και καλύπτουν έμμεσα την αναντιστοιχία αμοιβής και χρόνου εργασίας.

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

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

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ

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

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

Οι νέοι Κ.Ε. των τραπεζών, από τα τέλη της δεκαετίας του 90 με τις αναδιαρθρώσεις, που προκάλεσαν οι συγχωνεύσεις και εξαγορές, ενισχύθηκαν οι πολιτικές ευελιξίας στην διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού. Στους νέους Κ.Ε. επανακαθορίζονται τα επίπεδα ιεραρχίας, οι διαδικασίες προαγωγής καθώς και τα κριτήρια και προσόντα υπηρεσιακής εξέλιξης. Οι νέοι ΚΕ με γίνονται αντικείμενο βαθμίδας. συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης και καταρτίζονται με συλλογική σύμβαση εργασίας. Χαρακτηριστικό των νέων Κ.Ε η υποβάθμιση των χρόνων προϋπηρεσίας ως κριτηρίου προαγωγής, η διεύρυνση του διευθυντικού δικαιώματος στην κάλυψη των θέσεων υψηλής ιεραρχικής βαθμίδας και η θέσπιση της ανακλητότητας στην ανάθεση καθηκόντων υψηλής ιεραρχικής.

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

αντιστοιχεί στην προτελευταία βαθμίδα ιεραρχικής εξέλιξης του κυρίου προσωπικού.

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

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

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

επιχειρησιακών μισθολογίων και οι επιχειρησιακές μισθολογικές ρυθμίσεις αφορούν ρυθμίσεις ειδικών επιδομάτων επί του ΕΜ.

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

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

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

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

Η πρακτική δείχνει ότι, τα πρόσωπα που απασχολούνται σε θέσεις διευθυντικές ως εκφραστές της βούλησης της ανώνυμης τραπεζικής εταιρείας, που λογοδοτούν ή μετέχουν και στο διοικητικό συμβούλιο ή λογοδοτούν στην γενική

συνέλευση είναι διευθυντικοί υπάλληλοι, διότι, όπως αναφέραμε παραπάνω είναι ενεργοί εργοδότες.

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

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

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

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

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

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

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

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

Τα διευθυντικά στελέχη θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους σύμφωνα με:

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

Τα λοιπά στελέχη θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους σύμφωνα με:

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

Εάν δεν υπάρχει σαφής διαχωρισμός των διευθυντικών και μη διευθυντικών θέσεων των στελεχών, προκαλείται σύγχυση μεταξύ τους λόγω των υπεύθυνων καθηκόντων των στελεχών, ανεξάρτητα από την έκταση της συμμετοχής τους στην εργοδοτική επιχειρηματική πολιτική καθώς και από το επίπεδο των αποδοχών τους με τα ποικίλα επιδόματα, όπως ευθύνης, δημοσίων σχέσεων κλπ, που διαμορφώνονται με όρους επιχειρησιακής ΣΣΕ ή οικειοθελώς από τον εργοδότη. Προς την κατεύθυνση αυτή συμβάλλει και η απασχόληση των στελεχών με ελεύθερο ωράριο, που συνεπάγεται την σιωπηρή κατάργηση των χρονικών ορίων εργασίας και του ελέγχου τήρησης του χρόνου εργασίας. Προς την ίδια κατεύθυνση συμβάλλει η μισθολογική πολιτική των κλειστών μισθών, η έλλειψη επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και η εφαρμογή συστημάτων σύνδεσης αμοιβής με την παραγωγικότητα με ποιοτικά κριτήρια, που καθορίζει ο εργοδότης.

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

Στο βαθμό, που η ρύθμιση του χρόνου εργασίας αποτελεί άμεσο συμφέρον των εργαζομένων, το κύριο βάρος της διαμόρφωσης κατάλληλων κανόνων το επωμίζονται κατ' αρχήν οι επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις,

συντονιζόμενες σε κλαδικό επίπεδο από την ΟΤΟΕ ως αρμόδια κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση. Για τον λόγο αυτό θα πρέπει να μελετηθούν οι λειτουργικές ανάγκες της Τράπεζας και των επιμέρους υπηρεσιών και των θέσεων εργασίας καθώς και οι ρυθμοί λειτουργία της αγοράς των τραπεζικών υπηρεσιών.

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

4.2.1. Εννοιολογικός προσδιορισμός

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

Από άποψη εργατικού δικαίου τα στελέχη διακρίνονται με βάση τα εργασιακά τους καθήκοντα σε δύο κατηγορίες:

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

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

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι είναι αντικειμενικά ολιγάριθμοι. Η αριθμητική αύξηση των στελεχών στις επιχειρήσεις σημαίνει συνήθως οργανωτική αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων με αύξηση του αριθμού των εργαζομένων με υπεύθυνα και εξειδικευμένα καθήκοντα και σπανιότητα σημαίνει αποκέντρωση ζωτικών επιχειρηματικών αρμοδιοτήτων με αύξηση των διευθυνόντων υπαλλήλων. Με την ίδια λογική, η μείωση του αριθμού των στελεχών μπορεί να μην σημαίνει συρρίκνωση των επιχειρήσεων αλλά επανεκτίμηση της δομής της ιεραρχίας και αποχαρακτηρισμός ή μείωση θέσεων ευθύνης, που έχουν απαξιωθεί λειτουργικά, ή το περιεχόμενο των οποίων έχει εξωτερικευτεί. Πάντως θα πρέπει να είναι σαφές ότι, όλοι οι εργαζόμενοι με εμπειρία και εξαιρετικά προσόντα δεν είναι στελέχη ειδικών καθηκόντων, ούτε είναι στελέχη όσοι έχουν τον τίτλο αυτό αλλά έχουν χαμηλά τυπικά προσόντων και κατέχουν θέσεις μη νευραλγικές για τη διοίκηση της επιχείρησης.

4.2.2. Συνέπειες

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

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

1^ο χρονικά όρια εργασίας

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

2^ο συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση

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

3^ο υπαγωγή στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

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

4.2.3. Ειδικά θέματα εργασιακών σχέσεων των διευθυνόντων υπαλλήλων

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

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

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

- χαλάρωση της νομικής προστασίας των εργαζομένων από τις βλαπτικές μεταβολές των όρων εργασίας λόγω ανάκλησης των υπεύθυνων καθηκόντων.

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

4.2.4. Η Ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων των διευθυνόντων υπαλλήλων

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

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

εξέλιξης και ο διαρκώς διαθέσιμος στις μεταβολές της εργασιακής, της κοινωνικής και της προσωπικής ζωής.

Αυτό το κοινωνικό πρότυπο παράγει έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και εισάγει την αποκοινωνικοποίηση της επαγγελματικής ζωής, που αφορά εξίσου τους άνδρες και τις γυναίκες. Ο εξανθρωπισμός των όρων εργασίας των στελεχών και η ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής αποτελούν πλέον στοιχεία, που επηρεάζουν την ρύθμιση του χρόνου εργασίας παράλληλα με τις αρχές προστασίας της υγείας των εργαζόμενων από την κόπωση και το εργασιακό άγχος. Η προστασία της υγείας των εργαζομένων και η αρχή της ισότητας ευκαιριών πρέπει να αποτελέσουν παράγοντες αποκλεισμού των έμμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών ή άλλων κοινωνικών ομάδων, π.χ. γονείς άνδρες κι γυναίκες, άτομα άνω των 45 ετών ιδίως άνδρες, που ανήκουν σε ομάδες υψηλού κινδύνου για καρδιακά νοσήματα. Οι αρχές αυτές είναι ανάγκη να εφαρμόζεται τόσο στις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων διευθυντικών στελεχών, όσο και θέσεων στελεχών υπεύθυνων καθηκόντων.

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

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

δεύτερων θα πρέπει να είναι καλύτεροι από τους όρους εργασίας των στελεχών, που είναι υφιστάμενοί τους.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η νομική επιστήμη αντιμετωπίζει την εργασιακή σχέση ως ειδική συμφωνία προσωπικού χαρακτήρα, στην οποία ο ένας συμβαλλόμενος, ο εργαζόμενος, προστατεύεται από τον νόμο, επειδή η διαπραγματευτική και συμβατική του θέση είναι ασθενής.

Στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου το περιεχόμενο των εργασιακών καθηκόντων αποτελεί κριτήριο διάκρισης των εργαζομένων σε εργάτες, και υπαλλήλους.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι αποτελούν ειδική κατηγορία υπαλλήλων. Γι' αυτούς το εργατικό δίκαιο προσφέρει περιορισμένη προστασία σε σύγκριση με τους λοιπούς υπαλλήλους. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι αμείβονται με αποδοχές, που υπερβαίνουν τις καταβαλλόμενες στους λοιπούς εργαζόμενους, που είναι υφιστάμενοί τους και βεβαίως είναι κατά πολύ υψηλότερες των νομίμων αποδοχών.

Ο εννοιολογικός χαρακτηρισμός των διευθυνόντων υπαλλήλων ως επαγγέλματος για την κατάρτιση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης είναι εξαιρετικά επισφαλής λόγω του πλήθους των ειδικοτήτων τους και είναι εξίσου δύσκολη η κατάρτιση συλλογικής σύμβασης σε επίπεδο κλάδου μόνον για μία ειδικότητα εργαζομένων.

Στις τράπεζες η ιεραρχική διάρθρωση των θέσεων εργασίας και το σύστημα υπηρεσιακής εξέλιξης παρουσιάζει σημαντική ομοιομορφία, που σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στην οργανωτική δομή των τραπεζών. Συνεπώς για όλους τους υπαλλήλους θα πρέπει να ισχύουν τα ίδια χαρακτηριστικά της εργασιακής σχέσης καθώς και των επιπτώσεων αυτών στα εργασιακά δικαιώματα.

Κάτι τέτοιο όμως στην πράξη δεν ισχύει. Το εργατικό δίκαιο επιφυλάσσει ειδική νομική μεταχείριση μόνον για τους διευθύνοντες υπαλλήλους - διευθυντικά στελέχη σε θέματα όπως χρονικά όρια εργασίας, συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και υπαγωγή στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- *Τ., Μήτσου* Ο διαφορισμός των εργαζομένων εις κατηγορίας Ε. Εργ. Δ 1967
- *Δ. Σιπνέλης* Οι διευθύνοντες υπάλληλοι Ε. Εργ. Δ 1972
- *Δ. Καλομοίρης* Έννοια και δικαίωμα αδείας Διευθύνοντος Υπαλλήλου ΕΕργΔ1974
- *Δ. Τραυλός- Τζανετάτος* Καταγγελία σύμβασης εργασίας διευθύνοντος υπάλληλου για σπουδαίο λόγο 1987
- *Χρ. Πετίνη –Πηνιώτη* Διευθύνοντες Υπάλληλοι – Απεργία ΔΕΝ 1993
- *Α. Καρακατσάνης Στ. Γαρδίκας* Ατομικό Εργατικό Δίκαιο
- *Γ. Λεβέντης Χ. Γκούντου* Εργατική Νομοθεσία 1988
- *Κ. Κονιδιώτου* Διευθύνοντες υπάλληλο Ε. Εργ. Δ 1989
- *Α. Ανανιάδη* Η προβληματική της έννοιας των και της νομικής μεταχειρίσεως του διευθύνοντος υπαλλήλου εργαζομένου στην σύγχρονη επιχείρηση Νόμος Χαριστήρια στον Ι. Δεληγιάννη 1992
- *Κ. Παπαδημητρίου* Οι διευθύνοντες υπάλληλοι στο Εργατικό Δίκαιο 1995
- *Α. Καζάκος* Διευθυντικός Υπάλληλος με αρμοδιότητες διευθύνοντος συμβούλου σε ανώνυμη τραπεζική εταιρεία 1998
- *Α. Μετζητάκος* Οι διευθύνοντες υπάλληλοι και πρόσωπα εμπιστοσύνης 1996
- *Λ. Ντάσιος* Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο Α/Γ 1999