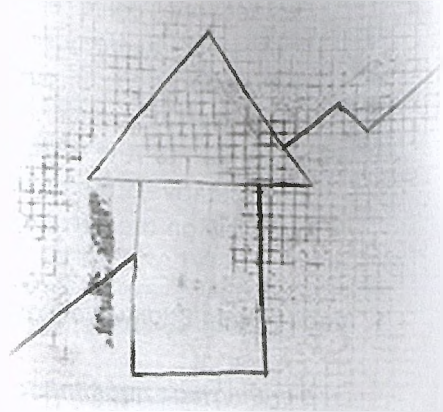


**Διευθυντικό Δικαίωμα και Συμμετοχή
σε Συνδικάτα και Συμβούλια Εργαζομένων**

Αργυρώ Καρανάσιου

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

Διευθυντικό Δικαίωμα και Συμμετοχή σε Συνδικάτα και Συμβούλια Εργαζομένων



Αργυρώ Καρανάσιου
Εργαστηριακός Συνεργάτης
Σ.Δ.Ο., ΤΕΙ Αθήνας

Περίληψη

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι η εξέταση της προβληματικής των «διευθυνόντων υπαλλήλων» και ειδικότερα της συμμετοχής τους σε συνδικάτα και συμβούλια εργαζομένων.

Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, αφετηρία της συλλογιστικής πορείας αποτελεί η διασαφήνιση των βασικών εννοιών που σχετίζονται με το κρινόμενο ζήτημα. Άλλωστε, κάτι τέτοιο είναι απαραίτητο καθώς τα περισσότερα επιχειρήματα αντιλούνται από τη διασαφήνιση των εννοιών «διευθυντικός υπάλληλος», «συνδικάτο» και «συμβούλιο εργαζομένων».

Κατόπιν, αφότου γίνεται αναφορά στις υπάρχουσες νομοθετικές πρωτοβουλίες ρύθμισης του ζητήματος, (άρθρα 7§1, 14§3ά ν.1264/82, αρ. 1§1, 9§2 ν.1767/88,) και επιχειρείται ερμηνευτική προσέγγιση των εν λόγω διατάξεων.

Τέλος, αναφέρονται επιγραμματικά οι εξεληξίεις στο συγκεκριμένο θέμα, όπως διαγράφονται στη γερμανική θεωρία και νομολογία ενώ συμπεράσματα και τελικές σκέψεις εκτίθενται στον επίλογο.

Abstract

Main target of the present paper is the probe of the burning issue concerning "managers" and in particular their participation in labour unions and employees' Councils. For the achievement of this goal, the relevant contemplation initiates from the elucidation of the basic

notions that are associated with the main issue under examination. Besides one could easily understand the significance of such a contemplation, because most of the arguments are being raised from the clarification of such notions as "manager" "syndicate" and "employee's Council". The article proceeds by making special reference to the existing legislative initiatives with a following interpretative attempt of the relative articles. Finally, there is a brief overview on the latest developments in German theory and case law.

1. Διασαφήνιση βασικών εννοιών

□ Διευθυντικός υπάλληλος

Σε μια πραγματικότητα που δεν μένει στατική, το δίκαιο δεν θα μπορούσε να μείνει ασυγκίνητο από τις διαρκείς εξελίξεις. Ιδιαίτερα στο πεδίο του εργατικού δικαίου, χώρο απόλυτα συνυφασμένο με την οικονομική και πολιτική πορεία κάθε τόπου, οι εξελίξεις υπήρξαν ανέκαθεν τόσο ραγδαίες που προσέθεσαν νέο νόημα σε παραδοσιακές έννοιες εργατικού δικαίου, όπως «εργαζόμενος» και «εργοδότης». Από την εποχή της κλασικής επιχείρησης του εργοδότη-αφεντικού¹ πολλὰ έχουν αλλιάξει. Νέα πρόσωπα έχουν εμφανιστεί στο προσκήνιο, κάνοντας τους –αποδεκτούς μέχρι πρότινος– ορισμούς να μοιάζουν ελλειπείς. Στη χορεία αυτών των ορισμών συγκαταλέγεται και η έννοια των «διευθυντικών υπαλλήλων».

Νομοθετική αφετηρία αυτής της έννοιας είναι ο ν.2269/20, για την κύρωση της Διεθνούς Συμβάσεως της Ουάσιγκτον, χωρίς όμως να περιέχει κάποιον ορισμό. Ερμηνεύοντας στενά το εν λόγω νομοθέτημα, εύκολα καταλήγει κανείς στο συμπέρασμα πως πρόκειται για «κάθε υπάλληλο που ασκεί απέναντι σε ορισμένο αριθμό μισθωτών εξουσίες που ανήκουν στο σκληρό πυρήνα των εργοδοτικών εξουσιών ή που η εργασία του είναι ιδιαίτερα υπεύθυνη ή διακρίνεται για την ανώτερη φύση της».²

Η ελληνική εργατική νομοθεσία δεν έχει δυστυχώς μέχρι σήμερα να επιδείξει νομοθέτημα που έχει αποκλειστικά ως αντικείμενο αυτή την ειδική κατηγορία μισθωτών. Ελλείψει ορισμού της έννοιας από τον Έλληνα νομοθέτη, έχουν διαμορφωθεί κάποια κριτήρια από την νομολογία καθώς και από καταξιωμένους Έλληνες θεωρητικούς.

1. Όρος αδόκιμος, όμως παραστατικός.

2. Καζάκος, «Το εργατικό δίκαιο στην πράξη», 1998, σελ. 398.

Η ιδιόμορφη και «επαμφοτερίζουσα» -όπως συχνά χαρακτηρίζεται κατηγορία των διευθυντικών υπαλλήλων, συνιστά εννοιολογική αντίφαση καθώς είναι μεν υπάλληλοι, όμως προσδίδεται σ' αυτούς εργοδοτική χροιά, λόγω του επιθετικού προσδιορισμού «διευθυντικός». Αρκεί κανείς να αναλογιστεί τις ποικίλες αντιφάσεις που υπάρχουν, όπως ιδία ευθύνη και ανεξαρτησία, παροχή εξαρτημένης εργασίας και ιδιότητα μισθωτού υπαλλήλου αλλή και άσκηση εργοδοτικής δραστηριότητας, για να πειστεί για το αντιφατικό της έννοιας αυτής.

Παραδοσιακό χαρακτηριστικό αυτής της ομάδας, υπήρξε το τρίπτυχο «εποπτεία-διεύθυνση- εμπιστοσύνη από εργοδότη», που όμως σήμερα καθίσταται ανεπαρκές, λόγω της ύπαρξης αυτών των στοιχείων σε πολλά σημεία της ιεραρχίας στην εκμετάλλευση πια.³

Επίσης, βασικό γνώρισμα της έννοιας είναι η διευθυντική δραστηριότητα, αναλυόμενη περαιτέρω σε προσχεδιασμό, καθοδήγηση, συντονισμό και έλεγχο. Υποστηρίζεται δε πως αυτή η δραστηριότητα ασκείται με τρόπο αποφασιστικό, ώστε ο μεν διευθύνων αποφασίζει και ο υφιστάμενος εκτελεί. Εκτός των άλλων, παρατηρείται υψηλός βαθμός ανεξαρτησίας και μεγάλο μερίδιο ευθύνης.⁴

