

Αθήνα, 05 Μαρτίου 2008

Κύριο Κων/τίνο Γιαννάκενα  
Γραμματέα της Ένωσης Ιατρών  
Νοσοκομείων Αχαΐας (Ε.Ι.Ν.Α.)  
Πάτρα

### ΓΝΩΜΟΛΟΓΗΣΗ

Αγαπητέ κύριε Γιαννάκενα,

Σχετικά με τα ερωτήματα που μου θέσατε, για το δικαίωμα επίσχεσης των **ειδικευόμενων Γιατρών**, η απάντησή μου είναι η εξής:

**I.** Σύμφωνα με το άρθρο 325 του Αστικού Κώδικα, ορίζεται ότι

Αν ο οφειλέτης έχει κατά του δανειστή ληξιπρόθεσμη αξίωση συναφή με την οφειλή του, έχει δικαίωμα, εφόσον δεν προκύπτει κάτι άλλο, να αρνηθεί την εκπλήρωση της παροχής έως ότου ο δανειστής εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει (**δικαίωμα επίσχεσης**)

Το δικαίωμα επίσχεσης ασκείται και στο πεδίο του Εργατικού Δικαίου.

Συγκεκριμένα:

**1.** Το άρθρο 648 του Αστικού Κώδικα ορίζει, ότι

Με την σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό.

**2.** Το άρθρο 655 του Αστικού Κώδικα ορίζει, ότι

Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά την διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός από αυτά.

**3.** Το άρθρο 656 του Αστικού Κώδικα ορίζει, ότι

Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο.

Από τις προαναφερόμενες διατάξεις, συνάγονται τα εξής:

- Στη σύμβαση εργασίας υπάρχει παροχή και αντιπαροχή. Ο εργαζόμενος παρέχει την υπηρεσία του, διαθέτοντας τη μυϊκή ή πνευματική ενέργειά του στον εργοδότη του, ο οποίος την πληρώνει, καταβάλλοντας την "συμφωνημένη" αμοιβή. Αν κάποιο από τα μέρη δεν εκπληρώσει την παροχή του, περιέρχεται σε υπερημερία.
- Υπερημερία του εργοδότη συνιστά και η μη εμπρόθεσμη πληρωμή του μισθού του εργαζόμενου από αυτόν (τον εργοδότη). Αντίδραση του εργαζόμενου στην υπερημερία του εργοδότη μπορεί να είναι και η προσφυγή στο δικαίωμα άσκησης της επίσχεσης. Να αρνηθεί, δηλαδή, την παροχή της εργασίας του, για όσο χρόνο ο εργοδότης του θα συνεχίζει να είναι υπερήμερος εξ αιτίας της μη, από τον ίδιο, πληρωμής του μισθού.

**II.** Το δικαίωμα της επίσχεσης ή κατάσχεσης ή παρακράτησης, είναι κατ' ένσταση προσβαλλόμενο ενοχικό δικαίωμα. Στο Εργατικό Δίκαιο και ειδικά στη σύμβαση εργασίας, το δικαίωμα αυτό παρουσιάζει κάποια ιδιομορφία: αυτό σημαίνει ότι μπορεί να ασκηθεί αυτό από τον μισθωτό, όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών του ή δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή με τη συμπεριφορά του ο εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου.

Ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας ο μισθωτός δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη, ότι διακόπτει την απασχόλησή του μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές ή να συμμορφωθεί ο εργοδότης με τις νόμιμες υποχρεώσεις του και να απέχει από τα καθήκοντα της εργασίας του.

Κατά το χρονικό διάστημα της επίσχεσης εργασίας ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας, γι' αυτό οι μισθωτοί δεν υποχρεούνται να παρέχουν εργασία ούτε και να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, αλλά έχουν δικαίωμα να απασχοληθούν σε άλλο εργοδότη, για αντιμετώπιση βασικών τους αναγκών. Οποσδήποτε όμως πρέπει ο μισθωτός, που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, να βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση του εργοδότη, εφόσον αρθεί η υπερημερία του, για να αναλάβει εργασία (άρθρο 656 του Αστικού Κώδικα).

Η επίσχεση εργασίας έχει ως αποκλειστικό και μόνο σκοπό να υποχρεώσει τον εργοδότη να καταβάλει στο μισθωτό τις δεδουλευμένες και καθυστερούμενες αποδοχές. Δεν μπορεί να ασκηθεί επίσχεση εργασίας με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη για αυξήσεις αποδοχών ή άλλες παροχές που δεν είναι ληξιπρόθεσμες. Η επίσχεση εργασίας αποτελεί μονομερή δικαιοπραξία που ισχύει από τη στιγμή που περιέρχεται σε γνώση του εργοδότη. Το δικαίωμα της

επίσχεσης εργασίας μπορεί να ασκηθεί και όταν ο εργοδότης προσκαλεί τον μισθωτό, που άκυρα απέλυσε να αναλάβει εργασία, χωρίς όμως να εξοφλεί ταυτόχρονα και τους μισθούς υπερημερίας, δηλαδή, τις αποδοχές από την άκυρη απόλυση μέχρι την επάνοδο στην εργασία.

