



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Εθνικόν και Καποδιστριακόν  
Πανεπιστήμιον Αθηνών  
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

**ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ**

**Π.Μ.Σ: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ**

**ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ**

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2019-2020**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Της Σωτηρίας – Αικατερίνης Καϊπάνου του Δημητρίου**

**A.M.:7340010719004**

**«Η λειτουργία της διαιτησίας με σκοπό την επίλυση συλλογικών εργατικών  
διαφορών»**

**Επιβλέποντες:**

**Καθηγητής Κωνσταντίνος Δ. Παπαδημητρίου**

**Αθήνα, Νοέμβριος 2020**

Copyright © Σωτηρία - Αικατερίνη Καϊπάνου, 2020

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

## Πρόλογος - Ευχαριστίες

Το έργο της συγγραφής της παρούσας εργασίας συνάντησε δυσκολίες και εμπόδια που σχετίζονταν τόσο με τις παράλληλες εργασιακές μου υποχρεώσεις και, ως εκ τούτου, τις δυσκολίες διαχείρισης του διαθέσιμου χρόνου, όσο και με τις ιδιαίτερες και πρωτόγνωρες συνθήκες της καθημερινότητας, όπως έχουν επιβληθεί κατά το τελευταίο διάστημα λόγω της υγειονομικής κρίσης. Συνθήκες, που, ως πρωτόγνωρες, έχουν σαφείς επιπτώσεις στον ψυχολογικό τομέα του μέσου ανθρώπου και έχουν πλέον καταστήσει στη συνείδησή του πολύτιμες κάποιες καταστάσεις που πρωτίτερα θεωρούνταν αυτονότητες.

Ωστόσο, τα κίνητρα ενασχόλησης με το συγκεκριμένο θέμα και, περαιτέρω, συγγραφής της εργασίας αποδείχθηκαν ισχυρότερα, τόσο κατά τη διάρκεια συγγραφής όσο και εν τέλει. Αφενός, αυτά σχετίζονται με το εξαιρετικό ενδιαφέρον που παρουσιάζει το συγκεκριμένο ζήτημα, καθώς εμπίπτει στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου, που αποτελεί και τον τομέα της θεωρητικής και πρακτικής μου ενασχόλησης εν γένει. Επίσης, αφορά και σε ένα γενικότερο πλαίσιο, το οποίο ορίζεται ως προς τα χαρακτηριστικά του από πολιτικές, κοινωνικές και οικονομικές παραμέτρους, γεγονός που αποτυπώνεται στις σχετικές εξελίξεις, όπως αυτές καταγράφονται στα κεφάλαια της εργασίας.

Αφετέρου, συνδέονται με την ψυχολογική ώθηση που έλαβα από οικεία μου, συγγενικά και φιλικά πρόσωπα, και κυρίως από το γεγονός της επίβλεψης της εργασίας μου από τον καθηγητή κ. Παπαδημητρίου, εμβριθή, κατά γενική ομολογία, γνώστη των ζητημάτων που άπτονται του εργατικού δικαίου και συνεχή παρατηρητή των σχετικών εξελίξεων. Σε αυτό το πλαίσιο, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή κ. Παπαδημητρίου για τη συναίνεσή του αναφορικά με τη συγγραφή της παρούσας εργασίας και, γενικότερα, για την καθοδήγησή του.

Εν κατακλείδι, θα ήθελα να εκφράσω την ικανοποίησή μου για το γεγονός ότι συνέβαλλα κι εγώ από μέρους μου στην ανάδειξη ενός τόσο ενδιαφέροντος θέματος, που εμπίπτει στο εργατικό δίκαιο και, συγκεκριμένα, στους όρους διευθέτησης των εργασιακών σχέσεων και, παράλληλα, στην καταγραφή των επιμέρους λεπτομερειών του. Ομολογώ, πως η συγγραφή της παρούσας εργασίας, υπήρξε εν τέλει, μία κοπιαστική αλλά, σε κάθε περίπτωση, ευχάριστη και εξαιρετικά ενδιαφέρουσα ασχολία.

## Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	6
1. Το σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών: συμφιλίωση, μεσολάβηση, διαιτησία.....	9
1.1. Γενικά για το σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών .....	9
1.2. Το νομικό πλαίσιο.....	9
1.3. Ο οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) .....	10
1.4. Συμφιλίωση.....	12
1.5. Μεσολάβηση .....	13
1.6. Διαιτησία.....	13
1.6.1. Προαιρετική διαιτησία .....	14
1.6.2. Υποχρεωτική διαιτησία .....	15
1.6.3. Ο Ν. 3691/2008 και οι δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας.....	15
1.6.4. Ο ρόλος του διαιτητικού οργάνου.....	16
2. Αξιολόγηση του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών .....	17
2.1. Το στοιχείο της πολυπλοκότητας ως χαρακτηριστικό των εργατικών διαφορών .....	17
2.2. Συνταγματική ερμηνεία .....	18
2.2.1. Ο Ν. 4303/2014.....	20
2.3. Διεθνείς συμβάσεις εργασίας.....	21
2.4. Η Ελλάδα στο «στόχαστρο» της ΔΟΕ αναφορικά με την υποχρεωτική διαιτησία .....	22
3. Η διαιτησία. Εννοιολογικά στοιχεία .....	23
3.1. Ορισμοί.....	23
3.2. Ιστορική αναδρομή.....	23
3.3. Η διαιτησία ως το έσχατο μέσο επίλυσης εργατικών διαφορών .....	24
3.4. Ο δεσμευτικός χαρακτήρας των διαιτητικών αποφάσεων .....	25
3.5. Ο διαιτητής ως τρίτο πρόσωπο μεταξύ των δύο «αντιμαχόμενων» πλευρών .....	25
3.6. Η αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως προϋπόθεση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία.....	25
3.7. Η υποχρέωση αιτιολόγησης αναφορικά με τη μονομερή προσφυγή.....	26
3.8. Η «αυστηρότητα» των προϋποθέσεων μονομερούς προσφυγής και οι συνεπαγόμενες ασάφειες.....	27
4. Η διαιτησία στο «στόχαστρο» των μνημονίων.....	29
4.1. Οι μνημονιακές ρυθμίσεις ως παράγοντες επιρροής του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών .....	29
4.2. Ο Ν. 4046/2012 και η ΠΥΣ 6/28.02.2012 .....	29
4.3. Οι επιπτώσεις των «μνημονιακών» ρυθμίσεων στη διαιτησία .....	30

4.4. Το χρονικό και τα κίνητρα της προσφυγής των συνδικαλιστικών φορέων στο ΣτΕ .....	30
4.5. Η ένταξη των σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων σε ένα γενικότερο πλαίσιο .....	32
5. Η απόφαση 2307/2014 Ολ.ΣτΕ και οι θέσεις για την υποχρεωτική διαίτησία.....	34
5.1. Το ευρύτερο κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο .....	34
5.2. Η έννοια του γενικότερου συμφέροντος ενάντια στην έννοια της συλλογικής αυτονομίας.....	34
5.3. Το σκεπτικό της απόφασης 2307/2014 αναφορικά με τα υπόλοιπα ζητήματα.....	35
5.4. Οι προσεγγίσεις της διαίτησίας στο πλαίσιο της παλαιότερης νομολογίας και η νέα προσέγγιση βάσει της Ολ.ΣτΕ 2307/2014 .....	37
5.5. Κριτική προσέγγιση της απόφασης Ολ.ΣτΕ 2307/2014 .....	38
6. Το πλαίσιο δυνατοτήτων προσφυγής στη διαίτησία έπειτα από το Ν. 4635/2019	40
6.1. Ο Ν. 4635/2019 ως «επιστέγασμα» μιας σειράς διαδοχικών ρυθμίσεων .....	40
6.2. Οι περιορισμοί αναφορικά με την προσφυγή στη διαίτησία .....	40
6.2.1. Η ειδικότερη «στόχευση» αναφορικά με τις δυνατότητες μονομερούς προσφυγής στη διαίτησία .....	41
6.2.2. Η ρητή αναγνώριση της μονομερούς προσφυγής στη διαίτησία ως το έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης εργατικών διαφορών .....	42
6.3. Το πολιτικό «πρόσημο» των αλλαγών που επέφερε ο Ν. 4635/2019 στη διαίτησία .....	42
6.3.1. Η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαίτησία αναφορικά με τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας.....	43
6.3.2. Οι περιπτώσεις αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων .....	46
6.3.3. Οι ασάφειες των νέων ρυθμίσεων και οι προβληματισμοί αναφορικά με τη συνταγματικότητά τους.....	47
6.4. Η υποχρέωση της αιτιολογίας ως «επισφράγιση» της σοβαρότητας της μονομερούς προσφυγής στη διαίτησία.....	48
6.5. Η έννοια του συμφέροντος: διακρίσεις και αξιολογικά κριτήρια .....	49
6.6. Η διαιτητική απόφαση .....	50
6.6.1. Εξομοίωση με συλλογικές συμβάσεις εργασίας και υποχρεωτικός χαρακτήρας .....	50
6.6.2. Οι δυνατότητες άσκησης του δικαιώματος της απεργίας εν μέσω της διαιτητικής διαδικασίας.....	50
Αντί επιλόγου: Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε παγκόσμιο επίπεδο. ....	54
Συμπεράσματα .....	58
Πηγές.....	64
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	64

## Εισαγωγή

Οι σκοποί, καθώς και η γενικότερη «φιλοσοφία» που διέπει τη λειτουργία του εργατικού δικαίου σχετίζονται με την αντίληψη ότι υφίστανται «κενά» δικαιοσύνης ως προς τον εργασιακό τομέα και τις εργασιακές σχέσεις και δη τις εργατικές διαφορές. Ειδικά ως προς τις τελευταίες τα «κενά» αυτά δεν λογίζονται ως αυθύπαρκτα αλλά ερμηνεύονται από τον νομοθέτη ως απόρροια του γεγονότος της εγγενούς ανισότητας που χαρακτηρίζει τις εργασιακές σχέσεις και, πιο, συγκεκριμένα, τη διαφορά δυναμικής ανάμεσα στις δύο πλευρές, εργατικής και εργοδοτικής.

Έτσι, το εργατικό δίκαιο, *«μέσα από μια μακρά πορεία, αναδεικνύεται ως το ειδικό δίκαιο της προστασίας, στηριζόμενο στο γεγονός ότι κατά την παροχή εργασίας εμπλέκεται σε σημαντικό βαθμό η προσωπικότητα του εργαζόμενου»*.<sup>1</sup> Εξάλλου, αυτή είναι και μία από τις βασικές διαφορές του εργατικού δικαίου εν συγκρίσει με άλλους κλάδους, όπως το αστικό δίκαιο ενώ, παράλληλα, η έννοια της εργασίας, στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου, παύει να προσεγγίζεται ως εμπόρευμα.

Ως εκ τούτου, με γνώμονα την κατά το δυνατόν εξισορρόπηση αυτής της δυσανάλογης σχέσης δυναμικής, ο Έλληνας νομοθέτης, έχει προβλέψει και παράσχει κάποια μέσα επίλυσης διαφορών. Αυτά «απηχούν» την εκ μέρους του μέριμνα και βλέψη προστασίας κυρίως της εργασιακής πλευράς αλλά και, εν γένει την πρόθεση διαμόρφωσης ενός δικαίου πλαισίου επίλυσης των διαφορών για αμφοτέρωτα τα μέρη.

Ενδεικτικά παραδείγματα της εν λόγω στόχευσης αποτελούν η αναγνώριση του δικαιώματος της απεργίας, καθώς και της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και της συνδικαλιστικής δραστηριοποίησης μέσω αυτών, όπως ορίζεται βάσει του Ν. 1264/1982.<sup>2</sup> Η τελευταία, επί της ουσίας, αποτελεί τη βάση των εργασιακών δικαιωμάτων στο σύνολό τους, καθώς αποσκοπεί σε ένα δίκαιο πλαίσιο διενέργειας των διαπραγματευτικών διαδικασιών μεταξύ της εργασιακής και της εργοδοτικής πλευράς, αντίστοιχα, χωρίς να υφίσταται εντονότερη δυναμική και ισχύς από τη μία ή την άλλη.

Εντούτοις, σημειώνεται ότι, προς διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων, της εύρυθμης λειτουργίας του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών αλλά και της εν γένει πρόθεσης περί εξισορρόπησης της δυναμικής των δύο μερών, ανά περιπτώσεις, οι οποίες εξετάζονται παρακάτω, αναστέλλεται το δικαίωμα της απεργίας. Συνεπώς, ο νομοθέτης δεν μεριμνά μόνο για την προστασία της εργατικής πλευράς αλλά, αντίστοιχα και για αυτή της εργοδοτικής.

Η διευθέτηση των όρων εργασίας βάσει του ισχύοντος νομικού πλαισίου, αποτελούν την ουσία της θεματικής της παρούσας εργασίας. Ειδικότερα, αυτή

---

<sup>1</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Σχέση Εργατικού και Αστικού Δικαίου: Η Οπτική του Εργατολόγου, ΕΔΕΚΑ/Ένωση Αστικολόγων, *Το Εργατικό και το Αστικό Δίκαιο σε Ανοικτό Διάλογο*, 2019. σελ. 32

<sup>2</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας μετα το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων & Εταιρειών*, τεύχος 3-4 2020, σελ. 310.

αποσκοπεί στη διερεύνηση και ανάλυση του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών, το οποίο αποτελείται από τρία διαδοχικά στάδια. Πρόκειται, κατά σειρά, για τη συμφιλίωση, τη μεσολάβηση και τη διαιτησία.

Η προσφυγή στην πρώτη προϋποθέτει την αποτυχία των απευθείας διαπραγματεύσεων μεταξύ των δύο μερών ή τη μη διενέργεια αυτών.<sup>3</sup> Περαιτέρω, σε γενικές γραμμές, η προσφυγή στη μεσολάβηση έπεται της αποτυχίας του σταδίου συμφιλίωσης ενώ η προσφυγή στη διαιτησία την αποτυχημένη κατάληξη του δεύτερου σταδίου, αυτού της μεσολάβησης. Σε αυτό το πλαίσιο, «η διαιτησία αποτελεί έναν από τους κύριους τρόπους επίλυσης των εργατικών διαφορών».<sup>4</sup>

Ωστόσο, το ζήτημα, ειδικά σε ό,τι αφορά στην προσφυγή στη διαιτησία, ανά περιπτώσεις, αποδεικνύεται σαφώς πιο πολύπλοκο. Αυτό, εξάλλου, είναι και ένα από τα στοιχεία που καθιστούν ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα τη διερεύνησή του, ειδικότερα, έπειτα από μία δεκαετία συνεχώς ανακατατάξεων σχετικά με το νομικό πλαίσιο που αφορά στις εργασιακές σχέσεις και της αναγωγής τους στις παράλληλες κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές εξελίξεις.

Εξάλλου, η λογική αυτή διαπνέει τη νομοθεσία και το Σύνταγμα εν γένει και, ειδικότερα, αποτελεί βασική αφετηρία της λειτουργίας του εργατικού δικαίου.<sup>5</sup> Επιπροσθέτως, το ενδιαφέρον αυτό καθίσταται μεγαλύτερο δεδομένων και των επιμέρους ζητημάτων που αφορούν στο πλαίσιο των δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία. Ενδεικτικό παράδειγμα αποτελεί η «έριδα» σχετικά με τον υποχρεωτικό ή τον προαιρετικό χαρακτήρα της διαιτησίας<sup>6</sup>, στο πλαίσιο της οποίας κάθε πλευρά λαμβάνει θέση ανάλογα με τις εκάστοτε συνθήκες και κυρίως βάσει του εύρος της ισχύος της.<sup>7</sup>

Σε κάθε περίπτωση, βάση για την υλοποίηση των εν λόγω διαδικασιών αποτελεί ο Ν. 1876/1990,<sup>8</sup> ωστόσο, πρόσφατα, το σχετικό νομικό υπόβαθρο «εμπλουτίστηκε» με τις διατάξεις του Ν.4635/2019, που επέφεραν σημαντικές αλλαγές ιδίως σε ό,τι αφορά στις προϋποθέσεις προσφυγής στη μεσολάβηση και τη διαιτησία. Οι εξελίξεις αναφορικά με την τελευταία, τόσο διαχρονικά όσο και κυρίως έπειτα από το Ν. 4635/2019 και τις σχετικές αλλαγές που αυτός επέφερε, αποτελούν το μείζον ερευνητικό ζήτημα, το οποίο πραγματεύεται η παρούσα εργασία.

Σε αυτό το πλαίσιο, αρχικά, στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, παρατίθενται τα δεδομένα αναφορικά με το σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών εν

---

<sup>3</sup> Δ. Ζερδελής, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Γ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 575

<sup>4</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση – διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4303/2014/». *Ελλάνη*, 1/2015, σελ. 1

<sup>5</sup> Παπαδημητρίου, *Σχέση Εργατικού και Αστικού Δικαίου...*, σελ. 35

<sup>6</sup> Γ. Λεβέντης, «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο Ν. 4635/19 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τεύχος 1758, Ιανουάριος 2020.

<sup>7</sup> Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Β' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 707

<sup>8</sup> Κ. Παπαδημητρίου, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σελ. 182

συνόλω. Η διερεύνηση αυτή λαμβάνει χώρα εν σχέσει με το νομικό υπόβαθρο που διαμορφώθηκε αρχικά το 1990 με το Ν. 1876 ενώ γίνονται αναφορές και στις πρόσφατες τροποποιήσεις που επιβλήθηκαν βάσει του Ν. 4635/2019.

Ειδικότερα, έπειτα από μια σχετική αναδρομή και παράθεση των βασικών σημείων του εν λόγω νόμου, παρατίθενται σύντομες αναφορές στα τρία διαδοχικά στάδια, αναφορικά με τις προϋποθέσεις προσφυγής και τις διαδικασίες που εμπεριέχονται σε αυτά, τα τρίτα πρόσωπα που επενεργούν κατά την επίλυση των εργατικών διαφορών και την ισχύ των αποφάσεων που λαμβάνονται.

Περαιτέρω, έπειτα από σύντομες αναφορές στα στάδια της συμφιλίωσης και της μεσολάβησης, ιδιαίτερη «βαρύτητα» δίνεται στη συνέχεια, σε αυτό της διαιτησίας. Περιγράφονται εν συντομία έννοιες όπως αυτή της «προαιρετικής» και της «εκούσιας» διαιτησίας και γίνεται σύντομη αναφορά στον ρόλο του τρίτου προσώπου που ορίζεται με σκοπό να προβεί σε οριστική επίλυση των διαφορών, ήτοι του διαιτητή.



# **1. Το σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών: συμφιλίωση, μεσολάβηση, διαιτησία**

## **1.1. Γενικά για το σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών**

Όπως αναφέρεται στην ονομασία του το σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών, εν συνόλω αλλά και εν μέρει, ως προς τις επιμέρους διαδικασίες από τις οποίες συντίθεται, αποσκοπεί στην επίλυση των εργατικών διαφορών ως μέρος της ευρύτερης στόχευσης περί διαμόρφωσης των όρων εργασίας, ώστε αυτοί να ανταποκρίνονται στο γενικότερο αίσθημα περί δικαίου. Το αίσθημα αυτό, εν προκειμένω, σχετίζεται κυρίως με την εξισορρόπηση της κατά γενική ομολογία δυσανάλογης σχέσης δυναμικής ανάμεσα στην εργασιακή και την εργοδοτική πλευρά.

Η λειτουργία του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών ορίζεται από διάφορες και ποικίλες παραμέτρους και με βάση τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις και τη σχετική νομολογία, σε σύνδεση με το γενικότερο «πνεύμα» του συντάγματος, όπως κυρίως αποτυπώνεται στο άρ. 22 παρ. 2, υπό τον τίτλο «Προστασία της εργασίας». Επίσης, από την παράμετρο της συνδικαλιστικής ελευθερίας, η έννοια της οποίας καταγράφεται στο άρ. 23 παρ. 1 του Συντάγματος.<sup>9</sup>

Παράλληλα, το πλαίσιο αυτό, όπως αναλύεται στα κεφάλαια της παρούσας εργασίας, συχνά διαμορφώνεται από τις παράλληλες κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές εξελίξεις. Καίριες εν προκειμένω καθίστανται έννοιες όπως αυτή της συλλογικής αυτονομίας, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, καθώς και του δημοσιονομικού συμφέροντος.

Εν γένει, υφίσταται μία τάση εξισορρόπησης των παραπάνω. Εντούτοις, σε κρίσιμες περιπτώσεις και υπό ιδιαίτερες συνθήκες, οι σχετικές ρυθμίσεις και αποφάσεις συνήθως αποβαίνουν εις βάρος της συλλογικής αυτονομίας. Εντός αυτού του γενικότερου πλαισίου τίθενται και οι όροι ύπαρξης και λειτουργίας του μηχανισμού της διαιτησίας, που αποτελεί και το επίκεντρο της θεματολογίας των κεφαλαίων της παρούσας εργασίας.

## **1.2. Το νομικό πλαίσιο**

Τα σχετικά με το σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών ορίζονται από τον Ν. 1876/1990, όπου, προβλέπονται σχετικά τρεις διαφορετικές διαδικασίες, ενώ ο πρόσφατος Ν. 4635/2019 επέφερε κάποιες σχετικές αλλαγές σε αυτό ως «αποκορύφωμα» διαδοχικών νομοθετικών ρυθμίσεων που έλαβαν χώρα κατά την τελευταία δεκαετία. Πρόκειται για την συμφιλίωση, τη μεσολάβηση και τη διαιτησία.

---

<sup>9</sup> Δ. Ζερδελής, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Γ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 577

Οι στοχεύσεις, οι λειτουργίες και τα αντικείμενά τους είναι διακριτά, αν και ανά περιπτώσεις, αλληλεπικαλύπτονται ενώ από κοινού συνιστούν ένα πλήρες σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών.<sup>10</sup>

Σε αυτό το πλαίσιο πρέπει να σημειωθεί ότι η προσφυγή στους εν λόγω μηχανισμούς και στάδια προϋποθέτει την αποτυχημένη κατάληξη των απευθείας διαπραγματεύσεων οι οποίες λαμβάνουν χώρα ανάμεσα στην εργοδοτική και την εργασιακή πλευρά, χωρίς να αναμειγνύεται σε αυτές κανένα τρίτο πρόσωπο. Έτσι, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1876/1990 και, συγκεκριμένα, το άρ. 14 παρ. 2, τα δύο μέρη δύνανται να ορίσουν τις διαδικασίες επίλυσης των εργατικών διαφορών κατά τη δική τους επιθυμία και με τον δικό τους τρόπο, υπό την προϋπόθεση της κοινής συναίνεσης και στη βάση της καλοπιστίας.<sup>11</sup>

Σε αυτό το πλαίσιο, ο Ν.1876/1990 «*θεσπίζει για τις συνδ. οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και τους μεμονωμένους εργοδότες “δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση ΣΣΕ”*»,<sup>12</sup> ήτοι συλλογικών εργασιακών συμβάσεων. Επίσης, προάγει την έννοια της καλόπιστης διαπραγμάτευσης, ήτοι αυτής που αντανακλά τις καλόπιστες προθέσεις αμφοτέρων των μερών προς επίλυση της διαφοράς, μέσω της υποβολής προτάσεων και αντιπροτάσεων, καθώς και έγκυρων και αξιόπιστων σχετικών επιχειρημάτων, αναφορικά με τα ζητήματα που διακυβεύονται.

Εντούτοις, επειδή, επί του πρακτέου, σε πολλές περιπτώσεις αυτό δεν συμβαίνει για διάφορους λόγους, το πλαίσιο δυνατοτήτων επίλυσης των εργατικών διαφορών που εμπεριέχει τα στάδια της συμφιλίωσης, της μεσολάβησης και της διαιτησίας κρίνεται απαραίτητο ως προς την εφαρμογή του, από την καθημερινή εμπειρία του κόσμου της εργασίας. Παρακάτω, παρατίθεται με σχετική συντομία ο ρόλος των αρμόδιων φορέων, οι δυνατότητες των δύο πλευρών, καθώς και οι διαδικασίες που προβλέπονται κατά τα τρία στάδια.

### **1.3. Ο οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ)**

Στις περιπτώσεις λοιπόν, κατά τις οποίες, εξαιτίας των συνθηκών, επιλέγεται η προσφυγή στο σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών, στο πλαίσιο της αποτυχημένης κατάληξης των ελεύθερων διαπραγματεύσεων που λαμβάνουν χώρα απευθείας ανάμεσα στα δύο μέρη, οι φορείς που εμπλέκονται σχετικά, ένεκα των θεσπισμένων αρμοδιοτήτων τους είναι δύο. Αφενός ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), που, όπως μαρτυρά η ονομασία του, αφορά στην επιτέλεση των διαδικασιών που αναφέρονται στη μεσολάβηση και τη διαιτησία.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 307

<sup>11</sup> Ι. Ληξουριώτης, «Εναρξη ισχύος νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τεύχος Μαρτίου 2020, σελ. 1

<sup>12</sup> Γ. Λεβέντη, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007, σελ. 536

<sup>13</sup> Ως εκ τούτου, δεν προβλέπεται, σε καμία περίπτωση, η ανάμιξη του εν λόγω φορέα στις διαπραγματεύσεις ανάμεσα στην εργοδοτική και την εργατική πλευρά. Ι. Ληξουριώτης, «Εναρξη ισχύος

Σημειώνεται ότι, παρά το γεγονός, ότι αρμόδιος για την επιτέλεση των σταδίων της μεσολάβησης και της διαιτησίας είναι ο ίδιος οργανισμός, αυτές δεν ταυτίζονται, καθώς «η κάθε μία διαδικασία έχει διαφορετικό χαρακτήρα και εξυπηρετεί διαφορετικό σκοπό».<sup>14</sup> Αυτό ισχύει ακόμα περισσότερο αναφορικά με τις περιπτώσεις, κατά τις οποίες, η διαιτησία λαμβάνει αναγκαστικό χαρακτήρα. Ως εκ τούτου, είναι διαφορετικά και τα κίνητρα προσφυγής σε κάποιον από τους τρεις μηχανισμούς ανά περίπτωση αλλά και η κρισιμότητα των συμφερόντων και, γενικότερα, των ζητημάτων που διακυβεύονται.

