

Αθήνα, 02-02-2007

Κύριοι,

Σχετικά με το ερώτημα που μου απευθύνετε, εάν οι Γιατροί κλάδου Ε.Σ.Υ. νομιμοποιούνται στην ενάσκηση του δικαιώματος για επίσχεση εργασίας, έχω να παρατηρήσω τα εξής:

1. Το Κράτος παύει πλέον να είναι ο αδιαφιλονίκητος φορέας μόνο δικαιωμάτων και όχι υποχρεώσεων, ο δε πολίτης φορέας μόνο υποχρεώσεων και όχι δικαιωμάτων.

Το Κράτος αναλαμβάνει ή "εξαναγκάζεται" πλέον να αναλάβει, ύστερα από πολύ σημαντικές και "ηρωϊκές", θα έλεγα, αποφάσεις των Δικαστηρίων μας, τις υποχρεώσεις του απέναντι σε μεγάλες πλέον κατηγορίες πολιτών.

Θεωρώ ως απηρχαιωμένη και ατυχή την άποψη, που αντιδιαστέλλει τον υπάλληλο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου από τον δημόσιο υπάλληλο, ως προς τη δυνατότητα ενάσκησης ή μη του δικαιώματος για επίσχεση εργασίας, και η οποία βάζει ευθέως κατά των άρθρων 4 παρ.1 και 22 παρ.1 του Συντάγματος.

Το δικαίωμα της επίσχεσης μπορεί να ασκηθεί από τον εργαζόμενο, όταν ο εργοδότης (Ιδιώτης ή το Δημόσιο) καθυστερεί την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών του ή δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή με τη συμπεριφορά του ο εργοδότης (Ιδιώτης ή το Δημόσιο) προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζόμενου.

Η επίσχεση εργασίας συνιστά δικαίωμα άμεσα και απόλυτα συνυφασμένο με την ιδιότητα του εργαζόμενου αλλά και με την ίδια του την προσωπικότητα.

Ποιος διανοήθηκε μέχρι σήμερα να παρακωλύσει την ενάσκηση του δικαιώματος για επίσχεση εργασίας σε όσους Νοσοκομειακούς Γιατρούς το έκαναν, όταν πολλά Νοσοκομεία δεν επλήρωναν τις δεδουλευμένες εφημερίες (Πάτρα, Θεσ/νίκη, Ρέθυμνο, Χανιά, Κως, Κάλυμνος, Λέρος, Σύρος, κ.α.);

Ουδείς το έπραξε ή θα το πράξει, γιατί η επίσχεση εργασίας είναι αναφαίρετο δικαίωμα του κάθε εργαζόμενου στην αυθαιρεσία του κάθε εργοδότη.

Και όταν η Διοίκηση του Νοσοκομείου Χανίων προσέφυγε στο Μονομελές Πρωτοδικείο, ζητώντας να κηρυχθεί η επίσχεση των Γιατρών παράνομη και καταχρηστική, το Δικαστήριο με απόφασή του της 29-08-2005 εδίκαιωσε

τους Γιατρούς, οι οποίοι, όπως γνωρίζω, συνέχισαν για αρκετές ημέρες την κινητοποίησή τους μέχρι να τους καταβληθούν τα δεδουλευμένα.

2. Είναι πέρα για πέρα σαφές, ότι από την διάταξη του άρθρου 4 παρ.1 του Συντάγματος, η οποία ορίζει, ότι "οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου", καθιερώνεται όχι μόνο η ισότητα των Ελλήνων πολιτών έναντι του Νόμου αλλά και η ισότητα του Νόμου έναντι αυτών, υπό την έννοια ότι ο νομοθέτης, κατά την ρύθμιση ουσιωδώς ομοίων πραγμάτων, σχέσεων ή καταστάσεων και κατηγοριών προσώπων δεν μπορεί να νομοθετεί κατά διάφορο τρόπο, εισάγοντας εξαιρέσεις και διακρίσεις, εκτός αν η διαφορετική ρύθμιση δεν είναι αυθαίρετη αλλά επιβάλλεται από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος.

Εξάλλου, στο άρθρο 22 παρ.1, εδ.β' του Συντάγματος, ορίζεται ότι: "1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος..... Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το φύλο ή από άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας".

