

**ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ  
ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ**

**ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ  
ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ  
ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ**

**Ο.ΜΕ.Λ**

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

**ΕΔΡΑ**

Πλ. Βικτωρίας 7, 104 34 ΑΘΗΝΑ

Τηλ.: 210 8814 922, Fax: 210 8815 393

E-mail: [info@omed.gr](mailto:info@omed.gr)

URL: <http://www.omed.gr>

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ**

Πολυτεχνείου 21, 546 26 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

Τηλ.: 2310 517 128, 2310 517 228

Fax: 2310 517 119

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

### **ΝΟΜΟΣ 1876/1990:**

Περί Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων. . . . .5

### **ΝΟΜΟΣ 2224/1994:**

Ρύθμιση Θεμάτων Εργασίας, Συνδικαλιστικών Δικαιωμάτων,  
Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων και Οργάνωσης  
Υπουργείου Εργασίας και των Εποπτευόμενων από αυτό  
Νομικών Προσώπων και άλλες διατάξεις . . . . .17

### **ΝΟΜΟΣ 2336/1995:**

Ρύθμιση Θεμάτων Εποπτευόμενων Οργανισμών του Υπουργείου  
Εργασίας και άλλες διατάξεις . . . . .20

### **ΝΟΜΟΣ 2874/2000:**

Προώθηση της Απασχόλησης και άλλες διατάξεις' . . . . . 21

### **Π.Δ. 198/1990:**

Λειτουργία και Αρμοδιότητες του Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ. . . . .23

### **Π.Δ 147/1990:**

Ορισμός αριθμού Μεσολαβητών-Διαιτητών. . . . .26

**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ Ο.ΜΕ.Δ. . . . .27**

**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΣ ΤΩΝ ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΩΝ  
ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΤΩΝ ΤΟΥ Ο.ΜΕ.Δ. . . . .35**

**ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ Η ΑΙΤΗΣΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ . . . . .62**

**ΑΙΤΗΣΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ . . . . .63**



**ΝΟΜΟΣ 1876/90**  
**ΕΛΕΥΘΕΡΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ**  
**ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄**  
**ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ**

**Άρθρο 1**

**Έκταση εφαρμογής του νόμου**

1. Ο νόμος αυτός αφορά όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι.
2. Εφαρμόζεται επίσης και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων.

**Άρθρο 2**

**Περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας**

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

1. Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.
2. 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.
3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημοσίων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.  
"Στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορεί να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας, περιλαμβάνονται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως της σχέσης ασφαλιστρού εργαζόμενου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν όλω ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη".<sup>1</sup>
4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
5. Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας.
6. Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ Α' 63) με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων.
7. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών.
8. Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.
9. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει.
10. "Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ζητήματα σχετικά με την επαναρρύθμιση ή συμπλήρωση των διατάξεων των παραγράφων 1-6 του άρθρου 38 για τη μερική απασχόληση καθώς και των παραγράφων 1, 2, 3 και 7 του άρθρου 40 για τις πρόσθετες ομάδες εργασίας του νόμου "για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη".<sup>2</sup>

1. Το δεύτερο εδάφιο της παρ. 3, άρθρο 2 του ν. 1876/90 προσετέθη με το άρθρο 43 παρ. 3 του ν. 1902/1990

2. Η παρ. 10 του άρθρου 2 του ν. 1876/1990 προσετέθη με τη διάταξη του άρθρου 40 του ν. 1892/1990.

### Άρθρο 3

#### Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψής τους

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται:
  - α) Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας.
  - β) Σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.
  - γ) Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.
  - δ) Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας.
  - ε) Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.
2. Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.
3. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τρίτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελληνίας έκτασης.
4. Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις, ειδικά όμως για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, από μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφ' όσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στον κλάδο.
5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και, εφ' όσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.
6. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελληνίας έκτασης.  
Από την πλευρά των εργοδοτών, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελληνίας έκτασης.
7. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις.

### Άρθρο 4

#### Διαδικασία διαπραγματεύσεων - Δικαίωμα και υποχρέωση για διαπραγμάτευση

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και οι μεμονωμένοι εργοδότες έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας.
2. Η πλευρά που ασκεί το δικαίωμα για διαπραγμάτευση οφείλει να γνωστοποιεί στην άλλη πλευρά με έγγραφο τον τόπο των διαπραγματεύσεων και τα υπό διαπραγμάτευση θέματα. Το έγγραφο αυτό κοινοποιείται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας.  
Με το ίδιο έγγραφο γνωστοποιούνται τα εξουσιοδοτημένα για διαπραγμάτευση πρόσωπα.  
Η άλλη πλευρά οφείλει να προσέλθει σε διαπραγμάτευση μέσα σε 10 εργάσιμες ημέρες από τη γνωστοποίηση των θεμάτων και να ορίσει τους αντιπροσώπους της.

Η προθεσμία αυτή περιορίζεται σε 24 ώρες, εφ' όσον πρόκειται για ζητήματα που απαιτούν από τη φύση τους άμεση αντιμετώπιση.

Ο ορισμός των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη διαπραγμάτευση γίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου τους, εκτός εάν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.

3. Οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά. Τα μέρη οφείλουν να αιτιολογούν τις προτάσεις και τις αντιπροτάσεις τους.
4. Η εργατική πλευρά δικαιούται να αξιώσει από την εργοδοτική πλήρη και ακριβή πληροφόρηση καθώς και την παροχή όλων των στοιχείων που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης.  
Οι διατάξεις των παραγράφων 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του ν. 1767/1988 εφαρμόζονται ανάλογα στην περίπτωση του άρθρου αυτού.  
Οι δημόσιες αρχές έχουν την υποχρέωση να παρέχουν τις αναγκαίες πληροφορίες που αφορούν τις εξελίξεις της Εθνικής Οικονομίας καθώς και στοιχεία για τους τομείς απασχόλησης, τιμών και μισθών.
5. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, κλάδου ή επαγγέλματος δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις που τους αφορούν.  
Εφ' όσον συνυπογράφουν τη συλλογική σύμβαση εργασίας, δεσμεύονται από αυτήν.
6. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων και της διαδικασίας μεσολάβησης και διαιτησίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων διατηρούν το δικαίωμα της απεργίας, εκτός αν αυτό έχει αποκλειστεί από προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας.
7. Κατά τις διαπραγματεύσεις τηρούνται πρακτικά, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

## **Άρθρο 5**

### **Διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας**

1. Εφ' όσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, αυτή καταρτίζεται έγγραφα σε τρία πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.
2. Στο έγγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας πρέπει ν' αναφέρονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι εκπρόσωποί τους, η χρονολογία της κατάρτισης και η έκταση της εφαρμογής της.
3. Το ένα από τα πρωτότυπα κατατίθεται από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η συλλογική σύμβαση εργασίας.  
Ειδικά όμως η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.  
Ο αρμόδιος υπάλληλος συντάσσει πράξη κατάθεσης επάνω στο πρωτότυπο έγγραφο, η οποία υπογράφεται από αυτόν και από τον καταθέτη.
4. Σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας και στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας τηρείται ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων όπου καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της συλλογικής σύμβασης εργασίας καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καταχωρούνται στο βιβλίο αυτό την ίδια μέρα που κατατίθενται.
5. Η υπηρεσία χορηγεί αντίγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας σε κάθε ενδιαφερόμενο εφ' όσον υποβάλλει σχετική αίτηση.
6. Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος, και εκδίδεται ειδικό δελτίο, στο οποίο δημοσιεύονται αυτούσια τα κείμενα όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

7. Ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί στο Συμβούλιο Εργαζομένων της επιχείρησης κάθε επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. καθώς και κάθε τροποποίησή της.
8. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά στις παραγράφους 4 και 6 του άρθρου αυτού.

## **Άρθρο 6**

### **Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας**

1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:
  - α.) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους.  
Ειδικότερα για την παρ. 3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3 αυτού του νόμου, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.
  - β) Κάθε εργοδότης που απασχολεί πενήντα (50) τουλάχιστον εργαζόμενους.
  - γ) "Για τους εργαζόμενους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ. στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες".<sup>3</sup>
2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης.  
Αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικότητας μπορεί να εγερθεί με προσφυγή συνδικαλιστικής οργάνωσης, αρμόδιας να υπογράψει αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας, μέσα σε προθεσμία 10 ημερών από την κοινοποίηση του εγγράφου που προβλέπεται από το άρθρο 4 παρ. 2 στην επιθεώρηση εργασίας, οπότε και αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις.  
Η προσφυγή κρίνεται από την επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, η οποία αποφασίζει μέσα σε προθεσμία 10 ημερών. Σε περίπτωση που δεν εκδίδεται απόφαση μέσα στην παραπάνω προθεσμία, ο πρόεδρος της επιτροπής υποχρεούται να εκδώσει μόνος του απόφαση μέσα σε 48 ώρες. Κατά της απόφασης αυτής της επιτροπής δεν χωρεί άσκηση εφέσεως.  
Η διάταξη αυτή ισχύει ανάλογα και όταν προκύψει περίπτωση αμφισβήτησης της αρμοδιότητας εργοδοτικής οργάνωσης κατά την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
3. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργάνωσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους.

## **Άρθρο 7**

### **Ισχύς συλλογικής σύμβασης εργασίας**

1. Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ.
2. Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους.
3. Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια.

3. Η διάταξη της παρ. 1 εδάφιο γ του άρθρου 6 του ν. 1876/1990 προσετέθη με το άρθρο 12 του ν. 2336/1995.



**Άρθρο 8****Δέσμευση**

1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας.  
Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.
2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, όπως ορίζεται στην παρ. 4 του άρθρου 3 του παρόντος.
3. Εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη.

**Άρθρο 9****Χρόνος ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας**

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος.
2. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με διατάξεις του νόμου αυτού.
3. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκειά της και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων.
4. Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν για ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 8.
5. Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας.

**Άρθρο 10****Συρροή**

1. Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.  
Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες: α) ενότητα αποδοχών, β) λοιπά θέματα.
2. Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.

**Άρθρο 11****Προσχώρηση και επέκταση εφαρμογής**

1. Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά την κατηγορία τους. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε συλλογική σύμβαση εργασίας, από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης.  
Η προσχώρηση γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο, που γνωστοποιείται στα μέρη που έχουν συνάψει

τη συλλογική σύμβαση εργασίας, κατατίθεται στις κατά τόπους υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και καταχωρίζεται στο ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην περίπτωση της προσχώρησης ισχύουν οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3, 4, 5 και 6 του άρθρου 5 του νόμου αυτού.

Προσχώρηση σε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας δεν είναι δυνατόν να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχείρησης.

2. Με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος.

Ειδικότερα η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 10.

3. Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της έκδοσης της απόφασης του Υπουργού και, στην περίπτωση που υπάρχει αίτηση, από την ημερομηνία της υποβολής της.
4. Για τους εργαζόμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες καθώς και για τους κατ' οίκον εργαζόμενους, οι παραπάνω διατάξεις για την προσχώρηση και επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ισχύουν για τις συμβάσεις που συνάπτονται αντίστοιχα στους κλάδους αυτούς.

## Άρθρο 12

### Καταγγελία της συλλογικής σύμβασης εργασίας<sup>4</sup>

1. Συλλογική σύμβαση εργασίας αόριστης διάρκειας μπορεί να καταγγελθεί ύστερα από την παρέλευση ενός έτους από την έναρξη της ισχύος της.
2. Συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί πριν από την πάροδο ενός έτους ή πριν από τη λήξη της, αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της.
3. Η καταγγελία γίνεται με έγγραφο, που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή, από τον καταγγέλοντα στον αντισυμβαλλόμενο του και στην τοπική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, όπου έχει κατατεθεί η συλλογική σύμβαση εργασίας.
4. Στο έγγραφο της καταγγελίας αναφέρονται συνοπτικά οι λόγοι της και τα προς διαπραγμάτευση θέματα και εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 4.
5. Η καταγγελία καταχωρίζεται από τον αρμόδιο υπάλληλο στο περιθώριο του ειδικού βιβλίου, όπου καταχωρήθηκε και η καταγγελλομένη συλλογική σύμβαση εργασίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

### Άρθρο 13

#### Συμφιλίωση

Για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του, από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά, η παρέμβαση συμφιλιοτή.

Ο συμφιλιοτής προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό για τον τερματισμό της διένεξης. Στο τέλος της συμφιλιοτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το συμφιλιοτή, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών.

4. Στο άρθρο 6§1. του 2224/94 ορίζεται ότι : *Είναι ανίσχυρη η καταγγελία συλλογικής σύμβασης που έχει κρωθεί με νόμο.*

Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ο Υπουργός Εργασίας ή ο υπάλληλος που εξουσιοδοτείται από αυτόν ορίζει ως συμφιλιωτή έναν από τους υπαλλήλους της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της επιθεώρησης εργασίας της νομαρχίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

### Άρθρο 14

#### Μεσολάβηση - Διαιτησία

1. Αν οι διαπραγματεύσεις των μερών αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή ή να προσφύγουν στη διαιτησία.
2. Οι όροι της προσφυγής και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή, σε περίπτωση που δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται.  
Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού.

