

## ΤΙΤΛΟΣ

## ΟΙ ΣΕΛΙΔΕΣ ΤΗΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ

## 2 ΤΑ ΝΕΑ ΤΗΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ

Επιμέλεια: Μαρσέλ Κρέμερ, Δικηγόρος - Διαπιστευμένος Διαμεσολαβητής  
 Πόπη Κακαΐδη, τελειόφοιτος Νομικής Σχολής  
 Ελένη Νικολάου, τελειόφοιτος Νομικής Σχολής  
 Αρτεμισία Παπαδάκη, τελειόφοιτος Νομικής Σχολής

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ

- I. Το απόρρητο της διαμεσολάβησης αναθεωρείται για μία ακόμα φορά  
 II. Η Διαμεσολάβηση στο χώρο εργασίας είναι η απάντηση

- στα προβλήματα που δημιουργούνται ;  
 III. Οι «Πιλοτικές Δοκιμές» για τη Δικαστική Διαμεσολάβηση είναι επιτυχείς

- IV. Τι γίνεται όταν οι «δημιουργικές εναλλακτικές» οδηγούν σε αδιέξοδο; . . .  
 V. Η ενδοδικαστική διαμεσολάβηση στο μικροσκόπιο

I. Το απόρρητο της διαμεσολάβησης αναθεωρείται για μία ακόμα φορά

Παρατίθεται απόφαση δικαστηρίου, της Πολιτείας της Καλιφόρνια των Η.Π.Α.

Το θέμα είναι αρκετά ενδιαφέρον, παρότι λίγο ξένο για τα δικά μας δεδομένα.

Ας μην ξεχνάμε, όμως, ότι η Αμερική είναι πρωτοπόρος σε ζητήματα διαμεσο-

λάβησης, οπότε είναι χρήσιμο να ρίξουμε μια ματιά στην απόφαση, που δημοσιεύτηκε την 12 Νοεμβρίου 2009, του Εφετείου της Καλιφόρνια σχετικά με έφεση, που άσκησε ο Michael Cassel κατά του Ανωτάτου Δικαστηρίου του Λος Άντζελες.

Ας πάρουμε, όμως, τα πράγματα από την αρχή. Ο Michael Cassel άσκησε αγωγή εναντίον των συνηγόρων του, κατηγορώντας τους, ότι η δικηγορική τους εταιρεία τον ανάγκασε να υπογράψει ένα διακανονισμό, ύψους 1,25 εκατομμυρίων δολλαρίων, ήτοι ένα ποσό πολύ μικρότερο από



1. η ταχύτητα της διαδικασίας, 2. το χαμηλό κόστος, 3. η αυξημένη πιθανότητα συμφωνίας των μερών και, τέλος, 4. η εποικοδομητική προσέγγιση, καθώς συμβάλλει στην αποκατάσταση των εργασιακών σχέσεων και όχι στη διάλυσή τους.

**Ακολουθούν δύο παραδείγματα, κατά τα οποία η διαμεσολάβηση έδρασε αποτελεσματικά και εποικοδομητικά στην επίλυση των προβλημάτων που δημιουργήθηκαν στην επαγγελματική σχέση δύο ατόμων, αλλά και μιας ολόκληρης ομάδας.**

**Σχέση ανάμεσα σε δύο άτομα και πώς η Διαμεσολάβηση έδρασε θετικά:**

Ο Διευθυντής Προσωπικού μιας φιλανθρωπικής οργάνωσης επικοινωνήσε με την **Νόρα Ντόχερτι**, ζητώντας την παρέμβαση της ως Διαμεσολαβήτριας, καθώς μία εργαζομένη στην οργάνωση κατήγγειλε, ότι η διευθύντριά της ήταν απότομη και επιθετική στον τρόπο, που της μιλούσε, ύψωνε τον τόνο της φωνής της, της ασκούσε κριτική ενώπιον των συνεργατών της και γενικά της συμπεριφερόταν με τρόπο ανυπόφορο, με αποτέλεσμα η εν λόγω εργαζομένη να υποφέρει από άγχος, να μην μπορεί να κοιμηθεί τα βράδια και να εκφράζει απροθυμία να πάει στη δουλειά.

Ο Διευθυντής Προσωπικού επικοινωνήσε και με τη διευθύντρια, η οποία υποστήριξε ότι ένιωθε, ότι οι κατευθύνσεις της σχετικά με τη δουλειά δεν γίνονταν αποδεκτές από την εν λόγω εργαζομένη, ενώ, σύμφωνα με την άποψή της, η καταγγέλουσα υπέσκαπτε την εξουσία της ως διευθύντριας.