Οι σκοποί, οι αρμοδιότητες, ο νομικός χαρακτήρας και ο εν γένει ρόλος του εν λόγω οργανισμού ορίζονται βάσει των όσων προβλέπονται στο άρ. 17 Ν. 1876/1990.<sup>15</sup> Ωστόσο, σε γενικές γραμμές, «οι ενώπιον του ΟΜΕΔ διαδικασίες όχι μόνο δεν είναι απαραίτητες για την επίλυση μιας συλλογικής διαφοράς εργασίας αλλά είναι κατ' αρχήν απευκταίες».<sup>16</sup> Η διατύπωση αυτή μαρτυρά τη γενικότερη τάση να προσεγγίζεται η διαιτησία ως το έσχατο μέσο επίλυσης διαφορών. Εξ ου και το ότι η προσφυγή στον ΟΜΕΔ λαμβάνει χώρα κατόπιν της επιθυμίας και της απόφασης ενός εκ των δύο μερών, έγκειται αποκλειστικά σε αυτά και δε επιβάλλεται σε καμία περίπτωση έξωθεν. Συνεπώς, αποτελεί σαφώς δικαίωμα και όχι υποχρέωση.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η αποτελεσματικότητα λειτουργίας του ΟΜΕΔ έγκειται αφενός στη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου του, το οποίο απέχει από τον κρατικό μηχανισμό και αφετέρου η επιλογή των μεσολαβητών-διαιτητών, η οποία γίνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται η αντικειμενικότητα τους και η ικανότητά τους να επιτελέσουν το ιδιαίτερα ευαίσθητο έργο τους.

Ειδικότερα σχετικά με την διοίκηση του ΟΜΕΔ, αυτό αποτελείται από εννεαμελές διοικητικό συμβούλιο, που συγκροτείται κατά κύριο λόγο από εκπροσώπους εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων και ειδικότερα: α) έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, έναν της ΓΣΕΒΕΕ και έναν της ΕΣΕΕ, έναν του ΣΕΤΕ και έναν του ΣΒΕ με τους αναπληρωτές τους, β) πέντε εκπροσώπους της ΓΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους και γ) τον Πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του, που επιλέγονται με ομόφωνη απόφαση των λοιπών μελών του. Επίσης στο ΔΣ του ΟΜΕΔ συμμετέχει ως παρατηρητής και χωρίς δικαίωμα ψήφου ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Η ανεξαρτησία, άλλωστε, του ΟΜΕΔ από την κρατική παρέμβαση και τους κοινωνικούς εταίρους, διασφαλίζεται από τον νόμο, καθώς προβλέπονται εγγυήσεις,

---

νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τεύχος Μαρτίου 2020, σελ. 2

<sup>14</sup> Ι. Ληξουριώτης, «Εναρξη ισχύος νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τεύχος Μαρτίου 2020, σελ. 2

<sup>15</sup> Συγκεκριμένα, ο ΟΜΕΔ αποτελεί νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου και διοικείται από διοικητικό συμβούλιο έντεκα μελών, αποτελούμενο από ειδικούς επιστήμονες, εκπροσώπους της εργοδοσίας και των εργαζομένων. Άρθρο 16 Ν. 1876/1990

<sup>16</sup> Ι. Ληξουριώτης, «Εναρξη ισχύος νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τεύχος Μαρτίου 2020, σελ. 3

που έχουν ως στόχο να εξασφαλίσουν την αυτοδιοίκηση, την οικονομική αυτοδυναμία και την εν γένει διοικητική και λειτουργική ανεξαρτησία του<sup>17</sup>.

Για την παροχή των υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας προβλέπονται δυο αυτοτελή σώματα, το Σώμα Μεσολαβητών και το Σώμα των Διαιτητών, τα μέλη των οποίων ασκούν δημόσιο λειτούργημα, χωρίς να έχουν δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα και απολαμβάνουν πλήρη ανεξαρτησία κατά την διάρκεια των καθηκόντων τους. «Δεν χρειάζεται να επιμείνει κανείς στην ανάγκη ανεξαρτησίας αυτών των προσώπων»<sup>18</sup>, ωστόσο, αν λάβουμε υπόψιν την δυνατότητα παρέμβασης της Διοίκησης με το το προισχύον καθεστώς του Ν.3239/1955, η αναφορά σε αυτήν την ανεξαρτησία κρίνεται αναγκαία.

Αφετέρου, ο άλλος φορέας είναι το Υπουργείο Εργασίας (νυν υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων), το οποίο είναι αρμόδιο, βάσει του Ν. 1879/1990, για τη διεξαγωγή της διαδικασίας της συμφιλίωσης. Ήτοι του πρώτου εκ των τριών σταδίων για την επίλυση εργατικών διαφορών.<sup>19</sup>

#### 1.4. Συμφιλίωση

Επιπλέον, ο Ν. 1876/1990 και ειδικότερα το άρθρο 13, ορίζει τα σχετικά με τη λειτουργία του μηχανισμού της συμφιλίωσης στις περιπτώσεις των διενέξεων αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις και τους όρους εργασίας. Εν προκειμένω, ο ρόλος του συμφιλιωτή, ο οποίος ορίζεται από τον υπουργό Εργασίας και μεταξύ των υπαλλήλων του υπουργείου Εργασίας, συνίσταται στο ότι *«προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό για τον τερματισμό της διένεξης»*.<sup>20</sup>

Περαιτέρω, στη συμφιλίωση δύνανται να προσφύγουν αμφότερες οι «αντιμαχόμενες» πλευρές. Δηλαδή, τόσο η εργοδοτική πλευρά όσο και η εργασιακή πλευρά από κοινού ή μονομερώς ενώ *«είναι δυνατόν να προβλεφθούν ειδικές διαδικασίες συμφιλίωσης στις οποίες είναι υποχρεωμένο να προσφύγει ένα μέρος πριν υποβάλει χωριστή αίτηση για την έναρξη διαδικασίας της μεσολάβησης»*.<sup>21</sup> Μάλιστα, η πρόβλεψη αυτή αφορά και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις στις οποίες εντάσσονται οι εργαζόμενοι ή οι εργοδότες, αντίστοιχα.<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> Δ. Ζερδελής, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Γ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 261.

<sup>18</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας», τ. Α' «η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας (συμφιλίωση-μεσολάβηση- διαιτησία)», εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1992, σελ 167.

<sup>19</sup> Ι. Ληξουριώτης, «Εναρξη ισχύος νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τεύχος Μαρτίου 2020, σελ. 3

<sup>20</sup> Άρθρο 13 Ν. 1876/1990

<sup>21</sup> Κ. Παπαδημητρίου, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σελ. 182

<sup>22</sup> Γ. Λεβέντης, «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο Ν. 4635/19 “Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις”», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τεύχος 1758, Ιανουάριος 2020, σελ. 540

## 1.5. Μεσολάβηση

Αναφορικά με τη μεσολάβηση, αυτή αντιστοιχεί στη διαδικασία επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μέσω τρίτου προσώπου, το οποίο φέρει τον ρόλο του μεσολαβητή και η λειτουργία της ορίζεται από τα άρθρα 14 και 15 του Ν. 1876/1990. Η συμβολή του τρίτου προσώπου στη διαδικασία της μεσολάβησης είναι απλή και συνίσταται στην κατάθεση μιας απλής πρότασης με σκοπό την επίλυση των διαφορών. Εντούτοις, είναι πιο σύνθετη από αυτή του συμφιλιωτή, καθώς ο μεσολαβητής επιχειρεί να εντυφώσει στην ουσία της υπόθεσης. Επιπλέον, το άρθρο 14 του Ν. 1876/1990 ορίζει ότι τα δύο μέρη δύνανται να ορίσουν «τους όρους προσφυγής και τη διαδικασία»<sup>23</sup> της μεσολάβησης.

Περαιτέρω, η μεσολάβηση διαφοροποιείται από τη συμφιλίωση λόγω του μεγαλύτερου βαθμού συνθετότητας και πολυπλοκότητάς της. Συγκεκριμένα, σε αντίθεση με τη συμφιλίωση, κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης, το τρίτο πρόσωπο, ήτοι ο μεσολαβητής, καλείται να διερευνήσει λεπτομερώς τις θέσεις αμφοτέρων των πλευρών, να εξετάσει την αξιοπιστία τους και να προτείνει συγκεκριμένες λύσεις, βάσει της διερεύνησης αυτής και, πάντα, στη βάση της αμεροληψίας και σύμφωνα με το αίσθημα από του δικαίου.

Τέλος, η «διείσδυση» στην ουσία των διαφορών, αποτελεί κοινό στοιχείο με τη διαδικασία της διαιτησίας, όπως εξετάζεται αμέσως παρακάτω. Μάλιστα, μέχρι πρόσφατα, η άρνηση της μεσολάβησης εξ οποιασδήποτε από τις δύο πλευρές, συνεπαγόταν κύρωση και, κυρίως, τη δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία μονομερώς. Ωστόσο, ο Ν. 4635/2019 άλλαξε αυτά τα δεδομένα και, συγκεκριμένα, κατήργησε αυτή τη δυνατότητα.<sup>24</sup>

## 1.6. Διαιτησία

Σε ό,τι αφορά συγκεκριμένα στη διαιτησία, που αποτελεί «το τρίτο και τελευταίο στάδιο της διαδικασίας επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας»<sup>25</sup> το άρθρο 16 Ν. 1876/1990 ορίζει τις προϋποθέσεις προσφυγής σε αυτή και, γενικότερα, τις προβλεπόμενες σχετικές διαδικασίες. Ειδικότερα, βάσει αυτού ορίζεται ότι η προσφυγή μπορεί να γίνει σε όλη τη διάρκεια των σχετικών διαπραγματεύσεων έπειτα από την κοινή συναίνεση των δύο μερών. Μάλιστα, σε αυτή την περίπτωση, επιβάλλεται η αναστολή του δικαιώματος της απεργίας, σύμφωνα με το άρ. 9 του προαναφερθέντος νόμου και, πλέον, σύμφωνα με το άρ. 57 του Ν. 4635/2019.

Εντούτοις, αν και η προσφυγή στη διαιτησία συνάδει με το πνεύμα του αρ. 22 παρ. 2 του Συντάγματος, σύμφωνα τη «φιλοσοφία» του νομικού πλαισίου, όπως καθορίστηκε βάσει του Ν. 1876/1990, η «προσφυγή στη διαιτησία (...) θα έπρεπε να

<sup>23</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 308

<sup>24</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 308

<sup>25</sup> Κ. Παπαδημητρίου, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας, τ. Α', Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας (συμφιλίωση-μεσολάβηση- διαιτησία)*, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1992, σελ. 123

είναι η εξαίρεση και όχι ο κανόνας».<sup>26</sup> Έτσι, προβλέπεται η υπό προϋποθέσεις μονομερής προσφυγή στη διαιτησία τόσο εκ μέρους της εργοδοτικής όσο και εκ μέρους της εργασιακής πλευράς.

Περαιτέρω, βάσει του Ν. 1876/1990 η προσφυγή μπορούσε να γίνει μονομερώς από το ένα μέρος εφόσον έχει προηγηθεί άρνηση της μεσολάβησης από το άλλο και επίσης μονομερώς από συνδικαλιστικά όργανα των εργαζομένων. Βασική προϋπόθεση ήταν να έχει προηγηθεί δική τους αποδοχή και άρνηση του εργοδότη αναφορικά με την πρόταση του μεσολαβητή. Η τελευταία προϋπόθεση ίσχυε για οποιοδήποτε από τα δύο μέρη και σχετικά με τις περιπτώσεις των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και των συμβάσεων των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας. Εντούτοις, σε αυτό ακριβώς το σημείο αφορούν οι αλλαγές που επέφερε στο σχετικό πλαίσιο επίλυσης διαφορών ο Ν. 4635/2019.

### 1.6.1. Προαιρετική διαιτησία

Συγκεκριμένα, όπως εξετάζεται παρακάτω, ο Ν. 4635/2019 επέβαλλε περιορισμούς αναφορικά με τις προϋποθέσεις προσφυγής στη διαιτησία με την εξαίρεση των περιπτώσεων που σχετίζονται με τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας. Εντούτοις, παραμένει η δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησίας κατόπιν κοινής συναινέσεως μεταξύ των δύο μερών και κοινής απόφασης, που καταδεικνύει τη συναίνεση αυτή. Μάλιστα, η δυνατότητα αυτή δύναται να αξιοποιηθεί κατά τη διάρκεια οποιοδήποτε σταδίου των διαπραγματεύσεων, όπως ορίζει ο Ν. 1876/1990.<sup>27</sup>

Πρόκειται για τη λεγόμενη «προαιρετική διαιτησία», που λαμβάνει χώρα αυτόνομα και ανεξάρτητα από το αν έχουν αξιοποιηθεί προηγουμένως οι μηχανισμοί της συμφιλίωσης και της μεσολάβησης. Ακόμα, στην περίπτωση άρνησης της πρότασης που κατατίθεται εκ μέρους του μεσολαβητή από τη μία ή από αμφότερες τις «αντιμαχόμενες» πλευρές.

Περαιτέρω, ο προαιρετικός της χαρακτήρας τη διαφοροποιεί από την υποχρεωτική διαιτησία, καθώς «αποφασίζεται από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους»<sup>28</sup> ενώ ακόμα και ο υποχρεωτικός χαρακτήρας των διαιτητικών αποφάσεων δεν αναιρεί τον προαιρετικό χαρακτήρα της διαιτησίας. Η προσφυγή στην προαιρετική διαιτησία δύναται να λάβει χώρα είτε βάσει σχετικών προβλέψεων εντός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είτε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προκύπτει συγκεκριμένη συλλογική διαφορά.<sup>29</sup> Σημειώνεται ότι η προσφυγή στη συλλογική αυτονομία αποτελεί μέσο έκφρασης της συνδικαλιστικής ελευθερίας, όπως αυτή αναγνωρίζεται από το Σύνταγμα και, εν προκειμένω, από το άρ. 23 παρ. 1.

---

<sup>26</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 310

<sup>27</sup> Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2η έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007, σελ. 525

<sup>28</sup> Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007, σελ. 524

<sup>29</sup> Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2η έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007, σελ. 525

### 1.6.2. Υποχρεωτική διαιτησία

Παράλληλα με την προαιρετική διαιτησία, δηλαδή τη συμμετοχή των δύο μερών στον μηχανισμό διαιτησίας εκούσια, ήτοι στη βάση της κοινής συναίνεσης, υφίσταται και η έννοια της υποχρεωτικής διαιτησίας. Εν προκειμένω, ο όρος «υποχρεωτική» αναφέρεται στην υποχρέωση του νομοθέτη να επιβάλει το σύστημα διαιτησίας υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Ο υποχρεωτικός της χαρακτήρας συνάγεται από το ότι η μία εκ των δύο πλευρών επί της ουσίας εξαναγκάζεται να προσφύγει σε αυτή αναγκαστικά. Σε αυτό το πλαίσιο, το στοιχείο του εξαναγκασμού μπορεί να αναφέρεται «στον τρόπο ενάρξεως της διαιτητικής διαδικασίας, (...) στη σύνθεση του διοικητικού οργάνου ή (...) στη δεσμευτικότητα της διαιτητικής απόφασης».<sup>30</sup>

Δηλαδή, κατά πρώτον, δεδομένου ότι εκκινεί η διαδικασία υποχρεωτικά, ότι σε αυτή συμμετέχουν τρίτα πρόσωπα ως αρμόδια για την επίλυση των διαφορών και ότι η απόφαση είναι δεσμευτική για αμφότερα τα μέρη. Πρόκειται για ένα ζήτημα εξαιρετικά περίπλοκο ένεκα και των αλληπάληλων αλλαγών που έχουν προκύψει κατά τα τελευταία χρόνια. Ειδικότερα, βάσει της απόφασης 2307/2014, η οποία αναφέρεται ρητά στη συγκεκριμένη δέσμευση του νομοθέτη. Μάλιστα, κρίνει ότι η δέσμευση αυτή είναι συμβατή με το άρ. 22 παρ. 2 του Συντάγματος και, ως εκ τούτου, συνταγματική.<sup>31</sup> Τα επιχειρήματα υπέρ της υποχρεωτικής διαιτησίας αλλά και ο σχετικός αντίλογος εξετάζονται παρακάτω λεπτομερώς.

### 1.6.3. Ο Ν. 3691/2008 και οι δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας

Εν προκειμένω, τονίζεται στο κείμενο του Ν 4635/2019 ότι είναι εφαρμοστέα η διάταξη της παραγράφου 4 του άρθρου 56 Ν3691/2008 η οποία ορίζει ότι «Για τις δημόσιες επιχειρήσεις επί των οποίων συντρέχουν οι προϋποθέσεις εφαρμογής του Κεφαλαίου Α' του Ν 3429/2005, ανεξαρτήτως εάν έχουν εξαιρεθεί από την εφαρμογή του νόμου αυτού, και οι οποίες εμφανίζουν αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα με βάση τον τελευταίο δημοσιευμένο ισολογισμό ή επιχορηγούνται από τον Κρατικό Προϋπολογισμό για τη λειτουργία τους η προσφυγή στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 16 του Ν 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α'), δύναται να γίνει μόνο με κοινή απόφαση εργαζομένων και επιχείρησης και μετά από σύμφωνη γνώμη της Διυπουργικής Επιτροπής Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών του άρθρου 10 του Ν 3429/2005».<sup>32</sup>

Όπως γίνεται αντιληπτό, δεν είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία χωρίς τη γνώμη ή χωρίς τη σύμφωνη γνώμη της παραπάνω Επιτροπής και η σχετική αίτηση θα

<sup>30</sup> Γ. Λεβέντη, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007, σελ. 525

<sup>31</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 45

<sup>32</sup> Ήτοι, οι επιχειρήσεις «οι οποίες εμφανίζουν αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα με βάση τον τελευταίο δημοσιευμένο ισολογισμό ή επιχορηγούνται από τον Κρατικό Προϋπολογισμό για τη λειτουργία τους, η προσφυγή στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας». Ν. 3691/2008, Άρ. 56 Παρ. 4

πρέπει να απορρίπτεται ως απαράδεκτη από το διαιτητή ή την Επιτροπή Διαιτησίας. Επιπρόσθετα, γεννάται το ερώτημα ποια είναι η σχέση της εν λόγω διατάξεως με το άρθρο 14 του ίδιου νόμου, το οποίο παραχωρεί τη δυνατότητα δημιουργίας ειδικών κανόνων επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας και προβλέπει ειδικά ότι οι διατάξεις των άρθρων 15 και 16 του νόμου αυτού εφαρμόζονται μόνο, όταν ελλείπουν οι σχετικές συμφωνίες των μερών. Θα μπορούσε να γίνει δεκτό ότι η γραμματική ερμηνεία αφήνει να εννοηθεί ότι μια συμφωνία η οποία θα προέβλεπε την προσφυγή στη διαιτησία χωρίς καμία άλλη προϋπόθεση, θα ήταν έγκυρη. Όμως, εν προκειμένω, η παραπάνω διάταξη του Ν 3691/2008 επικρατεί ως ειδική εκείνης του άρθρου 14 Ν 1876/1990.<sup>33</sup>

Όπως καθίσταται σαφές, οι συγκεκριμένες διατάξεις «στένεψαν» σαφώς τα όρια των δυνατοτήτων προσφυγής στον μηχανισμό της διαιτησίας αναφορικά με τις συγκεκριμένου τύπου επιχειρήσεις και μάλιστα, αρκετά πριν από τις σχετικές αλλαγές που επήλθαν εν σχέσει με τις δυνατότητες αυτές βάσει του Ν. 4635/2019. Σε κάθε περίπτωση, το στοιχείο της εξειδίκευσης που διαπνέει το περιεχόμενο της διάταξης του άρ. 56 παρ. 4 του Ν. 3691/2008 την καθιστά ισχυρότερη σε σύγκριση με εκείνη του άρ. 14 Ν. 1876/1990.<sup>34</sup>

#### 1.6.4. Ο ρόλος του διαιτητικού οργάνου

Περαιτέρω, στο πλαίσιο της διαδικασίας της διαιτησίας, αντίστοιχα προς τον συμφιλιωτή και τον μεσολαβητή, καίριο ρόλο στη διαδικασία της διαιτησίας επιτελεί το διαιτητικό όργανο. Πρόκειται για το τρίτο πρόσωπο ή φορέα, που αναλαμβάνει να επιλύσει τη διαφορά μεταξύ των δύο «αντιμαχόμενων» πλευρών. Σε αντίθεση με τις πιο περιορισμένες αρμοδιότητες του συμφιλιωτή και του μεσολαβητή, η ευθύνη για την έκδοση της σχετικής απόφασης έγκειται αποκλειστικά στον διαιτητή, χωρίς την τυπική επενέργεια των δύο μερών.<sup>35</sup>

Παράλληλα, αν και δεν αποκλείεται ο διαιτητής να λειτουργήσει ουσιαστικά ως συμφιλιωτής και, σε αυτό το πλαίσιο, η διαδικασία της διαιτησίας να αποβεί συμφιλιωτική για τις δύο πλευρές, στις αντίθετες περιπτώσεις οι αποφάσεις του έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα τόσο για την εργατική όσο και για την εργοδοτική πλευρά και, ως εκ τούτου, πρέπει να εμπεριέχουν και την αντίστοιχη αιτιολογία. Ωστόσο, όπως και αναφορικά με τη μεσολάβηση, το άρθρο 14 του Ν. 1876/1990 δίνει σε αυτές τη δυνατότητα να έχουν λόγο αναφορικά με τους όρους και τη διαδικασία της προσφυγής.<sup>36</sup>

<sup>33</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 318

<sup>34</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 307

<sup>35</sup> Ι. Ληξουριώτης, *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 3η έκδοση Νομική Βιβλιοθήκη, 2020, σελ. 352

<sup>36</sup> Κ. Παπαδημητρίου, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2η έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σελ. 194.



## 2. Αξιολόγηση του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών

### 2.1. Το στοιχείο της πολυπλοκότητας ως χαρακτηριστικό των εργατικών διαφορών

Οι εργατικές διαφορές στην Ελλάδα, όπως προκύπτουν ανάμεσα στην πλευρά των εργαζομένων και των εργοδοτών επιλύονται μέσω του σχετικού συστήματος επίλυσης, το οποίο, όπως αναφέρεται παραπάνω περιλαμβάνει τρία διαδοχικά στάδια. Οι διαδικασίες που αφορούν σε αυτά διεξάγονται, ανάλογα με την περίπτωση, είτε αυτόνομα είτε «αλληλεπικαλύπτονται» με τις αντίστοιχες διαδικασίες των άλλων σταδίων. Μάλιστα, ειδικότεροι όροι αναφορικά με τη λειτουργία του συστήματος έχουν πολλάκις αποτελέσει αντικείμενο νομοθετικών ρυθμίσεων, γεγονός που απηχεί τόσο την πολυπλοκότητα των εν λόγω σχέσεων και των αλλαγών που υφίσταται ο κόσμος της εργασίας με την πάροδο των χρόνων όσο και του εν γένει πολιτικού, οικονομικού και κοινωνικού πλαισίου, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο.

Περαιτέρω, οι όροι αυτοί προσδιορίζονται βάσει του Ν. 1876/1990, οι προβλέψεις του οποίου τροποποιήθηκαν ανά σημεία με τον πρόσφατο Ν. 4635/2019, καθώς και της σχετικής νομολογίας. Επίσης, βάσει της συνταγματικής ερμηνείας, η οποία, π.χ. αντιλαμβάνεται την προσφυγή στη διαιτησία ως επικουρικό μέσο και, σε κάθε περίπτωση ως το έσχατο μέσο επίλυσης εργατικών διαφορών. Υπό αυτό το πρίσμα ιδιαίτερο ενδιαφέρον, ως προς την αξιολόγηση του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών στη σημερινή του μορφή, παρουσιάζει το ζήτημα της συνάφειας των προβλέψεων του Συντάγματος με αυτές του σχετικού νομικού πλαισίου<sup>37</sup>. Το ενδιαφέρον καθίσταται ακόμα μεγαλύτερο δεδομένων των αλλαγών που επήλθαν αναφορικά με τη διαιτησία βάσει του Ν. 4635/2019.

Μάλιστα, η προσεκτική διερεύνηση των αλλαγών που είναι πλέον σε ισχύ βάσει του Ν. 4635/2019, οδηγεί στο συμπέρασμα περί πολιτικών σκοπιμοτήτων αναφορικά με τις σχετικές ρυθμίσεις αλλά και της ύπαρξης σχετικών ασαφειών αναφορικά με τη συνταγματικότητα των προϋποθέσεων προσφυγής στη διαιτησία. Έτσι, γεννώνται σημαντικά ερωτήματα περί της αξιοπιστίας και της αποτελεσματικότητας του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών, όπως αυτό έχει διαμορφωθεί βάσει των πρόσφατων ρυθμίσεων.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2η έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σελ. 194.

