

Απόλυση ιατρού εργασίας Ιατροί, Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Ο ιατρός εργασίας, αν και προσλαμβάνεται από τον φορέα μιας επιχείρησης, συνδεδεμένος με αυτόν με σχέση παροχής εξαρτημένης εργασίας, στην πραγματικότητα εξυπηρετεί το γενικό συμφέρον με την παροχή συμβουλών, την υποβολή προτάσεων και την εποπτεία της εφαρμογής των ενδεδειγμένων μέτρων για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και των πελατών της επιχείρησης και για τον λόγο αυτό είναι ανεξάρτητος έναντι του εργοδότη σε ζητήματα που συνδέονται με την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Κατ' επέκταση, η τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη για τα ζητήματα αυτά δεν μπορεί να αιτιολογήσει την καταγγελία της συμβάσεώς του, η οποία, τυχόν γενομένη αποκλειστικά λόγω μιας τέτοιας διαφωνίας, θα είναι άκυρη ως καταχρηστική.-Για την έγκυρη κατάρτιση συμβάσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας ιατρού σε επιχείρηση, προκειμένου να εκτελέσει τα καθήκοντα του ιατρού εργασίας, πρέπει ο προσλαμβανόμενος να έχει αποκτήσει και να ασκεί νομίμως την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας. Και μόνο κατ' εξαίρεση και για μια πενταετία από τη δημοσίευση του ν.3144/2003 ήταν νομικώς ανεκτό να παρέχονται υπηρεσίες με την εν λόγω ιδιότητα από ιατρούς οι οποίοι δεν είχαν μεν την ειδικότητα του ιατρού εργασίας, συνέβαινε όμως κατά την έναρξη της ισχύος του ν. 3144/2003 να έχουν ήδη ενεργή σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου με την ιδιότητα αυτή στην επιχείρηση για την οποία πρόκειται και είτε να έχουν τίτλο άλλης ιατρικής ειδικότητας είτε, αν δεν έχουν ουδεμία ειδικότητα, να αποδεικνύουν, τουλάχιστον, προηγούμενη άσκηση τέτοιων καθηκόντων, ήτοι ιατρού εργασίας με σχέση ιδιωτικού δικαίου, επί επταετία.-Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία και γι' αυτό δεν είναι απαραίτητο να δικαιολογείται από τον καταγγέλλοντα. Αποτελεί όμως άσκηση δικαιώματος και, κατά συνέπεια, είναι απαγορευμένη όταν γίνεται καταχρηστικά. Η καταγγελία είναι καταχρηστική και όταν γίνεται εκ λόγων εκδικίσεως ή εχθρότητας, ως συνέπεια προηγούμενης συμπεριφοράς του εργαζομένου νόμιμης μεν, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη. Αντίθετα, η καταγγελία δεν θεωρείται καταχρηστική όταν έχει ως πραγματικό κίνητρο την πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζομένου ή την από πλευράς αυτού παράβαση των συμβατικών του υποχρεώσεων, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται και η με υπαιτιότητα αυτού καταστροφή του κλίματος εμπιστοσύνης και καλής συνεργασίας που πρέπει να επικρατεί γενικώς στον χώρο μιας επιχείρησης, και ειδικότερα μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου.

Ν. 1568/1985 άρθρα 4, 7, 8, 9 και 10. Ν. 3144/2003 άρθρο 9 παρ.1 και 2. Ν. 2112/1920 άρθρο 7 εδ. α'. Α.Κ. άρθρα 174, 180, 281, 288, 349, 350, 361, 648, 652, 656 και 669. Κ.Πολ.Δ. άρθρο 559 αρ. 1 εδ. α'.

Πρόεδρος: **Γεώργιος Γιαννούλης**
Εισηγητής: **Χριστόφορος Κοσμίδης**
Δικηγόροι: **Αντώνιος Δημητρίου – Νικόλαος Αναγνωστόπουλος**

1. Στο άρθρο 4 παρ. 1, 4 και 5 του ν. 1568/1985 «υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων» ορίζεται ότι «Στις επιχειρήσεις που απασχολούν κατά ετήσιο μέσο όρο πάνω από πενήντα (50) εργαζομένους, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας», ότι «Η σύμβαση πρόσληψης του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας γίνεται εγγράφως και αντίγραφο της κοινοποιείται από τον εργοδότη στην τοπική επιθεώρηση εργασίας» και ότι «Ο εργοδότης, για την αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, θέτει στη διάθεση τους το αναγκαίο βοηθητικό προσωπικό, χώρους, εγκαταστάσεις, συσκευές και γενικά τα απαραίτητα μέσα και βαρύνεται με όλες τις σχετικές δαπάνες».

