

Νόμος 1876/1990 (ΦΕΚ Α΄ 27/8.3.1990)

«Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

Συλλογικές Συμβάσεις

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 στην 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 δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.

"Στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορεί να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας, περιλαμβάνεται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης ασφαλιστρού εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν λόγω 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".

***Το άνω εντός "" εδάφιο προστέθηκε στην παρ. 3 του άρθρου 3 με το άρθρο 43 παρ. 3 του Ν. 1902/1990 (ΦΕΚ Α΄ 138).

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 συμβαλλόμενων 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".

*** Το στοιχείο 10 του άρθρου 2 προστέθηκε ως άνω με το άρθρο 40 παρ. 8 του Ν. 1892/1990 (Α' 101).

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, "σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 1 του άρθρου 8 του νόμου."

*** Οι εντός "" λέξεις προστέθηκαν με την υποπαρ. ΙΑ 11 εδ. 1, 2β και 4 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ Α 222/12.11.2012)

3. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης.

"4. Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

Ειδικά για τους εργαζομένους στον κλάδο των Τραπεζών οι κλαδικές συμβάσεις δύναται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούντες για διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε καλύπτουν τουλάχιστον το εβδομήντα τοις εκατό (70%) των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζομένους που απασχολούν. Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράψουν τη συλλογική σύμβαση.

Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 14, 15 και 16 του ν. 1876/1990."

*** Η παρ. 4 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 31 του Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α 66/11.5.2010)

«**5.** Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

Η ένωση προσώπων του προηγούμενου εδαφίου συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκεια της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής, πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των τριών πέμπτων (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύσταση της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Για δε τα λοιπά θέματα που αφορούν την ένωση προσώπων εξακολουθεί να εφαρμόζεται η περίπτωση γγ' του εδαφίου α' της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α' 79).»

*** Η παράγραφος 5 αντικαταστάθηκε ως άνω με την παράγραφο 1 άρθρου 37 Ν. 4024/2011, ΦΕΚ Α 226/27.10.2011.

("5Α. 1α) Με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι αποδοχές και οι συνθήκες εργασίας είναι δυνατόν να αποκλίνουν από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και όχι πάντως κατώτερα από το

επίπεδο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία μπορεί να ανανεώνεται, ονομάζεται "Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας". Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν από τις αντίστοιχες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, χωρίς περιορισμούς. Τα προβλεπόμενα στο άρθρο 10 για τη Συρροή και τα προβλεπόμενα στις παραγράφους 2, 3 και 4 του άρθρου 11 για την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν ισχύουν για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας της παρούσας παραγράφου. Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας λαμβάνουν υπόψη την ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς, με στόχο τη δημιουργία ή τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και τη βελτίωση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων

β) Με την Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του προηγούμενου εδαφίου δύνανται να ρυθμίζονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, όροι και προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, καθώς και κάθε άλλος όρος εφαρμογής της, περιλαμβανομένης της διάρκειας τους.

2. Κατ' εξαίρεση των οριζομένων στο άρθρο 6 παρ. 1 περίπτωση β' του παρόντος νόμου, η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση μπορεί να καταρτιστεί και από εργοδότη που απασχολεί λιγότερους από πενήντα (50) εργαζόμενους, με το αντίστοιχο επιχειρησιακό σωματείο και αν δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία.

3. Για την εφαρμογή των οριζομένων στην παράγραφο 1 τα μέρη υποβάλλουν από κοινού αιτιολογική έκθεση των λόγων που δικαιολογούν την πρόθεση τους για κατάρτιση ειδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), το οποίο και γνωμοδοτεί για τη σκοπιμότητα της κατάρτισης της, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία είκοσι (20) ημερών μετά την πάροδο της οποίας τεκμαίρεται η χορήγηση της. Με την ίδια διαδικασία συμφωνείται και η τυχόν παράταση της.

4. Η συλλογική σύμβαση εργασίας αυτής της παραγράφου αρχίζει από την υπογραφή της και είναι έγκυρη, σύμφωνα με τα ισχύοντα στο άρθρο 5 του παρόντος νόμου.

