



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα 10434 ☎ 88 14 922-3 ☏ 88 15 393

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, Θεσσαλονίκη 54626 ☎ 517 128 ☏ 517 119

ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ Ο.ΜΕ.Δ.

Η ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ
στις
ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

ΝΑΥΠΛΙΟ

21-22 Ιανουαρίου 2006

Εισηγητής: Β. Γεωργακοπούλου

Οικονομολόγος Μεσολαβητής – Διαιτητής του Ο.ΜΕ.Δ.

**Το σχετικό γραπτό κείμενο είναι της κας Μαρίας Ντότσικα
Δικηγόρου Δ.Ν., Μεσολαβητή – Διαιτητή του Ο.ΜΕ.Δ**

ΓΕΝΙΚΑ	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι	
ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΟ ΣΤΑΔΙΟ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ	5
1. Γενικά για τις διαδικασίες Μεσολάβησης	5
1.2. Προϋποθέσεις προσφυγής στη Μεσολάβηση	6
2.1 Μεσολάβηση με συμφωνία των μερών	8
2.2 Μεσολάβηση με μονομερή προσφυγή	9
3. Η αίτηση Μεσολάβησης	10
4. Η ανάδειξη Μεσολαβητή	11
5. Αμοιβή Μεσολαβητή	13
6. Νομιμοποίηση των ενδιαφερόμενων	13
7. Έργο των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ.	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ	
ΚΥΡΙΩΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ	15
1 Έργο του Μεσολαβητή και διαπραγματεύσεις κατά τη διαδικασία της Μεσολάβησης	15
2. <i>Ειδικότερα στοιχεία των διαπραγματεύσεων Μεσολάβησης</i>	15
2.1. Κοινές Συναντήσεις	15
2.2 Κατ' ιδίαν συναντήσεις	15
2.3 Τεκμηρίωση προτάσεων των μερών	16
2.4. Έρευνα για τα θέματα των διαπραγματεύσεων με συνδρομή πραγματογνώμονα ή εξέταση προσώπου.	16
3 Μορφές ολοκλήρωσης των διαπραγματεύσεων μεσολάβησης	17
3.1. Ολική σύγκλιση απόψεων	17
3.2. Μερική σύγκλιση απόψεων	17
3.3. Ολική διαφωνία των μερών	17
3.4. Άρνηση Μεσολάβησης	18
4 Η Πρόταση Μεσολάβησης	18
4.1. Περιεχόμενο της πρότασης μεσολάβησης	19
5. Συνέπειες της Πρότασης Μεσολάβησης	21
5. 1 Αποδοχή της Πρότασης του Μεσολαβητή	21
5. 2. Άρνηση της πρότασης του Μεσολαβητή	22
6. Έργο των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ.	22
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ	23

Μεσολάβηση είναι η διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων με συντονισμό του Μεσολαβητή και στόχο την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των μερών.

Ο Ν. 1876/90 θέσπισε αυτοτελώς για πρώτη φορά τη διαδικασία μεσολάβησης αναθέτοντας το έργο αυτό στον Οργανισμό Μεσολάβησης & Διαιτησίας (ΟΜΕ.Δ.) και συγκεκριμένα στους μεσολαβητές, οι οποίοι σύμφωνα με το νόμο παρέχουν τις υπηρεσίες τους ως “ανεξάρτητοι δημόσιοι λειτουργοί, μέλη του Σώματος Μεσολαβητών – Διαιτητών» (άρθρο 18 παράγραφος 2 του Ν. 1876/90). Ο ρόλος του μεσολαβητή να λειτουργεί ως ο διαπραγματευτικός καταλύτης των συγκρούσεων και κάθε είδους διαφορών μεταξύ των μερών, ώστε να προωθηθεί η σύγκλιση απόψεων και η επίτευξη συμφωνίας. Η παρέμβαση του μεσολαβητή δεν παράγει καμία δέσμευση προς τα μέρη, και είναι η πρόταση του είναι συμβουλευτική. Αυτό το στοιχείο δίδει στη Μεσολάβηση προαιρετικό χαρακτήρα¹.

Σκοπός της Μεσολάβησης είναι η υποβοήθηση των μερών στη συστηματοποίηση των θεμάτων, που συγκροτούν τη συλλογική διαφορά και η προετοιμασία της κατάρτισης συλλογικής σύμβασης εργασίας. Μόνον εφόσον αυτό δεν επιτευχθεί κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης, μπορεί να δημιουργηθούν προϋποθέσεις για προσφυγή στη Διαιτησία γεγονός, που καθιστά την διαιτησία επικουρικό μέτρο για την επίλυση των συλλογικών διαφορών.

Χαρακτηριστικά της διαδικασίας μεσολάβησης είναι τα ακόλουθα:

- α** Διεξάγεται οποτεδήποτε κατά την διαδικασία των απευθείας συλλογικών διαπραγματεύσεων, αν ζητηθεί από κοινού από τα διαπραγματευόμενα μέρη και μονομερώς μόνον αν αποτύχουν οι απευθείας συλλογικές διαπραγματεύσεις .
- β.** Προσφέρει διέξοδο στα μέρη να απευθυνθούν σε ένα τρίτο πρόσωπο, το μεσολαβητή, ώστε με την αντικειμενικότητα των υπηρεσιών του να ενισχυθεί κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ τους με στόχο την επίτευξη συμφωνίας.
- γ.** Ενισχύει την τεκμηρίωση των απόψεων των μερών με βάση την αρχή του καλόπιστου διάλογο, που στοχεύει στην επίτευξη συμφωνίας.
- δ.** Διευκολύνει τα μέρη για να συγκλίνουν οι απόψεις τους με βάση την πρόταση του μεσολαβητή, η οποία δεν είναι δεσμευτική.
- ε.** Προωθεί τις συλλογικές διαπραγματεύσεις συστηματοποιώντας τα προς διαπραγμάτευση θέματα, επισημαίνοντας τα σημεία συμφωνίας και σημεία διαφωνίας

¹ **Α. Ντάσιος**, 1991 Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο τομ. ΒΙΙΙ, , **Γ. Λεβέντης**, 1996, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο σ. 429 **Κ. Παπαδημητρίου**, 1992, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση συλλογικών διαφορών. Η Επίλυση των συλλογικών διαφορών Εργασίας τευχ. Α, σελ. **Α. Καζάκος**, Η Διαιτησία των Συλλογικών Διαφορών Εργασίας κατά τον Ν.1876/1990 (1998) σ. 221-273 **77Ι. Κουκιάδης**, 1999 Εργατικό Δίκαιο Συλλογικές Εργασιακές σχέσεις τ.2⁹⁵ σελ. 336-353.

Η διαδικασία της μεσολάβησης, αν και ρυθμίζεται στο άρθρο 15 του Ν. 1876/90 είναι δυνατόν να ρυθμιστεί εξ ολοκλήρου και με αυτοτελή συμφωνία των μερών, που αποτελεί όρο συλλογικής σύμβασης, ή απλή κατά περίπτωση συμφωνία², ώστε να ενταχθεί πλήρως στα διαπραγματευτικά τους ήθη και τις ιδιαιτερότητες του κοινωνικού και οικονομικού τους χώρου.

Η παρουσίαση που ακολουθεί **παρουσιάζει** τη διαδικασία της μεσολάβησης του άρθρου 15 του Ν. 1876/1990 στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του Ο.ΜΕ.Δ και προϋποθέτει την τυπική έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4 του Ν.1876/1990 .

Η Μεσολάβηση εξελίσσεται σε δύο στάδια:

α) Το προκαταρκτικό στάδιο (προδικασία), στο οποίο ανήκουν όλες οι ενέργειες, που αφορούν τις νομικές και διαδικαστικές προϋποθέσεις, που προβλέπει ο Νόμος από την υποβολή της αίτησης μεσολάβησης στον Ο.ΜΕ.Δ. μέχρι το χρόνο, που αναλαμβάνει τα καθήκοντα του ο μεσολαβητής.

β) Την κυρίως διαδικασία κατά την οποία παρέχονται ουσιαστικά οι υπηρεσίες Μεσολάβησης από το μεσολαβητή. Στο στάδιο αυτό ανήκουν όλες οι ενέργειες συντονισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στις οποίες προβαίνει ο μεσολαβητής με στόχο να επιτευχθεί συμφωνία των μερών με κατάρτιση Σ.Σ.Ε.

Κατά τη μεσολάβηση η εργατική και η εργοδοτική πλευρά, ομάδες με ποιοτικά διάφορα και αντιτιθέμενα συμφέροντα, οδηγούνται στην αναζήτηση κοινά αποδεκτών σημείων με προοπτική τη σύναψη συμφωνίας. Πρόκειται επομένως για διαδικασία της οποίας το ενδιαφέρον είναι η επίτευξη σύγκλισης απόψεων με την υποβοήθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για θέματα που αφορούν σύγκρουση συμφερόντων και μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο όρων συλλογικής σύμβασης εργασίας κατά την έννοια του άρθρου 2 του Ν.1876/1990.

Σκοπός αυτής της παρουσίασης είναι η ανάδειξη των υπηρεσιών μεσολάβησης του Ο.ΜΕ.Δ. ώστε, ο αναγνώστης να γνωρίζει, πότε και πως οι φορείς, που εμπλέκονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες αυτές, ποια θέματα καλύπτουν και πως θα τις χρησιμοποιήσουν με τον επωφελέστερο και αποτελεσματικότερο τρόπο.

Η διαδικασία της μεσολάβησης εφαρμόζεται για τη ρύθμιση όρων αμοιβής και εργασίας με συλλογική σύμβαση εργασίας (σ.σ.ε.) αλλά και για την αναζήτηση λύσεων για θέματα, που αποτελούν σκοπό απεργίας (διαδικασία δημόσιου διαλόγου)³, την ρύθμιση Προσωπικού Ασφαλείας⁴ καθώς και ζητήματα κατάρτισης Κανονισμού Εργασίας⁵.

² Άρθρο 14 παρ. 2 Ν.1876/1990

³ Άρθρο 3 Ν. 2224/1994

⁴ Άρθρο 2 Ν. 2224/1994

⁵ Άρθρο 8 Ν. 2224/1994 σε συνδυασμό με το άρθρο 2 παρ.6 και άρθρα 14-16 Ν. 1876/1990.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΟ ΣΤΑΔΙΟ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ

1. Γενικά για τις διαδικασίες Μεσολάβησης

Η διαδικασία της μεσολάβησης διατυπώνεται στο άρθρο 15 του Ν. 1876/1990 και αποτελεί μέθοδο διευκόλυνσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων που συντονίζει ένας τρίτος, ο μεσολαβητής. Η διαδικασία, που ορίζει ο νόμος, εφαρμόζεται μόνον εφόσον τα διαπραγματευόμενα μέρη δεν καθόρισαν με δική τους συμφωνία και μάλιστα με μορφή όρων συλλογικής σύμβασης εργασίας, άλλη διαδικασία μεσολάβησης, την οποία οι ίδιοι έκριναν προσφορότερη⁶. Κατά την διαδικασία μεσολάβησης του άρθρου 15 του Ν.1876/1990 τα μέρη διατηρούν το δικαίωμα της παρ. 2 του άρθρου 14 του Ν.1876/1990 να τροποποιούν με συμφωνίες τους τη διαδικασία μεσολάβησης, που ορίζει ο νόμος και να την προσαρμόζουν στις διαπραγματευτικές τους ανάγκες⁷.