Οι υψηλές αποδοχές είναι, κατά τον Καρακατσάνη, άλλη ένα διακριτικό στοιχείο⁵ ενώ σημαντικό ρόλο στον διαχωρισμό τους από τους υπόλοιπους μισθωτούς έχει και η κοινωνιολογική τους υπόσταση (μόρφωση, δεξιότητες) Πρόσφατες έρευνες έδειξαν πως το 74% της ομάδας αυτής είναι πτυχιούχοι ΤΕΙ ή ΑΕΙ, γεγονός που δικαιολογεί και τις υψηλότερες, συγκριτικά, απολαβές τους.)⁶

Εύστοχα λοιπόν παρατηρείται πως « η γραμμή κοινωνικού διαχωρισμού μετατοπίσθηκε από τα όρια μεταξύ εργοδότη-εργαζομένου στα όρια μεταξύ ανωτέρων υπαλλήλων και λοιπών εργατοϋπαλλήλων.»⁷

Βεβαίως ο ανταγωνισμός που χαρακτηρίζει τη σύγχρονη οικονομική ζωή έχει ως αποτέλεσμα την εξειδίκευση εργασίας, το υψηλό μορφωτικό επίπε-

3. Ανανιάδης Αντ. «Η προβληματική της έννοιας και της νομικής μεταχείρησης του διευθύνοντος υπαλλήλου ως εργαζομένου στη σύγχρονη επιχείρηση», ΝΟΜΟΣ, Χαριστήρια στον Ιω.

Δελιγιάννη/ Τρίτο Μέρος, Θεσσαλονίκη 1992 (Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης), σελ 7

4. Σπινέλλης Δ. «Οι διευθύνοντες υπάλληλοι» σε ΕπιθΕργΔ, τόμος 31, τεύχος 5 (731), σελ. 265-267

5. Καρακατσάνης «Παραδόσεις Εργατικού Δικαίου», τεύχος Α, σελ. 36

6. Kienbaum- Studie "Vergütung Leitende Angestellte 2003" Moderate Gehalterhöhungen für maneger" <http://www.stellenboersen.de/aktuelles/Kienbaum?030905Kienbaum-gehalt-fuehrungskraefte-manager.htm>

7 Σπινέλλης,ό.π, σελ 258

δο προσωπικού και πλήθος «προϊσταμένων» στην ιεραρχική διάρθρωση· γεγονότα που καταδεικνύουν πως και αυτό το κριτήριο δεν συμβαδίζει πια με τις τρέχουσες εξελίξεις.⁸

Όταν μάλιστα ο νόμος πολλές φορές τους αντιμετωπίζει ως εκπροσώπους εργοδοσίας (π.χ όταν υπέχουν νομική ευθύνη για μη καταβολή δεδουλευμένων) τότε καθίστανται αφελείς παλιοί ορισμοί της έννοιας του εργοδότη, όπως π.χ πως «εργοδότης είναι απλά το αντίθετο του μισθωτού ή του εργάτη»⁹

Παρότι έχει χαρακτηριστεί ως έννοια εξωνομική (και άρα σημαντικό βοήθημα καθορισμού της έννοιας αποτελούν τα καταστατικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων αυτών των υπαλλήλων σε άλλες χώρες), έχει διατυπωθεί ένας αρκετά εύστοχος ορισμός

«Διευθύνοντες υπάλληλοι είναι οι επί συμβάσει εξαρτημένης εργασίας επί μισθώ εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση, εις την οποία ανατίθενται παρά του επιχειρηματία ορισμένα καθήκοντα διευθύνσεως, είτε καθαρά εργοδοτικά είτε υψηλού επιπέδου ειδικεύσεως, τα οποία ασκούνται κυρίως κατά την ανεξάρτητη απόφασή τους, λόγος για τον οποίο υπέχουν αυτοί ίδια ευθύνη έναντι του επιχειρηματία ή εργοδότη...»

Επιπρόσθετα κριτήρια, νομολογιακά διαπληασμένα αυτή τη φορά, είναι η ελεύθερη προσέλευση και αποχώρηση, ο αποφασιστικός επηρεασμός των κατευθύνσεων και της εξέλιξης της επιχείρησης¹⁰ η διεύθυνση των υποθέσεων ανεξαρτήτως τίτλου¹¹ η εξαίρεση από πολλές ευεργετικές περί ωραρίου διατάξεις¹² καθώς και το δικαίωμα προσλήψεων, απολύσεων και λήψη αποφάσεων που συμβάλλουν στην ανάπτυξη του τζιρού. Ας υπομνησθεί πάντως πως κριτήρια όπως οι υψηλές απολαβές¹³ ή η ελεύθερη προσέλευση/ αποχώρηση από την εργασία, καθίστανται πλέον μη επαρκή, λόγω της «δημοσιοϋπαλληλοποίησης» κατεχοχίν ιδιωτικών υπαλλήλων, όπως εκείνων των τραπεζών.¹⁴

□ **Συνδικάτα - Συμβούλια εργαζομένων**

Έννοια, σκοπός, σύνθεση]

Η πληρέστερη κατανόηση του υπό κρίση ζητήματος (δηλ. η συμμετοχή

8. Ανανιάδης,ό.π, σελ. 8-9.

9. Hepple and O' Higgins Employment Law' Forth Edition, B.A.Hepple? Sweet and Mcxwell, London 1981.

10. ΑΠ 478/1966, ΑΠ 1230/88.

11. ΑΠ 150/1960.

12. ΑΠ 112/1954.

13. ΑΠ 621/95, ΑΠ 191/90, ΑΠ 1364/90.

14. Ανανιάδης, ό.π, σελ. 16.

των διευθυντικών υπαλλήλων σε συμβούλια εργαζομένων/ συνδικάτα) προϋποθέτει την εξέταση των σκοπών των συνδικάτων και συμβουλιών εργαζομένων. Προτού λοιπόν γίνει αναφορά στην ισχύουσα νομοθετική ρύθμιση, κρίνεται απαραίτητη η διασαφήνιση αυτών των εννοιών και ιδιαίτερα των σκοπών λειτουργίας τους καθώς και των ειδικών αρμοδιοτήτων τους.

Ειδικότερα, ως συνδικαλιστική οργάνωση θα μπορούσε να οριστεί η ελεύθερη ένωση εργαζομένων με σκοπό τη διαφύλαξη (προάσπιση, διατήρηση) και προαγωγή (διεκδίκηση) υλικών (εργασιακών, οικονομικών) και άηλων (ιδεολογικών, κοινωνικών) συμφερόντων, ατομικών και συλλογικών, που εκπροσωπούν κατά το καταστατικό τους (αρ. 4 ν.1264/82).

Στα διάφορα είδη των δικαιωμάτων που τους αναγνωρίζονται, ανήκουν το δικαίωμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις (αρ. 1-12 ν.1876/90) το δικαίωμα απεργίας (αρ. 17 ν.1264/82), συμμετοχικά δικαιώματα σε συμβούλια και οργανισμούς από διάφορους νόμους, το δικαίωμα να αναφέρονται για εργασιακά θέματα, να καταγγέλληουν και να εγκαθιούν στις διοικητικές/ δικαστικές αρχές για παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας, που αφορούν τις ίδιες ή τα μέλη τους. Παράλληλα έχουν και τα δικαιώματα που έχει κάθε σωματείο.¹⁵

Ουσιαστικά, πρόκειται για οργανώσεις μαζικές, ταξικές, δημοκρατικές. Στηρίζονται στην ύπαρξη κοινών συμφερόντων και όχι σε μια κοινή ιδεολογία καθώς τα κοινά συμφέροντα θεμελιώνονται στην πραγματικότητα του ταξικού αγώνα. Οι εργαζόμενοι συσπειρώνονται στη βάση μιας πραγματικότητας πιο ισχυρής από κάθε άλλη: στο γεγονός ότι σαν εργαζόμενοι, είναι αντικείμενα εκμετάλλευσης και πρέπει να υπερασπίσουν τα συμφέροντά τους ενάντια στους εργοδότες ξεχωριστά στην εργοδοσία ως σύνολο και στο κράτος.¹⁶