Περαιτέρω, στο άρθρο 9 παρ. 1 και 2 του ν. 1568/1985 ορίζεται ότι «Ο γιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζόμενους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τις γραπτές υποδείξεις ο γιατρός εργασίας καταχωρεί στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 6 του νόμου αυτού. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώση

ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σ' αυτό το βιβλίο» και ότι «Ειδικότερα, ο γιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα: α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, β) λήψη μέτρων προστασίας, κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού, γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, της διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών, ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων, στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης της θέσης εργασίας και στ) δεν επιτρέπεται ο γιατρός εργασίας να χρησιμοποιείται, για να επαληθεύει το δικαιολογημένο ή μη, λόγω νόσου, απουσίας εργαζομένου».

Ακόμη, στο άρθρο 10 παρ. 1, 2, 4 και 5 του ν. 1568/1985 ορίζεται ότι «Ο γιατρός εργασίας προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων σχετικό με τη θέση εργασίας τους [...]. Μεριμνά για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος, σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά. Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζομένων για τη συγκεκριμένη εργασία [...].», ότι «Επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για τον σκοπό αυτόν: α) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους, [...], γ) ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών, δ) επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, [...].», ότι «Ο γιατρός εργασίας αναγγέλλει μέσω της επιχείρησης στην Επιθεώρηση Εργασίας ασθένειες των εργαζομένων που οφείλονται στην εργασία» και ότι «Ο γιατρός εργασίας πρέπει να ενημερώνεται από τον εργοδότη και τους εργαζόμενους για οποιοδήποτε παράγοντα, στο χώρο εργασίας που έχει επίπτωση στην υγεία».

Τέλος, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 7 παρ. 4 και 10 παρ. 7 του ν. 1568/1985, «Ο γιατρός εργασίας [όπως και ο τεχνικός ασφαλείας] έχει, κατά την άσκηση του έργου του, ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζόμενους. Τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη, για θέματα της αρμοδιότητάς του, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγω καταγγελίας της σύμβασής του. Σε κάθε περίπτωση, η απόλυσή του πρέπει να είναι αιτιολογημένη».

Από τις διατάξεις αυτές συνάγεται ότι ο γιατρός εργασίας, αν και προσλαμβάνεται από το φορέα μιας επιχείρησης, συνδεδεμένος με αυτόν με σχέση παροχής εξαρτημένης εργασίας, στην πραγματικότητα εξυπηρετεί το γενικό συμφέρον με την παροχή συμβουλών, την υποβολή προτάσεων και την εποπτεία της εφαρμογής των ενδεδειγμένων μέτρων για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και των πελατών της επιχείρησης και για το λόγο αυτό είναι ανεξάρτητος έναντι του εργοδότη σε ζητήματα που συνδέονται με την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. Κατ' επέκταση, η τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη για τα ζητήματα αυτά δεν μπορεί να αιτιολογήσει την καταγγελία της συμβάσεώς του, η οποία, τυχόν γενομένη αποκλειστικά λόγω μιας τέτοιας διαφωνίας, θα είναι άκυρη και καταχρηστική.

2. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8 παρ. 1 του ν. 1568/1985 «υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων», όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 9 παρ. 1 του ν. 3144/2003, «Ο γιατρός εργασίας πρέπει να κατέχει και να ασκεί την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας, όπως πιστοποιείται από τον οικείο ιατρικό σύλλογο. Όπου στην κείμενη νομοθεσία αναφέρεται ο όρος 'ιατρός εργασίας' νοείται εφεξής ο γιατρός που διαθέτει την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας».