Η εν λόγω διάταξη εφαρμόζεται σε εργασιακές σχέσεις που διέπονται από το ιδιωτικό δίκαιο αλλά και στις δημοσίου δικαίου σχέσεις, σύμφωνα με την γενική δικαιοσύνη της ισόνομης ρύθμισης των ομοίων που κρατεί στο Κοινοτικό Δίκαιο δυνάμει του άρθρου 164 της Ιδρυτικής Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

3. Περαιτέρω, με την υπ' αριθ.39/2002 απόφασή της, η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου έκρινε, ότι μισθός κατά την έννοια του άρθρου 655 του Αστικού Κώδικα, σε συνδυασμό προς τα άρθρα 648 και 649 του Αστικού Κώδικα και 1 της 95 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας, που κυρώθηκε με το Ν.3248/1955, είναι κάθε παροχή την οποία οφείλει ο εργοδότης κατά το νόμο ή τη σύμβαση στο μισθωτό ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία του. **Άρα, μισθό υπό την έννοια των ως άνω διατάξεων αποτελούν και οι αμοιβές που οφείλονται κατά νόμο στο μισθωτό ως αντάλλαγμα υπερεργασίας του, νόμιμης υπερωριακής εργασίας του και επιτρεπόμενης απασχολήσεώς του σε ημέρα αργίας, αφού συνιστούν νόμιμα ανταλλάγματα εγκύρως παρεχόμενης εργασίας του μισθωτού.**

Επομένως, και για τις αμοιβές αυτές τάσσεται από το άρθρο 655 του Αστικού Κώδικα δήλη ημέρα καταβολής, εις τρόπον ώστε με μόνη την πάροδο αυτής να καθίσταται ο εργοδότης υπερήμερος κατά το άρθρο 341 παρ.1 του Αστικού Κώδικα και να οφείλει έκτοτε επί χρηματικού χρέους τόκους

υπερημερίας κατά το άρθρο 345 εδαφ. α' του Αστικού Κώδικα. Για την αμοιβή δε της υπερεργασίας, της νόμιμης υπερωριακής εργασίας και της επιτρεπόμενης εργασίας σε ημέρες αργίας, δήλη ημέρα καταβολής των απαιτήσεων αυτών σε μισθωτό που αμείβεται με μηνιαίο μισθό, είναι η τελευταία ημέρα του μήνα μέσα στον οποίο παρασχέθηκαν οι επί μέρους αυτές εργασίες. Ο νόμος δεν διακρίνει μεταξύ μισθού υπό στενή και υπό ευρεία έννοια με περιορισμό της εφαρμογής των ως άνω κανόνων μόνο στον πρώτο.

4. Επαναλαμβάνω, για πολλοστή φορά, ότι οι Γιατροί του Ε.Σ.Υ., ως εργαζόμενοι, εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των Οδηγιών 93/104/EΚ του Συμβουλίου της 23 Νοεμβρίου 1993, 2000/34/EΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 22 Ιουνίου 2000 και 2003/88/EΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 4 Νοεμβρίου 2003, όπως έχει πλέον δεχθεί αυθεντικά το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων με μια σειρά σημαντικότητας Αποφάσεων του (Υποθέσεις Simar/03-10-2000, Jaeger/09-09-2003, Pfeiffer/05-10-2004, Dellas/01-12-2005 κλπ.). Οι ανωτέρω Οδηγίες αποτελούν ενεργείς νομοθετικές πράξεις με εφαρμογή έναντι πάντων και μάλιστα με υπερεθνική ισχύ.

Το Π.Δ.88/1999 που εκδόθηκε σε συμμόρφωση με την Οδηγία 93/104/EΚ, μεταφέροντάς την στο εσωτερικό δίκαιο όπως και το Π.Δ.76/2005 που τροποποίησε το Π.Δ.88/1999 σε συμμόρφωση με την Οδηγία 2000/34/EΚ, μεταφέροντάς την επίσης στο εσωτερικό δίκαιο, δεν κάνουν αντιδιαστολή μεταξύ υπαλλήλων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και δημοσίων υπαλλήλων. Ομιλούν αδιακρίτως για εργοδότες και εργαζόμενους τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, ο δε έλεγχος εφαρμογής των διατάξεων του Π.Δ.88/1999 έχει ανατεθεί στις αρμόδιες ελεγκτικές υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας (άρθρο 15).

Μάλιστα δε το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας διευκρινίζει στο με αριθ.πρωτ.130211/14-09-2006 έγγραφο της Γενικής Διεύθυνσης Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας, ότι τις διατάξεις του Π.Δ.88/1999, έτσι όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ.76/2005, για τα χρονικά όρια εργασίας, οφείλουν να εφαρμόζουν όλες οι επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων αυτών του δημόσιου τομέα.