Ο Διευθυντής Προσωπικού πρότεινε τη διαδικασία της διαμεσολάβησης, καθώς αποτελεί το πρώτο βήμα, που πρέπει να ακολουθηθεί σε τέτοιες περιπτώσεις, σύμφωνα με την πολιτική της οργάνωσης.

Η Διαμεσολαβήτρια, κανόνισε ιδιωτικές συναντήσεις με το κάθε άτομο χωριστά και στο τέλος μία κοινή συνάντηση,

**III. Οι «Πιλοτικές Δοκιμές» για τη Δικαστική Διαμεσολάβηση είναι επιτυχείς**

**Πιλοτικές δοκιμές της δικαστικής διαμεσολάβησης – μια εναλλακτική λύση για την επίλυση των διαφορών απασχόλησης πριν από την δικαστηριακή προσέγγιση – έχει αναφερθεί ως πολύ θετική στην ετήσια έκθεση της Υπηρεσίας Δικαστηρίων και Λογαριασμών.**

Οι δοκιμές, που διεξήχθησαν σε μια περίοδο 12 μηνών, κατέληξαν ώστε η δικαστική διαμεσολάβηση, εκπονήθηκε σε όλα τα εργατικά περιφερειακά γραφεία στην Αγγλία και στην Ουαλία, τον Ιανουάριο του 2009. Την εποχή αυτή γίνονται ενέργειες για την ανάπτυξη ενός παρόμοιου καθεστώτος και στην Σκωτία.

Ο αριθμός των δικαστηριακών εργατι-

ώστε να πει η μία στην άλλη αυτά που πραγματικά ήθελε. Αποτέλεσμα ήταν η κατάληξη σε μία κοινή αποδεκτή λύση για τη βελτίωση της συνεργασίας τους.

**Σχέση ανάμεσα σε ομάδα και πώς η Διαμεσολάβηση έδρασε θετικά:**

Στην προκειμένη περίπτωση, μέλος ομάδας υπέβαλε ανώνυμη καταγγελία εναντίον δύο διευθυντών του σε τμήμα μεγάλης ασφαλιστικής εταιρείας. Η καταγγελία έφερε στο φως αρκετές περιοχές εντάσεων και διαφορών σε μία ομάδα δώδεκα ατόμων. Ο Διευθυντής Ανθρώπινων Πόρων αποφάσισε να ξεκινήσει διαδικασία Διαμεσολάβησης ανάμεσα στα δώδεκα άτομα που εμπλεκόνταν, μια διαδικασία που απαιτεί ακόμα περισσότερες ικανότητες από ό,τι η διαμεσολάβηση ανάμεσα σε δύο άτομα και λόγω του μεγαλύτερου αριθμού των εμπλεκόμενων, αλλά και λόγω των δυναμικών και των συναισθημάτων, που μπορεί να γεννηθούν.

Η διαδικασία της Διαμεσολάβησης έκανε να ολοκληρωθεί τρεις μέρες και αυτό γιατί πρώτα οργανώθηκαν ατομικές συναντήσεις της διαμεσολαβήτριας με κάθε ένα μέλος της ομάδας, σε καθεστώς άκρας εμπιστευτικότητας και στο τέλος διοργανώθηκε συνάντηση όλης της ομάδας. Από τη συνάντηση αυτή προέκυψαν οκτώ συμφωνίες και στρατηγικές για να αντιμετωπιστεί κάθε ζήτημα που είχε προκύψει. Δύο μήνες αργότερα η Διαμεσολαβήτρια είχε συνάντηση με όλη την ομάδα για να ελέγξει την πρόοδο, που είχε συντελεστεί. Και όντως, διαπίστωσε, ότι οι επαγγελματικές σχέσεις των εμπλεκόμενων είχαν βελτιωθεί σημαντικά.

Από τα ανωτέρω παραδείγματα συνάγεται, ότι τα πλεονεκτήματα της διαμεσολάβησης στο χώρο εργασίας είναι μεγάλα.

**Για περισσότερες πληροφορίες :**

[http://www.workplacemediation.co.uk/workplace\\_mediation\\_articles](http://www.workplacemediation.co.uk/workplace_mediation_articles)

κών διεκδικήσεων, που έχουν ληφθεί από την Υπηρεσία Δικαστηρίων, κατά το τελευταίο τρίμηνο του 2008-09, αυξήθηκε κατά 28% σε σχέση με το προηγούμενο έτος.