Η μεσολάβηση αποτελεί μετεξέλιξη και κατά κάποιο τρόπο συνέχεια του διαλόγου μεταξύ των μερών κατά τις απευθείας διαπραγματεύσεις. Στη μεσολάβηση ισχύουν οι ίδιοι διαδικαστικοί και δεοντολογικοί κανόνες, που διέπουν τις απευθείας διαπραγματεύσεις⁸, που είναι οι εξής:

- **Δημοσιότητα**, δηλαδή έγγραφη γνωστοποίηση των θεμάτων που τίθενται σε διαπραγμάτευση κατά την διαδικασία της μεσολάβησης με την αίτηση παροχής υπηρεσιών μεσολάβησης, που κατατίθεται στον Ο.ΜΕ.Δ. Κοινοποίηση της αίτησης στην πλευρά, που μετέχει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, εφόσον δεν υπάρχει από κοινού προσφυγή.
- **Καλόπιστος διάλογος**,⁹ δηλαδή α) δικαίωμα και υποχρέωση συμμετοχής στις διαπραγματεύσεις β) αιτιολόγηση των προτάσεων και αντιπροτάσεων, που τίθενται σε διαπραγμάτευση και γ) επιδίωξη επίτευξης συμφωνίας (υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας).
- **Πληροφόρηση των εργαζομένων** από τον εργοδότη για την οικονομική πολιτική της επιχείρησης και τις επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις.¹⁰

⁶ άρθρο 4 παρ. 2, 3, 4 και 5 του Ν.1876/1990.

⁷ Συνήθως οι συμφωνίες αυτές αφορούν την χρονική παράταση της διαδικασίας μεσολάβησης ή της προθεσμίας για την δήλωση της αποδοχής της πρότασης μεσολάβησης αλλά και κοινή συμφωνία για την έκδοση πρότασης μεσολάβησης, ενώ η προσφυγή στη μεσολάβηση έγινε μονομερώς

⁸ άρθρο 4 του Ν1876 /1990

⁹ *Γ.Λεβέντη Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο* 1996 σελ. 420- 424 *Α. Καζάκος* (1998) σελ.81 – 90 γενικά για τις αρχές που διέπουν την διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας και σελ. 181-192 για το δικαίωμα πληροφόρησης καθώς και σελ 193-194 για την τεκμηρίωση των προτάσεων ως εκφάνσεις την καλόπιστης διαπραγμάτευσης *Ι. Κουκιάδης* (1999) σελ. 178, 243, 310 για την καλόπιστη διαπραγμάτευση ,

¹⁰ Η *πληροφόρηση των εργαζομένων* αποτελεί κομβικό σημείο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, που κατοχυρώνεται νομοθετικά ως *βασικό συνδικαλιστικό δικαίωμα* άρθρο 16 παρ. 4 Ν1264/1982 αλλά και ως *δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων* άρθρο 12 παρ. 13 Ν1767/1988. Επίσης το δικαίωμα πληροφόρησης απαντάται σε όλες της περιπτώσεις, όπου θεσπίζεται νομοθετικά *υποχρέωση του εργοδότη*

➤ **Δυνατότητα διεύρυνση των διαπραγματευόμενων μερών** με την παρέμβαση συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, κλάδου ή επαγγέλματος στις διαπραγματεύσεις, που τους αφορούν, εφόσον συνυπογράφουν τη συλλογική σύμβαση εργασίας και δεσμεύονται από αυτή ¹¹.

1.2. Προϋποθέσεις προσφυγής στη Μεσολάβηση

Από άποψη διαδικαστικών προϋποθέσεων η προσφυγή στη Μεσολάβηση, εφόσον τα μέρη δεν έχουν συμφωνήσει διαφορετικά, ρυθμίζεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 14 και τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 15 του Ν. 1876/90 ¹².

Γενικά, η προσφυγή στη μεσολάβηση εξαρτάται από δύο προϋποθέσεις:

1^{ον} Τυπική έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4 του Ν.1876/1990 ¹³ από φορέα που διαθέτει την

για διαβούλευσης με εκπροσώπους των εργαζομένων για θέματα, που επιδρούν στις εργασιακές σχέσεις δηλαδή, *α) στις ομαδικές απολύσεις* Ν. 1387/1983 άρθρο 3, *β) στην διασφάλιση της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας* Ν. 1568/1985 άρθρο 2 Β παρ. 1 δ και ε β, *γ) στην ρύθμιση των επιπτώσεων στις εργασιακών σχέσεων κατά την μεταβολή του προσώπου του εργοδότη* (συγχωνεύσεις καθ εξαγορές επιχειρήσεων). ΠΔ 572/1988 άρθρο 6.

¹¹ Άρθρο 4 παρ. 5 Ν.1876/1990 . Ο νόμος δεν ορίζει ρητά ότι το δικαίωμα παρέμβασης μπορεί να ασκηθεί σε οποιοδήποτε στάδιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων περιλαμβανομένης της μεσολάβησης και διαιτησίας . Όμως ερμηνευτικά συνάγεται ότι, η παρέμβαση μπορεί να ασκηθεί σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων, αφού η μόνη προϋπόθεση που θέτει ο νόμος είναι ότι ασκείται από συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης ή του κλάδου ή επαγγέλματος, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, που τους αφορούν. Επομένως, η παρέμβαση μπορεί να ασκηθεί από συνδικαλιστικές οργανώσεις, που στερούνται αντιπροσωπευτικότητας κατά την έννοια του άρθρου 6 παρ.1 του Ν.1876/1990 για να κινήσουν την διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων, όχι όμως και από συνδικαλιστικές οργανώσεις, που στερούνται αρμοδιότητας για να συμμετάσχουν στη συλλογική διαπραγμάτευση κατά την έννοια της με το άρθρο 3 παρ. 4 ,6 και 7 σε συνδυασμό παρ. 2 του άρθρου 6 του Ν.1876/1990. Στις συλλογικές διαπραγματεύσεις επιχειρησιακών ή εκμεταλλευσιακών συλλογικών συμβάσεων όμως, πέραν των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων δικαίωμα παρέμβασης έχουν και οι μη αρμόδιες συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, επειδή η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση τους αφορά, αφού η δεσμευτικότητα της καλύπτει όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ. 3 του Ν.1876/1990.

¹² *Γ. Λεβέντης*, σ. 430-432 *Α. Καζάκος*, σ. 232 *Α. Ντάσιος*, 1991, σ. 234 επ. *Κ. Παπαδημητρίου*, 1992, σ. 90 επ.

¹³ Η *έναρξη των διαπραγματεύσεων προϋποθέτει αρμοδιότητα, ικανότητα και αντιπροσωπευτικότητα* συλλογικής διαπραγμάτευσης *στο πεδίο ισχύος της επιδιωκόμενης συλλογικής ρύθμισης* (σ.σ.ε./δα) με βάση τα άρθρα 3 και 6 του Ν1876/1990 και σύμφωνα με τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 4 απαιτεί τις ακόλουθες *τυπικές ενέργειες*:

1^{ον} Πρόσκληση σε διαπραγματεύσεις, δηλαδή, έγγραφη γνωστοποίηση της άσκησης του δικαιώματος για διαπραγμάτευση και πρόσκληση προς την άλλη πλευρά να συμμετάσχει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η πρόσκληση πρέπει να καθορίζει τα εξής

- Τα θέματα που τίθενται σε διαπραγμάτευση με κατάλληλη αιτιολόγηση των προτάσεων.
- Τον τόπο και τον χρόνο των διαπραγματεύσεων
- Γνωστοποίηση των εξουσιοδοτημένων προσώπων για την διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων, όπως αυτά καθορίστηκαν με απόφαση του αρμοδίου οργάνου της συνδικαλιστικής οργάνωσης των

ικανότητα προς συλλογική διαπραγμάτευση στο πεδίο ισχύος συγκεκριμένης συλλογικής ρύθμισης (συλλογική σύμβαση εργασίας / διαιτητική απόφαση σ.σ.ε./δα).

2^{ον} Αδυναμία των απευθείας συλλογικών διαπραγματεύσεων να οδηγήσουν σε συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία μπορεί να οφείλεται στους εξής λόγους:

α) Αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την επίτευξη συμφωνίας, που διαπιστώνεται, είτε μονομερώς από την προσφεύγουσα πλευρά, είτε από κοινού από τα διαπραγματευόμενα μέρη.

β) Κοινή συμφωνία των μερών ότι επιθυμούν την προσφυγή στη μεσολάβηση για τον συντονισμό ή την υποβοήθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Έχει τεθεί προβληματισμός για την ανάγκη καταγγελίας ή λήξης της ισχύος της προηγούμενης συλλογικής ρύθμισης για τη νόμιμη έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ακόμη αν η καταγγελία πρέπει να αφορά συνολικά την ισχύουσα συλλογική ρύθμιση (σ.σ.ε./δ.α.) ή συγκεκριμένους όρους της. Έχουμε τη γνώμη ότι η καταγγελία της προϊσχύουσας συλλογικής ρύθμισης δεν αποτελεί προϋπόθεση της έναρξης των συλλογικών διαπραγματεύσεων.¹⁴ Ο νόμος δεν αναφέρει την καταγγελία των ισχυουσών ρυθμίσεων στις προϋποθέσεις της έναρξης συλλογικών διαπραγματεύσεων του άρθρου 4 παρ. 2 του Ν.1876/1990 αλλά συνδέει τη λειτουργία της υποχρέωσης προς συλλογική διαπραγμάτευση με τους λόγους καταγγελίας μίας συλλογικής ρύθμισης (σ.σ.ε./δα) σε σχέση με την διάρκεια της¹⁵

Η διάρκεια της ισχύος μιας συλλογικής ρύθμισης και κυρίως η ελάχιστη διάρκεια της για ένα έτος (άρθρο 9 Ν.1876/1990), επιδρά στην λειτουργία του καλόπιστου διαλόγου και ειδικότερα επηρεάζει τη νομιμότητα της άσκησης του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και τη δημιουργία της αντίστοιχης υποχρέωσης για συμμετοχή σε αυτές. Συγκεκριμένα η πρόωρη άσκηση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν γεννά υποχρέωση συμμετοχής στις συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά καθιστά αυτές άκαρπες, αν δεν ανταποκριθεί η προσκαλούμενη πλευρά. Όμως η καταγγελία ισχύουσας συλλογικής ρύθμισης, που

εργαζομένων ή της οργάνωσης των εργοδοτών ή της επιχείρησης αν πρόκειται για επιδίωξη επιχειρησιακής συλλογικής ρύθμισης.

