



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

Συμφιλίωση - Μεσολάβηση - Διαιτησία



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"
2007 - 2013
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ
ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ – ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ – ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ	2
ΤΙ ΕΙΝΑΙ Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ;.....	5
<i>ΠΟΙΑ Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΟΥ ΤΗΡΕΙΤΑΙ;</i>	5
ΤΙ ΕΙΝΑΙ Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ;.....	7
<i>ΠΟΙΑ Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΟΥ ΤΗΡΕΙΤΑΙ;</i>	7
ΤΙ ΕΙΝΑΙ Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ;.....	8
<i>ΠΟΙΑ Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΟΥ ΤΗΡΕΙΤΑΙ;</i>	8
ΠΗΓΕΣ:	10

ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ – ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ – ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

ΘΕΜΑ	ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ – ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ – ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ
1. ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ	
ΕΝΝΟΙΑ	<ul style="list-style-type: none">- Μηχανισμός εξομάλυνσης ή πρόληψης των ατομικών ή συλλογικών εργασιακών διαφορών με παρέμβαση των αρμόδιων υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας για τον τερματισμό της διένεξης, ύστερα από την υποβολή σχετικού αιτήματος.- Στη διαδικασία της συμφιλίωσης μπορούν να τεθούν διαφορές για τη σχέση εργασίας, την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και των ΣΣΕ, καθώς και θέματα που δεν αποτελούν αντικείμενο συλλογικής σύμβασης.
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	<ul style="list-style-type: none">- Έχει προαιρετικό χαρακτήρα και λειτουργεί ανεξάρτητα από το σύστημα μεσολάβησης-διαιτησίας.- Η παρέμβαση συμφιλιωτή μπορεί να ζητηθεί από τον εργαζόμενο (ή τους εργαζόμενους που επικαλούνται κοινό συμφέρον) ή τον εργοδότη, από κοινού ή χωριστά, αλλά και από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή των εργοδοτών.- Στο τέλος της διαδικασίας συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον συμφιλιωτή και περιέχει αιτιολογημένη γνώμη – πρόταση του Συμφιλιωτή.- Σε περίπτωση εύρεσης κοινώς αποδεκτής λύσης του υπογεγραμμένο πρακτικό έχει δεσμευτική ισχύ για τα μέρη, ενώ σε περίπτωση παραβίασής του, επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις.

2. ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ	
ΕΝΝΟΙΑ	<p>Τρόπος επίλυσης συλλογικής διαφοράς εργασίας, που τίθεται σε κίνηση μετά την αποτυχία διαπραγματεύσεων για τη σύναψη Σ.Σ.Ε. και επιτυγχάνεται με την παρέμβαση τρίτου (μεσολαβητή).</p>
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	<ul style="list-style-type: none"> - Ξεκινά μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων για σύναψη ΣΣΕ. - Έχει ως ορισμένο αντικείμενο μόνο θέματα που μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ, οι διαπραγματεύσεις για τη σύναψη της οποίας έχουν ήδη αποτύχει. - Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία, ο Μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει στο τέλος της διαδικασίας ορισμένη πρόταση.

3. ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ	
ΕΝΝΟΙΑ	Τρόπος επίλυσης της συλλογικής διαφοράς με παρέμβαση τρίτων προσώπων, που ακολουθείται στην περίπτωση που αποτύχουν οι διαπραγματεύσεις για κατάρτιση ΣΣΕ ή η διαδικασία της μεσολάβησης για κατάρτιση ΣΣΕ.
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	<ul style="list-style-type: none"> - Πραγματοποιείται με την παρεμβολή τρίτων προσώπων και είναι με το ισχύον σήμερα νομοθετικό καθεστώς δυνατή μόνο με κοινή συμφωνία των μερών. - Τα θέματα που τίθενται στη διαδικασία της Διαιτησίας αφορούν, σύμφωνα με τον νόμο, μόνο τον βασικό μισθό. - Η απόφαση του Διαιτητή εξομοιώνεται με ΣΣΕ και έχει κανονιστική ισχύ.
ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	Ν. 1876/1990, Ν. 3899/2010, ΠΥΣ 6/2012, Ν. 4046/2012

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ;

Διαδικασία που στόχο έχει την επίλυση των ατομικών ή συλλογικών εργασιακών διαφορών με παρέμβαση των αρμόδιων υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας ακόμα και για θέματα που δεν αποτελούν αντικείμενο συλλογικής σύμβασης.

Προϋποθέτει την ύπαρξη διένεξης κάθε είδους μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων, ενώ δικαίωμα προσφυγής στη διαδικασία της συμφιλίωσης έχουν τόσο η συνδικαλιστική οργάνωση ή ο εργαζόμενος μεμονωμένα όσο και η εργοδοτική οργάνωση ή ο εργοδότης μεμονωμένα.

ΠΟΙΑ Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΟΥ ΤΗΡΕΙΤΑΙ;

Ξεκινά με την υποβολή αίτησης του ενδιαφερόμενου μέρους προς το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Χρέη συμφιλιωτή τηρεί ο Επιθεωρητής Εργασίας του Τοπικού Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων στο οποίο υποβλήθηκε η αίτηση. Υπό προϋποθέσεις η αίτηση παραπέμπεται στην αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.