Οι δικαστηριακές εργατικές απαιτήσεις, στο δεύτερο μισό του έτους, ήταν επίσης αυξημένες κατά 15%, σε σύγκριση με το πρώτο εξάμηνο του έτους.

Τα πλήρη στατιστικά στοιχεία για τα

εργατικά δικαστήρια, θα δημοσιευθούν αργότερα μέσα στο τρέχον έτος.

Ωστόσο, από τα προσωρινά στατιστικά στοιχεία της θυγατρικής ομάδας προσωπικού ΧρετHP, προκύπτει, ότι οι δικαστηριακές διαφορές εργατικής φύσεως, που αφορούν διεκδικήσεις κατά την περίοδο του Απριλίου 2008 έως τον Φεβρουάριο 2009, αντανακλούν την αλλαγή στο οικονομικό κλίμα.

Άδικες αξιώσεις απόλυσης, διεκδικήσεις για αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης και απαιτήσεις από την αποτυχία για ενημέρωση και συμβουλή για την απόλυση, συμπεριλαμβάνονται όλες στα αριθμητικά στοιχεία για την περίοδο από τον Απρίλιο του 2007 έως τα τέλη του Μαρτίου του 2008.

Η ετήσια έκθεση αναφέρεται, και στο Caseflow, ένα ηλεκτρονικό σύστημα διαχείρισης υποθέσεων, σχεδιασμένο για την αποτελεσματική επεξεργασία των απαιτήσεων και τη μεταφορά τους μεταξύ της Υπηρεσίας των Δικαστηρίων και των τοπικών γραφείων ACAS.

Θα εφαρμοστεί τον επόμενο χρόνο και αναμένεται να χρησιμοποιηθεί από όλα τα εργατικά δικαστήρια ως τα καλοκαίρι του 2010.

**IV. Τι γίνεται όταν οι «δημιουργικές εναλλακτικές» οδηγούν σε αδιέξοδο; . . .**

**«Ποτέ μην κόβεις, ό,τι μπορεί να λυθεί».**

**Στο μπρεστ-σέλερ βιβλίο τους, “Getting to YES”, οι καθηγητές Fisher και Uri, δίνουν την ακόλουθη περιγραφική εικόνα: δύο παιδιά να φιλονικούν για την κατοχή ενός πορτοκαλιού, η μητέρα τους καλούμενη να πάρει μια γρήγορη απόφαση, κόβει το πορτοκάλι στα δύο και το κατανέμει ισομερώς στα παιδιά. Τότε μόνο αντιλαμβάνεται το άτομο καθώς τα «συμφέροντα» (interests) των παιδιών αποκλίνουν ουσιαδώς. Το ένα φέρεται να διεκδικεί το εσωτερικό του πορτοκαλιού για το χυμό του και το άλλο το φλοιό του για μαγείρεμα.**

**Το παράδειγμα καταδεικνύει πως η ύπαρξη διαφορετικών εναλλακτικών βοηθά τους διαμεσολαβητές - διαπραγματευτές να διακριώσουν τα συμφέροντα των μερών και, συνεπώς, να καταλήξουν σε πιθανή σχετική συμφωνία.**

Ακόμη κινείται στη βάση της λογικής, ότι όλα τα εμπλεκόμενα μέρη έχουν περιορίσει τις απαιτήσεις τους σε ένα και μόνο προϊόν, όταν η συντριπτική πλειοψηφία των διαφορών απαιτεί εις βάθος διεύρυνση, απλά και μόνο για να απομονωθεί και

ταυτοποιηθεί το «πορτοκάλι», πόσο μάλλον για να αναπτυχθεί μια αίσθηση της αξίας του, ή του κόστους αντικατάστασής του, πριν από τη διανομή του.

Η μάχη «*επί του πορτοκαλιού*» μπορεί να συνιστά εφελτήριο για ακόμη μεγαλύτερη διαμάχη.

Η πάλι το ένα ή και τα δύο παιδιά μπορεί απλά να θέλουν να ακουστούν τα συσσωρευμένα παράπονα του ενός έναντι του άλλου όποτε και μόνη η καταφυγή σε ένα τρίτο πρόσωπο, με αφορμή το πορτοκάλι, συνιστά μέρος της λύσης.

Οι αναπάντητες ερωτήσεις είναι αυτές που πλαισιώνουν τη διαφορά. Σε βάθος ανάλυση των εναλλακτικών μπορεί πράγματι να μειώσει τις σχετικές επιλογές.