2^{ον} Κοινοποίηση της πρόσκλησης για διαπραγματεύσεις στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας

¹⁴ Εφ Αθηνών 6458/1996 αδημ βλ. Α Καζάκος 1998 σελ. 402 σημ. 45

¹⁵ Εφ Αθηνών 6458/1996 (αδημ) που δέχεται την νομιμότητα προσφυγής στη μεσολάβηση/διαιτησία χωρίς προηγούμενη καταγγελία της ισχύουσας σ.σ.ε. σχολιαζόμενη από Α Καζάκος (1998) σελ. 402 σημ.45 Η νομική θεωρία υποδεικνύει την ανάγκη καταγγελίας της προϊσχύουσας σ.σ.ε., εφόσον αυτή είναι αόριστης διάρκειας και μάλιστα στο σύνολό της, αφού η μερική καταγγελία δεν γίνεται δεκτή. Δέχεται όμως ότι η καταγγελία δεν απαιτείται στις σεε ορισμένου χρόνου, οι οποίες λήγουν μετά την πάροδο ενός έτους. Τέλος, γίνεται δεκτό ότι είναι δυνατόν να συμφωνηθεί με όρο σ.σ.ε. η μερική καταγγελία ή έναρξη των διαπραγματεύσεων χωρίς προηγούμενη καταγγελία της ισχύουσας σ.σ.ε./δα. Α Μετζιτάκος Η καταγγελία της συλλογικής σύμβασης ως προϋπόθεση για την ανάληψη του μεσολαβητικού έργου του Ο.Μ.Ε.Α. (ΔΕΝ 1994) σελ. 129 ο Γ. Λεβέντης 1996 σελ. 389 και 392επ. Α Καζάκος (1998) 398-402 Αντίθετα Ι Κουκιάδης 1999 σελ. 307 και 310.

είναι ένας από τους τρόπους λήξης της ισχύος μιας συλλογικής ρύθμισης, δεν αποτελεί προϋπόθεση για την έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αφού δεν συνδέεται με την λειτουργία του καλόπιστου και τεκμηριωμένου διαλόγου και εύλογα δεν αναφέρεται στις προϋποθέσεις του άρθρου 4 του Ν.1876/1990. Εξάλλου στις συλλογικές συμβάσεις αόριστης διάρκειας η καταγγελία της συλλογικής σύμβασης, τότε μόνον έχει νόημα, αν πρόκειται να τεθεί στις διαπραγματεύσεις η ανατροπή των όρων τους ή η αναδιάρθρωσή τους.¹⁶ Επομένως η καταγγελία της προϊσχύουσας συλλογικής σύμβασης, δεν είναι νομική υποχρέωση αλλά δικαίωμα των μερών, που δεσμεύονται από την συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση, που ασκείται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του νόμου (αρ. 12 Ν1876/1990) και αξιοποιείται από κάθε διαπραγματευόμενο μέρος ως στοιχείο της διαπραγματευτικής πολιτικής του, η οποία περιορίζεται μόνον από την αρχή του καλόπιστου διαλόγου, δηλαδή απαιτείται αιτιολόγηση και παράθεση νέων προτάσεων προς ρύθμιση. Έτσι η καταγγελία μιας συλλογικής σύμβασης βρίσκεται στην διακριτική ευχέρεια κάθε διαπραγματευόμενου μέρους.

Ας σημειωθεί ότι, η καταγγελία μιας συλλογικής ρύθμισης (σσε/δα) επιφέρει την λήξη της μετά από έξι μήνες σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 8 του Ν.1876/1990. Επομένως, η μη επίτευξη νέας συλλογικής ρύθμισης μέσα σε έξι μήνες από την καταγγελία της, οδηγεί σε απορύθμιση τις εργασιακές σχέσεις, αφού οι ισχύουσες συλλογικές ρυθμίσεις δεν θα υπάρχουν και τούτο μπορεί να οξύνει το διαπραγματευτικό κλίμα με παράλληλη ενίσχυση της διαπραγματευτικής θέσης της εργοδοτικής πλευράς .

2.1 Μεσολάβηση με συμφωνία των μερών

Όταν η προσφυγή στη μεσολάβηση γίνεται με κοινή συμφωνία των μερών έχουμε εκούσια – προαιρετική μεσολάβηση. Στην περίπτωση αυτή υπογραμμίζεται η λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας, η οποία ενσωματώνει την παρέμβαση ενός τρίτου, του μεσολαβητή, στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και εκφράζει την ομαλή και πλήρη λειτουργία του καλόπιστου διαλόγου¹⁷.

Μορφή εκούσιας μεσολάβησης έχουμε και στην περίπτωση, όπου, αν και η προσφυγή στη μεσολάβηση έγινε μονομερώς, τα μέρη διαπιστώνοντας την αδυναμία επίτευξης συμφωνίας κατά τη διαδικασία μεσολάβησης, ζητούν τη συμβουλευτική πρόταση του μεσολαβητή. Εδώ αναγνωρίζεται από κοινού όχι μόνον η σκοπιμότητα της πρότασης μεσολάβησης αλλά αναγνωρίζεται εκ των υστέρων η

¹⁶ Κατά κανόνα την έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων κινεί η εργατική πλευρά και η καταγγελία των σ.σ.ε./δ.α. συνοδεύεται από πρόταση προς διαπραγμάτευση, που διατηρεί κατά βάση τους προϊσχύοντες όρους και επιφέρει επιμέρους βελτιωτικές τροποποιήσεις ή και νέες ρυθμίσεις . Όμως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που καλύπτουν μεγάλο πλήθος εργαζομένων και αφορούν π.χ. η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., η εθνική κλαδική Σ.Σ.Ε. του τραπεζικού κλάδου, του ασφαλιστικού κλάδου εξελίσσονται ομαλά με απευθείας συλλογικές διαπραγματεύσεις χωρίς καταγγελία της ισχύουσας σ.σ.ε.,

¹⁷ Α. Καζάκος 1998 σελ. 161 επ. ιδίως σελ. 162-165 για την σύνδεση της συλλογικής αυτονομίας του άρ. 22 παρ.1 του Σ με την λειτουργία του δικαιώματος και της υποχρέωσης προς διαπραγμάτευση. Ι.Κουκιάδης 1999 σ. 178-180 γενικά την υποχρέωση προς καλόπιστη διαπραγμάτευση και σελ 243 για όρους συλλογικών συμβάσεων που συγκεκριμενοποιούν την λειτουργία του καλόπιστου διαλόγου.

σκοπιμότητα της παρέμβασης του μεσολαβητή, άρα και η προσφυγή στη μεσολάβηση.

Στην πράξη έχουμε παρατηρήσει αρκετές περιπτώσεις, που τα μέρη συμφωνούν να εξετάσουν το ενδεχόμενο επίτευξης συμφωνίας με βάση την πρόταση του μεσολαβητή, έπειτα από μονομερή προσφυγή στη μεσολάβηση. Όμως η εξ αρχής κοινή προσφυγή στη μεσολάβηση δεν συνηθίζεται, αν και θα ήταν χρήσιμη, όταν μέρη αντιμετωπίζουν περίπλοκα θέματα εργασιακών σχέσεων, όπως κατάρτιση κανονισμού εργασίας, αναδιάρθρωση μισθολογίου, σύστημα σύνδεσης αμοιβής με την παραγωγικότητα.

2.2 Μεσολάβηση με μονομερή προσφυγή

Κάθε διαπραγματευόμενη πλευρά μπορεί να ζητήσει μονομερώς την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης, όταν οι απευθείας διαπραγματεύσεις βρίσκονται σε αδιέξοδο. Ο νόμος δεν προσδιορίζει πότε αποτυγχάνουν οι διαπραγματεύσεις, αλλά αποτελεί πραγματικό γεγονός, που το κρίνουν τα ίδια τα μέρη. Τούτο συμβαίνει όταν παρέλθει ο χρόνος της πρώτης συνάντησης στις απευθείας διαπραγματεύσεις¹⁸ και δεν προσέρχεται η καλούμενη πλευρά ή προκαλούνται αναβολές στις συναντήσεις και οι διαπραγματεύσεις δεν διεξάγονται καθόλου, είτε παρά τις αλληπάλληλες συναντήσεις δεν καταλήγουν σε συμφωνία, επειδή οι ουσιαστικές απόψεις των μερών διαφέρουν και δεν προβλέπεται η δυνατότητα σύγκλισης απόψεων ή επειδή προβάλλονται διαδικαστικές παρατηρήσεις, που αποκλείουν τον ουσιαστικό διάλογο.

Η μεσολάβηση με μονομερή προσφυγή είναι η λεγόμενη “**υποχρεωτική μεσολάβηση**”, επειδή δημιουργεί υποχρέωση συμμετοχής στην διαδικασία της μεσολάβησης για την προσκαλούμενη πλευρά. Όμως και στην περίπτωση αυτή η μεσολάβηση παραμένει ουσιαστικά προαιρετική επειδή η Πρόταση Μεσολάβησης δεν είναι δεσμευτική. Η «**υποχρεωτική μεσολάβηση**» **συνδέεται άρρηκτα με το δικαίωμα και την υποχρέωση προς διαπραγμάτευση**, που αναγνωρίζονται ισομερώς για κάθε διαπραγματευόμενο μέρος. Αυτή η μεσολάβηση έχει **κυρωτικό χαρακτήρα**, επειδή αποτελεί μέσο πίεσης για τη λειτουργία του καλόπιστου διαλόγου και την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των μερών. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης είναι δυνατόν να κινηθεί η διαδικασία της διαιτησίας στην διάρκεια της οποίας η συλλογική διαφορά μπορεί να λυθεί με διαιτητική απόφαση ή συλλογική σύμβαση. Η τυχόν έλλειψη του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη μεσολάβηση θα επέτρεπε στη διαπραγματευτική πλευρά, που δυστροπεί να ματαιώνει τη λειτουργία του καλόπιστου διαλόγου και να οδηγεί σε απορύθμιση τις εργασιακές σχέσεις. Η αντιμετώπιση αυτή θα ευνοούσε την εργοδοτική πλευρά, της οποίας η διαπραγματευτική θέση είναι ισχυρότερη, αφού καλείται να διαπραγματευθεί βελτίωση των όρων εργασίας με συνακόλουθη την αύξηση του κόστους εργασίας. Έτσι η μονομερής προσφυγή στη μεσολάβηση εξισορροπεί την διαπραγματευτική αδυναμία της εργατικής πλευράς, που επιδιώκει κατ’ αρχήν να διατηρήσει την

¹⁸ Συνήθως είναι 10 ημέρες και σε εξαιρετικές περιπτώσεις περιορίζεται στις 24 ώρες. (άρθρο 4 παρ. 2 Ν. 1876/1990)

αγοραστική της δύναμη από τις πιέσεις του πληθωρισμού και να βελτιώσει γενικότερα τους όρους εργασίας .