Σε περίπτωση που το αίτημα για έναρξη διαδικασίας συμφιλίωσης δεν υποβάλλεται από κοινού, γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στο άλλο μέρος με μέριμνα του συμφιλιωτή.

Με τον Ν. 3996/2011 αναδιαμορφώθηκε ο θεσμός της συμφιλίωσης, χαρακτηριστικά του οποίου είναι πλέον τα εξής:

A. Δεν προβλέπεται πλέον η διεξαγωγή της διαδικασίας της συμφιλίωσης για υποθέσεις που υπάγονται στην αρμοδιότητα του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

B. Καταγράφονται αναλυτικά οι αρμοδιότητες και οι διαδικασίες συμφιλίωσης των μερών σε επίπεδο Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας.

Γ. Ως εργατική διαφορά προσδιορίζεται κάθε διαφωνία μεταξύ εργαζομένων (ή εργαζομένου) και εργοδότη που προκύπτει από τη σχέση εργασίας για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, των όρων συλλογικών ρυθμίσεων ή κανονισμών εργασίας, καθώς και όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Δ. Κατά τη διάρκεια της συμφιλιωτικής διαδικασίας, η οποία δε μπορεί να διαρκέσει άνω των είκοσι (20) ημερών, μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι πέντε εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος και επιπλέον οι νομικοί σύμβουλοι για την κάθε πλευρά.

Ε. Τα μέρη υποχρεούνται να παρασταθούν ενώπιον του συμφιλιωτή αυτοπροσώπως ή μέσω νομίμου εκπροσώπου ή άλλου εξουσιοδοτημένου προσώπου. Ο Συμφιλιωτής εκτιμά τα αποδεικτικά μέσα, εξετάζει πρόσωπα και ζητά κάθε επιπλέον στοιχείο που κρίνει απαραίτητο για τη διαμόρφωση της κρίσης και της πρότασής του.

ΣΤ. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας συντάσσεται πρακτικό που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον συμφιλιωτή, στο οποίο καταγράφονται οι απόψεις των μερών, τυχόν προτάσεις που διατυπώθηκαν από τα μέρη, η αιτιολογημένη πρόταση – γνώμη του συμφιλιωτή και η βεβαίωση συμφωνίας ή διαφωνίας των μερών. Στην περίπτωση που ο Συμφιλιωτής αδυνατεί να διατυπώσει γνώμη – πρόταση, είναι υποχρεωμένος να συμπεριλάβει στο πρακτικό αιτιολογημένη γνώμη περί της αδυναμίας του αυτής.

Ζ. Σε περίπτωση επίλυσης της εργατικής διαφοράς μέσω της διαδικασίας συμφιλίωσης συντάσσεται δεσμευτικό για τα μέρη πρακτικό επίλυσης, με δυνατότητα επιβολής διοικητικών κυρώσεων για παραβίαση της συμφωνίας ή όρων αυτής από κάποιο από τα μέρη.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ;

Πρόκειται για προαιρετική διαδικασία με στόχο την επίλυση συλλογικής διαφοράς εργασίας με την παρεμβολή τρίτου (Μεσολαβητή).

ΠΟΙΑ Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΟΥ ΤΗΡΕΙΤΑΙ;

Η διαδικασία αυτή ξεκινάει με την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων για σύναψη ΣΣΕ, ενώ ο Μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει πρόταση για κατάρτιση ΣΣΕ.

Η διαδικασία της μεσολάβησης έχει συγκεκριμένο αντικείμενο, μόνο θέματα που μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ και με την προϋπόθεση ότι τα θέματα αυτά αποτέλεσαν αντικείμενο διαπραγματεύσεων για σύναψη ΣΣΕ που απέτυχαν.

Για την έναρξη της διαδικασίας της μεσολάβησης απαιτείται αίτηση που κατατίθεται από κοινού ή χωριστά από τα ενδιαφερόμενα μέρη στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Το πλαίσιο του περιεχομένου της αίτησης προσδιορίζεται από τον νόμο, ενώ είναι υποχρεωτική η αναφορά των στοιχείων των μερών και των εκπροσώπων τους, των αιτημάτων, εναλλακτικών προτάσεων και λύσεων της συλλογικής διαφοράς εργασίας, καθώς και οποιουδήποτε άλλου στοιχείου που μπορεί να οδηγήσει τις διαπραγματεύσεις σε επιτυχία.

Ο Μεσολαβητής επιλέγεται εντός 48 ωρών από την υποβολή της σχετικής αίτησης από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς και με τη συνδρομή των υπηρεσιών του ΟΜΕΔ και πρέπει να ανήκει στο σώμα των μεσολαβητών.

Ο Μεσολαβητής, αφού λάβει υπόψη του τα υποβληθέντα στοιχεία, την οικονομική κατάσταση, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας και οποιαδήποτε περαιτέρω πληροφορία ή διευκρίνιση θεωρήσει απαραίτητη, οδηγεί τη διαδικασία:

Α) στην υπογραφή συμφωνίας από τα δύο μέρη ή

Β) σε διαπίστωση αποτυχίας της διαδικασίας της μεσολάβησης ή

Γ) σε διαπίστωση αποτυχίας μεσολάβησης και υποβολή πρότασης για τη σύναψη ΣΣΕ.

Ειδικότερα, στην περίπτωση υποβολής πρότασης από τον μεσολαβητή ισχύουν τα ακόλουθα: Εάν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία εντός είκοσι (20) ημερών από την επομένη της ημέρας ανάληψης καθηκόντων από τον μεσολαβητή, ο τελευταίος έχει δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη δική του πρόταση. Εάν τα μέρη δεν αποδεχθούν εγγράφως εντός πέντε (5) ημερών από την υποβολή της την πρόταση του μεσολαβητή, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή απόρριψη της πρότασης του μεσολαβητή κοινοποιείται και στο άλλο μέρος.

Στην περίπτωση που η πρόταση του μεσολαβητή γίνει δεκτή, ο Μεσολαβητής καλεί τα μέρη για υπογραφή Σ.Σ.Ε.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ;

Τρόπος επίλυσης της συλλογικής διαφοράς που ακολουθείται στην περίπτωση που αποτύχουν οι διαπραγματεύσεις για κατάρτιση ΣΣΕ ή η διαδικασία της μεσολάβησης για κατάρτιση ΣΣΕ.

ΠΟΙΑ Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΟΥ ΤΗΡΕΙΤΑΙ;

Σύμφωνα με το ισχύον σήμερα νομοθετικό καθεστώς, είναι δυνατή μόνο με κοινή συμφωνία των μερών, αφού έχει καταργηθεί κάθε περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαδικασία της διαιτησίας.

Τα θέματα που τίθενται στη διαδικασία της διαιτησίας αφορούν, σύμφωνα με τον νόμο, μόνο τον καθορισμό του βασικού μισθού ή/ και ημερομισθίου. Τα λοιπά, πλην βασικού μισθού, θέματα, δηλαδή τυχόν επιδόματα, οικονομικές ή άλλου είδους παροχές, καθώς και τυχόν θεσμικές ρυθμίσεις, μπορούν να είναι αντικείμενο μόνο συλλογικής σύμβασης και όχι Διαιτητικής Απόφασης.

Και για την έκδοση Διαιτητικής Απόφασης, που αφορά, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, μόνο τον καθορισμό του βασικού μισθού ή ημερομισθίου, απαιτείται εξέταση και τεκμηρίωση με βάση τη γενικότερη οικονομική κατάσταση, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά. Οι Διαιτητές έχουν δικαίωμα να εξετάζουν πρόσωπα και να διεξάγουν οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους της εργασίας με τη συνδρομή ενός ή περισσότερων πραγματογνωμόνων.

Ο Διαιτητής, που ανήκει στο αυτοτελές σώμα Διαιτητών του ΟΜΕΔ, δεν αναλαμβάνει μόνο καθήκοντα για να διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις, αλλά και την ευθύνη να αποφασίσει επί της διαφοράς των μερών.

Η απόφαση του Διαιτητή εξομοιώνεται με ΣΣΕ και έχει κανονιστική ισχύ.

Με την ΠΥΣ 6/2012 (αρ. 3 παρ. 1) καταργήθηκε κάθε δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στον θεσμό της διαιτησίας και απαιτείται πλέον κοινή συμφωνία των μερών.

Κάθε διαφορά που προκύπτει σχετικά με το κύρος των Διαιτητικών Αποφάσεων ανήκει στην αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου, ενώ η απόφαση που θα εκδοθεί επί αγωγής που θα ασκήσουν τα ενδιαφερόμενα μέρη ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη ΔΑ μέρη.

Η άσκηση του δικαιώματος απεργίας αναστέλλεται για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα της προσφυγής στη Διαιτησία.

Τέλος, ορίστηκε ότι προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον ΟΜΕΔ και μέχρι σήμερα δεν έχουν εκδοθεί επ' αυτές Διαιτητικές Αποφάσεις, εάν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο αρχείο, ενώ, εάν έχουν κατατεθεί με συμφωνία των μερών, κρίνονται σύμφωνα με τις νέες διατάξεις.

ΠΗΓΕΣ:

- «ΑΤΟΜΙΚΕΣ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ» 2012, Βαρχαλαμά Έλλη - Σταμάτη Άντα, Εκπαιδευτικό Υλικό Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
- «ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ», 2007, Λεβέντης Γ., Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας
- «ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ», 2013, Καζάκος Α., Εκδόσεις Σάκκουλας
- «ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ», 1992, Καρακατσάνης Α., Εκδόσεις Σάκκουλας
- «ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ- Ατομικές Σχέσεις Εργασίας, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις» 2012, Κουκιάδης Ι., Εκδόσεις Σάκκουλας
- «ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ – ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012», Μάρτιος 2012, Κυριακούλιας Π., Άρθρο – Μελέτη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού
- «ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ ΕΠΙ ΘΕΜΑΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ», ΟΜΕΔ 2008, Εκδόσεις Σάκκουλας

ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

Σοφία Άννα Βέργου