5. Θέτω τα εξής εύλογα ερωτήματα:

- α)** Πως θα πρέπει να αντιδράσει ο εργαζόμενος Γιατρός του Ε.Σ.Υ., όταν η Διοίκηση του Νοσοκομείου του επιδεικνύει βαριά αντισυμβατική συμπεριφορά ως προς την εμπρόθεσμη πληρωμή των εφημεριών;
- β)** Πως θα πρέπει να αντιδράσει ο εργαζόμενος Γιατρός του Ε.Σ.Υ., όταν η Διοίκηση του Νοσοκομείου του αποδεικνύεται αφερέγγυος εργοδότης;
- γ)** Πως θα πρέπει να αντιδράσει ο εργαζόμενος Γιατρός του Ε.Σ.Υ., όταν, μολονότι η καταβολή του μισθού και των λοιπών παροχών αποτελεί αντικειμενική ευθύνη της Διοίκησης, αυτή αρνείται ή καθυστερεί την καταβολή τους;
- δ)** Πως θα πρέπει να αντιδράσει ο εργαζόμενος Γιατρός του Ε.Σ.Υ., όταν η οφειλόμενη προς αυτόν αντιπαροχή, που δεν καταβάλλεται ή καθυστερεί να του καταβληθεί, είναι όχι μόνο αξιόλογη αλλά ουσιώδης για την διαβίωσή του;
- ε)** Πως θα πρέπει να αντιδράσει ο εργαζόμενος Γιατρός του Ε.Σ.Υ., όταν ο εργοδότης του είναι, τις περισσότερες μάλιστα φορές, επί μακρόν υπερήμερος ως προς την καταβολή των ποσών για τις δεδουλευμένες εφημερίες;
- στ)** Πως θα πρέπει να αντιδράσει ο εργαζόμενος Γιατρός του Ε.Σ.Υ., όταν ενώ η Διοίκηση του Νοσοκομείου τον υποχρεώνει να εφημερεύει προς κάλυψη των αναγκών και δεν του καταβάλλει ή καθυστερεί να του καταβάλλει την αποζημίωση για την πραγματοποίηση των υποχρεωτικών ωρών εφημεριών, η ίδια η Διοίκηση αξιώνει από τον Γιατρό να εργάζεται χρόνο εφημερίας ίσο ή και μεγαλύτερο του χρόνου εργασίας του, δωρεάν ή "επί πιστώσει";

6. Ο τρόπος λειτουργίας του Εθνικού Συστήματος Υγείας είναι απόλυτα, τουλάχιστον μέχρι σήμερα, συνυφασμένος με τις εφημερίες, οι οποίες είναι για τους Γιατρούς υποχρεωτικές. Ανεξάρτητα από τον βαθμό του καθένα ή τα χρόνια υπηρεσίας του, οι Γιατροί υποχρεούνται να εκτελούν τις εφημερίες που εγκρίνει η Διοίκηση του κάθε Νοσοκομείου, προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες εύρυθμης λειτουργίας του κάθε Νοσοκομείου, όπως κρίνεται από τους επιστημονικά υπεύθυνους.

Έτσι, ενώ ο χρόνος εργασίας του κάθε Γιατρού χωρίς την πραγματοποίηση εφημεριών είναι εκατόν εξήντα (160) ώρες τον μήνα, πραγματοποιείται και εργασία υποχρεωτική (εφημερία) από εκατόν πενήντα (150) έως και εκατόν ενενήντα (190) ώρες τον μήνα.

Συνεπώς, η αποζημίωση από τις εφημερίες, συνιστά το μισό του εισοδήματος του κάθε Γιατρού μηνιαίως.

Περαιτέρω, οι υπάρχοντες Γιατροί, λόγω μόνιμης έλλειψης ιατρικού προσωπικού, καλύπτουν τις πάγιες ανάγκες λειτουργίας του κάθε Νοσοκομείου, οι δε εφημερίες αποτελούν μόνιμες και σταθερές απολαβές. Με βάση δε και τις απολαβές από τις εφημερίες, προγραμματίζουν και τις υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν (έξοδα διαβίωσης, δίδακτρα, δάνεια κλπ.). Συνεπώς, η μη καταβολή των οφειλόμενων ποσών από δεδουλευμένες εφημερίες όπως και το αόριστο του χρόνου καταβολής τους, τους δημιουργεί τεράστια οικονομικά προβλήματα και τους καθιστά αφερέγγυους στις συναλλαγές τους, η δε άσκηση του δικαιώματος για επίσχεση εργασίας είναι η μόνη νομική και έντιμη διέξοδος.

Από τα όσα αναμφισβήτητα παραθέτω, είτε ως σκέψεις είτε ως γεγονότα, προκύπτει αβίαστα ότι οι Γιατροί κλάδου Ε.Σ.Υ. νομιμοποιούνται στη πλήρη ενάσκηση του δικαιώματος για επίσχεση εργασίας ακριβώς όπως και οι υπάλληλοι του ιδιωτικού τομέα.

Το Κράτος πρέπει να παύσει να ενεργεί ασύδοτα σε καθεστώς νομικής ασυλίας απέναντι στους υπαλλήλους του. Άλλωστε, η θέση αυτή εύγλωττα απεικονίζεται τόσο στο πρωτογενές όσο και στο παράγωγο δίκαιο των θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Με εκτίμηση

Δρ Μιχαήλ Δ. Μιχαήλ
Δικηγόρος