5. Σε περίπτωση παραβίασης των όρων του άρθρου αυτού, η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας είναι άκυρη και σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η αποζημίωση απόλυσης υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

6. Οποιαδήποτε μείωση των αποδοχών των εργαζομένων κατά παράβαση των συμφωνημένων στο πλαίσιο της ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, συνιστά μη εμπρόθεσμη καταβολή νομίμων αποδοχών, για την οποία εφαρμόζονται ο α.ν. 690/1945, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 8 παρ. 1 του ν. 2336/1995.")

*** Η παρ. 5Α, η οποία είχε προστεθεί με το άρθρο 13 Ν. 3899/2010, ΦΕΚ Α 212, ΚΑΤΑΡΓΗΘΗΚΕ με την παράγραφο 2 άρθρου 37 Ν. 4024/2011, ΦΕΚ Α 226/27.10.2011.

6. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης.

Από την πλευρά των εργοδοτών, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας 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 τη 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 αντίγραφα της συλλογικής σύμβασης εργασίας σε κάθε ενδιαφερόμενο εφ' όσον υποβάλει σχετική αίτηση.

6. Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται όλες οι

συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος και τα κείμενα αυτά αναρτώνται αυτούσια στο δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης."

*** Η παρ. 6 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 12 του Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α 66/11.5.2010).

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 –

Νομιμοποίηση εκπροσώπων

«1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παραγράφου 5 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.

Ειδικότερα για την παράγραφο 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 για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του.

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.»

*** Η παράγραφος 1 αντικαταστάθηκε ως άνω με την παράγραφο 3 άρθρου 37 Ν. 4024/2011, ΦΕΚ Α' 226/27.10.2011.

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. α. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους. β. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων της περίπτωσης α' της παραγράφου 1, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.»

*** Η παράγραφος 3 αντικαταστάθηκε ως άνω με την παράγραφο 4 άρθρου 37 Ν. 4024/2011, ΦΕΚ Α' 226/27.10.2011.

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.

Άρθρο 8

Δέσμευση

1. «Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.»

*** Το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 αντικαταστάθηκε ως άνω με την υποπαρ. ΙΑ 11 εδ. 2α του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222/12.11.2012).

Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.

***ΠΡΟΣΟΧΗ: Με την υποπαρ. ΙΑ 11 εδ. 1 και 4 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222/12.11.2012) ορίζεται ότι:

"1. Με την παρούσα διάταξη θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, το οποίο τίθεται σε ισχύ την 1.4.2013. Εντός του πρώτου τριμήνου του 2013 θεσπίζεται με πράξη υπουργικού συμβουλίου η διαδικασία διαμόρφωσης νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας, λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας, της αγοράς εργασίας (ιδίως ως προς τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης) και τη διαβούλευση της κυβέρνησης με εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων, εξειδικευμένους επιστημονικούς, ερευνητικούς και λοιπούς φορείς. Κατά το Α' τρίμηνο του 2014 το σύστημα αυτό αξιολογείται ως προς την απλότητα και αποτελεσματικότητα της εφαρμογής, τη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

4. Κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός και κατώτατο ημερομίσθιο."

***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Σύμφωνα με το άρθρο 49 παρ. 4 του Ν. 1947/1991, ΦΕΚ Α' 70: "Αναστέλλεται μέχρι 31.12.1991 η εφαρμογή της διάταξης του δεύτερου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 περί ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων και άλλων διατάξεων".

***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Η παρ. 3 του άρθρου 3 του Ν. 2129/1993 (ΦΕΚ Α' 57) ορίζει ότι: "Αναστέλλεται για το έτος 1993 η ισχύς της διάταξης του δεύτερου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α')."

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 43 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.)

*** Η παρ. 1 του παρόντος άρθρου ΚΑΤΑΡΓΗΘΗΚΕ με την παρ. 5 άρθρου 2 ΠΥΣ 6/2012, ΦΕΚ Α' 38/28.2.2012.

*** ΠΡΟΣΟΧΗ: Σύμφωνα με την παρ. 1 άρθρου 2 ΠΥΣ 6/2012, ΦΕΚ Α' 38/28.2.2012:

«1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.

2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14.2.2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14.2.2013.

3. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που την 14.2.2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990 (Α' 27).»

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 τις 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 επί 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.)

*** Η παρ. 4 και 5 του παρόντος άρθρου ΚΑΤΑΡΓΗΘΗΚΕ με την παρ. 5 άρθρου 2 ΠΥΣ 6/2012, ΦΕΚ Α' 38/28.2.2012.

*** ΠΡΟΣΟΧΗ: Σύμφωνα με την παρ. 4 άρθρου 2 ΠΥΣ 6/2012, ΦΕΚ Α' 38/28.2.2012:

«Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012.

Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του τρίτου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης».

***** ΠΡΟΣΟΧΗ:** Σύμφωνα με την παρ. 4 άρθρου 2 ΠΥΣ 6/2012, ΦΕΚ Α' 38/28.2.2012:

«Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις Διαιτητικές Αποφάσεις.»

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.

«Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.»

******* Το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2 προστέθηκε με την παράγραφο 5 άρθρου 37 Ν. 4024/2011, ΦΕΚ Α' 226/27.10.2011.

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 δυνατό 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 αίτηση της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.»

*** Η παράγραφος 3 αντικαταστάθηκε ως άνω με την παράγραφο 7 άρθρου 37 Ν. 4024/2011, ΦΕΚ Α' 226/27.10.2011.

*** ΠΡΟΣΟΧΗ: Κατά την παράγραφο 6 άρθρου 37 Ν. 4024/2011, ΦΕΚ Α' 226/27.10.2011:

"Η εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 11 του ν. 1876/1990 αναστέλλεται όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής."

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

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 καταγγέλλοντα 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 καταγγελθείσα 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 συμφιλιωτή.

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

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΄

Μεσολάβηση - Διαιτησία

"Άρθρο 14

Μεσολάβηση - Διαιτησία

1. Αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δικαίωμα να ζητήσουν τις υπηρεσίες Μεσολάβησης ή να προσφύγουν στη Διαιτησία.

2. Οι όροι της προσφυγής στη Μεσολάβηση και Διαιτησία 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.

3. Οι υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας γενικώς και αυτές που παρέχονται από τους μεσολαβητές και διαιτητές του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) βασίζονται στις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας."

*** Το άρθρο 14 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 14 Ν. 3899/2010, ΦΕΚ Α΄ 212/17.12.2010.

"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 η πρόσκληση που απευθύνει το ένα μέρος προς το άλλο, τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, οι προτάσεις ή τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο, το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

3. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών.

Σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξη του με κλήρωση.

Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνηση του για το κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Μετά τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της Μεσολάβησης. Ο μεσολαβητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντα του εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό του.

«**4.** Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε κοινές συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών επί των αιτιολογημένων προτάσεων και αντιπροτάσεών τους για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, που καταχωρούνται συνοπτικά σε Πρακτικό Μεσολάβησης, εξετάζει την οικονομική κατάσταση και εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά και προβαίνει σε εξέταση προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενος από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής του.»

*** Η παράγραφος 4 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο τέταρτο παρ. 1 Ν. 4303/2014, ΦΕΚ Α' 231/17.10.2014.

5. Η εργοδοτική πλευρά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για την εργοδοτική πλευρά ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 4 του ν. 1876/1990.

«**6. α)** Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) εργάσιμων ημερών από την επομένη της ημέρας ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή, προθεσμία η όποια δύναται να παραταθεί με συμφωνία των μερών, ο μεσολαβητής κοινοποιεί στα μέρη αιτιολογημένη πρόταση μεσολάβησης. Στην πρόταση μεσολάβησης αναφέρονται: i) τα μέρη που θα δεσμεύονται από την προτεινόμενη συλλογική σύμβαση εργασίας και οι εκπρόσωποι αυτών που μετείχαν στη διαδικασία μεσολάβησης, ii) ο τρόπος προσφυγής στη μεσολάβηση, iii) τα θέματα που τέθηκαν σε διαπραγμάτευση στη διαδικασία μεσολάβησης, iv) τα στοιχεία, υπομνήματα κ.λπ. με τα οποία τα μέρη τεκμηρίωσαν τις προτάσεις και αντιπροτάσεις τους, v) τα ζητήματα στα οποία

επήλθε συμφωνία, vi) τα ζητήματα στα οποία διατηρήθηκε η διαφωνία και επί των οποίων αιτιολογεί την ουσιαστική κρίση της πρότασής του κατά τα οριζόμενα στην παρ. 6 του άρθρου 16 του παρόντος και vii) ρητή διατύπωση όλων των όρων της προτεινόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, χωρίς παραπομπές σε άλλες ρυθμίσεις.»

*** Το εδάφιο α' της παρ. 6 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο τέταρτο παρ. 2 Ν. 4303/2014, ΦΕΚ Α' 231/17.10.2014.

β) Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν εγγράφως την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίηση της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατόν να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο ή /και στον περιοδικό τύπο.

γ) Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας."

*** Το άρθρο 15 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 14 Ν. 3899/2010, ΦΕΚ Α' 212/17.12.2010.

«Άρθρο 16

Διαιτησία

(Πρώτος Βαθμός)

1. Η προσφυγή στη Διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με συμφωνία των μερών.

2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς στις εξής περιπτώσεις: α) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση, β) από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης μεσολάβησης.

3. Η διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή ή από Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας, αν το ζητήσει ένα εκ των μερών. Στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 2 αυτού του άρθρου, διεξάγεται από Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας.

4. Ο διαιτητής ή οι διαιτητές της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ο ορισμός ενός εκ των διαιτητών ως προέδρου της Επιτροπής, καθώς και οι αναπληρωτές τους, επιλέγονται με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση.

Εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών από την προσφυγή στη διαιτησία, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή διαιτητή ή Επιτροπής Διαιτησίας και του προέδρου της, καθώς και των αναπληρωτών τους. Η επιλογή ή η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του. Κάθε μέρος έχει το δικαίωμα να εκφράσει μία φορά άρνηση για το κληρωθέν πρόσωπο. Ο διαιτητής και η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας οφείλουν να αναλάβουν τα καθήκοντά τους εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από τον ορισμό τους.

5. Ο διαιτητής και η Επιτροπή Διαιτησίας έχουν τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Μελετούν όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και τα πρόσθετα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, την πρόοδο στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας και στη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας.

6. Η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή και οι οποίοι δεν μπορούν να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας. Στη διαιτητική απόφαση διατυπώνονται ρητώς όλοι οι κανονιστικοί όροι. Κανονιστικοί όροι άλλων εν ισχύι συλλογικών ρυθμίσεων εξακολουθούν να ισχύουν με τη διαιτητική απόφαση. Η πληρότητα της αιτιολογίας ελέγχεται δικαστικά, σύμφωνα με το άρθρο 16B του παρόντος.

7. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα πέντε (35) ημερών, αν δεν προηγήθηκε. Η απόφαση της Επιτροπής Διαιτησίας λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία. Η διαιτητική απόφαση κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός πέντε (5) ημερών από εκδόσεώς της στα δεσμευόμενα από αυτή μέρη.

8. Η απόφαση της διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση, εκτός εάν τα μέρη συμφωνήσουν διαφορετικά.

9. Στις περιπτώσεις προσφυγής στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής του.»

*** Το άρθρο 16, όπως είχε αντικατασταθεί με το άρθρο 14 ν. 3899/2010 και τροποποιηθεί με τις παραγράφους 1 και 2 άρθρου 3 της Π.Υ.Σ. 6/2012 (Α' 38), που εκδόθηκε κατά εξουσιοδότηση της παρ. 6 άρθρου 1 ν. 4046/2012 (Α' 28), αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο τέταρτο παρ. 3 Ν. 4303/2014, ΦΕΚ Α' 231/17.10.2014.

«Άρθρο 16Α

Έφεση κατά απόφασης διαιτησίας

(Δεύτερος Βαθμός)

1. Κατά της απόφασης του διαιτητή ή της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να ασκήσει έφεση, που κατατίθεται στη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ.. Η προθεσμία της έφεσης είναι δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση της απόφασης. Η προθεσμία και η άσκηση της έφεσης αναστέλλει την εκτέλεση της απόφασης. Το ανασταλτικό αποτέλεσμα διαρκεί έως ότου εκδοθεί απόφαση επί της ουσίας της έφεσης.

2. Η έφεση εξετάζεται από Δευτεροβάθμια Πενταμελή Επιτροπή Διαιτησίας που απαρτίζεται από:

α) Δύο μέλη που προέρχονται από τον κατάλογο των διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. και

β) έναν Σύμβουλο του Συμβουλίου της Επικρατείας και έναν Αρεοπαγίτη, οι οποίοι επιλέγονται με τους αναπληρωτές τους από το οικείο Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο για θητεία ενός (1) έτους, και έναν Σύμβουλο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, ο οποίος επιλέγεται με τον αναπληρωτή του από την Ολομέλεια αυτού για θητεία ενός (1) έτους. Τα μέλη αυτά, όπως και οι διαιτητές, απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

3. Η αμοιβή των μελών της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας καθορίζεται με τον Κανονισμό Αμοιβών του Ο.ΜΕ.Δ., ο οποίος εκδίδεται κατά τη διαδικασία της παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 1876/1990.

4. Η ανάδειξη των μελών της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, που θα επιληφθεί συγκεκριμένης έφεσης, εφόσον δεν πρόκειται για τα πρόσωπα της περίπτωσης β' της παραγράφου 2, γίνεται με κλήρωση, σύμφωνα με τη διαδικασία της παρ. 4 του άρθρου 16 αυτού του νόμου και προεδρεύει ο εκάστοτε αρχαιότερος Αντιπρόεδρος του Συμβουλίου της Επικρατείας ή του Αρείου Πάγου.

5. Στη διαδικασία ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας και για την απόφαση που θα εκδοθεί, εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγράφων 5, 6 και 8 του άρθρου 16, όπως ισχύει. Η απόφαση εκδίδεται με βάση τα στοιχεία που προσκομίστηκαν στον πρώτο βαθμό διαιτησίας.

6. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται εντός είκοσι (20) ημερών από την ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία, και κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός πέντε (5) ημερών από εκδόσεώς της στα δεσμευόμενα από αυτή μέρη.»

*** Το άρθρο 16Α προστέθηκε με το άρθρο τέταρτο παρ. 4 Ν. 4303/2014, ΦΕΚ Α' 231/17.10.2014.

«Άρθρο 16B

Δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων

1. Σε περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16Α, κατά απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως του άρθρου 16Α, μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής ανεξάρτητα από τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της

πρωτόδικης απόφασης. Η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερών από την άσκησή της. Η προθεσμία κλήτευσης είναι δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

2. Σε περίπτωση που ασκηθεί έφεση ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, κατά απόφασης διαιτησίας η οποία εκδόθηκε σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 16, τα μέρη μπορούν να ασκήσουν αγωγή περί του κύρους αυτής, εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ενώπιον του Εφετείου. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Η σχετική αγωγή εγείρεται από συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από την τελική διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται εντός σαράντα πέντε (45) ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα τον αριθμό των υποθέσεων της δικάσιμου. Στην περίπτωση αυτή το Εφετείο μπορεί να κρίνει και το κύρος της απόφασης διαιτησίας που εκδόθηκε με τη διαδικασία του άρθρου 16.»

*** Το άρθρο 16B προστέθηκε με το άρθρο τέταρτο παρ. 4 Ν. 4303/2014, ΦΕΚ Α' 231/17.10.2014.

*** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Με τη παρ. 6 του αυτού άρθρου (τετάρτου) και νόμου (4303/2014) ορίζεται ότι:

"6. Η ισχύς του παρόντος άρχεται από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Για τυχόν προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον Ο.ΜΕ.Δ. και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί απόφαση διαιτησίας εφαρμόζονται τα οριζόμενα στο παρόν άρθρο. Το ίδιο ισχύει για αποφάσεις διαιτησίας που έχουν κοινοποιηθεί στα μέρη μετά τη δημοσίευση της υπ' αριθμ. 2307/2014 απόφασης της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας. Στις υποθέσεις του προηγούμενου εδαφίου, η προθεσμία προς άσκηση έφεσης ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας αρχίζει δέκα (10) ημέρες από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου".

"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 Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, των προεδρικών διαταγμάτων και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 18 παρ. 2 του ν. 1876/1990, καθώς και των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου του κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέα.

*** Το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 προστέθηκε με την παρ. 23 άρθρου 20 Ν. 4019/2011, ΦΕΚ Α' 216/30.9.2011.

2. Σκοπός του Ο.ΜΕ.Δ. είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας

προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και μεμονωμένους εργοδότες. Για την εκπλήρωση αυτού του σκοπού, ιδίως: α) οργανώνει υπηρεσίες διοικητικής υποστήριξης της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας, β) διεξάγει ενημερωτικά και εκπαιδευτικά προγράμματα, που απευθύνονται κυρίως σε εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και οργανώσεις εργοδοτών για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, εργασιακών σχέσεων και οικονομίας της εργασίας γ) εκπονεί επιστημονικές έρευνες και μελέτες για θέματα συναφή με τους σκοπούς του και δ) συντάσσει ετήσια έκθεση του έργου του, η οποία υποβάλλεται προς τα Διοικητικά Συμβούλια των: α) Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), β) Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), γ) Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ,) δ) Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ) και καθώς επίσης προς τον Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

3. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας διοικείται από επταμελές διοικητικό συμβούλιο, που αποτελείται από:

α) έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, έναν της ΓΣΕΒΕΕ και έναν της ΕΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους,

β) τρεις εκπροσώπους της ΓΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους και

γ) τον Πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του, που επιλέγονται με ομόφωνη απόφαση των μελών των περιπτώσεων α' και β, η οποία απόφαση λαμβάνεται σε συνεδρίαση, η οποία συγκαλείται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πριν τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα. Ο Πρόεδρος και ο αναπληρωτής του πρέπει να είναι πρόσωπα αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρα σε θέματα εργασιακών σχέσεων ή οικονομίας της εργασίας ή του εργατικού δικαίου.

4. Στο διοικητικό συμβούλιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας συμμετέχει ως παρατηρητής και χωρίς δικαίωμα ψήφου, ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με τον αναπληρωτή του, κάτοχος πτυχίου πανεπιστημίου με εμπειρία στα εργασιακά θέματα.

5. Για τις περιπτώσεις α' και β' της παραγράφου 3, η υπόδειξη από τους αρμόδιους φορείς γίνεται μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από την πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

6. Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και ο αναπληρωτής του από τα τακτικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

7. α) Η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου είναι τριετής. Ο επαναδιορισμός των τακτικών μελών είναι δυνατός για μία ακόμη συνεχόμενη τριετία. β) Σε περίπτωση παραίτησης ή θανάτου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο βρίσκεται σε νόμιμη συγκρότηση και είναι δυνατή η συμμετοχή του αναπληρωματικού μέλους ως τακτικού. Εάν ελλείπει τακτικό μέλος, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καλεί με τη διαδικασία της παραγράφου 5 αυτού του άρθρου, τον φορέα από τον οποίο προέρχεται το ελλείπον μέλος να ορίσει άλλο πρόσωπο για το υπόλοιπο της θητείας του ελλείποντος μέλους.

8. α) Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν δύο αυτοτελή ειδικά σώματα. Ο ανώτατος αριθμός θέσεων μεσολαβητών και διαιτητών για όλη τη χώρα είναι τριάντα οκτώ (38) εκ των οποίων δώδεκα (12) είναι διαιτητές. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες μπορεί να αυξομειώνεται ο αριθμός κάθε σώματος, χωρίς υπέρβαση του ανωτάτου ορίου των τριάντα οκτώ (38) θέσεων.

β) Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές ασκούν δημόσιο λειτούργημα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα και έχουν υποχρέωση να τηρούν τον Κώδικα Δεοντολογίας του Σώματος Μεσολαβητών Διαιτητών, που εκδίδεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

9. α) Οι υποψήφιοι μεσολαβητές πρέπει: i) να έχουν συμπληρώσει το 35ο έτος της ηλικίας τους, ii) να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών, iii) να έχουν πενταετή αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

β) Οι υποψήφιοι διαιτητές πρέπει: i) να έχουν συμπληρώσει το 45ο έτος της ηλικίας τους, ii) να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών, iii) να έχουν δεκαετή αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

γ) Συνεκτιμώνται πρόσθετα προσόντα των υποψηφίων, όπως μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και σχετικές δημοσιεύσεις, ιδίως σε θέματα εργασιακών σχέσεων. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί με κανονισμό να καθορίσει επιπλέον προσόντα από όσα αναφέρονται.

10. Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές προσλαμβάνονται με τριετή θητεία, η οποία είναι ανανεώσιμη με δυνατότητα μεταβολής της ιδιότητας του μεσολαβητή ή του διαιτητή κατά την προηγούμενη θητεία τους. Προκειμένου να ανανεωθεί η θητεία τους επανακρίνονται σύμφωνα με όσα ορίζει ειδικός κανονισμός με αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία λαμβάνεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

11. α) Ο διορισμός γίνεται μετά από δημόσια προκήρυξη των θέσεων των μεσολαβητών και των θέσεων των διαιτητών. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν βιογραφικά σημειώματα, τίτλους σπουδών, σχετικές δημοσιεύσεις και δήλωση σε ποιο από το δύο σώματα προτιμούν να ενταχθούν, καθώς και ό,τι άλλο καθορίζεται με την προκήρυξη.

β) Το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από μελέτη των φακέλων των υποψηφίων και ενδεχόμενη προφορική συνέντευξη επιλέγει τους ικανότερους με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

12. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ. που εκφράζεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια, που αφορά τα θέματα των παραγράφων 3 έως 11 του άρθρου αυτού, περιλαμβανομένου του αριθμού των θέσεων μεσολαβητών διαιτητών και του διοικητικού ή άλλου προσωπικού του Ο.ΜΕ.Δ.."

*** Το άρθρο 17 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 14 Ν. 3899/2010, ΦΕΚ Α' 212/17.12.2010.

Άρθρο 18

Πόροι - Κανονισμοί

1. Οι πόροι του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας είναι:

α. Ως τακτικός πόρος ποσοστό 3% των ετήσιων, από εισφορές, εσόδων της Εργατικής Εστίας, τα οποία μπορούν να αυξάνονται με εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Το ποσοστό αυτό μπορεί να αυξάνει με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μετά από σύμφωνη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, αλλά σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβεί το διπλάσιο.

β. Τακτική επιχορήγηση από τον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας.

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

δ. Έσοδα από δωρεές, δημοσιεύσεις, εκδηλώσεις, εκδόσεις κ.λπ.

*** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Κατά το άρθρο 22 Ν. 2639/1998 Α 205/2.9.1998:

"Από την 1η Ιανουαρίου 1998 ο προβλεπόμενος από την περίπτωση α' της παραγράφου 1 του άρθρου 18 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α') τακτικός πόρος του οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) από τον οργανισμό Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Ε.) ορίζεται σε ποσοστό 2% επί των ετήσιων από εισφορές εσόδων του Ο.Ε.Ε.. Το ποσοστό αυτό μπορεί να μειώνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έπειτα από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ."

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 του προσωπικού.

***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Σύμφωνα με την Υ.Α. 12386 (ΕΡΓ) της 20/22.3.1990 (Β' 189), ορίζονται τα εξής:

"Παρατείνουμε για ένα (1) ακόμα μήνα το χρόνο ενάρξεως ισχύος των διατάξεων του Ν. 1876/1990, εκτός της περιπτώσεως των διατάξεων των άρθρων 17 και 18 αυτού".

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

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

Άρθρο 19

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 την 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.

***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Σχετικώς εξεδόθη η Υ.Α. 2055850/5013/0022 (ΟΙΚ) της 9.30/9/91 (Β' 798), περί καθορισμού αποδοχών του με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Προσωπικού (αορίστου και ορισμένου χρόνου) του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό Ν.Π.Δ.Δ. για το οποίο αναφέρεται η παρ. 2 του άρθρου 19 του Ν. 1876/1990.

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 δημόσιου 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.

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 της 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΄

Μεταβατικές διατάξεις

Άρθρο 22

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.

***** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:** Κατά το άρθρο 49 του Ν. 1947/1991 (Α΄ 70):

"Παρατείνεται μέχρι 31.12.1991 η ισχύς του άρθρου 22 του ν. 1876/1990, που αφορά τη Μεσολάβηση αι λειτουργία των πρωτοβάθμιων διοικητικών διαιτητικών δικαστηρίων του ν. 3239/1955".

Άρθρο 23

Καταργούμενες διατάξεις

1. Από της ισχύος του παρόντος νόμου καταργούνται οι διατάξεις:

α) Των άρθρων 1 έως και 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, 6, 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 ν.δ. 1198/1972.

ε) Οι διατάξεις του άρθρου 9 του ν. 549/1972.

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.