

ΘΕΜΑ: «Διευθυντικά στελέχη μετά τον νόμο 4808/2021»

1. ΓΕΝΙΚΑ

Πριν την ψήφιση του νόμου 4808/21 που με το άρθρο 79 (παρ. 5) δεν υπήρχαν τυποποιημένες προδιαγραφές με τις οποίες ένας εργαζόμενος θα μπορεί να χαρακτηριστεί ως Διευθυντικό Στέλεχος. Το σχετικό πλαίσιο δεν είχε ορισθεί αλλά ο χαρακτηρισμός ήταν κάτι που αρχικά γινόταν από τον εργοδότη και στην συνέχεια κρινόταν από το ΣΕΠΕ ή και τα δικαστήρια.

Μετά την ψήφιση του νόμου με την έκδοση σχετικών αποφάσεων (90972/15-11-21 και 3202/14-1-2022) ορίσθηκαν οι τυπικές προδιαγραφές που εφόσον ισχύουν τεκμαίρεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να χαρακτηριστεί ως Διευθυντικό Στέλεχος.

Ο χαρακτηρισμός του εργαζόμενου ως Διευθυντικού Στελέχους έχει ως συνέπεια την δυνατότητα από την πλευρά του εργοδότη να απασχολήσει τον εργαζόμενο αυτό **χωρίς να εφαρμόσει τις προστατευτικές διατάξεις της νομοθεσίας για τον χρόνο απασχόλησης** (υπερωριακή και υπερεργασιακή απασχόληση, εκτός έδρας, απασχόληση την νύχτα και τις Κυριακές-αργίες κτλ.) καθώς και τις διατάξεις που αφορούν την πρόσθετη αμοιβή της απασχόλησης αυτής (σχετικές αποζημιώσεις και προσαυξήσεις).

Σε περίπτωση που παρόλο που ικανοποιούνται τα κριτήρια χαρακτηρισμού ο εργοδότης δεν έχει δηλώσει στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ την συγκεκριμένη ιδιότητα, θα πρέπει απλά να αντιμετωπίσει τους εργαζόμενους αυτούς ως απλούς εργαζόμενους, δηλαδή να δηλώνει και να αμείβει κατά τα οριζόμενα στον νόμο την πρόσθετη εργασία τους (υπερωρίες, αργίες, νυχτερινά κτλ).

2. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Προκειμένου να έχουν εφαρμογή τα κριτήρια για τον χαρακτηρισμό ενός εργαζομένου ως Διευθυντικού Στελέχους θα πρέπει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που κατά τον νόμο του προσδίδουν την ιδιότητα αυτή, αλλά και η ιδιότητα του Διευθυντικού Στελέχους να έχει **ρητά καταγραφεί στην ατομική σύμβαση εργασίας του** και ακόμη να έχει δηλωθεί η ιδιότητα αυτή όπως προβλέπουν οι διατάξεις στο ΕΡΓΑΝΗ.

Παρακάτω εμφανίζονται τα κριτήρια αυτά καθώς και ο τρόπος χρήσης τους κατά την αξιολόγηση του κατά πόσο ο εργαζόμενος μπορεί να χαρακτηριστεί Διευθυντικό Στέλεχος.

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ			
α/α	Περιγραφή Κριτηρίου	Έλεγχος του Κριτηρίου	Λεπτομέρειες
1	ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα έναντι άλλων εργαζομένων της επιχείρησης (πρόσληψη, απόλυση, αξιολόγηση προσωπικού, λήψη σημαντικών αποφάσεων πέρα της απλής διαχείρισης κτλ)	Αυτοτελής Έλεγχος	Εφόσον ισχύει ένα από τα 4 κριτήρια τότε ο εργαζόμενος αναγνωρίζεται ως Διευθ. Στέλεχος. ΔΕΝ απαιτείται εξέταση των λοιπών κριτηρίων (5α-6)
2	εκπροσωπεί ή δεσμεύει την επιχείρηση προς τρίτους (διαπραγμάτευση συμφωνιών με τρίτους κτλ)	Αυτοτελής Έλεγχος	
3	είναι μέλος του ΔΣ ή άλλου αντίστοιχου διοικητικού οργάνου του εργοδότη	Αυτοτελής Έλεγχος	
4	είναι μέτοχος-εταίρος με δικαίωμα ψήφου πάνω από το 0,5% του εργοδότη	Αυτοτελής Έλεγχος	
5α	προϊστανται διεύθυνσης, μονάδας, τμήματος της επιχείρησης όπως αυτό εμφανίζεται στο οργανόγραμμα της και,	ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΙΣΧΥΟΥΝ 5α, 5β και 5γ	Αν δεν ισχύει κάποιο από τα αρχικά 4 κριτήρια, τότε ελέγχουμε τα 5α,5β και 5γ που πρέπει να ισχύουν ΣΩΡΕΥΤΙΚΑ για τον χαρακτηρισμό ως Διευθ. Στελέχους.
5β	η επιχείρηση του εμπιστεύεται την εποπτεία μέρους της ουσιαστικής λειτουργίας της και,	ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΙΣΧΥΟΥΝ 5α, 5β και 5γ	
5γ	ο μηνιαίος μισθός τους είναι ανώτερος του 6πλάσιου του νόμιμου μισθού (713X6=4.278€)	ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΙΣΧΥΟΥΝ 5α, 5β και 5γ	
6	ο μηνιαίος μισθός τους είναι ανώτερος του 8πλάσιου του νόμιμου μισθού (713X8=5.704€)	Αυτοτελής Έλεγχος	Εφόσον ισχύει ο κριτήριο 6 ο εργαζόμενος χαρακτηρίζεται ως Διευθ. Στέλεχος

3. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ «ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ»

Ο υπολογισμός του «μηνιαίου μισθού» που λαμβάνεται ως βάση για τον έλεγχο του 6πλάσιου ή 8πλάσιου του νόμιμου μισθού γίνεται λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο των αποδοχών που λαμβάνει ο εργαζόμενος ως αντάλλαγμα των υπηρεσιών που προσφέρει, δηλαδή **ο υπολογισμός αυτός ταυτίζεται με τον υπολογισμό των μηνιαίων αποδοχών κατά την καταγγελία σύμβασης εργασίας.**

Τα κριτήρια που αφορούν τον 6πλάσιο και 8πλάσιο του μισθού χρησιμοποιούνται ως αντιστάθμισμα για την απώλεια της προστασίας των διατάξεων του εργατικού δικαίου αναφορικά με τον χρόνο εργασίας και την πρόσθετη αμοιβή που την συνοδεύει.

Συνοπτικά ο «μηνιαίος μισθός» για τον έλεγχο των κριτηρίων προκύπτει από το σύνολο των αμοιβών που λαμβάνει ο εργαζόμενος ως «τακτικές αποδοχές», όπως εμφανίζονται στον παρακάτω πίνακα:

ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ "ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ"		
Μικτές αποδοχές σύμβασης	Πρόσθετες κυμαινόμενες αποδοχές	Παροχές σε είδος
Μηνιαίος Μισθός (14/12, αποδοχές μήνα, δώρα, επίδομα αδείας)	Προμήθειες Πωλήσεων	tickets
	Τακτικό Πριμ (μηνιαίο, 6μηνιαίο, ετήσιο)	Χρήση ΕΙΧ
		Κόστος κινητού
		Ομαδικό Ασφάλιστρο

Αμοιβές που δεν είναι τακτικές, δηλαδή χορηγούνται ή έκτακτα ή με την επιφύλαξη του εργοδότη για μελλοντική κατάργησή τους, **ΔΕΝ λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του «μηνιαίου μισθού».**

4. ΔΗΛΩΣΗ ΤΗΣ ΙΔΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ (έως και σήμερα, 13/9/22)

Η Δήλωση στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» της κήσης ιδιότητας του Διευθυντικού Στελέχους, γίνεται :

α) σε περίπτωση νέας πρόσληψης σε ειδικό πεδίο στο Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης),

β) σε περίπτωση υφιστάμενης πρόσληψης σε ειδικό πεδίο στο ΈΝΤΥΠΟ Ε4 (Πίνακας Προσωπικού),

Η απώλεια της ιδιότητας αυτής δηλώνεται αμελλητί σε ειδικό πεδίο στο ΈΝΤΥΠΟ Ε4 (Πίνακας Προσωπικού).

13/09/2022

ΣΑΜΟΛΗΣ ΔΙΟΝΥΣΗΣ

ΝΟΜΟΙ-ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ:

1. Νόμος 4808/2021, Άρθρο 79, παρ. στ´
2. ΥΑ 90972/19.11.2021
3. ΑΠ: 3202/14.01.2022