Περαιτέρω, με το άρθρο 9 παρ. 2 του ν. 3144/2003 ορίσθηκε ότι «Κατ' εξαίρεση, τα καθήκοντα του ιατρού εργασίας, όπως αυτά προβλέπονται στο ν. 1568/1985 [...] έχουν δικαίωμα να ασκούν: α) Οι ιατροί χωρίς ειδικότητα, οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου έχουν συνάψει συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ιατρού εργασίας με επιχειρήσεις και αποδεικνύουν την άσκηση των καθηκόντων αυτών συνεχώς επί επτά τουλάχιστον έτη. β) Οι ιατροί, οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου εκτελούν καθήκοντα ιατρού εργασίας χωρίς να κατέχουν ή να ασκούν τον τίτλο της ειδικότητας της ιατρικής της εργασίας, αλλά τίτλο άλλης ειδικότητας. Οι ιατροί των περιπτώσεων α' και β' θα πρέπει μέσα σε πέντε (5) έτη από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου να αποκτήσουν τον τίτλο της ειδικότητας της ιατρικής της εργασίας, αφού ολοκληρώσουν τον κύκλο της εκπαίδευσής τους με βάση τις

διατάξεις [...] για την απόκτηση του τίτλου της ειδικότητας της ιατρικής της εργασίας. [...] Οι ιατροί των περιπτώσεων α' και β' υποχρεούνται να καταθέσουν αίτηση για εκπαίδευση προς απόκτηση της ειδικότητας μέσα σε προθεσμία έξι (6) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου. Μετά την πάροδο της πενταετίας δεν επιτρέπεται σε ιατρό, που δεν κατέχει τον τίτλο της ειδικότητας της ιατρικής της εργασίας και δεν την ασκεί, να εργάζεται και να προσφέρει υπηρεσίες ως ιατρός εργασίας».

Από τις διατάξεις αυτές, σε συνδυασμό με εκείνες των άρθρων 174, 180, 181 και 648 Α.Κ., συνάγεται ότι για την έγκυρη κατάρτιση συμβάσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας ιατρού σε επιχείρηση, προκειμένου να εκτελέσει τα καθήκοντα του ιατρού εργασίας, πρέπει ο προσλαμβανόμενος να έχει αποκτήσει και να ασκεί νομίμως την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας. Και μόνο κατ' εξαίρεση και για μια πενταετία από τη δημοσίευση του ν. 3144/2003 ήταν νομικώς ανεκτό να παρέχονται υπηρεσίες με την εν λόγω ιδιότητα από ιατρούς οι οποίοι δεν είχαν μεν την ειδικότητα του ιατρού εργασίας, συνέβαινε όμως κατά την έναρξη της ισχύος του ν.3144/2003 να έχουν ήδη ενεργή σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου με την ιδιότητα αυτή στην επιχείρηση για την οποία πρόκειται και είτε να έχουν τίτλο άλλης ιατρικής ειδικότητας είτε, αν δεν έχουν ουδεμία ειδικότητα, να αποδεικνύουν, τουλάχιστον, προηγούμενη άσκηση τέτοιων καθηκόντων, ήτοι ιατρού εργασίας με σχέση ιδιωτικού δικαίου, επί πενταετία.

3. Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 174, 180, 281, 288, 349, 350, 361, 648, 652, 656, 669 Α.Κ. και 7 εδ. α' του ν. 2112/1920, συνάγεται ότι η καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής, ανατιώδης δικαιοπραξία και γι' αυτό δεν είναι απαραίτητο να δικαιολογείται από τον καταγγέλλοντα (με την επιφύλαξη των οριζόμενων για την καταγγελία της συμβάσεως ιατρού εργασίας, βλ. παραπάνω, αρ. 1). Αποτελεί όμως άσκηση δικαιώματος και, κατά συνέπεια, είναι απαγορευμένη όταν γίνεται καταχρηστικά, δηλαδή υπό περιστάσεις οι οποίες στοιχειοθετούν προφανή υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Σε μια τέτοια περίπτωση, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι άκυρη και θεωρείται σαν να μην έγινε ποτέ, οπότε ο εργοδότης, αρνούμενος να δεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου, καθίσταται υπερέμμερος και υποχρεούται στην καταβολή του συμφωνημένου ή του νόμιμου μισθού προς αυτόν.

Η καταγγελία είναι καταχρηστική και όταν γίνεται εκ λόγων εκδικήσεως ή εχθρότητας, ως συνέπεια προηγούμενης συμπεριφοράς του εργαζόμενου νόμιμης μεν, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη. Αντίθετα, η καταγγελία δεν θεωρείται καταχρηστική, όταν έχει ως πραγματικό κίνητρο την πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζόμενου ή την από πλευράς αυτού παράβαση των συμβατικών του υποχρεώσεων (Α.Π. 315/2014), μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται και η με υπαιτιότητα αυτού καταστροφή του κλίματος εμπιστοσύνης και καλής συνεργασίας, που πρέπει να επικρατεί, γενικώς, στο χώρο μιας επιχείρησης και, ειδικότερα, μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου (Α.Π. 247/2012).

Τέλος, κατά τη διάταξη του άρθρου 559 αρ. 1 εδ. α' Κ.Πολ.Δ., ιδρύεται λόγος αναίρεσης αν παραβιάστηκε κανόνας ουσιαστικού δικαίου. Ο κανόνας δικαίου παραβιάζεται αν δεν εφαρμοστεί, ενώ συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις εφαρμογής του ή αν εφαρμοστεί, ενώ δεν έπρεπε, καθώς και αν εφαρμοστεί εσφαλμένα, η δε παραβίαση εκδηλώνεται είτε με ψευδή ερμηνεία είτε με κακή εφαρμογή, δηλαδή με εσφαλμένη υπαγωγή. Και κατά τη διάταξη του άρθρου 559 αρ. 19 Κ.Πολ.Δ., ιδρύεται λόγος αναίρεσης αν η απόφαση του δικαστηρίου της ουσίας δεν έχει νόμιμη βάση, πράγμα που συμβαίνει όταν στις αιτιολογίες, που συνιστούν την ελάχιστη πρόταση του δικανικού συλλογισμού, δεν αναφέρονται διόλου ή αναφέρονται ανεπαρκώς ή αντιφατικώς τα πραγματικά περιστατικά, στα οποία το δικαστήριο της ουσίας στήριξε την κρίση του επί ζητήματος με ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης και, έτσι, δεν μπορεί να ελεγχθεί αν στη συγκεκριμένη περίπτωση συνέτρεχαν οι όροι του κανόνα ουσιαστικού δικαίου που εφαρμόστηκε ή δεν συνέτρεχαν οι όροι εκείνου που δεν εφαρμόστηκε.

4. Στην προκειμένη περίπτωση, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφαση, το Μονομελές Εφετείο δέχθηκε τα εξής ουσιώδη:

Ότι ο ενάγων (εκεί εφεσίβλητος και ήδη αναιρεσίβλητος) είναι απόφοιτος της Σχολής Ενωμοταρχών-Ανθυπομοιράρχων της Ελληνικής Αστυνομίας (ΕΛ.ΑΣ) και πτυχιούχος της Ιατρικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών, έχοντας αποκτήσει νομίμως άδεια ασκήσεως του επαγγέλματος ιατρού, γενικώς, χωρίς να έχει λάβει κάποια ιατρική ειδικότητα. Ότι με τα προσόντα αυτά, ο ενάγων, ήδη από το έτος 1994, παρείχε τις υπηρεσίες του στην ΕΛ.ΑΣ., ως αξιωματικός υγειονομικού, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 584/1985. Ότι, ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 28 του εν λόγω π.δ. στο οποίο περιγράφονται τα καθήκοντα του

γιατρού-προϊσταμένου περιφερειακού ιατρείου, ο ενάγων παρείχε υπηρεσίες ιατρού εργασίας στην ΕΛ.ΑΣ. Ότι, παράλληλα προς την εν λόγω υπηρεσία και σε χρόνο που δεν διαπιστώθηκε ακριβώς, αλλά, πάντως, τοποθετείται πριν από την 26.1.2004, ο ενάγων, χωρίς να εγκαταλείψει την δημόσια θέση, είχε προσληφθεί από την εναγομένη (εκεί εκκαλούσα και ήδη αναιρεσείουσα) με σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, για να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως γενικός ιατρός στην επιχείρηση Καζίνο, που η ίδια διατηρεί νομίμως. Ότι κατά την ως άνω ημερομηνία (26.1.2004), με συμπληρωματική σύμβαση που καταρτίσθηκε μεταξύ των διαδίκων, ανατέθηκαν στον ενάγοντα και τα καθήκοντα του ιατρού εργασίας στην επιχείρηση της εναγομένης, τα οποία όφειλε να ασκεί τουλάχιστον επί 10 ώρες εβδομαδιαίως, χωρίς να λαμβάνει πρόσθετη αμοιβή. Ότι με τον τρόπο αυτό ο ενάγων συνδέθηκε με την εναγομένη με μία, ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, σε εκπλήρωση της οποίας ασκούσε καθήκοντα αφ' ενός γενικού ιατρού και αφ' ετέρου ιατρού εργασίας, με μικτές αποδοχές που διαμορφώθηκαν, από 29.11.2006, στο ποσό των 4.480 ευρώ μηνιαίως. Ότι, την 18.8.2009, η εναγομένη κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβαση εργασίας, με την αιτιολογία ότι «η διακοπή της συνεργασίας μας έχει καταστεί αντικείμενο δεδηλωμένης επιδίωξής σας» και πρόσφερε στον ενάγοντα, ως αποζημίωση, το ποσό των 15.680 ευρώ, που ήταν μικρότερο από εκείνο το οποίο δικαιούταν. Ότι ο ενάγων αντέδρασε με την άσκηση της πρώτης, από 26.10.2009, ένδικης αγωγής, οπότε η εναγομένη, την 12.11.2009, επανέλαβε την έγγραφη καταγγελία και πρόσφερε στον ενάγοντα το ποσό των 36.586,70 ευρώ (μικτά) ως νόμιμο συμπλήρωμα της αποζημίωσης που είχε ήδη προσφέρει. Ότι με το περιεχόμενο και τις διατυπώσεις αυτές, η (από 12.11.2009) καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αφ' ενός ήταν αιτιολογημένη, κατά τα άρθρα 7 παρ. 4 και 10 παρ. 7 του ν. 1568/1985 (βλ. παραπάνω, απ.1), και αφ' ετέρου πληρούσε τις προϋποθέσεις του άρθρου 5 παρ. 3 εδ. α' 3198/1955 (τήρηση εγγράφου τύπου και πραγματική προσφορά της νόμιμης αποζημίωσης). Ότι, παρά ταύτα, η καταγγελία (αμφότερες) ήταν άκυρη, ως καταχρηστική, διότι έγινε από αισθήματα εκδίκησης των νομίμων εκπροσώπων της εναγομένης έναντι του ενάγοντος, ο οποίος είχε καταστεί δυσάρεστος σ' αυτούς, επειδή επέμενε στη λήψη μέτρων που απέβλεπαν στην προστασία της υγείας των εργαζομένων και των πελατών της επιχείρησης (πρόσληψη ιατρών καρδιολόγων προς επάνδρωση του λειτουργούντος ιατρείου για αντιμετώπιση επειγόντων περιστατικών, προμήθεια και τοποθέτηση ειδικών συσκευών έκπλυσης και απολύμανσης πραγμάτων, εγκαταστάσεων ή μηχανημάτων που χρησιμοποιούνται από μεγάλο αριθμό προσώπων και, κατά το θέρος 2009, ενοχοποιούνταν για τη μετάδοση του ιού ενδημούσας γρίπης κ.λπ.), αλλά ήσαν ενοχλητικά για την εναγομένη. Ότι, αν και η πρόταση για λήψη των μέτρων αυτών ενέπιπτε στην άσκηση των καθηκόντων του ενάγοντος ως ιατρού εργασίας, η εναγομένη επιθυμούσε την εφαρμογή εναλλακτικής πρότασης που είχε υποβληθεί από τη διευθύντρια του τμήματος διαχείρισης κρίσεων. Ότι, για το λόγο αυτό, η εναγομένη είχε ζητήσει από τον ενάγοντα να ευθυγραμμισθεί προς τις δικές της επιλογές και αποφάσεις, αλλά ο τελευταίος είχε αρνηθεί. Ότι, μετά την άρνηση αυτή, η εναγομένη είχε συστήσει στον ενάγοντα να αποχωρήσει οικειοθελώς από την υπηρεσία της, αλλά ο τελευταίος, την 14.8.2009, κατήγγειλε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ότι παρακωλύεται από τους νομίμους εκπροσώπους της πρώτης στην άσκηση των εκ του νόμου καθηκόντων του ως ιατρού εργασίας. Ότι παρά τη διένεξη αυτή, ο ενάγων επιθυμούσε να διατηρήσει τη θέση του, ως ιατρός εργασίας, στην υπηρεσία της εναγομένης, περιστατικό που συνάγεται από το ότι αυτός, την 29.7.2009, είχε υποβάλει στην αρμόδια διεύθυνση της εναγομένης, με μακροσκελή ηλεκτρονική επιστολή, συγκεκριμένες προτάσεις για την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία του ιατρείου της επιχείρησης. Ότι, ως εκ τούτου, η από 28.7.2009 (ήτοι της προηγούμενης ημέρας) ηλεκτρονική επιστολή του ενάγοντος προς το διευθυντή προσωπικού της εναγομένης, στην οποία αναφέρεται ότι «Σε συνέχεια της, πραγματικά, πολύ ειλικρινούς συζήτησης που είχαμε μεταξύ μας, σήμερα το μεσημέρι στο γραφείο σας, για τους όρους και προϋποθέσεις διακοπής της συνεργασίας μας, σας παρακαλώ, με την επιφύλαξη των όσων συμφωνήσαμε, από σήμερα και μέχρι 10.9.2009 το αργότερο, να μεριμνήσετε για τη στελέχωση της επιχείρησης με το ανάλογο ιατρικό περιστατικό. Πιστεύουμε ότι οι 45 περίπου επόμενες ημέρες είναι ένα πολύ εύλογο χρονικό διάστημα για τον παραπάνω σκοπό», ερμηνευόμενη όπως απαιτεί η καλή πίστη και τα χρηστά, συναλλακτικά ήθη, δεν υποδηλώνει διάθεση ή συνομολόγηση οικειοθελούς αποχώρησης, αλλά εντάσσεται στη διαρκή προσπάθεια του ενάγοντος για προσήκουσα άσκηση των καθηκόντων του ως ιατρού εργασίας.

Σύμφωνα με τις παραδοχές αυτές, το δικαστήριο της ουσίας έκρινε άκυρη, ως καταχρηστική, την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του ενάγοντος, δέχθηκε την εντεύθεν υπερημερία της εναγομένης ως προς την αποδοχή των, προσηκόντως, προσφερόμενων υπηρεσιών του

και επικύρωσε την τότε προσβαλλόμενη απόφαση του πρωτοδικείου, που είχε επιδικάσει τις αιτούμενες αποδοχές υπερημερίας, μετά την αφαίρεση, συμψηφιστικώς, των ποσών που είχαν καταβληθεί σ' αυτόν ως αποζημίωση απολύσεως.

5. Με την κρίση αυτή και σύμφωνα με τις σκέψεις που προηγήθηκαν, το Μονομελές Εφετείο εφάρμοσε εσφαλμένα τις διατάξεις που καθορίζουν τις προϋποθέσεις για έγκυρη πρόληψη ιατρού εργασίας (βλ. παραπάνω, αρ. 2), γενικώς μεν διότι ο αναιρεσίβλητος (ενάγων) ουδέποτε είχε αποκτήσει την ειδικότητα του ιατρού εργασίας (άρθρο 8 παρ. 1 του ν. 1568/1985, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 9 παρ.1 του ν. 3144/2003), κατ' εξαίρεση δε διότι η άνευ ουδεμίας ιατρικής ειδικότητας παροχή υπηρεσιών ιατρού εργασίας προϋπέθετε (σύμφωνα με τη μεταβατική διάταξη του άρθρου 9 παρ. 2 περ. α' του ν. 3144/2003, που ίσχυε την 26.1.2004, όταν έγινε η πρόσληψη του αναιρεσίβλητου στην υπηρεσία της αναιρεσείουσας και ως ιατρού εργασίας) την ύπαρξη και λειτουργία ενεργούς συμβάσεως εργασίας με την ιδιότητα αυτή κατά την έναρξη εφαρμογής της εξαιρέσεως και, επί πλέον, προηγούμενη άσκηση τέτοιων καθηκόντων επί επταετία. Ο αναιρεσίβλητος, όμως, τέτοια καθήκοντα δεν ασκούσε στην υπηρεσία της αναιρεσείουσας κατά την έναρξη της ισχύος του ν. 3144/2003, αλλά είχε ενεργή σύμβαση ως γενικός ιατρός χωρίς ειδικότητα. Και πέραν αυτού, η προϋπηρεσία του στην ΕΛ.ΑΣ. ως αξιωματικού υγειονομικού, ήτοι με σχέση δημοσίου δικαίου, ακόμη και αν μπορούσε να χαρακτηριστεί ως παροχή υπηρεσιών ιατρού εργασίας (πράγμα που δέχθηκε το δικαστήριο της ουσίας), δεν ήταν νομικώς αξιόλογη εν προκειμένω, διότι δεν είχε διανυθεί σε επιχείρηση με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σύμφωνα με το εξαιρετικό δίκαιο του άρθρου 9 παρ. 2 του ν. 3144/2003, που πρέπει να ερμηνευθεί στενά.

Ως εκ τούτου, ο αναιρεσίβλητος δεν μπορούσε να προσληφθεί, νομίμως, ως ιατρός εργασίας στην υπηρεσία της αναιρεσείουσας ούτε να ασκήσει, εγκύρως, τέτοια καθήκοντα. Αυτό, για τη σχέση που λειτούργησε μεταξύ των διαδίκων, είχε ως αποτέλεσμα το ότι ο αναιρεσίβλητος ενεργούσε πάντοτε ως γενικός γιατρός και δεν απολάμβανε τις εγγυήσεις, οι οποίες προβλέπονταν για τον ιατρό εργασίας (βλ. παραπάνω, αρ. 1). Κατά συνέπεια, δεν είχε την ευχέρεια να μη συμμορφώνεται προς τις υποδείξεις των διευθυντικών οργάνων της αναιρεσείουσας και η εκ μέρους αυτών καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γενικού γιατρού, που ήταν η μόνη έγκυρη, λόγω της παρατεταμένης άρνησης του αναιρεσίβλητου να συμμορφωθεί προς τις εντολές τους, δεν θα μπορούσε να χαρακτηριστεί καταχρηστική, μετά τον αποκλεισμό συνδρομής της ιδιότητας του ιατρού εργασίας.

Τέλος, σε αναφορά προς τον ισχυρισμό της αναιρεσείουσας ότι ο αναιρεσίβλητος επιδίωκε αυτός ο ίδιος την αποχώρησή του από την υπηρεσία της, παρατηρείται ότι στις αιτιολογίες της προσβαλλόμενης απόφασης εμφιλοχωρεί ασάφεια από τις παραδοχές αφ' ενός ότι η καταγγελία ήταν αιτιολογημένη, διότι ο αναιρεσίβλητος επιδίωκε αυτός ο ίδιος τη διακοπή της συνεργασίας του με την αναιρεσείουσα και αφ' ετέρου ότι αυτός επιθυμούσε να διατηρήσει τη θέση της εργασίας του, παρά το γεγονός ότι λίγες ημέρες πριν είχε συζητήσει διεξοδικά με το διευθυντή προσωπικού τους όρους και τις προϋποθέσεις διακοπής της συνεργασίας τους. Επομένως, οι πρώτος, δεύτερος και τέταρτος από τους λόγους της αιτήσεως, με τους οποίους επισημαίνονται τα σφάλματα αυτά και προσάπτονται στην προσβαλλόμενη απόφαση οι αναιρετικές πλημμέλειες του άρθρου 559 αρ. 1 και 19 Κ.Πολ.Δ., είναι βάσιμοι.

6. Σύμφωνα με τις σκέψεις αυτές, πρέπει να αναιρεθεί η προσβαλλόμενη απόφαση καθ' ο μέρος έκρινε άκυρη την καταγγελία, αρχική και επαναληπτική, της συμβάσεως εργασίας του αναιρεσίβλητου, ως γενομένη από λόγους εκδικήσεως και καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 Α.Κ. Κατόπιν αυτού, πρέπει να παραπεμφθεί η υπόθεση προς περαιτέρω εκδίκαση ενώπιον του ίδιου δικαστηρίου, του οποίου η συγκρότηση από άλλο δικαστή, εκτός από εκείνον που δίκασε προηγουμένως, είναι εφικτή (Κ.Πολ.Δ. 580 παρ. 3). Η έρευνα των υπολοίπων λόγων αναιρέσεως αποβαίνει περιττή. Τέλος, πρέπει να καταδικασθεί ο αναιρεσίβλητος στα δικαστικά έξοδα της αναιρεσείουσας, που κατέθεσε προτάσεις, κατά το νόμιμο και βάσιμο αίτημα της τελευταίας (Κ.Πολ.Δ. 176, 183 και 191 παρ. 2).

(Αναιρεί την 4705/2013 απόφαση του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών και παραπέμπει την υπόθεση στο ίδιο δικαστήριο, του οποίου η συγκρότηση από άλλο δικαστή είναι εφικτή).