### Άρθρο 15

#### Μεσολάβηση

1. Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.
2. Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά.  
Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.
3. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας τους ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση.  
Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, καλούνται τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένη ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και, σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξη του με κλήρωση.  
Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Με τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης.
4. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, συνεπικουρούμενης από πραγματογνώμονες της επιλογής του.
5. Ο εργοδότης και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στο μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για τους εργοδότες ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 4 αυτού του νόμου.
6. α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερολογιακών ημερών, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σ' αυτά δική του πρόταση.  
β) Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν.  
Η αποδοχή ή απέρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος.  
Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατό να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο και τον περιοδικό τύπο.  
γ) Εφ' όσον η πρόταση γίνεται δεκτή καλούνται τα ενδιαφερόμενα μέρη από το μεσολαβητή να την υπογράψουν, οπότε αυτή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και εφαρμόζονται κατ' ανάλογια όλες οι διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

**Άρθρο 16****Διαιτησία**

1. Προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται:
  - α) Σ' οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.
  - β) Μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφ' όσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση.
  - γ) Μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφ' όσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης.
  - δ) Ειδικώς για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος.
2. Στις περιπτώσεις του εδαφίου (γ) προσφυγής των εργαζομένων στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα της προσφυγής.
3. Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση.
4. Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και, σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση και οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε (5) ημερών το αργότερο.
5. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή.
6. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) ημερών αν δεν προηγήθηκε.

**Άρθρο 17****Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας**

1. Ιδρύεται νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας, με έδρα την Αθήνα.
 

“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”.<sup>5</sup>

Ο Οργανισμός διοικείται από ενδεκαμελές διοικητικό συμβούλιο που αποτελείται από:

  - α) έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας οικονομικού μαθήματος ή εργασιακών σχέσεων τμήματος Α.Ε.Ι.,
  - β) έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας εργατικού δικαίου νομικού τμήματος, Α.Ε.Ι.,
  - γ) έναν επιστήμονα που υποδεικνύεται από το Δ.Σ. της ΕΔΕΚΑ, ειδικευμένο στις εργασιακές σχέσεις.
  - δ) ανά έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕ και της Ένωσης Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδας,
  - ε) τρεις εκπροσώπους της Γ.Σ.Ε.Ε.,
  - στ) έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας,
  - ζ) ένα πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρο σε θέματα εργασιακών σχέσεων, που ορίζεται κατά πλειοψηφία από τα υπόλοιπα μέλη στην πρώτη, μετά την υπόδειξη από τους φορείς και πριν τη συγκρότηση σε σώμα, συνεδρίασή τους.

Για τον ορισμό των μελών των περιπτώσεων (α) και (β) η υπόδειξη γίνεται από τις συγκλήτους των Πανεπιστημίων Αθηνών και Θεσσαλονίκης με πρόταση των αντίστοιχων πρυτάνεων. Για όλες τις περιπτώσεις η υπόδειξη από τους αρμόδιους φορείς πρέπει να γίνει μέσα σε προθεσμία 15 ημερών από τη σχετική προς τούτο πρόσκληση.

Σε περίπτωση που δεν γίνει υπόδειξη μέσα στην παραπάνω προθεσμία, η υπόδειξη των μελών των περιπτώσεων (α) και (β) γίνεται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και το διοικητικό συμβούλιο συγκροτείται με όσα μέλη τελικά υποδείχθηκαν.

5. Το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 17 του ν. 1876/1990 προστέθηκε με το άρθρο 7 παρ.1. του ν. 2224/94

Τα υπό στοιχεία δ' και ε' μέλη δεν μπορούν να είναι μέλη των οργάνων διοίκησης συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ένα μέλος του εδαφίου δ' και ένα του εδαφίου ε' πρέπει να είναι επιστήμονας οικονομολόγος.

"Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού και ο αναπληρωτής του προέδρου, ο οποίος μετέχει στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. με δικαίωμα λόγου αλλά χωρίς δικαίωμα ψήφου.

Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. εκλέγεται από τα τακτικά μέλη αυτού".<sup>6</sup>

Η θητεία του διοικητικού συμβουλίου είναι τετραετής. Ο επαναδιορισμός των μελών είναι δυνατός.

2. Οι μεσολαβητές και διαιτητές αποτελούν ειδικό σώμα.

Ασκούν δημόσιο λειτούργημα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημόσιου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα. Στον Οργανισμό προσλαμβάνονται με τριετή θητεία που είναι ανανεώσιμη.

Προκειμένου να ανανεωθεί η θητεία τους μετά την πρώτη τριετία επανακρίνονται σύμφωνα με τα όσα ορίζει ο ειδικός κανονισμός.

Οι υποψήφιοι μεσολαβητές και διαιτητές πρέπει:

- α) έχουν συμπληρώσει το 30ό έτος της ηλικίας τους,
- β) να έχουν πτυχίο Α.Ε.Ι. νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών,
- γ) να έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

Προτιμώνται όσοι από τους υποψηφίους έχουν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών και σχετικές δημοσιεύσεις ιδίως σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

Το διοικητικό συμβούλιο μπορεί με κανονισμό να καθορίσει επί πλέον προσόντα από όσα αναφέρονται.

Ο διορισμός γίνεται μετά από δημόσια προκήρυξη των θέσεων.

Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν βιογραφικό σημείωμα, τους τίτλους σπουδών, τις σχετικές δημοσιεύσεις και ό,τι άλλο καθορίζεται με την προκήρυξη.

Το διοικητικό συμβούλιο καλεί τους ενδιαφερόμενους σε συνέντευξη, μελετά τους φακέλους των υποψηφίων και επιλέγει τους ικανότερους.

3. "Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του διοικητικού συμβουλίου του Οργανισμού, ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου αυτού.

Μεταξύ άλλων, ρυθμίζεται ο αριθμός των θέσεων μεσολαβητών - διαιτητών και του διοικητικού ή άλλου προσωπικού."<sup>7</sup>

## Άρθρο 18

### Πόροι - Κανονισμοί

1. Οι πόροι του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας είναι:

α) Ως τακτικός πόρος<sup>8</sup> ποσοστό 2% επί των ετησίων, από εισφορές, εσόδων του Οργανισμού 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.

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.

6. Το εδάφιο 7 της παρ. 1 του άρθρου 17 1876/1990 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 6 παρ. 5 του ν. 2336/1995.

7. Η διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 17 του ν. 1876/1990 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 7 § 2 & 3 του ν. 2224/1994.

8. Με το άρθρο 22 του ν. 2639/1998 και μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ., αναπροσαρμόστηκε το προβλεπόμενο από το άρθρο 18 § 1α του ν. 1876/1990 ποσοστό τακτικού πόρου του Ο.ΜΕ.Δ. από 3% σε 2%.

- δ) Έσοδα από δωρεές, δημοσιεύσεις, εκδηλώσεις, εκδόσεις κ.λπ.
2. 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 προσωπικού.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

### Άρθρο 19

#### (Διατάξεις που αφορούν τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ν.π.δ.δ. και ο.τ.α.)

Για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ν.π.δ.δ. και ο.τ.α. ισχύουν οι διατάξεις αυτού του νόμου εφ' όσον δεν αποκλείονται από τη φύση τους και με την επιφύλαξη των παρακάτω ρυθμίσεων:

1. Όπου στο Νόμο αυτόν αναφέρονται εργοδοτικές οργανώσεις ή εργοδότης, νοούνται ο Υπουργός Οικονομικών ή το εξουσιοδοτημένο από αυτόν όργανο.  
Ειδικά για τους εργαζόμενους στα ν.π.δ.δ. και στους ο.τ.α. συμμετέχει και ο υπουργός που ασκεί σ' αυτούς εποπτεία. Στην τελευταία περίπτωση μπορεί να οριστεί κοινός εκπρόσωπος με κοινή απόφαση των δύο υπουργών.  
Από πλευράς των εργαζομένων οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας της κατηγορίας αυτής υπογράφονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ανάλογης βαθμίδας.
2. Σε περίπτωση αδυναμίας υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας λόγω έλλειψης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, οι όροι εργασίας καθορίζονται με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του αρμόδιου υπουργού, εφ' όσον πρόκειται για εργαζόμενους στο Δημόσιο και του Υπουργού Οικονομικών και του εποπτεύοντος υπουργού για εργαζόμενους στα ν.π.δ.δ. και ο.τ.α.<sup>9</sup>

### Άρθρο 20

1. Σε ιδιαίτερα εξαιρετικές περιπτώσεις το ύψος της αμοιβής των εργαζομένων, τους οποίους αφορά το παρόν κεφάλαιο, μπορεί να καθορίζεται, με απόφαση του αρμόδιου κατά περίπτωση υπουργού και του Υπουργού Οικονομικών, σε ύψος ανώτερο από το καθοριζόμενο με τη διαδικασία του νόμου αυτού.
2. Η αμοιβή για το επιστημονικό προσωπικό που εργάζεται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, των οποίων προορισμός είναι η έρευνα, καθορίζεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου μέσα στα πλαίσια των αποδοχών που ορίζονται για κάθε ειδικότητα με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του εποπτεύοντος κατά περίπτωση υπουργού.

9. Οι αποδοχές του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων καθορίζονται με εθνική συλλογική σύμβαση, που συνάπτεται μεταξύ εκπροσώπων των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων και την αντιπροσωπευτικότερης πανελληνίας οργάνωσης των υπαλλήλων των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Κάθε ΝΑ μπορεί να αυξάνει μέχρι ποσοστού είκοσι τοις εκατό (20%) το ύψος του μισθού και των επιδομάτων που προβλέπει η σύμβαση αυτή ή μέχρι ποσοστού πενήντα τοις εκατό (50%), αν πρόκειται για ειδικό επιστημονικό προσωπικό με εξειδικευμένα προσόντα. (άρθρο 34 παρ. 3 Ν. 2218/1994.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄****Άρθρο 21****Ποινικές κυρώσεις**

1. Εργοδότης ή εκπρόσωποι αυτού, που παραβιάζουν όρους ισχύουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης ή υπουργικής απόφασης, τιμωρούνται με χρηματική ποινή 200.000 δραχμών τουλάχιστον. Η διαπίστωση παράβασης γίνεται από τον αρμόδιο υπάλληλο της επιθεώρησης εργασίας, ο οποίος και υποβάλλει τη σχετική έκθεσή του στον εισαγγελέα προς άσκηση της ποινικής δίωξης.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄****Άρθρο 22****Μεταβατικές διατάξεις**

Μέχρι να ολοκληρωθεί η συγκρότηση του σώματος μεσολαβητών και διαιτητών, και για χρονικό διάστημα το πολύ δώδεκα (12) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, η μεσολάβηση θα εξακολουθήσει να διενεργείται από τους οριζόμενους από το Υπουργείο Εργασίας υπαλλήλους, η δε διαιτητική επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας από τα υφιστάμενα πρωτοβάθμια διαιτητικά δικαστήρια του ν. 3239/1955, πλην αυτών που εκκρεμούν στα δευτεροβάθμια διαιτητικά δικαστήρια κατά το χρόνο της έναρξης ισχύος του παρόντος, οι οποίες εκδικάζονται από αυτά σύμφωνα με το ισχύον μέχρι σήμερα δίκαιο, ενώ κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις του παρόντος.

**Άρθρο 23****Καταργούμενες διατάξεις**

1. Από της ισχύος του παρόντος νόμου καταργούνται οι διατάξεις:
  - α) Των άρθρων 1 έως 27, 40, 41, 42 παρ. 2, πλην της περίπτωσης β, του ν. 3239/1955.
  - β) Οι διατάξεις των άρθρων 7 παρ. 1 και 2, 8 και 10 παράγρ. 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10, 11 και 12 του ν. 3755/1957.
  - γ) Οι διατάξεις των άρθρων 1 έως και 9 του ν.δ. 186/1969.
  - δ) Οι διατάξεις των άρθρων 1, πλην της παραγράφου 2, 2 έως και 5 και του άρθρου 10 παρ.1 και 2 του .δ. 1198/1972.
  - ε) Οι διατάξεις του άρθρου 9 του ν. 549/1977.
  - στ) Οι διατάξεις του ν.δ. 73/1974.
  - ζ) Οι διατάξεις του άρθρου 10 του ν. 435/1976.
2. Διατηρούνται σε ισχύ οι διατάξεις του α.ν. 435/1968.
3. Πάσα αντίθετη γενική ή ειδική διάταξη καταργείται.

**Άρθρο 28**

1. Με Προεδρικό διάταγμα που προτείνει ο Υπουργός Εργασίας, μπορεί να κωδικοποιηθούν σε ενιαίο κείμενο, υπό τον τίτλο "κωδικοποίηση διατάξεων για συλλογικές συμβάσεις και διαπραγματεύσεις" όλες οι ρυθμίσεις του παρόντος νόμου, του ν. 3239/55 "περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συστάσεως κ.λπ.", του ν.δ. 1198/72 "περί του τρόπου ρυθμίσεως των όρων αμοιβής και εργασίας του επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου κ.λπ." όπως και των μεταγενέστερων νόμων που τους τροποποίησαν ή τους συμπλήρωσαν, έστω και εμμέσως. Κατά την κωδικοποίηση αυτήν επιτρέπεται η νέα διάρθρωση της νομοθετικής ύλης, η φραστική διευκρίνιση και η διόρθωση και προσαρμογή της ορολογίας, αρκεί πάντοτε να μην αλλοιώνεται η έννοια των ισχυουσών διατάξεων.

Η Κωδικοποίηση αυτή γίνεται από επταμελή επιτροπή, που συγκροτείται από απόφαση του Υπουργού Εργασίας και περιλαμβάνει ανώτερους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και λειτουργεί εκτός ωρών εργασίας των Δημοσίων Υπηρεσιών.

Εισηγητής χωρίς ψήφο, ορίζεται υπάλληλος της Διευθύνσεως Δ3 του Υπουργείου. Επίσης στην επιτροπή μπορούν να προστεθούν και δύο επιστήμονες ειδικοί στα εργατικά κοινωνιολογικά θέματα.

2. Για τη διευκρίνιση κάθε χρήσιμης λεπτομέρειας στην εφαρμογή αυτού του νόμου, εκδίδεται απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

### **Άρθρο 35**

Η ισχύς του νόμου αρχίζει ένα μήνα από τη δημοσίευσή του στη Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, με δυνατότητα παράτασης του χρόνου αυτού κατά ένα μήνα ακόμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στις επιμέρους διατάξεις. Ειδικά οι διατάξεις των άρθρων 17 και 18 του παρόντος ισχύουν από τη δημοσίευσή τους στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Παραγγέλλουμε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 7 Μαρτίου 1990

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ  
ΧΡΗΣΤΟΣ ΑΝΤ. ΣΑΡΤΖΕΤΑΚΗΣ

#### ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΠΡΟΕΔΡΙΑΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

**Ν. ΘΕΜΕΛΗΣ**

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

**Θ. ΚΑΤΡΙΒΑΝΟΣ**

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

**Γ. ΑΓΑΠΗΤΟΣ**

ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**ΙΩ. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ**

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

**Κ. ΣΤΑΜΑΤΗΣ**

ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ

**ΘΕΟΔ. ΝΤΕΓΙΑΝΝΗΣ**

ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

**Γ. ΛΙΑΠΗΣ**

ΥΓΕΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝ.

ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

**Γ. ΜΕΡΙΚΑΣ**

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

**Γ. ΜΥΛΩΝΑΣ**

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους

Αθήνα, 8 Μαρτίου 1990

Ο ΕΠΙ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ  
**Κ. ΣΤΑΜΑΤΗΣ**



## **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 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.

### **Άρθρο 2**

#### **Προσωπικό Ασφαλείας**

1. 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.
2. Στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 και του άρθρου 4 παρ. 1 του ν. 1915/1990 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.
3. Το διατιθέμενο προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου αυτού παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται.
4. Το προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 αυτού του άρθρου 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.  
Αν στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αντιπροσωπευτικότερη είναι εκείνη που συγκεντρώνει το μεγαλύτερο αριθμό μελών, που ψήφισαν κατά τις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης, ανεξάρτητα από τις ειδικότητες των εργαζομένων που είναι μέλη της.  
Οι λοιπές συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις και τις λοιπές διαδικασίες.
5. Για τις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας πέραν του προσωπικού της παρ. 2 με την ίδια συμφωνία είναι δυνατόν να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών, που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας.
6. Η συμφωνία καταρτίζεται με απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών. Έως την 5η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη καλεί το άλλο σε διαπραγμάτευση με εξώδικη κλήση, στην οποία περιέχεται υποχρεωτικά η πρόταση για καθορισμό του προσωπικού των παραγράφων 1 και 2 αυτού του άρθρου. Η κλήση επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή και κατά τον ίδιο τρόπο κοινοποιείται στο Υπουργείο Εργασίας.
7. Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο έως τις 25 Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την υπογραφή της. Η συμφωνία αυτή ισχύει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί.
8. Εάν δεν τηρηθεί η διαδικασία της παρ. 5 αυτού του άρθρου ή αν η συμφωνία δεν καταρτισθεί έως την 25 Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας μέσα στην προθεσμία που ορίζεται στην παρ. 5 του άρθρου αυτού τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α').  
Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή.

Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα στην επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 25 του ν. 1545/1985.

9. Όλα τα ζητήματα των παραγράφων 1, 2, 3 και 4 αυτού του άρθρου μπορούν να ρυθμίζονται και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας για όλες τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από το δημόσιο ή μη χαρακτήρα τους και την υπαγωγή τους ή μη στην κοινή ωφέλεια.
10. Η πρώτη εφαρμογή της διαδικασίας των παραγράφων 5, 6 και 7 αυτού του άρθρου για την κατάρτιση ειδικής συμφωνίας για το προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 αυτού του άρθρου αρχίζει από την 1η Οκτωβρίου 1994.

### **Άρθρο 3** **Δημόσιος Διάλογος**

1. α) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 του ν. 1915/1990, 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.
  - β) Στις λοιπές επιχειρήσεις η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία έχει την ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του άρθρου πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.
  - γ) 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.
2. Ο δημόσιος διάλογος διεξάγεται μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες από την κοινοποίηση της σχετικής πρόσκλησης στην οποία ορίζεται ο τόπος και ο χρόνος της συνάντησης.  
Τις συζητήσεις διευθύνει ένας μεσολαβητής που επιλέγεται με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.  
Εάν δεν υπάρξει συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου με αίτησή της προς τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, ζητεί μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες τον ορισμό μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης, στην οποία καλείται να παραστεί και η άλλη πλευρά.  
Σε κάθε περίπτωση ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από την ανάδειξή του και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή.
3. Ο μεσολαβητής προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά το συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 15 παρ. 4 και 5 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 274).  
Εάν μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες δεν επιτευχθεί η προσέγγιση των απόψεων, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση.  
Η έκθεση του μεσολαβητή κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατόν να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο από το μεσολαβητή έπειτα από συμφωνία των μερών που έχει ληφθεί κατά τη διάρκεια της διαδικασίας του δημόσιου διαλόγου ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.
4. Κατά τη διεξαγωγή του δημοσίου διαλόγου, 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.
5. Η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.

6. Η προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εφαρμογή των άρθρων 19 έως 22 του ν. 1264/1982, όπως τροποποιούνται από τις διατάξεις αυτού του νόμου, και σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 3 του νόμου αυτού, δεν μπορεί να ασκηθεί κατά το χρόνο διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου.
7. Με συμφωνία των μερών μπορούν να ρυθμιστούν όλα τα διαδικαστικά θέματα διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου, περιλαμβανομένης της διάρκειας του δημόσιου διαλόγου, της ελεύθερης επιλογής μεσολαβητή και της αναστολής του δικαιώματος απεργίας.

## **Άρθρο 7**

### **Διοικητική και Λειτουργική Ανεξαρτησία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας**

1. Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 17 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α΄) προστίθεται τα εξής:  
Ο Οργανισμός είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί στο πλαίσιο των διατάξεων αυτού του νόμου και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται με εξουσιοδότηση του κατά παρέκκλιση των διατάξεων, που αφορούν το δημόσιο τομέα.
2. Η διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 17 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α΄) αντικαθίστανται ως εξής:  
Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του διοικητικού συμβουλίου του οργανισμού, ρυθμίζεται κάθε άλλη λεπτομέρεια που αφορά τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου αυτού.
3. Μεταξύ άλλων ρυθμίζεται ο αριθμός των θέσεων μεσολαβητών -διαιτητών και του διοικητικού ή άλλου προσωπικού.

## **Άρθρο 8**

### **Συμβούλια εργαζομένων**

1. Επεκτείνεται η εφαρμογή των διατάξεων του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α΄) στις επιχειρήσεις που υπάγονται στο ν. 1365/1983 (ΦΕΚ 80 Α΄), εφόσον τα προβλεπόμενα από αυτόν Συμβούλια Εργαζομένων δεν έχουν συσταθεί.
  2. Οι προθεσμίες της παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 1767/1988 είναι ενδεικτικές ως προς τη σύγκλιση των γενικών συνελεύσεων.
  3. Η διάταξη της παρ. 4 του άρθρου 12 του ν. 1767/1988 αντικαθίσταται ως εξής:
  4. Αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για τα κατωτέρω θέματα:
    - α) Την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης.
    - β) Τον κανονισμό υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.
    - γ) Την κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και τη χρήση τεχνολογιών.
    - δ) Τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης της διαρκούς εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης του προσωπικού, ιδιαίτερα μετά από κάθε μετατροπή της τεχνολογίας.
    - ε) Τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στα πλαίσια της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα.
    - στ) Τον προγραμματισμό των κανονικών αδειών.
    - ζ) Την επανένταξη των αναπήρων από εργατικό ατύχημα που έγινε στην επιχείρηση σε κατάλληλες γι' αυτούς θέσεις απασχόλησης.
    - η) Τον προγραμματισμό και τον έλεγχο πολιτιστικών, ψυχαγωγικών και κοινωνικών εκδηλώσεων.
- Για όλα τα παραπάνω θέματα καταρτίζεται γραπτή συμφωνία, η οποία ισχύει από την κατάθεση

της στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και έχει κανονιστική ισχύ. Η συμφωνία αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων του Συμβουλίου Εργαζομένων.

Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και Συμβουλίου Εργαζομένων για τη ρύθμιση των ανωτέρων θεμάτων, η διαφορά επιλύεται με τη διαδικασία της μεσολάβησης και παραπομπή στη διαιτησία, σύμφωνα με τα άρθρα 15 και 16 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α').

Οι ανωτέρω αρμοδιότητες ασκούνται από το Συμβούλιο Εργαζομένων, εφόσον στην επιχείρηση δεν λειτουργεί συνδικαλιστική οργάνωση, και τα θέματα αυτά δεν ρυθμίζονται με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

### **ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 2336/1995**

Ρύθμιση θεμάτων εποπτευόμενων Οργανισμών  
του Υπουργείου Εργασίας και άλλες διατάξεις

Στο άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 1876/1990 προστίθεται περίπτωση γ', η οποία έχει ως ακολούθως:

- "γ. Για τους εργαζόμενους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες".

**ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 2874/2000**

## Πρώτηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις

**Άρθρο 5****Διευθέτηση του χρόνου εργασίας**

Το άρθρο 41 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), τροποποιείται ως ακολούθως:

- “1. Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται να καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβούλιου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων της επόμενης παραγράφου, ότι εκατόν τριάντα οκτώ (138) ώρες εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους και με αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας κατά το λοιπό διάστημα, τηρουμένων των κειμένων διατάξεων για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων, καθώς και του ισχύοντος, κατά το νόμο, ανώτατου ορίου του μέσου χρόνου εβδομαδιαίας απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Στην περίπτωση αυτή, ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένων των νόμιμων υπερωριών, είναι οι τριάντα οκτώ (38) ώρες. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συυπολογίζονται, όσον αφορά τον υπολογισμό του ετήσιου μέσου όρου. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί της μείωσης των ωρών εργασίας σε αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, είτε ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) είτε ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας μετ' αποδοχών άδειας.
2. Η κατά την προηγούμενη παράγραφο ένωση προσώπων αρκεί να έχει συσταθεί από πέντε (5) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί είκοσι (20) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφαρμοζομένων κατά τα λοιπά των σχετικών διατάξεων του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α'). Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ Α'), όπως ισχύει, ή απασχολούν λιγότερους από είκοσι (20) εργαζόμενους, η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται από τον ενδιαφερόμενο στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) κατά τις διατάξεις του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α'), όπως ισχύει, και των προεδρικών διαταγμάτων που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότησή του.
3. Η καταβαλλόμενη, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων, αμοιβή για το συνολικό χρονικό διάστημα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία οκτώ (8) ωρών ημερησίως και σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, χωρίς να επιτρέπεται αυξομείωσή της. Κατά τη διευθέτηση απαγορεύεται η ιδιόρρυθμη υπερωρία και επιτρέπεται μόνο νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων, κατά τις κείμενες διατάξεις. Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κατά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέραν των τριάντα οκτώ (38) ωρών εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία.
4. Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναλόγως και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους. Εφόσον από οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου ή εποχιακής λειτουργίας της επιχείρησης, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, δεν θίγονται οι ισχύουσες διατάξεις περί της νόμιμης προσαύξησης της αμοιβής της υπερωρίας.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ρυθμίζεται ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών, η τηρούμενη διαδικασία, καθώς και κάθε λεπτομέρεια, που αφορά την εφαρμογή του άρθρου αυτού.
6. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (ΦΕΚ 83 Α΄) ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.”

## ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ 198/90

Λειτουργία και αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου  
του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας

### Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις του άρθρου 17 του Ν. 1876/1990 "Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις" (Α' 27).
2. Την 235/1990 γνωμοδότηση του Συμβουλίου της Επικρατείας, με πρόταση του Υπουργού Εργασίας, αποφασίζουμε:

### Άρθρο 1 Μέλη του Δ.Σ.

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής Δ.Σ.) του νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (εφεξής Οργανισμός) συγκροτείται όπως ορίζουν οι διατάξεις του άρθρου 17 παρ. 1 του Ν. 1876/1990 "Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις" και του παρόντος.
2. Οι φορείς που προβλέπει το άρθρο 17 παρ. 1 του άνω νόμου υποδεικνύουν ανά ένα τακτικό και ένα αναπληρωματικό μέλος, ύστερα από έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας, εφαρμοζόμενης τελικά της ρύθμισης του άρθρου 8 παρ. 5 του Ν. 4346/64 "περί οργανώσεως υπηρεσιών προστασίας κ.λπ."
3. Αναπληρωματικό μέλος ορίζεται και για το πρόσωπο της περίπτωσης του άρθρου 17 παρ.1 του αυτού Ν. 1876/90.