Στην πράξη παρατηρούμε ότι η εργατική πλευρά έχει την πρωτοβουλία μονομερούς προσφυγής στη μεσολάβηση, επιβάλλοντας στην εργοδοτική πλευρά να προσέλθει σε διαπραγματεύσεις ενώπιον του μεσολαβητού. Συχνά η πραγματική αιτία βρίσκεται στην έλλειψη διαπραγματευτικής εμπιστοσύνης μεταξύ των μερών και στην αναποτελεσματικότητα του διαλόγου, όταν στις διαπραγματεύσεις τίθενται κρίσιμα ζητήματα ή όταν επικρατεί συγκρουσιακό κλίμα.

Γενικά η **συμμετοχή στην μεσολάβηση είναι ουσιαστικά εκούσια**, κυρίως ενόψει του μη δεσμευτικού χαρακτήρα της πρότασης του μεσολαβητή και της πειθούς, που αυτή επιδιώκει να ασκήσει στα μέρη, γεγονός που αποδεικνύεται από την συμφωνία των μερών να υποβληθεί πρόταση μεσολάβησης αλλά και την επιτυχή κατάληξη της μεσολάβησης με την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας. .

3. Η αίτηση Μεσολάβησης

Η διαδικασία της μεσολάβησης κινείται μόνον έπειτα από αίτηση μίας ενδιαφερόμενης πλευράς ή κοινής αίτησης όλων των μερών, που εμπλέκονται στη συλλογική διαφορά και ουσιαστικά δεσμεύονται από την επιδιωκόμενη Σ.Σ.Ε.

Η αίτηση πρέπει να είναι έγγραφη. Να απευθύνεται στον Ο.ΜΕ.Δ. με αίτημα την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης για τα θέματα, που τίθενται σε διαπραγμάτευση. Να κοινοποιείται προς όλους εκείνους, που πρόκειται να δεσμευθούν από την επιδιωκόμενη Σ.Σ.Ε.

Η αίτηση μεσολάβησης πρέπει να περιέχει τα εξής :

α. Τα στοιχεία του αιτούντος μέρους ή των μερών που ζητούν τις υπηρεσίες μεσολάβησης, τα οποία είναι.

- η επωνυμία της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της εργοδοτικής οργάνωσης του εργοδότη - επιχείρηση,
- η έδρα,
- οι εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι σύμφωνα με τα οριζόμενα στο καταστατικό της οργάνωσης (εργοδοτών ή εργαζομένων) ή της εταιρίας, αν πρόκειται για επιχείρηση.

β. Τα στοιχεία των προσκαλούμενων στη μεσολάβηση, δηλαδή οι οργανώσεις ή ο εργοδότης, που εμπλέκονται στη συλλογική διαφορά και θα δεσμευθούν από την επιδιωκόμενη Σ.Σ.Ε. και τα οποία είναι.

- η επωνυμία της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή της εργοδοτικής οργάνωσης ή του εργοδότη - της επιχείρησης,
- η έδρα.

γ. Η απόφαση του αρμοδίου οργάνου, σύμφωνα με το καταστατικό της προσφεύγουσας οργάνωσης, που αφορά την αίτηση υπηρεσιών μεσολάβησης

και ορίζει τους νόμιμους εκπροσώπους - διαπραγματευτές για τη διαδικασία της μεσολάβησης (η απόφαση θα αφορά την συμμετοχή στην ανάδειξη μεσολαβητή και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά την διαδικασία της μεσολάβησης περιλαμβανομένης της αποδοχής της πρότασης μεσολαβητή και της υπογραφής συλλογικής σύμβασης)¹⁹.

- δ. Τα θέματα που τίθενται** σε διαπραγμάτευση και για τα οποία ζητούνται οι υπηρεσίες μεσολάβησης. Συνήθως επισυνάπτεται στην αίτηση μεσολάβησης η πρόσκληση για συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπου αναφέρονται τα προς διαπραγμάτευση θέματα .
- ε. Η τεκμηρίωση**, δηλαδή κάθε αναγκαίο στοιχείο, που στηρίζει τις προτάσεις του προσφεύγοντος για την επίτευξη της συλλογικής σύμβασης. Συνήθως η σχετική τεκμηρίωση περιέχεται στην πρόσκληση για συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- στ. Η αιτία της αίτησης παροχής υπηρεσιών μεσολάβησης** (αποτυχία των απευθείας διαπραγματεύσεων ή κοινή συμφωνία) Συνήθως αναφέρεται ο χρόνος τυπικής έναρξης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με την πρόσκληση για συλλογικές διαπραγματεύσεις ή και την καταγγελία της προϊσχύουσας σ.σ.ε./δα, ή την λήξη της ισχύος της, αν αυτή είναι ορισμένου χρόνου και οι λόγοι για τους οποίους δεν προοδεύουν οι απευθείας συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- ζ. Το πρόσωπο του μεσολαβητή**, εάν τα μέρη έχουν συμφωνήσει σε αυτό, ή αίτημα για να κινήσει ο Ο.ΜΕ.Δ. τη διαδικασία ορισμού μεσολαβητή.

4. Η ανάδειξη Μεσολαβητή

Με την υποβολή της αίτησης κινούνται οι εσωτερικές διαδικασίες του Οργανισμού Μεσολάβησης & Διαιτησίας για την ανάδειξη μεσολαβητή, ο οποίος και θα χειρισθεί την υπόθεση.

Για το σκοπό αυτό ο Οργανισμός καλεί τα μέρη με έγγραφο του να προσέλθουν στα γραφεία του Ο.Μ.Ε.Δ. (στην έδρα του Οργανισμού, Πλατεία Βικτωρίας 7 Αθήνα ή στο Παράρτημα του Οργανισμού στη Θεσσαλονίκη, οδός Πολυτεχνείου 21), για την ανάδειξη μεσολαβητού. Η διαδικασία ανάδειξης μεσολαβητή προβλέπεται στο άρθρο 6 του Κανονισμού Κατάστασης Μεσολαβητών – Διαιτητών (ΚΑ.ΜΕ.Δ.).

Η διαδικασία ανάδειξης λειτουργεί ως εξής:

- Πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ. για ανάδειξη μεσολαβητού.

¹⁹ Κάθε διαπραγματευόμενη πλευρά ορίζει το εύρος αυτής της εξουσιοδότησης. Όμως είναι αναγκαίο να υπάρχει εξουσιοδότηση τουλάχιστον για την ανάδειξη του μεσολαβητή και την συμμετοχή στις διαπραγματεύσεις της μεσολάβησης. Για την αποδοχή της Πρότασης Μεσολάβησης ή την υπογραφή σ.σ.ε. μπορεί να ακολουθήσει ειδική απόφαση ή εξουσιοδότηση του αρμοδίου καταστατικού οργάνου σε μεταγενέστερο στάδιο, με την πρόοδο της διαδικασίας μεσολάβησης.

Η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. απευθύνει έγγραφη πρόσκληση σε όλα τα μέρη, που εμπλέκονται στην συλλογική διαφορά. Η πρόσκληση αποστέλλεται έπειτα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης μεσολάβησης και ορίζει το χρόνο συνάντησης για την ανάδειξη του μεσολαβητή. Οι προθεσμίες αυτές είναι ενδεικτικές, ώστε να διευκολυνθούν τα μέρη να προσέλθουν και να συμμετάσχουν στη διαδικασία ανάδειξης.

➤ Επιλογή μεσολαβητού.

Ως μεσολαβητής μπορεί να ορισθεί ένα πρόσωπο, που ανήκει στο σώμα Μεσολαβητών – Διαιτητών.

➤ Ορισμός περισσότερων μεσολαβητών

Η ρύθμιση του νόμου οδηγεί στον ορισμό ενός μόνο προσώπου ως μεσολαβητή. Τα μέρη όμως, έχουν την ευχέρεια με συμφωνία τους, να προσθέσουν και άλλους μεσολαβητές (έναν ή δύο).

Από το έτος 1992, που λειτουργεί ο Ο.ΜΕ.Δ. παρουσιάστηκαν μόνο δύο περιστατικά μεσολάβησης που διεξήχθη από τρεις μεσολαβητές.

Η ανάδειξη του μεσολαβητή γίνεται ενώπιον αρμοδίου οργάνου του Ο.ΜΕ.Δ.. Για τον ορισμό μεσολαβητή σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 15 του Ν1876/1990 υπάρχουν οι εξής δυνατότητες :

α) κοινή συμφωνία των μερών

β) κλήρωση εάν τα μέρη δεν συμφωνούν στο πρόσωπο του μεσολαβητή ή όταν δεν έχουν προσέλθει για την επιλογή μεσολαβητή όλοι οι εκπρόσωποι των μερών , που κλήθηκαν νόμιμα .

Κατά τη διαδικασία της ανάδειξης μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό από το όργανο του Ο.ΜΕ.Δ., που είναι αρμόδιο για την εφαρμογή της όλης διαδικασίας και συνυπογράφεται από τους παριστάμενους εκπροσώπους των μερών.

Η διαδικασία αυτή είναι δυνατόν να ολοκληρωθεί ακόμη και χωρίς προσέλευση των μερών στον Ο.ΜΕ.Δ., όταν τα μέρη γνωστοποιούν εγγράφως στον Οργανισμό την συμφωνία τους για ορισμό μεσολάβησης, είτε με την υποβολή της αίτησης για παροχή μεσολάβησης, είτε το αργότερο μέχρι το χρόνο ανάδειξης του μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης.

Εάν στην πρόσκληση του Οργανισμού για ανάδειξη μεσολαβητή δεν προσέλθει κανείς εκπρόσωπος από οποιαδήποτε πλευρά, η διαδικασία ανάδειξης μένει στάσιμη. Εάν προσέλθουν εκπρόσωποι μόνον της μία πλευράς, τότε θεωρείται ότι η πλευρά, που δεν προσήλθε δεν συμφωνεί στην από κοινού ανάδειξη μεσολαβητή και διεξάγεται κλήρωση. Εάν προσέλθουν εκπρόσωποι και των δύο πλευρών στη διαδικασία της κλήρωσης υπενθυμίζεται το δικαίωμα επιλογής μεσολαβητή με κοινή συμφωνία και μόνο εάν δεν επέλθει συμφωνία διεξάγεται κλήρωση. Για την επίτευξη συμφωνίας πρέπει να εκπροσωπούνται όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς της εργατικής και εργοδοτικής πλευράς.