Αν είναι όντως δημιουργικός, ο διαπραγματευτής μπορεί να βοηθήσει τα παιδιά, να ικανοποιήσει τα συμφέροντα του καθενός μέσω μιας δίκαιης διαδικασίας.

**Ει δυνατόν καταφύγετε σε εναλλακτικές.**

**«Εν τω μέσω κάθε δυσκολίας περιμένει μια ευκαιρία.»** Albert Einstein

Συχνά οι διαπραγματεύσεις «*δεσμεύονται*» από την τελευταία προσφορά, ενώ συνήθως είναι ευκολότερο να διαλέξεις μεταξύ πολλών εναλλακτικών από το να δεχθείς ή να απορρίψεις μία και μόνη προσφορά, όταν καμία άλλη δεν υπάρχει επί τάπητος.

**Η παρουσία μιας δεύτερης πρότασης πλαισιώνει και δένει ολόκληρη την διαδικασία λήψης αποφάσεως κι ο καλούμενος να αποφασίσει απλά θεσπίζει αυτή (τη διαδικασία).**

Έρευνες παρουσιάζουν ουσιώδη απόκλιση απαντήσεων στα δείγματα των ερωτηθέντων, οφειλόμενη στο αν τους παρουσιάστηκαν μία ή περισσότερες εναλλακτικές. Για παράδειγμα, αξιολογώντας τις προσφορές ξεχωριστά για μια διαφορά χρήσης γης, οι περισσότεροι των ερωτηθέντων επέλεξαν τη «*Δίκαιη Λύση*» («*Fair Option*»), που προέβλεπε ίσες παροχές για κάθε γείτονα. Όταν, όμως, την αντιπαρέβαλλαν με την «*Αδίκη Λύση*» («*Money Option*») επέλεξαν αυτή την τελευταία, καθώς τους προτιμούσε με το επιπλέον ποσό των 100 δολλαρίων, ασχέτως αν επίσης προτιμούσαν και οι γείτονες κατά 300 δολάρια.

Η «*Δίκαιη Λύση*» είχε πολύ διαφορετική όψη, συνεισφέρει κι αξιολόγηση, αντιπαράβαλλόμενη προς την εναλλακτική, τής, κατά τα λοιπά «*αδίκης*», ώστε η εικόνα να διαμορφώνεται ως εξής:

«*Δίκαιη Λύση*»: 500\$ για τον ερωτη-

θέντα και 500\$ για κάθε γείτονα

«*Αδίκη Λύση*»: 600\$ για τον ερωτηθέντα & 800\$ για κάθε γείτονα.

Προβληθεισών ταυτοχρόνως των δύο εναλλακτικών, το 75% των ερωτηθέντων επέλεξε την «*Αδίκη Λύση*», ενώ προβληθεισών ξεχωριστά, το 71% την «*Δίκαιη Λύση*».

Οι κανονιστικές θεωρίες υπαγορεύουν, ότι όταν τα άτομα καλούνται να αξιολογήσουν ένα και μόνο αντικείμενο, αγωνίζονται «*να βγάλουν άκρη με αυτό*», ενώ όταν τους παρέχονται περισσότερες εναλλακτικές, τότε αυτές από μόνες τους θέ-

## V. Η ενδοδικαστική διαμεσολάβηση στο μικροσκόπιο

1 Δεκεμβρίου 2009 Της Lisa Witzler

**Κανείς δεν θα προτιμούσε τα δικαστήρια. Όχι μόνο γιατί η διαδικασία κατά κανόνα αποβαίνει δαπανηρή και χρονοβόρα, αλλά καθώς συχνά τα αποτελέσματά της είναι εξοργιστικά και η σχέση των διαδίκων - προϊούσης της διαδικασίας - επί τα χείρω μεταβαλλόμενη. Όστε λοιπόν κανείς να αναρωτιέται: Είναι η ενδοδικαστική διαμεσολάβηση μια προτιμότερα εναλλακτική;**

**Η «διάγνωση», σύμφωνα με εμπειροστατωμένη έρευνα ενός κατά τα λοιπά φίλα διακείμενου στην ενδοδικαστική διαμεσολάβηση προγράμματος της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου της Αριζόνα, δεν είναι παρά: «ενίοτε».**

Τα ποσοστά διευθέτησης στο εν λόγω πρόγραμμα απέκλιναν σημαντικά, κυμαινόμενα μεταξύ 27% και 63% και, ενώ υπήρξαν περιστατικά όπου οι ενδοδικαστικές διαμεσολαβούμενες υποθέσεις είχαν μεγαλύτερα ποσοστά επιτυχούς διευθέτησης από τις μη διαμεσολαβούμενες, συχνή ήταν και η ανυπαρξία της οποιασδήποτε διαφοροποιήσεώς τους. Άλλες μελέτες, εξ άλλου καταδεικνύουν την ύπαρξη υψηλότερων ποσοστών συμμόρφωσης με τη συμφωνία, κατόπιν διαμεσολαβήσεως, παρά με δικαστικές διαταγές.

Παραδόξως, δεν παρατηρείται σημαντική διαφοροποίηση, από άποψη κόστους, μεταξύ των υποθέσεων, που ακολουθούν τη δικαστική οδό κι εκείνων που παίρνουν το δρόμο της ενδοδικαστικής, αλλά πάντως διαμεσολάβησης. Αυτό ίσως αντικατοπτρίζει τη συχνότητα, με την οποία διευθετούνται οι υποθέσεις «*στα σκασαλιά του δικαστηρίου*», αφότου οι δικηγόροι έχουν ήδη εμπλακεί σε δαπανηρές διαδικασίες προετοιμασίας, έρευνας και ελιγμών.

Ανεξαρτήτως, όμως, του κόστους, οι μελέτες επίσης υποδηλώνουν ιδιαίτερως υψηλά ποσοστά ικανοποίησης των εμπλεκόμενων μερών.

Ανάλογα με το πρόγραμμα, 5% με 45% των μερών επίσης δηλώνουν πως η ενδοδικαστική διαμεσολάβηση συνέβαλλε αποφασιστικά και τους βοήθησε να βελτιώ-

σουν τη σχέση τους με το άλλο μέρος.

Χρησιμοποιώντας, λοιπόν, ό,τι γνωρίζουμε από τις θεωρίες συγκριτικής αξιολόγησης, είναι μάλλον εύλογο να προσφέρουμε δύο ή και, ει δυνατό, τρεις εναλλακτικές, λαμβάνοντας, άλλωστε, υπόψη ότι ο ανθρώπινος εγκέφαλος μπορεί να επεξεργαστεί ευκολότερα διτώς διαφοροποιούμενα προβλήματα.

**“Donald R. Philbin Jr, The One Minute Manager Prepares for Mediation: A Multidisciplinary Approach to Negotiation Preparation, Harvard Negotiation Law Review 2008**

συν τη σχέση τους με το άλλο μέρος.

Ένα σημαντικό μάθημα για τους μανάτζερς και τους δικηγόρους τους, είναι ότι ακόμη και η ενδοδικαστική διαμεσολάβηση δεν εγγυάται πάντοτε την επιτυχεστέρα διευθέτηση. Όταν τα σχετικά προγράμματα ενδοδικαστικής διαμεσολάβησης για παράδειγμα, υστερούν σε χρηματοδοτικούς πόρους, τότε η ενδοδικαστική διαμεσολάβηση μπορεί κάλλιστα να μετατραπεί σε ένα ακόμη γραφειοκρατικό προθάλαμο της δικαστικής επίλυσης. Σε άλλες δε δικαιοδοσίες σημαντικά κονδύλια δεσμεύονται υπέρ της διαμεσολαβήσεως, ενώ παράλληλα προβλέπεται η σε προγενέστερο στάδιο της εξέλιξης της διαφοράς επέμβαση προτού τα μέρη «*αλληλοστριμωχθούν*».

Εν συντομία δηλαδή, τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα της διαμεσολαβήσεως επέρχονται νωρίς, όταν τα μέρη διαθέτουν ακόμα το χρόνο και το χρήμα, που άλλως πρόκειται να θυσιάσουν σε παρατεταμένες δικαστικές διαμάχες.

**Τα ποικίλα αποτελέσματα των μελετών επί της ενδοδικαστικής διαμεσολάβησης σε κάθε περίπτωση δεν αποκαλύπτουν παρά μόνο μια όψη του νομίσματος, καθώς τα μέρη δύνανται εξίσου να ικανοποιηθούν πλήρως, δια της δικής τους αυτοτελούς δράσης και τη συμβολή ενός ιδιώτη διαμεσολαβητή, πολύ πριν η όποια σχετική αγωγή καν κατατεθεί.**

**Για περισσότερες πληροφορίες :**

<http://www.pon.harvard.edu/daily/mediation/a-closer-look-at-court-sponsored-mediation/>  
(Permalink:  
<http://www.pon.harvard.edu/?p=9194>)