### Άρθρο 2 Ειδική διαδικασία ορισμού μέλους

1. Τα μέλη των περιπτώσεων α' έως στ' του άρθρου 17 παρ. 1 του Ν. 1876/90 μετά από υποδείξη τους από τους αρμόδιους φορείς και πριν από τη συγκρότησή τους σε σώμα, με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας, καλούνται από τον Υπουργό Εργασίας να συνέλθουν σε ορισμένο χρόνο και τόπο για να ορίσουν το πρόσωπο που θα καταστεί μέλος σύμφωνα με τις διατάξεις περίπτωσης ζ' του άρθρου 17 παρ. 1.
2. Τα μέλη που έχουν υποδειχθεί συνέρχονται και με μυστική ψηφοφορία εκλέγουν τον πρόεδρο της ειδικής αυτής συνέλευσης.
3. Η ειδική συνέλευση βρίσκεται σε απαρτία όταν είναι παρόντα τα περισσότερα μέλη από αυτά που έχουν υποδειχθεί και αποφασίζει με φανερή ψηφοφορία και απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων. Αν αποβούν άκαρπες δύο ψηφοφορίες, τότε αποφασίζει με σχετική πλειοψηφία.
4. Χρέη γραμματέα της ειδικής συνέλευσης εκτελεί υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας, οριζόμενος προς τούτο από τον Υπουργό Εργασίας.
5. Για τα πεπραγμένα της ειδικής συνέλευσης συντάσσεται πρακτικό το οποίο αφού υπογραφεί από τον πρόεδρο και τον γραμματέα, υποβάλλεται στον Υπουργό Εργασίας.

### Άρθρο 3 Συγκρότηση του Δ.Σ.

1. Το Δ.Σ. συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας δημοσιευμένη στο ΦΕΚ, οριζόμενου και του Προέδρου με τον αναπληρωτή του.
2. Το Δ.Σ. μπορεί να λειτουργήσει και με ελλιπή συγκρότηση, μέχρι τρεις μήνες, σε περίπτωση κατά την οποία μέλος του πεθάνει ή αποχωρήσει για οποιοδήποτε λόγο. Καλούνται όμως πάντοτε τα αναπληρωματικά μέλη να παρουσιαστούν. Πάντοτε όμως πρέπει να λοιπά μέλη του Δ.Σ. να επαρκούν ώστε να υπάρξει απαρτία κατά τη συνεδρία.

#### **Άρθρο 4** **Τόπος λειτουργίας του Δ.Σ.**

1. Το Δ.Σ. συνέρχεται στην Αθήνα και στο Κατάστημα όπου εδρεύει ο Οργανισμός.
2. Το Δ.Σ. προσωρινά μπορεί να συνέρχεται στο Κατάστημα του Υπουργείου Εργασίας ή Οργανισμού του δημόσιου τομέα, που στην τελευταία περίπτωση ορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

#### **Άρθρο 5** **Ορισμός γραμματέα του Δ.Σ.**

1. Χρέη γραμματέα του Δ.Σ. εκτελεί υπάλληλος του Οργανισμού που ορίζεται με τον αναπληρωτή του, από τον πρόεδρό του.
2. Προσωρινά, μπορεί να ορισθεί ως γραμματέας υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας, με την Απόφαση του Υπουργού Εργασίας που ορίζει το Διοικητικό Συμβούλιο.

#### **Άρθρο 6** **Λειτουργία του Δ.Σ.**

1. Το Δ.Σ. συνέρχεται μετά από πρόσκληση στην οποία αναγράφεται ο τόπος, ο χρόνος και τα θέματα της ημερήσιας διάταξης της συνεδρίασης.
2. Την πρόσκληση υπογράφει ο πρόεδρος του Δ.Σ.
3. Η πρόσκληση μπορεί να γίνει και με τηλεγράφημα ή τηλεφώνημα. Στις περιπτώσεις αυτές γίνεται έγγραφη μνεία σε ειδικό βιβλίο, στο οποίο σημειώνεται και η ημερομηνία και τίθεται η υπογραφή του υπαλλήλου που ενήργησε την πρόσκληση.
4. Πρόσκληση δεν απαιτείται όταν έχουν καθορισθεί τακτές ημέρες συνεδρίασης γνωστές στα μέλη, όταν ορισμένο μέλος έχει δηλώσει προηγουμένα ότι κωλύεται ή όταν υπάρχει αντικειμενική αδυναμία συμμετοχής του.
5. Η πρόσκληση απευθύνεται τόσο στα τακτικά, όσο και στα αναπληρωματικά μέλη του Δ.Σ.

#### **Άρθρο 7** **Απαρτία και ψηφοφορία**

1. Το Δ.Σ. βρίσκεται σε απαρτία όταν οι παρόντες αποτελούν την απόλυτη πλειοψηφία του νόμιμου συνολικού αριθμού των μελών του.
2. Το Δ.Σ. αποφασίζει με την απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών του.
3. Όταν έχουν διατυπωθεί πλείονες γνώμες, ένεκα των οποίων είναι αδύνατη η λήψη απόφαση, η ασθενέστερη ή οι ασθενέστερες μερίδες οφείλουν να συνταχθούν προς μια από τις επικρατέστερες.
4. Σε περίπτωση ισοψηφίας, επικρατεί η ψήφος του προέδρου του Δ.Σ.
5. Η άρνηση ψήφου ή αποχή, λογίζεται ως αρνητική ψήφος.
6. Η ψηφοφορία ενεργείται φανερά.

#### **Άρθρο 8** **Τήρηση πρακτικών**

1. Κατά τις συνεδριάσεις του Δ.Σ. τηρούνται πρακτικά, τα οποία υπογράφονται από τον πρόεδρο της συνεδρίασης και τον γραμματέα.
2. Στα πρακτικά καταχωρίζονται υποχρεωτικά οι γνώμες της πλειοψηφίας και της μειοψηφίας.

#### **Άρθρο 9** **Αρμοδιότητες του Δ.Σ.**

1. Το Δ.Σ. έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:
  - α) Κατευθύνει τη δράση του Οργανισμού για την εκπλήρωση της αποστολής του.
  - β) Εποπτεύει για τη σύννομη άσκηση των καθηκόντων του ειδικού σώματος των μεσολαβητών και των διαιτητών.



- γ) Συντάσσει τους Κανονισμούς που προβλέπονται στα άρθρα του 18 του Ν. 1876/1990.
  - δ) Διαχειρίζεται την περιουσία και τους πόρους του Οργανισμού.
  - ε) Εγκρίνει τον ετήσιο προϋπολογισμό, απολογισμό και ισολογισμό του Οργανισμού.
  - στ) 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.
  - ζ) Προσλαμβάνει και απολύει το προσωπικό του Οργανισμού.
  - η) Επιλέγει και διορίζει με τριετή θητεία τους μεσολαβητές και τους διαιτητές, επανακρίνει και ανανεώνει τη θητεία τους και τους απολύει με βάση τους Κανονισμούς.
  - θ) Εγκρίνει τη διενέργεια των αναγκαίων δαπανών.
  - ι) Εξουσιοδοτεί τον πρόεδρο ή άλλο μέρος του Δ.Σ. για την εκτέλεση των αποφάσεών του.
  - ια) Αποφασίζει για τα θέματα που είναι αρμόδιο, από το νόμο και τους Κανονισμούς.
2. Σε περίπτωση αμφιβολίας ως προς ορισμένη αρμοδιότητα μεταξύ των οργάνων του Οργανισμού αρμόδιο θεωρείται το Δ.Σ.

### **Άρθρο 10** **Αρμοδιότητες του Προέδρου του Δ.Σ.**

1. Ο πρόεδρος του Δ.Σ. έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:
- α) Επιμελείται της εκτέλεσης των αποφάσεων του Δ.Σ. του Οργανισμού.
  - β) Συγκαλεί σε συνεδρίαση το Δ.Σ. και εισάγει τα θέματα που είναι για συζήτηση.
  - γ) Παρακολουθεί και κατευθύνει τη λειτουργία του Οργανισμού, σύμφωνα με τις αποφάσεις του Δ.Σ.
  - δ) Προϊσταται της Υπηρεσίας του Οργανισμού και εκδίδει τις διατάξεις που αφορούν το προσωπικό τούτου, όπως ορίζεται στους κανονισμούς.
  - ε) Εγκρίνει την ενέργεια δαπανών και εκδίδει χρηματικά εντάλματα, σύμφωνα με τους Κανονισμούς.
  - ζ) Αποφασίζει για θέματα έκτακτα και επείγοντα και υποβάλλει τις σχετικές αποφάσεις, για έγκριση στο Δ.Σ. μέσα σ' ένα μήνα.
  - η) Εκπροσωπεί τον Οργανισμό ενώπιον δικαστηρίων, δημόσιων αρχών και ιδιωτικών προσώπων.
  - θ) Διορίζει πληρεξούσιους δικηγόρους.
  - ι) Υπογράφει τα έγγραφα του Οργανισμού.
  - κ) Αποφασίζει για τα θέματα που είναι αρμόδιοι από το Νόμο και τους Κανονισμούς.
2. Το Δ.Σ. 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.

### **Άρθρο 12**

Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Στον Υπουργό Εργασίας αναθέτουμε τη δημοσίευση και εκτέλεση του παρόντος διατάγματος.

Αθήνα, 18 Μαΐου 1990

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ  
**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ Γ. ΚΑΡΑΜΑΝΛΗΣ**

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
**ΑΡ. ΚΑΛΑΝΤΖΑΚΟΣ**

## ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ 147/90 Ορισμός αριθμού Μεσολαβητών - Διαιτητών

### Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις του άρθρου 17 παρ. 3 του Ν. 1876/90 "ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις".
2. Την 1094/91 γνωμοδότηση του Συμβουλίου Επικρατείας, με πρόταση του Υπουργού Εργασίας, αποφασίζουμε:

### Άρθρο 1 Αριθμός μεσολαβητών-διαιτητών

1. Ο ανώτατος αριθμός θέσεων μεσολαβητών αποκλειστικής ή μη απασχόλησης είναι για όλη τη χώρα 50, από τους οποίους 20 μπορεί να είναι και διαιτητές. Το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας αποφασίζει κατά την κρίση του πόσες από τις παραπάνω θέσεις μεσολαβητών-διαιτητών θα πληρωθούν κατά την πρώτη προκήρυξη καθώς και την τυχόν κατανομή τους κατά γεωγραφική περιφέρεια. Το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού μπορεί να αποφασίζει την πλήρωση και άλλων θέσεων μεσολαβητών, εφόσον προκύψει ανάγκη, με νεότερη προκήρυξη.
2. Το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού καταρτίζει, κατόπιν επιλογής μεταξύ των υποψηφίων, τον ειδικό κατάλογο των μεσολαβητών και τον ειδικό κατάλογο των διαιτητών. Οι επιλεγέντες ως διαιτητές δύνανται να μετέχουν και στον ειδικό κατάλογο των μεσολαβητών. Αποκλείεται η άσκηση μεσολάβησης και διαιτησίας από το ίδιο πρόσωπο στην ίδια υπόθεση.

### Άρθρο 2 Επιλογή μεσολαβητών-διαιτητών

Η επιλογή των μεσολαβητών γίνεται μετά από δημόσια προκήρυξη. Το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού αποφασίζει για το περιεχόμενο και τον τόπο δημοσίευσης της προκήρυξης. Το Διοικητικό Συμβούλιο μελετά τους φακέλους των υποψηφίων, καλεί όσους εξ αυτών κρίνει ότι έχουν τα προσόντα και επιλέγει τους κατά την κρίση του ικανότερους λαμβάνοντας υπόψη και τα επί πλέον προσόντα που καθορίζει ο κανονισμός για προσλήψεις, κρίσεις και πειθαρχικές ποινές μεσολαβητών και διαιτητών.

### Άρθρο 3

Οι μεσολαβητές - διαιτητές προσλαμβάνονται αφού προηγουμένως υπογράφουν με τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού αποφασίζει για το περιεχόμενο και τους όρους της σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Στον Υπουργό Εργασίας αναθέτουμε τη δημοσίευση και εκτέλεση του παρόντος διατάγματος.

Αθήνα, 12 Απριλίου 1991

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ  
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ Γ. ΚΑΡΑΜΑΝΛΗΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΑΡΙΣΤ. ΚΑΛΑΝΤΖΑΚΟΣ

## **ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ**

### **Άρθρο 1 Αντικείμενο του Κανονισμού**

Ο Κανονισμός αυτός καθορίζει την οργάνωση, τη διάρθρωση και γενικά τη λειτουργία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας θα αναφέρεται στο εξής για συντομία με τα αρχικά Ο.ΜΕ.Δ. ή Οργανισμός.

### **Άρθρο 2 Γενικές Διατάξεις**

Η έδρα του Οργανισμού βρίσκεται στην Αθήνα.

Ο Ο.ΜΕ.Δ. διοικείται από Δ.Σ., όπως ορίζει ο Νόμος, το σχετικό Προεδρικό Διάταγμα και ο παρών Κανονισμός.

### **Άρθρο 3 Λειτουργίες του Οργανισμού**

**1.1.** Οι λειτουργίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας είναι κύρια οι εξής:

- α) Παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης για την επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας. Η λειτουργία αυτή του Οργανισμού έχει πρωτεύουσα σημασία.
- β) Παροχή υπηρεσιών Διαιτησίας, για την επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας.

**1.2.** Συμπληρωματικά στις λειτουργίες και δραστηριότητες του Οργανισμού, είναι δυνατόν, κατόπιν ειδικής απόφασης που λαμβάνονται με τη διαδικασία των αυξημένων πλειοψηφιών του άρθρου 12 παρ. 3α' του παρόντος Κανονισμού του Οργανισμού, να περιληφθούν οι:

- α) Παροχή συμβουλών πάνω σε θέματα εργασιακών σχέσεων.
- β) Παροχή βοήθειας για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- γ) Διεξαγωγή ερευνών σχετικών με τις εργασιακές σχέσεις σε επίπεδο εθνικό, κλαδικό, επιχειρησιακό.
- δ) Προετοιμασία και δημοσίευση, υπό μορφή εντύπων, "Κωδίκων Πρακτικής", που υποδεικνύουν προς τα μέρη ζητήματα δεοντολογίας καθώς και πρακτικές λύσεις που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις.

### **Άρθρο 4 Σύνθεση του Δ.Σ. του Οργανισμού**

**1.** Το Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ. είναι ενδεκαμελές και αποτελείται από:

- α) έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας οικονομικού μαθήματος ή εργασιακών σχέσεων τμήματος Α.Ε.Ι.
- β) έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας εργατικού δικαίου νομικού τμήματος Α.Ε.Ι.
- γ) έναν επιστήμονα που υποδεικνύεται από το Δ.Σ. της ΕΔΕΚΑ, ειδικευμένο στις εργασιακές σχέσεις.
- δ) ανά έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕΕ και της Ένωσης Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδας.
- ε) τρεις εκπροσώπους της ΓΣΕΕ.
- στ) έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας.
- ζ) ένα πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρο σε θέματα εργασιακών σχέσεων, που ορίζεται κατά πλειοψηφία από τα υπόλοιπα μέλη στην πρώτη, μετά την υπόδειξη από τους φορείς και πριν τη συγκρότηση σε σώμα, συνεδρίασή της.

Για τον ορισμό των μελών των περιπτώσεων (α) και (β) η υπόδειξη γίνεται από τις Συγκλήτους των Πανεπιστημίων Αθηνών και Θεσσαλονίκης με πρόταση των αντιστοίχων πρυτάνεων. Για

όλες τις περιπτώσεις η υπόδειξη από τους αρμόδιους φορείς πρέπει να γίνει μέσα σε προθεσμία 15 ημερών από τη σχετική προς τούτο πρόσκληση.

Σε περίπτωση που δεν γίνει υπόδειξη μέσα στην παραπάνω προθεσμία, η υπόδειξη των μελών των περιπτώσεων (α) και (β) γίνεται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και στο Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται με όσα μέλη τελικά υπεδείχθησαν.

Τα υπό στοιχεία δ' και ε' μέλη δεν μπορούν να είναι μέλη των οργάνων διοίκησης συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ένα μέλος του εδαφίου δ' και ένα του εδαφίου ε' πρέπει να είναι επιστήμονας οικονομολόγος.

Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται σε Σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Με την ίδια απόφαση ορίζεται και ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού.

Η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου είναι τετραετής.

Ο επαναδιορισμός των μελών είναι δυνατός.

2. Οι φορείς που προβλέπει η παράγραφος 1 του παρόντος άρθρου υποδεικνύουν ανά ένα τακτικό και ένα αναπληρωματικό μέλος, ύστερα από έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας, εφαρμοζόμενης τελικά της ρύθμισης του άρθρου 8 παρ. 5 του Ν. 4346/64 "περί οργανώσεως υπηρεσιών προστασίας κλπ."
3. Αναπληρωματικό μέλος ορίζεται και για το πρόσωπο της περίπτωσης ζ' της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου.

## **Άρθρο 5**

### **Ειδική Διαδικασία Ορισμού Μέλους**

1. Τα μέλη των περιπτώσεων α' έως στ' του προηγούμενου άρθρου (4) μετά την υπόδειξή τους από τους αρμόδιους φορείς και πριν από τη συγκρότησή τους σε σώμα, με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας, καλούνται από τον Υπουργό Εργασίας να συνέλθουν σε ορισμένο χρόνο και τόπο για να ορίσουν το πρόσωπο που θα καταστεί μέλος σύμφωνα με τις διατάξεις της περίπτωσης ζ' του άρθρου 4 παράγραφος 1 του παρόντος Κανονισμού.
2. Τα μέλη που έχουν υποδειχθεί συνέρχονται και με μυστική ψηφοφορία εκλέγουν τον Πρόεδρο της ειδικής αυτής συνέλευσης.
3. Η ειδική συνέλευση βρίσκεται σε απαρτία όταν είναι παρόντα τα περισσότερα μέλη από αυτά που έχουν υποδειχθεί και αποφασίζει με φανερή ψηφοφορία και απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων. Αν αποβούν άκαρπες δύο ψηφοφορίες, τότε αποφασίζει με σχετική πλειοψηφία.
4. Χρέη γραμματέα της ειδικής συνέλευσης εκτελεί υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας, οριζόμενος προς τούτο από τον Υπουργό Εργασίας.
5. Για τα πεπραγμένα της ειδικής συνέλευσης συντάσσεται πρακτικό το οποίο, αφού υπογραφεί από τον πρόεδρο και τον γραμματέα, υποβάλλεται στον Υπουργό Εργασίας.

## **Άρθρο 6**

### **Συγκρότηση Δ.Σ.**

1. Το Δ.Σ. συγκροτείται σε Σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας δημοσιευμένη στο ΦΕΚ, οριζομένου και του Προέδρου με τον αναπληρωτή του.
2. Το Δ.Σ. μπορεί να λειτουργήσει και με ελλιπή συγκρότηση, μέχρι τρεις μήνες, σε περίπτωση κατά την οποία μέλος του πεθάνει ή αποχωρήσει για οποιοδήποτε λόγο. Καλούνται όμως πάντοτε τα αναπληρωματικά μέλη να παραστούν. Πάντοτε όμως πρέπει τα λοιπά μέλη του Δ.Σ. να επαρκούν ώστε να υπάρχει απαρτία κατά τη συνεδρία.
3. Σε περίπτωση παραίτησης ή αποχώρησης ή θανάτου μέλους του Δ.Σ., ο αρμόδιος φορέας καλείται εντός τριών (3) μηνών να αντικαταστήσει το μέλος, άλλως το Δ.Σ. θα έχει, αν και ελλιπή, νόμιμη συγκρότηση.

## **Άρθρο 7**

### **Ορισμός γραμματέα του Δ.Σ.**

1. Χρέη γραμματέα του Δ.Σ. εκτελεί υπάλληλος του Οργανισμού που ορίζεται με τον αναπληρωτή του, από τον Πρόεδρό του.

2. Προσωρινά, μπορεί να ορισθεί ως γραμματέας υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας, με την Απόφαση του Υπουργού Εργασίας που ορίζει το Διοικητικό Συμβούλιο.

### **Άρθρο 8**

#### **Τόπος λειτουργίας του Δ.Σ.**

1. Το Δ.Σ. συνέρχεται στην Αθήνα και στο Κατάστημα όπου εδρεύει ο Οργανισμός
2. Το Δ.Σ. προσωρινά μπορεί να συνέρχεται στο Κατάστημα του Υπουργείου Εργασίας ή Οργανισμού του δημόσιου τομέα, που στην τελευταία αυτή περίπτωση ορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

### **Άρθρο 9**

#### **Χρόνος και Διαδικασία Συγκλήσεως Συνεδριάσεως του Δ.Σ.**

1. Το Δ.Σ. του Οργανισμού συνεδριάζει μία φορά το μήνα ή συχνότερα εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο από τον ίδιο τον Πρόεδρο αυτού.
2. Το Δ.Σ. συγκαλείται σε συνεδρίαση από τον Πρόεδρο ή όταν αυτός κωλύεται από τον Αναπληρωτή Πρόεδρο, με προσκλήσεις που κοινοποιούνται εγκαίρως προ των συνεδριάσεων, σε όσους μετέχουν σε αυτές και στις οποίες αναγράφεται ο τόπος, ο χρόνος και τα θέματα της ημερήσιας διάταξης της συνεδρίασης.
3. Την πρόσκληση υπογράφει ο Πρόεδρος του Δ.Σ.
4. Η πρόσκληση απευθύνεται τόσο στα τακτικά, όσο και στα αναπληρωματικά μέλη του Δ.Σ.
5. Το κωλύσιμο μέλος του Δ.Σ. που αδυνατεί να συμμετάσχει σε συνεδρίαση υποχρεούται έγκαιρα να ενημερώσει τον Γραμματέα του Δ.Σ. με ευθύνη του οποίου και ειδοποιείται το αντίστοιχο αναπληρωματικό μέλος προκειμένου να παρευρεθεί στη συνεδρίαση.
6. Η πρόσκληση μπορεί να γίνει και με τηλεγράφημα ή τηλεφώνημα. Στις περιπτώσεις αυτές γίνεται έγγραφη μνεία σε ειδικό βιβλίο, στο οποίο σημειώνεται και η ημερομηνία και τίθεται η υπογραφή του υπαλλήλου που ενήργησε την πρόσκληση.
7. Πρόσκληση δεν απαιτείται όταν έχουν καθοριστεί τακτές ημέρες συνεδρίασης γνωστές στα μέλη, όταν ορισμένο μέλος έχει δηλώσει προηγουμένως ότι κωλύεται ή όταν υπάρχει αντικειμενική αδυναμία συμμετοχής του.
8. Το Δ.Σ. μπορεί να συνέλθει σε συνεδρίαση και χωρίς την ανωτέρω πρόσκληση εφόσον είτε είναι παρόντες όλοι οι μετέχοντες σ' αυτό και εφόσον δεν υπάρχει αντίρρηση από κανέναν, είτε αποδεικνύεται εγγράφως ότι υπάρχει συναίνεση όλων των μελών αυτού για τη διεξαγωγή της συνεδρίασης.
9. Μετά από έγγραφη αίτηση τεσσάρων (4) τουλάχιστον μελών του Δ.Σ. στην οποία απαραίτητα αναφέρεται το θέμα που πρόκειται να συζητηθεί, υποχρεούται ο Πρόεδρος και εφόσον αυτός κωλύεται ο Αναπληρωτής Πρόεδρος, να συγκαλέσει το Δ.Σ. σε έκτακτη συνεδρίαση το αργότερο μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την υποβολή της σχετικής αιτήσεως.

### **Άρθρο 10**

#### **Ημερήσια Διάταξη των Συνεδριάσεων του Δ.Σ.**

1. Τα θέματα που συζητούνται στις συνεδριάσεις είναι τα προβλεπόμενα στην ημερήσια διάταξη, την οποία καταρτίζει ο Πρόεδρος και στην οποία αναφέρονται τα θέματα της συνεδρίασης.
2. Ο Πρόεδρος περιλαμβάνει στην ημερήσια διάταξη και θέματα που τυχόν έχει ζητήσει κάποιος από τους συμμετέχοντες στη συνεδρίαση, με αίτησή του προς αυτόν από την κατάρτιση της ημερήσιας διάταξης.
3. Μαζί με την ημερήσια διάταξη διανέμονται και οι έγγραφες εισηγήσεις που τυχόν υπάρχουν για τα θέματα αυτής.
4. Συζήτηση και λήψη απόφασης επάνω σε θέμα μη προβλεπόμενο στην ημερήσια διάταξη μπορεί να γίνει μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον το θέμα είναι επείγον και εφόσον είναι παρόντα και τα ένδεκα (11) μέλη του Δ.Σ. και συμφωνούν στη διενέργεια της συζήτησης τουλάχιστον τα οκτώ (8).

5. Η διάταξη της προηγούμενης παραγράφου (4) δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις που απαιτούνται αυξημένες πλειοψηφίες για τη λήψη αποφάσεων.

### **Άρθρο 11**

#### **Εισηγήσεις και Εκθέσεις κατά τις Συνεδριάσεις του Δ.Σ.**

1. Κατά τακτά διαστήματα στις συνεδριάσεις και προ της συζήτησης των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης, ο Πρόεδρος ή το αρμόδιο εξουσιοδοτημένο μέλος του Δ.Σ. ή υπάλληλος του Οργανισμού παρουσιάζει την τακτική έκθεσή του προς το Δ.Σ. για την πρόοδο των εργασιών του Οργανισμού, αναφέροντας τα, κατά την κρίση του, σπουδαιότερα θέματα.
2. Εφόσον ο Πρόεδρος ή το Δ.Σ. κρίνει αναγκαίο, για ιδιαίτερα σοβαρά θέματα της ημερήσιας διάταξης συντάσσεται έγγραφη εισήγηση, η οποία παρουσιάζεται από τον Πρόεδρο ή εξουσιοδοτημένο μέλος του Δ.Σ.

### **Άρθρο 12**

#### **Απαρτία και Ψηφοφορία στις Συνεδριάσεις του Δ.Σ.**

1. Το Δ.Σ. βρίσκεται σε απαρτία όταν οι παρόντες αποτελούν την απόλυτη πλειοψηφία του νόμιμου συνολικού αριθμού των μελών του.
2. Το Δ.Σ. αποφασίζει με την απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών του.
3. α. Ειδικά για την έγκριση διενέργειας δαπανών, την αξιολόγηση της απόδοσης των Μεσολαβητών-Διαιτητών καθώς και του προσωπικού του Οργανισμού, την έγκριση του ετήσιου προϋπολογισμού και ισολογισμού και τη μεταβίβαση αρμοδιοτήτων του Προέδρου του Δ.Σ. σε μέλος αυτού ή σε υπάλληλο του Οργανισμού, απαιτείται η διαμόρφωση αυξημένων πλειοψηφιών, τουλάχιστον έξι (6) θετικών ψήφων.  
β. Επίσης, είναι δυνατόν και άλλα θέματα να υπαχθούν στη διαδικασία των αυξημένων πλειοψηφιών, εφόσον αυτό ορίζεται από άλλους Κανονισμούς του Οργανισμού ή αποφασισθεί από το Δ.Σ. με την ίδια τη διαδικασία της αυξημένης πλειοψηφίας των έξι (6) θετικών ψήφων.
4. Για την έγκριση ή τροποποίηση Κανονισμών του Οργανισμού καθώς και για την πρόσληψη των Μεσολαβητών-Διαιτητών απαιτείται ειδική πλειοψηφία του συνόλου των ψήφων των μελών του Δ.Σ.
5. Τα θέματα, τα οποία προβλέπονται στις παραγράφους 3 και 4 του παρόντος άρθρου και για τα οποία απαιτείται η διαμόρφωση αυξημένων πλειοψηφιών για τη λήψη σχετικών αποφάσεων, εξαιρούνται από τη διαδικασία της παρ. 1 εδαφ. ζ' του άρθρου 18 του παρόντος Κανονισμού.
6. Όταν έχουν διατυπωθεί πλείστες γνώμες, ένεκα των οποίων είναι αδύνατη η λήψη απόφασης, η ασθενέστερη ή οι ασθενέστερες μερίδες οφείλουν να συνταχθούν προς μια από τις επικρατέστερες.
7. Σε περίπτωση ισοψηφίας, επικρατεί η ψήφος του Προέδρου του Δ.Σ.
8. Η άρνηση ψήφου ή αποχή λογίζεται ως αρνητική ψήφος.
9. Η ψηφοφορία ενεργείται φανερά. Τα μέλη μπορούν να αιτιολογούν την ψήφο τους.

### **Άρθρο 13**

#### **Εξαίρεση Μέλους του Δ.Σ. από συνεδριάσεις του Οργάνου**

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.

### **Άρθρο 14**

#### **Παράσταση τρίτων σε Συνεδριάσεις του Δ.Σ.**

1. Στις Συνεδριάσεις του Δ.Σ. μπορούν, ύστερα από πρόσκληση του Δ.Σ. ή του Προέδρου αυτού, να παρίστανται στελέχη και υπάλληλοι του Ο.ΜΕ.Δ., κρατικοί λειτουργοί, εκπρόσωποι των πα-

ραγωγικών τάξεων, της εργατικής και εργοδοτικής πλευράς, καθώς και άλλα πρόσωπα σχετικά με τα ενδιαφέροντα του Οργανισμού.

Αναπληρωματικά μέλη του Δ.Σ., εφόσον δεν αναπληρούν στη συγκεκριμένη συνεδρίαση τα αντίστοιχα τακτικά, μπορούν να παρίστανται εφόσον κρίνεται σκόπιμο από το Δ.Σ.

2. Οι ανωτέρω ενημερώνουν το Δ.Σ. επί των θεμάτων για τα οποία εκλήθησαν και έχουν τη δυνατότητα να εκφράσουν τις απόψεις τους.

### **Άρθρο 15**

#### **Πρακτικά Συνεδριάσεων του Δ.Σ.**

1. Κατά τις συνεδριάσεις του Δ.Σ. τηρούνται πρακτικά
2. Στα πρακτικά καταχωρούνται υποχρεωτικά οι γνώμες και της πλειοψηφίας και της μειοψηφίας.
3. Τα πρακτικά κάθε συνεδριάσεις δακτυλογραφούνται και κατά την επόμενη συνεδρίαση του Δ.Σ. αναγιγνώσκονται και επικυρώνονται.
4. Εάν η επικύρωση των πρακτικών δεν είναι δυνατόν να γίνει στην επόμενη συνεδρίαση, μπορεί να αναβληθεί για τη μεθεπόμενη.
5. Τα πρακτικά των συνεδριάσεων προσυπογράφονται από όλα τα παρόντα στη συνεδρίαση μέλη και τον Γραμματέα του Δ.Σ.

### **Άρθρο 16**

#### **Όροι ανακοίνωσης των συζητήσεων των Συνεδριάσεων του Δ.Σ.**

1. Οι συνεδριάσεις του Δ.Σ. δεν είναι δημόσιες. Ύστερα από απόφαση του Οργάνου μπορεί να δίνεται για δημοσίευση περίληψη για τις συζητήσεις που έγιναν και τις αποφάσεις που έχουν ληφθεί.
2. Δεν επιτρέπεται η δημοσίευση ή δημοσιοποίηση των πρακτικών των συνεδριάσεων χωρίς ειδική γι' αυτό απόφαση του Δ.Σ.  
Εκτός των μελών του Οργάνου, αντίγραφα ή αποσπάσματα των πρακτικών μπορούν να λαμβάνονται από ενδιαφερόμενους μόνο ύστερα από σχετική απόφαση του Δ.Σ.
3. Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να τηρούν εχεμύθεια των συζητήσεων που διεξάγονται κατά τις συνεδριάσεις του Οργάνου.

### **Άρθρο 17**

#### **Αρμοδιότητες του Δ.Σ.**

1. Το Δ.Σ. έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:
  - α) Κατευθύνει τη δράση του Οργανισμού για την εκπλήρωση της αποστολής του.
  - β) Εποπτεύει για τη σύννομη άσκηση των καθηκόντων του ειδικού σώματος των μεσολαβητών και διαιτητών
  - γ) Συντάσσει τους Κανονισμούς που προβλέπονται στα άρθρα 17 και 18 του Ν. 1876/1990.
  - δ) Διαχειρίζεται την περιουσία και τους πόρους του Οργανισμού.
  - ε) Εγκρίνει τον ετήσιο προϋπολογισμό, απολογισμό και ισολογισμό του Οργανισμού.
  - στ) 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.
  - ζ) Προσλαμβάνει και απολύει το προσωπικό του Οργανισμού.
  - η) Επιλέγει και διορίζει με τριετή θητεία τους μεσολαβητές και τους διαιτητές, επανακρίνει και ανανεώνει τη θητεία τους και τους απολύει, με βάση τους Κανονισμούς.
  - θ) Εγκρίνει τη διενέργεια των αναγκαίων δαπανών.
  - ι) Εξουσιοδοτεί τον Πρόεδρο ή άλλο μέλος του Δ.Σ. για την εκτέλεση των αποφάσεών του.
  - ια) Αποφασίζει για τα θέματα που είναι αρμόδιο, από το νόμο και τους Κανονισμούς.

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

### **Άρθρο 18** **Αρμοδιότητες του Προέδρου του Δ.Σ.**

1. Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:
  - α) Επιμελείται της εκτέλεσης των αποφάσεων του Δ.Σ. του Οργανισμού.
  - β) Συγκαλεί σε συνεδρίαση το Δ.Σ. και εισάγει τα θέματα που είναι για συζήτηση.
  - γ) Παρακολουθεί και κατευθύνει τη λειτουργία του Οργανισμού, σύμφωνα και με τις αποφάσεις του Δ.Σ.
  - δ) Προϊσταται της υπηρεσίας του Οργανισμού και εκδίδει τις πράξεις που αφορούν το προσωπικό τούτου, όπως ορίζει στους Κανονισμούς.
  - ε) Εγκρίνει τη διενέργεια δαπανών και εκδίδει χρηματικά εντάλματα, σύμφωνα με τους Κανονισμούς
  - στ) Αποφασίζει για θέματα έκτακτα και επείγοντα και υποβάλλει τις σχετικές αποφάσεις, για έγκριση στο Δ.Σ. μέσα σε ένα μήνα.
  - ζ) Εκπροσωπεί τον Οργανισμό ενώπιον Δικαστηρίων, Δημοσίων Αρχών και Ιδιωτικών προσώπων.
  - η) Διορίζει πληρεξούσιους δικηγόρους.
  - θ) Υπογράφει τα έγγραφα του Οργανισμού.
  - ι) Αποφασίζει για τα θέματα που είναι αρμόδιος από το Νόμο και τους Κανονισμούς.
2. Το Δ.Σ. 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 του Οργανισμού.

### **Άρθρο 19** **Διεύθυνση του Οργανισμού**

1. Το Δ.Σ. του Οργανισμού είναι δυνατόν να ορίσει εκ των μελών του ή να προσλάβει στέλεχος ως διευθυντή του Ο.ΜΕ.Δ., αναθέτοντας σε αυτόν διοικητικές και εκτελεστικές αρμοδιότητες του Οργανισμού.
2. Επίσης, συμπληρωματικά ή εναλλακτικά προς τον Διευθυντή, είναι δυνατόν να ορίζεται ένα ή περισσότερα πρόσωπα εκ των μελών του Δ.Σ. ή εκ των υπαλλήλων του Οργανισμού ένας ή περισσότεροι Διευθυντές, οι οποίοι βοηθούν και αναπληρώνουν τον Διευθυντή.
3. Τα προσόντα, η σχέση εργασίας, οι αποδοχές και όλα τα σχετικά με τη θέση του Διευθυντή και των Αναπληρωματικών Διευθυντών καθορίζονται με απόφαση του Δ.Σ. του Οργανισμού.
4. Ο Διευθυντής και οι Αναπληρωτές Διευθυντές προΐστανται των υπηρεσιών του Οργανισμού και έχουν τις αρμοδιότητες οι οποίες τους εκχωρούνται με σχετική απόφαση του Δ.Σ.
5. Ο Διευθυντής και οι Αναπληρωτές Διευθυντές και αν ακόμη δεν είναι μέλη του Δ.Σ. του Οργανισμού μπορούν με σχετική απόφαση του Δ.Σ., να παρίστανται στις συνεδριάσεις αυτού, χωρίς ψήφο.

### **Άρθρο 20** **Βασική Οργανωτική Δομή του Ο.ΜΕ.Δ.**

1. Η οργανωτική δομή και ειδικότερα το οργανόγραμμα του Οργανισμού καθορίζεται κάθε φορά με απόφαση του Δ.Σ.
2. Μέσα από τη συνολική οργανωτική δομή του Ο.ΜΕ.Δ. εκπληρούνται οι λειτουργίες:
  - 1) Γραμματειακής Υποστήριξης του Δ.Σ.
  - 2) Νομικής υποστήριξης του Οργανισμού.
  - 3) Διοίκησης Προσωπικού.



- 4) Γραμματειακής Υποστήριξης του Οργανισμού.
  - 5) Υποστήριξης του έργου των Μεσολαβητών-Διαιτητών.
  - 6) Μηχανογράφησης - Αρχείου.
  - 7) Εκπαίδευσης.
  - 8) Μελετών.
  - 9) Χρηματοοικονομικών.
  - 10) Λογιστηρίου.
  - 11) Οικονομικού Ελέγχου.
  - 12) Προμηθειών.
  - 13) Διοικητικής Μέριμνας.
  - 14) Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης και Δημοσίων Σχέσεων.
  - 15) Διεθνών Σχέσεων.
3. Το Δ.Σ. του Οργανισμού με απόφασή του μπορεί να προχωρήσει στην ίδρυση Περιφερειακών Γραφείων καθώς και παραρτήματος του Ο.ΜΕ.Δ. στη Θεσσαλονίκη.
4. Στον Ο.ΜΕ.Δ. συγκροτείται ενιαίο Ειδικό Σώμα αποτελούμενο από τους Μεσολαβητές-Διαιτητές. Το νομικό καθεστώς των Μεσολαβητών -Διαιτητών ως και του λοιπού προσωπικού του Οργανισμού ρυθμίζονται με σχετικό Κανονισμό.

### **Άρθρο 21** **Τελικές Διατάξεις**

1. Είναι δυνατή η μερική ή στο σύνολό του τροποποίηση του παρόντα Κανονισμού, με απόφαση του Δ.Σ. Στην περίπτωση της μερικής αναθεώρησης ή τροποποίησης του Κανονισμού αυτού επανεκδίδεται νέος σε ενιαίο κείμενο, που περιλαμβάνει και τις αναθεωρημένες ή τροποποιημένες διατάξεις.
2. Είναι δυνατή η σταδιακή εφαρμογή του Κανονισμού αυτού, κατά την κρίση του Δ.Σ., η οποία όμως δεν μπορεί να υπερβεί τους έξι (6) μήνες.
3. Η ισχύς του παρόντα Κανονισμού αρχίζει από τη δημοσίευση της σχετικής Υπουργικής απόφασης στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

**ΤΟ Δ.Σ.**

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ**

**ΤΑ ΜΕΛΗ**



## **ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΣ ΤΩΝ ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΤΩΝ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ**

### **Άρθρο 2**

#### **Ειδικό Σώμα Μεσολαβητών - Διαιτητών**

1. Για την προσφορά υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας με σκοπό την επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας, κατά τα οριζόμενα από το νόμο, συνιστάται στα πλαίσια του Ο.ΜΕ.Δ. ειδικό Σώμα Μεσολαβητών και Διαιτητών από πρόσωπα που προσλαμβάνονται από το Δ.Σ. του Οργανισμού.
2. Οι Διαιτητές επιλέγονται από τους Μεσολαβητές με απόφαση του Δ.Σ. του Οργανισμού. Οι Διαιτητές είναι δυνατό να ασκούν καθήκοντα Μεσολαβητή.
3. Ο ανώτατος αριθμός θέσεων Μεσολαβητών, αποκλειστικής ή μη απασχόλησης είναι πενήντα (50) για όλη τη Χώρα από τους οποίους μέχρι είκοσι (20) είναι δυνατό να είναι και Διαιτητές.
4. Με απόφαση του Δ.Σ. του Οργανισμού μπορεί να προβλεφθεί γεωγραφική ανά τη Χώρα κατανομή των Μεσολαβητών και Διαιτητών. Ο ορισμός Μεσολαβητών και Διαιτητών ως κατ' αρχήν αρμοδίων για τις υποθέσεις ορισμένης γεωγραφικής περιφέρειας έχει καθαρά ενδεικτικό χαρακτήρα και δεν περιορίζει τα μέρη κατά την επιλογή ή την κλήρωση για το πρόσωπο του Μεσολαβητή - Διαιτητή.
5. Το Ειδικό Σώμα Μεσολαβητών και Διαιτητών συνέρχεται για θέματα που αφορούν την άσκηση του λειτουργήματος των μελών του και υποβάλλει τις γνώμες του είτε αυτεπαγγέλτως είτε μετά από πρόσκληση του Δ.Σ. του οργανισμού.

### **Άρθρο 3**

#### **Πρόσληψη Μεσολαβητών και Διαιτητών**

1. Η πρόσληψη των Μεσολαβητών και Διαιτητών γίνεται με βάση τις διατάξεις του ν. 1876/1990, τις λοιπές διατάξεις, τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού και τις εκάστοτε αποφάσεις του Δ.Σ. του Οργανισμού.
2. Το Δ.Σ. του Οργανισμού αποφασίζει, κατά την κρίση του, για τον ακριβή αριθμό θέσεων Μεσολαβητών και Διαιτητών που θα πληρώνονται με κάθε προκήρυξη στα πλαίσια του νόμου, των σχετικών διαταγμάτων και λοιπών διατάξεων και του παρόντος Κανονισμού.
3. Η επιλογή και πρόσληψη των Μεσολαβητών και Διαιτητών γίνεται από το Δ.Σ. μετά από δημόσια προκήρυξη.
4. Το Δ.Σ. του Οργανισμού:
  - α) Καθορίζει το περιεχόμενο και τον τρόπο δημοσίευσης της προκήρυξης.
  - β) Μελετά τους φακέλους των υποψηφίων.
  - γ) Καλεί σε συνέντευξη όσους από αυτούς κρίνει απαραίτητο και επιλέγει τους καταλληλότερους κατά την ελεύθερη κρίση του λαμβάνοντας υπόψη και τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού.
5. Οι αποφάσεις του Δ.Σ. για την πρόσληψη ή την ανανέωση της θητείας Μεσολαβητών και Διαιτητών λαμβάνονται με ειδική πλειοψηφία τριών τετάρτων (3/4) του συνόλου των μελών του.
6. Η πρόσληψη των Μεσολαβητών και Διαιτητών πραγματοποιείται με τη σύναψη έγγραφης σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών με τον Οργανισμό. Η σύμβαση, που μπορεί να προβλέπει αποκλειστική ή μη απασχόληση, έχει τριετή (3ετή) διάρκεια και μπορεί να ανανεωθεί, εφόσον κατά την κρίση του Δ.Σ. του Οργανισμού η θητεία του εν λόγω Μεσολαβητή-Διαιτητή υπήρξε επιτυχής σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στον παρόντα Κανονισμό. Με την ίδια απόφαση καθορίζεται και ο αριθμός των επιλαχόντων.

#### **Άρθρο 4** **Προσόντα και Ασυμβίβαστα των** **Μεσολαβητών και Διαιτητών**

1. Οι Μεσολαβητές και Διαιτητές πρέπει:
  - α) Να έχουν συμπληρώσει το 30ό έτος της ηλικίας τους και εφόσον είναι άρρενες να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή να έχουν νόμιμα απαλλαγεί από αυτές.
  - β) Να είναι κάτοχοι πτυχίου Α.Ε.Ι. (Νομικών ή Οικονομικών ή συναφών προς το αυτό αντικείμενο 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 συνδικαλιστικής τους οργάνωσης.
2. Κατά την επιλογή των υποψηφίων Μεσολαβητών - Διαιτητών αποδίδεται ιδιαίτερη σημασία στην εμπειρία στην επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας, στην οργάνωση εργασιακών σχέσεων σε επιχειρήσεις και στη διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης για την αξιολόγηση των υποψηφίων Μεσολαβητών - Διαιτητών λαμβάνεται υπόψη η ύπαρξη μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών ή δημοσιεύσεων, σχετικών με το αντικείμενο.  
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.
3. Μεσολαβητές-Διαιτητές δεν πρέπει να έχουν καταδικασθεί 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.  
Επίσης, δεν προσλαμβάνεται υπόδικος που έχει παραπεμφθεί με τελεσίδικο βούλευμα, για κακούργημα ή για κάποιο από τα αναφερόμενα στο προηγούμενο εδάφιο 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 παραπάνω αναφερόμενο κώλυμα.  
Επίσης δεν προσλαμβάνεται αυτός ο οποίος τελεί υπό απαγόρευση ή δικαστική αντίληψη.

#### **Άρθρο 5** **Κώδικας Δεοντολογίας των** **Μεσολαβητών και Διαιτητών**

1. Οι Μεσολαβητές και Διαιτητές ασκούν δημόσιο λειτουργήμα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.
2. Οι Μεσολαβητές και Διαιτητές κατά τη διάρκεια της θητείας τους δεν επιτρέπεται να αναλαμβάνουν υποθέσεις μεσολάβησης ή διαιτησίας εκτός από αυτές που τους ανατίθενται από τον Οργανισμό.
3. Οι Μεσολαβητές και Διαιτητές οφείλουν:
  - α) Να διαφυλάσσουν και προάγουν το κύρος, την αξιοπιστία και γενικά τα συμφέροντα του Ο.Μ.Ε.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 αποφεύ-

- γουν 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. Επίσης, 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. Για την αίτηση αυτοεξαίρεσης αποφασίζει το Δ.Σ. του Οργανισμού.
- 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 των 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 μην δέχονται παροχές ή οποιαδήποτε υλική εύνοια από οποιαδήποτε από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς.
- ια) Να διαφυλάσσουν το κύρος των συναδέλφων τους αποφεύγοντας κρίσεις και σχόλια για το έργο τους. Επίσης, 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 παρόντα Κανονισμό.

## **Άρθρο 6** **Διαδικασία επιλογής** **Μεσολαβητών - Διαιτητών**

### **1. Κοινή συμφωνία των μερών.**

- α) Σαράντα οκτώ (48) ώρες μετά την υποβολή της αίτησης για την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης ή διαιτησίας καλούνται τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένη ώρα για την επιλογή Μεσολαβητή - Διαιτητή και του αναπληρωτή του. Τα μέρη της συλλογικής διαφοράς, τα οποία με σχετική αίτησή τους προσφεύγουν στον Οργανισμό, έχουν την ευχέρεια να ορίσουν με κοινή γραπτή συμφωνία το Μεσολαβητή ή Διαιτητή της επιλογής τους από το Ειδικό Σώμα Μεσολαβητών- Διαιτητών. Εάν τα μέρη δεν συμφωνήσουν σε ένα συγκεκριμένο πρόσωπο έχουν τη δυνατότητα αποσυρόμενα σε ιδιαίτερο χώρο να επιλέξουν μέχρι τρεις (3) Μεσολαβητές - Διαιτητές από το Σώμα. Την επιλογή τους αυτή τα μέρη ανακοινώνουν προς τον Οργανισμό με κοινή γραπτή συμφωνία. Στην παραπάνω γραπτή συμφωνία καθορίζεται και ο τρόπος λήψεως της απόφασης.

Η κατάρτιση των παραπάνω γραπτών συμφωνιών προϋποθέτει ότι τα μέρη έχουν ικανότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και έγκυρη για το σκοπό αυτό εξουσιοδότηση από τους φορείς τους.

- β) Η γραπτή συμφωνία του προηγούμενου εδαφίου κατατίθεται στη Γραμματεία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας και ο Μεσολαβητής - Διαιτητής (ή οι Μεσολαβητές - Διαιτητές) που ορίστηκε δεν αναλαμβάνει το έργο του πριν του δοθεί γραπτή σχετική εντολή του Προέδρου του Οργανισμού ή άλλο εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπό του.

- γ) Η αμοιβή των Μεσολαβητών - Διαιτητών που επιλέγονται με κοινή γραπτή συμφωνία των μερών καθορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού. Σε περίπτωση επιλογής περισσότερων του ενός Μεσολαβητών - Διαιτητών η αμοιβή του πέραν του ενός Μεσολαβητών - Διαιτητών βαρύνει εξ ολοκλήρου τα μέρη της συλλογικής διαφοράς, τοποία καταβάλλουν τη σχετική δαπάνη στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας.
2. Εφόσον δεν υπάρχει η κατά την παρ. 1 κοινή γραπτή συμφωνία ισχύουν τα προβλεπόμενα από το νόμο και ειδικότερα τα εξής:
- α) Κλήρωση. Η κλήρωση πραγματοποιείται στα κεντρικά ή περιφερειακά γραφεία του Οργανισμού ενώπιον των ενδιαφερομένων μερών και του Προέδρου του Οργανισμού ή εξουσιοδοτημένου μέλους του Δ.Σ. και ενός υπαλλήλου του Οργανισμού, που ασκεί καθήκοντα γραμματέα.
- β) Η κλήρωση του Μεσολαβητή - Διαιτητή και του αναπληρωτή του γίνεται μεταξύ όλων των Μεσολαβητών - Διαιτητών. Από την κληρωτίδα αφαιρούνται:
- τα ονόματα των Μεσολαβητών - Διαιτητών που υπέβαλαν αίτηση αυτοεξαίρεσης σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 3 εδαφ. στ' του παρόντος Κανονισμού και η αίτηση έγινε δεκτή με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ.
  - σε περίπτωση δεύτερης (2ης) και τρίτης (3ης) κλήρωσης τα ονόματα των Μεσολαβητών - Διαιτητών που κληρώθηκαν αλλά δεν έγιναν αποδεκτοί από τα μέρη σύμφωνα με το επόμενο εδάφιο γ'.
  - τα ονόματα των Μεσολαβητών που χειρίσθηκαν και την ίδια υπόθεση κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης.
- γ) Μετά την κλήρωση ο Πρόεδρος του Οργανισμού ή εξουσιοδοτημένο μέλος του Δ.Σ. ρωτά κάθε ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη, χωριστά, αν αποδέχονται το Μεσολαβητή-Διαιτητή που κληρώθηκε. Αν κάποιο από τα μέρη δηλώσει ότι δεν αποδέχεται το πρόσωπο του Μεσολαβητή - Διαιτητή, τότε η κλήρωση επαναλαμβάνεται.
- Μετά τη δεύτερη κλήρωση ο Πρόεδρος του Οργανισμού ή το εξουσιοδοτημένο μέλος του Δ.Σ. ρωτά το μέρος εκείνο που δεν απέκλεισε το Μεσολαβητή - Διαιτητή κατά την πρώτη κλήρωση, αν αποδέχεται το Μεσολαβητή - Διαιτητή που κληρώθηκε κατά τη δεύτερη κλήρωση. Αν το μέρος αυτό δηλώσει ότι δεν αποδέχεται το πρόσωπο του Μεσολαβητή - Διαιτητή, τότε η κλήρωση επαναλαμβάνεται για τρίτη και τελευταία φορά. Το αποτέλεσμα της τρίτης κλήρωσης είναι δεσμευτικό και για τα δύο μέρη.
- δ) Πρακτικό Κλήρωσης. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας της κλήρωσης συντάσσεται πρακτικό, στο οποίο αναγράφονται η ημερομηνία, τα ονόματα των εκπροσώπων που παρήχθησαν κατά την κλήρωση, το αν έγινε δεύτερη ή τρίτη κλήρωση, τα ονόματα των κληρωθέντων Μεσολαβητών-Διαιτητών, το όνομα του Μεσολαβητή-Διαιτητή που έγινε αποδεκτός από την πρώτη ή δεύτερη κλήρωση ή που προέκυψε από την τρίτη κλήρωση καθώς και η ανάληψη καθηκόντων από το Μεσολαβητή-Διαιτητή.

## **Άρθρο 7** **Διαδικασία Μεσολάβησης**

1. Ο Μεσολαβητής οφείλει να αναλάβει καθήκοντα αμέσως μόλις του δοθεί εντολή από το Δ.Σ. ή το εξουσιοδοτημένο από αυτό πρόσωπο. Οφείλει, επίσης, να συντάξει αμέσως και να καταθέσει στον Οργανισμό πρακτικό ανάληψης καθηκόντων.
2. Ο Μεσολαβητής, κατά την κρίση του, καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση αυτών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, του κλάδου κλπ. συνεπικουρούμενος από πραγματογνώμονες της επιλογής του, από τους συνεργαζόμενους με τον Οργανισμό.
3. Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε είκοσι (20) ημερολογιακές ημέρες, ο Μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σε αυτά δική του πρόταση, την οποία κοινοποιεί ταυτόχρονα στον Οργανισμό.

Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν την αποδοχή της πρότασης του Μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν.

Η αποδοχή ή η απώριψη της πρότασης δηλώνεται στο Μεσολαβητή και κοινοποιείται στο άλλο μέρος.

Η πρόταση του Μεσολαβητή είναι δυνατόν να δημοσιεύεται από τον ίδιο.

Εφόσον η πρόταση γίνει δεκτή, καλούνται τα ενδιαφερόμενα μέρη από το Μεσολαβητή να την υπογράψουν, οπότε αυτή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και εφαρμόζονται κατ' αναλογία όλες οι διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

4. Με το κλείσιμο της υπόθεσης ο Μεσολαβητής υποχρεούται να υποβάλει στην αρμόδια υπηρεσία του Οργανισμού τον πλήρη φάκελο της υπόθεσης καθώς και αναλυτική έκθεση για την εξέλιξη της.

## Άρθρο 8

### Διαδικασία Διαιτησίας

1. Ο Διαιτητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του το αργότερο εντός πέντε (5) ημερών από τη σύνταξη του πρακτικού επιλογής και ανάληψης καθηκόντων.
2. Ο Διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης. Επίσης, κατά την κρίση του, καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση αυτών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, του κλάδου, κλπ. συνεπικουρούμενος από πραγματογνώμονα της επιλογής του, από τους συνεργαζόμενους με τον Οργανισμό.
3. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του Διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) ημερών αν δεν προηγήθηκε. Η απόφαση του Διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επόμενη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση.

## Άρθρο 9

### Αμοιβή των Μεσολαβητών και Διαιτητών<sup>10</sup>

1. Οι Μεσολαβητές και Διαιτητές δικαιούνται αμοιβής από τον Οργανισμό ανά υπόθεση. Η αμοιβή αυτή κλιμακώνεται με βάση το αντικείμενο της συλλογικής διαφοράς ως εξής:
  - α) Όροι αμοιβής και εργασίας (Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.)
  - β) Κανονισμός εργασίας (Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.)
  - γ) Προσωπικό ασφαλείας.
  - δ) Δημόσιος Διάλογος.

Με απόφαση του Δ.Σ. του Οργανισμού μπορεί να καθορίζονται λόγω ιδιαιτερότητας της υπόθεσης κριτήρια πολυπλοκότητας την συνδρομή των οποίων εισηγείται ο Πρόεδρος του Δ.Σ. Τα κριτήρια αυτά μπορεί να συντρέχουν διαζευκτικά ή σωρευτικά και είναι ενδεικτικώς τα εξής:

  - α) Πρώτη ρύθμιση
  - β) Μακροχρόνια διαδικασία με τη βούληση των μερών και με αποδεδειγμένο το περιεχόμενο των εργασιών κατά την κρίσιμη περίοδο.
  - γ) Υποθέσεις σε περίοδο συγκρούσεων ή συγχωνεύσεων εφόσον αυτές επιδρούν άμεσα.
  - δ) Υποθέσεις που περιλαμβάνουν κωδικοποίηση διατάξεων εφόσον δεν έχει ήδη γίνει από τον Οργανισμό.
  - ε) Δημιουργία νέων μισθολογίων με ενσωματώσεις ποσών ή ποσοστών.
  - στ) Υποθέσεις μεγάλων Οργανισμών ή επιχειρήσεων με ποικιλία συστημάτων και θεσμικών ρυθμίσεων καθώς και ειδικών συμφωνητικών των μερών που τίθενται στην διαδικασία της συλλογικής διαφοράς εργασίας.

<sup>10</sup> Το άρθρο 9 τίθεται όπως αναθεωρήθηκε με την Υ.Α. 12636/30-7-2001 (ΦΕΚ 979Β) μετά από απόφαση του Δ.Σ. του Ο.Μ.Ε.Δ. Με την ίδια απόφαση επανεκδόθηκε, βάσει του άρθρου 13, σε ενιαίο κείμενο το σύνολο των διατάξεων του παρόντος κανονισμού.

### ζ) Δυσχερή νομικά ή οικονομικά ζητήματα.

Στην περίπτωση που συντρέχει πολυπλοκότητα, η συνολική αμοιβή επαυξάνεται αναλόγως.

2. Στους Μεσολαβητές και Διαιτητές καταβάλλεται αποζημίωση ετοιμότητας, η οποία με απόφαση του Δ.Σ. μειώνεται αναλόγως, λόγω μη ανταπόκρισης στις υποχρεώσεις ετοιμότητάς τους ανά έτος. Ως ετοιμότητα νοείται η απαίτηση του Οργανισμού από ελεύθερους επαγγελματίες να παρακολουθούν, πέραν του κύριου έργου τους και να συμμετέχουν ενεργά, στο εσωτερικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα του Οργανισμού ειδικά για το Σώμα, σε συναντήσεις με το Δ.Σ. του Οργανισμού και τις διοικήσεις των φορέων των Κοινωνικών Εταίρων, καθώς και σε συναντήσεις ανταλλαγής απόψεων και προβληματισμών σε καίρια νομικά και οικονομικά ζητήματα.

Για την περίπτωση αυτή προβλέπεται εφάπαξ ποσό ετησίως με απόφαση του Δ.Σ. Στην αποζημίωση αυτή ενσωματώνεται και συμψηφίζεται η μέχρι τώρα ισχύουσα αμοιβή των Μ-Δ για συμμετοχή τους στο εσωτερικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα του Οργανισμού, καθώς και η επίσης ισχύουσα πάγια αποζημίωση που λαμβάνουν ανεξαρτήτως υποθέσεων.

3. Οι Μεσολαβητές και Διαιτητές, που μετακινούνται στο εσωτερικό της χώρας ή το εξωτερικό για λόγους υπηρεσιακούς, δικαιούνται οδοιπορικών εξόδων και αποζημίωσης, το ύψος της οποίας καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. του Οργανισμού.
4. Οι Μεσολαβητές και Διαιτητές, οι οποίοι με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ. παρακολουθούν σεμινάρια, που οργανώνει ή στα οποία συμμετέχει ο Οργανισμός, για την εκπαίδευση ή επιμόρφωσή τους σχετικά με το αντικείμενο του λειτουργήματός τους, (θεματικά, εξειδικευμένα κλπ), λαμβάνουν αποζημίωση, της οποίας το ύψος και οι προϋποθέσεις χορήγησής της καθορίζονται με απόφαση του Δ.Σ. του Οργανισμού.

## Άρθρο 10

### Αξιολόγηση των Μεσολαβητών και Διαιτητών

1. Για την αξιολόγηση του έργου, των ικανοτήτων και της κατάρτισης των Μεσολαβητών και Διαιτητών συντάσσονται κάθε χρόνο από το Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ. ατομικά φύλλα αξιολόγησης. Τα κριτήρια, οι συντελεστές βαρύτητας, η διαδικασία και κάθε άλλη σχετική με τη σύνταξή τους λεπτομέρεια καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. του Οργανισμού.
2. Για τη σύνταξη του φύλλου της ετήσιας αξιολόγησης κάθε μεσολαβητή και διαιτητή λαμβάνονται υπόψη οι φάκελοι των υποθέσεων που χειρίσθηκε, οι ετήσιες συγκεντρωτικές εκθέσεις του, 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.
3. Οι αποφάσεις του Δ.Σ. του Οργανισμού, που αφορούν την ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης των Μεσολαβητών και Διαιτητών, λαμβάνονται με πλειοψηφία τουλάχιστον επτά (7) θετικών ψήφων.

## Άρθρο 11

### Πειθαρχικά αδικήματα - Πειθαρχική διαδικασία

1. Κάθε υπαίτια πράξη ή παράλειψη που παραβιάζει τον Κώδικα δεοντολογίας και τον παρόντα Κανονισμό αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα. Το Δ.Σ. του Οργανισμού εξετάζει τα πειθαρχικά αδικήματα των Μεσολαβητών - Διαιτητών είτε αυτεπάγγελα 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.
2. Το Δ.Σ. του Οργανισμού καλεί το Μεσολαβητή - Διαιτητή, κατά του οποίου κινείται πειθαρχική διαδικασία, να δώσει εντός δέκα (10) ημερών εξηγήσεις ενώπιόν του σε καθορισμένη ημέρα και ώρα και να προσκομίσει οποιοδήποτε στοιχείο διαθέτει σχετικά με την εξεταζόμενη πράξη ή παράλειψή του.
3. Το Δ.Σ. του Οργανισμού κατά τη συζήτηση της υπόθεσης 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 την εκτίμησή της.



## **Άρθρο 12** **Πειθαρχικές Ποινές**

1. Οι πειθαρχικές ποινές είναι:
  - α) Προφορική ή γραπτή παρατήρηση.
  - β) Προσωρινή αναστολή μέχρι έξι (6) μήνες.
  - γ) Οριστική διακοπή της σχέσης ανεξαρτήτων υπηρεσιών.
2. α) Η πειθαρχική ποινή αντιστοιχεί στη βαρύτητα του πειθαρχικού αδικήματος, και στο βαθμό υπαιτιότητας του Μεσολαβητή-Διαιτητή. Η υποτροπή στο ίδιο ή άλλο πειθαρχικό αδίκημα συνιστά ιδιαίτερα επιβαρυντική περίπτωση.
  - β) Η ποινή της προφορικής ή γραπτής παρατήρησης επιβάλλεται με πλειοψηφία τουλάχιστον επτά (7) μελών του Δ.Σ. του Οργανισμού.  
Η ποινή της προσωρινής αναστολής και της οριστικής διακοπής της σχέσης ανεξαρτήτων υπηρεσιών επιβάλλεται με πλειοψηφία τριών τετάρτων (3/4) του συνόλου των μελών του Δ.Σ. του Οργανισμού.
  - γ) Στον Οργανισμό διατηρείται βιβλίο, όπου καταγράφονται οι πειθαρχικές ποινές. Στη σχετική εγγραφή γίνεται σύντομη περιγραφή του πειθαρχικού αδικήματος και τη απόφασης του Δ.Σ. του Οργανισμού με αναφορά στη γνώμη της πλειοψηφίας και της τυχόν μειοψηφίας του Δ.Σ. του Οργανισμού.

## **Άρθρο 13** **Τελικές Διατάξεις**

1. Με απόφαση των τριών τετάρτων (3/4) του συνόλου των μελών του Δ.Σ. του Οργανισμού μπορεί να τροποποιείται ο παρών Κανονισμός. Σε περίπτωση μερικής αναθεώρησης ή τροποποίησης του Κανονισμού επανεκδίδεται νέος σε ενιαίο κείμενο που περιλαμβάνει και τις αναθεωρημένες διατάξεις.
2. Η ισχύς του παρόντος Κανονισμού αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

**ΤΟ Δ.Σ.**

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ**

**ΤΑ ΜΕΛΗ**

**ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ  
Η ΑΙΤΗΣΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ**

- α) ΤΟ ΕΙΔΟΣ** της συλλογικής σύμβασης που επιδιώκεται να συναφθεί, π.χ. Κλαδική, Ομοιοεπαγγελματική κλπ.
- β) ΤΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ** Αιτιολογημένα.
- γ) Οι εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι.**
- δ) Δήλωση της Αιτούσας Οργάνωσης ή Επιχείρησης** ότι κοινοποιήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στο Υπουργείο Εργασίας.
  - Έναρξη της Συλλογικής Διαπραγμάτευσης ή
  - Καταγγελία προηγούμενης ΣΣΕ ή Διαιτητικής Απόφασης
- ε) Δήλωση της Αιτούσας Οργάνωσης ή Επιχείρησης** ότι η ΑΙΤΗΣΗ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ κοινοποιήθηκε και στην άλλη πλευρά.
- στ) Πλήρεις Διευθύνσεις και τηλέφωνα όλων των μερών.**
- ζ) Σφραγίδα της Οργάνωσης ή της Επιχείρησης** (πρωτότυπη και όχι φωτοτυπία).
- η) Υπογραφές πρωτότυπες και όχι φωτοτυπημένες.**

**\*\*\*ΣΗΜΕΙΩΣΗ:**

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

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΙΤΗΣΗΣ  
ΠΟΥ ΥΠΟΒΑΛΛΕΤΑΙ ΣΤΟΝ Ο.ΜΕ.Δ. ΓΙΑ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ

Προς  
τον Ο.ΜΕ.Δ.  
Πλατεία Βικτωρίας 7  
104-34 ΑΘΗΝΑ

ΑΙΤΗΣΗ τ .....

(Αναγράφονται τα πλήρη στοιχεία της επιχείρησης ή της οργάνωσης που ζητά τη 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) .....

(Η κοινοποίηση στην άλλη πλευρά γίνεται με ευθύνη αυτού που υποβάλλει την αίτηση μεσολάβησης).

Μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων, προκειμένου να υπογραφεί \_\_\_\_\_ ΣΣΕ (πρέπει να αναφέρεται το είδος της ΣΣΕ, π.χ. Ομοιοεπαγγελματική Εθνική ή Τοπική, Κλαδική, Επιχειρησιακή), ζητάμε τη 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 τη μεσολάβηση ορίζονται οι κ.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