Έχει υποστηριχθεί βέβαια ορθά πως δεν επιδιώκουν την εγκαθίδρυση στο μέλλον της άμεσης και αδιαίρετης εξουσίας της εργατικής τάξης και όλη των εργαζομένων και στην αποφασιστική τους επίδραση στην παραγωγή, αλλά τη συμμετοχή σε περιορισμένη μορφή και με συμβουλευτικές μόνο αρμοδιότητες. Αν μάλιστα χαρακτηρίζεται από ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων, τότε μπορεί να παίξει σημαντικό ρόλο στην προσπάθεια να ανοίξει ο δρόμος για την αυτοδιαχείριση και την οικοδόμηση σοσιαλιστικών σχέσεων που να θεμελιώνονται στην κοινωνική ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής.¹⁷

15. Κρητικός, «Δίκαιο σωματείων και συνδικαλιστικών οργάνωσεων», 1984 σε Νομικό Εγκυκλοπαιδικό Λεξικό, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1998, σελ. 945-946.

16. Henri Krasucki «Τα συνδικάτα και η πάλη των τάξεων», εκδ. Μνήμη, Αθήνα 1976, σελ. 83-84.

17. Μητρόπουλος Αθ. «Συνδικάτα και εξουσία στη Δυτική Ευρώπη», εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1976, σελ 59-60.

Παρόμοια με τα προαναφερθέντα ισχύουν και για τα συμβούλια εργαζομένων. Ως γνωστόν, οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα μπορούν να συγκροτήσουν συμβούλια. Όπου δεν υπάρχει σωματείο, αρκούν τα 20 άτομα. Εξαιρέση στον κανόνα αυτό αποτελούν μόνο οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις. Τα συμβούλια εκλέγονται από Γενικές Συνελεύσεις των εργαζομένων και συγκροτούνται από 3, 5 ή 7 μέλη, ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων (δηλ. μέχρι 300, 300 έως 1000, 1000 και πάνω, αντίστοιχα).

Οι αρμοδιότητές τους είναι γνωμοδοτικές και συμμετοχικές για τα προβλήματα των εργαζομένων ενώ τα μέλη τους προστατεύονται όπως τα συνδικαλιστικά στελέχη των σωματείων.

Η σχέση των συμβουλίων εργαζομένων και σωματείων θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σχέση συνεργασίας και ενημέρωσης των σωματείων για θέματα της αρμοδιότητάς τους.¹⁸ Επιτυγχάνεται έτσι η αντικατάσταση του ισχύοντος μονιστικού συστήματος εκπροσώπησης των συμφερόντων των εργαζομένων (παραδοσιακά συνδικάτα) από ένα δυαδικό σύστημα.

Ως μορφή αιρετής εκπροσώπησης (συνδικαλιστικό όργανο που καθορίζεται νομοθετικά και νομιμοποιείται δημοκρατικά μέσω της εκλογής από τους εργαζόμενους- μέλη) το συμβούλιο εργαζομένων αποσκοπεί να λειτουργήσει ως καταλύτης ταξικής συσπείρωσης, πάλης και αμφισβήτησης της καπιταλιστικής εξουσίας, εκδημοκρατίζοντας το εργασιακό καθεστώς στις επιχειρήσεις.¹⁹

Παρότι ο νομοθέτης επέλεξε τη δημιουργία συμβουλίων εργαζομένων κατά το γερμανικό πρότυπο (δηλ. η ταξική συνεργασία αποτελεί κεντρική καταστατική αρχή με κανονιστική-προσδιοριστική δύναμη), κανείς δεν μπορεί να παραβλέψει το γεγονός πως με τον θεσμό αυτό επιχειρείται ο εκσυγχρονισμός και εκδημοκρατισμός του παλαιότερου μονοκρατορικού καθεστώτος διάρθρωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων (αυταρχική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος, χωρίς δυνατότητα παρέμβασης-έστω συμβουλευτικής- των εργαζομένων).²⁰

18. Κέντρο Πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων http://www.gsee.gr/kepea/kepea/Greek/gpe_index.htm.

19. Τραυθός -Τζανετάτος Δ. «Εργατικό δίκαιο και πολιτική», εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1986, σελ. 237-239.

20. Τραυθός- Τζανετάτος Δ. ό.π, σελ. 233.

2. Η ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ (Ν.1264/82 ΚΑΙ 1767/88) ΚΑΙ ΤΑ ΑΝΑΚΥΠΤΟΝΤΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ)

Ο ν. 1264/82 κατήργησε τους ν.330/76 και ν.643/77 περιλαμβάνοντας διατάξεις που αφορούν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις τόσο των εργαζομένων με σχέση ιδιωτικού δικαίου όσο και των δημοσίων υπαλλήλων. Απώτερος στόχος του νομοθέτη είναι να διαφυλάξει και να προάγει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα στον τόπο μας, καθώς για πολλά χρόνια οι κυβερνητικές και εργοδοτικές δραστηριότητες στα εσωτερικά των συνδικάτων, όπως και η τρομοκρατία, η ανεργία και οι στερήσεις για τους πρωτοπόρους συνδικαλιστές, αποθάρρυναν τις πιο πηλατείες μάζες των εργαζόμενων να συνδικαλιστούν.

Στην Εισηγητική έκθεση, χαρακτηρίζεται ο ν.1264/82 ως το πρώτο θεσμικό μέτρο για τον εκδημοκρατισμό του εργατοϋπαλληλικού συνδικαλισμού, την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και την ανάπτυξη ενός μαζικού, πολιτικοποιημένου και ανεξάρτητου συνδικαλιστικού δικαιώματος.

Κύριοι σκοποί του παρόντος νομοθετήματος είναι η μαζικοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος, καθώς και η αντιμετώπιση της πολυδιάσπασης και του κατακερματισμού ώστε να αποκατασταθεί η ενότητά του, όπως αναφέρεται στα Πρακτικά της Ολομέλειας της Βουλής.²¹

Η ενότητα του κινήματος θα επιτευχθεί –όπως επαγγέλλεται η Εισηγητική έκθεση– με την καταπολέμηση του οργανωτικού κατακερματισμού και την ανόθευτη τελική έκφραση του συνόλου των εργαζόμενων μέσα από δημοκρατικές διαδικασίες.

Πρόθεση δε του νομοθέτη είναι να διαφυλάξει τη γνήσια εκπροσώπηση της βάσης, αφού μόνο έτσι θα μετατραπούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε πρωταγωνιστές στο διάλογο ανάμεσα στην εργασία και στο κεφάλαιο.²²

Ειδικότερα, όσον αφορά τη συγκρότηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ενδιαφέρον για το υπό εξέταση ζήτημα παρουσιάζουν τα αρ.7§1 και 14§3 εδ.ά.

Συγκεκριμένα, στο αρ.7 ο συντάκτης του νόμου, σεβόμενος απόλυτα τις αρχές και το πνεύμα της 87 ΔΣΕ (περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος) καθώς και της συνταγματικής επιταγής, κατοχυρώνει απόλυτα το δικαίωμα των εργαζομένων να μπορούν να γίνουν μέλη των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

21. Πρακτικά Βουλής (Ολομέλεια), σελ. 4334.

22. Εισηγητική έκθεση ν.1264/82, σελ. 2.

Στο αρ.14 δε, εξαιρείται η αρχή της ελεύτερης και ανεμπόδιστης συνδικαλιστικής δράσης και της αυτόνομης λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Την λειτουργικότητα των παραπάνω αρχών, ο νομοθέτης την διασφαλίζει και αρνητικά, απαγορεύοντας ρητά στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους καθώς και σε οποιονδήποτε τρίτο, πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Ανάμεσα στα άλλα, οι μικτές συνδικαλιστικές οργανώσεις, δηλαδή οι οργανώσεις στις οποίες μετέχουν μισθωτοί και εργοδότες, απαγορεύονται (αρ14§3 ω.1264/82 Βñ. και παλαιότερα αρ.4 ν.330/76 και αρ.129 ν.281/14)²³

Όσον αφορά την ισχύουσα ρύθμιση για τα συμβούλια εργαζομένων, προβλέπονται *mutatis mutandis* τα ίδια, ενώ παρόμοιοι είναι και οι σκοποί του νομοθετήματος, εν προκειμένω του ν.1767/88. Τα άρθρα 1§1 καθώς και 9§2 επαναλαμβάνουν –οχεδόν αυτολεξεί- τις ρυθμίσεις του ν.1264/82, ενώ αυτό που παρατηρείται είναι πως και εδώ –όπως και στον ν.1264/82- ο νομοθέτης αναφέρεται γενικά σε «εργαζόμενους» και «εργοδότες», χωρίς περαιτέρω διασαφηνίσεις ή ορισμούς των όρων αυτών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα πως για να απαντήσει κανείς στο ερώτημα του κατά πόσο δύνανται οι διευθύνοντες υπάλληλοι να μετέχουν σε συνδικάτα και συμβούλια εργαζομένων, πρέπει να καταφύγει στην ερμηνευτική οδό. Επισημαίνεται δε, πως δεν είναι τυχαίο το ότι ο έλληνας νομοθέτης έχει αποφύγει να ορίσει την έννοια του εργοδότη, καταλείποντας το σχετικό έργο στην επιστήμη. Επομένως η εννοιοδότηση πρέπει να γίνεται *ad hoc* και *in concreto* μέσω ερμηνείας της συγκεκριμένης ρύθμισης και ανίχνευσης του σκοπού που καλείται να επιτελέσει²⁴

218

3. ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΕΣ ΑΠΟΠΕΙΡΕΣ

Κάθε επίδοξος ερμηνευτής αυτών των διατάξεων θα πρέπει να έχει διαρκώς υπόψη του τόσο τον σκοπό του νομοθέτη καθώς και τα εννοιολογικά χαρακτηριστικά του «διευθυντικού υπαλλήλου» σε συνδυασμό με τη δράση των συνδικάτων και των συμβουλίων εργαζομένων στη επιχείρηση (όλα

23. ΑΠ 74/89, ΔΕΝ 1990, 16 σε «Συλλογικό εργατικό δίκαιο», Λεβένης Γ εκδ. Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 1996.

24. Τραυλός- Τζανετάτος Δ. «Η συμμετοχή των διευθυνόντων υπαλλήλων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων» σε ΕπιθΕργΔ, τόμος 60ος, έτος 2001, σελ. 1161.

αυτά έχουν αναληφθεί εκτενώς παραπάνω). Συνδυάζοντάς τα, εύκολα κανείς κατανοεί πως ο όρος «εργαζόμενος» των ν.1264/82 και 1767/88 δεν περιλαμβάνει και τους διευθυντικούς υπαλλήλους.

Με τις διατάξεις των αρ. 7§1, 14§3ά του ν.1264/82 και αρ. 1§1 και 9§2 ν.1767/88 εισάγεται η αρχή της αμιγούς εκπροσώπησης κοινών συμφερόντων και ανεξαρτησίας από τον κοινωνικό αντίπαλο. Είναι γεγονός πως η συλλογική αυτόνομη βούληση δεν αποτελεί μέσο έκφρασης απλώς περισσότερων ατομικών βουλήσεων. Το υπόβαθρό της δεν είναι η προαγωγή πλειόνων ατομικών συμφερόντων, αλλά η αρχή της αλληλεγγύης και της εκπροσώπησης κοινών συλλογικών συμφερόντων.²⁵

Όμως, στην περίπτωση των διευθυντικών υπαλλήλων, καίτοι συγκαταλέγονται στη χορεία των μισθωτών επί συμβάσει εξαρτημένης εργασίας, λείπει το αίσθημα αλληλεγγύης με τους υπόλοιπους υπαλλήλους. Επομένως, ενδεχόμενη συμμετοχή τους σε συνδικάτο /συμβούλιο εργαζομένων (και άρα, διεύρυνση του όρου «εργαζόμενοι», ώστε να τους περιλαμβάνει) θα λειτουργούσε αποσταθεροποιητικά στον εύθραυστο συσχετισμό διαπραγματεύσεων εργαζομένων- εργοδοτών, που διασφαλίζονται από τη νομοθετική προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος (από το Σ, αλλά και από τους ν.1264/82 και ν.1767/88).²⁶

Για να αποφευχθεί λοιπόν μια τέτοια περίπτωση, θα πρέπει να ακολουθηθούν οι εξής ερμηνευτικές οδοί:

219

Όσον αφορά τα αρ.7§1 και 1§1 των ν.1264/82 και 1767/88 αντίστοιχα, θα πρέπει να ερμηνεύσει κανείς τον όρο «εργαζόμενος» με τελολογική συστολή, ώστε να μην περιλαμβάνει και την έννοια του διευθυντικού υπαλλήλου, καίτοι μισθωτός.

Για δε τα αρ.14§3ά ν.1264/82 και 9§2 ν.1767/88, θα ακολουθηθεί η λύση της τελολογικής διαστολής του όρου «εργοδότης», ώστε να περιλαμβάνεται σ'αυτόν και ο διευθυντικός υπάλληλος.

Προτού όμως σπεύσει κανείς να θεωρήσει την ερμηνευτική αυτή ατραπό ασφαλή για την επίτευξη των σκοπών του νομοθέτη, ίσως θα έπρεπε να αντιμετωπίσει και ένα άλλο ζήτημα που φαίνεται να υπάρχει.

Αν δηλαδή ο διευθυντικός υπάλληλος θεωρηθεί ως εργοδότης, τότε στις περιπτώσεις, όπου θα είναι αναγκαίο να προσμετρηθεί ως εργαζόμενος για να συμπληρωθεί ο αριθμός των 50 που αξιούται για τη δημιουργία συμβουλίου εργαζομένων, ο νόμος δεν θα μπορεί καν να εφαρμοστεί. Δεδομένου

25. Κουκιάδης «Συλλογικό εργατικό δίκαιο», 1999 σελ. 3.

26. Τραυλός -Τζανετάτος Δ. σε ΕπιθεργΔ, ό.π, σελ. 1163.

μάλιστα του ότι βασικός σκοπός κάθε νόμου είναι η ευρεία εφαρμογή του (κάθε νόμος «θέλει» να εφαρμόζεται), η ενδεοδειγμένη ερμηνευτική λύση θα πρέπει να στηρίζεται στη βασική αυτή ερμηνευτική αρχή του ευρύτατου προστατευτικού βεληνεκούς κάθε νόμου.

Επομένως καταλληλότερη κρίνεται μια ενδιάμεση ερμηνευτική προσέγγιση των υπό εξέταση όρων, ούτως ώστε ο διευθυντικός υπάλληλος να προσμετράται ως εργαζόμενος για τη δημιουργία συμβουλίου εργαζομένων αληθιά να μην έχει δικαίωμα εκλέγειν-εκλεγέσθαι, είτε ως μέλος γενικής συνέλευσης, είτε –πολιθώ μάλλον- ως υποψήφιο μέλος συμβουλίου εργαζομένων (σε αυτή την περίπτωση θα ήταν πιο ευάλητοι οι εργαζόμενοι ως προς το να επιθέξουν ένα εξ αρχής χειραγωγημένο συμβούλιο).²⁷

Η ερμηνευτική αυτή εκδοχή κρίνεται ως η πιο κατάλληλη, καθώς αποφεύγονται δύο σημαντικοί σκόπελοι σε κάθε εκμετάλλευση:

❖ Η δημιουργία του λεγόμενου «κίτρινου συνδικάτου», δηλ. οργάνωσης κατευθυνόμενης από τον εργοδότη-κοινωνικό ανταγωνιστή και όσους γενικά τον εκπροσωπούν (άρα και τους διευθυντικούς υπαλλήλους).

Η ενδεχόμενη καταστρατήγηση του νόμου 1767/88 (και ειδικότερα η επιδίωξη και επίτευξη μη εφαρμογής του εκ μέρους του εργοδότη) σε περίπτωση που ο εργοδότης –βασιζόμενος στην τελοιολογική συστολή του όρου «εργαζόμενος», χαρακτηρίσει κάποιους μισθωτούς ως «διευθυντικούς υπαλλήλους», ώστε να μην μπορεί να συμπληρωθεί οριακά ο απαιτούμενος αριθμός μισθωτών για τη συγκρότηση συμβουλίου εργαζομένων.

Όλα αυτά βέβαια δεν σημαίνουν πως οι διευθύνοντες υπάλληλοι θα πρέπει να στερούνται του συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματός τους για συγκρότηση τέτοιων οργανώσεων (αρ. 12 Σ). Απεναντίας, παρατηρείται η τάση για δημιουργία χωριστών επαγγελματικών σωματείων²⁸ ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Γερμανία²⁹ Δηλαδή, η άσκηση του συνδικαλιστικού τους δικαιώματος συνίσταται σε ίδρυση ομοιογενών συνδικαλιστικών οργανώσεων παρά τη μη δυνατότητα συμμετοχής τους σε συμβούλια εργαζομένων και συνδικάτα.³⁰

Έχει διατυπωθεί πάντως και πιο μετριοπαθής άποψη, αυτή τη φορά από

27 Τραυθός –Τζανετάτος, ΕπιθεργΔ, ό.π, σελ.1164-1165.

Τα οποία λογίζονται ως επαγγελματικές οργανώσεις σωματειακής μορφής, που βρίσκουν νομοθετικό έρεισμα στο αρ.6 Σ (Τραυθός – Παπσαύρου) ΠπρΒερ 87/1984 ΕΕργΔ 1985,120

28. Τα οποία λογίζονται ως επαγγελματικές οργανώσεις σωματειακής μορφής, που βρίσκουν νομοθετικό έρεισμα στο αρ.6 Σ (Τραυθός – Παπσαύρου) ΠπρΒερ 87/1984 ΕΕργΔ 1985,120

29. G.Kleine in F.Grüll, "Handbuch für leitende Angestellte" 1962, s. 96-97, Nikisch, "Arbeitsrecht" τρίτη έκδοση, τόμος 1, 1961 σελ. 79 σε Σπινέλλη Δ. «Οι διευθύνοντες υπάλληλοι» ΕπιθεργΔ, τόμος 31ος, έτος 1972, σελ. 258.

30. Τραυθός –Τζανετάτος, σε ΕπιθεργΔ, ό.π, σελ. 1165.

τον Καρδαρά, σύμφωνα με την οποία ενώ αποδεικνύεται πράγματι πως συντρέχουν λόγοι που συνηγορούν υπέρ του αποκλεισμού των διευθυνόντων υπαλλήλων από την άσκηση των συμμετοχικών δικαιωμάτων (και συνεκδοχικά από το προσωπικό πεδίο ισχύος του συμφώνου της εκμεταλλεύσεως), απαιτείται όμως **νομοθετική πρόβλεψη** για τημ εξαίρεσή τους από τον ν.1264/82.³¹

Τέλος, στην περίπτωση που παρεισφρύσουν στα συνδικάτα/ συμβούλια εργαζομένων ξένα προς τον εργαζόμενο στοιχεία, όπως οι διευθυντικοί υπάλληλοι, ποικίλες είναι οι γνώμες που έχουν διατυπωθεί για την τύχη του συνδικάτου /συμβουλίου εργαζομένων.

Αναλυτικότερα:

- Σύμφωνα με την άποψη του Κουκιάδη, η συμμετοχή των διευθυνόντων υπαλλήλων, ούτε άκυρη είναι, ούτε θίγει την υπόσταση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Μολιταυτά, αναγνωρίζεται στο συνδικάτο το εύλογο συμφέρον να αρνηθεί την εγγραφή τους (contra, Βλυστός, που υποστηρίζει την υποχρέωση εγγραφής τους, Βλυστός «Ατομικό εργατικό δίκαιο», τόμος 1, σελ 269).³²
- Η αντίθετη άποψη φαίνεται πιο ορθή. Αναφέρει χαρακτηριστικά πως για τον αποκλεισμό του διευθυντικού υπαλλήλου από το συνδικάτο αρκεί το ότι συγκεντρώνει διευθυντικές αρμοδιότητες και ενεργεί για λογαριασμό του εργοδότη. Επομένως, η συμμετοχή του δημιουργεί μαχητό τεκμήριο αμφισβήτησης και κλυδωνισμού της ελευθερίας και ανεξαρτησίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Τεκμήριο που ανατρέπεται αν εκ των υστέρων αποδειχθεί πως η συμμετοχή του δεν ήταν αντικειμενικά σε θέση να βλάψει τα συμφέροντα των εργαζομένων και να αλλοιώσει τον ελεύθερο χαρακτήρα του συνδικάτου. (άρα γίνεται καταχρηστικά επίκληση της αμφισβήτησης υπόστασης της οργάνωσης –281 ΑΚ)

Αξιοσημείωτο δε είναι ότι αποδίδεται μεγαλύτερη βαρύτητα στη συμμετοχή του διευθύνοντος υπαλλήλου κατά το στάδιο της ίδρυσης παρά στην επιγενόμενη ανάμιξή του, καθώς στην πρώτη περίπτωση δεν είναι vonτή η «αυτοκάθαρση» του συνδικάτου μέσω της διαγραφής του (διαγραφή ιδρυτικού μέλους θα ισοδυναμούσε με ούσιαστική ανυπαρξία της ίδιας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως εύκολα μπορεί κανείς να διαπιστώσει.)³³

31. Καρδαράς Αθ. «Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως», Εκδ. Αντ.Ν. Σάκκουλα, 1996, σελ 285-286.

32. Κουκιάδης, ό.π, σελ. 107.

33. Τραυλός- Τζανετάτος, ό.π (ΕπιθεργΔ), σελ 1166,1167 επ.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, το αρ. 14§3ά ν.1264/82 καθώς και το αρ. 9§2 ν.1767/88, ρητά απαγορεύουν τη σύσταση μικτών οργανώσεων (συνδικάτων και συμβουλίου εργαζομένων αντίστοιχα). Στην περίπτωση λοιπόν που διευθυντικός υπάλληλος προσμετρηθεί ως μέλος μιας τέτοιας οργάνωσης, δύο τινά μπορούν να συμβούν:

1. Να διασωθεί η οργάνωση μέσω της διαγραφής του διευθυντικού υπαλλήλου («αυτοκάθαρση») _ λύση που κατατείνει στη βιωσιμότητα της οργάνωσης
2. Να λειτουργεί πλέον ως σωματείο ΑΚ, με αποτέλεσμα να στερείται όλων των βασικών δικαιωμάτων κάθε συνδικάτου (δηλαδή μη ικανότητα σύναψης ΣΣΕ/ άσκησης δικαιώματος απεργίας/ εκπροσώπησης εργαζομένων σε μεταβίβαση, εκμετάλλευση επιχείρησης ή ομαδικής απόλυσης.)

4. ΠΩΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΤΗΚΕ ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΑΠΟ ΤΗ ΓΕΡΜΑΝΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Είναι κοινός τόπος πως η Γερμανία αποτελεί βαρόμετρο των δικαιικών εξελίξεων για τη χώρα μας, πολλώ δε μάλλον των εξελίξεων στο πεδίο του εργατικού δικαίου.

Η έννοια «διευθυντικός υπάλληλος» έχει αναχθεί σε ζήτημα μείζονος πολιτικής σημασίας στη Γερμανία.³⁴ Πρόκειται για τους υπαλλήλους εκείνους που παράλληλα με την ανάληψη εξειδικευμένων εργοδοτικών καθηκόντων, είναι επιφορτισμένοι και με διοικητικές και διαχειριστικές εξουσίες.³⁵ Συνήθως, εμφανίζονται ως αντίπαλοι του εργατικού δυναμικού των συμβουλίων εκμεταλλεύσεως μα ριγίζονται ως εκπρόσωποι της εργοδοτικής πλευράς μόνο εκείνοι που απασχολούν τουλάχιστον ένα συνεργάτη σε ανεξάρτητη θέση.

Αυτή η ιδιόμορφη μονάδα μισθωτών, γνωστή και ως υψηλό δυναμικό (high potentials) δραστηριοποιούνται σήμερα κυρίως στη βιομηχανία, το εμπόριο και τις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών³⁶ ενώ καταλαμβάνουν σε

34. Chancen fuer alle Das Portal fuer Reformen in Deutschland http://www.chancenfueralle.de/Service_Termine/Lexikon/L/Leitende_Angestellte.html

35. Dr Gaul F, "Der Arbeitsvertrag mit fuehrungwkraeften" 2.Auflage 1969 ? Verlag Moderne Industrie, seite 33

36. Kroeger und Rehmann, Onlinerecht, http://www.rehmann.de/content/wichtige_themen/leitender_angestellte.php3?menueid=7&subid=26

ποσοστό το 0,3 έως 2% του συνόλου του εργατικού δυναμικού (οι περισσότεροι σε επιχειρήσεις χημικού κλάδου).³⁷

Επισημαίνεται στη θεωρία πως ο διευθύνων υπάλληλος προϋποθέτει ως έννοια μια αντικειμενική λητουργική ταύτιση με τον επιχειρηματία και όχι μια υποκειμενική ή επιθυμητή ταύτιση μαζί του, μια συμμετοχή στην κατευθυντική δραστηριότητά του.³⁸ Έχει ειπωθεί μάλιστα πως έχουν διπλή υποχρέωση πίστης, από τη μία απέναντι στην εργοδοτική πλειυρά (που διαμορφώνει με εκείνους κοινότητα απόδοσης) και από την άλλη απέναντι στην πλειυρά των εργαζομένων (που μέσω της ανεξάρτητης κοινωνικής θέσης συνδέονται με συγκεκριμένη ταύτιση συμφερόντων). Αυτή η διπλή υποχρέωση τίθεται σε ισχύ ως κοινωνική εντολή μεσολήθησης στον κοινωνικό-εργασιακό χώρο της «επιχείρησης».³⁹

Λόγω όμως της ειδικής θέσης εμπιστοσύνης που κατέχουν στην επιχείρηση, δεν εφαρμόζεται επ' αυτών ο νόμος περί προστασίας από απόλυση (Kündigungsschutzgesetz) ούτε το δικαίωμα του συμβουλίου της εκμετάλλευσης να αποφασίζει επί παρόμοιων μεταβολών.⁴⁰

Η γενική τάση της θεωρίας και νομολογίας για τον περιορισμό του κύκλου των διευθυνόντων υπαλλήλων έχει ως στόχο όμως να παρέχεται και σε αυτούς η προστασία σωρείας διατάξεων του εργατικού δικαίου. Επομένως, αν και αποκλείονται ρητά από τη συμμετοχική διαδικασία (BetrV Satz 5, Absatz 3)

χωρίς δικαίωμα ψήφου, παθητικό και ενεργητικό (τυχόν λήψη αποφάσεων στις οποίες μετέχουν δεν έχουν καμία ισχύ, ενώ δεν δικαιούνται να εγείρουν ένσταση στα συμβούλια εργαζομένων σε περίπτωση αδικαιολήγησης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας)⁴¹ ανακύπτει το ερώτημα αν θα πρέπει να έχουν μια αυτόνομη εκπροσώπηση, ξεχωριστά από τους υπόλοιπους ή όχι. Επίσης διατυπώθηκε και ο συλλογισμός, πως ο κύκλος των «διευθυνόντων υπαλλήλων», ως παράγοντας «ευρισκόμενος στη διάθεση του εργοδότη», δεν θα έπρεπε να εκπροσωπείται ούτε στα όργανα εργοδοτικών οργανώσεων (π.χ εποπτικό συμβούλιο).⁴²

37. Dr Gruell F "Handbuch fuer leitende Angestellte" Verlagsgesellschaft Recht&Wirtschaft mbH, Heidelberg 1962, seite 148 s.3

38. Ανανάδης, ό.π, σεñ 9

39. Dr Gruell,s.149 1, ό.π

40. Σπινέλλης, ό.π, σεñ 259

41. Rechtsanwaltskanzlei Daniel Boehm ,onlineberatung insbesondere im Arbeitsrecht, <http://www.ratgeberrecht.de/fragen/view/rf0042.htm>

42. www.chancenfueralle.de

Ήδη λοιπόν από το 1989, ισχύει για αυτούς ιδιαίτερο καθεστώς, δηλαδή εκπροσώπηση μέσω των δικών τους οργανώσεων (SprAuG, γνωστές ως «Sprecherausschlüsse»), οι οποίες προσομοιάζουν με τα συνδικάτα, έχουν όμως σημαντικά μικρότερο αριθμό αρμοδιοτήτων.⁴³ Σε κάθε περίπτωση βέβαια θα πρέπει να εξετάζεται, αν τα συμβούλια αυτά των διευθυντικών υπαλλήλων είναι ανεξάρτητα από τον εργοδότη, δεν πρόκειται δηλαδή για «κίτρινα συνδικάτα».

Το σίγουρο πάντως είναι πως οι οργανώσεις αυτές είναι σήμερα πολυπληθείς, αν και ο Σύνδεσμος Διευθυντικών Υπαλλήλων της Γερμανίας (ULA) μπορούσε να απαριθμήσει ονομαστικά από την 1.1.1975 έως το 1979, μόνο 152 τέτοιες οργανώσεις (παρότι 98% των διευθυντικών υπαλλήλων που εργάζονταν σε επιχειρήσεις χημικού κλάδου εργάζονταν σε αυτά).⁴⁴

5.ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Τα συνδικάτα, θεωρούμενα ως η οικονομική οργάνωση της εργατικής τάξης, αποτέλεσαν προνομιακό αντικείμενο των (μαρξιστών συνήθως) ιστορικών και κοινωνιολόγων του εργατικού κινήματος.⁴⁵ Από την άληθη, θεωρούμενα ως ομάδες πίεσης, ισότιμες με τις ποικίλες οργανώσεις οικονομικών, ιδεολογικών ή άληθων συμφερόντων, χωρίς ιδιαίτερο ιστορικό ρόλο ή βαρύτητα, αποτέλεσαν πτυχή της φιλελεύθερης δραστηριότητας των φιλελεύθερων κατά βάση πολιτικών κοινωνιολόγων.⁴⁶ Επομένως, δεχόμενος κανείς την δεύτερη αυτή εκδοχή, αντιλαμβάνεται πως πρόκειται για οργανώσεις με σκοπό τη συλλογική προώθηση των αιτημάτων, που ιστορικά καταγράφηκαν ως **αιτήματα του εργατικού κινήματος**.

Όταν πρωτοξεκίνησε η συγκρότηση των συνδικάτων (ως θεσμός που επαγγελλόταν συνδιαχείριση της εκμετάλλευσης από εργοδότη και εργαζόμενους), η εργατική τάξη υπήρξε σκεπτική και διστακτική, καθώς τα εξέληξε ως προσπάθειες πηλαστικού και υποκριτικού γεφυρώματος του χάσματος εργατών- εργοδότη και όχι ως τρόπους διεκδίκησης εργασιακών συμφερόντων. Πίστευαν πως επρόκειτο για χειραγωγούμενα από τον εργοδότη συμβούλια και άρνησαν να αντιληφθούν πως μέσω αυτών θα επιτυχανόταν μιας

43. Τραυθός-Τζανετάτος Δ. σε ΕπιθεργΔ, ό.π, σελ 1165 και www.ratgeberrecht.de

44. Däubler W. "Das Arbeitsrecht 2" Taschenbuch/ Verlag GmbH, Hamburg November 1979, seite 390

45. Abendroth W. "A short history of the european working class", London NLB 1972, 1965,

46. Μαυρογορδάτος Γ.Θ, «Ομάδες πίεσης και δημοκρατία», εκδ. Πατάκης, Αθήνα 2001

δίοδος επικοινωνίας με τον εργοδότη για τη δυναμική διεκδίκηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων.⁴⁷

Το πέρασμα του χρόνου, ανέδειξε πράγματι το θεσμό των συνδικάτων (και συμβουλίων εργαζομένων) σε όργανο μοναδικής σημασίας για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων κάθε μισθωτού με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Για να προφυλαχθεί δε ο ανεξάρτητος χαρακτήρας τους και να προασπιστεί ο απώτερος στόχος τους, ο νομοθέτης έθεσε φραγμούς στις εργοδοτικές εξουσίες, απαγορεύοντας κάθε ανάμιξή τους σε αυτά.

Επομένως, η ερμηνεία του νόμου στο ζήτημα που εξετάζεται στην προκειμένη περίπτωση, πρέπει να είναι συνεπής με τη νομοθετική βούληση και να μη διαψεύσει την εμπιστοσύνη κάθε μισθωτού στα συνδικάτα _ εμπιστοσύνη που δύσκολα αποκτήθηκε, όπως έγινε σαφές από τα παραπάνω.

Η συμμετοχή των εργαζομένων (και μόνον εκείνων) έχει ως αποτέλεσμα τη λειτουργία της «αναγκαίας ενδιάμεσης φάσης στο δρόμο για την αυτοδιοίκηση και αυτοδιαχείριση μισθωτών». Ό,τι στην αρχή φάνταζε σε κάθε μισθωτό ουτοπικό, τώρα πια είναι κεκτημένο και παγιωμένο στη συνείδηση όλων, εργατών και εργοδοτών. Για να διαφυλαχθεί λοιπόν απαιτείται ερμηνεία σύμφωνη με τη βασική αρχή του ν.1264/82 (και ν.1767/88), όπως αυτή εκφράζεται στην Εισηγητική έκθεση

«Βασική αρχή είναι ότι οι συνδικαλιστικές ελευθερίες τόσο περισσότερο συμβάλλουν στην κοινωνική ισορροπία και συνακόλουθα στην ισορροπία της σύγχρονης ελληνικής κοινωνίας, όσο περισσότερο η πολιτεία ισχυροποιεί την άσκησή τους. Για να παίξουν όμως τον αυξημένο αυτό ρόλο, αναγκαία προϋπόθεση είναι η μέριμνα της πολιτείας για τη διασφάλιση της δημοκρατικής οργάνωσης των μηχανισμών με τους οποίους οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκφράζονται».

Συνεπώς, η μη συμμετοχή των διευθυντικών υπαλλήλων στα συνδικάτα? Συμβούλια εργαζομένων απορρέει ερμηνευτικά από τα αρ. 7§1 και 14§3ά ν.1264/82 καθώς και 1§1 και 9§2 ν.1767/88.

Στο καταστατικό Α΄ Διεθνούς το 1871, ο Καρλ Μαρξ είχε συνοψίσει σε μια φράση αυτό που εξήχθη πλείον ως συμπέρασμα αυτής της εργασίας

«Η απελευθέρωση της εργατικής τάξης πρέπει να είναι έργο της ίδιας της εργατικής τάξης».

Για την επιδίωξη των εργατικών λοιπόν συμφερόντων καθώς και για τη βιωσιμότητα του ανεξάρτητου χαρακτήρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι διευθυντικοί υπάλληλοι πρέπει να αποκλείονται από τη συμμετοχή σε

47 Αυτά συνάγονται από το γενικότερο πνεύμα του βιβλίου του Henri Krasucki, ό.π

συνδικάτα/ συμβουλίες εργαζομένων και να επιδιώκουν σε ειδικά συνδικάτα διευθυνόντων υπαλλήλων τα ιδιαίτερα συμφέροντα του κύκλου τους.

Βιβλιογραφία

α) Ελληνική

Ανανιάδης Αντ. «Η προβληματική της έννοιας και της νομικής μεταχείρισης του διευθύνοντος υπαλλήλου ως εργαζομένου στη σύγχρονη επιχείρηση», ΝΟΜΟΣ, Χαριστήρια στον Ιω. Δεληγιάννη/ Τρίτο μέρος, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη 1992

Βλυστός «Ατομικό εργατικό δίκαιο, τόμος 1

Geary D., "Το ευρωπαϊκό εργατικό κίνημα, 1848- 1939", εκδ. Παρατηρητής/ Θεσσαλονίκη 1988

Καρακατσάνης «Παραδόσεις εργατικού δικαίου», τεύχος Α

Καρδαράς Αθ. «Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμετάλλευσής», εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα –Κομοτηνή 1996

Καζάκος. «το εργατικό δίκαιο στην πράξη», 1998

Κουκιάδης. «Συλλογικό εργατικό δίκαιο», 1999

Krasuscki H. «Τα συνδικάτα και η πάλη των τάξεων», εκδ. Μνήμη, Αθήνα 1976

Λεβέντης Γ. «Συλλογικό εργατικό δίκαιο», εκδ. Δελτίου εργατικής νομοθεσίας, Αθήνα 1996

Μαυρογορδάτος Γ.Θ «Ομάδες πίεσης και δημοκρατία», εκδ. Πατάκη, Αθήνα 2001

Μητρόπουλος Αθ. «Συνδικάτα και εξουσία στη Δυτική Ευρώπη», εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή 1985

Νομικό Εγκυκλοπαιδικό Λεξικό, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1998

Πρακτικά και Εισηγητική έκθεση Ολομέλειας της Βουλής του ν. 1264/82

Σπινέλλης Δ. «Οι διευθύνοντες υπάλληλοι» σε ΕπιθεργΔ, τόμος 31, τεύχος 5/731, Αθήνα 1972

Τραυθός- Τζανετάτος Δ. «Η συμμετοχή των διευθυνόντων υπαλλήλων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων» σε ΕπιθεργΔ, τόμος 60^{ος}, έτος 2001

Τραυθός –Τζανετάτος Δ. «Εργατικό δίκαιο και πολιτική», εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα –Κομοτηνή 1986

β) Ξένη

Abenroth W. "A short history of the European working class" London NLB 1972,1965

- Däubler W. "Das Arbeitsrecht 2" Taschenbuch/ Verlag GmbH, Hamburg
November 1979
- Dr Gaul D. "Der Arbeitsvertrag mit Führungskräften" 2.Auflage 1969/ Verlag
Moderne Industrie
- Dr Grüll F. "Handbuch für leitende Angestellte" Verlagsgesellschaft Recht
und Wirtschaft mbH, Heidelberg 1962
- Hepple and O' Higgins, "Employment Law" Forth Edition, B.A. Hepple/
Sweet and Mcxwell, London 1981

γ) Διαδικτυακή

- Κέντρο Πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων,
http://www.gree.gr/kepea/kepea/Greek/gpe_index.htm
- Chancen fuer alle Das Portal fuer Reformen in Deutschland
http://www.chancehnfueralle.de/Service_Termine?Lexikon?L?Leitende_Angestellte.htm
- ARD- Ratgeber Recht Arbeit <http://www.ratgeberrecht.de/fragen/view/rf0042.html>
- Kroeger und Rechmann, Onlinerecht http://www.rehmann.de/content/wichtige_themen?leitender_angestellte.php3?menueid=7&subid+26
- Rechtsanwaltskanzlei Daniel Böhm, onlineberatung(insbesondere im
Arbeitsrecht) <http://www.anwaltskanzlei-boehm.de/Arbeitsrecht?leitende-Angestellte.html>
- Kienbaum-Studie _Vergütung Leitende Angestellte 2003" Moderate
Gehaltserhöhungen für Manager <http://www.stellenboersen.de/aktuelles/kienbaum/030905Kienbaum-gehalt-fuehrungskraefte-manager.html>

ΟΔΗΓΙΕΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ

1. Η έκδοση υπόκειται σε **σύστημα κριτών** και τα εικοσιπέντε (25) μέλη της Επιστημονικής Επιτροπής Κριτών και της Συντακτικής Επιτροπής, κρίνουν, **χωρίς να γνωρίζουν τα στοιχεία των κρινόμενων συγγραφέων** και είναι εν ενεργεία τακτικά μέλη ΔΕΠ των Ελληνικών Πανεπιστημίων και εν ενεργεία τακτικά μέλη Ε.Π. των Ελληνικών Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων με την επιδίωξη της όσο το δυνατόν μεγαλύτερης αντιπροσώπευσης τόσο των Πανεπιστημίων όσο και των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της χώρας μας.
2. Οι εργασίες υποβάλλονται σε **δύο δισκέτες** (στη μία μόνο εκ των οποίων υπάρχει το ονοματεπώνυμο) και σε **ένα αντίτυπο** σε εκτύπωση (χωρίς τα λοιπά στοιχεία του συγγραφέα).
3. Η εργασία μπορεί να υποβληθεί και να δημοσιευθεί είτε στην **ελληνική** είτε στην **αγγλική** γλώσσα κατ' εξαίρεση δε και με απόφαση της Συντακτικής Επιτροπής και σ' άλλες γλώσσες.
4. Οι υποβαλλόμενες εργασίες δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις **4.800 λέξεις συνοδικά**, στις οποίες **συμπεριλαμβάνονται** οι πίνακες, οι βιβλιογραφικές παραπομπές και η βιβλιογραφία.
5. Η εργασία, θα πρέπει, να έχει στην αρχή της **abstract στην αγγλική** (εάν είναι στην ελληνική) & **περίληψη στην ελληνική γλώσσα** (εάν είναι στην αγγλική) και να αναφέρει τη επιστημονική ιδιότητα του υποβάλλοντος.
6. Η βιβλιογραφία θα πρέπει να είναι **απολύτως σχετική με το περιεχόμενο της εργασίας**, οι υποσημειώσεις να έχουν συνεχή αρίθμηση και να τίθενται πριν τη βιβλιογραφία.
7. Οι βιβλιογραφικές παραπομπές **του κειμένου** ακολουθούν το **σύστημα Harvard**, τόσο για τα βιβλία όσο και για τα άρθρα.
8. Η Επιστημονική Επιτροπή Κριτών διατηρεί το **δικαίωμα της εντολής διόρθωσης του κειμένου** στον υποβάλλοντα, αν το κρίνει απαραίτητο.
9. Μην αποδεκτές για δημοσίευση συμμετοχές **δεν επιστρέφονται**.
10. Οι **προθεσμίες** που θα τίθενται για την παράδοση των εργασιών, θα **τηρούνται χωρίς εξαιρέσεις**.
11. Η δημοσίευση της εργασίας στην παρούσα έκδοση, δεν έχει **ουδεμία οικονομική επιβάρυνση** για τους συγγραφείς.
12. Θα καταβληθεί προσπάθεια **στο άμεσο μέλλον**, ώστε η έκδοση να έχει και **ηλεκτρονική μορφή**.
13. Η **αποδοχή και τήρηση** όλων των προαναφερόμενων οδηγιών προς τους συγγραφείς που υποβάλλουν εργασίες τους για δημοσίευση στην παρούσα έκδοση, **θεωρείται ως δεδομένη και αυτονόητη**.
14. Από την έκδοση του **δεύτερου τεύχους** της «Διοίκησης & Οικονομίας» και **εφεξής**, η έλλειψη έστω και **μίας εκ των προαναφερομένων οδηγιών** αποτελεί λόγο **μη δημοσίευσης**.

INSTRUCTIONS TO AUTHORS

1. The issue of this Journal is subject to peer review and the twenty five (25) members of the Scientific Committee of Referees and the Editorial Committee, referee each article, **without having knowledge of the personal details of its Author(s)** and are permanent members (ΔΕΠ) of the Greek Universities or permanent members (ΕΠ) of the Greek Technological Educational Institutions with the aim of fair representation of all the Greek Universities and Technological Educational Institutions.
2. Two copies of each article articles are submitted in **2 floppy disks** (within one of which is contained the full name(s) of the author(s)) **and one printed copy** (without the personal details of the author(s)).
3. The articles may be submitted and published either in **Greek** or in **English** language.
4. The submitted articles cannot exceed **4800 words altogether**, which **include** Tables, Bibliographical References and the Bibliography.
5. The articles must contain at the beginning an **Abstract in English** (if, written in Greek) **and a Summary in Greek** (if, written in English) and they should also contain the Author's professional position.
6. The Bibliography should be **completely relevant to the content of the articles**, the footnotes are to have a continued numbering and to be placed before the Bibliography.
7. The Bibliographical References **of the text** are to follow the **Harvard System**, both for books and for articles.
8. The Scientific Committee of Referees keeps the **right of returning the articles to the author(s) for corrections**.
9. Submitted articles that are evaluated as unacceptable **are not returned**.
10. The **deadlines** that shall be set for the submission of the articles **must be followed without exceptions**.
11. The publication of an article in the present issue, **does not have as a precondition any financial contribution for its author(s)**.
12. Efforts shall be made **in the future**, in order to compile **an electronic issue of this Journal**.
13. **The acceptance and the compliance to all of the above instructions from the authors that submit their articles for publication in the present issue, is considered as given and understandable.**