<sup>38</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 312

## 2.2. Συνταγματική ερμηνεία

Αναφορά στο σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών και δη στο μηχανισμό της διαιτησίας υπάρχει στο άρθρο 22 του Συντάγματος, που φέρει τον γενικό τίτλο «Προστασία της Εργασίας». Ο τίτλος είναι ενδεικτικός των διατάξεων του άρθρου και της γενικότερης συνταγματικής αντίληψης περί της εργασίας, καθώς στην παρ. 1 γίνεται αναφορά στην γενικότερη αποστολή της εργασίας, που αντιστοιχεί στην «*ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού*».<sup>39</sup>

Σε ό,τι αφορά, συγκεκριμένα στη διαιτησία, ο ρόλος και η αποστολή της ορίζονται από την παρ. 2 του εν λόγω άρθρου. Βάσει αυτού, εναποτίθεται στο σχετικό νομικό πλαίσιο, ήτοι στον κοινό όσο και στον αρμόδιο κανονιστικό νομοθέτη, καθώς και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, -που αποτελούν προϊόν ελεύθερων διαπραγματεύσεων- ο εν γένει προσδιορισμός των γενικών όρων εργασίας.<sup>40</sup>

Περαιτέρω, στις περιπτώσεις αποτυχίας των εν λόγω διαπραγματεύσεων, ο μηχανισμός της διαιτησίας καθίσταται πλέον αρμόδιος για τη διαμόρφωση των γενικών όρων εργασίας. Εν τέλει, η αρμοδιότητά του σχετίζεται με την επίλυση των διαφορών μεταξύ της εργοδοτικής και της εργατικής πλευράς. Σημειώνεται ότι η επίλυση αυτή, όταν λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο της διαιτησίας έχει τελεσίδικο χαρακτήρα. Η προβλεπόμενη δυνατότητα ανάληψης και άσκησης των εν λόγω αρμοδιοτήτων από το διαιτητικό όργανο συνιστά την αναγνώριση της συλλογικής αυτονομίας. Δηλαδή, της «*κανονιστικής εξουσίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών να θεσπίζουν ουσιαστικούς κανόνες δικαίου, ως συνταγματικός θεσμός*».<sup>41</sup>

Σημαίνοντα ρόλο στην αναγνώριση αυτή επιτελεί και το άρ. 23 παρ. 1 του Συντάγματος, το οποίο διατυπώνεται υπό τον τίτλο «Συνδικαλιστική Ελευθερία». Σύμφωνα με αυτό η πολιτεία υποχρεούται να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να διασφαλίζονται και να ασκούνται ελεύθερα οι συνδικαλιστικές δράσεις, οι οποίες προβλέπονται από το νόμο, καθώς και τα δικαιώματα που θεμελιώνονται στη βάση της συνδικαλιστικής ελευθερίας ή σχετίζονται με αυτή.<sup>42</sup>

Η αναφορά στο εν λόγω άρθρο γίνεται, καθώς, εν προκειμένω, η διαιτησία ως θεσμός, εντάσσεται στο γενικότερο εννοιολογικό πλαίσιο των όρων που σχετίζονται με την εργασία. Έτσι, ως συνδικαλιστική δράση νοείται και η προσφυγή στη διαιτησία εκ μέρους της εργατικής πλευράς, εφόσον οι συλλογικές διαφορές εργασίας, που την αφορούν δεν δύνανται να επιλυθούν με άλλο τρόπο.<sup>43</sup>

<sup>39</sup> Άρ. 22 Παρ. 1 Σ

<sup>40</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74ος, Τεύχος 1, 2015, σελ. 44

<sup>41</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74ος, Τεύχος 1, 2015, σελ. 45

<sup>42</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση – διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4303/2014/», *Ελλάνη*, 1/2015, σελ. 10

<sup>43</sup> Ι. Κουκιάδης, *Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Επιτομή*, Ζ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 383

Βάσει αυτών των προβλέψεων προκύπτει και το ζήτημα του εν μέρει περιορισμού του εύρους σχετικών αρμοδιοτήτων του νομοθέτη, καθώς μέρος αυτής δύναται να ασκηθεί εκ μέρους των συνδικαλιστικών φορέων. Έτσι, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποκτούν μεγαλύτερη ισχύ εν σχέσει με τις αντίστοιχες κρατικές ρυθμίσεις, στο πλαίσιο αναγνώρισης της συλλογικής αυτονομίας. Συγκεκριμένα, οι τελευταίες αξιοποιούνται μόνο στις περιπτώσεις εξάντλησης των μέσων και των δυνατοτήτων επίλυσης των εργατικών διαφορών, που αφορούν στις συλλογικές συμβάσεις και, κατά συνέπεια, δυσλειτουργιών της συλλογικής αυτονομίας. Παράλληλα, το κράτος παρεμβαίνει, υπό αυτές τις προϋποθέσεις, προκειμένου να ρυθμιστούν οι εργατικές διαφορές «και να μη μένουν αρρυθμιστες οι εργασιακές σχέσεις».<sup>44</sup>

Εν γένει, η κρατική παρέμβαση αιτιολογείται, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις και στις περιπτώσεις που δεν αντιπαρατίθεται πλήρως στη συλλογική αυτονομία. Δηλαδή, δύναται να την «πληξεί» μέχρι ένα συγκεκριμένο σημείο χωρίς να επηρεάσει την ουσία της ύπαρξης και λειτουργίας της, όπως αυτή αναγνωρίζεται από το Σύνταγμα. Η τάση αυτή «αντανακλάται» και από την παλαιότερη νομολογία του ΣτΕ. Ειδικότερα, από το 1978 έχει διασαφηνιστεί ότι το εύρος της κρατικής παρέμβασης αναφορικά με τη ρύθμιση των όρων υπό τους οποίους επιτελούνται οι εργασιακές σχέσεις δύναται να περιοριστεί μόνο στις περιπτώσεις που προκύπτει ζήτημα «εξασθένισης» της συλλογικής αυτονομίας. Δηλαδή, όταν αυτή πλήττεται από τις νομοθετικές ρυθμίσεις.<sup>45</sup>

Εντούτοις, δύο χρόνια αργότερα, ένα άλλο ανώτατο δικαστήριο της χώρας, ο Άρειος Πάγος, μέσω της Ολομέλειάς του αποφάνθηκε διαφορετικά. Συγκεκριμένα, με την απόφαση 626/1980 αποφάνθηκε ότι το κράτος δύναται να παρεμβαίνει αποκλειστικά στο εν λόγω πεδίο όταν αναγνωρίζονται λόγοι εξυπηρέτησης του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος ακόμα και όταν αυτοί αντιπαρατίθενται στην έννοια της συλλογικής αυτονομίας.<sup>46</sup>

Σε αυτό το πολύπλοκο γενικότερο πλαίσιο, οι προβλέψεις του Ν. 1876/1990 περί των προϋποθέσεων μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία κρίθηκαν παλαιότερα και, ειδικότερα, κατά τη δεκαετία του 1980,<sup>47</sup> επανειλημμένα συνταγματικές από τη σχετική νομολογία, ως μέσο άσκησης της συλλογικής αυτονομίας εις βάρος των δυνατοτήτων κρατικής παρέμβασης. Ειδικότερα, η συνταγματικότητα του νόμου σχετίζεται με το γεγονός ότι οι προϋποθέσεις που τίθενται από αυτόν συνάδουν με τις αντίστοιχες προϋποθέσεις που θέτει το Σύνταγμα.

---

<sup>44</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74ος, Τεύχος 1, 2015, σελ. 45

<sup>45</sup> Κ. Παπαδημητρίου, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας, τ. Α', Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας (συμφιλίωση-μεσολάβηση- διαιτησία)*, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1992, σελ. 124

<sup>46</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74ος, Τεύχος 1, 2015, σελ. 45

<sup>47</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση – διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4303/2014/», *Ελλάνη*, 1/2015, σελ. 10

### 2.2.1. Ο Ν. 4303/2014

Μάλιστα, το 2014, με την απόφαση 2307/2014, η Ολομέλεια του ΣτΕ προχώρησε ένα βήμα παραπέρα. Συγκεκριμένα, αποφάνθηκε όχι μόνο περί της συνταγματικότητας του Ν. 1876/1990 αλλά και ερμήνευσε το άρ 22 παρ. 2 του Συντάγματος ως υποχρέωση εκ μέρους του νομοθέτη για τη θεσμοθέτηση συστήματος διαιτησίας ενώ έως τότε και έπειτα από την ΠΥΣ 6/2012 «η προσφυγή στη διαιτησία ήταν δυνατή αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών (προαιρετική διαιτησία)».<sup>48</sup>

Ουσιαστικά, η απόφαση του ΣτΕ υπήρξε μία «αντανάκλαση» της εργασιακής πραγματικότητας και, ειδικότερα, της αποτυχίας επίλυσης εργατικών διαφορών ακόμα και έπειτα από την εξάντληση των προβλεπόμενων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Μάλιστα, η σημασία της αυξάνεται αν ληφθεί υπόψη το γενικότερο κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο εντός του οποίου ελήφθη. Με λίγα λόγια, βάσει του Συντάγματος, αναγνωρίζεται ότι η προσφυγή στη διαιτησία αποτελεί το έσχατο μέσο προσδιορισμού των γενικών όρων εργασίας, άρα και της επίλυσης των εργατικών διαφορών. Εντούτοις, βάσει της συγκεκριμένης απόφασης του ΣτΕ αναγνωρίζεται επίσης ότι η συχνότητα της αποτυχίας επίλυσης τόσο βάσει του νομικού πλαισίου όσο και βάσει των συλλογικών συμβάσεων είναι μεγάλη και, συνεπώς, επιβάλλεται η αξιοποίηση του μηχανισμού της διαιτησίας σε συγκεκριμένες περιπτώσεις και υπό συγκεκριμένες συνθήκες.<sup>49</sup>

Έτσι, ως απόρροια της παραπάνω απόφασης και, με δεδομένα τα ασαφή σημεία της αναφορικά με το εύρος και τα περαιτέρω στοιχεία της υποχρέωσης, κατά το ίδιο έτος προέκυψε ο Ν. 4303/2014. Βάσει αυτού και, ειδικότερα, των διατάξεων του άρ. 16 προσδιορίστηκαν επιμέρους ζητήματα αναφορικά με την προβλεπόμενη και υπό προϋποθέσεις μονομερή προσφυγή στη διαιτησία. Περαιτέρω, ωστόσο, οι εκ νέου ρυθμίσεις που προέκυψαν ένεκα του Ν. 4635/2019, δημιούργησαν, όπως εξετάζεται παρακάτω, ασάφειες και ερωτήματα ως προς τη συνταγματικότητά τους.<sup>50</sup>

Αυτές προκύπτουν εν σχέσει με την παράλληλη ερμηνεία του τρέχοντος νομικού πλαισίου αναφορικά με το σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών μέσω του μηχανισμού της διαιτησίας, από τη μία πλευρά, και του άρ. 22 παρ. 2 του Συντάγματος της Ελλάδας, από την άλλη. Ειδικότερα, αφορούν στις προϋποθέσεις προσφυγής στη διαιτησία στις περιπτώσεις εργατικών διαφορών, όπως αυτές προκύπτουν στο πλαίσιο της λειτουργίας υπηρεσιών κοινής ωφέλειας. Η ειδικότερη προσέγγιση της απόφασης 2307/2014 αναφορικά με την υποχρεωτική διαιτησία αναλύεται ενδελεχώς σε επόμενη ενότητα.

<sup>48</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση – διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4303/2014/», *Ελλάδη*, 1/2015, σελ. 10

<sup>49</sup> Κ. Παπαδημητρίου, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2η έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σελ. 197.

<sup>50</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 311

### 2.3. Διεθνείς συμβάσεις εργασίας

Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας αποτελούν προϊόν της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ - ILO). Πρόκειται για τον αρμόδιο διεθνή φορέα που εδρεύει στη Γενεύη της Ελβετίας και αποτελείται από 175 χώρες – μέλη, οι οποίες είναι παράλληλα και μέλη του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών. Δεδομένης της ευρείας γεωγραφικής διασποράς των χωρών που μετέχουν στη ΔΟΕ, δύναται να ειπωθεί ότι η οργάνωση διακρίνεται από διεθνή εμβέλεια. Περαιτέρω, η ΔΟΕ αποτελείται από τρία επιμέρους όργανα: την Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας, το Διοικητικό Συμβούλιο και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας. Σύμφωνα με την επίσημη διακήρυξή της αποσκοπεί στη διαμόρφωση των συνθηκών ισότιμης συνεννόησης και διαπραγμάτευσης μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων.<sup>51</sup>

Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας, από άποψη περιεχομένου, διατρέχουν όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων και τα κίνητρα για τη σύναψή τους σχετίζονται με την επίτευξη των βασικών σκοπών *«της καθιέρωσης και της διατήρησης της κοινωνικής ειρήνης που βασίζεται στην κοινωνική συνοχή»*.<sup>52</sup> Σε αυτό το πλαίσιο, σημειώνεται ότι σε διάρκεια 92 ετών, ήτοι από την ίδρυση της ΔΟΕ το 1919 έως και το 2001, έχουν συναφθεί 184 διεθνείς συμβάσεις εργασίας.

Επιπροσθέτως, πρέπει να σημειωθεί ότι η Ελλάδα έχει βρεθεί επανειλημμένα στο «στόχαστρο» της ΔΟΕ και, μεταξύ άλλων, σε σχέση με τους τρόπους με τους οποίους εφαρμόζεται το σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας και για τη μη συμβατότητά τους με τα όσα προβλέπονται βάσει των διεθνών συμβάσεων εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρονται οι συστάσεις της ΔΟΕ, όπως εκφράστηκαν την άνοιξη του 2018, περί μη εφαρμογής εκ μέρους της Ελλάδας της διεθνούς σύμβασης εργασίας 98. Οι «συστάσεις» αυτές κρίνονται ευεξήγητες στη βάση του γεγονότος ότι *«στις χώρες, όπου γίνονται σεβαστές οι συνδικαλιστικές ελευθερίες, προβλέπονται και λειτουργούν προαιρετικοί και όχι υποχρεωτικοί μηχανισμοί ενίσχυσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και επίλυσης των συλλογικών διαφορών»*.<sup>53</sup>

Γενικότερα, οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας ευνοούν τη συναινετική συμμετοχή στις διαπραγματεύσεις για την επίλυση των διαφορών και όχι την υπαγωγή τους σε υποχρεωτικά από το νόμο πλαίσια. Εξ ου, και ευρωπαϊκές σε χώρες όπως η Γερμανία, η Αυστρία, η Γαλλία και η Ιταλία έχουν υιοθετήσει συστήματα αμιγούς προαιρετικής διαιτησίας. Μάλιστα, σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, επικρατεί η τάση εξάλειψης της αμιγούς υποχρεωτικής διαιτησίας *«προς όφελος των μικτών ή ενδιάμεσων μορφών υποχρεωτικής διαιτησίας διαφόρων διαβαθμίσεων»*.<sup>54</sup>

<sup>51</sup> <https://www.ypakp.gr/indexae1d.html?ID=s4ZE0x85G5Q2EbV9>

<sup>52</sup> <https://www.ypakp.gr/indexae1d.html?ID=s4ZE0x85G5Q2EbV9>

<sup>53</sup> Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2η έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007,σελ. 523

<sup>54</sup> Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Β' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 706

Ωστόσο, οι εν Ελλάδι συνδικαλιστικοί φορείς ειδικότερα κατά τα τελευταία χρόνια, ένεκα της σταδιακής αποδυνάμωσης της ισχύος τους, αντιδρούν σφοδρά στο ενδεχόμενο ενός τέτοιου συστήματος στην Ελλάδα. Οι λόγοι αντίδρασης τους συνοψίζονται στο γεγονός ότι η εργοδοτική πλευρά είναι σαφώς πιο ισχυρή και, σε αυτό το πλαίσιο θεωρείται ότι εκλείπουν τα αντικειμενικά κριτήρια επίλυσης συλλογικών διαφορών.<sup>55</sup>

#### **2.4. Η Ελλάδα στο «στόχαστρο» της ΔΟΕ αναφορικά με την υποχρεωτική διαιτησία**

Ειδικότερα, οι συστάσεις αφορούσαν στον μηχανισμό της διαιτησίας και της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής σε αυτή αναφορικά με διαφορές που προκύπτουν σε σχέση με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Μάλιστα, στο πλαίσιο των συστάσεων αυτών έγινε αναφορά εκ μέρους της ΔΟΕ περί παραβίασης των όρων της συγκεκριμένης σύμβασης και, περαιτέρω, των διεθνών κανόνων που αφορούν στις διαπραγματεύσεις συλλογικού χαρακτήρα.

Διαχρονικά η ΔΟΕ έχει εκφραστεί επανειλημμένα υπέρ ενός πιο περιοριστικού πλαισίου δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία, με χαρακτηριστικό παράδειγμα τη 332η Έκθεση – υπόθ. 2261/2003.<sup>56</sup> Σύμφωνα με τη «φιλοσοφία» που διαπνέει τόσο τη συγκεκριμένη έκθεση όσο και εν γένει τα κείμενα των διεθνών συμβάσεων, ο εν λόγω μηχανισμός πρέπει να αξιοποιείται μόνο σε περιπτώσεις, κατά τις οποίες, θίγεται το γενικότερο κοινωνικό συμφέρον.

Εξάλλου, η αντίληψη αυτή, τουλάχιστον σε θεωρητικό επίπεδο, συνάδει με το εν Ελλάδι νομοθετικό πλαίσιο, σύμφωνα με το οποίο, η διαιτησία αποτελεί το τρίτο και τελευταίο στάδιο επίλυσης εργατικών διαφορών, το οποίο χρησιμοποιείται επικουρικά. Μάλιστα, γίνεται αντιληπτή ως το έσχατο μέσο που χρησιμοποιείται για τους συγκεκριμένους σκοπούς και υπό συγκεκριμένες και αυστηρές προϋποθέσεις.

Υπό αυτά τα δεδομένα, οι συστάσεις της ΔΟΕ προς την Ελλάδα απηχούν το σκεπτικό και τις προθέσεις της, σύμφωνα με τις οποίες, πρέπει να προάγονται οι εθελοντικές διαπραγματεύσεις που λαμβάνουν χώρα σε συλλογικό επίπεδο, ως το κύριο μέσο επίλυσης των εργατικών διαφορών. Επίσης, η σαφής προτίμησή της στην προαιρετική διαιτησία, που «αντανακλάται» και στην τάση να επιβάλλουν αποκλειστικά αυτό το σύστημα αρκετές χώρες στην Ευρώπη. Έτσι, κατά τη δεδομένη χρονική στιγμή θεωρήθηκε ότι το νομικά αναγνωρισμένο πλαίσιο δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία περιόριζε τις αντίστοιχες δυνατότητες επίλυσης στη βάση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

---

<sup>55</sup> Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Β' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 706

<sup>56</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση – διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4303/2014/», *Ελλάνη*, 1/2015, σελ. 10

### 3. Η δαιτησία. Εννοιολογικά στοιχεία

#### 3.1. Ορισμοί

Όπως αναφέρεται παραπάνω, η δαιτησία εντός του εννοιολογικού πλαισίου του εργατικού δικαίου, αποτελεί έναν μηχανισμό επίλυσης εργατικών διαφορών. Ήτοι των διαφορών που προκύπτουν ανάμεσα στην εργοδοτική και την εργατική πλευρά και που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις και ειδικότερα των όρων υπό τους οποίους αυτές λαμβάνουν χώρα ανάμεσα στα δύο «αντιμαχόμενα» μέρη. Δηλαδή, ανάμεσα στην εργοδοτική και την εργατική πλευρά. Πιο συγκεκριμένα, η δαιτησία ορίζεται ως «η παρέμβαση ενός τρίτου στη διένεξη μεταξύ κοινωνικών εταίρων και η παροχή βοήθειας για την επίλυση μιας συλλογικής διαφοράς».<sup>57</sup>

Οι προϋποθέσεις πραγματοποίησής της σχετίζονται με την αποτυχημένη κατάληξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων και το ενδεχόμενο σχετικού αδιεξόδου, που αποτελεί και το υπόβαθρο για εργατικούς αγώνες. Περαιτέρω, ως συλλογικές διαφορές νοούνται αυτές που αφορούν στην επίλυση ζητημάτων που προκύπτουν αναφορικά με τους όρους και τις συνθήκες υπό τις οποίες επιτελείται η εργασία. Ειδικότερα, αυτές που εμπίπτουν, ως προς την επίλυσή τους, στην αρμοδιότητα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στις περιπτώσεις όμως που οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν δύνανται να επιλύσουν τις διαφορές, τότε αυτές επιλύονται στο πλαίσιο της δαιτησίας.<sup>58</sup>

Εντούτοις, πρέπει να σημειωθεί ότι, σε αντίθεση με ό,τι ισχύει αναφορικά με τις συλλογικές διαφορές, η δαιτησία δεν διαθέτει τη δυνατότητα επίλυσης διαφορών νομικού χαρακτήρα, οι οποίες επιλύονται με βάση την «ερμηνεία και εφαρμογή των κανόνων δικαίου».<sup>59</sup> Αυτές, ως προς την επίλυσή τους εμπίπτουν στην αρμοδιότητα της δικαστικής λειτουργίας. Τέλος, σε αυτό το πλαίσιο, η δαιτησία εξυπηρετεί διάφορους σκοπούς. Από αυτούς ο βασικότερος και ο πιο ειδικός αναφέρεται στην επίλυση της συλλογικής διαφοράς. Περαιτέρω όμως, σε ένα γενικότερο πλαίσιο η δαιτησία αποσκοπεί στη διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης και στη διευθέτηση ζητημάτων οικονομικής φύσεως που σχετίζονται με τη «γενική οικονομική κατάσταση και την εισοδηματική πολιτική του κράτους».<sup>60</sup>

#### 3.2. Ιστορική αναδρομή

Η θέσπιση της δαιτησίας ως μηχανισμού επίλυσης εργατικών διαφορών ανάγεται στο μακρινό 1955 με το Ν. 3239. Οι διαδικασίες που προβλέπονταν σε αυτό

---

<sup>57</sup> Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007, σελ. 523

<sup>58</sup> Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007, σελ. 524

<sup>59</sup> Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007, σελ. 524

<sup>60</sup> Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007, σελ. 524

το πλαίσιο ήταν σαφώς πιο απλές από τις σημερινές. Σε αυτό συντελούσε και η κατά γενική ομολογία μικρότερη πολυπλοκότητα που χαρακτήριζε τις εργασιακές σχέσεις εκείνη την περίοδο, όπως γενικότερα την καθημερινότητα σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο.<sup>61</sup>

Σε αυτό το πλαίσιο, προβλεπόταν η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία από οποιαδήποτε από τις δύο πλευρές μέσω μιας απλής διαδικασίας, που αντιστοιχούσε στην υποβολή μιας σχετικής αίτησης στο Υπουργείο Εργασίας. «*Η υποχρεωτική διαιτησία που προέβλεπε ο Ν. 3239/55 δεν είχε εξαιρετικό χαρακτήρα*».<sup>62</sup> Περαιτέρω, την αρμοδιότητα για την επίλυση των διαφορών αναλάμβαναν τα ειδικά ορισμένα για αυτό τον σκοπό διαιτητικά δικαστήρια σε πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο επίπεδο.

Επίσης, η προσφυγή στη διαιτησία μπορούσε να λάβει χώρα ακόμα και κατά την κρίση του Υπουργού Εργασίας, στο πλαίσιο του εντοπισμού κινδύνων για το γενικότερο δημόσιο συμφέρον. Η πρόβλεψη αυτή σαφώς απηγούσε το πολιτικό υπόβαθρο της περιόδου και, εν γένει, την κρατική πρόθεση κατά το δοκούν σε υποθέσεις, η έκβαση των οποίων ενδεχομένως να έπληττε τα πολιτειακά συμφέροντα και ευνοούσε τα συλλογικά, ήτοι αυτά των συνδικαλιστικών φορέων κ.λπ. Ουσιαστικά, οι σχετικές προβλέψεις διατηρήθηκαν σε ισχύ για περισσότερα από 30 χρόνια. Συγκεκριμένα, το 1988 η πολιτεία, διαμέσου του υπουργού Εργασίας, συνέστησε ειδική επιτροπή, τα μέλη της οποίας είχαν διαφορετικές ιδεολογικές αφετηρίες και χαρακτηρίζονταν από πλουραλισμό απόψεων, με σκοπό την παρασκευή νέου νόμου.<sup>63</sup>

### **3.3. Η διαιτησία ως το έσχατο μέσο επίλυσης εργατικών διαφορών**

Η προσφυγή στη διαιτησία -ως τελευταίου, διαδοχικά, μέσου επίλυσης των εργατικών διαφορών, καθίσταται δυνατή, μόνο υπό συγκεκριμένους όρους και προϋποθέσεις. Επομένως, σύμφωνα με το ισχύον εν Ελλάδι νομικό πλαίσιο, η διαιτησία καθίσταται αντιληπτή ως το «*έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης διαφορών εργασίας αλλά μόνο σε συγκεκριμένες και εξαιρετικές περιπτώσεις*».<sup>64</sup>

Περαιτέρω, σε ό,τι αφορά στην επιλογή των διαδικασιών προσφυγής στη διαιτησία, αυτοί δύνανται να ρυθμιστούν βάσει συμβατικών ρητρών, όπως προβλέπεται από το Ν. 1876/1990, ως προς τους όρους και τις διαδικασίες που εμπεριέχονται σε αυτή. Ελλείψει των συμβατικών ρητρών οι όροι και οι διαδικασίες ρυθμίζονται από τις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις. Ωστόσο, εν γένει, ο χαρακτήρας αυτών είναι ως επί το πλείστον επικουρικός, στο πλαίσιο της συνταγματικής αντίληψης ότι η προσφυγή στη διαιτησία σε γενικές γραμμές πρέπει να αποφεύγεται και ότι αυτή

<sup>61</sup> Ι. Ληξουριώτης, *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 3η έκδοση Νομική Βιβλιοθήκη, 2020, σελ. 353

<sup>62</sup> Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007, σελ. 533

<sup>63</sup> Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007, σελ. 533

<sup>64</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 309



αποτελεί το έσχατο μέσο επίλυσης εργατικών διαφορών. Με αυτό το σκεπτικό προάγονται οι εθελοντικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των δύο πλευρών, εργοδοτικής και εργατικής, ως προς την επίλυση των εργατικών διαφορών.<sup>65</sup>

### **3.4. Ο δεσμευτικός χαρακτήρας των διαιτητικών αποφάσεων**

Σε αντίθεση με ό,τι ισχύει αναφορικά με τα άλλα δύο στάδια, (συμφιλίωση και μεσολάβηση), οι αποφάσεις που λαμβάνονται και εκδίδονται στο πλαίσιο της διαιτησίας έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα για αμφότερα τα μέρη, εργοδοτική και εργατική πλευρά. Ουσιαστικά, οι αποφάσεις αυτές «επισφραγίζουν» την οριστική επίλυση των διαφορών και δίνουν ένα τέλος σε αυτές, ακόμα και στην περίπτωση που η επίλυση φέρει χαρακτήρα συμφιλίωσης.<sup>66</sup>

Συνεπώς, η διαιτησία αποτελεί το τελευταίο μέσο επίλυσης εργατικών διαφορών τόσο από χρονική άποψη, καθώς έπεται της συμφιλίωσης και της μεσολάβησης, όσο και επί της ουσίας. Ο χαρακτήρας των διαιτητικών αποφάσεων είναι τελεσίδικος και, βάσει του σχετικού νομικού πλαισίου, αμφότερες οι πλευρές, οφείλουν τις αποδέχονται.

### **3.5. Ο διαιτητής ως τρίτο πρόσωπο μεταξύ των δύο «αντιμαχόμενων» πλευρών**

Τον κύριο ρόλο αναφορικά με τη διεξαγωγή των διαδικασιών που προβλέπονται αναφορικά με τη διαιτησία επιτελεί ο διαιτητής, ο οποίος ορίζεται από τον ΟΜΕΔ. Πρόκειται για το τρίτο πρόσωπο, που φέρει το σημαντικό καθήκον τελικής επίλυσης της διαφοράς. Εξ ου και η σχετική απόφασή του είναι δεσμευτική ως προς την εφαρμογή της από αμφότερα τα δύο μέρη. Όπως εξετάζεται παρακάτω, ειδικότερα έπειτα από το Ν. 4635/2019, που τροποποίησε εν μέρει κάποιες από τις διατάξεις του παλαιότερου Ν. 1876/1990 και τις σχετικές ρυθμίσεις που προηγήθηκαν αυτού κατά την πάροδο των χρόνων που μεσολάβησαν το πλαίσιο δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία είναι πλέον ιδιαίτερα περιορισμένο. Οι όροι υπό τους οποίους προέκυψαν αυτές οι αλλαγές και τα κίνητρα επιβολής τους εξετάζονται παρακάτω.

### **3.6. Η αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως προϋπόθεση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία**

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η διερεύνηση των κριτηρίων με τα οποία κρίνεται ως αποτυχημένη η κατάληξη των διαπραγματεύσεων. Το ενδιαφέρον εδράζεται στο γεγονός ότι η αποτυχία αυτή αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση σε ό,τι αφορά στη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία. Η ύπαρξη της εν λόγω προϋπόθεσης σαφώς συσχετίζεται με την αυστηρότητα του πλαισίου δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία

---

<sup>65</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 307

<sup>66</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 307

εν γένει. Ειδικότερα, αποτυχημένη κατάληξη των διαπραγματεύσεων υφίσταται στην περίπτωση παρέλευσης τριών μηνών από τη λήξη ή την καταγγελία τυχόν υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης.

Επίσης, όταν όλα τα υπάρχοντα μέσα συνεννόησης ή συνδικαλιστικής δράσης έχουν χρησιμοποιηθεί ανεπιτυχώς και, παράλληλα η πλευρά που επιλέγει να προσφύγει στη διαιτησία έχει προηγουμένως προσφύγει στη μεσολάβηση και έχει αποδεχτεί την πρότασή της. Εντούτοις, και σε αυτό το σημείο παρατηρείται μία ασάφεια, η οποία εν προκειμένω σχετίζεται με την έννοια της εξάντλησης αναφορικά με τα μέσα συνεννόησης ή συνδικαλιστικής δράσης. Επίσης, αναφορικά με το τι γίνεται αντιληπτό ως οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων. Οι ασάφειες αυτές, όπως εξετάζεται και παρακάτω, αφήνουν σημαντικά περιθώρια παρερμηνείας.

### **3.7. Η υποχρέωση αιτιολόγησης αναφορικά με τη μονομερή προσφυγή**

Η υποχρέωση αιτιολόγησης αναφορικά με το στάδιο της διαιτησίας έχει δύο διαστάσεις αναφορικά με τη μονομερή προσφυγή σε αυτή. Αρχικά, αφορά στην πλήρη αιτιολογία που πρέπει απαραίτητα να περιλαμβάνεται στην αίτηση μονομερούς προσφυγής. Δηλαδή, η πλευρά που επιλέγει να προσφύγει στη διαιτησία πρέπει να αιτιολογεί την επιλογή της αυτή προκειμένου να καθίσταται αποδεκτή. Η προϋπόθεση αυτή δεν είναι ασαφής και αόριστη σε καμία περίπτωση. Αντιθέτως, συναρτάται με τη γενικότερη συνταγματική, νομολογιακή και νομική αντίληψη περί του ρόλου της διαιτησίας. Ειδικότερα, σχετίζεται με την προσέγγιση της διαιτησίας ως επικουρικό μέσο στις απευθείας διαπραγματεύσεις και εν γένει έσχατο μέσο επίλυσης των διαφορών που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις.<sup>67</sup>

Σε αυτό το πλαίσιο, η προϋπόθεση της αιτιολόγησης σχετίζεται με την κατάδειξη και, περαιτέρω, την «επισφράγιση» και αναγνώριση της σημασίας και σοβαρότητας του ζητήματος στο οποίο αφορούν, ανά περίπτωση, οι εργατικές διαφορές. Ως εκ τούτου, συνεπάγεται και η πρόθεση περί κατά το δυνατόν περιορισμού των περιπτώσεων σχετικά με τις εργατικές διαφορές που, ως προς την επίλυσή τους, ανάγονται στον μηχανισμό της διαιτησίας. Αντίστοιχα, ειδικού χαρακτήρα αιτιολογία πρέπει να περιλαμβάνεται στη διαιτητική απόφαση. Δηλαδή, να απηχεί την προσπάθεια του διαιτητή να εντυφήσει στο ουσιαστικό κομμάτι της υπόθεσης που αφορά στις εργατικές διαφορές, καθώς και την επιτυχή κατάληξή της. Έτσι, και σε αυτό το τελικό στάδιο του, ο μηχανισμός της διαιτησίας πρέπει να διακρίνεται από σοβαρότητα και να καταδεικνύεται η σημασία τόσο του ίδιου όσο και του εξεταζόμενου κάθε φορά προβλήματος.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2η έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σελ. 192.

<sup>68</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 308

Ειδικότερα, η αιτιολογία, προκειμένου να είναι τυπικά έγκυρη αλλά και ουσιαστικά αξιόπιστη, οφείλει να καταδεικνύει ότι η απόφαση λαμβάνεται με γνώμονα την εξυπηρέτηση του γενικότερου συμφέροντος. Στις αντίθετες περιπτώσεις, η έλλειψη ειδικής αιτιολογίας συνεπάγεται την τυπική ακυρότητα της διαιτητικής απόφασης, η οποία σύμφωνα με το «πνεύμα» του νόμου σχετίζεται με την ουσιαστική της αναξιοπιστία.<sup>69</sup>

### **3.8. Η «αυστηρότητα» των προϋποθέσεων μονομερούς προσφυγής και οι συνεπαγόμενες ασάφειες**

Βάσει αυτών, παρατηρείται ότι το πλαίσιο προσφυγής στον μηχανισμό της διαιτησίας και εν γένει της αξιοποίησής του, χαρακτηρίζεται από αυστηρότητα για τους προαναφερθέντες λόγους. Αυτή συνάγεται επιπροσθέτως και από την προϋπόθεση της αποτυχημένης κατάληξης των άμεσων διαπραγματεύσεων ανάμεσα στις δύο πλευρές, ή, περαιτέρω την αποτυχία των προηγούμενων σταδίων που περιλαμβάνονται στο σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών, ήτοι της συμφιλίωσης και της μεσολάβησης. Ωστόσο, όπως εξετάζεται παρακάτω, αναφορικά με αυτό το πεδίο προκύπτουν κάποιες ασάφειες ή/και νοηματικά κενά και ελλείψεις κυρίως σε ό,τι αφορά στον προσδιορισμό των κριτηρίων, με βάση τα οποία προκύπτει η εγκυρότητα της αιτιολογίας. Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά στο Ν. 4635/2019, αυτά δεν προσδιορίζεται με σαφήνεια και, ως εκ τούτου, δύνανται να προκληθούν σημαντικά προβλήματα που σχετίζονται με την παρερμηνεία τους.<sup>70</sup>

Έτσι, καθίσταται εν τέλει, πιθανό το ενδεχόμενο λανθασμένης ερμηνείας της αιτιολογίας εκ μέρους του διαιτητή -ή της Επιτροπής Διαιτησίας, εξέλιξη η οποία συνεπάγεται την ακυρότητα της διαιτητικής απόφασης. Πιθανό, επίσης, είναι και το ενδεχόμενο να απορριφθεί η προσφυγή στη διαιτησία, εκ μέρους της μίας από τις δύο «αντιμαχόμενες» πλευρές. Μάλιστα, η άρνηση αυτή να μην συνδέεται με την ουσία της αιτιολόγησης ανάλογα με την περίπτωση αλλά την αοριστία που διακρίνει την έννοια των σχετικών κριτηρίων.

Η πολυπλοκότητα του ζητήματος αποδεικνύεται μεγαλύτερη δεδομένου ότι η έννοια του γενικότερου συμφέροντος εξετάζεται ανά περιπτώσεις και, ως εκ τούτου, δεν εμπίπτει σε κάποια ενιαία σχετική αντίληψη. Δηλαδή, και αναφορικά με αυτή τη θεματική εκλείπει η ακριβής διατύπωση των σχετικών κριτηρίων, γεγονός που καθιστά πιθανό τον κίνδυνο παρερμηνειών. Δηλαδή, με διαφορετικό τρόπο εννοείται το γενικότερο συμφέρον στο πλαίσιο των κλαδικών και αλλιώς στο πλαίσιο των επιχειρησιακών συμβάσεων. Αυτό είναι ευεξήγητο, καθώς διαφορετικής εμβέλειας είναι οι επιπτώσεις λειτουργίας ενός κλάδου συνολικά σε αυτό σε σχέση με αυτές που επιφέρει η λειτουργία μιας μεμονωμένης επιχείρησης, τόσο στην οικονομία όσο και

<sup>69</sup> Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2η έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σελ. 203.

<sup>70</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 308

στο κοινωνικό σύνολο. Εντούτοις, απαιτείται μεγαλύτερη ακρίβεια ως προς τον προσδιορισμό του γενικότερου συμφέροντος.<sup>71</sup>

Παρ' όλα αυτά υφίστανται οι προθέσεις ώστε το ζήτημα των εργατικών διαφορών να εξετάζεται στην ολότητά του και να λαμβάνονται υπόψη οι γενικότερες οικονομικές και κοινωνικές παράμετροι που σχετίζονται με αυτό. Αυτός είναι και ένας από τους λόγους για τους οποίους, ειδικά σε ό,τι αφορά στη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία, προϋποτίθεται η εξάντληση των προβλεπόμενων από το νόμο μέσων επίλυσης.

---

<sup>71</sup> Γ. Λεβέντης, «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο Ν. 4635/19 “Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις”», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τεύχος 1758, Ιανουάριος 2020, σελ. 4

## 4. Η διαιτησία στο «στόχαστρο» των μνημονίων

### 4.1. Οι μνημονιακές ρυθμίσεις ως παράγοντες επιρροής του συστήματος επίλυσης εργατικών διαφορών

Γενικότερα, ο κόσμος της εργασίας και οι όροι επιτέλεσης των εργασιακών σχέσεων, καθώς και, ειδικότερα, το γενικότερο νομικό πλαίσιο αναφορικά με το σύστημα επίλυσης των εργατικών διαφορών επηρεάστηκαν σαφώς κατά τη δεκαετία του 2010 από τις παράλληλες κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές εξελίξεις. Ειδικότερα, η οικονομική κρίση που βίωσε η Ελλάδα και η υπαγωγή της χώρας υπό καθεστώς μνημονίων είχε ως αποτέλεσμα κάποιες τροποποιήσεις αναφορικά με τους νομικά προβλεπόμενους τρόπους επίλυσης των εργασιακών διαφορών. Οι εξελίξεις αυτές καθίστανται ευεξήγητες ένεκα της σοβαρότητας της κρίσης που «έπληξε» τη χώρα και είχε αρνητικές συνέπειες σε πολλαπλό επίπεδο. Ήτοι, στην οικονομική δυνατότητα του μέσου πολίτη, στα κρατικά ταμειακά αποθέματα, στην κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας, στη φυγή πολλών Ελλήνων πολιτών, κυρίως νεαρής ηλικίας, στο εξωτερικό, κ.ο.κ.

### 4.2. Ο Ν. 4046/2012 και η ΠΥΣ 6/28.02.2012

Πιο συγκεκριμένα, σαφείς επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις είχε η υπογραφή του δεύτερου κατά σειρά μνημονίου συνεννόησης το 2012, η αποδοχή του οποίου εκ μέρους της Ελλάδας, «επισφραγίστηκε» την ίδια χρονιά με την ψήφιση του Ν. 4046/2012. Ο συγκεκριμένος νόμος, όρισε κάποιες από τις «απαιτήσεις» του μνημονίου, ήτοι των δανειστών της χώρας, αναφορικά με την αγορά εργασίας, ως πλήρεις κανόνες δικαίου άμεσης εφαρμογής. Δηλαδή, άμεσα οι κατευθύνσεις του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, ήτοι των τριών μερών που συναποτελούσαν την «τρόικα», αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις έλαβαν άμεση νομική ισχύ και υπόσταση. Η αμεσότητα αυτή «αντανακλά» την αναγκαιότητα επιβολής των μνημονιακών μέτρων από την ελληνική κυβέρνηση ως αναγνώριση του εξαιρετικού και επείγοντος χαρακτήρα των καταστάσεων.<sup>72</sup>

Συνεπώς, οι «απαιτήσεις» των τριών προαναφερθέντων μερών που αποτελούσαν τη λεγόμενη «τρόικα» αναφορικά με τις μεταβολές κάποιων εκ των όρων επιτέλεσης των εν Ελλάδι εργασιακών σχέσεων, εντάχθηκαν σε ένα πλαίσιο άμεσης εφαρμογής. Απόρροια των έντονων κατά εκείνη την περίοδο «ζυμώσεων» και εξελίξεων αυτών ήταν η έκδοση της Πράξης Υπουργικού Περιεχομένου 6/28.02.2012, τον Φεβρουάριο του 2012 η «οποία μετέβαλλε δραστικά το θεσμικό περιβάλλον των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, παρεμβαίνοντας ευθέως σε θέματα που ρυθμιζόνταν

<sup>72</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 41

με συλλογικές συμβάσεις εργασίας». <sup>73</sup> Κάποιες από αυτές τις παρεμβάσεις αφορούσαν και σε ζητήματα που σχετίζονται με το πλαίσιο δυνατοτήτων προσφυγής στον θεσμό της διαίτησίας.

### **4.3. Οι επιπτώσεις των «μνημονιακών» ρυθμίσεων στη διαίτησία**

Ειδικότερα, στο πλαίσιο της συγκεκριμένης ΠΥΣ και, συγκεκριμένα βάσει του άρ. 3 παρ. 1, έπαψε η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαίτησία και τέθηκε η προϋπόθεση της κοινής συναίνεσης των δύο μερών. Επιπλέον, περιορίστηκε κατά πολύ και το περιεχόμενο των διαφορών αναφορικά με την προσφυγή στη διαίτησία. Συγκεκριμένα, το αντικείμενό της ορίστηκε «στον καθορισμό του βασικού μισθού / ημερομισθίου». <sup>74</sup>

Καθίσταται σαφές ότι οι κατευθύνσεις της τρόικας αναφορικά με το συγκεκριμένο ζήτημα υπήρξαν εξαιρετικά στοχευμένες. Επίσης, ότι εντός των κόλπων επικρατούσε εκ των προτέρων η αντίληψη ότι οι εργατικές διαφορές πρέπει να ρυθμίζονται βάσει των συλλογικών συμβάσεων και μέσω των άμεσων διαπραγματεύσεων χωρίς να απαιτείται η προσφυγή στη διαίτησία ή, για την ακρίβεια, αυτή να περιορίζεται κατά το δυνατόν περισσότερο.

Περαιτέρω, η επίλυση των υπόλοιπων μείζονων εργασιακών ζητημάτων εναποτέθηκε στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ή, κατά το ενδεχόμενο αποτυχημένης κατάληξης αυτών, στον μηχανισμό της μεσολάβησης. Έτσι, κατέστη σαφές ότι στο πλαίσιο εφαρμογής των όρων που προέβλεπαν οι δανειστές, το πλαίσιο δυνατοτήτων προσφυγής στη διαίτησία έμελλε να «συρρικνωθεί», όπως και γενικότερα, οι όροι των σχέσεων εργασίας να μεταβληθούν κατά πολύ.

### **4.4. Το χρονικό και τα κίνητρα της προσφυγής των συνδικαλιστικών φορέων στο ΣτΕ**

Άμεση συνέπεια ήταν η προσφυγή εννέα συνδικαλιστικών οργανώσεων, μεταξύ των οποίων και η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), στο ΣτΕ αναφορικά με τα συγκεκριμένα ζητήματα, στα οποία, εξάλλου, εμπλέκονταν άμεσα ως συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι της εργασιακής πλευράς. Πιο συγκεκριμένα τα αιτήματά τους αφορούσαν στην ακύρωση τόσο της ΠΥΣ 6/28.02.2012 όσο και του άρ. 1 παρ. 6 του Ν. 4046/2012. Αυτά αφορούσαν σε κρίσιμα ζητήματα για τον κόσμο της εργασίας όπως το ύψος του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου αλλά και, εν προκειμένω, το ζήτημα των δυνατοτήτων μονομερούς προσφυγής στη διαίτησία. <sup>75</sup>

<sup>73</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαίτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 42

<sup>74</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαίτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 42

<sup>75</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαίτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 43

Σε αυτό το πλαίσιο, τα βασικά επιχειρήματά τους σχετίζονται με την αντισυνταγματικότητα αυτών των αλλαγών, όπως και τη μη συμβατότητά τους με συγκεκριμένες διεθνείς συμβάσεις εργασίας αλλά και με διεθνή κείμενα που αναφέρονται στις εργασιακές σχέσεις. Μεταξύ αυτών η Συνθήκη Λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η Ευρωπαϊκή Συνθήκη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Στο συγκεκριμένο σημείο και αναφορικά με το ειδικότερο αυτό ζήτημα κρίνεται σκόπιμο να σημειωθεί ότι ειδικά το ζήτημα της συμβατότητας με τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας είναι ιδιαίτερα πολύπλοκο. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι κατά καιρούς η ΔΟΕ έχει απευθύνει συστάσεις στην Ελλάδα και, μάλιστα, ειδικά σε ό,τι αφορά στο πλαίσιο δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία. Το κίνητρο των «συστάσεων» αυτών αφορούσε στον σαφή περιορισμό του εν λόγω πλαισίου στη βάση της δεδομένης πρόθεσης για «εξάντληση όλων των προσπαθειών για συμβιβαστική επίλυση της διαφοράς».<sup>76</sup>

Σε αυτό το πλαίσιο, η Ελλάδα, αποτελούσε «κακό» παράδειγμα δεδομένου του εύρους του πλαισίου δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία. Ειδικά, αναφορικά με το εν λόγω στοιχείο, φαίνεται ότι οι κατευθύνσεις της τρόικας συνέπιπταν με τις σχετικές προβλέψεις των διεθνών συμβάσεων και, κατά συνέπεια, με τις συστάσεις της ΔΟΕ. Αντιθέτως, η προσέγγιση της πλευράς των συνδικαλιστικών φορέων που εκπροσωπούν την εργασιακή πλευρά τίθεται εν αμφιβόλω ως προς τη συνάφειά της με τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας και «απηχεί» τη γενικότερη αποδυνάμωση της θέσης τους, όπως έχει αυτή διαφανεί ιδιαίτερα κατά τις τελευταίες δεκαετίες.<sup>77</sup>

Εξάλλου, «το συνδικαλιστικό κίνημα όσο ήταν ισχυρό ήταν έντονα εχθρικό στην υποχρεωτική διαιτησία»,<sup>78</sup> καθώς, μεταξύ άλλων, απηχεί και τις προθέσεις παρέμβασης της πολιτείας στο πεδίο της επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Εντούτοις, στην πορεία των χρόνων και καθώς εξασθενούσε η ισχύς του, σταδιακά προσέγγισε με διαφορετικό τρόπο το ζήτημα και τάχθηκε υπέρ της υποχρεωτικής διαιτησίας. Σε κάθε περίπτωση, το ζήτημα είναι εξαιρετικά περίπλοκο και, χρήζει περαιτέρω εξέτασης.

Σε αυτό το γενικότερο πλαίσιο, σε ό,τι αφορά στην αντισυνταγματικότητα των ρυθμίσεων και, ειδικότερα, τον περιορισμό των δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία, η Ολομέλεια του ΣτΕ κλήθηκε να εξετάσει συγκεκριμένες παραμέτρους. Ειδικότερα, αυτές σχετίζονται με το κατά πόσο οι εξελίξεις αυτές συμμορφώνονταν προς το άρ 22 παρ. 2, καθώς και το άρ. 23 παρ. 1 του Συντάγματος και τις προβλέψεις τους περί συλλογικής αυτονομίας. Έτσι, το δικαστήριο «ασχολήθηκε με το κατά πόσον

---

<sup>76</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση – διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4303/2014/», *Ελλάνη*, 1/2015, σελ. 10

<sup>77</sup> Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Β' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 706

<sup>78</sup> Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Β' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 706

η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία είναι συνιστώσα της έννοιας της συλλογικής αυτονομίας ή περιορισμός αυτής».<sup>79</sup>

#### **4.5. Η ένταξη των σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων σε ένα γενικότερο πλαίσιο**

Με βάση την εστίαση στο συγκεκριμένο ζήτημα, το ΣτΕ εν συνεχεία προχώρησε στη διερεύνηση του κατά πόσο οι σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις που σχετίζονταν με την κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία αποτελούσαν δικαιολογημένες παρεμβολές εκ μέρους της πολιτείας. Ειδικότερα, κατά πόσο συνέπιπταν με την τάση προστασίας της έννοιας της συλλογικής αυτονομίας, όπως αυτή αναγνωρίζεται συνταγματικά αλλά, παράλληλα, λαμβάνοντας υπόψη τις λοιπές παραμέτρους.

Έτσι, εν μέσω του καλοκαιριού του 2014, προέκυψε η απόφαση 2307/2014 της Ολομέλειας του ΣτΕ. Μάλιστα, αυτή αποτέλεσε μέρος ενός συνόλου αποφάσεων που λήφθηκαν κατά τη συγκεκριμένη διετία, δηλαδή μεταξύ των ετών 2012 και 2014, ήτοι κατά το «αποκορύφωμα» της οικονομικής κρίσης και της συνεπαγόμενης κοινωνικής κρίσης. Το φάσμα των ζητημάτων που αποτέλεσαν το αντικείμενο των ολομελειών του ΣτΕ εκείνη την περίοδο, σχετίζεται με τη συμβατότητα διαφόρων μέτρων, που επηρέαζαν τον χαρακτήρα των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων και πάρθηκαν στο πλαίσιο των προβλέψεων του Μνημονίου, με τις σχετικές συνταγματικές προβλέψεις.<sup>80</sup>

Μεταξύ αυτών, και το ζήτημα των δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία. Παρατηρείται λοιπόν ότι το ζήτημα του εύρους των δυνατοτήτων μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία έλαβε πολιτικό «πρόσημο» καθώς εξετάστηκε από το αρμόδιο ανώτατο δικαστήριο της χώρας την ίδια περίοδο που έλαβε χώρα από το ίδιο η διερεύνηση της συνταγματικότητας και άλλων νομοθετικών ρυθμίσεων. Αυτά μάλιστα, όπως και το ζήτημα του πλαισίου δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία, αφορούσαν σε ζητήματα που είχαν άμεσες ή έμμεσες επιπτώσεις στην οικονομική και την κοινωνική ζωή του τόπου και, μάλιστα, ιδιαίτερα αισθητές κατά το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.<sup>81</sup>

Έτσι, οι αποφάσεις του ΣτΕ έγιναν αντιληπτές ως κρίσιμες σχετικά με την οριοθέτηση των δράσεων της πολιτείας έναντι του κόσμου της εργασίας και του κοινωνικού συνόλου εν γένει, καθώς και των ορίων παρέμβασής της στις εργασιακές σχέσεις. Εν τέλει, ενάμιση χρόνο έπειτα από την προσφυγή των συνδικαλιστικών φορέων στο ΣτΕ, η Ολομέλειά του έλαβε την απόφαση 2307/2014, το καλοκαίρι της

<sup>79</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 43

<sup>80</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 44

<sup>81</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 44



ίδιας χρονιάς, η οποία εξετάζεται τόσο ως προς το περιεχόμενο της όσο και ως τις λεπτομέρειές της αναφορικά με τη διαιτησία παρακάτω.

## 5. Η απόφαση 2307/2014 Ολ.ΣτΕ και οι θέσεις για την υποχρεωτική διαιτησία

### 5.1. Το ευρύτερο κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο

Όπως αναφέρεται παραπάνω, η απόφαση 2307/2014 της Ολομέλειας του ΣτΕ ελήφθη σε ένα χρονικό σημείο, κατά το οποίο οι πιέσεις από την τρόικα των δανειστών (Ευρωπαϊκή Ένωση, Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και Διεθνές Νομισματικό Ταμείο) προς το ελληνικό κράτος ήταν ισχυρές έως και «αφόρητες» αναφορικά με την περαιτέρω ρύθμιση των όρων εργασίας, με σκοπό τη διευθέτηση των επείγοντων ζητημάτων δημοσιονομικού χαρακτήρα. Παράλληλα, εξαιτίας του γεγονότος ότι η κρίση χρέους που είχε πλήξει την Ελλάδα ήταν στο «αποκορύφωμά» της και, μάλιστα, είχε οδηγήσει στην οικονομική και κοινωνική κρίση, η κοινωνική δυσαρέσκεια ήταν έντονη.<sup>82</sup>

Ο ιδιαίτερος αυτός χαρακτήρας των συνθηκών, καθώς και η προαναφερθείσα έντονη κοινωνική δυσαρέσκεια αποτυπώνονται και στην προσφυγή των εννέα συνδικαλιστικών φορέων στο ΣτΕ για την ακύρωση των σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων. Επιπλέον, η προσφυγή αυτή σχετίζεται και με την αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος κατά τα τελευταία χρόνια με αποτέλεσμα, σε πολλές περιπτώσεις, η εργασιακή πλευρά να αποδεικνύεται, επί του πρακτέου, ανίσχυρη έναντι της εργοδοτικής στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και, ως εκ τούτου να μην «περνάνε» οι θέσεις της.<sup>83</sup>

Μέσα σε αυτό το, κατά γενική ομολογία, δυσχερές κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο το ΣτΕ κλήθηκε να αποφανθεί περί της συνταγματικότητας των «μνημονιακών» ρυθμίσεων σχετικά με διάφορα επιμέρους σημαντικά ζητήματα που αφορούν στους όρους που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις. Μεταξύ των σημαντικών αυτών ζητημάτων, ο ορισμός του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και οι προϋποθέσεις αναφορικά με την προσφυγή στη διαιτησία αναφορικά με την επίλυση των εργατικών διαφορών.

### 5.2. Η έννοια του γενικότερου συμφέροντος ενάντια στην έννοια της συλλογικής αυτονομίας

Αρχικά, σε ό,τι αφορά στην ανάλυση της απόφασης 2307/2014 πρέπει να επισημανθεί ότι «σηματοδοτεί μερική υποχώρηση ή/και πλήρη μεταστροφή της νομολογίας του ΣτΕ σε τρία θέματα».<sup>84</sup> Στις προϋποθέσεις που αναγνωρίζονται προκειμένου το δημόσιο/κοινωνικό συμφέρον να υπερισχύει έναντι της συλλογικής

<sup>82</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 44

<sup>83</sup> .Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Β' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 706

<sup>84</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 43

αυτονομίας και, αντίστοιχα, το δημοσιονομικό συμφέρον να καθίσταται σημαντικότερο από τα θεμελιώδη ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα, όπως αυτά αναγνωρίζονται από το Σύνταγμα και, κατά τρίτον, τη διερεύνηση των δυνατοτήτων επιβολής της διαιτησίας, σύμφωνα προς τη συνταγματική αντίληψη.

Η «υποχώρηση» αυτή γίνεται αντιληπτή στη βάση της διαφορετικής προσέγγισης που υπάρχει στην παλαιότερη νομολογία του ίδιου δικαστηρίου και, ειδικότερα, αναφορικά με το πλαίσιο δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία. Εντούτοις, η απόφαση δεν αφορούσε μόνο σε αυτό το ζήτημα αλλά και στα προαναφερθέντα μείζονος σημασίας ζητήματα.

Ειδικότερα, στην απόφαση 2307/2014 αναγνωρίζεται με σαφήνεια ότι οι προαναφερθείσες ρυθμίσεις αναφορικά με τη διαιτησία αποτελούν δημιουργούν σημαντικούς περιορισμούς της συλλογικής αυτονομίας. Ως εκ τούτου, αναγνωρίζεται, επιπροσθέτως, ότι αποτελούν παράγοντα ενίσχυσης της μίας εκ των δύο «αντιμαχόμενων» πλευρών και, συγκεκριμένα, της εργοδοτικής έναντι της εργασιακής.

Ωστόσο, σε ό,τι αφορά στα υπόλοιπα ζητήματα, π.χ., αναφορικά με το ύψος του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, γίνεται αναφορά στην αιτιολόγηση του περιορισμού της συλλογικής αυτονομίας. Η αιτιολόγηση αυτή συνδέεται με τις περιπτώσεις, κατά τις οποίες η άσκηση της συλλογικής αυτονομίας προσβάλλει ή απειλεί το γενικότερο συμφέρον.

### **5.3. Το σκεπτικό της απόφασης 2307/2014 αναφορικά με τα υπόλοιπα ζητήματα**

Με αμφοτέρως τις αναφορές το ΣτΕ αιτιολόγησε την απόφασή του στη βάση της σύμπλευσής του με το συνταγματικό κείμενο, την παλαιότερη νομολογία και με το αντίστοιχο νομοθετικό πλαίσιο. Ειδικότερα, την ερμήνευσε στη βάση της εξυπηρέτησης του γενικότερου δημοσίου συμφέροντος ως υπερισχύοντος έναντι της σημασίας της συλλογικής αυτονομίας.

Μάλιστα, η Ολομέλεια του ΣτΕ δικαιολόγησε τη λήψη των μέτρων που αφορούσαν στις σχετικές ρυθμίσεις, στο πλαίσιο των μνημονιακών υποχρεώσεων, τονίζοντας ότι *«ελήφθησαν υπό όλως εξαιρετικές περιστάσεις, δηλαδή προ του κινδύνου στάσης πληρωμών και κατάρρευσης της εθνικής οικονομίας»*.<sup>85</sup> Η αναφορά στις «όλως εξαιρετικές περιστάσεις» σχετίζεται με την κρισιμότητα των ζητημάτων που αφορούσαν στα δημοσιονομικά ελλείμματα, στο δημόσιο χρέος και εν γένει στην αναγκαιότητα εξυπηρέτησης του δημοσιονομικού συμφέροντος της χώρας. Με βάση αυτή την αιτιολόγηση και το εν λόγω σκεπτικό η Ολομέλεια του ΣτΕ κατ' αρχήν αποσύνδεσε επιμέρους ζητήματα όπως η μείωση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου από την προστασία της έννοιας συλλογικής αυτονομίας στη βάση της

---

<sup>85</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 46

εξυπηρέτησης του γενικότερου δημοσίου συμφέροντος. Αυτό σχετίστηκε με την τρέχουσα, κατά εκείνο το χρονικό διάστημα, κατάσταση των οικονομικών του κράτους.<sup>86</sup>

Συγκεκριμένα, με την προαναφερθείσα κρίση χρέους και των διευρυμένων δημοσιονομικών ελλειμμάτων. Έτσι, έκρινε τις σχετικές με αυτά τα ζητήματα ρυθμίσεις, που επιβλήθηκαν ως υποχρεώσεις βάσει του Μνημονίου ΙΙ και προβλέφθηκαν στο πλαίσιο του Ν. 4606/2012 και της ΠΥΣ 6/28.02.2012, ως συμβατές με το Σύνταγμα. Παράλληλα, έκρινε ότι δεν προσβάλλουν καθιερωμένα δικαιώματα, όπως αυτό της απεργίας, καθώς και την έννοια της συλλογικής αυτονομίας. Εντούτοις, κάποια «κενά» της συγκεκριμένης απόφασης συνίστανται από τις αμφιβολίες που προκύπτουν ως προς το αν η Ολομέλεια του ΣτΕ εμβάθυνε και εξέτασε τον μόνιμο ή προσωρινό χαρακτήρα των εν λόγω ρυθμίσεων.<sup>87</sup>

Σε αυτό το πλαίσιο, σημειώνεται ότι το σκεπτικό αυτό απηχεί και την τάση αιτιολόγησης του ΣτΕ ως προς τις μνημονιακές ρυθμίσεις, όπως αυτή είχε διαφανεί δύο χρόνια νωρίτερα με την απόφαση Ολ.ΣτΕ 668/2012. Μάλιστα, αυτή αφορούσε σε ένα φλέγον ζήτημα και, ειδικότερα, σε αυτό που σχετίζεται με τις περικοπές των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και των συνταξιοδοτικών αποδοχών. Έτσι, σε αμφότερες τις περιπτώσεις προτάχθηκε το ειδικότερο δημοσιονομικό συμφέρον, που σχετίζεται με την «τακτοποίηση» των οικονομικών του κράτους, ως επιμέρους «κομμάτι» του ευρύτερου δημοσίου συμφέροντος, ελέω των εξαιρετικών δυσμενών συνθηκών υπό τις οποίες βρέθηκαν τα κρατικά ταμεία, εν μέσω της κρίσης χρέους. Εντούτοις, σε ό,τι αφορά συγκεκριμένα στον συνταγματικά αναγνωρισμένο θεσμό της διαιτησίας, τα δεδομένα σχετικά με το σκεπτικό της συγκεκριμένης απόφασης, που λήφθηκε από την Ολομέλεια του ΣτΕ υπήρξαν διαφορετικά, όπως συνάγεται και από τη σχετική αιτιολόγηση.<sup>88</sup>

Προτού αυτά εξεταστούν, κρίνεται σκόπιμη μία σύντομη αναφορά σχετικά με την «προσέγγιση» της διαιτησίας βάσει της παλαιότερης νομολογίας του ΣτΕ. Επίσης, δεδομένου ότι η συγκεκριμένη απόφαση λήφθηκε στη βάση της πλειοψηφίας, ενδιαφέρον παρουσιάζει και η σχετική προσέγγιση που σχετίζεται με τη μειοψηφούσα άποψη, η οποία επίσης εξετάζεται παρακάτω εν συντομία.

---

<sup>86</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 46

<sup>87</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 46

<sup>88</sup> Συγκεκριμένα, το ΣτΕ «είχε κρίνει συνταγματικά τα πρώτα μέτρα περιστολής μισθών και συντάξεων του Δημοσίου, που επιβλήθηκαν με τους νόμους 3833/2010 και 3845/2010, στο όνομα του δημοσιονομικού συμφέροντος, δηλαδή του άμεσου ταμειακού συμφέροντος του δημοσίου». Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 47

#### 5.4. Οι προσεγγίσεις της διαιτησίας στο πλαίσιο της παλαιότερης νομολογίας και η νέα προσέγγιση βάσει της Ολ.ΣτΕ 2307/2014

Κατά τη δεκαετία του 1980, η νομολογία του ΣτΕ αναφορικά με τον θεσμό της διαιτησίας απηχούσε την άποψη ότι η συνταγματική προσέγγιση περί διαιτησίας βασίστηκε ακριβώς στο Ν. 3239/1955 και, κατά συνέπεια, η διαιτησία αποτελούσε έναν συνταγματικά αναγνωρισμένο θεσμό. Αντιθέτως, αργότερα, μέσω της νομολογίας, του, το ΣτΕ τάχθηκε υπέρ της άποψης ότι από το άρ. 22 παρ. 2 του Συντάγματος εκλείπουν διασαφηνίσεις ως προς το είδος της διαιτησίας και, ως εκ τούτου, αυτή δεν κατοχυρώνεται συνταγματικά. Με αυτό το σκεπτικό δινόταν στη νομοθετική εξουσία το περιθώριο προσαρμογής του θεσμού της διαιτησίας ανάλογα με τα εκάστοτε συμφραζόμενα και τα ζητήματα που διακυβεύονταν και, εν γένει, και τις σχετικές συνθήκες. Δηλαδή, οι ελλείψεις αυτές μπορούσαν δυνητικά να αποτελέσουν αφετηρία παρερμηνειών και, ως εκ τούτου, τη βάση αυθαιρεσιών.<sup>89</sup>

Εν αντιθέσει λοιπόν, με την προηγούμενη νομολογία, η απόφαση Ολ.ΣτΕ 2307/2014 εκτίμησε τη διάταξη του άρ. 3 παρ. 1 της ΠΥΣ 6/20.02.2012<sup>90</sup> ως άκυρη. Η ακυρότητα αυτή εκτιμήθηκε στη βάση της αντισυνταγματικότητάς της και, συγκεκριμένα της μη συμβατότητάς της με το άρ. 22 παρ. 2 του Συντάγματος. Σε αυτό το πλαίσιο, η δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία εκ μέρους της μίας ή της άλλης πλευράς -εργοδοτικής και εργασιακής- κρίθηκε ως συμβατή με το Σύνταγμα.<sup>91</sup> Ωστόσο, η εργασιακή πλευρά αποκόμισε περισσότερα οφέλη από αυτή την απόφαση σε σχέση με την αντίστοιχη, εργοδοτική, καθώς η κοινή εμπειρία καταδεικνύει ότι στις περιπτώσεις των απευθείας διαπραγματεύσεων η θέση αποδεικνύεται πιο ανίσχυρη. Εξάλλου, αυτό ήταν και το βασικό κίνητρο προσφυγής στο ΣτΕ εκ μέρους των συνδικαλιστικών φορέων.<sup>92</sup>

Η εξέλιξη αυτή, δεδομένου, ότι ως προς την ουσία της, «αντιπαρατέθηκε» στις κατευθύνσεις της τρόικας, καθώς και επέφερε «πλήγμα» στην ένταση της ισχύος των «μνημονιακών» υποχρεώσεων, κατέστησε ακόμα πιο πολύπλοκο το ζήτημα αναφορικά με το πλαίσιο δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία. Το ενδιαφέρον της εδράζεται, επιπροσθέτως, στο γεγονός ότι, μια απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ, ήτοι του

<sup>89</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 50

<sup>90</sup> «Από 14-2-2012 η προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών. Η παράγραφος 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010 (Α' 212), παύει να ισχύει. Η παράγραφος 8 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010 (Α' 212) εξακολουθεί να ισχύει». ΠΥΣ 6/28.02.2012 Άρ. 3 Παρ. 1.

<sup>91</sup> Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 74<sup>ος</sup>, Τεύχος 1, 2015, σελ. 50

<sup>92</sup> Ι. Κουκιάδης, *Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Επιτομή*, Ζ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 706

ανώτατου δικαστηρίου της χώρας, εμπεριέχει μία σαφή προσέγγιση ως προς το είδος της διαιτησίας και, ουσιαστικά, δεσμεύει σχετικά τον εν Ελλάδι νομοθέτη.<sup>93</sup>

Συγκεκριμένα, βάσει της απόφασης Ολ.ΣτΕ δεν τίθεται ως αναγκαία προϋπόθεση για την προσφυγή στη διαιτησία η συναίνεση αμφοτέρων των πλευρών, εργασιακής και εργοδοτικής αλλά, αυτή δύναται να λάβει χώρα μονομερώς. Με βάση αυτά προκύπτει η υποχρέωση λειτουργίας ενός συστήματος διαιτησίας μικτού χαρακτήρα, ήτοι τόσο εκούσιου όσο και ακούσιου. Ήτοι, τόσο προαιρετικού, στη βάση της συναίνεσης αμφοτέρων των πλευρών, όσο και υποχρεωτικού στη βάση της θέσπισής του από το νομοθέτη. Σημειώνεται ότι η δέσμευση αυτή, σύμφωνα με την προσέγγιση που απηχεί η συγκεκριμένη απόφαση του ΣτΕ, συνάγεται τόσο από τη γραμματική ερμηνεία της διάταξης του άρ. 22 παρ. 2 του Συντάγματος όσο και «*από τον σκοπό της παραπάνω διατάξεως*». Ήτοι, κατά την ερμηνεία αυτή, υφίσταται η δυνατότητα να επιλυθεί η διαφορά στο πλαίσιο της κοινής συναίνεσης των δύο πλευρών αλλά και, παράλληλα, η μία από αυτές να προσφύγει στο αρμόδιο διαιτητικό όργανο για την επίλυσή της.<sup>94</sup>

### 5.5. Κριτική προσέγγιση της απόφασης Ολ.ΣτΕ 2307/2014

Το βασικότερο εύλογο επιχείρημα κατά της προσέγγισης της διαιτησίας βάσει της απόφασης 2307/2014 αφορά στο γεγονός ότι αυτή, επί της ουσίας, δεσμεύει το νομοθέτη να επιβάλλει διαιτησία μονομερώς. Το επιχείρημα αυτό βασίζεται στο ότι το άρ. 22 παρ. 2 του Συντάγματος αναφέρεται γενικά και αόριστα στη διαιτησία, όπως αυτή αναγνωρίζεται στο πλαίσιο του Ν. 3239/1055 χωρίς να διασαφηνίζει εάν πρόκειται για μονομερή ή συναινετική.<sup>95</sup>

Από την -ενδεχομένως εκούσια- αυτή ασάφεια, συνάγεται ότι αναγνωρίζονται και προβλέπονται και οι δύο τύποι. Βάσει αυτών όμως ο νομοθέτης δεν καθίσταται υπόχρεος να επιβάλλει τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία. Τουναντίον, εναπόκειται στη διακριτική του ευχέρεια να τη θεσπίσει. Έτσι, «*το γράμμα της διατάξεως δεν μπορεί να αποτελέσει επιχείρημα υπέρ των θέσεων της πλειοψηφίας της απόφασης*».<sup>96</sup>

Εξάλλου, όπως προαναφέρεται, υφίσταται μία σύγχρονη τάση, σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, διατήρησης ενός αποκλειστικά προαιρετικού συστήματος διαιτησίας. Αλλά και η κοινή εμπειρία καθιστά προβληματικό το στοιχείο της δέσμευσης του νομοθέτη ως προς το να επιβάλλει διαιτησία υποχρεωτικού τύπου, από πολλές απόψεις. Κυρίως από αυτή της κρατικής παρέμβασης σε ζητήματα που

<sup>93</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση – διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4303/2014/», *Ελλάνη*, 1/2015, σελ. 11

<sup>94</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση – διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4303/2014/», *Ελλάνη*, 1/2015, σελ. 11

<sup>95</sup> Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007, σελ. 530

<sup>96</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση – διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4303/2014/», *Ελλάνη*, 1/2015, σελ. 12

δύνανται να επιλύονται βάσει των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στο πλαίσιο της έννοιας της συλλογικής αυτονομίας. Σε αυτό το πλαίσιο, σημειώνεται ότι οποιοσδήποτε σχετικός προβληματισμός απουσιάζει από το σκεπτικό της απόφασης Ολ.ΣτΕ 2307/2014, γεγονός που, εύλογα, γεννά, ερωτηματικά, δεδομένης της σημασίας της συγκεκριμένης έννοιας, όπως της αποδίδεται βάσει του Συντάγματος.<sup>97</sup>

Εξάλλου, ο προβληματισμός αυτός υπήρξε και μία από τις βασικές θέσεις της μειοψηφούσας προσέγγισης στο πλαίσιο των διαδικασιών λήψης της απόφασης. Παράλληλα, ζητήματα μείζονος σημασίας, που, κατ' αυτόν τον τρόπο, δύναται να αναχθούν στη διαιτησία ως προς την επίλυσή τους, όπως αυτά που αφορούν στους όρους αμοιβής και εργασίας, *«ρυθμίζονται και από εθνικές γενικές και από κλαδικές συλλογικές συμβάσεις»*.<sup>98</sup>

---

<sup>97</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση – διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4303/2014/», *Ελλάνη*, 1/2015, σελ. 12

<sup>98</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση – διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4303/2014/», *Ελλάνη*, 1/2015, σελ. 12

## **6. Το πλαίσιο δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία έπειτα από το Ν. 4635/2019**

### **6.1. Ο Ν. 4635/2019 ως «επιστέγασμα» μιας σειράς διαδοχικών ρυθμίσεων**

Ο Ν. 4635/2019 αποτελεί το «επιστέγασμα» μίας σειράς νόμων, αποφάσεων και συνεπαγόμενων αλλαγών με χρονικό σημείο αφετηρίας το έτος 2010. Σε γενικές γραμμές, οι αλλαγές αυτές «απηχούν» την έντονη κινητικότητα, καθώς και τις ανακατατάξεις που υπήρξαν κατά την εν λόγω δεκαετία σε βασικούς τομείς του δημοσίου βίου, όπως η κοινωνία, η πολιτική και η οικονομία και, στις περισσότερες των περιπτώσεων, έφεραν αρνητικό πρόσημο.<sup>99</sup>

Στις προηγούμενες ενότητες υπάρχουν αναλυτικές αναφορές στο γενικότερο κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο αλλά και τις αλλαγές που επήλθαν στο σύστημα διαιτησίας κατά τα τελευταία χρόνια. Πρόκειται για την ΠΥΣ 6/2012, το Ν. Ν. 4046/2012, την απόφαση Ολ.ΣτΕ 2307/2014, το Ν. 4303/2014 κ.ο.κ., που αναλύονται παραπάνω και απηχούν αντικρουόμενες θέσεις και εν γένει διαφορετικές προσεγγίσεις αναφορικά με τη διαιτησία, τη σκοπιμότητα και τη χρησιμότητά της, καθώς και το εύρος του πλαισίου δυνατοτήτων προσφυγής σε αυτή.<sup>100</sup>

Μάλιστα, η μικρή μεταξύ τους χρονική απόσταση μαρτυρά την πολυπλοκότητα των θεμάτων που σχετίζονται με το συγκεκριμένο ζήτημα και την εναπόθεσή του σε ένας σαφώς κατά πολύ ευρύτερο πλαίσιο. Ήτοι, σχετίζεται με παραμέτρους, όπως η «διελκυστίνδα» δυναμικής ανάμεσα στην εργασιακή και την εργατική πλευρά και η προαναφερθείσα σταδιακή αποδυνάμωση της ισχύος των συνδικάτων. Σε αυτές προστίθενται οι πιέσεις που προέρχονταν από την πλευρά των δανειστών, η ένταση της κοινωνικής δυσαρέσκειας, οι διαφορετικές προσεγγίσεις εντός της Ολομέλειας του ΣτΕ, η ακρίβεια της ερμηνείας των άρ. 22 παρ. 2 και άρ. 23 παρ. 1 του Συντάγματος κ.ο.κ. Έτσι, δεδομένων όλων αυτών των παραμέτρων γίνεται κατανοητή η πολυπλοκότητα του πλαισίου των όρων που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις.<sup>101</sup>

### **6.2. Οι περιορισμοί αναφορικά με την προσφυγή στη διαιτησία**

Περαιτέρω, ο Ν. 4635/2019 επέφερε σημαντικές μεταβολές τόσο στη λειτουργία, καθώς και την αποστολή του μηχανισμού της διαιτησίας και, δευτερευόντως, της μεσολάβησης, όσο και, εν γένει, στον χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, σημειώνεται ότι βάσει του Ν. 1876/1990, όπως προαναφέρεται, επιτρεπόταν η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία βάσει συγκεκριμένων προϋποθέσεων και, μάλιστα, αυτή κρινόταν απευκταία και λογιζόταν

<sup>99</sup> Ι. Ληξουριώτης, «Εναρξη ισχύος νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, τεύχος Μαρτίου 2020, σελ. 3

<sup>100</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 309

<sup>101</sup> Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Β' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 707



ως το έσχατο μέσο επίλυσης εργατικών διαφορών, το οποίο λειτουργεί επικουρικά ως προς τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.<sup>102</sup>

### **6.2.1. Η ειδικότερη «στόχευση» αναφορικά με τις δυνατότητες μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία**

Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί, ότι οι αλλαγές που επέφερε το άρ. 57 του Ν. 4635/2019 «δεν παρεμβαίνουν στο σύνολο των περί διαιτησίας διατάξεων τού άρθρου 16, ούτε θίγουν το περιεχόμενο των άρθρων 16Α και 16Β τού Ν. 1876/90, που αφορούν αντίστοιχα τη δευτεροβάθμια διαιτητική διαδικασία (έφεση) και τον δικαστικό έλεγχο των διαιτητικών αποφάσεων».<sup>103</sup> Επιπλέον, δεν αφορούν στα στάδια των άμεσων διαπραγματεύσεων και της μεσολάβησης αλλά αποκλειστικά στη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία και, ως εκ τούτου, στον σχετικό αρμόδιο φορέα επίλυσης εργατικών διαφορών σε αυτό το στάδιο, τον ΟΜΕΔ. Συνεπώς, δεν επηρεάζουν τη νομικά και συνταγματικά αναγνωρισμένη δυνατότητα συναινετικής προσφυγής στη διαιτησία, σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο διενέργειας των απευθείας διαπραγματεύσεων. Ακόμα, δεν επιφέρουν επιπτώσεις στην προσφυγή σε άλλες μορφές διαιτησίας, εφόσον αυτή προβλέπεται με βάση τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.<sup>104</sup>

Ωστόσο, οι μεταβολές που επήλθαν στο σύστημα της διαιτησίας με το Ν. 4635/2019, σχετίζονται με την άρνηση της μεσολάβησης εκ μέρους οποιουδήποτε εκ των δύο μερών, όπως αυτή ερμηνευόταν βάσει του Ν. 1876/1990. Συγκεκριμένα, η άρνηση αυτή έδινε αυτόματα τη δυνατότητα στο άλλο μέρος να προσφύγει εν τέλει στον μηχανισμό της διαιτησίας σε όλες τις περιπτώσεις και ασχέτως του είδους της συλλογικής διαφοράς. Έτσι, η προσφυγή αυτή καθίστατο αντιληπτή ως κύρωση έναντι της κακοπιστίας του μέρους που πρόβαλλε άρνηση αναφορικά με την προσφυγή στη μεσολάβηση, στο πλαίσιο της αναγνωρισμένης επιδίωξης της καλοπιστίας. Εντούτοις, σε γενικές γραμμές, η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, ανέκαθεν ήταν απευκταία ως ενάντια στην έννοια της συλλογικής αυτονομίας.<sup>105</sup>

Πλέον, βάσει του Ν. 4635/2019, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ στις 30 Οκτωβρίου 2019,<sup>106</sup> τίθενται περιορισμοί αναφορικά με τη «δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία», η οποία πλέον προβλέπεται αποκλειστικά σε δύο περιπτώσεις και επ' ουδενί σε «περίπτωση άρνησης μεσολάβησης».<sup>107</sup> Σε αυτό το σημείο, σημειώνεται ότι,

<sup>102</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 306

<sup>103</sup> Ι. Ληξουριώτης, «Εναρξη ισχύος νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τεύχος Μαρτίου 2020, σελ. 1

<sup>104</sup> Ι. Ληξουριώτης, *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 3η έκδοση Νομική Βιβλιοθήκη, 2020, σελ. 364.

<sup>105</sup> Ι. Ληξουριώτης, «Εναρξη ισχύος νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τεύχος Μαρτίου 2020, σελ. 3

<sup>106</sup> Επομένως έχει ισχύ αναφορικά με κάθε διαφορά «η οποία μετά την 30-10-2019 εισήλθε ή θα εισέλθει στο στάδιο τής διαιτητικής διαδικασίας». Ι. Ληξουριώτης, «Εναρξη ισχύος νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τεύχος Μαρτίου 2020, σελ. 4

<sup>107</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 306

όπως αναφέρεται στο κεφ. 1, η προσφυγή στη μεσολάβηση έπεται των σχετικών αποτυχιών επίλυσης των εργατικών διαφορών μέσω των διαπραγματεύσεων ή της συμφιλίωσης.

### **6.2.2. Η ρητή αναγνώριση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία ως το έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης εργατικών διαφορών**

Οι περιορισμοί αυτοί σχετίζονται με το γεγονός ότι βάσει των όσων προβλέπονται από το Ν. 4635/2019 δεν προβλέπονται κυρώσεις στις περιπτώσεις άρνησης της προσφυγής στον μηχανισμό μεσολάβησης. Έτσι, ακόμα και σε αυτές τις περιπτώσεις αποκλείεται η προσφυγή στη διαιτησία και παύει να υφίσταται η προαναφερθείσα πρόθεση κύρωσης στο πλαίσιο των ενδείξεων κακοπιστίας. Περαιτέρω, αν και η προσέγγιση αυτή, επί του πρακτέου, απηχούσε τη «φιλοσοφία» του σχετικού νομικού πλαισίου, στο πλαίσιο του άρ. 57 του Ν. 4635/2019, για πρώτη φορά δηλώνεται ότι η προσφυγή στη διαιτησία γίνεται αντιληπτή ως το έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης των συλλογικών διαφορών που αφορούν στους όρους εργασίας.<sup>108</sup>

Επιπλέον, με τις νέες ρυθμίσεις, το στοιχείο της καλοπιστίας κρίνεται παντελώς αδιάφορο ως προς τις προϋποθέσεις προσφυγής στη διαιτησία. Κατά μία άποψη, ενισχύεται η διαδικασία της μεσολάβησης ως προς τη σημασία της ως μέσο επίλυσης εργατικών διαφορών, η οποία εξάλλου εμπεριέχει το στοιχείο της συναινετικής και όχι απαραίτητα της αναγκαστικής διευθέτησής τους.<sup>109</sup> Ωστόσο, υπάρχει και αντίλογος, ο οποίος αναφέρεται στην ασυνέπεια και έλλειψη πρακτικής χρησιμότητας που διακατέχει το «πνεύμα» του συγκεκριμένου νόμου ως προς τις προβλεπόμενες αλλαγές, καθώς αφενός η άρνηση της μεσολάβησης καθίσταται «ανώδυνη» από νομική άποψη, άρα και υποβαθμίζεται η εν λόγω διαδικασία, αφετέρου δεν δίνεται η δυνατότητα στο έτερο μέρος να προσφύγει στη διαιτησία. Η ασυνέπεια αυτή προκύπτει και από το γεγονός της αναγνωρισμένης συνταγματικότητας της συγκεκριμένης διάταξης.<sup>110</sup>

### **6.3. Το πολιτικό «πρόσημο» των αλλαγών που επέφερε ο Ν. 4635/2019 στη διαιτησία**

Βάσει του σχετικού αντιλόγου, προκύπτει και η αντίληψη, σύμφωνα με την οποία, οι τροποποιήσεις που αφορούν στους περιορισμούς σχετικά με τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία, αποτελούν προϊόν σκοπιμοτήτων πολιτικού χαρακτήρα. Με τη σειρά τους, οι σκοπιμότητες αυτές αφορούν σε συγκεκριμένες παραμέτρους και

<sup>108</sup> Ι. Ληξουριώτης, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 3η έκδοση Νομική Βιβλιοθήκη, 2020, σελ. 359

<sup>109</sup> Ι. Ληξουριώτης, «Εναρξη ισχύος νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, τεύχος Μαρτίου 2020, σελ. 2

<sup>110</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 307

λαμβάνουν σαφή θέση ανάμεσα σε δύο συγκεκριμένες αποφάσεις που έχουν ληφθεί κατά την τελευταία εικοσαετία.<sup>111</sup>

Πιο συγκεκριμένα, ο σημαντικός περιορισμός της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία αποτελεί μια καθαρά πολιτική επιλογή με δυο υπόβαθρα<sup>112</sup>: αφενός, την εκπεφρασμένη άποψη της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της Δ.Ο.Ε. (332η Έκθεση - υποθ. 2261/2003), σύμφωνα με την οποία, προσφυγή σε υποχρεωτική διαιτησία επιτρέπεται μόνο στις περιπτώσεις των λεγόμενων «αναγκαίων» υπηρεσιών, οι οποίες εξυπηρετούν βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, δηλαδή των επιχειρήσεων κοινής ωφελείας, και αφετέρου την υπ' αριθμ. 2307/2014 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, η οποία, δέχθηκε όχι μόνο ότι η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία συνάδει εν γένει προς το Σύνταγμα, αλλά και ότι «η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 2 του Συντάγματος επιβάλλει στον νομοθέτη να θεσπίσει σύστημα διαιτησίας, ως επικουρική διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων». Καταλήγει εύκολα κανείς στο συμπέρασμα ότι με το Ν 4635/2019 δίνεται προβάδισμα στη θέση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, περιορίζοντας τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία αποκλειστικά στις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας και στις διαφορές γενικότερου συμφέροντος.

### **6.3.1. Η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία αναφορικά με τις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας**

Δηλαδή, στην αντίληψη της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της ΔΟΕ, η οποία έχει εκφραστεί «ανοιχτά», στο πλαίσιο της 332<sup>ης</sup> Έκθεσης αναφορικά με την υπόθεση υπ' αριθμ 2261/2003,<sup>113</sup> υπέρ της προσφυγής στη διαιτησία, μόνο υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις και δη αυτές που αφορούν στη λειτουργία των υπηρεσιών κοινής ωφελείας, η οποία φέρει κοινωνικό πρόσημο. Η αντίληψη της Επιτροπής απηχεί την γενικότερη άποψη ότι η προσφυγή στην υποχρεωτική διαιτησία δεν συνάδει με τον σεβασμό της συνδικαλιστικής ελευθερίας, εξ ου και την προσεγγίζει ως «λύση ανάγκης».<sup>114</sup>

Προφανής, σε αυτό το πλαίσιο, είναι η «σύμπλευση» της εν λόγω προσέγγισης με αυτή του Ν. 4635/2019, όπου για πρώτη φορά αναγνωρίζεται ότι η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία αποτελεί το έσχατο και επικουρικό μέσω επίλυσης εργατικών διαφορών. Περαιτέρω, η συγκεκριμενοποίηση των υπηρεσιών αυτών συνάγεται από το άρ. 19 παρ. 2 εδ. 2 του Ν. 1264/1982 και, ως εκ τούτου, από τον χαρακτήρα των

---

<sup>111</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 310

<sup>112</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 317

<sup>113</sup> Ι. Ληξουριάτης, «Εναρξη ισχύος νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τεύχος Μαρτίου 2020, σελ. 3

<sup>114</sup> Λεβέντης, *ό.π.*, σελ. 5

υπηρεσιών που παρέχουν.<sup>115</sup> Ειδικότερα, πρόκειται για τις υπηρεσίες, οι οποίες λειτουργούν με γνώμονα την ανταπόκριση στις βασικές κοινωνικές ανάγκες. Έτσι χαρακτηρίζονται στο άρθρο 19 παρ. 2 εδ. 2Ν 1264/1982 ως επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα. β) Διύλισης και διανομής ύδατος. γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καυσίμου αερίου. δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου. ε) Μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα. στ) Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων, Ραδιοφωνίας και Τηλεόρασης. ζ) Αποχέτευσης και απαγωγής ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων. η) Φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια. θ) Τραπεζής της Ελλάδος, Πολιτικής Αεροπορίας και κάθε είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 51 του Ν. 1892/1990 δημόσιου τομέα.

Όπως γίνεται δεκτό, η ανωτέρω απαρίθμηση είναι περιοριστική και δεν επιτρέπεται η αναλογική επέκταση των σχετικών ρυθμίσεων και σε άλλες επιχειρήσεις και αυτό γιατί προφανώς σκοπός είναι η αποφυγή της διατάραξης της κοινωνικής ειρήνης σε κρίσιμους τομείς της κοινωνικής δραστηριότητας. Η νέα ρύθμιση παραπέμπει καταρχάς, ευλόγως, στο άρθρο 19 του Ν 1264/1982, και αξίζει να σημειωθεί ότι για την έννοια των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας ότι δεν έχει σημασία το ιδιοκτησιακό καθεστώς, αλλά μόνο το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών. Άλλωστε, σχετικά με τα εννοιολογικά κριτήρια που αφορούν στη νομική υπόσταση και στους σκοπούς λειτουργίας των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας αυτά παρατίθενται και στην ΑΠ 591/2015: *«Οι επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, έχοντας εξ ορισμού ως αντικείμενο την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών, για τους οποίους πρωτίστως ενδιαφέρεται το Κράτος, αποτελούν κατά κανόνα κατηγορία δημοσίων επιχειρήσεων, που ελέγχονται από το δημόσιο ή άλλα νομικά πρόσωπα ή οργανισμούς δημοσίου χαρακτήρα. Αποφασιστικό, όμως, στοιχείο για τον χαρακτηρισμό μιας επιχειρήσεως ως κοινής ωφέλειας δεν είναι η νομική μορφή ή ο φορέας της, ούτε το νομικό καθεστώς που διέπει την ίδρυση και λειτουργία της, αλλά η φύση των υπηρεσιών της, οι οποίες πρέπει να είναι ζωτικής σημασίας για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου».*<sup>116</sup>

Εντούτοις, αν και βάσει του Ν. 1264/1982 δεν τίθεται ως προϋπόθεση το ιδιοκτησιακό καθεστώς, προκύπτει μια σχετική ασάφεια δεδομένου ότι υφίστανται επιχειρήσεις τέτοιου χαρακτήρα, οι οποίες, όμως δεν είναι δημόσιου χαρακτήρα με βάση τα όσα προβλέπονται βάσει του Ν. 3429/2005. Περαιτέρω, η εν λόγω ασάφεια

<sup>115</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 307

<sup>116</sup> ΑΠ 591/2015

ανάγεται και σε επιχειρήσεις που σύμφωνα με τον προαναφερθέντα νόμο είναι δημόσιου χαρακτήρα αλλά δεν παρέχουν τέτοιου είδους υπηρεσίες.<sup>117</sup>

Ειδικότερα, όπως αναφέρεται στο κείμενο του νόμου «η μονομερής παραπομπή στη διαιτησία μπορεί να γίνει α) εάν η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την έννοια της παραγράφου 2 του άρθρου 19 του Ν 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 του Ν 1915/1990 και όπως αυτές ορίζονται στο Κεφάλαιο Α' του Ν 3429/2005, όπως ισχύει σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 του άρθρου 14 του Ν 4270/2014, όπως ισχύει». Πρόκειται για μια παραπομπή που αφορά προφανώς τις επιχειρήσεις στις οποίες το ελληνικό δημόσιο μπορεί να ασκεί ουσιαστική επιρροή λόγω της συμμετοχής του στο μετοχικό κεφάλαιο ή λόγω της χρηματοοικονομικής συμμετοχής ή των κανόνων που τη διέπουν. Ωστόσο, η εν λόγω όμως διάταξη, λόγω της κακής γραμματικής διατύπωσής της, δεν είναι σαφής και γεννάται το ερώτημα εάν η παραπομπή στο Ν 3429/2005 και στο Ν 4270/2014 λειτουργεί ως πρόσθετη προϋπόθεση ή ως πρόσθετη περίπτωση προσφυγής.

Θα μπορούσε να δεχθεί κανείς την δεύτερη εκδοχή, υπό το φως της ερμηνείας του Συντάγματος, όπως έχει υιοθετηθεί από το ΣτΕ, δηλαδή μιας διευρυμένης ερμηνείας ως προς τους όρους της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Άλλωστε και στις δύο περιπτώσεις, δηλαδή των ιδιωτικών επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, όσο και των επιχειρήσεων του δημόσιου τομέα, «μπορούμε να θεωρήσουμε ότι συντρέχει η ίδια ratio, δηλαδή η επίλυση συλλογικών διαφορών σε κρίσιμους τομείς της κοινωνικής και οικονομικής ζωής»<sup>118</sup>.

Από την άλλη πλευρά, η ρύθμιση λαμβάνει θέση αναφορικά και με την απόφαση 2307/2014 του Συμβουλίου της Επικρατείας, σύμφωνα με την οποία αναγνωρίζεται η συνταγματικότητα της προσφυγής στη διαιτησία ως μηχανισμού επίλυσης εργατικών διαφορών. Ακόμα, από την εν λόγω απόφαση προκύπτει ότι ο νομοθέτης είναι υποχρεωμένος να θεσπίσει τη διαιτησία στις περιπτώσεις, κατά τις οποίες οι συλλογικές διαπραγματεύσεις χαρακτηρίζονται από αποτυχία.<sup>119</sup>

Σε αυτό το πλαίσιο, η πολιτική «χρoιά» αναφορικά με τις αλλαγές που προβλέπονται βάσει του Ν. 4635/2019, εντοπίζεται στην επιλογή της πρώτης αντίληψης και άποψης εκ μέρους του εν Ελλάδι νομοθέτη, ήτοι αυτή της ΔΟΕ, όπως διατυπώνεται στο πλαίσιο της προαναφερθείσας έκθεσης του 2003. Έτσι, εν τέλει, η

---

<sup>117</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 309

<sup>118</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 317

<sup>119</sup> Κ. Παπαδημητρίου, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2η έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σελ. 193.

μονομερής προσφυγή στη διαιτησία δύναται να λάβει χώρα πλέον μόνο σε ό,τι αφορά «στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και στις διαφορές γενικότερου ενδιαφέροντος».<sup>120</sup>

### 6.3.2. Οι περιπτώσεις αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Μία δεύτερη περίπτωση, στο πλαίσιο της οποίας, αναγνωρίζεται βάσει του Ν. 4635/2019, η δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία αφορά στις περιπτώσεις αποτυχημένης κατάληξης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όπως επισημαίνεται, απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί ο αναγνωρισμένα οριστικός χαρακτήρας της κατάληξης αυτής.<sup>121</sup>

Επιπλέον, να υφίστανται λόγοι γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, οι οποίοι, μάλιστα, να συνδέονται με κρίσιμα ζητήματα, που άπτονται της λειτουργίας της ελληνικής οικονομίας. Η διάταξη αυτή, επί της ουσίας, «φωτογραφίζει» τα ενδεχόμενα πρόκλησης ζημιών στην εθνική οικονομία, στις περιπτώσεις άσκησης συνδικαλιστικών μέσων, όπως η απεργία και, προνοεί, προκειμένου να περιοριστεί το εύρος τους.<sup>122</sup> Η αίτηση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, στην περίπτωση αυτή, πρέπει να περιέχει, και εν προκειμένω, πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που την δικαιολογούν. Ωστόσο, στην διάταξη δεν προσδιορίζονται τα κριτήρια με βάση τα οποία θα επιχειρείται μια τέτοια κρίση, πράγμα που και αυτό αποτελεί ατέλεια και ασάφεια του νόμου ως προς το λόγο γενικότερου συμφέροντος. Καταληκτικά εγείρεται ζήτημα σχετικά με την οριοθέτηση του λόγου αυτού, καθώς η ενδεχόμενη κακή ερμηνεία εκ μέρους του διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, θα οδηγεί, είτε σε ακυρότητα της διαιτητικής αποφάσεως που εκδόθηκε, είτε, αντιστρόφως, σε απόρριψη της αιτήσεως μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία.

Μια ακόμη προϋπόθεση για την μονομερή προσφυγή στη διαιτησία στην περίπτωση των συλλογικών διαφορών που η επίλυσή τους επιβάλλεται από λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, αποτελεί η οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών. Όπως ορίζεται συγκεκριμένα οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων θεωρείται ότι υπάρχει, εφ' όσον σωρευτικώς: *αα) έληξε η κανονιστική ισχύς τυχόν υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 2 της ΠΥΣ 6/2012, δηλαδή έχει παρέλθει ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία της και (ββ) έχει εξαντληθεί κάθε άλλο μέσο συνεννόησης*

<sup>120</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 307

<sup>121</sup> Ι. Ληξουριώτης, «Εναρξη ισχύος νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τεύχος Μαρτίου 2020, σελ. 3

<sup>121</sup> Γ. Λεβέντης, «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο Ν. 4635/19 “Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις”», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τεύχος 1758, Ιανουάριος 2020, σελ. 3

<sup>122</sup> Ι. Ληξουριώτης, «Εναρξη ισχύος νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τεύχος Μαρτίου 2020, σελ. 3

<sup>122</sup> Γ. Λεβέντης, «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο Ν. 4635/19 “Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις”», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, Τεύχος 1758, Ιανουάριος 2020, σελ. 3

και συνδικαλιστικής δράσης, ενώ το μέρος που προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία, συμμετείχε στη διαδικασία μεσολάβησης και αποδέχθηκε την πρόταση μεσολάβησης. Ομοίως και σε αυτή την περίπτωση προκύπτει ασάφεια και ατέλεια του νόμου, καθώς δεν προσδιορίζονται από το νομοθέτη τα κριτήρια με βάση τα οποία θα θεωρείται ότι απέτυχαν οριστικά οι διαπραγματεύσεις ή εξαντλήθηκαν τα μέσα συλλογικής δράσης.

Οι ανωτέρω προβληματικές που δημιουργούνται από τις ατέλειες του Ν. 4635/2019 ως προς τις προϋποθέσεις προσφυγής στη διαιτησία έχουν καθοριστική σημασία, καθώς η διαιτητική απόφαση, όπως άλλωστε και η αίτηση διαιτησίας, πρέπει να περιλαμβάνει, ειδική αιτιολογία για τη συνδρομή τους και εάν δεν συμβαίνει αυτό ή η αιτιολογία ως προς τη συνδρομή των παραπάνω προϋποθέσεων είναι ελλιπής, η διαιτητική απόφαση θα είναι άκυρη. Η συνδρομή των παραπάνω προϋποθέσεων προφανώς θα κριθεί από την Επιτροπή διαιτησίας ή το διαιτητή, που θα κληθούν να αποφασίσουν πριν προχωρήσουν στην κρίση επί της ουσίας της υποθέσεως.

Δεδομένης της γενικότερης προαναφερθείσας προσέγγισης, σύμφωνα με την οποία η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία αντιβαίνει και αντιπαρατίθεται στην έννοια της συλλογικής αυτονομίας, η εν λόγω διάταξη καθιστά σαφή την υπερίσχυση του γενικότερου συμφέροντος έναντι της τελευταίας. Δηλαδή, εν προκειμένω η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία καθίσταται δυνατή προκειμένου να μην χρησιμοποιούνται άλλου είδους μέσα, θεμιτά ή αθέμιτα, τα οποία δύνανται να πλήξουν το γενικότερο συμφέρον και, εν γένει, την εύρυθμη λειτουργία των κρατικών μηχανισμών.

### **6.3.3. Οι ασάφειες των νέων ρυθμίσεων και οι προβληματισμοί αναφορικά με τη συνταγματικότητά τους**

Όπως καταδεικνύεται παραπάνω οι παραπάνω ρυθμίσεις αναγνωρίζουν τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, εντός ενός πολύ περιορισμένου πλαισίου, το οποίο απέχει από αυτό που είχε κατά νου ο νομοθέτης το 1990 κατά τις διαδικασίες παρασκευής του Ν. 1876/1990 και, κατά πολύ περισσότερο, από τις αόριστες προβλέψεις του Ν. 3239/1955. Μάλιστα, το πλαίσιο αυτό δύναται να περιοριστεί ακόμα περισσότερο ή, αντίθετα, να διευρυνθεί ανάλογα με την ερμηνεία που δίνεται σχετικά με την ασάφεια περί του είδους ή του χαρακτήρα των επιχειρήσεων.<sup>123</sup>

Αναφορικά με τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και με βάση τις πρόσφατες ρυθμίσεις του 2019 στον νόμο του 1990 και την κατά γράμμα ερμηνεία τους, συνάγεται ότι δεν απαιτείται η προϋπόθεση της προηγούμενης προσφυγής στη μεσολάβηση αλλά ούτε και της αποτυχημένης κατάληξης των διαπραγματεύσεων. Υπό αυτή την ερμηνεία, εντούτοις, η προσφυγή στη διαιτησία δεν φέρει επικουρικό χαρακτήρα ούτε αποτελεί το έσχατο μέσο για την επίλυση των διαφορών, όπως προβλέπεται βάσει του

---

<sup>123</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 309

άρ. 2 παρ. 2 του Συντάγματος. Βάσει αυτών προκύπτουν ασάφειες και ερωτήματα σχετικά με τη συνταγματικότητα των αλλαγών που επέφερε στον Ν. 1876/1990 ο νέος Ν. 4635/2019. Μάλιστα, το πλαίσιο ασαφειών διευρύνεται αν ληφθούν υπόψη και άλλα σχετικά «παράπλευρα» ζητήματα, όπως η μη προϋπόθεση της προσφυγής στη μεσολάβηση. Συγκεκριμένα, τίθεται το ερώτημα περί «του χρόνου ισχύος έναρξης της διαιτητικής απόφασης, το οποίο, εάν τα μέρη δεν έχουν συμφωνήσει διαφορετικά, τοποθετείται στην επόμενη της αίτησης για μεσολάβηση».<sup>124</sup>

Εν τέλει, προβληματική καθίσταται, βάσει των τροποποιήσεων που προβλέπονται βάσει του Ν. 4635/2019, η κατάργηση της προϋπόθεσης περί άρνησης της μεσολάβησης σχετικά με την επίλυση των διαφορών που προκύπτουν στο πλαίσιο λειτουργίας των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας. Ακόμα, περισσότερο εφόσον η προϋπόθεση αυτή δεν αναφέρεται στις περιπτώσεις που αφορούν στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Σχετικά με την μεταβατική περίοδο ισχύς του νέου νόμου, τίθεται το ζήτημα ποιο καθεστώς εφαρμόζεται για τις αιτήσεις κυρίως διαιτησίας, οι οποίες υποβλήθηκαν πριν από τη θέση σε ισχύ του παραπάνω νόμου. Χαρακτηρίζεται ως κρίσιμος χρόνος η ημερομηνία έναρξης ισχύος του Ν 4635/2019, δηλαδή η 30η Οκτωβρίου 2019 καθώς και η ημερομηνία υποβολής της αίτησης διαιτησίας. Ειδικότερα, δεν θα είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία παρά μόνο υπό τους όρους του νέου άρθρου 16 του Ν 1876/1990. Εάν όμως έχει, κατά την έναρξη ισχύος του νόμου, υποβληθεί αίτηση διαιτησίας, αυτή η διαδικασία συνεχίζεται κανονικά, ανεξαρτήτως εάν έχει ορισθεί ή όχι επιτροπή διαιτησίας ή εάν έχει εκδοθεί ή όχι διαιτητική απόφαση.<sup>125</sup>

#### **6.4. Η υποχρέωση της αιτιολογίας ως «επισφράγιση» της σοβαρότητας της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία**

Όπως καταδεικνύεται παραπάνω, σε γενικές γραμμές, το εν Ελλάδι νομικό πλαίσιο αναφορικά με την προσφυγή στη διαιτησία για την επίλυση των εργατικών διαφορών που προκύπτουν σχετικά με τις περιπτώσεις σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας εκφράζει μία συγκεκριμένη «φιλοσοφία». Σύμφωνα με αυτή οι διαφορές πρέπει να επιλύονται «από λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεόμενο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας».<sup>126</sup>

Συνεπώς, η προσφυγή σε αυτή εκ μέρους μία από τις δύο πλευρές -εργοδοτική ή εργασιακή- είναι δυνατή μόνο αν η επίλυση των διαφορών επιβάλλεται από τους προαναφερθέντες λόγους. Σε αυτό το πλαίσιο, η αίτηση προσφυγής πρέπει απαραίτητα, να «συνοδεύεται» από έγκυρη και επαρκή αιτιολογία, αποτελούμενη από

<sup>124</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 311

<sup>125</sup> Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών εργατικών διαφορών μετά το Ν. 4635/2019», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, τεύχος Μάρτιος – Απρίλιος 2020, σελ. 317

<sup>126</sup> Κ. Παπαδημητρίου, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2η έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σελ. 193.



στοιχεία που καταδεικνύουν τη σοβαρότητα του ζητήματος που τίθεται υπό διαιτησία. Περαιτέρω, πρέπει απαραίτητως να αναδεικνύεται απαραίτητως το στοιχείο της εξυπηρέτησης του συμφέροντος στο πλαίσιο της αιτιολογίας της απόφασης.<sup>127</sup>

### 6.5. Η έννοια του συμφέροντος: διακρίσεις και αξιολογικά κριτήρια

Εν προκειμένω, ως συμφέρον εννοείται *«η χρησιμότητα ή ωφέλεια που έχουν για ένα πρόσωπο είτε οι υπηρεσίες άλλων προσώπων είτε οι σχέσεις με αυτά είτε νομικές ρυθμίσεις ή πραγματικές καταστάσεις»*.<sup>128</sup> Σε αυτό το πλαίσιο, ως κριτήριο του δημοσίου συμφέροντος, εννοείται η αξιολόγηση του βαθμού χρησιμότητας, η οποία συνδέει, από τη μία πλευρά, το υποκείμενο, το οποίο γίνεται αντιληπτό ως μεμονωμένο άτομο είτε ως ομάδες ατόμων, που συνιστούν είτε φυσικά είτε νομικά πρόσωπα, και, από την άλλη, τα *«πρόσωπα, τις υπηρεσίες, τις ρυθμίσεις, τις καταστάσεις»*.<sup>129</sup> Η εκτίμηση του συμφέροντος δύναται να λάβει χώρα είτε βάσει υποκειμενικών κριτηρίων, όπως αυτά γίνονται αντιληπτά από το ίδιο το υποκείμενο, είτε βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, με επίκληση σε συγκεκριμένες ανάγκες.

Έτσι, υποκείμενο του δημόσιου συμφέροντος μπορεί να είναι και ο λαός, *«που έχει οργανωθεί με την έννομη τάξη σε κράτος»*.<sup>130</sup> Ως εκ τούτου, η έννοια του συμφέροντος λαμβάνει κοινωνικό χαρακτήρα, καθώς από την αντικειμενική εκτίμηση προκύπτει ότι το δημόσιο συμφέρον συμπίπτει με το συμφέρον που εξυπηρετεί το κοινωνικό σύνολο, στο πλαίσιο της επίκλησης των αναγκών της υγείας, της παιδείας, της διατροφής, της συγκοινωνίας, της επικοινωνίας, της εργασίας, της μέριμνας για την προστασία του περιβάλλοντος, των ασφαλιστικών εισφορών, της περιφερειακής ανάπτυξης κ.λπ.<sup>131</sup>

Περαιτέρω, το δημόσιο συμφέρον, υπό αυτή την έννοια διακρίνεται από το γενικότερο συμφέρον, το οποίο γίνεται αντιληπτό, ως *«η κοινή συνισταμένη του συμφέροντος του κοινωνικού συνόλου και συνιστά συνεκτικό κρίκο του συνόλου τούτου, ιδίως με το να καθορίζει τον ιδεατό γενικότερο προσανατολισμό της Πολιτείας και του δικαίου της, και δημοσίου συμφέροντος, αφετέρου»*.<sup>132</sup> Εντούτοις, αν και το ΣτΕ στην κατά καιρούς νομολογίας του δεν διακρίνει το δημόσιο συμφέρον από το γενικό, πηγή του δημοσίου συμφέροντος δεν είναι το κοινωνικό σύνολο, άσχετα αν αυτό λαμβάνει

<sup>127</sup> Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2η έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σελ. 195.

<sup>128</sup> Ε. Σπηλιωτόπουλος, *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου*, 11<sup>η</sup> έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1992, σελ. 95

<sup>129</sup> Ε. Σπηλιωτόπουλος, *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου*, 11<sup>η</sup> έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1992, σελ. 96

<sup>130</sup> Πρ. Παυλόπουλος, *Το Δημόσιο Δίκαιο στον αστερισμό της οικονομικής κρίσης. Ο οικονομικός «Λαβύρινθος», ο νεοφιλελεύθερος «Μινώταυρος» και ο θεσμικός «Θησέας»*, Εκδ. Λιβάνη, Αθήνα 2014, σελ. 278

<sup>131</sup> Πρ. Παυλόπουλος, *Το Δημόσιο Δίκαιο στον αστερισμό της οικονομικής κρίσης. Ο οικονομικός «Λαβύρινθος», ο νεοφιλελεύθερος «Μινώταυρος» και ο θεσμικός «Θησέας»*, Εκδ. Λιβάνη, Αθήνα 2014, σελ. 278

<sup>132</sup> Πρ. Παυλόπουλος, *Το Δημόσιο Δίκαιο στον αστερισμό της οικονομικής κρίσης. Ο οικονομικός «Λαβύρινθος», ο νεοφιλελεύθερος «Μινώταυρος» και ο θεσμικός «Θησέας»*, Εκδ. Λιβάνη, Αθήνα 2014, σελ. 278

κοινωνικό χαρακτήρα, αλλά η κρατική εξουσία, στη θεσμική της μορφή και στο πλαίσιο της ορθής λειτουργίας του δημοκρατικού πολιτεύματος. Υπό αυτή την έννοια ως φορείς του δημοσίου συμφέροντος λογίζονται το Δημόσιο και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, που υφίστανται και δραστηριοποιούνται στο πλαίσιο λειτουργίας του δημόσιου τομέα.

Προς επίρρωση των παραπάνω, το άρ. 17 παρ. 2 του Συντάγματος, διακρίνει τις δύο έννοιες, στη βάση της σύγκρουσης των συμφερόντων της κρατικής κοινωνίας με αυτά του δημόσιου συμφέροντος, το οποίο εν τέλει υπερισχύει. Εν προκειμένω, παράδειγμα εξυπηρέτησης του δημοσίου συμφέροντος, αποτελούν οι ενέργειες που λαμβάνουν χώρα προς όφελος του δημοσίου -όπως είναι η απαλλοτρίωση ακινήτων που λαμβάνει χώρα για τον σκοπό της διάνοιξης δρόμων- και εις βάρος συγκεκριμένων μελών του κοινωνικού συνόλου, χωρίς, μάλιστα να καθίστανται επωφελείς για άλλα μέλη του. Στην αντίθετη, περίπτωση όταν από τέτοιου είδους ενέργειες επωφελείται τόσο το δημόσιο όσο και άλλα μέλη του κοινωνικού συνόλου, το δημόσιο συμφέρον γίνεται αντιληπτό ως ειδικό. Σε κάθε περίπτωση, αμφοτέρωι οι προσδιορισμοί -ειδικό και γενικό- εμπίπτουν στην έννοια του δημόσιου συμφέροντος.<sup>133</sup>

## 6.6. Η διαιτητική απόφαση

### 6.6.1. Εξομοίωση με συλλογικές συμβάσεις εργασίας και υποχρεωτικός χαρακτήρας

Η έκδοση της διαιτητικής απόφασης αποτελεί το καταληκτικό στάδιο των διαδικασιών που συναποτελούν τον μηχανισμό της διαιτησίας. Εν προκειμένω, το αρμόδιο, ανά περίπτωση, διαιτητικό όργανο, ήτοι ο διαιτητής ή η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας διαθέτει προθεσμία δεκαπέντε ημερών, από την ημερομηνία κατά την οποία ορίστηκε ως τέτοιο, για την έκδοση της διαιτητικής απόφασης, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες έχει προηγηθεί μεσολάβηση. Στις αντίθετες περιπτώσεις, η προθεσμία αυτή ορίζεται, αντίστοιχα, στις τριανταπέντε μέρες. Σε αυτό το πλαίσιο, σημειώνεται ότι εφόσον το διαιτητικό όργανο αντιστοιχεί σε Επιτροπή Διαιτησίας, η απόφαση δύναται να ληφθεί είτε ομόφωνα είτε στη βάση της πλειοψηφίας.<sup>134</sup>

Περαιτέρω, όπως ορίζεται από το άρ. 16 παρ. 8 του Ν. 1876/1990, η διαιτητική απόφαση ενέχει ισχύ συλλογικής σύμβασης εργασίας, καθότι, επί της ουσίας, θεωρείται ότι αντικαθιστά τις απευθείας διαπραγματεύσεις.<sup>135</sup> Παράλληλα, σε τυπικό επίπεδο η εξομοίωση της ισχύος αναφέρεται στο γεγονός ότι η διαιτητική απόφαση συνεπάγεται την εφαρμογή των διατάξεων, οι οποίες περιλαμβάνονται στις συλλογικές

<sup>133</sup> Ε. Σπηλιωτόπουλος, *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου*, 11<sup>η</sup> έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1992, σελ. 96

<sup>134</sup> Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, Αθήνα, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, 2007, σελ. 566

<sup>135</sup> Δ. Ζερδελής, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Γ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 268

συμβάσεις εργασίας, βάσει των οποίων ορίζεται και το περιεχόμενο της ρύθμισης και τις δυνατότητες καταγγελίας της. Ως εκ τούτου, η ρύθμιση των διαφορών, όπως λαμβάνει χώρα, στο πλαίσιο της διαιτητικής διαδικασίας και της κατάληξής της, υπό τη μορφή της διαιτητικής απόφασης καθίσταται υποχρεωτική.<sup>136</sup>

Ο καθορισμός της χρονικής αφετηρίας ισχύος της διαιτητικής απόφασης έγκειται στη συμφωνία των δύο μερών και, στις περιπτώσεις που αυτή εκλείπει, ως σημείο αφετηρίας θεωρείται η επόμενη ημέρα, από την ημερομηνία κατάθεσης της αίτησης για μεσολάβηση.<sup>137</sup> Περαιτέρω, στο πλαίσιο των ισχυουσών ρυθμίσεων, αναδρομική ισχύς προκύπτει αποκλειστικά με τη συγκατάθεση αμφοτέρων των «αντιμαχόμενων» πλευρών και, χωρίς αυτή, το αρμόδιο διαιτητικό όργανο, δεν δύναται να αυτενεργήσει σχετικά.<sup>138</sup>

Βάσει των νέων ρυθμίσεων και σε αντίθεση με ό,τι ίσχυε μέχρι την πρόβλεψή τους, η αιτιολογία της διαιτητικής απόφασης, η οποία πρέπει να εμπεριέχεται στο σώμα του κειμένου της, καθίσταται υποχρεωτική. Ειδικότερα, πρέπει να διακρίνεται από πληρότητα και τεκμηρίωση, η οποία πρέπει απαραίτητως να συνάδει με το σχετικό εν ισχύ νομικό πλαίσιο. Συνεπώς, μέρος των σχετικών καθηκόντων του αρμόδιου διαιτητικού οργάνου αποτελεί η διερεύνηση όλων των ειδικότερων στοιχείων, όπως αυτά προέκυψαν τόσο κατά το στάδιο της μεσολάβησης όσο και κατά το στάδιο της διαιτησίας.<sup>139</sup> Τα εν λόγω στοιχεία είναι ως επί το πλείστον οικονομικού και χρηματοοικονομικού χαρακτήρα. Παράλληλα, η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιλαμβάνει και το σύνολο των σχετικών κανονιστικών όρων. Περαιτέρω, το διαιτητικό όργανο καθίσταται υπόχρεο να σεβαστεί τυχόν συμφωνία με τον δύο μερών επί ειδικότερων ζητημάτων, με την προϋπόθεση ότι αυτές συνάδουν με το νομικό πλαίσιο.<sup>140</sup>

Πρόβλεψη σχετικά με δικαίωμα έφεσης εις βάρος της διαιτητικής απόφασης εκλείπει από τις διατάξεις του παλαιότερου Ν. 1876/1990. Εντούτοις, το δικαίωμα αυτό προκύπτει από τις ρυθμίσεις του Ν. 4303/2014 σε αυτόν και, εν προκειμένω, την προσθήκη του άρ. 16Α, σύμφωνα με το οποίο οποιαδήποτε εκ των δύο πλευρών δύναται να υποβάλει έφεση στον ΟΜΕΔ εις βάρος της διαιτητικής απόφασης, η οποία μάλιστα συνιστά και αναστολή ισχύος της. Περαιτέρω, αρμόδιο όργανο για την εξέταση της έφεσης καθίσταται η Δευτεροβάθμια Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας, η οποία διακρίνεται από ανεξαρτησία ως προς την επιτέλεση των σχετικών καθηκόντων της και συνίσταται από δύο διαιτητές και τρεις συμβούλους από το ΣτΕ και τον Άρειο Πάγο και το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους αντίστοιχα. Στο πλαίσιο

<sup>136</sup> Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο- Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Β' έκδοση, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, Σάκκουλα, 2017, σελ. 743

<sup>137</sup> Δ. Ζερδελής, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Γ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 268

<sup>138</sup> Κ. Παπαδημητρίου, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2η έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σελ. 199.

<sup>139</sup> Ι. Ληξουριώτης, *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 3η έκδοση Νομική Βιβλιοθήκη, 2020, σελ. 384

<sup>140</sup> Δ. Ζερδελής, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Γ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 269-70

της σχετικής διαδικασίας, η πενταμελής επιτροπή εξετάζει τα σχετικά στοιχεία και εκδίδει την απόφασή της έως και είκοσι μέρες έπειτα από την ανάληψη των καθηκόντων της.<sup>141</sup>

Στην αρχική του μορφή ο Ν. 1876/1990 δεν εμπεριείχε ειδική πρόβλεψη σχετικά με τον δικαστικό έλεγχο της διαιτητικής απόφασης. Ως εκ τούτου, αυτός λάμβανε χώρα μόνο σε ό,τι αφορά στα στοιχεία που συνιστούν την έννοια της εξωτερικής της νομιμότητας και όχι επί της ουσίας. Ωστόσο, οι πρόσφατες ρυθμίσεις διακρίνονται από μία τάση εξειδίκευσης των σχετικών με τη διενέργεια δικαστικού ελέγχου αναφορικά με τη διαιτητική απόφαση. Ειδικότερα, τίθεται το κριτήριο του κύρους των διαιτητικών αποφάσεων, συνδεδεμένο με την πληρότητα της αιτιολογίας, γεγονός που δημιουργεί το υπόβαθρο διενέργειας δικαστικού ελέγχου και αναφορικά με την ουσία της διαιτητικής απόφασης.<sup>142</sup>

Σε αυτό το πλαίσιο, υφίσταται η δυνατότητα άσκησης αγωγής εκ μέρους οποιασδήποτε από τις δύο πλευρές, με αίτηση στο Μονομελές Πρωτοδικείο εις βάρος της πρωτοβάθμιας απόφασης με αίτηση στο Εφετείο εις βάρος της έφεσης. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις η αγωγή δύναται να ασκηθεί εντός χρονικού διαστήματος δέκα ημερών από την πάροδο της δυνατότητας έφεσης ή από την κοινοποίηση της δευτεροβάθμιας απόφασης, αντίστοιχα. Περαιτέρω, ο δικαστικός έλεγχος δύναται να καταδείξει την ακυρότητα της διαιτητικής απόφασης είτε σε ό,τι αφορά στην εξωτερική της νομιμότητα είτε σχετικά με την ακυρότητα μέρους ή συνόλου των όρων της. Η κατάληξη του δικαστικού ελέγχου, ήτοι η απόφαση σχετικά με την αγωγή, είναι δεσμευτική για αμφότερα τα μέρη.<sup>143</sup>

#### **6.6.2. Οι δυνατότητες άσκησης του δικαιώματος της απεργίας εν μέσω της διαιτητικής διαδικασίας**

Σύμφωνα με το Ν. 1876/1990 και, συγκεκριμένα, το άρ. 4 παρ. 6 το δικαίωμα απεργίας διατηρείται εν μέσω της διαιτητικής διαδικασίας με εξαίρεση τις περιπτώσεις κατά τις οποίες αυτό αναιρείται βάσει των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Εντούτοις, το άρ. 16 παρ. 4 του ίδιου νόμου, ορίζει ότι «στις περιπτώσεις προσφυγής στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής του». Η αναστολή ισχύει ακόμα και όταν στη διαιτησία προσφεύγει μονομερώς ο εργοδότης<sup>144</sup>. Βάσει αυτών καθίσταται προβληματική η μη συνάφεια μεταξύ των δύο διατάξεων, όπως και της τελευταίας με το άρ. 23 παρ. 1 του Συντάγματος που αναφέρεται στο δικαίωμα της απεργίας ως στοιχείο της συνδικαλιστικής ελευθερίας, όμως αυτό το στοιχείο καταδεικνύει ακόμα περισσότερο τον ρόλο που επιτελεί η διαιτησία στην επίλυση συλλογικών εργατικών

<sup>141</sup> Κ. Παπαδημητρίου, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, Σελ. 205

<sup>142</sup> Κ. Παπαδημητρίου, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, Σελ. 205

<sup>143</sup> Ι. Ληξουριώτης, *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 3η έκδοση Νομική Βιβλιοθήκη, 2020, σελ. 389

<sup>144</sup> Δ. Ζερδελής, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Γ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 266.

διαφορών: την ειρηνική και αβίαστη επίλυση των διενέξεων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων τίθεται το ζήτημα επίλυσης της συλλογικής διαφοράς εργασίας με την προσφυγή σε αγωνιστικά μέσα να εμφανίζεται ως διέξοδος, προκειμένου να ασκηθεί πίεση στην άλλη μεριά και να καμφθεί η στάση που τήρησε κατά τις διαπραγματεύσεις. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι δύνανται να προσφύγουν στην απεργία ούτως ώστε να επιδιώξει την επίλυση της διαφοράς μέσα από εργατικούς αγώνες προς ικανοποίηση των συμφερόντων της. Αυτός ο «πόλεμος», ανεξάρτητα αν οδηγήσει στην επιβολή του εκάστοτε ισχυρότερου, συνοδεύεται από διαταραχή της κοινωνικής ειρήνης με συνέπειες όχι μόνο για τους εμπόλεμους, αλλά και για πολύ ευρύτερα κοινωνικά στρώματα, ενδεχομένως για ολόκληρη την κοινωνική και οικονομική ζωή της χώρας<sup>145</sup>.

Ενόψει των ανωτέρω, είναι σαφές ότι η έννομη τάξη έχει ένα εύλογο συμφέρον η επίλυση των συλλογικών διαφορών να γίνεται με ειρηνικά μέσα και επομένως δεν θεωρεί τους εργατικούς αγώνες ως το μόνο μέσο για την επίλυση μιας συλλογικής διαφοράς. Και για να μην καταστεί το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων απόλυτα συγκρουσιακό, προβλέπει παράλληλα μηχανισμούς παρέμβασης τρίτων στις συλλογικές διαφορές εργασίας.

Ο σημαντικότερος μηχανισμός παρέμβασης τρίτων στην συλλογική διαφορά είναι αυτός της διαιτησίας, δηλαδή η επίλυση μιας διαφοράς από έναν τρίτο, ο οποίος θα θέσει τέρμα στη συλλογική διαφορά, θα θέσει τους κανόνες με τους οποίους θα ρυθμίζονται τα θέματα για τα οποία ανέκυψε η διαφορά, υποκαθιστώντας έτσι τα μέρη, τα οποία δεν κατάφεραν να καταλήξουν σε μια συμφωνημένη ρύθμιση<sup>146</sup>.

---

<sup>145</sup> Δ. Ζερδελής, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Γ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 244.

<sup>146</sup> Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας, τ. Α', Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας (συμφιλίωση-μεσολάβηση- διαιτησία), εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1992, σελ. 123

## Αντί επιλόγου: Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε παγκόσμιο επίπεδο.

Η προστασία της εργασίας σε συλλογικό επίπεδο νομιμοποιεί την αυτονομία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των κοινωνικών εταίρων στη σχέση τους με το κράτος και ως εκ τούτου έχει διαμορφωθεί ένα ισχυρό καθεστώς συλλογικών συμβάσεων σε πολλά συστήματα εργατικού δικαίου. Από την συγκριτική επισκόπηση του ζητήματος, παρατηρείται ότι σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες, η πραγμάτωση του δικαιώματος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις έχει τεθεί σε κίνδυνο λόγω της οικονομικής κρίσης, η οποία ώθησε τις συλλογικές συμβάσεις στην πολιτική αρένα. Καθοριστικός παράγοντας ήταν ο κατακερματισμός της φύσεως της εργασίας. Πλέον, με τις νέες μορφές απασχόλησης διαφοροποιημένες ομάδες εργαζομένων με διαφορετικές ανάγκες τείνουν να έχουν λιγότερη διαπραγματευτική δύναμη, αλλά μπορεί επίσης να παρουσιάζουν και μικρότερο ενδιαφέρον να συμμετάσχουν σε συλλογικές προσπάθειες για τη βελτίωση των εργασιακών τους προτύπων.<sup>147</sup>

Με αυτόν τον τρόπο, η ανάπτυξη του συλλογικού εργατικού δικαίου προς την κατεύθυνση μεγαλύτερης ευελιξίας δημιουργεί νέες ευπάθειες. Σε ορισμένες χώρες, όπως ο Καναδάς, και οι ΗΠΑ, το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι από τη φύση του αποκεντρωμένο και η μείωση της συμμετοχής σε συνδικάτα είναι επίσης γνωστή σε αυτά τα ίδια συστήματα, τα οποία αντιμετωπίζουν εξασθενημένα καθεστώτα διαπραγμάτευσης καθώς και μειωμένη προστασία των εργαζομένων με την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων. Ειδικότερα, στον Καναδά οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ομοσπονδιακό και τοπικό επίπεδο περιορίστηκαν από τις κυβερνήσεις, οι οποίες απαιτούσαν αυξημένες προϋποθέσεις για να αποκτήσουν πιστοποίηση ως κοινωνικοί εταίροι διαπραγματεύσεων.<sup>148</sup> Η παγκοσμιοποίηση είχε περιορισμένο αντίκτυπο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αν και περισσότεροι εργαζόμενοι υπόκεινται όλο και περισσότερο σε προσωρινή απασχόληση ως ανεξάρτητοι εργολάβοι, αντί να προστατεύεται από συλλογική σύμβαση. Κατά αυτόν τον τρόπο, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επικεντρώνονται στον κοινό εργοδότη εντός της εδαφικής δικαιοδοσίας της ομοσπονδιακής ή επαρχιακής κυβέρνησης, έτσι ώστε, οι τομεακές διαπραγματεύσεις να είναι σχετικά άγνωστες στον Καναδά με εξαίρεση τον κατασκευαστικό κλάδο.

Περαιτέρω, η Τσεχική Δημοκρατία, η Ουγγαρία και η Πολωνία μπορούν να χαρακτηριστούν ως χώρες, όπου η ιστορία των εργασιακών σχέσεων δεν ευνοεί την πραγματοποίηση συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ οι κρατικοί νομοθέτες έχουν οδηγηθεί συχνά στην προώθηση ενός πιο ευέλικτου πλαισίου διαπραγματεύσεων. Ειδικότερα, στην Τσεχική Δημοκρατία η παγιωμένη πεποίθηση ότι η προϋπόθεση που απαιτείται για τη διασφάλιση μόνιμης κοινωνικής ειρήνης στις συλλογικές εργασιακές

<sup>147</sup> Ulla Liukkunen, “Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective”, Springer, Switzerland, 2019, σελ. 25

<sup>148</sup> Ulla Liukkunen, “Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective”, Springer, Switzerland, 2019, **John P. McEvoy, Canada**, σελ. 121

σχέσεις είναι ο συνεχής κοινωνικός διάλογος των κοινωνικών εταίρων και των οργανώσεων που εκπροσωπούν τα συμφέροντά τους δεν έχει ακόμη πραγματοποιηθεί. Ο κύριος λόγος είναι η έλλειψη επαρκούς ανεπίσημης υποδομής, καθώς οι μελετητές, οι δικαστές και οι νομικοί εκπαιδεύτηκαν σε διαφορετικούς νομικούς πολιτισμούς κάτι που παρεμποδίζει τη νομική τους σκέψη ακόμα και σήμερα. Παρά όλες τις προσδοκίες, ο Τσεχικός Εργατικός Κώδικας παραμένει αξιοσημείωτος για τη μη εμφανική επανάληψη της λογικής προστασίας για τους εργαζομένους.<sup>149</sup>

Εν συνεχεία, σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες η αποκέντρωση, η οποία έλαβε χώρα με διάφορους τρόπους, δεν έχει επηρεάσει τις βασικές διαπραγματευτικές δομές και οι διαπραγματεύσεις έχουν διατηρήσει τον κεντρικό χαρακτήρα τους. Σε αυτές τις χώρες η αποκέντρωση έγινε με ελεγχόμενο τρόπο και το κράτος δεν παρενέβη στην αυτονομία των κοινωνικών εταίρων. Το Βέλγιο, η Δανία, η Φινλανδία, η Γερμανία και η Σουηδία μπορούν να παρουσιαστούν ως χώρες όπου η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις παρέμεινε σε σχετικά υψηλό επίπεδο και οι τομεακές συμφωνίες διατήρησαν σημαντικό ρόλο, αν και σημειώθηκαν αξιοσημείωτες αλλαγές σε αυτόν τον ρόλο.<sup>150</sup>

Στην Κροατία, την Ελλάδα, την Ιταλία και την Ισπανία, οι κρατικοί νομοθέτες αντιμετώπισαν πιέσεις από το ευρωπαϊκό φορέα για παρέμβαση στη συλλογική αυτονομία υπέρ της τοπικής διαπραγμάτευσης. Στην ελληνική περίπτωση αποσταθεροποίησης, η σκληρή κρατική παρέμβαση είχε ως αποτέλεσμα τη διάβρωση ολόκληρου του συστήματος σχέσεων. Ειδικότερα, στην Κροατία το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν είναι συνταγματικό δικαίωμα, ορίζεται στον νόμο περί αντιπροσωπευτικότητας που ρυθμίζει ποιοι είναι οι συμβαλλόμενοι στη συλλογική σύμβαση, το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων, το κύρος του κ.λπ. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται σε επίπεδο κλάδου και σε επίπεδο επιχειρήσεων, με την αυξανόμενη σημασία των διαπραγματεύσεων της εταιρείας.<sup>151</sup>

Σε αυτό το πλαίσιο, ο κοινωνικός διάλογος αντιμετώπισε μια δύσκολη στιγμή κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, καθώς η κυβέρνηση δεν ενήργησε ως κοινωνικός εταίρος, αλλά έλαβε ομόφωνα τη σύνταξη νομοθεσιών χωρίς να ενημερώσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών σχετικά με τις καινοτομίες, χωρίς να αναφέρει καθόλου τη συμμετοχή τους στη διαδικασία σύνταξης της νομοθεσίας, τα οποία στο τέλος δεν εφαρμόστηκαν λόγω της υψηλής πίεσης των μέσων ενημέρωσης και της πιθανότητας πρόωρων εκλογών. Ο κατακερματισμός της συνδικαλιστικής σκηνής και η ανεπαρκής ανάπτυξη ενός κοινωνικού διαλόγου ή / και

---

<sup>149</sup> Ulla Liukkunen, “Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective”, Springer, Switzerland, 2019, **Jan Pichrt and Martin Stefko, Czech Republic**, σελ. 207

<sup>150</sup> Annie de Roo Rob Jagtenberg, *Setting Labour Disputes in Europe*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer – Boston, 1994, σελ 335

<sup>151</sup> Annie de Roo Rob Jagtenberg, *Setting Labour Disputes in Europe*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer – Boston, 1994, σελ 332.

συλλογικών διαπραγματεύσεων, φαίνεται να αποτελούν σημαντικά εμπόδια για τις κατάλληλες λύσεις που στοχεύουν στην ευελιξία των εργασιακών σχέσεων.<sup>152</sup>

Στην Ελλάδα, οι παρεμβάσεις που συνδέονται με τη νομοθεσία για την κρίση αναστάτωσαν όχι μόνο τη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και όλες τις ελληνικές συλλογικές σχέσεις. Η παγκοσμιοποίηση της είχε σοβαρές επιπτώσεις στην ελληνική οικονομία, κατά την περίοδο της κρίσης. Ένας από τους λόγους αυτής της κρίσης είναι ότι η οικονομία δεν μπόρεσε να αντισταθμίσει τις πιέσεις από προϊόντα που εισάγονται από χώρες που χρησιμοποιούν φθηνή εργασία και παράγονται υπό πολύ κατώτερες συνθήκες εργασίας. Οι ελληνικές εταιρείες, βρέθηκαν σε μειονεκτική θέση και μετακύλησαν την πίεση στους υπαλλήλους τους για να συμβάλουν στη μείωση του κόστους εργασίας, αποδεχόμενοι τη μείωση των μισθών τους προκειμένου να διασφαλίσουν την επιβίωση της εταιρείας.<sup>153</sup>

Υπάρχουν επίσης χώρες όπου οι εθνικές νομοθεσίες διευκόλυναν τις τοπικές διαπραγματεύσεις λόγω της εξωτερικής πίεσης που δέχθηκαν από τους ευρωπαϊκούς θεσμούς. Στη Γαλλία, παρά τη μακρά ιστορία που οδηγεί σε ένα ισχυρό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και κοινωνικού διαλόγου ως κύρια πηγή προστατευτικού εργατικού δικαίου, οι αλλαγές τείνουν να αποσταθεροποιήσουν τα θεμέλια και τους παράγοντες που συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με αρνητικό τρόπο.<sup>154</sup>

Η επιρροή της παγκοσμιοποίησης και οι πρόσφατες φιλελεύθερες μεταρρυθμίσεις προσπάθησαν να αποκεντρώσουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις προκειμένου να αυξήσουν τους ευέλικτους κανόνες απασχόλησης. Αυτές οι τελευταίες αλλαγές έχουν επιτεθεί και αποδυναμώσει ορισμένους θεμελιώδεις κανόνες του γαλλικού εργατικού δικαίου, όπως η αρχή της εύνοιας που συνεπάγεται ότι ο κανόνας που παρέχει τη μεγαλύτερη προστασία στον εργαζόμενο υπερισχύει σε περιπτώσεις όπου ισχύουν διάφοροι διαφορετικοί κανόνες. Στο επίπεδο του χώρου εργασίας, ενθαρρύνονται πλέον ευέλικτες συμφωνίες και το παραδοσιακό συνδικαλιστικό μονοπώλιο στις διαπραγματεύσεις μπορεί να παρακαμφθεί με αυξημένη συχνότητα. Η συσσώρευση αυτών των αλλαγών καταδεικνύει ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, αν όχι ολόκληρο το εργατικό δίκαιο, βρίσκεται σε σταυροδρόμι στη Γαλλία και σε πολλές άλλες χώρες.

Σε άλλες χώρες, όπως στη Ρωσία, υπήρξαν τομεακές και διασυνοριακές διαπραγματεύσεις που υπογραμμίζουν τη μικτή φύση της εικόνας, ενώ, στη Σλοβενία, η ιστορία επηρεάζει το διαπραγματευτικό καθεστώς, αλλά η αποκέντρωση των

---

<sup>152</sup> Ulla Liukkunen, “Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective”, Springer, Switzerland, 2019, **Vanja Smokvina, Croatia**, σελ 183

<sup>153</sup> Ulla Liukkunen, “Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective”, Springer, Switzerland, 2019, **Costas Papadimitriou, Greece**, σελ 311.

<sup>154</sup> Ulla Liukkunen, “Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective”, Springer, Switzerland, 2019, **Emmanuelle Mazuyer, France**, σελ 251



διαπραγματεύσεων έχει συμβεί μόνο σε κάποιο βαθμό και το σύστημα διαπραγματεύσεων είναι καλά αναπτυγμένο.

Σε ορισμένες χώρες, μια δομή διαπραγματεύσεων πολλαπλών επιπέδων υπάρχει παρά τη σταδιακή αλλαγή σε πιο τοπικές διαπραγματεύσεις ή διάφορες αδυναμίες στη διαπραγματευτική δομή που εμποδίζουν την αποτελεσματικότητα των διαπραγματεύσεων. Το σύστημα της Βραζιλίας αποκεντρώνεται σε μεγάλο βαθμό Όσον αφορά τη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, πολλά σημεία είναι αξιοσημείωτα, όπως τα όρια αποτελεσματικότητας, καταναγκαστικές εξουσίες, καθώς και η λεπτομέρεια των θεμάτων που συνήθως διαπραγματεύονται συλλογικά στη Βραζιλία. Ο περιορισμένος ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον καθορισμό ελάχιστων συνθηκών εργασίας είναι επίσης ένα σημαντικό σημείο, παράλληλα με τη σημαντική επιρροή των επιπέδων της οργάνωσης των εργαζομένων, οδηγώντας στην αποκέντρωση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Βραζιλία.<sup>155</sup>

Συμπερασματικά, η παγκοσμιοποίηση και ο συναφής μετασχηματισμός της οικονομίας έχουν επηρεάσει την ισορροπία ισχύος στην αγορά εργασίας και ο ρόλος των κρατών σε σχέση με τις βιομηχανικές σχέσεις και τη συλλογική αυτονομία έχει αλλάξει. Σε αυτό το πλαίσιο, σαφείς επιπτώσεις και αλλαγές παρατηρούνται ως προς τους όρους εργασίας και, ειδικότερα, ως προς τον εν γένει χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η ολοένα εντεινόμενη ευελιξία που χαρακτηρίζει τους μηχανισμούς επίλυσης των εργατικών διαφορών.<sup>156</sup>

---

<sup>155</sup> Ulla Liukkunen, “Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective”, Springer, Switzerland, 2019, **Diogo Campos, Brazil**, σελ 89

<sup>156</sup> Ulla Liukkunen, “Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective”, Springer, Switzerland, 2019, σελ 60.

## Συμπεράσματα

Η διαιτησία ως μέσο επίλυσης εργατικών διαφορών αναφέρεται σε ένα εξαιρετικά πολύπλοκο ζήτημα με διάφορες και ποικίλες παραμέτρους. Η εν Ελλάδα ιστορία της εκκινεί στο μακρινό 1955, όταν θεσπίστηκε βάσει του Ν. 3239/1955. Σε γενικές γραμμές, επρόκειτο για μία απλή διαδικασία που διεξαγόταν κατόπιν αίτησης και υπεύθυνό για τη διεξαγωγή της καθίστατο το αρμόδιο δικαστήριο. Μάλιστα, η πρόβλεψη αυτή απηχούσε και την πρόθεση παρέμβασης, σε ό,τι αφορά στη διευθέτηση των διαφορών που ανάγονταν στα εργασιακά ζητήματα, εκ μέρους του κράτους. Επιπλέον, η προσφυγή στη διαιτησία αναγνωρίζεται και συνταγματικά, ήτοι βάσει των σχετικών διατάξεων των άρ. 22. παρ. 2 και 23 παρ. 1 του Συντάγματος. Έτσι, οι ειδικότερες ρυθμίσεις που την αφορούν, γίνονται αντιληπτές τόσο στο πλαίσιο της «προστασίας της εργασίας» όσο και αναφορικά με την πρόθεση κατοχύρωσης και προστασίας της «συνδικαλιστικής ελευθερίας».

Για 35 χρόνια, ο εν λόγω θεσμός παρέμεινε σχετικά αναλλοίωτος, μέχρι την ψήφιση του Ν. 1876/1990, για την οποία οι σχετικές διεργασίες είχαν ήδη εκκινήσει από το 1988. Έκτοτε, η διαιτησία γίνεται αντιληπτή ως το τρίτο και τελευταίο στάδιο επίλυσης των χρονικών διαφορών, ήτοι έπεται της συμφιλίωσης και της μεσολάβησης ενώ η προσφυγή σε αυτή, υποχρεωτικά ή προαιρετικά, λαμβάνει χώρα μόνο υπό πολύ συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Επιπλέον, σε γενικές γραμμές, αν και δεν υποδηλώνεται ρητά, στις διατάξεις του συγκεκριμένου νόμου, κρίνεται απευκταία η προσφυγή σε αυτή, γενικά αλλά και ειδικά σε ό,τι αφορά στην υποχρεωτική διαιτησία και στις προσφυγές που προέρχονται εκ μέρους της μίας από τις δύο «αντιμαχόμενες» πλευρές -συνήθως από την εργασιακή πλευρά.

Η προσέγγιση αυτή, η οποία σχετίζεται με την προσέγγιση της εργασίας ως το έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης των εργατικών διαφορών, είναι διεθνής καθώς υποστηρίζεται από τη ΔΟΕ, και συνάγεται από τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας αλλά και άλλα διεθνούς ισχύος κείμενα που σχετίζονται με το εύρος του πλαισίου ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων του ανθρώπου. Εν προκειμένω, το σχετικό επιχείρημα στηρίζεται στο ότι, ειδικά η υποχρεωτική διαιτησία, αντιβαίνει στην προστασία της έννοιας της συλλογικής αυτονομίας και ως εκ τούτου αντιπαράκειται τόσο στην προστασία της εργασίας όσο και στην κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Έτσι, προάγονται οι συλλογικές συμβάσεις και η ισχύς των απευθείας διαπραγματεύσεων ως μέσα επίλυσης των εργατικών διαφορών.

Περαιτέρω, έπειτα από μία σειρά ρυθμίσεων και εν γένει εξελίξεων αναφορικά με τον μηχανισμό της διαιτησίας, που έλαβαν χώρα κατά την τελευταία εικοσαετία εσχάτως, το 2019, ο Ν. 4635/2019 επέφερε σημαντικές αλλαγές στη διαιτησία όχι όμως γενικά αλλά ειδικά σε ό,τι αφορά στο πλαίσιο δυνατοτήτων μονομερούς προσφυγής σε αυτή. Είχαν προηγηθεί οι προαναφερθείσες σχετικές εξελίξεις και ρυθμίσεις, τόσο σε εθνικό όσο και σε εν γένει διεθνές επίπεδο, μέσω των οποίων εκφράζονταν διαφορετικές προσεγγίσεις. Μεταξύ αυτών, η 332 Έκθεση της ΔΟΕ, η ΠΥΣ

6/28.02.2012, ο Ν. 4303/2014 η απόφαση 2307/2014 Ολ. ΣτΕ. Ειδικότερα, εν σχέσει με τις εξελίξεις που έλαβαν χώρα από το 2012 έως το 2014, πρέπει να σημειωθεί ότι απηχούσαν τις παράλληλες πολιτικές, κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις με προεξάρχουσα την κρίση χρέους που είχε σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στα εν Ελλάδα δημοσιονομικά μεγέθη.

Αυτές, με τη σειρά τους, σχετίζονταν με την κρίση χρέους, τα δημοσιονομικά ελλείμματα και την εν γένει κακή κατάσταση των οικονομικών του κράτους, την κοινωνική κρίση και την συνεπαγόμενη κοινωνική δυσαρέσκεια, το εύρος της δυναμικής των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε σχέση με τη θέση της εργοδοσίας και τη συνεπαγόμενη δυσανάλογη σχέση της μεταξύ τους δυναμικής κ.λπ. Ιδιαίτερης σημασίας, σε αυτό το γενικότερο πλαίσιο, κρίνεται η ΠΥΣ 6/28.02.2012, η οποία υπήρξε απόρροια της υπογραφής του μνημονίου ΙΙ και των κατευθύνσεων και οδηγιών των δανειστών προς την ελληνική κυβέρνηση, με σαφείς αναφορές στην περαιτέρω «ευελιξία», η οποία κρίθηκε σκόπιμο να αφορά τον εν γένει χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων.

Έτσι, αυτή είχε σαφή επίδραση στις εργασιακές σχέσεις και στον κόσμο της εργασίας εν γένει, καθώς αφορούσε ζητήματα όπως το ύψος του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Ειδικότερα, όμως περιόριζε το εύρος δυνατοτήτων μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και, εν προκειμένω όριζε «αυστηρές» προϋποθέσεις αναφορικά με αυτή, με συνέπεια, εννέα συνδικαλιστικοί φορείς της χώρας, μεταξύ των οποίων και η ΓΣΕΕ, να προσφύγουν στο ΣτΕ. Η Ολομέλεια του τελευταίου, με την κατά πλειοψηφία απόφαση Ολ.ΣτΕ 2307/2014, αποδείχθηκε ασυνεπής ως προς την παλαιότερη σχετική νομολογία του ίδιου δικαστηρίου και έκρινε τους προαναφερθέντες περιορισμούς αντισυνταγματικούς. Επρόκειτο για μία απόφαση, βάσει της οποίας ο νομοθέτης δεσμεύεται να επιβάλλει υποχρεωτική διαιτησία υπό προϋποθέσεις. Ωστόσο, κατά κάποιες απόψεις, η εν λόγω απόφαση τίθεται εν αμφιβόλω ως προς τη συνταγματικότητά της και χαρακτηρίζεται από νομικά «κενά» με βασικότερη αξίωση εναντίον της το εύλογο επιχείρημα, επί της ουσίας, δεσμεύει το νομοθέτη να επιβάλλει διαιτησία μονομερώς.

Εν τέλει, εσχάτως, το 2019 με το Ν. 4635/2019, το εύρος των δυνατοτήτων μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία περιορίστηκαν εκ νέου ενώ αυτή αναγνωρίστηκε ρητά για πρώτη φορά ως το έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης εργατικών διαφορών, αν και υπό αυτή την έννοια γινόταν αντιληπτή επί του πρακτέου και κατά το προηγούμενο διάστημα. Συγκεκριμένα, η άρνηση της μεσολάβησης εκ μέρους της μίας ή της άλλης πλευράς ή απόρριψή της, έπαψε να αποτελεί προϋπόθεση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Παράλληλα, κατέστη παντελώς αδιάφορο το στοιχείο της καλοπιστίας των δύο μερών.

Επιπροσθέτως, κατέστη σαφές, βάσει των νέων ρυθμίσεων ότι η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία δύναται να λάβει χώρα για λόγους εξυπηρέτησης του γενικότερου συμφέροντος, κυρίως όταν αυτό γίνεται αντιληπτό με την έννοια του δημοσιονομικού συμφέροντος, ήτοι της αναγκαιότητας προστασίας της εθνικής

οικονομίας. Μάλιστα, η έννοια αυτή του γενικότερου συμφέροντος, όπως συντίθεται από τα αξιολογικά κριτήρια που προβλέπει το νομικό πλαίσιο αλλά και συγκεκριμένες διατάξεις του Συντάγματος, αντιστοιχεί στην έννοια του δημοσιονομικού συμφέροντος ανά περιπτώσεις, το οποίο υπερέχει από το συμφέρον του κοινωνικού συνόλου ή ταυτίζεται με αυτό. Ακόμα, η διαιτησία δύναται να λάβει χώρα στις περιπτώσεις αποτυχημένης κατάληξης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η οποία όμως πρέπει απαραίτητως να έχει οριστικό χαρακτήρα.

Καθίσταται σαφές ότι οι εν λόγω διατάξεις θέτουν το ζήτημα της υπερίσχυσης του γενικότερου συμφέροντος έναντι της προστασίας της συλλογικής αυτονομίας, ειδικότερα σε ειδικές περιπτώσεις, στο πλαίσιο των οποίων αναγνωρίζονται κίνδυνοι για την εθνική οικονομία και την κοινωνική συνοχή. Μάλιστα η αναγνώριση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία έπειτα από την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων «φωτογραφίζει» την πρόληψη έναντι της χρήσης συνδικαλιστικών μέσων εκ μέρους της εργασιακής πλευράς, όπως η απεργία, με θεμιτό ή αθέμιτο τρόπο, τα οποία εν τέλει μπορούν να αποβούν επιζήμια για την εθνική οικονομία και το εν γένει κοινωνικό συμφέρον.

Περαιτέρω, σε ό,τι αφορά συγκεκριμένα στη διοικητική απόφαση, η οποία αποτελεί το καταληκτικό στάδιο των διαδικασιών που συναποτελούν τον μηχανισμό της διαιτησίας και λαμβάνεται από το αρμόδιο διαιτητικό όργανο, ήτοι τον διαιτητή ή την τριμελή επιτροπή, αυτή οφείλει να εμπεριέχει σαφή αιτιολογία, με αναφορά στην ουσία της υπόθεσης, να χαρακτηρίζεται από συνάφεια ως προς το Σύνταγμα και το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και να θεμελιώνεται στη βάση του γενικότερου συμφέροντος. Κατ' αυτόν τον τρόπο, «επισφραγίζεται» η ισχύς της διαιτητικής απόφασης, η οποία εξομοιώνεται με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Συνεπώς, μέρος των σχετικών καθηκόντων του αρμόδιου διαιτητικού οργάνου αποτελεί η διερεύνηση όλων των ειδικότερων στοιχείων, κυρίως οικονομικού και χρηματοοικονομικού χαρακτήρα, όπως αυτά προέκυψαν τόσο κατά το στάδιο της μεσολάβησης όσο και κατά το στάδιο της διαιτησίας.

Περαιτέρω, καθορισμός της χρονικής αφετηρίας ισχύος της διαιτητικής απόφασης έγκειται στη συμφωνία των δύο μερών και, στις περιπτώσεις που αυτή εκλείπει, ως σημείο αφετηρίας θεωρείται η επόμενη ημέρα, από την ημερομηνία κατάθεσης της αίτησης για μεσολάβηση. Παράλληλα, στο πλαίσιο των ισχυουσών ρυθμίσεων, αναδρομική ισχύς προκύπτει αποκλειστικά με τη συγκατάθεση αμφοτέρων των «αντιμαχόμενων» πλευρών και, χωρίς αυτή, το αρμόδιο διαιτητικό όργανο, δεν δύναται να αυτενεργήσει σχετικά, καθώς τέτοιου είδους ενέργεια συνεπάγεται την ακυρότητα της διαιτητικής απόφασης.

Ακόμα, αναφορικά με τη δικαστική απόφαση δύναται να ασκηθεί τόσο έφεση όσο και δικαστικός έλεγχος, έπειτα από αγωγή μίας εκ των δύο πλευρών. Η αίτηση έφεσης δύναται να υποβληθεί ενώπιον του ΟΜΕΔ και, στη συνέχεια, αρμόδια για την εξέτασή της καθίσταται η Δευτεροβάθμια Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας, η οποία διακρίνεται από ανεξαρτησία ως προς την επιτέλεση των σχετικών καθηκόντων της και

συνίσταται από δύο διαιτητές και τρεις συμβούλους από το ΣτΕ και τον Άρειο Πάγο και το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους αντίστοιχα. Μάλιστα, η έφεση συνιστά και αναστολή ισχύος της διαιτητικής απόφασης. Ήτοι, αυτή μένει εκκρεμής, ως προς την ισχύ της, έως την λήψη της σχετικής απόφασης από την αρμόδια πενταμελή επιτροπή.

Σε ό,τι αφορά στον δικαστικό έλεγχο γίνεται αναφορά στον έλεγχο της ουσίας της υπόθεσης και όχι μόνο στα εξωτερικά στοιχεία που συνιστούν την έννοια της νομιμότητάς της. Ειδικότερα, τίθεται το κριτήριο του κύρους των διαιτητικών αποφάσεων, συνδεδεμένο με την πληρότητα της αιτιολογίας, γεγονός που δημιουργεί το υπόβαθρο διενέργειας δικαστικού ελέγχου και αναφορικά με την ουσία της διαιτητικής απόφασης. Έτσι, αμφότερες οι πλευρές δύνανται να ασκήσουν αγωγή είτε εις βάρος της πρωτοβάθμιας απόφασης είτε ακόμα και εις βάρος της έφεσης. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις η αγωγή δύναται να ασκηθεί εντός χρονικού διαστήματος δέκα ημερών από την πάροδο της δυνατότητας έφεσης ή από την κοινοποίηση της δευτεροβάθμιας απόφασης, αντίστοιχα. Εν προκειμένω, τονίζεται ότι η κατάληξη του δικαστικού ελέγχου, ήτοι η απόφαση σχετικά με την αγωγή, είναι δεσμευτική για αμφότερα τα μέρη.

Σχετικά με το Ν. 4635/2019, αναγνωρίζονται πολιτικού χαρακτήρα σκοπιμότητες στην απόφαση για την παρασκευή του συγκεκριμένου νόμου, όπως αυτό που αφορά στην τάση σύμπτωσης με την 332 Έκθεση της ΔΟΕ και, αντίστοιχα, απόρριψης του σκεπτικού που διέκρινε την απόφαση Ολ.ΣτΕ 2307/2014. Ως εκ τούτου, οι νέες ρυθμίσεις γίνονται αντιληπτές με βάση τη γενικότερη τάση που επικρατεί σε πανευρωπαϊκό επίπεδο περί περιορισμού του πλαισίου δυνατοτήτων προσφυγής στη διαιτησία. Ωστόσο, οι προαναφερθείσες «ατέλειες» πιθανόν να δυσχεράνουν μελλοντικά την επίτευξη του σκοπού της επιθυμητής «ευελιξίας».

Ειδικότερα, ένα «κενό» αφορά στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, με βάση τις πρόσφατες ρυθμίσεις του 2019 στον νόμο του 1990 και την κατά γράμμα ερμηνεία τους, συνάγεται από το γεγονός ότι δεν απαιτείται η προϋπόθεση της προηγούμενης προσφυγής στη μεσολάβηση αλλά ούτε και της αποτυχημένης κατάληξης των διαπραγματεύσεων. Βάσει αυτού, η προσφυγή στη διαιτησία δεν γίνεται αντιληπτή ως επικουρικό μέσο επίλυσης διαφορών. Μάλιστα, το πλαίσιο ασαφειών διευρύνεται αν ληφθούν υπόψη και άλλα σχετικά «παράπλευρα» ζητήματα, όπως η μη προϋπόθεση της προηγούμενης προσφυγής στη μεσολάβηση και η αποτυχημένη κατάληξή της αναφορικά με την προσφυγή στη διαιτησία. Στο ίδιο πλαίσιο, προβληματική καθίσταται, βάσει των νέων ρυθμίσεων που επέφερε ο Ν. 4635/2019, η κατάργηση της προϋπόθεσης περί άρνησης της μεσολάβησης σχετικά με την επίλυση των διαφορών που προκύπτουν στο πλαίσιο λειτουργίας των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας.

Το δικαίωμα της απεργίας διατηρείται εν μέσω της διαιτητικής διαδικασίας με εξαίρεση τις περιπτώσεις κατά τις οποίες αυτό αναιρείται βάσει των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με το άρ. 16 παρ. 4 του ίδιου νόμου, ορίζεται ότι στις περιπτώσεις προσφυγής στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής του. Βάσει αυτών

καθίσταται προβληματική η μη συνάφεια μεταξύ των δύο διατάξεων, όπως και της τελευταίας με το άρ. 23 παρ. 1 του Συντάγματος που αναφέρεται στο δικαίωμα της απεργίας ως στοιχείο της συνδικαλιστικής ελευθερίας, όμως αυτό το στοιχείο καταδεικνύει ακόμα περισσότερο τον ρόλο που επιτελεί η διαιτησία στην επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών: την ειρηνική και αβίαστη επίλυση των διενέξεων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων τίθεται το ζήτημα επίλυσης της συλλογικής διαφοράς εργασίας με την προσφυγή σε αγωνιστικά μέσα να εμφανίζεται ως διέξοδος, προκειμένου να ασκηθεί πίεση στην άλλη μεριά και να καμφθεί η στάση που τήρησε κατά τις διαπραγματεύσεις. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι δύνανται να προσφύγουν στην απεργία ούτως ώστε να επιδιώξει την επίλυση της διαφοράς μέσα από εργατικούς αγώνες προς ικανοποίηση των συμφερόντων της. Αυτός ο «πόλεμος», ανεξάρτητα αν οδηγεί στην επιβολή του εκάστοτε ισχυρότερου, συνοδεύεται από διαταραχή της κοινωνικής ειρήνης με συνέπειες όχι μόνο για τους εμπόλεμους, αλλά και για πολύ ευρύτερα κοινωνικά στρώματα, ενδεχομένως για ολόκληρη την κοινωνική και οικονομική ζωή της χώρας .

Είναι σαφές, ότι η έννομη τάξη έχει ένα εύλογο συμφέρον οι συλλογικές διαφορές εργασίας να επιλύονται με ειρηνικά μέσα και επομένως δεν θεωρεί τους εργατικούς αγώνες ως το μόνο μέσο για την επίλυση μιας συλλογικής διαφοράς. Και για να μην καταστεί το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων απόλυτα συγκρουσιακό, προβλέπει παράλληλα μηχανισμούς παρέμβασης τρίτων στις συλλογικές διαφορές εργασίας. Ο σημαντικότερος μηχανισμός παρέμβασης τρίτων στην συλλογική διαφορά είναι αυτός της διαιτησίας, δηλαδή η επίλυση μιας διαφοράς από έναν τρίτο, ο οποίος θα θέσει τέρμα στη συλλογική διαφορά, θα θέσει τους κανόνες με τους οποίους θα ρυθμίζονται τα θέματα για τα οποία ανέκυψε η διαφορά, υποκαθιστώντας έτσι τα μέρη, τα οποία δεν κατάφεραν να καταλήξουν σε μια συμφωνημένη ρύθμιση.

Η τρέχουσα πανδημία της νόσου του κορονοϊού 2019 (COVID-19), όπως έχει κηρυχθεί από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (Π.Ο.Υ.) ως «Εκτακτη Ανάγκη Δημόσιας Υγείας Διεθνούς Ενδιαφέροντος», άλλαξε ριζικά τις ζωές μας με βαθιές επιπτώσεις σε όλους τους τομείς. Αναντίρρητα, η πανδημία είχε άμεσο αντίκτυπο στα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα των εργαζομένων, ενώ θεσπίζονται συνεχώς μέτρα για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας με το νομοθέτη να θεσπίζει κανόνες υπό πρωτόγνωρες συνθήκες. Στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, τα περιοριστικά μέτρα φέρνουν τους εργαζόμενους αντιμέτωπους με κρίσιμα ζητήματα, όπως οι εκλογές των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, η ψηφοφορία για απεργίες ,η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης, τα οποία λαμβάνουν χώρα μέσω παραδοσιακών μορφών επικοινωνίας, οι οποίες δεν είναι πρακτικά διαθέσιμες, κατά τη διάρκεια του Covid-19. Η αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος της συνδικαλιστικής ελευθερίας

πραγματούνεται μέσα από τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες δεν μπορούν να είναι αποτελεσματικές εξ αποστάσεως.

## Πηγές

### Βιβλιογραφικές αναφορές

Γ. Λεβέντης, «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο Ν. 4635/19 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις»», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τεύχος 1758, Ιανουάριος 2020

Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2η έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007

Δ. Ζερδελής, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Γ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019.

Ε. Σπηλιωτόπουλος, Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, 11η έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1992

Ι. Κουκιάδης, Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Επιτομή, Ζ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019

Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Β' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2017

Ι. Ληξουριώτης, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 3η έκδοση Νομική Βιβλιοθήκη, 2020

Ι.Ληξουριώτης, «Εναρξη ισχύος νέων περί Διαιτησίας διατάξεων και όρια παρέμβασης τού θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τεύχος 1760, Μάρτιος 2020.

Κ.Παπαδημητρίου, «Σχέση Εργατικού και Αστικού Δικαίου: Η Οπτική του Εργατολόγου», ΕΔΕΚΑ/Ένωση Αστικολόγων, Το Εργατικό και το Αστικό Δίκαιο σε Άνοιχτο Διάλογο, 2019. σελ. 31 - 47

Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας», τ. Α'. Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας (συμφιλίωση-μεσολάβηση-διαιτησία), Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1992

Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας μετά το Ν. 4635/2019», Δίκαιο Επιχειρήσεων & Εταιρειών, τεύχος 3-4 2020, σελ 305-312.

Κ. Παπαδημητρίου, «Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση – διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4303/2014/», ΕλλΔνη, 1/2015, σελ. 1-24

Σ. Γιαννακούρου, «Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ. 2307/2014», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 74ος, Τεύχος 1, 2015



Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2η έκδοση, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2019

Πρ. Παυλόπουλος, Το Δημόσιο Δίκαιο στον αστερισμό της οικονομικής κρίσης. Ο οικονομικός «Λαβύρινθος», ο νεοφιλελεύθερος «Μινώταυρος» και ο θεσμικός «Θησέας», Εκδ. Λιβάνη, 2014

Costas Papadimitriou, Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective, Springer, Switzerland, 2019

Ulla Liukkunen, Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective, Springer, Switzerland, 2019.

Annie de Roo Rob Jagtenberg, Setting Labour Disputes in Europe, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer – Boston, 1994.

### **Ηλεκτρονικές πηγές**

«Διεθνής Οργάνωση Εργασίας», Ελληνική Δημοκρατία. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.  
<https://www.ypakp.gr/indexae1d.html?ID=s4ZE0x85G5Q2EbV9>, (τ.π. 18.11.2020)