Στη διαδικασία της κλήρωσης κάθε μέρος έχει δικαίωμα να ασκήσει **veto** (να δηλώσει άρνηση για το μεσολαβητή που κληρώθηκε) μόνο μία φορά, οπότε η κλήρωση επαναλαμβάνεται. Η άρνηση δεν απαιτείται να αιτιολογηθεί.

Αυτή η διαδικασία εφαρμόζεται για την ανάδειξη του τακτικού και του αναπληρωματικού μεσολαβητού. Η ανάδειξη αναπληρωτού διευκολύνει την ταχύτητα παροχής υπηρεσιών μεσολάβησης, σε περίπτωση που ο τακτικός μεσολαβητής αδυνατεί να ασκήσει τα καθήκοντα του.

5 Αμοιβή Μεσολαβητή

Η αμοιβή του μεσολαβητή και όλες οι λειτουργικές δαπάνες των υπηρεσιών μεσολάβησης βαρύνουν τον Ο.ΜΕ.Δ.²⁰. Σε περίπτωση, όμως, που τα μέρη συμφωνήσουν για προσθήκη και άλλων μεσολαβητών η αμοιβή των επιπλέον μεσολαβητών βαρύνει τα μέρη και το ποσό της αμοιβής είναι αυτό που έχει ήδη καθορισθεί με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ. ως αμοιβή της υπόθεσης μεσολάβησης.

6 Νομιμοποίηση των ενδιαφερόμενων

Η νομιμοποίηση των ενδιαφερομένων στη διαδικασία της μεσολάβησης είναι όμοια με την αναγκαία νομιμοποίηση κατά τη διαδικασία των απευθείας διαπραγματεύσεων.

Γενικά, η ικανότητα σύναψης Σ.Σ.Ε. ανάλογα με το είδος της επιδιωκόμενης συλλογικής σύμβασης σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στα άρθρα 3 και 6 του Ν. 1876/90 προσδιορίζει και εκείνους που μπορούν να προσφύγουν στη διαδικασία της Διαιτησίας²¹. Οι διαπραγματευόμενοι φορείς (αυτοί που έχουν αρμοδιότητα και αντιπροσωπευτικότητα) σύμφωνα με το Καταστατικό τους πρέπει να έχουν χορηγήσει ειδική εξουσιοδότηση στους διαπραγματευτές, οι οποίοι υποβάλλουν για λογαριασμό του φορέα τους αίτηση παροχής υπηρεσιών μεσολάβησης, και νομιμοποιούνται να παρίστανται και να εκφράζουν τις απόψεις τους στη διαδικασία της Μεσολάβησης.

Η ύπαρξη αποφασιστικής εξουσίας στα πρόσωπα των διαπραγματευτών, από την άποψη ευελιξίας στην διατύπωση εναλλακτικών προτάσεων και ενδεχομένων υποχωρήσεων σε σχέση με τις αρχικές απόψεις, είναι σημαντική όχι μόνο για τη διαδικασία της μεσολάβησης αλλά και για την προσπάθεια επίτευξης συμφωνία στο στάδιο αυτό. Στην πράξη οι διαπραγματευτές συνοδεύονται και από νομικούς ή άλλους τεχνικούς / οικονομικούς συμβούλους για την καλύτερη ανάπτυξη των θεμάτων που συζητούν.

7 Έργο των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ.

Οι υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ. προσφέρονται σύμφωνα με τον Κανονισμό Οργάνωσης και Λειτουργίας του Οργανικού και τον Κανονισμό Καταστάσεως των Μεσολαβητών Διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. και είναι οι εξής:

²⁰ άρθρ. 9 του Κανονισμού Κατάστασης Μεσολαβητών-Διαιτητών

²¹ Α. Καζάκος, 1998, σ. 169 επ. Ι. Κουκιάδης 1999 σελ. 338-340 Ι. Ληξουριώτης, 1992, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Οι κοινωνικοί συνομιλητές.

- Παραλαβή και πρωτοκόλληση της αίτησης μεσολάβησης στην γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. και σχηματισμός του φακέλου της υπόθεσης .
- Αποστολή έγγραφης πρόσκλησης για την ανάδειξη μεσολαβητή.
- Πιστοποίηση της διαδικασίας ανάδειξης μεσολαβητή με κοινή συμφωνία των μερών ή κλήρωση με την σύνταξη σχετικού πρακτικού.
- Ενημέρωση του μεσολαβητή για την ανάδειξη .
- Παράδοση του φακέλου της υπόθεσης στο μεσολαβητή.

Κατά το στάδιο της προδικασίας είναι δυνατόν να τεθούν ζητήματα νομιμότητας της διαδικασίας μεσολάβησης, τα οποία αντιμετωπίζονται κατά περίπτωση από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ. ή παραμένουν ανοικτά για να τα χειρισθεί ο μεσολαβητής, ιδίως όταν πρόκειται για ζητήματα, που αφορούν σύγκρουση συμφερόντων και τα οποία εμφανίζονται ως διαδικαστικά θέματα, που όμως αποβλέπουν στην ματαίωση του διαλόγου μεταξύ των μερών. Βασικά ζητήματα που εξετάζουν υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ. είναι εξής:

- τυπική έναρξη της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων συμφωνά με το άρθρο 4 παρ. 2 του Ν. 1876/1990²²,
- αποτυχία των απευθείας συλλογικών διαπραγματεύσεων (αρ. 14 παρ. 1 Ν.1876/1990,
- πληρότητα της αίτησης μεσολάβησης (άρθρο 15 παρ. 2 Ν.1876/1990),
- νομιμοποίηση των αρμοδίων οργάνων της πλευράς, που υποβάλει την αίτηση μεσολάβησης, δηλαδή έγκυρη εξουσιοδότηση προς τα αρμόδια όργανα για την προσφυγή στη μεσολάβηση και ορισμός.

Είναι χαρακτηριστικό ότι, ζητήματα όπως η ικανότητα και αντιπροσωπευτικότητα των διαπραγματευομένων μερών, το είδος της συλλογικής ρύθμισης, που επιδιώκεται και η έκταση της εφαρμογής, που συχνά προβληματίζουν τα μέρη και καθίστανται αντικείμενο της συλλογικής διαφοράς, δεν αντιμετωπίζονται με αποφάσεις των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ. Ο γενικός κανόνας είναι ότι, όλα τα ζητήματα που ανάγονται σε διαφορές συμφέροντος μεταξύ των μερών αντιμετωπίζονται από το μεσολαβητή, με εξαίρεση τα θέματα αντιπροσωπευτικότητας, που ανήκουν στην αρμοδιότητα της επιτροπής του άρθρου 15 του Ν.1264/1982²³. Βεβαίως η έννοια της διαφοράς συμφέροντος είναι ρευστή, διότι σε αυτή ξεπλέκονται συχνά και νομικά ζητήματα, όπως π.χ. η ικανότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, τα οποία καλείται να αντιμετωπίσει ο μεσολαβητής με την υποβολή ή μη της πρότασης μεσολάβησης ή με την διαπίστωση άρνησης μεσολάβησης²⁴.

²² Στο σημείο αυτό εμπλέκεται και το ζήτημα καταγγελίας ισχύουσας σ.σ.ε., αν αυτή είναι αορίστου χρόνου ή την λήξη της αν είναι ορισμένου χρόνου, ως νομική προϋπόθεση για την νόμιμη έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθώς και η πρόωγη έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων . Τα ζητήματα αυτά συνδέονται άμεσα με την σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ των μερών και πρέπει να αντιμετωπίζονταν από τον μεσολαβητή, ο οποίος έχει την ευθύνη να φροντίσει την τυπική νομιμότητα της διαδικασίας μεσολάβησης.

²³ Άρθρο 6 παρ 2 Ν. 1876/1990.

²⁴ Παράδειγμα διαπίστωσης άρνησης μεσολάβησης είναι η περίπτωση της εκμεταλλευσιακής συλλογικής σύμβασης για τους εργαζόμενους στα Κεντρικά Γραφεία της εταιρείας Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα, που αντιμετωπίστηκε με την ΔΑ14/2005

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ **ΚΥΡΙΩΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ**

1 Έργο του Μεσολαβητή και διαπραγματεύσεις κατά τη διαδικασία της Μεσολάβησης

Η διαδικασία της Μεσολάβησης αποτελεί στην ουσία διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων με την προεδρία του μεσολαβητή. Για το σκοπό αυτό ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε κατ' ιδίαν κοινές συναντήσεις για την ανάπτυξη των απόψεων τους.

Κατά τη διάρκεια των συναντήσεων τηρούνται συνοπτικά πρακτικά από το μεσολαβητή και συνυπογράφονται από τα μέρη. Ο μεσολαβητής ουσιαστικά συντονίζει τις διαπραγματεύσεις, οργανώνει τις συναντήσεις, προωθεί την τεκμηρίωση των απόψεων των μερών και αντιμετωπίζει τις προτάσεις των μερών με αντικειμενικότητα.

Κατά τις συναντήσεις **τηρούνται πρακτικά** με την επιμέλεια του μεσολαβητή και στο τέλος της συνάντησης υπογράφονται από τον μεσολαβητή και τους παριστάμενους εκπροσώπους των μερών.

Στις συναντήσεις **δεν παρίσταται γραμματέας** αλλά μόνον ο μεσολαβητής και οι εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι των μερών. Ο **τόπος συνάντησης** είναι τα γραφεία το Ο.ΜΕ.Δ. στην Αθηνά και τη Θεσσαλονίκη, όμως, ανάλογα με τις περιστάσεις μπορεί να ορισθούν άλλοι τόποι, ώστε να **διευκολύνεται το έργο της μεσολάβησης και της επικοινωνίας μεταξύ των μερών**.

2. Ειδικότερα στοιχεία των διαπραγματεύσεων Μεσολάβησης

2.1. Κοινές Συναντήσεις

Στις κοινές συναντήσεις αναπτύσσονται προφορικά οι απόψεις των μερών και ο μεσολαβητής διευθύνει τη συζήτηση επιδιώκοντας να αναδείξει τα σημεία στα οποία μπορεί να επιτευχθεί σύγκλιση απόψεων, ενώ επισημαίνει τα σημεία για τα οποία τα μέρη διαφωνούν και για τα οποία διερευνάται η δυνατότητα σύγκλισης απόψεων. Η επιχειρηματολογία των μερών στα σημεία, συμφωνίας και διαφωνίας, συμβάλλει στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης.

2.2 Κατ' ιδίαν συναντήσεις

Στις κατ' ιδίαν συναντήσεις τα μέρη αναπτύσσουν ελεύθερα τις απόψεις τους και ενημερώνουν το μεσολαβητή παρέχοντας διευκρινίσεις και στοιχεία και ενδεχομένως επισημαίνουν τα θέματα για τα οποία προτίθενται να εκφράσουν εναλλακτικές προτάσεις ή να θέσουν εκτός διαπραγματευτικού πλαισίου. Στις συναντήσεις αυτές τα μέρη μπορούν να δηλώσουν ζητήματα για τα οποία ο μεσολαβητής καλείται να τηρήσει εχεμύθεια προς την άλλη πλευρά. Έτσι προετοιμάζονται οι κοινές συναντήσεις και διευκολύνεται ο μεσολαβητής στην προώθηση σύγκλισης απόψεων.

Οι κατ' ιδίαν συναντήσεις συνήθως διεξάγονται στο περιθώριο των κοινών συναντήσεων ή με διακοπές κατά τη διεξαγωγή τους, ενώ ως κατ' ιδίαν συναντήσεις νοούνται και οι τηλεφωνικές συνεννοήσεις των μερών με τον μεσολαβητή. Στις συναντήσεις αυτές και γενικά στον χειρισμό της υπόθεσης ο μεσολαβητής χειρίζεται την υπόθεση με αντικειμενικότητα προς τα συμφέροντα κάθε διαπραγματευόμενης πλευράς.

2.3 Τεκμηρίωση προτάσεων των μερών

Ο καλόπιστος διάλογος, όπως αναφέρεται στην παράγραφο 3 του άρθρου 4 του Ν. 1876/90 προωθείται με την τεκμηρίωση των προτάσεων των μερών.

Για το σκοπό αυτό τα μέρη πρέπει να προσκομίζουν κάθε στοιχείο που θεμελιώνει τις απόψεις τους. Η εργατική πλευρά ²⁵ έχει δικαίωμα να ζητήσει στοιχεία από την εργοδοτική πλευρά ή από άλλες υπηρεσίες του δημοσίου για τα θέματα που θέτει σε διαπραγμάτευση.

Η εργατική πλευρά, μπορεί να ενισχύει το δικαίωμα της πληροφόρησης και με τη συνδρομή των υπηρεσιών του μεσολαβητή. Σε κάθε περίπτωση ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να ζητήσει στοιχεία για την τεκμηρίωση των προτάσεων των μερών και την προετοιμασία της δικής του πρότασης, εφόσον τα μέρη δεν καταλήγουν σε συμφωνία.

Ο μεσολαβητής δεν είναι δικαστική αρχή για να επιβάλει την προσκόμιση στοιχείων, αλλά μόνον με την πειθώ, ευαισθητοποιεί τα μέρη να προσκομίσουν στοιχεία και να τεκμηριώσουν τις απόψεις τους. Η μη προσκόμιση στοιχείων, η έλλειψη τεκμηρίωσης, η μη ικανοποίηση του δικαιώματος των εργαζομένων για τεκμηρίωση δεν συμβαδίζουν με την αρχή του καλόπιστου διαλόγου, που διαπνέει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και δυσχεραίνει το έργο της μεσολάβησης.

2.4. Έρευνα για τα θέματα των διαπραγματεύσεων με συνδρομή πραγματογνώμονα ή εξέταση προσώπου.

Όταν τίθενται τεχνικά, οικονομικά ή άλλα ειδικά θέματα των οποίων η κατανόηση δεν είναι σαφής για τα μέρη ή για τον μεσολαβητή, είναι δυνατόν να ζητηθεί παροχή υπηρεσιών πραγματογνωμοσύνης ή να ζητηθεί η εξέταση προσώπου.

Την αναγκαιότητα προσφυγής σε πραγματογνώμονα και την εξέταση προσώπου κρίνει ο μεσολαβητής σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 4 του άρθρου 15 του Ν. 1876/90 και βεβαίως τη σκοπιμότητα αυτή μπορούν να προτείνουν και τα διαπραγματευόμενα μέρη.

Θέματα, που είναι δυνατόν να απαιτήσουν πραγματογνωμοσύνη μπορεί να είναι η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, ζητήματα συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, ή επιπτώσεων του κόστους εργασίας στην ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης ή του κλάδου κ.λπ. αλλά και νομικά ζητήματα, που αφορούν την νομιμότητα της διαδικασίας μεσολάβησης, όπως η αρμοδιότητα διαπραγματευόμενης οργάνωσης να κινήσει την ή να συμμετάσχει στη διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων .

²⁵ παρ. 4 και 5 του άρθρου 4 του Ν. 1876/90

3 Μορφές ολοκλήρωσης των διαπραγματεύσεων μεσολάβησης

Η ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων της μεσολάβησης σε γενικές γραμμές οδηγεί, είτε στην κατάρτιση συλλογικής σύμβασης, είτε στην επιδίωξη της συλλογικής σύμβασης με την πρόταση του μεσολαβητή. Έτσι η ολοκλήρωση της μεσολάβησης μπορεί να έχει τις ακόλουθες μορφές:

3.1. Ολική σύγκλιση απόψεων

Η ολική σύγκλιση απόψεων μπορεί να επέλθει απευθείας μεταξύ των μερών. Στην περίπτωση αυτή τα μέρη καταλήγουν σε συμφωνία για την οποία ενδέχεται να ζητήσουν τις υπηρεσίες του μεσολαβητή για την κατάρτιση σχεδίου συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η εξέλιξη αυτή καταγράφεται στο πρακτικό κοινής συνάντησης μαζί με σημεία σύγκλισης απόψεων μεταξύ των μερών.

Στην πράξη συνηθίζεται να καταρτίζονται σ.σ.ε. με την τεχνική συνδρομή του μεσολαβητή, ο οποίος συντάσσει σχέδιο σ.σ.ε., το οποίο διαβιβάζει στα μέρη προς διευκόλυνσή τους. Η πρακτική αυτή δεν πηγάζει ευθέως από το νόμο, αλλά αναπτύχθηκε μέσα από την εμπειρία του Ο.ΜΕ.Δ. Ουσιαστικά εναπόκειται στην κρίση του μεσολαβητή να διευκολύνει τα μέρη, εφόσον βέβαια στον φάκελο της μεσολάβησης υπάρχουν όλα τα αναγκαία στοιχεία και ιδίως εάν η προηγούμενη συλλογική ρύθμιση ήταν κωδικοποιημένη. Στην περίπτωση αυτή παρέλκει η ανάγκη υποβολής Πρότασης Μεσολάβησης. Εάν τα μέρη, όμως, δεν υπογράψουν σ.σ.ε., τότε ο μεσολαβητής, που παρακολουθεί τις εξελίξεις ιδίως μέσω συμφωνημένων προθεσμιών για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας καλεί γραπτώς τα μέρη να υπογράψουν σ.σ.ε. και σε περίπτωση μη κατάρτισης σ.σ.ε. υποβάλει τυπική Πρόταση Μεσολάβησης με περιεχόμενο όσα έχουν ήδη συμφωνηθεί από τα μέρη.

3.2. Μερική σύγκλιση απόψεων

Η διαδικασία της μεσολάβησης μπορεί να οδηγήσει σε μερική σύγκλιση απόψεων και επομένως αδυναμία κατάρτισης συλλογικής σύμβασης ή άλλης προόδου των διαπραγματεύσεων.

Το γεγονός αυτό καταγράφεται από το μεσολαβητή στα Πρακτικά των συναντήσεων και αξιοποιείται κατάλληλα στην Πρόταση Μεσολάβησης.

Οι περισσότερες περιπτώσεις υποβολής πρότασης μεσολαβητή στηρίζονται σε μερική σύγκλιση απόψεων και στη συμφωνία των μερών να υποβληθεί Πρόταση Μεσολάβησης.

3.3. Ολική διαφωνία των μερών

Η διαδικασία Μεσολάβησης μπορεί να οδηγήσει σε διαπίστωση ολικής διαφωνίας των μερών, όποτε τα επιχειρήματα των μερών που θεμελιώνουν τη διαφωνία τους πρέπει να σταθμισθούν από το μεσολαβητή στην Πρόταση Μεσολάβησης.

Στην περίπτωση της μερικής ή ολικής διαφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ασκεί το δικαίωμα υποβολής Πρότασης Μεσολάβησης, λαμβάνοντας υπόψη τις απόψεις που εκφράστηκαν, την τεκμηρίωση που προέβαλε κάθε μέρος και τα στοιχεία που ο ίδιος συγκέντρωσε. Επίσης εξετάζει το ενδεχόμενο Άρνησης

Μεσολάβησης, όταν μια πλευρά περιορίστηκε σε διαδικαστικές παρατηρήσεις ή δεν εμφανίστηκε, οπότε δεν υποβάλλει Πρόταση Μεσολαβητή αλλά διαπιστώνει την Άρνηση Μεσολάβησης.

3.4. Άρνηση Μεσολάβησης

Ειδική μορφή ολικής διαφωνίας αποτελεί η κατάσταση της Άρνησης Μεσολάβησης.

Η Άρνηση Μεσολάβησης είναι, είτε η “**τυπική απουσία**” μίας εκ των διαπραγματευόμενων πλευρών από τη διαδικασία της μεσολάβησης, είτε η “**άγωνα παρουσία**” κατά την οποία δεν προσφέρονται επιχειρήματα αλλά απλή άρνηση συζήτησης για τα θέματα, που τίθενται σε διαπραγμάτευση.

Την Άρνηση Μεσολάβησης τη διαπιστώνει με έγγραφό του ο Μεσολαβητής, “**Έκθεση Άρνησης Μεσολάβησης**”. Τούτο συμβαίνει όταν στις κατ’ ιδίαν και κοινές συναντήσεις μία εκ των διαπραγματευόμενων πλευρών αρνείται ευθέως να προσέλθει ή προσέρχεται χωρίς να συζητά τα προς διαπραγμάτευση θέματα. Όταν έχουμε περίπτωση «άγωνα παρουσίας» συνήθως η διαπραγματευόμενη πλευρά, που ενδιαφέρεται για την επίλυση της συλλογικής διαφοράς, επισημαίνει το φαινόμενο της άρνησης μεσολάβησης και καλεί το μεσολαβητή να τη διαπιστώσει.

Η Έκθεση Άρνησης Μεσολάβησης διατυπώνεται γραπτώς από τον μεσολαβητή και κοινοποιείται σε όλους όσους εμπλέκονται στη διαδικασία της μεσολάβησης, περιλαμβανομένων και των οργανώσεως που μετέχουν ασκώντας το δικαίωμα της παρέμβασης.

4 Η Πρόταση Μεσολάβησης

Οι περιπτώσεις της μερικής συμφωνίας αλλά συχνά και της ολικής συμφωνίας, αντιμετωπίζονται από το μεσολαβητή με υποβολή τυπικής ή άτυπης πρότασης.

Κατά κανόνα η ολοκλήρωση της διαδικασίας μεσολάβησης -με εξαίρεση την περίπτωση της άρνησης μεσολάβησης- ολοκληρώνεται με την υποβολή τυπικής Πρότασης Μεσολάβησης, όταν τα εμπλεκόμενα μέρη από κοινού ή έστω ένα από αυτά ζητούν την υποβολή Πρότασης Μεσολάβησης.

Η υποβολή πρότασης είναι δικαίωμα του μεσολαβητή ²⁶ το οποίο ασκείται με γνώμονα την εξυπηρέτηση του καλόπιστου διαλόγου, δηλαδή την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τελικά την επίτευξη συλλογικής ρύθμισης. Κατά την γνώμη μας, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να μην υποβάλει Πρόταση Μεσολάβησης μόνον, εάν κρίνει αιτιολογημένα ότι, συντρέχει λόγος έλλειψης τυπικής νομιμότητας στην εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά το στάδιο της μεσολάβησης, π.χ. απουσία αρμοδιότητας συλλογικής διαπραγμάτευσης. Διαφορετικά, η αυθαίρετη μη υποβολή Πρότασης Μεσολάβησης, σε συνδυασμό με τη μη συνδρομή συνθηκών άρνησης μεσολάβησης, δημιουργεί διαπραγματευτική εκκρεμότητα με ευθύνη του μεσολαβητή, που ουσιαστικά πλήττει το διαπραγματευόμενο μέρος, που ζήτησε υπηρεσίες μεσολάβησης. Διαπραγματευτική εκκρεμότητα έχουν δικαίωμα να

²⁶ άρθ. 15 παρ. 6 του Ν. 1876/90

δημιουργούν με πρωτοβουλία τους μόνον τα μέρη, όταν δηλώνεται από κοινού ή μονομερώς από τον προσφεύγοντα, ότι αποσύρεται η αίτηση μεσολάβησης.

Η υποβολή πρότασης είναι ο συνηθέστερος τρόπος κατάληξης της διαδικασίας Μεσολάβησης, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Ο.ΜΕ.Δ. Ο **χρόνος υποβολής της Πρότασης Μεσολάβησης** εξαρτάται από την πρόοδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ο νόμος θέτει **ενδεικτικά την προθεσμία των 20 ημερών**, εάν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία.²⁷ Στην πράξη αυτή η προθεσμία παρατείνει με συμφωνία των μερών.

Η πρόταση μεσολαβητή μπορεί να είναι άτυπη ή τυπική.

Άτυπη πρόταση είναι η προφορική πρόταση, που υποβάλλεται συνήθως κατά τις διαπραγματεύσεις. Επίσης, άτυπη πρόταση είναι και η γραφτή διερευνητική πρόταση του μεσολαβητή, που άλλοτε περιέχει τεκμηρίωση και άλλοτε όχι και υποβάλλεται στα μέρη για να διευκολύνει τη διαδικασία μεσολάβησης και συνηθέστατα συμβάλει στην κατάρτιση συλλογικής σύμβασης απευθείας από τα ίδια τα μέρη.

Στην περίπτωση αυτή ο μεσολαβητής “κωδικοποιεί τις συγκλίνουσες απόψεις” διευκολύνοντας τα μέρη να συνεχίσουν τις μεταξύ τους απευθείας διαπραγματεύσεις και παράλληλα επιδιώκει με τη δική του “συμβιβαστική πρόταση” να αμβλύνει τα σημεία διαφωνίας. Συχνά στην περίπτωση αυτή εκφράζει εναλλακτικές προτάσεις, που συζητούνται από τα μέρη σε κοινή συνάντηση, ώστε να διαφυλάξει την ευχέρεια παρουσίασης της δικής του πρότασης σε μεταγενέστερο στάδιο. Σημειώνεται όμως ότι η υποβολή άτυπης πρότασης μεσολάβησης δεν πηγάζει ευθέως από το νόμο, ούτε περιλαμβάνεται στον Κανονισμό Λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ. και τον Κανονισμό Μεσολαβητών – Διαιτητών, αλλά έχει αναπτυχθεί ως πρακτική, η οποία λειτουργεί κατά την κρίση του μεσολαβητή.

Τυπική πρόταση είναι η έγγραφη πρόταση του μεσολαβητή, στην οποία περιέχονται όλα τα ουσιώδη στοιχεία, που αφορούν τη διαδικασία της μεσολάβησης καθώς και την καταγραφή των σημείων συμφωνίας και διαφωνίας των μερών, ώστε με βάση τα στοιχεία, που επικαλέσθηκαν τα μέρη και ο μεσολαβητής να αιτιολογείται η Πρόταση Μεσολάβησης για να διευκολύνονται και να πείθονται τα μέρη να καταλήξουν σε συμφωνία σε περιβάλλον απευθείας διαπραγματεύσεων.

Ουσιαστικά η πρόταση του μεσολαβητή είναι η καλόπιστη προσπάθεια ενός τρίτου, ο οποίος εκτιμά τα συμφέροντα και τα επιχειρήματα των μερών και προτείνει τη συνισταμένη άποψη, που γεφυρώνει τις μεταξύ τους διαφορές.

Με την Πρόταση Μεσολάβησης ολοκληρώνεται η διαδικασία μεσολάβησης είτε με την υπογραφή Σ.Σ.Ε., είτε με τη δημιουργία προϋπόθεσης προσφυγής στη Διαιτησία.

4.1. Περιεχόμενο της πρότασης μεσολάβησης

Το περιεχόμενο της πρότασης Μεσολάβησης διατυπώνεται από το μεσολαβητή κατά την ελεύθερη ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση του.

Δεν υπάρχει συγκεκριμένος τύπος περιεχομένου Πρότασης Μεσολάβησης.

²⁷ άρθρ. 15 παρ. 6 α του Ν. 1876/90

Συνήθως οι προτάσεις μεσολάβησης διακρίνονται ως προς το περιεχόμενο τους σε *τέσσερα μέρη*:

ΜΕΡΟΣ 1ο: Διαδικαστικά θέματα

Στο μέρος αυτό γίνεται αναφορά στα μέρη, που εμπλέκονται στη διαδικασία της Μεσολάβησης, τα τυπικά στοιχεία της διαδικασίας μεσολάβησης, σχετικά με την έναρξη των διαπραγματεύσεων, την αίτηση μεσολάβησης, το χρόνο και τη διαδικασία ανάδειξης μεσολαβητή, το χρόνο ανάληψη των καθηκόντων του και τις διαπραγματεύσεις (προσκλήσεις συναντήσεων, κοινές και κατ' ιδίαν συναντήσεις) κατά το στάδιο μεσολάβησης.

ΜΕΡΟΣ 2ο: Τα θέματα που τέθηκαν σε διαπραγμάτευση

Στο μέρος αυτό αναφέρονται τα θέματα που τέθηκαν σε διαπραγμάτευση κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης, τα στοιχεία, που προσκόμισε η κάθε πλευρά, οι απόψεις των μερών και τα σημεία σύγκλισης απόψεων ή διαφωνιών. Κατά τη μεσολάβηση δεν αποκλείεται να υπάρξουν εναλλακτικές προτάσεις και να τεθούν νέα θέματα ή να απαλειφθούν θέματα που είχαν τεθεί στις απευθείας διαπραγματεύσεις. Συνήθως στη διαδικασία, μεσολάβησης παρουσιάζονται για πρώτη φορά επίσημα οι αντιπροτάσεις της προσκαλούμενης πλευράς.

ΜΕΡΟΣ 3ο: Αιτιολογία της Πρότασης Μεσολάβησης

Στο μέρος αυτό αναφέρεται η αιτιολογία των προτάσεων του μεσολαβητή για τις λύσεις, που προτείνει στηριζόμενος, είτε στις συμφωνίες των μερών, είτε στο συγκερασμό των συμφερόντων τους για τα σημεία διαφωνίας. Για το σκοπό αυτό λαμβάνονται υπόψη τα στοιχεία που έχουν προσκομίσει τα μέρη ή έχει ο ίδιος ο μεσολαβητής αναζητήσει, όπως η γενική κατάσταση της οικονομίας και των συνθηκών εργασίας στη χώρα, τον κλάδο ή την επιχείρηση ανάλογα με την περίπτωση, άλλες συναφείς συλλογικές ρυθμίσεις, που μπορούν να διευκολύνουν ως ανάλογες ρυθμίσεις συναφών θεμάτων σε συναφείς εργασιακές και οικομικές συνθήκες κ.λπ. Επίσης στο μέρος αυτό περιλαμβάνεται και η θεμελίωση της νομιμότητας της διαδικασίας μεσολάβησης ή της επιδιωκόμενης σ.σ.ε. ή των όρων της, εάν έχει τεθεί σχετικό ζήτημα κατά τις διαπραγματεύσεις.

Με δεδομένο όμως ότι η συλλογική διαφορά δεν αφορά επίλυση νομικών διαφορών αλλά διαφορών συμφέροντος ο μεσολαβητής προσανατολίζει την αιτιολογία της πρότασης του στο ουσιαστικό περιεχόμενο των διαφορών. Για τυχόν διαφορές συμφέροντος, που υποκρύπτουν νομικά ζητήματα περιορίζει τα ζητήματα αυτά, έτσι ώστε οι προτεινόμενες ρυθμίσεις να μην είναι αντίθετες με κανόνες αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή χαρακτήρα και γενικά να μην εισάγουν ρυθμίσεις δυσμενέστερες από αυτές, που ορίζει ο νόμος²⁸.

ΜΕΡΟΣ 4ο: Ουσιαστική Πρόταση Μεσολάβησης

Στο μέρος αυτό περιέχονται οι ουσιαστικές προτάσεις για τη ρύθμιση της συλλογικής διαφοράς. Αυτές οι προτάσεις διατυπώνονται, είτε με μορφή σχεδίου συλλογικής σύμβασης, είτε με μορφή όρων που μπορούν να συμπεριληφθούν στη συλλογική σύμβαση. Μεταξύ τω όρων μιας Πρότασης Μεσολάβησης

²⁸ Άρθρο 7 παρ. 3 του Ν1876/1990.

περιλαμβάνονται κατά κανόνα οι εξής ρυθμίσεις: α) το πεδίο εφαρμογής, β) η διάρκεια ισχύος γ) η διατήρηση σε ισχύ των μη ρητά τροποποιημένων ευνοϊκότερων ρυθμίσεων δ) η διατήρηση των ευνοϊκότερων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Η έγγραφη Πρόταση Μεσολάβησης είναι μέσο συλλογικής διαπραγμάτευσης, που καταρτίζεται από το μεσολαβητή για να συμβάλει ²⁹ στην επίτευξη συλλογικής ρύθμισης.