Όταν ο μισθωτός απέχει από την εργασία του, ασκώντας το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας για βάσιμες αξιώσεις του, ο εργοδότης δεν μπορεί να θεωρήσει λυμένη τη σύμβαση εργασίας και γίνεται υπερήμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του εργαζόμενου, εφόσον αποκρούει την προσφορά του χωρίς να προβαίνει σε νόμιμη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Απαραίτητες προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 325 του Αστικού Κώδικα κ.λ.π., είναι οι κατωτέρω:

- α)** Να υπάρχει ενεργός εργασιακή σύμβαση εργασίας (έγκυρη ή άκυρη).
- β)** Να υπάρχει αξίωση απαιτητή ή ληξιπρόθεσμη.
- γ)** Να γίνεται ρητώς και σαφώς (γραφτώς ή προφορικώς εγκαίρως) ότι αρνείται να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι να εκπληρώσει ο εργοδότης την υποχρέωση που τον βαρύνει. Η δήλωση του μισθωτού, ότι ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης είναι βασικότατη και πρέπει να είναι σαφής, γραπτή ή προφορική και να γίνεται έγκαιρα.
- δ)** Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστης, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος.
- ε)** Η αξίωση να είναι συναφής προς την οφειλή και να στρέφεται κατά του προσώπου του εργοδότη.

Οι συνέπειες της επίσχεσης εργασίας αίρονται με τη συμμόρφωση του εργοδότη, δηλαδή, με την καταβολή των οφειλόμενων δεδουλευμένων αποδοχών (μισθοί ή ημερομίσθια, δώρα εορτών, άδεια και επίδομα άδειας κ.λ.π.) ή τη λήψη των νομίμων μέτρων υγιεινής και ασφάλειας ή γενικά τη συμμόρφωσή του για κάθε νόμιμη ή συμβατική του υποχρέωση, που κρίνεται ότι είναι αξιόλογη και όχι ασήμαντη.

Ο εργοδότης μπορεί να ματαιώσει την επίσχεση εργασίας με την παροχή πραγματικής ασφάλειας στον εργαζόμενο, π.χ. με κατάθεση των οφειλόμενων στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, όχι όμως και την παροχή απλής εγγύησης.

Η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης, είναι δυνατόν να οδηγήσει, σύμφωνα με εύλογη κρίση της αρμόδιας υπηρεσίας, σε τακτική επιδότηση λόγω ανεργίας των εργαζομένων, που άσκησαν το δικαίωμα αυτό (άρθρο 5 Ν.549/77), από τον Ο.Α.Ε.Δ.

**III. Οι ειδικευόμενοι Γιατροί** είναι μισθωτοί με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και νομιμοποιούνται στην άσκηση του δικαιώματος για επίσχεση εργασίας. Το δικαίωμα για επίσχεση εργασίας ασκείται μονομερώς, με δήλωση έγγραφη ή προφορική (αρκεί να αποδεικνύεται) και απευθύνεται στη Διοίκηση του Νοσοκομείου.

Στη δήλωση πρέπει να προσδιορίζεται η αξίωση που ζητούν να ικανοποιηθεί και να αναφέρεται ότι ασκείται το δικαίωμα για επίσχεση εργασίας.

Περαιτέρω, η εφημερία, ως χρόνος υπερωριακής απασχόλησης, λογίζεται ως χρόνος εργασίας, σύμφωνα με Αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Υποθέσεις Simap/2000, Jaeger/2003, Pfeifer/2004, Dellas/2005 κλπ.). Συνεπώς, το δικαίωμα της επίσχεσης καταλαμβάνει και τις εφημερίες.

Επίσης, για την άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης δεν απαιτείται η παρέλευση κάποιας προθεσμίας. Η επίσχεση εργασίας ισχύει από τη στιγμή που περιέρχεται σε γνώση του εργοδότη και εν προκειμένω του Διοικητού του Νοσοκομείου.

Εξάλλου, για όσο χρόνο διαρκέσει η επίσχεση εργασίας, οφείλονται από τον υπερήμερο εργοδότη οι νόμιμες αποδοχές.

Τέλος, οι ειδικευόμενοι Γιατροί δεν έχουν υποχρέωση να συμμετέχουν στο προσωπικό ασφαλείας του Νοσοκομείου, το οποίο θα πρέπει να διασφαλίσει τις βασικές λειτουργικές του ανάγκες με ειδικευμένους Γιατρούς και για όσο χρόνο διαρκέσει η επίσχεση εργασίας.

Με εκτίμηση

Δρ Μιχαήλ Δ. Μιχαήλ  
Δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω