

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

Δήμητρα Αφιώνη

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ
ΔΙΑΦΟΡΩΝ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εισηγήτρια: Τσαντηράκη Σοφία

Ηράκλειο

Φεβρουάριος 2005

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΕΛΙΔΕΣ

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α	
Ι. ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ	
1. Έννοια	6
2. Περιεχόμενο	6
3. Χαρακτηριστικά	8
4. Ανάλυση της διαδικασίας μεσολάβησης	9
5. Υπόδειγμα αίτησης που υποβάλλεται στον Ο.ΜΕ.Δ. για μεσολάβηση	13
ΙΙ. ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ	
1. Έννοια-Περιεχόμενο-Χαρακτηριστικά	15
2. Ανάλυση της διαδικασίας διαιτησίας	15
3. Η συμβατότητα του συστήματος διαιτησίας με το Σύνταγμα	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β	
ΟΙ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΑΚΑΣΙΑΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ	
Εισαγωγή	21
1) Η αρχή της προτεραιότητας των συμβατικών ρυθμίσεων των μερών	22
2) Η αρχή της ισότητας των μερών της διαφοράς	22
3) Η αρχή της προηγούμενης ακρόασης των μερών	23
4) Η αρχή της ελαστικότητας της διαδικασίας	24
5) Η αρχή της προαιρετικότητας της διαιτησίας και της διαδικασίας	25
6) Ανακριτικό σύστημα	25
7) Η αρχή της προφορικότητας και της αμεσότητας της διαδικασίας	26
8) Δημόσια ή μυστική διαδικασία	26
9) Η αρχή του ne ultra petita	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ	
Ο ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ	
1. Έννοια-Σκοπός-Χαρακτηριστικά Ο.ΜΕ.Δ.	29
2. Το έργο του Ο.ΜΕ.Δ.	30

3. Διοικητικό Συμβούλιο	31
4. Αρμοδιότητες Διοικητικού Συμβουλίου	35
5. Αρμοδιότητες του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου	35
6. Οικονομικοί Πόροι - Κανονισμοί	36
7. Το Σώμα Μεσολαβητών - Διαιτητών	37
8. Το Πειθαρχικό Δίκαιο των Μεσολαβητών - Διαιτητών	42
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	44

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Κάτω από τη σκιά του Β΄ παγκόσμιου πολέμου, το 1944, πραγματοποιήθηκε από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας η 26^η Διάσκεψη στη Φιλαδέλφεια. Εκεί, με μια διακήρυξη καθορίστηκαν οι επιδιώξεις, σκοποί και αρχές της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας. Η αναγνώριση του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η κοινή προσπάθεια εργοδοτών και εργαζομένων για τη βελτίωση της οργάνωσης της παραγωγής καθώς και η συνεργασία εργατών και εργοδοτών για την επεξεργασία και εφαρμογή κοινωνικών και οικονομικών μέτρων περιλαμβάνονται στα προγράμματα της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, της οποίας καθήκον ήταν και η προώθησή τους. Μετά το τέλος του πολέμου η Οργάνωση προσπάθησε να θέσει σε εφαρμογή το σχέδιό της.

Το 1948, στον Άγιο Φραγκίσκο ψηφίστηκε η σύμβαση περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος. Οι αρχές της σύμβασης υποστηρίχθηκαν από τους αντιπροσώπους της Διεθνούς Διασκέψεως Εργασίας με ψήφους 127 έναντι 0, με 11 αποχές. Η σύμβαση περιλάμβανε τέσσερις εγγυήσεις και δύο προστατευτικές διατάξεις. Η πρώτη εγγύηση έδινε το δικαίωμα στους εργάτες και στους εργοδότες να ιδρύουν οργανώσεις και να εγγράφονται σε αυτές που οι ίδιοι επιθυμούν. Η δεύτερη εγγύηση ως σκοπό είχε την εξασφάλιση του δικαιώματος των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων να καταρτίζουν μόνες τους τα καταστατικά και τους κανονισμούς τους, να εκλέγουν τους εκπροσώπους τους, να οργανώνουν τις δραστηριότητές τους και να καταρτίζουν τα προγράμματά τους με απόλυτη ελευθερία. Η τρίτη εξασφάλιζε στις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις την προστασία που παρείχε η κανονική διαδικασία των τακτικών δικαστηρίων. Η τέταρτη, τέλος, εγγύηση έδινε στις οργανώσεις το δικαίωμα να σχηματίζουν ομοσπονδίες και συνομοσπονδίες και να γίνονται μέλη διεθνών εργατικών οργανώσεων. Εξίσου σημαντικές ήταν και οι δύο διατάξεις. Η πρώτη πρόβλεπε την παραχώρηση νομικής προσωπικότητας στις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Ενώ η δεύτερη διάταξη αναφερόταν στη δημόσια τάξη και στην τήρηση του νόμου. Γενικότερα, κύριο μέλημα της σύμβασης ήταν να βελτιώσει την θέση των εργαζομένων και να εξασφαλίσει την ειρήνη και την πραγμάτωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η ψήφιση της σύμβασης αυτής ήταν μόνο το πρώτο βήμα για μια διεθνή ρύθμιση του προβλήματος.

Το 1949, ένα χρόνο αργότερα, η Διάσκεψη ψήφισε τη σύμβαση για το συνδικαλιστικό δικαίωμα και το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η σύμβαση αυτή ψηφίστηκε για να μην μπορεί η συνδικαλιστική ελευθερία να παραβιασθεί από τις ενέργειες του άλλου συμβαλλόμενου μέρους, δηλαδή του εργοδότη ή των εργοδοτικών οργανώσεων.

Η ελληνική νομοθεσία για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις όπου επί πολλά χρόνια δέσποζε ο νόμος 3239/1955 δημιούργησε ένα συγκεντρωτικό σύστημα για τη διαπραγμάτευση και την ρύθμιση των συλλογικών διαφορών στο οποίο ήταν έντονες οι εξουσιαστικές επεμβάσεις της Πολιτείας. Σύμφωνα με το νόμο ως συλλογική διαφορά εργασίας θεωρείται κάθε διένεξη μεταξύ οργανώσεων εργοδοτών και οργανώσεων εργαζομένων που αφορά τους όρους, τις συνθήκες και τα επίπεδα αμοιβής εργασίας. Με την επίλυση αυτής της διαφοράς συνάπτεται συλλογική σύμβαση εργασίας, ύστερα από ελεύθερη διαπραγμάτευση. Η σύμβαση αυτή υπογράφεται ανάμεσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών και έχει ως στόχο την ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων των μελών τους. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε τέσσερις βασικές κατηγορίες :

- Σε εθνικές γενικές
- Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές
- Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές
- Σε ειδικές συλλογικές συμβάσεις

Η συλλογική διαπραγμάτευση όμως μπορεί και να αποτύχει. Σε περίπτωση λοιπόν που δεν θα υπάρξει θετικό αποτέλεσμα από τη διαπραγμάτευση και για την αποφυγή των συλλογικών αγώνων η νομοθεσία προβλέπει τη δυνατότητα επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας με τη διαιτησία, δηλαδή από κάποιον τρίτο.

Ιστορικά, δύο είναι οι μορφές διαιτησίας. Η προαιρετική στην οποία τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν τον διαιτητή που επιθυμούν και να του αναθέσουν την επίλυση της διαφοράς τους και η υποχρεωτική. Στην δεύτερη, όταν αποτυγχάνουν οι διαπραγματεύσεις οι διαφορές οδηγούνται υποχρεωτικά σε διαιτησία με δεσμευτικό αποτέλεσμα, ακόμα και όταν καθεμιά από τις ενδιαφερόμενες πλευρές δεν το επιθυμεί.

Η προαιρετική διαιτησία κυριάρχησε στη Δυτική Ευρώπη και ανταποκρίνεται στην συνδικαλιστική ελευθερία και στην αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στην

Ελλάδα καθιερώθηκε ένα πολύπλοκο αυστηρά γραφειοκρατικό σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην Ελλάδα οι απεργιακές κινητοποιήσεις ήταν πολύ περισσότερες από χώρες όπου ίσχυε η προαιρετική διαιτησία.

Σύμφωνα με το ν.3239/55 για την επίλυση των συλλογικών διαφορών που υποβάλλονται στη διαιτησία προβλέπονται δύο βαθμών διαιτητικά δικαστήρια, τα πρωτοβάθμια και τα δευτεροβάθμια. Το Πρωτοβάθμιο Διοικητικό Διαιτητικό Δικαστήριο, το οποίο ιδρύθηκε σε κάθε Πρωτοδικείο στην έδρα του οποίου υπάρχει Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας, αποτελείται από έναν πρόεδρο Πρωτοδικών, έναν υπάλληλο του Υπουργείου Εργασίας, έναν εκπρόσωπο των μισθωτών και έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών. Στο Δευτεροβάθμιο μπορεί να προσβληθεί με έφεση η απόφαση του Πρωτοβάθμιου. Το Δευτεροβάθμιο Διοικητικό Διαιτητικό Δικαστήριο απαρτίζεται από έναν Πρόεδρο Εφετών ή Εφέτη, έναν υπάλληλο του Υπουργείου Εργασίας, ένα μόνιμο εργοδοτικό μέλος, ένα εναλλασσόμενο εργοδοτικό μέλος, ένα τακτικό εργατικό μέλος και ένα εναλλασσόμενο εργατικό μέλος.

Οι αποφάσεις των διαιτητικών δικαστηρίων επέχουν θέση συλλογικών συμβάσεων εργασίας και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Τα ενδιαφερόμενα μέρη μετά την υποβολή μιας συλλογικής διαφοράς εργασίας στη διαιτησία έχουν υποχρέωση ειρήνης και κάθε απεργιακή κινητοποίηση θεωρείται παράνομη.

Ο νόμος 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις αντικατέστησε το αναχρονιστικό καθεστώς επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας που είχε θεσπίσει ο νόμος 3239/1955. Στο νέο νόμο η συλλογική διαπραγμάτευση μετατρέπεται από διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών σε διαδικασία ρύθμισης οικονομικών συμφερόντων και πρόληψης διαφορών. Ο νόμος 1876/1990, παράλληλα με την καθιέρωση ενός αποκεντρωμένου συστήματος επάλληλης διαπραγμάτευσης για το σύνολο των θεμάτων των εργασιακών σχέσεων, σύστησε τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.). Η κύρια αποστολή του Οργανισμού είναι η διαμόρφωση ενός σώματος ανεξάρτητων μεσολαβητών και διαιτητών για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων, την πρόληψη και την επίλυση των συλλογικών διαφορών και κατ'επέκταση των κοινωνικών συγκρούσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

I. - ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ

1. ΕΝΝΟΙΑ

Η μεσολάβηση είναι ένας μηχανισμός υπέρβασης του αδιεξόδου των διαπραγματεύσεων και επαναφοράς σε μια εκούσια βάση των κοινωνικών συνομιλητών με τη βοήθεια ενός τρίτου προσώπου στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων. Είναι η διενέργεια συλλογικών διαπραγματεύσεων με τη συμβολή του Μεσολαβητή και στόχο την υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή την επίτευξη άλλης συμφωνίας μεταξύ των μερών. Πιο απλά, μπορούμε να ορίσουμε ως μεσολάβηση τη διαδικασία που προβλέπει, προκειμένου να επιλυθεί μια συλλογική διαφορά εργασίας, την παρέμβαση ενός τρίτου, ο οποίος αναλαμβάνει να διατυπώσει στα μέρη μια πρόταση για την επίλυσή της.

2. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο στάδιο της Μεσολάβησης μπορεί να είναι :

1) Κάθε θέμα, που μπορεί να ρυθμιστεί με συλλογική σύμβαση εργασίας (άρθρο 2 του ν. 1876/1990, άρθρο 8 του ν. 2224/1994 και άρθρο 5 του ν. 2874/2000) όπως :

- ❖ Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας (όπως ωράριο, άδειες, μισθοί)

- ❖ Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις.
- ❖ Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ'όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.
- ❖ Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
- ❖ Κατάρτιση κανονισμών εργασίας
- ❖ Κατάρτιση κανονισμών υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης
- ❖ Διευθέτηση του χρόνου εργασίας.
- ❖ Κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και τη χρήση τεχνολογιών.

2) Καθορισμός προσωπικού ασφαλείας σε περίπτωση απεργίας. Στο προσωπικό ασφαλείας αναφέρεται το άρθρο 2 του ν. 2224/1994 συγκεκριμένα :

- ❖ Κατά τη διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία την κηρύσσει, έχει υποχρέωση να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων.
- ❖ Στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, πέραν του προσωπικού ασφαλείας της προηγούμενης παραγράφου διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας.
- ❖ Το διατιθέμενο προσωπικό παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται.
- ❖ Το προσωπικό καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και της διοίκησης της επιχείρησης. Η πλέον αντιπροσωπευτική είναι η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία έχει ως μέλη τους εργαζόμενους, που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης.

3) Διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου για θέματα που αποτελούν αντικείμενο απεργίας. Στο άρθρο 3 του ν. 2224/1994 αναφέρονται τα παρακάτω :

- ❖ Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις, πριν ασκήσουν το δικαίωμα της απεργίας, υποχρεούνται να καλέσουν τον εργοδότη με έγγραφο, που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματα αυτής.
- ❖ Στις λοιπές επιχειρήσεις η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία έχει την ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.
- ❖ Ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου έχει και ο εργοδότης, όταν με οποιονδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας, ή την κήρυξη απεργίας, ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση.

3. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Η Μεσολάβηση παρουσιάζει τα παρακάτω χαρακτηριστικά :

- 1) Αποτελεί μορφή συλλογικής διαπραγμάτευσης με τη δημιουργική συμβολή του μεσολαβητή. Στην περίπτωση που οι διαπραγματεύσεις των μερών αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή.
- 2) Είναι η πρακτική έκφραση του δικαιώματος και της υποχρέωσης προς συλλογική διαπραγμάτευση και της αρχής του καλόπιστου διαλόγου. Δίνεται η δυνατότητα τόσο στα μέρη όσο και στον μεσολαβητή να τεκμηριώσουν με στοιχεία τις απόψεις τους.
- 3) Στηρίζει την σύγκλιση απόψεων μεταξύ των μερών για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ο μεσολαβητής, με την πείρα και τη γνώση του, διευκολύνει τα μέρη ν'αποκαταστήσουν την επαφή τους και να εντοπίσουν τα σημεία δυνατής σύγκλισης, ώστε να καταλήξουν με βάση τις προτάσεις του σε μία κοινή συμφωνία.
- 4) Κατά τις διαπραγματεύσεις στη διαδικασία της μεσολάβησης επιδιώκεται η κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η βασική αποστολή του

μεσολαβητή είναι να αναδείξει στα μέρη τις δυνατότητες επίλυσης της διαφοράς. Αν τα μέρη δεχθούν τις προτάσεις του μπορούν να προχωρήσουν στη σύναψη συλλογικής σύμβασης.

- 5) Όταν τα μέρη ή ο μεσολαβητής διαπιστώσουν την αδυναμία κατάρτισης συλλογικής σύμβασης, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σ'αυτά τη δική του πρόταση. Αυτό γίνεται μόνο, αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι ημερών. Πριν την πάροδο αυτής της εικοσαήμερης προθεσμίας ο μεσολαβητής δεν έχει δικαίωμα να την υποβάλλει.
- 6) Η πρόταση του μεσολαβητή δεν είναι δεσμευτική για τα μέρη. Αν οι ενδιαφερόμενοι δεν την απορρίψουν μπορεί να αποτελέσει βάση για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας ή άλλης συμφωνίας.
- 7) Όταν η πρόταση του μεσολαβητή γίνει δεκτή από μία μόνον πλευρά μπορεί να δημιουργήσει δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία.

4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ

Η διαδικασία της μεσολάβησης διακρίνεται σε δύο στάδια, την προδικασία και την κυρίως διαδικασία. Η προδικασία αρχίζει με την υποβολή αίτησης παροχής υπηρεσιών μεσολάβησης στη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. και ολοκληρώνεται με την ανάληψη των καθηκόντων του Μεσολαβητή. Η κυρίως διαδικασία αρχίζει με την ανάληψη των καθηκόντων του Μεσολαβητή και ολοκληρώνεται όταν εκλείψει η αναγκαιότητα για συντονισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων από τον Μεσολαβητή, δηλαδή : α) με την απόσυρση της αίτησης Μεσολάβησης, β) με την άρνηση συμμετοχής στη Μεσολάβηση από την εργατική ή εργοδοτική πλευρά, γ) με την υπογραφή Σ.Σ.Ε., ή δ) με την άσκηση του δικαιώματος υποβολής πρότασης από τον Μεσολαβητή.

Τις υπηρεσίες μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη συλλογικής διαφοράς ή και τα δύο μαζί. Τα μέρη τα οποία προσφεύγουν στη μεσολάβηση θα πρέπει γενικότερα να έχουν ικανότητα και αρμοδιότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπως ρυθμίζονται από τις γενικές διατάξεις των άρθρων του ν. 1876/90 αφού ακριβώς τελικός σκοπός της μεσολάβησης είναι η σύναψη Σ.Σ.Ε.

Δικαίωμα προσφυγής έχουν : α) η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, στο πεδίο ισχύος της επιδιωκόμενης Σ.Σ.Ε. ή συμφωνίας, β) μία ή περισσότερες οργανώσεις εργοδοτών ή μεμονωμένος εργοδότης, στο πεδίο ισχύος της επιδιωκόμενης Σ.Σ.Ε. ή συμφωνίας. Όταν και άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις παρεμβαίνουν στις διαπραγματεύσεις της πλέον αντιπροσωπευτικής (άρθρο 4 παρ. 5 ν. 1876/90), αυτές δεν έχουν δικαίωμα να ζητήσουν μεσολάβηση, γιατί δεν έχουν από το νόμο την ικανότητα να συνάψουν οι ίδιες συλλογική σύμβαση και η πρόταση του μεσολαβητή, όταν γίνει αποδεκτή, εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση. Έχουν, όμως, δικαίωμα να συνυπογράψουν τη μεσολάβηση, όπως και τις συλλογικές συμβάσεις.

Οι προϋποθέσεις για την προσφυγή στη μεσολάβηση είναι η έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών και η αδυναμία επίτευξης συμφωνίας. Οι τρόποι άσκησης της προσφυγής είναι : α) από κοινού η εργατική και η εργοδοτική πλευρά με διακοπή των απευθείας συλλογικών διαπραγματεύσεων, β) μονομερώς η εργατική ή εργοδοτική πλευρά εφόσον απέτυχαν οι απευθείας συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού η χωριστά. Η αίτηση στη δεύτερη περίπτωση κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η αίτηση περιέχει τα στοιχεία του αιτούντος και του καλούμενου μέρους (επωνυμία, έδρα, ορισμός εκπροσώπου), θέματα που τίθενται σε διαπραγμάτευση, λοιπά στοιχεία που διευκολύνουν τις διαπραγματεύσεις.

Αναλυτικότερα η αίτηση μεσολάβησης πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής :

- A) Το είδος της συλλογικής σύμβασης που επιδιώκεται να συναφθεί π.χ. Κλαδική, Ομοιοεπαγγελματική, κ.λ.π.
- B) Τα αιτήματα αιτιολογημένα με σαφήνεια και πληρότητα
- Γ) Τους εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους
- Δ) Δήλωση της Αιτούσας Οργάνωσης ή Επιχείρησης ότι κοινοποιήθηκε στην Επιθεώρηση ή στο Υπουργείο Εργασίας :
 - Έναρξη της Συλλογικής Διαπραγμάτευσης, ή
 - Καταγγελία προηγούμενης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή Διαιτητικής Απόφασης
- E) Δήλωση της Αιτούσας Οργάνωσης ή Επιχείρησης ότι η αίτηση μεσολάβησης κοινοποιήθηκε και στην άλλη πλευρά
- Στ) Πλήρεις διευθύνσεις και τηλέφωνα όλων των μερών
- Z) Σφραγίδα της Οργάνωσης ή της Επιχείρησης (πρωτότυπη και όχι φωτοτυπία)

H) Υπογραφές πρωτότυπες και όχι φωτοτυπημένες.

Η επιλογή του μεσολαβητή αποτελεί ένα ζήτημα ιδιαίζουσας σπουδαιότητας για την πορεία της μεσολάβησης, αφού ο ρόλος του είναι κεντρικός. Η κοινή εμπιστοσύνη των ενδιαφερόμενων μερών στο πρόσωπο του μεσολαβητή ευνοεί την επίτευξη των σκοπών της μεσολάβησης. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών του Ο.ΜΕ.Δ. Εάν δεν καταφέρουν να συμφωνήσουν στο ίδιο πρόσωπο, τότε ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτό, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, καλούνται τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένη ώρα και ημέρα για την επιλογή μεσολαβητή και, σε περίπτωση διαφωνίας, για την ανάδειξή του με κλήρωση. Κατά την κλήρωση η κάθε πλευρά έχει μία φορά τη δυνατότητα άρνησης (veto). Η διαδικασία της κλήρωσης πραγματοποιείται στα γραφεία του Οργανισμού ενώπιον των ενδιαφερόμενων μερών και υπηρεσιακών παραγόντων. Στη κλήρωση συμπεριλαμβάνονται όλοι οι μεσολαβητές, πλην εκείνων οι οποίοι υπέβαλαν αίτηση αυτοεξαίρεσης και η αίτηση αυτή έγινε δεκτή από το Δ.Σ. του Οργανισμού. Η επιλογή του μεσολαβητή με κλήρωση είναι δυνατόν να γίνει σε τρία στάδια. Στο πρώτο γίνεται η αρχική κλήρωση και καλούνται χωριστά τα δύο μέρη να δηλώσουν αν αποδέχονται το μεσολαβητή που κληρώθηκε. Αν τον αποδέχονται, η διαδικασία της κλήρωσης λήγει. Εάν όμως ένα από τα δύο μέρη δεν αποδεχθεί τον κληρωθέντα, επακολουθεί και δεύτερη κλήρωση στην οποία δεν συμπεριλαμβάνεται πλέον το όνομα αυτού του μεσολαβητή. Εν συνεχεία ο υπηρεσιακός παράγων του Οργανισμού μετά την επαναληπτική κλήρωση ρωτά μόνο το μέλος που δεν απέκλεισε τον πρώτο μεσολαβητή, αν αποδέχεται το νέο μεσολαβητή. Σε περίπτωση αποδοχής λήγει η διαδικασία της κλήρωσης, ενώ εάν αρνηθεί, επακολουθεί και τρίτη κλήρωση από την οποία αφαιρείται και το όνομα του δεύτερου μεσολαβητή που δεν έγινε δεκτός. Το αποτέλεσμα της τρίτης κλήρωσης είναι δεσμευτικό και για τα δύο μέρη.

Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Με τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης. Ο μεσολαβητής αναλαμβάνει συνήθως τα καθήκοντά του εντός 5 ημερών από την ανάδειξή του.

Ο μεσολαβητής, σύμφωνα με το νόμο καλεί τα μέρη σε κοινές συζητήσεις. Αυτές οι συνομιλίες, πέραν του ότι επιτρέπουν σε αυτόν να αποκτήσει μια πληρέστερη εικόνα της διαφοράς, μπορούν να θεωρηθούν ως συνέχεια των διαπραγματεύσεων. Ο μεσολαβητής θα προσπαθήσει να απαλύνει τα οξυμένα πνεύματα και να ωθήσει τα μέρη να συνεχίσουν τις συζητήσεις ενώπιον του, αλλά και μόνοι τους. Είναι όμως

δυνατόν, όπως αναφέρεται στην παρ. 4 του άρθρου 15 ν. 1876/90, ο μεσολαβητής να καλέσει τα μέρη και σε κατ'ιδίαν ακρόαση όταν κρίνει ότι τα πνεύματα είναι ιδιαίτερα οξυμένα και δεν ενδείκνυται αμέσως κοινή συνάντηση, αλλά μόνο αφού μεσολαβήσει κατ'ιδίαν συμφιλιωτική συζήτηση του μεσολαβητή. Κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης τα μέρη μπορούν να προσκομίσουν νεότερα ή λεπτομερέστερα στοιχεία σε σχέση με εκείνα που κατάθεσαν μαζί με την αίτηση. Επίσης, έχει τη δυνατότητα ο μεσολαβητής να εξετάσει πρόσωπα, όπως και να διατάξει πραγματογνωμοσύνη για τους όρους εργασίας και την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης μεταβαίνοντας σ' αυτήν ο ίδιος, αλλά και με πραγματογνώμονα της επιλογής του. Κάθε αρμόδια δημόσια υπηρεσία (Υπουργείο Οικονομικών, Υπουργείο Εργασίας, Ο.Α.Ε.Δ., Επιθεωρήσεως Εργασίας) έχει την υποχρέωση να δώσει κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσει το έργο του μεσολαβητή. Με αυτόν το τρόπο δίνεται η δυνατότητα στο μεσολαβητή να αποκτήσει γενικότερες πληροφορίες χρήσιμες για την επίλυση της διαφοράς, όπως στοιχεία για την αγορά εργασίας, εξέλιξη τιμών και μισθών, γενικότερη οικονομική κατάσταση του κλάδου, εργατικά ατυχήματα. Σημαντική είναι και η υποχρέωση που έχει ο εργοδότης να παράσχει στο μεσολαβητή πλήρη και ακριβή πληροφόρηση και όλα τα αναγκαία στοιχεία για τη διευκόλυνση του έργου του και τα οποία αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, στην οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης.

Όταν ολοκληρώνεται η διαδικασία μεσολάβησης και επιτυγχάνεται συμφωνία, υπογράφεται συλλογική σύμβαση εργασίας. Εάν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία 20 ημερολογιακών ημερών, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σ'αυτά δική του πρόταση. Τα μέρη, αν δεν γνωστοποιήσουν την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε 5 ημέρες από την κοινοποίηση της, τότε θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης θα πρέπει να κοινοποιηθεί και στο άλλο μέρος. Σε περίπτωση που η πρόταση γίνει δεκτή, τα ενδιαφερόμενα μέρη καλούνται από το μεσολαβητή να την υπογράψουν, οπότε αυτή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας. Η πρόταση του μεσολαβητή μπορεί να δημοσιευθεί από αυτόν στον ημερήσιο και τον περιοδικό τύπο.

**5. ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΙΤΗΣΗΣ ΠΟΥ ΥΠΟΒΑΛΛΕΤΑΙ ΣΤΟΝ Ο.Μ.Ε.Δ.
ΓΙΑ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ**

Προς
τον Ο.Μ.Ε.Δ.
Πατησίων 89
104-34 ΑΘΗΝΑ

ΑΙΤΗΣΗ

Τ.....(Αναγράφονται τα πλήρη στοιχεία της επιχείρησης της οργάνωσης που ζητά την μεσολάβηση)

.....(Σημειώνεται ότι η αίτηση μπορεί να υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά από τα ενδιαφερόμενα μέρη).

Κοινοποίηση : (Επιχείρηση ή Οργανώσεις που κλήθηκαν για διαπραγμάτευση)

1).....

2).....

3).....

4).....

5).....

(Η κοινοποίηση στην πλευρά γίνεται με ευθύνη αυτού που επιβάλλει την αίτηση μεσολάβησης)

Μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων, προκειμένου να υπογραφεί Σ.Σ.Ε. (πρέπει να αναφέρεται το είδος της Σ.Σ.Ε. π.χ. Ομοιοεπαγγελματική Εθνική ή Τυπική, Κλαδική, Επιχειρησιακή), ζητάμε την μεσολάβηση βάσει του άρθρου 15 του ν. 1876/90.

Τα αιτήματά μας είναι τα εξής :

1).....

2).....

3).....

4).....

Οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους είναι :

.....
.....
.....

Εκπρόσωποι για την μεσολάβηση ορίζονται οι κ.:

.....
.....

Τέλος, σας δηλώνουμε ότι η έναρξη των διαπραγματεύσεων ή η καταγγελία κι έναρξη των διαπραγματεύσεων κοινοποιήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας (ή στο Υπουργείο Εργασίας).

ΥΠΟΓΡΑΦΗ – ΣΦΡΑΓΙΔΑ

ΣΗΜΕΙΩΣΗ :

Η αίτηση πρέπει να περιέχει πλήρη τα στοιχεία (ονοματεπώνυμο, διεύθυνση, ταχυδρομικό κώδικα, τηλέφωνο, μέρες και ώρα που θα ευρίσκεται κάποιος εκπρόσωπος για την παραλαβή των προσκλήσεων κι εγγράφων από τον Ο.ΜΕ.Δ.)

II. - ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

1. ΕΝΝΟΙΑ – ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ – ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Τόσο η μεσολάβηση όσο και η διαιτησία αποσκοπούν στην ειρηνική επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας. Μολονότι έχουν τον ίδιο στόχο, η διαιτησία δεν είναι μια παραλλαγή της μεσολάβησης, αλλά ένας διαφορετικός λειτουργικότητας μηχανισμός. Η διαιτησία με δεδομένη την αδυναμία συμφωνημένης ρύθμισης των όρων εργασίας, δεν έχει ως στόχο τη δημιουργία ενός κλίματος συνεννόησης μεταξύ των μερών, αλλά λειτουργεί ως μηχανισμός υπέρβασης του αδιεξόδου της μη κατάληξης σε κοινή συμφωνία, έτσι ώστε να μη μείνουν αρρυθμιστες κάποιες εργασιακές σχέσεις. Στην περίπτωση αυτή τα μέρη πράγματι υποκαθίστανται από έναν τρίτο, το διαιτητή, ο οποίος αναλαμβάνει αντί αυτών να επιλύσει μια συλλογική διαφορά. Διαιτησία λοιπόν είναι η διαδικασία επίλυσης εργασιακών διαφορών με απόφαση του διαιτητή, εφόσον τα μέρη δεν έχουν καταλήξει σε κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Η διαιτησία παρουσιάζει τα παρακάτω χαρακτηριστικά : 1) υποκαθιστά την έλλειψη συμφωνίας των μερών, γι' αυτό και εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας, 2) η διαιτητική απόφαση είναι δεσμευτική για τα μέρη, 3) οι ρυθμίσεις της διαιτητικής απόφασης στηρίζονται στα σημεία σύγκλησης των απόψεων μεταξύ των μερών και στα στοιχεία και τις απόψεις, που εκτέθηκαν κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τα σημεία διαφωνίας.

Το περιεχόμενο της διαιτησίας είναι ίδιο με εκείνο της μεσολάβησης.

2. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Η διαδικασία της διαιτησίας ακολουθείται οποτεδήποτε συμφωνήσουν τα μέρη κατά τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων ή όταν η μεσολάβηση δεν οδηγήσει σε κατάρτιση Σ.Σ.Ε. Διακρίνεται σε δύο στάδια, την προδικασία και την κυρίως διαδικασία. Η προδικασία αρχίζει με την υποβολή αίτησης για παροχή

υπηρεσιών διαιτησίας στη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. και ολοκληρώνεται με την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή. Η κυρίως διαδικασία αρχίζει με την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή και ολοκληρώνεται με τη ρύθμιση της συλλογικής διαφοράς, δηλαδή με την απόσυρση της αίτησης διαιτησίας, με την υπογραφή Σ.Σ.Ε. και με την έκδοση διαιτητικής απόφασης. Σύμφωνα με το άρθρο 16 του ν. 1876/90 προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατόν να γίνει με κοινή συμφωνία των μερών σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων ή της διαδικασίας της μεσολάβησης. Μπορεί δηλαδή να γίνει προσφυγή χωρίς να έχει προηγηθεί μεσολάβηση, αλλά ακόμη και όταν έχει εκδοθεί πρόταση του μεσολαβητή και την απέρριψαν και τα δύο μέρη ή το ένα μόνο από αυτά. Είναι δυνατόν να υπάρξει και μονομερής προσφυγή στη διαιτησία. Ο νόμος προβλέπει τρεις τέτοιες περιπτώσεις : α) μονομερώς από οποιαδήποτε πλευρά, εργοδοτική ή εργασιακή, εφόσον η άλλη αρνήθηκε τη μεσολάβηση, β) για συλλογικές διαφορές που αφορούν σύναψη εθνικών γενικών, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή από τις εργατικές μόνο συνδικαλιστικές οργανώσεις, εάν αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή και η εργοδοτική πλευρά την απορρίπτει, γ) για επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, όπως και για συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας, είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία από οποιοδήποτε μέρος, εργοδοτικό ή εργασιακό, εάν αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος. Στη συνέχεια υποβάλλεται έγγραφη αίτηση προς τον Ο.ΜΕ.Δ. και, σε περίπτωση που η αίτηση δεν υποβάλλεται από κοινού, κοινοποιείται στην καλούμενη πλευρά. Το περιεχόμενο της αίτησης για διαιτησία είναι ίδιο με της αίτησης για μεσολάβηση.

Η διαδικασία της διαιτησίας προσομοιάζει με εκείνη της μεσολάβησης. Μάλιστα ο κανονισμός καταστάσεως μεσολαβητών – διαιτητών περιλαμβάνει κοινές διατάξεις όσον αφορά την επιλογή των μεσολαβητών και των διαιτητών. Ο διαιτητής, όπως και ο μεσολαβητής, καθώς και οι αναπληρωματικοί τους ορίζονται από τον ειδικό κατάλογο του σώματος μεσολαβητών – διαιτητών του Οργανισμού, είτε με κοινή επιλογή του προσώπου του διαιτητή, είτε με τη διαδικασία της κλήρωσης. Συγκεκριμένα, 48 ώρες μετά την υποβολή της αίτησης καλούνται τα μέρη εγγράφως από τον Ο.ΜΕ.Δ. να προσέλθουν για την επιλογή διαιτητή. Εάν τα μέρη δεν καταλήξουν σε κοινή επιλογή διαιτητή, πραγματοποιείται κλήρωση. Από την κληρωτίδα εξαιρείται το όνομα του μέλους του σώματος που είχε χειριστεί ως μεσολαβητής την ίδια υπόθεση, εκτός εάν με κοινή τους συμφωνία τα μέρη αποφασίσουν να συμπεριληφθεί. Η κλήρωση μπορεί να

επαναληφθεί μέχρι τρεις φορές. Κατά την κλήρωση κάθε πλευρά έχει δυνατότητα άρνησης (veto) μία φορά. Υπάρχει και η πιθανότητα τα μέρη να επιλέξουν με κοινή συμφωνία το διαιτητή και με κλήρωση τον αναπληρωματικό του. Ο διαιτητής μετά την επιλογή του από τα μέρη ή την κλήρωσή του οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του το αργότερο μέσα σε πέντε ημέρες. Σε περίπτωση που ο διαιτητής αδυνατεί να αναλάβει τα καθήκοντά του, την υπόθεση αναλαμβάνει ο αναπληρωματικός του και η πενθήμερη προθεσμία αρχίζει να τρέχει εκ νέου από το χρονικό σημείο που δηλώθηκε η αδυναμία ανάληψης απ' τον τακτικό διαιτητή.

Ο διαιτητής έχει όλα τα δικαιώματα που έχει και ο μεσολαβητής. Μπορεί να μελετήσει όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης, ενώ εάν κρίνει σκόπιμο, να συμπληρώσει ή να εξετάσει εκ νέου ορισμένα απ' αυτά. Με άλλα λόγια ο διαιτητής είναι δυνατόν ακόμη και σ' αυτό το στάδιο να επιδιώξει την προσέγγιση των απόψεων των μερών, ούτως ώστε να υπογραφεί συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η διαιτητική απόφαση πρέπει να εκδοθεί μέσα σε δέκα ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, εάν έχει προηγηθεί μεσολάβηση, ενώ μέσα σε τριάντα ημέρες στην αντίθετη περίπτωση, αφού ο διαιτητής δεν θα μπορεί να στηριχθεί στο εξεταστικό έργο και τα πορίσματα του μεσολαβητή. Κατά την έκδοση της απόφασής του δεν δεσμεύεται από την πρόταση του μεσολαβητή. Η συλλογική διαφορά επανεξετάζεται στο σύνολό της στο στάδιο της διαιτησίας και η διαιτητική πρόταση μπορεί να διαφοροποιηθεί απ' το περιεχόμενο της μεσολαβητικής πρότασης σε όλα της τα σημεία προς δυσμενέστερη ή προς ευμενέστερη κατεύθυνση για τους εργαζόμενους. Ο διαιτητής όμως πρέπει στα πλαίσια της εξέτασης του φακέλου της υπόθεσης να λαμβάνει υπόψη του την πρόταση του μεσολαβητή, καθώς και εάν και ποιες οργανώσεις έκαναν δεκτή την πρόταση αυτή και ενδεχομένως με ποιο αιτιολογικό δέχτηκαν ή απέρριψαν την πρόταση. Η διαιτητική απόφαση εξομοιώνεται από το νόμο με συλλογική σύμβαση εργασίας (άρθρο 16 παρ. 3 ν. 1876/90) και εφαρμόζονται ως προς αυτήν όλες οι διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Κατά συνέπεια ισχύουν οι σχετικές διατάξεις για την επέκταση, την καταγγελία, τη δέσμευση συλλογικών συμβάσεων εργασίας, κ.λπ. Όσον αφορά τον χρόνο ισχύος της διαιτητικής απόφασης, αρχίζει από την επόμενη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση και όχι η ημέρα κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία μετά την έκδοσή της, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι, σε αντίθεση με τον προηγούμενο νόμο, ο ν. 1876/90 δεν απαιτεί την

αιτιολόγηση των διαιτητικών αποφάσεων, πράγμα το οποίο έχει επικριθεί διότι, μεταξύ άλλων, μειώνει και το κύρος του διαιτητή.

Τέλος, κατά τη διάρκεια της διαιτησίας δεν αναστέλλεται κατά κανόνα η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, όπως ακριβώς και στη μεσολάβηση. Η μόνη περίπτωση που η άσκηση του δικαιώματος προσφυγής στη διαδικασία της διαιτησίας επιδρά προσωρινά στην άσκηση του δικαιώματος της απεργίας είναι όταν πρόκειται για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία από την εργατική συνδικαλιστική οργάνωση, όταν η εργοδοτική πλευρά έχει απορρίψει την πρόταση του μεσολαβητή. Σ' αυτήν την περίπτωση ο νόμος ορίζει ότι αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα ημερών από την ημέρα της προσφυγής στη διαιτησία.

3. Η ΣΥΜΒΑΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ

Το θεσπιζόμενο με το ν. 1876/90 σύστημα επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας δεν προσκρούει στο άρθρο 22 παρ.2 του Συντάγματος, το οποίο ορίζει ότι : με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία. Η διάταξη αυτή δεν προσδιορίζει το είδος της διαιτησίας και έτσι δίνει την ευχέρεια στο νομοθέτη να καθιερώσει το σύστημα διαιτησίας που εκείνος κρίνει σκόπιμο για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Συνεπώς, δεν προσκρούει στην συνταγματική διάταξη η ανάθεση με νόμο της διαιτησίας σε όργανα νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου, που ο νόμος αυτός ιδρύει, εφόσον τα διαιτητικά αυτά όργανα εκ των προσόντων και των γνώσεών τους, αλλά και του τρόπου επιλογής τους καθώς και της ανεξαρτησίας που απολαύουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, παρέχουν τα εχέγγυα ορθής και αντικειμενικής κρίσεως. Η κρίση τους υπόκειται εξάλλου, σε δικαστικό έλεγχο. Ο συντακτικός νομοθέτης δίνει προτεραιότητα στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά σε περίπτωση αδιεξόδου δεν επιτρέπει οι συλλογικές διαφορές να οδηγήσουν σε διαρκείς συλλογικούς εργατικούς αγώνες, ούτε στην επιβολή της λύσης που υπαγορεύει η ισχυρότερη κάθε φορά πλευρά. Γι' αυτό το

λόγο επιβάλλει στον κοινό νομοθέτη να οργανώνει σύστημα διαιτησίας και να θέτει στη διάθεση των κοινωνικών εταίρων μηχανισμούς διαιτητικής επίλυσης των διαφορών τους σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων. Η διαιτησία λοιπόν δεν αναγνωρίζεται απλώς ως θεσμός, αλλά αποτελεί ένα συνταγματικά επιτασσόμενο τμήμα της ρυθμιστικής τάξεως των συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Το άρθρο 43 παρ. 2 ορίζει ότι : Ύστερα από πρόταση του αρμόδιου Υπουργού επιτρέπεται η έκδοση κανονιστικών διαταγμάτων, με ειδική εξουσιοδότηση νόμου και μέσα στα όριά της. Εξουσιοδότηση για έκδοση κανονιστικών πράξεων από άλλα όργανα της διοίκησης επιτρέπεται προκειμένου να ρυθμιστούν ειδικότερα θέματα ή θέματα με τοπικό ενδιαφέρον ή με χαρακτήρα τεχνικό ή λεπτομερειακό. Με αυτή τη διάταξη ο συντακτικός νομοθέτης παρέχει εξουσιοδότηση στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και στα όργανα της διοίκησης να εκδίδουν πράξεις κανονιστικού περιεχομένου, να θεσπίζουν ουσιαστικούς κανόνες δικαίου. Έτσι κάθε νομοθετική διάταξη που επιτρέπει σε ιδιώτες, φυσικά ή νομικά πρόσωπα να εκδίδουν κανονιστικές πράξεις δεν θα ήταν συμβατή με το άρθρο 43. Όμως το κανονιστικό πεδίο της διάταξης δεν καταλαμβάνει το έργο των μεσολαβητών και διαιτητών και την αρμοδιότητά τους να εκδίδουν αποφάσεις που ρυθμίζουν τους γενικούς όρους εργασίας, επειδή τα πρόσωπα αυτά δεν προβλέπονται από την έννομη τάξη ως διοικητικά όργανα ούτε πορίζονται αρμοδιότητα να εκδίδουν κανονιστικές πράξεις. Οι ρυθμίσεις που παράγονται κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας έχουν ισχύ υποχρεωτικού κανόνα δικαίου για τα μέρη της διαφοράς αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες υπάγονται στο πεδίο ισχύος τους και τα δεσμεύουν. Η ισχύς τους όμως απορρέει όχι από το άρθρο 43 αλλά από το άρθρο 22 του Συντάγματος, που τους εξομοιώνει με τους νομοθετικά θεσπιζόμενους γενικούς όρους εργασίας και τις συλλογικές συμβάσεις. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι το σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας του ν. 1876/90 εναρμονίζεται με το άρθρο 22 του Συντάγματος και δεν τίθεται ζήτημα αντίθεσης του ν. 1876/90 προς το άρθρο 43 του Συντάγματος.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ.1 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), που κυρώθηκε με το ν.δ. 53/1974 : Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα η υπόθεσή του να δικάσθει δίκαια, δημόσια και μέσα σε λογική προθεσμία από ανεξάρτητο και αμερόληπτο δικαστήριο, που λειτουργεί νόμιμα και το οποίο θα αποφασίσει είτε επί των αμφισβητήσεων επί των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του αστικής φύσεως, είτε επί του βασίμου κάθε εναντίον του κατηγορίας ποινικής φύσεως. Η παραπάνω διάταξη δεν παραβιάζεται όταν ο διαιτητής του ν.1876/90, ασκώντας

κανονιστική και όχι δικαιοδοτική αρμοδιότητα και αντλώντας την κανονιστική του εξουσία απευθείας από το Σύνταγμα και το νόμο, ρυθμίζει συλλογικές διαφορές συμφερόντων, κατά τη διαδικασία που προβλέπουν οι ειδικές διατάξεις του ν. 1876/90. Στην περίπτωση αγωγής ακύρωσης διαιτητικής απόφασης δεν νομιμοποιείται παθητικώς ο Ο.ΜΕ.Δ., αφού δεν είναι ούτε το όργανο που την εξέδωσε, ούτε ευθύνεται για την τυχόν πλημμελή άσκηση των καθηκόντων ή την εσφαλμένη κρίση του διαιτητή. Ο Ο.ΜΕ.Δ. είναι απλά φορέας της διοικητικής διαχείρισης του συστήματος συλλογικών διαφορών, καθώς και της γραμματειακής υποστήριξης και δεν παρεμβαίνει στο έργο του διαιτητή. Ο τελευταίος συνδέεται με τον Ο.ΜΕ.Δ. με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών, δεν υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα αυτού και δεν δεσμεύεται από εντολές ή υποδείξεις του, αλλά ασκεί δημόσιο λειτούργημα με πλήρη αυτονομία και ανεξαρτησία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

ΟΙ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Και κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης – διαιτησίας του ν. 1876/90, όπως άλλωστε και στις διάφορες μορφές κρατικής – υποχρεωτικής διαιτησίας, πρέπει να τηρούνται οι θεμελιώδεις δικαιοκρατικές διαδικαστικές αρχές, οι οποίες αποτελούν και το όριο της αυτονομίας των μερών και αποβλέπουν στην καλύτερη εξυπηρέτηση των σκοπών της μεσολαβητικής και διαιτητικής διαδικασίας. Δύο είναι οι βασικοί σκοποί της διαδικασίας της μεσολάβησης – διαιτησίας. Ο πρώτος συνίσταται στο να δοθεί στο μεσολαβητή – διαιτητή η ακριβέστερη δυνατή εικόνα του πραγματικού και νομικού υλικού, στο οποίο θα στηρίξει την πρόταση ή την απόφασή του. Δεύτερος σκοπός της μεσολαβητικής – διαιτητικής διαδικασίας είναι η ενίσχυση της εμπιστοσύνης των μερών στο θεσμό της μεσολάβησης – διαιτησίας, για τη μεγαλύτερη δυνατή ενίσχυση της λειτουργίας ειρήνευσης που επιτελεί. Η εδραίωση της εμπιστοσύνης αποτελεί σημαντικό στοιχείο για την ενεργοποίηση της συλλογικής αυτονομίας με τη βοήθεια του μεσολαβητή. Η λειτουργία του ελληνικού συστήματος μεσολάβησης – διαιτησίας ενισχύει κατά κύριο λόγο τα αυτόνομα στοιχεία επίλυσης των συλλογικών διαφορών συμφερόντων. Η σύγκλιση των δηλώσεων των βουλήσεων των μερών με κοινή συμφωνία ή με συλλογική σύμβαση εργασίας έχει απόλυτη προτεραιότητα.

Οι διαδικαστικές αρχές έχουν σημαντική ερμηνευτική αξία σε σχέση με τους κανόνες που ρυθμίζουν τη μεσολάβηση – διαιτησία, ενώ η παραβίασή τους μπορεί να αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για το δικαστικό έλεγχο των διαιτητικών αποφάσεων.

Οι διαδικαστικές αρχές της μεσολάβησης και διαιτησίας είναι οι εξής :

1) Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ

Η διαδικασία της μεσολάβησης – διαιτησίας που οργανώνει ο Ο.ΜΕ.Δ. έχει χαρακτήρα ιδιωτικού δικαίου, μοιάζει δηλαδή με τη διαιτησία του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, σύμφωνα με τον οποίο διαφορές ιδιωτικού δικαίου μπορούν να υπαχθούν σε διαιτησία με συμφωνία, αν εκείνοι που τη συνομολογούν έχουν την εξουσία να διαθέτουν ελεύθερα το αντικείμενο της διαφοράς. Γι'αυτόν το λόγο και κυρίως λόγω της δεσπίζουσας θέσης της συλλογικής αυτονομίας ο κεντρικός ρόλος για τη ρύθμιση των όρων της προσφυγής και της όλης διαδικασίας της μεσολάβησης – διαιτησίας ανατίθεται με τα άρθρα 14 παρ.2 και 2 αρ.8 ν. 1876/90 στα ίδια μέρη της διαφοράς (προτεραιότητα αυτόνομων ρυθμίσεων). Με το νόμο, λοιπόν, 1876/90 καθιερώνεται η δυνατότητα των μερών να ρυθμίζουν με κοινή συμφωνία τους όρους της προσφυγής και τη διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Κατά συνέπεια, δίνεται προτεραιότητα στις συμβατικές ρυθμίσεις των μερών. Οι ρυθμίσεις του νόμου εφαρμόζονται αν λείπει συμφωνία των μερών, δηλαδή συλλογική σύμβαση εργασίας ή κοινή σύμβαση.

2) Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ

Η συνταγματική αρχή της ισότητας επιβάλλει ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των μερών και στη διαδικασία της μεσολάβησης –διαιτησίας και πρέπει να υλοποιείται σε όλα τα στάδια και τις πράξεις της διαδικασίας. Τόσο κατά τη συμμετοχή στις συζητήσεις όσο και σε σχέση γενικά με την παροχή ευκαιριών για εισφορά στοιχείων που μπορούν να βοηθήσουν το μεσολαβητή – διαιτητή στο έργο του (π.χ. με κλήση των μερών στον ίδιο εύλογο χρόνο πριν τη συζήτηση), η αρχή της ισότητας επιβάλλει δίκαιη κατανομή χρόνου και ευκαιριών στα μέρη. Η καθοδήγηση των μερών από το μεσολαβητή – διαιτητή για την αποτελεσματικότερη συμμετοχή τους στη διαδικασία πρέπει επίσης να γίνεται σύμφωνα με την αρχή της ισότητας ενώ συγχρόνως εξυπηρετεί και την αρχή της ακρόασης. Η ΑΠ 1531/83 έκρινε ότι η

διαδικαστική αρχή της ισότητας τηρείται εφόσον δεν παρέχονται στο ένα μέρος ιδιαίτερα δικονομικά δικαιώματα ή δεν απαλλάσσεται από τις δικονομικές υποχρεώσεις που επιβάλλονται στο άλλο.

3) Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΑΚΡΟΑΣΗΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ

Βασική διαδικαστική αρχή του κράτους δικαίου είναι η προηγούμενη ακρόαση του ενδιαφερομένου που για την ταυτότητα των νομικών και πραγματικών λόγων εφαρμόζεται, όπως και η αρχή της ισότητας, με βάση την τριτενέργεια ή την άμεση ενέργεια των συνταγματικών διατάξεων και σε ιδιωτικού δικαίου διαδικασίες, όπως είναι η διαδικασία ενώπιον του μεσολαβητή – διαιτητή του ν. 1876/90. Τόσο η αρχή της ισότητας όσο και η αρχή της ακρόασης αποτελούν βασικές επιλογές της έννομης τάξης και σε σχέση με τη διαδικασία απονομής της δικαιοσύνης στις ιδιωτικού δικαίου διαφορές.

Στα μέρη της συλλογικής διαφοράς συμφερόντων πρέπει να παρέχεται η δυνατότητα να προβάλλουν τους ισχυρισμούς τους και γενικά να αναπτύξουν την υπόθεσή τους, ενώ πρέπει να εξασφαλίζεται το δικαίωμά τους να ακούγονται πράγματι από το μεσολαβητή – διαιτητή, γι' αυτό και πρέπει να καλούνται έγκαιρα στη συζήτηση. Στο πλαίσιο υλοποίησης της ίδιας αρχής θα πρέπει να επιλέγεται από το μεσολαβητή – διαιτητή η ημερομηνία συζήτησης που διευκολύνει τα μέρη να εμφανιστούν και να αναπτύξουν τις απόψεις τους. Παραπέρα η κοινοποίηση της αίτησης μεσολάβησης στο άλλο μέρος σύμφωνα με το άρθρο 15 παρ. 2 εδ. β' ν. 1876/90, όπως και η γνωστοποίηση όλων των διαθέσιμων στοιχείων γενικά, αποτελεί μια μορφή υλοποίησης του δικαιώματος ακρόασης. Με αυτό τον τρόπο δίνεται η δυνατότητα για ενημέρωσή του για το ακριβές αντικείμενο και την πορεία της μεσολάβησης, πράγμα που επιτρέπει να είναι ουσιαστική η εγγραφή και προφορική ακρόασή του. Στην αρχή της ακρόασης θεμελιώνεται ακόμη και το δικαίωμα παράστασης των μερών με δικηγόρο, όταν κρίνουν ότι αυτό είναι απαραίτητο για την ουσιαστικοποίηση του δικαιώματος ακρόασης. Η υποβολή ερωτήσεων σε πραγματογνώμονες και μάρτυρες από τα μέρη, εφόσον υπάρξει διαδικασία εξέτασης και ακρόασής τους, αποτελεί επίσης στοιχείο της ίδιας αρχής.

Το δικαίωμα ακρόασης είναι ενεργό ακόμη και όταν πρόκειται για διαδικασία, στην οποία το πραγματικό υλικό εισάγεται, κατά το ανακριτικό σύστημα, αυτεπαγγέλτως από αυτόν που τη διευθύνει. Το ίδιο ισχύει και για τη συζήτηση της υπόθεσης με αντικείμενο παρεμπόδιοντα διαδικαστικά ζητήματα, όπως είναι π.χ. η αντικατάσταση των πραγματογνωμόνων. Καλύπτεται έτσι και η διαδικασία της μεσολάβησης – διαιτησίας, όπου ισχύει το ανακριτικό σύστημα. Οι εξειδικεύσεις που κάνει ο ν. 1876/90 με τα άρθρα 15 και 16 για τη διαδικασία της μεσολάβησης – διαιτησίας για την κατ'ιδίαν ακρόαση των μερών και τον ορισμό πραγματογνωμόνων της επιλογής του (άρθρο 15 παρ. 4 ν. 1876/90), βρίσκονται μέσα στο πλαίσιο της αρχής της ακρόασης, αρκεί να τηρείται η αρχή της ισότητας και να διαφυλάσσεται, γενικά, το δικαίωμα ακρόασης στα διάφορα στάδια της διαδικασίας.

Η παράβαση των θεμελιωδών διαδικαστικών αρχών της ισότητας και της προηγούμενης ακρόασης καθιστά ελαττωματική τη διαιτητική απόφαση.

4) Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

Τη διαδικασία της μεσολάβησης – διαιτησίας διακρίνει ευελιξία που εναρμονίζεται με τη φύση και το σκοπό της, που δεν είναι, καταρχήν, η επίλυση νομικών διαφορών, αλλά η δημιουργία νέου δικαίου με τη μορφή είτε της συμφωνίας των μερών (συλλογικής σύμβασης εργασίας ή κοινής συμφωνίας), είτε της διαιτητικής απόφασης. Ο διαιτητής διευθύνει τη διαδικασία χωρίς προσκόλληση σε τύπους. Βεβαίως τα μέρη μπορούν με βάση τη γενική ελευθερία των συμβάσεων και τη συλλογική αυτονομία, καθώς και την αρχή της προτεραιότητας των συμβατικών ρυθμίσεων να συμφωνήσουν ιδιαίτερους διαδικαστικούς κανόνες, αρκεί οι κανόνες αυτοί να μην αντίκεινται στις θεμελιώδεις διαδικαστικές αρχές της ισότητας και της προηγούμενης ακρόασης και σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου. Η εξουσία των μερών κατοχυρώνεται και με τη ρητή διάταξη του άρθρου 14 παρ. 2 ν. 1876/90.

Εκδήλωση της ελαστικότητας της διαδικασίας μεσολάβησης – διαιτησίας αποτελεί και τα γεγονότα ότι, όπως και στην αστική διαιτησία του Κ.Πολ.Δ, έτσι και εδώ τα διαδικαστικά έγγραφα και οι προσκλήσεις δεν κοινοποιούνται σύμφωνα με την τυπική διαδικασία επίδοσης των άρθρων 122 επ. Κ.Πολ.Δ.

5) Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

Η διαιτησία είναι, καταρχήν, προαιρετική (άρθρο 16 παρ. 1 ν. 1876/90). Δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία χορηγείται στα μέρη σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όταν αυτό υπαγορεύεται από σταθμίσεις ουσιαστικής ισότητας και από την ανάγκη να υπάρξουν κυρώσεις για ορισμένη συμπεριφορά των μερών. Αυτό συμβαίνει όταν το ένα μέρος αρνείται τη μεσολάβηση ή την πρόταση του μεσολαβητή, κατά τις διακρίσεις του άρθρου 16 παρ. 1 ν. 1876/90.

Προαιρετική είναι και η εμφάνιση καθώς και η συμμετοχή των μερών στη διαδικασία. Ούτε ο διαιτητής, ούτε τα μέρη μπορούν να υποχρεώσουν, το ένα το άλλο, να εμφανιστεί και να συμμετάσχει στη διαδικασία ακόμη και αν πρόκειται για συμφωνημένη προσφυγή στη διαιτησία. Από την αθέτηση τυχόν συμβατικής υποχρέωσης για εμφάνιση και συμμετοχή στη διαδικασία μπορούν να προκύψουν παρεπόμενες συνέπειες για το απολειπόμενο μέρος. Με βάση μιαν αδιάλλακτη συμπεριφορά της εργοδοτικής πλευράς θα μπορεί να συνταχθεί το συμπέρασμα ότι η άσκηση του δικαιώματος απεργίας δεν είναι καταχρηστική.

6) ΑΝΑΚΡΙΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Στο ελληνικό σύστημα μεσολάβησης – διαιτησίας ισχύει το ανακριτικό σύστημα. Αφετηρία της όλης διαδικασίας είναι η υποβολή κοινής ή χωριστής αίτησης από τα μέρη για την κίνηση της διαδικασίας μεσολάβησης – διαιτησίας. Στη συνέχεια ο Ο.ΜΕ.Δ. οργανώνει με τη συμμετοχή των μερών τον μεσολαβητή – διαιτητή, εφόσον τα μέρη δεν επιλέγουν πρόσωπο εκτός του καταλόγου των μεσολαβητών – διαιτητών του Οργανισμού. Από την ανάληψη καθηκόντων του ο μεσολαβητής – διαιτητής αναλαμβάνει την πρωτοβουλία να καλέσει τα μέρη σε συζητήσεις, να προσδιορίσει με βάση τα αιτήματα των μερών τα κρίσιμα θέματα και να συγκεντρώσει το υλικό της διαφοράς με τη μεγαλύτερη δυνατή ελευθερία, χωρίς να δεσμεύεται από τις επικλήσεις των μερών (άρθρα 15 παρ. 4 και 16 παρ.5 ν. 1876/90). Μπορεί, αν το κρίνει σκόπιμο,

να ζητήσει την κατάθεση εγγράφων, την εξέταση μαρτύρων και πραγματογνωμόνων. Τέλος, κανένα βάρος απόδειξης δεν επιβάλλεται στα μέρη, ενώ δεν υπάρχουν αποδεικτικοί κανόνες και ρυθμίσεις για τα αποδεικτικά μέσα. Συνεπώς, ο μεσολαβητής – διαιτητής μπορεί να βοηθηθεί στη μόρφωση της γνώμης του ακόμη και από ανυπόσπαστα αποδεικτικά μέσα.

7) Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΠΡΟΦΟΡΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΜΕΣΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

Η προφορικότητα της διαδικασίας δεν απαγορεύει στα μέρη την επίκληση εγγράφων και την αναφορά σ' αυτά, για τη συμπλήρωση της προφορικής έκθεσης των αιτημάτων και των απόψεών τους. Η αμεσότητα από την άλλη πλευρά επιβάλλει η συζήτηση και η τυχόν αποδεικτική διαδικασία να γίνονται ενώπιον του διαιτητή και όχι άλλου οργάνου. Εξαιρέση υπάρχει σε σχέση με την επίκληση ένορκων βεβαιώσεων που έχουν γίνει ενώπιον Ειρηνοδίκη ή Συμβολαιογράφου ή καταθέσεων μαρτύρων, όπως προκύπτουν από πρακτικά δικών. Όταν η επίκληση αυτή επιτρέπεται στην εργατική δίκη, κατά μείζονα λόγο, δεν δημιουργεί πρόβλημα στη διαδικασία ενώπιον του διαιτητή.

8) ΔΗΜΟΣΙΑ Ή ΜΥΣΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Ο νόμος δεν ορίζει, αν η μεσολαβητική - διαιτητική διαδικασία είναι δημόσια ή μυστική. Με βάση πάντως τον ιδιωτικού δικαίου χαρακτήρα της διαιτητικής διαδικασίας πρέπει να δεχτούμε ότι οι συνεδριάσεις είναι μυστικές. Όπως και στη διαδικασία του Κ.Πολ.Δ., ούτε τα συμφέροντα των μερών, ούτε τα συμφέροντα του κοινωνικού συνόλου επιβάλλουν τη δημοσιότητα της διαδικασίας. Η δημοσιότητα, άλλωστε, θα παρεμπόδιζε την ομαλή διεξαγωγή της μεσολάβησης – διαιτησίας, αφού με δημόσιες συνεδριάσεις και συναντήσεις αναπτύσσονται ψυχολογικοί καταναγκασμοί που υπακούουν σε λογικές που δεν έχουν σχέση με τους σκοπούς αυτών των

διαδικασιών. Τα μέρη της διαφοράς πάντως έχουν την εξουσία να ορίσουν με συμφωνία τους ότι οι συνεδριάσεις θα είναι δημόσιες (άρθρο 14 παρ. 2 ν. 1876/90).

Ειδική μορφή δημοσιότητας προβλέπεται για το δημόσιο διάλογο των μερών, που θεσπίζεται με το άρθρο 3 ν. 2224/94 για τις περιπτώσεις απεργιακών κινητοποιήσεων. Σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 3 κατά τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου (τον οποίο κατά την παρ. 2 του άρθρου 3 διευθύνει μεσολαβητής του ΟΜΕΔ), πέραν των κοινών και κατ'ιδίαν διαβουλεύσεων του μεσολαβητή με τα μέρη, μπορούν να κληθούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημοσίων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών. Βέβαια, ο διάλογος αυτός δεν αφορά τη μεσολαβητική – διαιτητική διαδικασία, αναφέρεται όμως στο πραγματικό και νομικό υλικό που μπορεί να υποβληθεί και στη μεσολάβηση – διαιτησία και να καθορίσει σε μεγάλο βαθμό την έκβασή της.

Τέλος, ειδική μορφή δημοσιότητας προβλέπεται από το άρθρο 15 παρ. 6 στ. β' εδ. γ' ν. 1876/90 για την πρόταση του μεσολαβητή, η οποία μπορεί να δημοσιευτεί στον ημερήσιο και περιοδικό τύπο.

9) Η ΑΡΧΗ ΤΟΥ *ne ultra petita*

Η αρχή του *ne ultra petita* αναφέρεται, κατά κυριολεξία, όχι στη διαδικασία αλλά στο ίδιο το περιεχόμενο της πρότασης του μεσολαβητή και της απόφασης του διαιτητή. Ούτε ο μεσολαβητής με την πρότασή του, ούτε και ο διαιτητής με την απόφασή του μπορούν να προτείνουν ή να ορίσουν παροχές που υπερβαίνουν τα όρια των αιτηθέντων. Το αντικείμενο της μεσολάβησης – διαιτησίας προσδιορίζουν τα ίδια τα μέρη της διαφοράς. Περισσότερο του αιτηθέντος από την εργατική πλευρά ή λιγότερο αυτού που προσφέρει ο εργοδότης δεν μπορεί να προταθεί ή να χορηγηθεί. Η αρχή αυτή, που θεμελιώνεται στην ελευθερία διάθεσης του αντικειμένου των ιδιωτικού δικαίου διαφορών, περιορίζει το μεσολαβητή – διαιτητή όχι μόνο με βάση όσα ζητήθηκαν από τα μέρη κατά την έναρξη της διαδικασίας, αλλά και με βάση τα αιτήματα όπως διαμορφώνονται κατά τη διάρκεια της διαδικασίας μεσολάβησης – διαιτησίας. Έτσι, αν τα μέρη παραιτηθούν κατά τη διάρκεια της διαιτησίας από μέρος

των αιτημάτων τους, ισχύουν ως όρια τα αιτήματα όπως διαμορφώθηκαν μετά τη μερική παραίτηση.

Η αρχή του *ne ultra petita* δεν εμποδίζει το διαιτητή να χορηγήσει, μέσα στο πλαίσιο που δημιουργούν τα αιτήματα των μερών, αντί της ζητούμενης ποσοστιαίας μισθολογικής αύξησης μια εφάπαξ παροχή. Η παράβαση της αρχής καθιστά ελαττωματική τη διαιτητική απόφαση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

Ο ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

1. ΕΝΝΟΙΑ – ΣΚΟΠΟΣ – ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ Ο.ΜΕ.Δ.

Με το άρθρο 17 του ν. 1876/1990 “ περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων ” συστήθηκε ένας οργανισμός με την επωνυμία Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας στον οποίο ανατέθηκε το καθήκον της οργάνωσης της ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας. Ο νομοθέτης προτίμησε αυτός ο οργανισμός να μην έχει το χαρακτήρα διοικητικής υπηρεσίας, ούτε αυτόνομου διοικητικού οργανισμού, αλλά αντίθετα να αποτελεί αυτόνομο όργανο ιδιωτικού δικαίου. Σκοπός του νομοθέτη ήταν να απαλλάξει το μηχανισμό επίλυσης συλλογικών διαφορών από τον κρατικό παρεμβατισμό. Σύμφωνα λοιπόν με το νόμο ο Ο.ΜΕ.Δ. είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, με έδρα την Αθήνα.

Στο νόμο 1876/90, ο νομοθέτης δεν προσδιόρισε το σκοπό του Ο.ΜΕ.Δ., όμως την παράλειψη αυτή προσπάθησε να καλύψει το άρθρο 7 παρ. 1 του ν. 2224/1994, με την προσθήκη στο άρθρο 17 παρ. 1 του ν. 1876/90 της εξής, ασαφούς και αδόκιμης φράσης : « ο οργανισμός είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί στο πλαίσιο των διατάξεων αυτού του νόμου και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται με εξουσιοδότησή του κατά παρέκκλιση των διατάξεων, που αφορούν το δημόσιο τομέα ». Επίσης, απόπειρα κάλυψης της παράλειψης του νόμου να προσδιορίσει το σκοπό και την αποστολή του οργανισμού έγινε με την έκδοση από το διοικητικό συμβούλιο του Ο.ΜΕ.Δ. του κανονισμού οργάνωσης και λειτουργίας του Οργανισμού. Οι λειτουργίες του Ο.ΜΕ.Δ. βάση τον κανονισμό είναι κυρίως η παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας για την επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας. Η λειτουργία του αυτή έχει πρωτεύουσα σημασία. Η ίδια διάταξη παρέχει στο διοικητικό συμβούλιο του Ο.ΜΕ.Δ. τη δυνατότητα να επεκτείνει τις δραστηριότητες του οργανισμού στην παροχή συμβουλών πάνω σε θέματα εργασιακών σχέσεων, στην παροχή βοήθειας για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στη διεξαγωγή ερευνών σχετικών με τις εργασιακές σχέσεις σε επίπεδο εθνικό, κλαδικό, επιχειρησιακό, καθώς και στην προετοιμασία και

δημοσίευση, υπό μορφή εντύπων, «Κωδίκων Πρακτικής», που υποδεικνύουν προς τα μέρη ζητήματα δεοντολογίας καθώς και πρακτικές λύσεις που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις. Ο σκοπός λοιπόν του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας αναφέρεται κυρίως στην οργάνωση του σώματος μεσολαβητών – διαιτητών και του όλου μηχανισμού επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, στην επιλογή και στην εποπτεία ως προς τη σύννομη άσκηση των καθηκόντων των μεσολαβητών – διαιτητών, όπως και στην εκπόνηση μελετητικού έργου σχετικού με τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις.

Τα χαρακτηριστικά του Ο.ΜΕ.Δ. είναι η διοικητική και λειτουργική του αυτοτέλεια, η οικονομική του αυτάρκεια, η ανεξαρτησία του από τη δημόσια διοίκηση, η αντικειμενικότητά του στην παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας, η αμεροληψία και ισότητα αντιμετώπισης των συμφερόντων της εργατικής και εργοδοτικής πλευράς, η παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας μόνον έπειτα από αίτηση ενδιαφερόμενης εργατικής ή εργοδοτικής οργάνωσης, που ασκεί το δικαίωμα προς συλλογική διαπραγμάτευση, η επιστημονική τεκμηρίωση στην εκτέλεση κάθε έργου, καθώς και η μη οικονομική επιβάρυνση των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων για την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας.

2. ΤΟ ΕΡΓΟ ΤΟΥ Ο.ΜΕ.Δ.

Οι δραστηριότητες του Ο.ΜΕ.Δ. στοχεύουν στην διευκόλυνση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων των μερών για την επίλυση των συλλογικών διαφορών σε περίπτωση διαφωνίας τους και την υποστήριξή τους στην κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ. παρέχονται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και τις οργανώσεις των εργοδοτών καθώς και τους μεμονωμένους εργοδότες σε επίπεδο επιχείρησης, που επιθυμούν να προσφύγουν σ' αυτόν. Μεταξύ των εργοδοτών συγκαταλέγεται και το ελληνικό δημόσιο για τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στις δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. Οι εργασιακές σχέσεις που μπορούν να γίνουν αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης με στόχο την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας καλύπτουν κάθε σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, που παρέχεται σε οποιοδήποτε εργοδότη, περιλαμβανομένης και της εργασίας στη γεωργία, κτηνοτροφία,

συναφείς με αυτές εργασίες, την κατ' οίκον εργασία καθώς και κάθε εργασία, που παρέχεται με συνθήκες εξάρτησης. Περιεχόμενο των συλλογικών ρυθμίσεων (Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων) μπορεί να είναι κάθε θέμα που αφορά τους όρους αμοιβής και εργασίας, με εξαίρεση τα θέματα κρατικής κοινωνικής ασφάλισης.

3. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Το Προεδρικό Διάταγμα 198/1990 και το άρθρο 17 παρ. 1 του ν. 1876/90 αναφέρονται στη διοίκηση του Ο.ΜΕ.Δ. Με βάση τις διατάξεις αυτές, ο Ο.ΜΕ.Δ. διοικείται από ενδεκαμελές Δ.Σ. τετραετούς θητείας. Σύμφωνα με το νόμο τα εννιά μέλη του Δ.Σ. υποδεικνύονται από διάφορους εκλέκτορες μετά από έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και, μέσα σε 15 ημέρες από αυτήν, ένα μέλος ορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας και τα δέκα αυτά μέλη εκλέγουν το ενδέκατο. Ο επαναπροσδιορισμός των μελών είναι δυνατός.

Ειδικότερα, για τη συγκρότηση του Δ.Σ. ο νόμος ορίζει τα εξής :

Α) Δύο από τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να είναι καθηγητές ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, οποιασδήποτε βαθμίδας, ο ένας οικονομικού μαθήματος ή εργασιακών σχέσεων και ο άλλος εργατικού δικαίου. Η υπόδειξη των δύο αυτών μελών γίνεται από τις Συγκλήτους των Πανεπιστημίων Αθηνών και Θεσσαλονίκης μετά από πρόταση των πρυτάνεών τους, μέσα σε προθεσμία 15 ημερών από την έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας. Αν δεν γίνει η υπόδειξη μέσα στην παραπάνω προθεσμία, τότε η υπόδειξη γίνεται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Β) Ένα μέλος ορίζεται από το σωματείο με την επωνυμία « Εταιρία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων » (Ε.Δ.Ε.Κ.Α.) και πρέπει να είναι επιστήμονας ειδικευμένος στις εργασιακές σχέσεις.

Γ) Τρία από τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να είναι εκπρόσωποι εργοδοτικών συμφερόντων και ορίζονται ανά ένας από τους : Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.) και την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε,Σ.Ε.Ε.). Τα μέλη δεν πρέπει

να μετέχουν στη διοίκηση καμιάς συνδικαλιστικής οργάνωσης και τουλάχιστο το ένα από αυτά θα πρέπει να είναι επιστήμονας οικονομολόγος.

Δ) Τρία από τα μέλη του πρέπει να έχουν την ιδιότητα του εκπροσώπου της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.). Και σ' αυτήν την περίπτωση ο νόμος θέτει τον όρο, οι οριζόμενοι να μη μετέχουν στη διοίκηση καμιάς συνδικαλιστικής οργάνωσης. Επίσης θα πρέπει το ένα από τα τρία μέλη να είναι επιστήμονας οικονομολόγος.

Ε) Ένα μέλος χαρακτηρίζεται από το νόμο ως εκπρόσωπος του Υπουργού Εργασίας.

Στ) Το Π.Δ. 198/1990 στο άρθρο 2 αναφέρει μια ειδική διαδικασία για την ανάδειξη του ενδέκατου μέλους του Δ.Σ. Σύμφωνα με αυτό τα παραπάνω δέκα μέλη, μετά από υποδείξή τους από τους αρμόδιους φορείς και πριν από τη συγκρότησή τους σε σώμα, καλούνται από τον Υπουργό Εργασίας να συνέλθουν σε ορισμένο χρόνο και τόπο για να ορίσουν το πρόσωπο που θα καταστεί μέλος. Τα μέλη στη συνέχεια συνέρχονται και με μυστική ψηφοφορία εκλέγουν τον πρόεδρο της ειδικής αυτής συνέλευσης, η οποία βρίσκεται σε απαρτία όταν είναι παρόντα τα περισσότερα μέλη από αυτά που έχουν υποδειχθεί. Αποφασίζει με φανερή ψηφοφορία και απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων, το ενδέκατο μέλος. Αν αποβούν άκαρπες δύο ψηφοφορίες, τότε αποφασίζει με σχετική πλειοψηφία. Ο Υπουργός Εργασίας ορίζει έναν υπάλληλο του Υπουργείου Εργασίας να εκτελεί χρέη γραμματέα της ειδικής συνέλευσης. Για τα πεπραγμένα της συνέλευσης αυτής συντάσσεται πρακτικό το οποίο, αφού υπογραφεί από τον πρόεδρο και τον γραμματέα, υποβάλλεται στον Υπουργό Εργασίας. Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 17 παρ. 1 του ν. 1876/90 το ενδέκατο μέλος πρέπει να είναι ένα πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρο σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

Στη συνέχεια, το Δ.Σ. συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο Πρόεδρος του Δ.Σ. και ο αναπληρωτής του, ο οποίος μετέχει στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. με δικαίωμα λόγου αλλά χωρίς δικαίωμα ψήφου. Ο Πρόεδρος εκλέγεται από τα τακτικά μέλη. Σε περίπτωση που κάποιο μέλος πεθάνει ή αποχωρήσει για κάποιο λόγο, το Δ.Σ. έχει τη δυνατότητα να λειτουργήσει και με ελλιπή συγκρότηση, μέχρι τρεις μήνες, πρέπει όμως τα λοιπά μέλη του να επαρκούν ώστε να υπάρχει απαρτία κατά τη συνεδρία. Εδώ καλούνται και τα αναπληρωματικά μέλη να παρουσιαστούν.

Σύμφωνα με το Π.Δ. 198/1990, το διοικητικό συμβούλιο συνέρχεται στην Αθήνα και στο κατάστημα όπου εδρεύει ο Οργανισμός. Μπορεί επίσης να συνέλθει προσωρινά

στο κατάστημα του Υπουργείου Εργασίας ή Οργανισμού του δημόσιου τομέα. Το Δ.Σ. συνέρχεται σε τακτά χρονικά διαστήματα ή μετά από πρόσκληση προς τα τακτικά και τα αναπληρωματικά μέλη. Στην πρόσκληση αναγράφεται ο τόπος, ο χρόνος και τα θέματα της ημερήσιας διάταξης της συνεδρίασης και την υπογράφει ο πρόεδρος του Δ.Σ. Αν η πρόσκληση γίνει με τηλεφώνημα ή τηλεγράφημα γίνεται έγγραφη μνεία σε ειδικό βιβλίο, στο οποίο σημειώνεται η ημερομηνία και τίθεται η υπογραφή του υπαλλήλου που ενήργησε την πρόσκληση. Δεν χρειάζεται πρόσκληση όταν έχουν καθορισθεί τακτές ημέρες συνεδρίασης γνωστές στα μέλη, όταν ορισμένο μέλος έχει δηλώσει προηγουμένα ότι κωλύεται ή όταν υπάρχει αντικειμενική αδυναμία συμμετοχής του.

Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. ορίζει τον γραμματέα ο οποίος είναι υπάλληλος του Οργανισμού, καθώς και τον αναπληρωτή του. Προσωρινά, μπορεί να ορισθεί ως γραμματέας υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας, με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας που ορίζει το διοικητικό συμβούλιο. Το Δ.Σ. βρίσκεται σε απαρτία όταν οι παρόντες αποτελούν την απόλυτη πλειοψηφία του νόμιμου συνολικού αριθμού των μελών του και αποφασίζει με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων, ενώ σε περίπτωση ισοψηφίας επικρατεί η ψήφος του προέδρου. Η ψηφοφορία ενεργείται φανερά και η άρνηση ψήφου ή αποχή λογίζεται ως αρνητική ψήφος. Κατά τις συνεδριάσεις του Δ.Σ. τηρούνται πρακτικά, τα οποία υπογράφονται από τον πρόεδρο της συνεδρίασης και τον γραμματέα. Στα πρακτικά καταχωρίζονται υποχρεωτικά οι γνώμες της πλειοψηφίας και της μειοψηφίας.

Ως προς τις διαδικαστικές διατάξεις του Κανονισμού Οργάνωσης και Λειτουργίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, το Δ.Σ. συνεδριάζει τουλάχιστο μια φορά το μήνα ή και συχνότερα κατά την κρίση του Προέδρου του. Συγκαλείται από τον Πρόεδρό του ή σε περίπτωση κωλύματός του, από τον αναπληρωτή του, με προσκλήσεις που κοινοποιούνται εγκαίρως στα μέλη του. Αν συναινούν όλα τα μέρη του μπορεί να συνέλθει και χωρίς πρόσκληση. Μέσα σε πέντε ημέρες από την υποβολή έγγραφης αίτησης τεσσάρων τουλάχιστο μελών του, στην οποία πρέπει να περιέχεται το προς συζήτηση θέμα, ο Πρόεδρος και, σε περίπτωση κωλύματός του, ο αναπληρωτής του, έχει την υποχρέωση να συγκαλέσει το συμβούλιο σε έκτακτη συνεδρίαση. Η ημερήσια διάταξη, που περιέχεται στην πρόσκληση συντάσσεται από τον Πρόεδρο, ο οποίος και προσθέτει σ' αυτή και θέματα που έχουν ζητηθεί εγκαίρως από μέλος. Προκειμένου για ιδιαιτέρως σοβαρά θέματα συντάσσονται εισηγήσεις, οι οποίες διανέμονται μαζί με την ημερήσια διάταξη, ενώ σε τακτά χρονικά διαστήματα με

μέριμνα του Προέδρου υποβάλλεται στο συμβούλιο έκθεση για την πρόοδο των εργασιών. Σε περίπτωση που συζητείται θέμα που αφορά ιδιωτικά συμφέροντα μέλους του Δ.Σ., ή συγγενούς του μέχρι του τετάρτου (4) βαθμού, το μέλος αυτό δεν μπορεί να παραστεί κατά τη συζήτηση ούτε να λάβει μέρος στην ψηφοφορία. Το Δ.Σ. παίρνει την απόφαση για εξαίρεση ύστερα από πρόταση του ενδιαφερομένου ο οποίος υποχρεούται να υποβάλλει σχετική δήλωση, ή ύστερα από πρόταση οποιουδήποτε άλλου μέλους του Δ.Σ. Η διάταξη αυτή ισχύει ανάλογα και για τα αναπληρωματικά μέλη του Δ.Σ. Μεταξύ των εξουσιών του Δ.Σ. είναι και η σύσταση περιφερειακών γραφείων, καθώς και η πρόσληψη διευθυντή, που μπορεί να είναι και μέλος του, για να προϊσταται των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ.

Ο κανονισμός οργάνωσης και λειτουργίας του Οργανισμού περιέχει διατάξεις που έρχονται σε αντίθεση με διατάξεις του π.δ. 198/1990. Συγκεκριμένα : α) Σε αντίθεση με το άρθρο 7 παρ. 1 του π.δ. 198/1990, που ορίζει ότι το Δ.Σ. αποφασίζει με την απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών του, έρχονται οι εξής διατάξεις : 1) Το άρθρο 13 παρ. 3 του κανονισμού απαιτεί πλειοψηφία τουλάχιστον έξι θετικών ψήφων προκειμένου για την έγκριση διενέργειας δαπανών, την αξιολόγηση της απόδοσης των μεσολαβητών – διαιτητών και του προσωπικού, την έγκριση του ισολογισμού και του απολογισμού, τη μεταβίβαση αρμοδιοτήτων του προέδρου. Επίσης με κανονισμό ή απόφαση του Δ.Σ. μπορούν να υπαχθούν και άλλα θέματα στην ειδική αυτή πλειοψηφία. 2) Το άρθρο 12 παρ.4 του κανονισμού ορίζει ότι απαιτείται ειδική πλειοψηφία των $\frac{3}{4}$ του συνόλου των ψήφων του Δ.Σ. για την έγκριση ή τροποποίηση κανονισμών και για την πρόσληψη μεσολαβητών – διαιτητών. 3) Το άρθρο 10 παρ. 4 του κανονισμού απαιτεί παρουσία 11 μελών και πλειοψηφία τουλάχιστο 8 για να συζητηθεί θέμα εκτός ημερήσιας διάταξης. Κατά συνέπεια αποκλείεται η συζήτηση θέματος εκτός ημερήσιας διάταξης όταν το Δ.Σ. λειτουργεί με λιγότερα από 11 μέλη. Σύμφωνα τέλος με την παρ. 5 του ίδιου άρθρου αποκλείεται η εκτός ημερήσιας διάταξης συζήτηση θέματος από τα παραπάνω 1 και 2. β) Ενώ το άρθρο 10 παρ. 1 του π.δ. 198/1990 ορίζει ότι ο πρόεδρος του Δ.Σ. αποφασίζει για θέματα έκτακτα και επείγοντα και υποβάλλει τις αποφάσεις του στο συμβούλιο για έγκριση μέσα σε ένα μήνα, το άρθρο 12 παρ. 5 εξαιρεί από την αρμοδιότητα αυτή του προέδρου τα παραπάνω 1 και 2 θέματα. Δεδομένου ότι με κανονισμούς δεν τροποποιούνται οι νόμοι, οι διατάξεις αυτές του κανονισμού είναι ανίσχυρες.

4. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του προεδρικού διατάγματος 198/90 το διοικητικό συμβούλιο του Ο.ΜΕ.Δ. έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες :

- 1) Κατευθύνει τη δράση του Οργανισμού για την εκπλήρωση της αποστολής του.
- 2) Εποπτεύει για τη σύννομη άσκηση των καθηκόντων του ειδικού σώματος των μεσολαβητών και των διαιτητών.
- 3) Συντάσσει τους Κανονισμούς που προβλέπονται στο άρθρο 18 του ν. 1876/90
- 4) Διαχειρίζεται την περιουσία και τους πόρους του Οργανισμού.
- 5) Εγκρίνει τον ετήσιο προϋπολογισμό, απολογισμό και ισολογισμό του Οργανισμού.
- 6) Συνιστά επιτροπές από τα μέλη του ή και με τη συμμετοχή άλλων προσώπων του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα για τη μελέτη και εισήγηση ειδικών θεμάτων.
- 7) Προσλαμβάνει και απολύει το προσωπικό του Οργανισμού.
- 8) Επιλέγει και διορίζει με τριετή θητεία τους μεσολαβητές και τους διαιτητές, επανακρίνει και ανανεώνει τη θητεία τους και τους απολύει με βάση τους Κανονισμούς.
- 9) Εγκρίνει τη διενέργεια των αναγκαίων δαπανών.
- 10) Εξουσιοδοτεί τον πρόεδρο ή άλλο μέλος του Δ.Σ. για την εκτέλεση των αποφάσεών του.
- 11) Αποφασίζει για τα θέματα που είναι αρμόδιο, από το νόμο και τους Κανονισμούς.

Σε περίπτωση αμφιβολίας ως προς ορισμένη αρμοδιότητα μεταξύ των οργάνων του Οργανισμού, αρμόδιο θεωρείται το Δ.Σ.

5. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΠΡΟΕΔΡΟΥ ΤΟΥ Δ.Σ.

Οι αρμοδιότητες του Προέδρου του Δ.Σ. του Οργανισμού αναφέρονται στο άρθρο 10 του π.δ. 198/90 και είναι οι παρακάτω :

- 1) Επιμελείται της εκτέλεσης των αποφάσεων του Δ.Σ. του Οργανισμού.
- 2) Συγκαλεί σε συνεδρίαση το Δ.Σ. και εισάγει τα θέματα που είναι για συζήτηση.
- 3) Παρακολουθεί και κατευθύνει τη λειτουργία του Οργανισμού, σύμφωνα με τις αποφάσεις του Δ.Σ.

- 4) Προίσταται της Υπηρεσίας του Οργανισμού και εκδίδει τις διατάξεις που αφορούν το προσωπικό τούτου, όπως ορίζεται στους κανονισμούς.
- 5) Εγκρίνει την ενέργεια δαπανών και εκδίδει χρηματικά εντάλματα, σύμφωνα με τους Κανονισμούς.
- 6) Αποφασίζει για θέματα έκτακτα και επείγοντα και υποβάλλει τις σχετικές αποφάσεις, για έγκριση στο Δ.Σ. μέσα σ' ένα μήνα.
- 7) Εκπροσωπεί τον Οργανισμό ενώπιον δικαστηρίων, δημόσιων αρχών και ιδιωτικών προσώπων.
- 8) Διορίζει πληρεξούσιους δικηγόρους.
- 9) Υπογράφει τα έγγραφα του Οργανισμού.
- 10) Αποφασίζει για τα θέματα που είναι αρμόδιος από το Νόμο και τους Κανονισμούς.

Το διοικητικό συμβούλιο μπορεί να εγκρίνει τη μεταβίβαση αρμοδιοτήτων του Προέδρου, μετά από εισήγηση τούτου, σε άλλο μέλος του Δ.Σ. ή σε υπάλληλο που ασκεί καθήκοντα προϊσταμένου στον Οργανισμό.

6. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ – ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ

Για την εξασφάλιση των αναγκαίων πόρων για τη λειτουργία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας το άρθρο 18 του ν. 1876/90 ορίζει τα εξής :

α) Ως τακτικός πόρος ποσοστό 3% των ετησίων, από εισφορές (0,25% επί των μεικτών αποδοχών των εργαζομένων * 2 – σε βάρος εργαζομένου και εργοδότη), εσόδων της Εργατικής Εστίας, τα οποία μπορούν να αυξάνονται με εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Το ποσοστό αυτό μπορεί να αυξάνει με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, μετά από σύμφωνη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, αλλά σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβεί το διπλάσιο. Με το άρθρο 22 του ν. 2639/98, ΦΕΚ – 205 Α' ορίζεται ότι : Από την 1^η Ιανουαρίου 1998 ο προβλεπόμενος από την περ. α' της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν. 1876/90 τακτικός πόρος του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας (ΟΕΕ) ορίζεται σε ποσοστό 2% επί των ετήσιων από εισφορές εσόδων του ΟΕΕ. Το ποσοστό αυτό μπορεί να μειώνεται με

απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έπειτα από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ.

β) Τακτική επιχορήγηση από τον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας.

γ) Ποσά που εισπράττονται από τους ενδιαφερόμενους που προσφεύγουν στις υπηρεσίες του Οργανισμού.

δ) Έσοδα από δωρεές δημοσιεύσεις εκδηλώσεις εκδόσεις κλπ.

Το διοικητικό συμβούλιο καταρτίζει κανονισμούς, που δημοσιεύονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και ειδικά για την (γ) περίπτωση και του Υπουργού Οικονομικών, στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και είναι οι εξής :

α) Κανονισμός για την οργάνωση και λειτουργία του Οργανισμού.

β) Κανονισμός για προσλήψεις, κρίσεις και πειθαρχικές ποινές, δικαιώματα και υποχρεώσεις για το προσωπικό και τους μεσολαβητές και διαιτητές.

γ) Κανονισμός προμηθειών, αμοιβών και λοιπών δαπανών και γενικά διαχείρισης των πόρων.

δ) Κανονισμός για την εκπαίδευση και μετεκπαίδευση μεσολαβητών, διαιτητών και του προσωπικού.

7. ΤΟ ΣΩΜΑ ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΩΝ – ΔΙΑΙΤΗΤΩΝ

Η ύπαρξη ενός σώματος μεσολαβητών – διαιτητών ωθεί και ψυχολογικά τα μέρη σε ειρηνική επίλυση της διαφοράς τους. Ο μηχανισμός του Ο.ΜΕ.Δ. τίθεται απλώς στη διάθεση των μερών. Η χρησιμοποίησή του ή όχι εξαρτάται από τη βούληση των μερών, η οποία εκφράζεται είτε με συμφωνία για προσφυγή, είτε με μονομερή προσφυγή.

Σύμφωνα με το Κανονισμό Καταστάσεως των Μεσολαβητών και Διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ., οι μεσολαβητές – διαιτητές, αποτελούν ειδικό σώμα του Ο.ΜΕ.Δ., ασκούν δημόσιο λειτούργημα, χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα. Προσλαμβάνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού με τριετή ανανεώσιμη θητεία, για την προσφορά υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας με σκοπό την επίλυση συλλογικών διαφορών. Με απόφαση του Δ.Σ. οι μεσολαβητές επιλέγουν τους διαιτητές, οι οποίοι

μπορούν να ασκούν και καθήκοντα μεσολαβητή. Ο ανώτατος αριθμός θέσεων μεσολαβητών, αποκλειστικής ή μη απασχόλησης, είναι πενήντα για όλη τη χώρα, από τους οποίους μέχρι είκοσι είναι δυνατό να είναι και διαιτητές. Γεωγραφική κατανομή των μεσολαβητών – διαιτητών δεν προβλέπεται, μπορεί όμως να οριστεί με απόφαση του Δ.Σ. του Οργανισμού. Σε μια τέτοια περίπτωση η κατανομή θα έχει ενδεικτικό χαρακτήρα και δεν περιορίζει τα μέρη κατά την επιλογή ή την κλήρωση για το πρόσωπο του μεσολαβητή – διαιτητή. Το Δ.Σ. επιλέγει τους μεσολαβητές και διαιτητές μετά από δημόσια προκήρυξη. Ειδικότερα, καθορίζει το περιεχόμενο και τον τρόπο δημοσίευσης της προκήρυξης, μελετά τους φακέλους των υποψηφίων, καλεί σε συνέντευξη όσους από αυτούς κρίνει απαραίτητο και επιλέγει εκείνους που θεωρεί πιο κατάλληλους για τη εκπλήρωση του σκοπού. Οι αποφάσεις του Δ.Σ. για την πρόσληψη ή την ανανέωση της θητείας των μεσολαβητών και διαιτητών λαμβάνονται με ειδική πλειοψηφία των τριών τετάρτων ($\frac{3}{4}$) του συνόλου των μελών του. Για την πρόσληψη των μεσολαβητών – διαιτητών συνάπτεται έγγραφη σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών με τον Οργανισμό, τριετούς διάρκειας, η οποία είναι δυνατό να ανανεωθεί μόνο όταν θεωρείται επιτυχής η θητεία του εν λόγω μεσολαβητή - διαιτητή κατά την κρίση του Δ.Σ.

Ο νόμος ορίζει τις προϋποθέσεις και τα προσόντα για την πρόσληψη των μεσολαβητών – διαιτητών. Έτσι, οι υποψήφιοι πρέπει : α) να έχουν συμπληρώσει το 30^ο έτος της ηλικίας τους και, εφόσον είναι άρρενες, να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή να έχουν νόμιμα απαλλαγεί από αυτές, β) να έχουν πτυχίο Α.Ε.Ι. νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών, γ) να έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων, δ) να μην είναι μέλη Δ.Σ. συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, ε) να μη βαρύνονται με πειθαρχικές ποινές από την επαγγελματική, επιστημονική ή συνδικαλιστική τους οργάνωση. Προτιμούνται όσοι από τους υποψηφίους έχουν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών και σχετικές δημοσιεύσεις ιδίως σε θέματα εργασιακών σχέσεων, εμπειρία στην επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας, την οργάνωση εργασιακών σχέσεων σε επιχειρήσεις και τη διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Ο νόμος καθιερώνει και μια σειρά από ασυμβίβαστα με την ιδιότητα του μεσολαβητή – διαιτητή. Έτσι, δεν επιλέγονται πρόσωπα τα οποία κατά την κρίση του Δ.Σ. του Οργανισμού εκπροσωπούν συμφέροντα ιδιωτικών επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων, του δημοσίου και φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Η εκπροσώπηση τέτοιων συμφερόντων στο παρελθόν δεν αποτελεί κώλυμα.

Επίσης, οι μεσολαβητές – διαιτητές δεν πρέπει να έχουν καταδικαστεί σε ποινή στερητική των πολιτικών τους δικαιωμάτων ή σε οποιαδήποτε ποινή για κλοπή, υπεξαίρεση (κοινή ή εν υπηρεσία), απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, απιστία, δωροδοκία, καταπίεση, απιστία περί την υπηρεσία, παράβαση καθήκοντος εγκλήματος κατά των ηθών, συκοφαντική δυσφήμιση, ψευδορκία, ψευδή κατά μήνυση, λιποταξία, εγκλήματα περί το νόμισμα και ψευδή υπεύθυνη δήλωση. Ακόμη, δεν προσλαμβάνεται υπόδικος που έχει παραπεμφθεί με τελεσίδικο βούλευμα, για κακούργημα ή για κάποιο από τα αναφερόμενα παραπάνω πλημμελήματα. Η παραγραφή αδικήματος, εφόσον έχει ήδη διαταχθεί η παραπομπή με τελεσίδικο βούλευμα, η αποκατάσταση, η αμνηστία και η χάρη, παρά την άρνηση των συνεπειών, δεν αίρουν το κώλυμα. Τέλος, δεν προσλαμβάνεται αυτός ο οποίος τελεί υπό δικαστική συμπαράσταση.

Η εκπλήρωση του λειτουργήματος των μεσολαβητών – διαιτητών γίνεται στο πλαίσιο των κανόνων που θέτει ο κώδικας δεοντολογίας. Το άρθρο 5 του Κανονισμού καθορίζει με αρκετά λεπτομερειακούς, γενικούς και ειδικούς κανόνες το δεοντολογικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο οφείλουν να κινούνται οι μεσολαβητές – διαιτητές. Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο αυτό οι μεσολαβητές και διαιτητές κατά τη διάρκεια της θητείας τους δεν επιτρέπεται να αναλαμβάνουν υποθέσεις μεσολάβηση και διαιτησίας εκτός από αυτές που τους ανατίθενται από τον Οργανισμό. Οι μεσολαβητές - διαιτητές θα πρέπει : α) να διαφυλάσσουν και προάγουν το κύρος, την αξιοπιστία και γενικά τα συμφέροντα του Ο.ΜΕ.Δ., β) να εκτελούν τα καθήκοντά τους με αντικειμενικότητα, συνέπεια και επιμέλεια. Να τηρούν και να επιδεικνύουν ανεξαρτησία, αμεροληψία και ισότιμη συμπεριφορά προς τα μέρη. Να διεκπεραιώνουν τις υποθέσεις χωρίς παρέλκυση μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα και στις προθεσμίες του νόμου, γ) να αναπτύσσουν την αναγκαία πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και ταυτόχρονα να τηρούν τους Κανόνες που θεσπίζει το Δ.Σ. του Οργανισμού. Να αποφεύγουν αυθαίρετες κρίσεις και να εκδίδουν πλήρως αιτιολογημένες και επιστημονικά τεκμηριωμένες αποφάσεις, δ) να τηρούν εχεμύθεια σε σχέση με όσα πληροφορούνται κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, ε) να επιδεικνύουν πλήρη ετοιμότητα για την ανάληψη των καθηκόντων τους και την παρακολούθηση επιμορφωτικών δραστηριοτήτων, στ) να δηλώνουν τα ασυμβίβαστα που έχουν, να ζητούν την εξαίρεσή τους από την κλήρωση είτε επειδή εξαρτούν άμεσο συμφέρον από την έκβαση ορισμένης συλλογικής διαφοράς εργασίας είτε επειδή, λόγω ειδικών συνθηκών, κρίνουν ότι στη συγκεκριμένη διαφορά δεν μπορούν να ασκήσουν τα καθήκοντά τους με αντικειμενικότητα και ανεξαρτησία, ζ) να παρακολουθούν τα

εκπαιδευτικά σεμινάρια, καθώς και κάθε άλλη διαδικασία και δραστηριότητα εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης που καθορίζει το Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ., η) να παρακολουθούν, να ενημερώνονται και να μελετούν τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις, στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και σε θέματα επιχειρήσεων, θ) να τηρούν πλήρη στοιχεία και να υποβάλλουν στον Οργανισμό τους φακέλους των υποθέσεων που αναλαμβάνουν. Επίσης, στο τέλος κάθε ημερολογιακού έτους να υποβάλλουν προς το Δ.Σ. του Οργανισμού εμπειριστατωμένες εκθέσεις σχετικά με τις υποθέσεις που κάθε ένας από αυτούς χειρίστηκε, τα προβλήματα που αντιμετώπισε, τις προτάσεις που υπέβαλε, τις αποφάσεις που εξέδωσε, την εξέλιξη της κάθε υπόθεσης, την εμπειρία που απέκτησε καθώς και τις τυχόν παρατηρήσεις του, ι) να μη δέχονται παροχές ή οποιαδήποτε υλική εύνοια από οποιαδήποτε μέρη της συλλογικής διαφοράς, ια) να διαφυλάσσουν το κύρος των συναδέλφων τους αποφεύγοντας κρίσεις και σχόλια για το έργο τους. Ακόμη να αποφεύγουν κάθε αθέμιτο μέσο ή δραστηριότητα προκειμένου να εξασφαλίζουν την προτίμηση των μερών έναντι άλλων συναδέλφων τους για την ανάληψη υποθέσεων, ιβ) να τηρούν τους όρους της σύμβασής τους, το νόμο και τον κανονισμό. Όλα τα παραπάνω αποτελούν αξίες, που τα μέλη του σώματος πρέπει να τηρούν και να υπερασπίζονται.

Η αξιολόγηση του έργου, των ικανοτήτων και της κατάρτισης των μεσολαβητών – διαιτητών γίνεται με βάση τις διατάξεις του άρθρου 10 του Κανονισμού. Κάθε χρόνο συντάσσονται από το Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ. ατομικά φύλλα αξιολόγησης. Με απόφαση του Δ.Σ. καθορίζονται τα κριτήρια, οι συντελεστές βαρύτητας, η διαδικασία και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με τη σύνταξη των ατομικών φύλλων. Για την αξιολόγηση του έργου των μεσολαβητών – διαιτητών λαμβάνονται υπόψη οι φάκελοι των υποθέσεων που χειρίστηκαν, οι ετήσιες συγκεντρωτικές εκθέσεις τους, ο βαθμός ετοιμότητας και ανταπόκρισης στην ανάληψη υποθέσεων, η παρακολούθηση επιμορφωτικών σεμιναρίων, οι τυχόν αναληφθείσες πρωτοβουλίες σχετικές με το έργο του Οργανισμού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο που κρίνει το Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ. Η σημασία του ρόλου των μεσολαβητών – διαιτητών αναφέρεται και στη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 10 του Κανονισμού : Οι αποφάσεις του Δ.Σ. για την ετήσια αξιολόγηση του έργου των μεσολαβητών και διαιτητών λαμβάνονται με πλειοψηφία τουλάχιστον επτά θετικών ψήφων.

Το ειδικό σώμα μεσολαβητών – διαιτητών ενεργεί και ως ομάδα, πράγμα το οποίο εκφράζεται με τη λειτουργία συνελεύσεων με αντικείμενο τη συζήτηση θεμάτων που

αφορούν την άσκηση του λειτουργήματός τους για να υποβληθούν στη συνέχεια οι γνώμες του είτε αυτεπαγγέλτως, είτε μετά από πρόσκληση του Δ.Σ. του Οργανισμού.

Η αμοιβή των μεσολαβητών – διαιτητών καταβάλλεται από τον Οργανισμό και υπολογίζεται ανά υπόθεση με κριτήρια : α) το είδος της συλλογικής διαφοράς εργασίας, ανάλογα με το αν είναι εθνική, κλαδική, επιχειρησιακή, ομοιοεπαγγελματική – εθνική ή τοπική, β) τον αριθμό των εργαζομένων που δεσμεύονται από τη Σ.Σ.Ε., γ) τον αριθμό των αιτημάτων της συλλογικής διαφοράς, δ) την πολυπλοκότητα της συλλογικής διαφοράς. Αυτά τα κριτήρια εξειδικεύονται με απόφαση του Δ.Σ. του Οργανισμού και καθορίζονται οι επιμέρους συντελεστές που προσδιορίζουν το ύψος της αμοιβής, καθώς και τα αντίστοιχα ποσά. Η αμοιβή του μεσολαβητή προσαυξάνεται, αν με τη μεσολάβησή του η διαφορά οδηγήθηκε σε λύση. Προσαύξηση καταβάλλεται και στο διαιτητή, όταν επιλέγεται και από τα δύο μέρη. Στο τέλος κάθε χρόνου χορηγείται ειδικό πριμ σε εκείνους τους μεσολαβητές και διαιτητές, οι οποίοι επιλέχθηκαν αρκετές φορές και από τα δύο μέρη. Με αποφάσεις του Δ.Σ. του Οργανισμού καθορίζονται τα ποσοστά των προσαυξήσεων, η τυχόν κλιμάκωσή τους, καθώς και τα ετήσια πριμ και οι προϋποθέσεις χορήγησής τους. Επίσης, στους μεσολαβητές – διαιτητές είναι δυνατόν να χορηγείται με απόφαση του Δ.Σ. αμοιβή κατά μήνα, εφόσον παρέχουν με αποκλειστική απασχόληση τις υπηρεσίες τους στον Οργανισμό. Για τις μετακινήσεις των μεσολαβητών και των διαιτητών στο εσωτερικό ή το εξωτερικό, για υπηρεσιακούς λόγους καταβάλλονται οδοιπορικά έξοδα και αποζημίωση, το ύψος της οποίας καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. Τέλος, ειδική αποζημίωση καταβάλλεται στα μέλη του σώματος, τα οποία με απόφαση του Δ.Σ. παρακολουθούν σεμινάρια, που οργανώνει ή στα οποία συμμετέχει ο Οργανισμός. Ο σκοπός αυτών των σεμιναρίων είναι η εκπαίδευση ή επιμόρφωση των μελών, σχετικά με το αντικείμενο του λειτουργήματός τους. Το ύψος, βέβαια, της αποζημίωσης καθορίζεται από το Δ.Σ.

8. ΤΟ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΩΝ–ΔΙΑΙΤΗΤΩΝ

Η διασφάλιση της τήρησης του κώδικα δεοντολογίας και της εκπλήρωσης της λειτουργίας του Οργανισμού δεν θα ήταν δυνατή χωρίς ένα σύστημα κυρώσεων για τον έλεγχο των συμπεριφορών των μεσολαβητών – διαιτητών. Πρόκειται για το πειθαρχικό δίκαιο των μεσολαβητών – διαιτητών που περιέχεται στα άρθρα 11 και 12 του κανονισμού. Παράλληλα με το σύστημα πειθαρχικής ευθύνης λειτουργούν τα συστήματα ποινικής και αστικής ευθύνης. Ούτε η πειθαρχική τιμωρία αποκλείει την ποινική, ούτε η ποινική την πειθαρχική. Το ίδιο ισχύει και για τη σχέση της πειθαρχικής ευθύνης με τους κυρωτικούς μηχανισμούς του Αστικού Δικαίου.

Σύμφωνα με το άρθρο 11 του κανονισμού πειθαρχικό αδίκημα αποτελεί κάθε υπαίτια πράξη ή παράλειψη που παραβιάζει τον Κώδικα δεοντολογίας. Το πειθαρχικό όργανο του Οργανισμού είναι το Δ.Σ. που εξετάζει τα πειθαρχικά αδικήματα των μεσολαβητών – διαιτητών είτε αυτεπάγγελτα είτε μετά από γραπτή αναφορά ενός τουλάχιστον από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς. Το Δ.Σ. ορίζει από τα μέλη του εισηγητή ή εισηγητές που υποβάλλουν γραπτή εισήγηση. Ο πειθαρχικά διωκόμενος καλείται σε απολογία από το Δ.Σ. και έχει προθεσμία δέκα ημερών για να δώσει εξηγήσεις ενώπιόν του σε καθορισμένη ημέρα και ώρα και να προσκομίσει οποιοδήποτε στοιχείο διαθέτει σχετικά με την εξεταζόμενη πράξη ή παράλειψή του. Παρότι στο νόμο δεν γίνεται σχετική αναφορά, αξίζει να σημειωθεί ότι, το Δ.Σ. είναι υποχρεωμένο με βάση τις δικαιοκρατικές αρχές της διαδικασίας, όπως εκφράζονται και στον Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, να θέσει προηγουμένως υπόψη του πειθαρχικά διωκόμενου το φάκελο της πειθαρχικής δίωξης και να χορηγήσει αντίγραφα των εγγράφων που περιέχονται εκεί. Με βάση τις ίδιες δικαιοκρατικές αρχές ο πειθαρχικά διωκόμενος μπορεί να παρίσταται με δικηγόρο κατά την εξέταση της υπόθεσής του από το πειθαρχικό όργανο. Κατά τη συζήτηση της υπόθεσης το Δ.Σ. του Οργανισμού μελετά την εισήγηση του εισηγητή ή των εισηγητών, εξετάζει μάρτυρες, έγγραφα ή άλλα αποδεικτικά στοιχεία, μπορεί να διατάσσει πραγματογνωμοσύνη και οτιδήποτε άλλο θεωρεί αναγκαίο για τη διαμόρφωση της απόφασής του.

Στο άρθρο 12 του Κανονισμού καθορίζονται οι πειθαρχικές ποινές, οι οποίες είναι :

α) η προφορική ή γραπτή παρατήρηση, β) η προσωρινή αναστολή μέχρι έξι μήνες, γ) η οριστική διακοπή της σχέσης ανεξάρτητων υπηρεσιών. Η διάταξη ορίζει ότι η

πειθαρχική ποινή αντιστοιχεί στη βαρύτητα του πειθαρχικού αδικήματος και στο βαθμό υπαιτιότητας του μεσολαβητή – διαιτητή και ότι η υποτροπή στο ίδιο ή άλλο πειθαρχικό αδίκημα συνιστά ιδιαίτερα επιβαρυντική περίπτωση. Για την επιβολή των πειθαρχικών ποινών ο Κανονισμός ορίζει ότι οι αποφάσεις του πειθαρχικού οργάνου λαμβάνονται με ενισχυμένη πλειοψηφία. Έτσι, η α) ποινή, επιβάλλεται με πλειοψηφία τουλάχιστον επτά (7) μελών του Δ.Σ., ενώ οι ποινές β) και γ) επιβάλλονται με πλειοψηφία τριών τετάρτων του συνόλου των μελών του Δ.Σ. του Οργανισμού. Σ τον Οργανισμό τηρείται βιβλίο, όπου καταγράφονται οι πειθαρχικές ποινές. Στη σχετική εγγραφή γίνεται σύντομη περιγραφή του πειθαρχικού αδικήματος και της απόφασης του Δ.Σ. του Οργανισμού με αναφορά στη γνώμη της πλειοψηφίας και της τυχόν μειοψηφίας. Δικαιοδοσία για τον έλεγχο της άσκησης της πειθαρχικής εξουσίας έχουν τα πολιτικά δικαστήρια.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η προσφυγή στους μηχανισμούς επίλυσης συλλογικών διαφορών δεν φαίνεται να γίνεται ούτε από σκέψη για περιστολή του δικαιώματος της απεργίας (εργοδοτική πλευρά), ούτε από απευθυνοποίηση εν όψει της επίλυσης της διαφοράς (εργατική πλευρά). Αντίθετα, διαδραματίζουν αποφασιστικό ρόλο, αφού συχνά αποτέλεσαν τον καταλύτη για την υπέρβαση των ψυχολογικών και τεχνικών δυσχερειών που εμπόδιζαν στο παρελθόν τη συλλογική διαπραγμάτευση. Σε ένα σημαντικό βαθμό οι παρεμβαίνοντες τρίτοι άσκησαν έτσι παιδευτική αποστολή. Πολύ περισσότερο όμως η λειτουργία των μηχανισμών φαίνεται να ευνόησε τόσο την ευθεία συνεννόηση των μερών όσο και την επαφή τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις η συχνή προσφυγή στη μεσολάβηση δεν θα πρέπει να θεωρηθεί ως προβληματικό στοιχείο της λειτουργίας των επαγγελματικών τους σχέσεων, αφού η ευθύνη της επίλυσης της διαφοράς ανήκε τελικά στα μέρη, τα οποία σαφώς την αξιοποίησαν. Κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης τα μέρη πάντα ωθήθηκαν να βρουν συναινετικές λύσεις και να συνάψουν συμφωνία. Σύμφωνα με στατιστικές η πλειοψηφία των αιτήσεων για παρέμβαση του Οργανισμού οδήγησε σε υπογραφή συμφωνίας. Η διαιτησία ακολουθείται όταν η συναινετική λύση δεν είναι εφικτή, παρά το ότι εξαντλήθηκαν όλες οι προσπάθειες.

Το σώμα των μεσολαβητών – διαιτητών κατάφερε να αποκτήσει έναν υψηλό βαθμό αξιοπιστίας και εμπιστοσύνης εκ μέρους και των δύο πλευρών, πράγμα καθόλου προφανές για το έντονα συγκρουσιακό πεδίο των εργασιακών σχέσεων και, πολύ περισσότερο, σε μια χώρα όπως η Ελλάδα, όπου οι θεσμοί δεν χαρακτηρίστηκαν πάντοτε από τις παραπάνω ιδιότητες. Πρέπει να γίνει πάντως κατανοητό, για την ομαλή συνέχιση της λειτουργίας του θεσμού, τόσο από τα μέρη όσο και από τους εμπλεκόμενους τρίτους, μεσολαβητές και κυρίως διαιτητές, ότι οι μηχανισμοί επίλυσης συλλογικών διαφορών αποτελούν μηχανισμούς αποκλειστικά και μόνο επιβοήθησης και όχι υποκατάστασης της ελεύθερης βούλησης.

Ο Ο.ΜΕ.Δ. για την επίτευξη του πρωταρχικού του σκοπού, την αναβάθμιση δηλαδή των υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας, άρχισε να επεξεργάζεται ένα πρόγραμμα τεκμηρίωσης και κυκλοφορίας πληροφοριών με στόχο την καλύτερη εξυπηρέτηση των διαπραγματευόμενων και την υποβοήθηση των εμπειρογνομόνων που αναλαμβάνουν να τους υποστηρίξουν. Στο σημείο αυτό δεν έκανε τίποτα άλλο από το να αξιοποιήσει

την εμπειρία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία με ιδιαίτερη έμφαση τονίζει ότι η οποιαδήποτε βελτίωση του κλίματος εργασιακών σχέσεων και ιδιαίτερα των συλλογικών εργασιακών σχέσεων περνά μέσα από μια μακρόπνοη προσπάθεια εκπαίδευσης και ενημέρωσης όλων όσων συμμετέχουν στις αντίστοιχες διαδικασίες. Αξίζει να σημειωθεί, ότι ο Ο.ΜΕ.Δ. διαθέτει άριστα εκπαιδευμένο στελεχιακό δυναμικό και την κατάλληλη κτιριακή υποδομή, που καλύπτει τις διοικητικές, οικονομικές και λοιπές δραστηριότητές του.

Αν αποτύχει ή επιτύχει ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας μπορεί να ενδιαφέρει πολύ λίγο μια συνδικαλιστική οργάνωση ή επιχείρηση. Η αποτυχία όμως της ιδεολογίας που εκπροσωπεί ο Οργανισμός και οι μηχανισμοί παρέμβασής του πρέπει να ενδιαφέρει όλους μας, γιατί το κόστος θα το πληρώσει το κοινωνικό σύνολο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

I. ΦΥΣΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

A. ΒΙΒΛΙΑ

1. Ευθυμιάτου-Πουλάκου Αντωνία : ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, INTERBOOKS, Αθήνα 2000
2. Καζάκος Άρις: Η ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΝ Ν. 1876/90, Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998
3. Καρακατσάνης Αλέξανδρος : ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα 1990
4. Κουκιάδης Ιωάννης : ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1995
5. Κυριακόπουλος Ανδρέας : Η ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ, Διεθνές Γραφείο Εργασίας, Αθήνα 1965
6. Παπασταύρου Δημήτρης : ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ, Π. Σάκκουλας, Αθήνα 1997

B. ΑΡΘΡΑ

1. Ληξουριώτης Ιωάννης : ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών, (Δ.Ε.Ε.), 1999, σελ. 642 - 646
2. Ληξουριώτης Ιωάννης : Η ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ ΩΣ ΥΣΤΑΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ Ο.ΜΕ.Δ., Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών, (Δ.Ε.Ε.), 1966, σελ. 790 - 795
3. Παπαδημητρίου Γεώργιος : ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΤΟΥ Ν. 1876/1990 ΚΑΙ Η ΣΥΜΒΑΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΚΑΙ ΤΟ

ΔΙΕΘΝΕΣ ΔΙΚΑΙΟ, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών, (Δ.Ε.Ε.), 2004, σελ. 509 - 513

Γ. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ

1. Ν.1876/1990 << Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις >>
2. Ν.2224/1994 << Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις >>
3. Ν.2403/1996 << Κύρωση της 154 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης >>

II. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

www.omed.gr