Αν και η αιτιολογία της δεν επιβάλλεται νομικά, είναι κατ' αρχήν χρήσιμη. Πάντως ως πράξη του μεσολαβητή δεν ελέγχεται δικαστικά, επειδή δεν παράγει νομικές δεσμεύσεις ³⁰. Γενικά όμως, η ανάγκη αιτιολογίας των προτάσεων μεσολάβησης πηγάζει και από τον Κώδικα της Δεοντολογίας Μεσολάβησης ³¹ και το περιεχόμενο της επηρεάζεται από την τεκμηρίωση, που προσκομίζουν τα διαπραγματευόμενα μέρη κατά τη διαδικασία μεσολάβησης.

5. Συνέπειες της Πρότασης Μεσολάβησης

Με επιμέλεια των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ. η Πρόταση Μεσολάβησης ή έκθεση Άρνησης Μεσολάβησης κοινοποιείται επίσημα στα μέρη με έγγραφη απόδειξη για την παραλαβή της. Τα μέρη καλούνται να δηλώσουν μέσα σε πέντε (5) ημέρες, αν δέχονται την πρόταση του μεσολαβητή και καλούνται να δηλώσουν στο μεσολαβητή αν τη δέχονται.

5.1 Αποδοχή της Πρότασης του Μεσολαβητή

Κάθε πλευρά που μετέχει στις διαπραγματεύσεις σταθμίζει το ενδεχόμενο να δεχθεί την Πρόταση μεσολάβησης. Εάν η Πρόταση Μεσολάβησης γίνει δεκτή αυτό πρέπει να δηλωθεί εγγράφως προς το μεσολαβητή και με σαφήνεια. Οι επιφυλάξεις δημιουργούν την εντύπωση μη αποδοχής και πρόθεση για συνέχεια των διαπραγματεύσεων, ενώ ο μεσολαβητής δεν έχει πλέον δυνατότητα παρέμβασης και για τον λόγο αυτό χαρακτηρίζονται ως άρνηση της Πρότασης Μεσολάβησης. .

Ο Ο.ΜΕ.Δ. με τις διοικητικές του υπηρεσίες μετά την πάροδο του πενηθημέρου από την κοινοποίηση της Πρότασης Μεσολάβησης γνωρίζει εγγράφως σε κάθε πλευρά κατά πόσο αυτή έγινε δεκτή από την άλλη πλευρά ³².

Σε περίπτωση αποδοχής της Πρότασης Μεσολάβησης από όλα τα διαπραγματευόμενα μέρη ο μεσολαβητής με τη γραμματειακή στήριξη των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ. επιμελείται και συντονίζει την υπογραφή της σ.σ.ε με περιεχόμενο τους προτεινόμενους όρους ή τυχόν τροποποιήσεις, που με δική τους πρωτοβουλία συμφωνούν. Είναι δυνατόν όμως, με δική τους πρωτοβουλία τα μέρη να υπογράψουν συλλογική σύμβαση χωρίς να προσκληθούν από το μεσολαβητή για το σκοπό αυτό.

²⁹ Ν. 1876/90 άρθρο 15 παράγραφος 6 και 16 παρ. 1γ και δ

³⁰ Γ. Λεβέντης, 1996, σ. 439 Α. Καζάκος, 1998, σ. 247 επ.

³¹ άρθρο 5 του Κανονισμού Καταστάσεως Μεσολαβητών - Διαιτητών.

³² άρθρο 7 του Κανονισμού Καταστάσεως Μεσολαβητή - Διαιτητή.

5. 2. Άρνηση της πρότασης του Μεσολαβητή

Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατόν να μη γίνει αποδεκτή από καμία πλευρά ή να γίνει δεκτή μόνον από μία πλευρά. Στην περίπτωση αυτή δεν οδηγούμεθα σε κατάρτιση συλλογικής σύμβασης.

Γενικά η πάροδος του πενθημέρου χωρίς να δηλωθεί αποδοχή ή άρνηση της πρότασης του μεσολαβητή³³ θεωρείται ως άρνηση της Πρότασης Μεσολάβησης.

Οι συνέπειες της άρνησης ή της αποδοχής της πρότασης του μεσολαβητή έχουν επιπτώσεις στη διαδικασία της Διαιτησίας. Η επίπτωση έγκειται στο δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαδικασία της Διαιτησίας για τη συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία έχει αποδεχθεί την πρόταση του μεσολαβητή.

Η εργοδοτική πλευρά μόνο στις περιπτώσεις της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, εάν αποδεχθεί την πρόταση του μεσολαβητή, την οποία, όμως, έχει αρνηθεί η εργατική πλευρά³⁴.

Πάντως η πάροδος του πενθημέρου και η τυπική άρνηση της πρότασης μεσολάβησης δεν εμποδίζει τα μέρη να υπογράψουν σ.σ.ε. με βάση την πρόταση μεσολάβησης, αφού η εκπρόθεσμη αποδοχή της πρότασης μεσολάβησης επηρεάζει μόνον το δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία

Τέλος, η δήλωση αποδοχής της Πρότασης Μεσολάβησης και από τα δύο μέρη δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως κατάρτιση σ.σ.ε. Στην περίπτωση αυτή μπορεί να κινηθεί η διαδικασία της Διαιτησίας ως μέσο πίεσης για την κατάρτιση Σ.Σ.Ε. σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 16 παρ. 1 γ του Ν. 1876/1990, λόγω αποδοχής της πρότασης μεσολάβησης.

Εξάλλου η μη κατάρτιση σ.σ.ε. μετά την αποδοχή πρότασης μεσολάβησης είναι δυνατόν να θεωρηθεί ως άρνηση πρότασης μεσολάβησης και σύμφωνα με το αρ. 16 παρ 1 γ και δ Ν 1876/1990 η πλευρά, που δηλώνει ότι δέχεται την πρόταση μεσολάβησης και συμφωνεί στην υπογραφή σ.σ.ε., έχει δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία. Πάντως η δήλωση για την αποδοχή της πρότασης μεσολάβησης και η υπαναχώρηση στην υπογραφή σ.σ.ε. είναι πραγματικό γεγονός, που εξετάζεται και περίπτωση για να διαπιστωθεί ποία πλευρά υπαναχώρησε στην υπογραφή σ.σ.ε. και ποία πλευρά αποκτά το δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία.

6. Έργο των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ.

Σύμφωνα με τον Κανονισμό Οργάνωσης και Λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ και τον Κανονισμό Καταστάσεως των Μεσολαβητών Διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. ο Ο.ΜΕ.Δ. κατά την διαδικασία της διαιτησίας προσφέρει τις εξής υπηρεσίες :

- Γραμματειακή υποστήριξη του μεσολαβητή και τήρηση του φακέλου της μεσολάβησης .
- Αποστολή έγγραφων προσκλήσεων για την ανάδειξη μεσολαβητή και τις κοινές και κατ' ιδίαν συναντήσεις.
- Διακίνησης εγγράφων μεταξύ των μερών και του μεσολαβητή.

³³ παραγράφου 6β του άρθρου 15 του Ν. 1876/90

³⁴ άρθρο 16 παράγραφος 1γ και δ του Ν. 1876/1990

- Κοινοποίησης της Πρότασης Μεσολάβησης.
- Παραλαβή της έγγραφης αποδοχής ή άρνηση της Πρότασης Μεσολάβησης.
- Ενημέρωση των μερών για την αποδοχή άρνησης της Πρότασης Μεσολάβησης.
- Διάθεση χώρου και υπηρεσιών γραφείου για τη διεξαγωγή των κάθε είδους συναντήσεων μεταξύ των μερών και του μεσολαβητή.

Κατά το στάδιο της κυρίως διαδικασίας οι αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ. δεν αντιμετωπίζουν ουσιαστικά ή διαδικαστικά ζητήματα της υπόθεσης μεσολάβησης. και δεν παρεμβαίνουν στο έργο του μεσολαβητή.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

1. Η διαδικασία της Μεσολάβησης είναι μηχανισμός, που προωθεί τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.
2. Με συμφωνία των μερών η διαδικασία της Μεσολάβησης μπορεί να αποκτήσει μεγάλη ευελιξία ως προς τον τρόπο διεξαγωγής των διαπραγματεύσεων αλλά και την ίδια την διάρκεια τους.
3. Το δικαίωμα του μεσολαβητή για υποβολή πρότασης λειτουργεί στο πλαίσιο του καλόπιστου διαλόγου και της εξυπηρέτησης των μερών για την επίτευξη συλλογικής σύμβασης. Η αδυναμία επίτευξης συλλογικής σύμβασης, όμως, στη διαδικασία της μεσολάβησης δεν πρέπει να υποβαθμίζει την ανάγκη επίτευξης συλλογικής ρύθμισης, έστω και με διαιτητική απόφαση. Εξάλλου υπάρχει δυνατότητα επίτευξης συμφωνίας και υπογραφής σ.σ.ε. ακόμη και στο στάδιο της διαιτησίας.
4. Η εμπειρία της λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ. από το έτος 1991 έως σήμερα ανέδειξε τα εξής:
 - ◆ Σχεδόν όλες οι υποθέσεις μεσολάβησης κινήθηκαν έπειτα από αίτηση της εργατικής πλευράς.
 - ◆ Η πλειοψηφία των υποθέσεων μεσολάβησης κλίνει με Πρόταση Μεσολάβησης.
 - ◆ Σε υψηλό ποσοστό οι Προτάσεις Μεσολάβησης οδηγούν σε κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων.

Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν τη Μεσολάβηση ως μηχανισμό προόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και επίτευξης συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε ποσοστό περίπου 50%.

5. Η μη επίτευξη συλλογικών συμβάσεων κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης δεν αποτελεί αποτυχία της μεσολάβησης. Η μεσολάβηση αναδεικνύει τα σημεία συμφωνίας και διαφωνίας μεταξύ της εργατικής και εργοδοτικής πλευράς και διευκολύνει την επίτευξη συλλογικής ρύθμισης, έστω και με έκδοση Διαιτητικής Απόφασης.
6. Η αξιοποίηση της μεσολάβησης για τη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών με διαιτητική απόφαση είναι πάντοτε ένα ενδεχόμενο. Όμως, σκοπός της μεσολάβησης παραμένει η επίτευξη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και η ενθάρρυνση των μερών να οδηγούν τις διαφορές τους σε συμφωνημένες λύσεις ώστε να προσφεύγουν στη διαιτησία μόνο ως έσχατο και επικουρικό μέσο για την ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας .