



Ευρωπαϊκή
Επιτροπή



ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΗ

Κοινωνική
Ευρώπη

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΗΣΤΕ ΜΕ ΤΗΝ ΕΕ

Αυτοπροσώπως

Σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση υπάρχουν εκατοντάδες κέντρα πληροφόρησης Europe Direct. Μπορείτε να βρείτε τη διεύθυνση του πλησιέστερου σε σας κέντρου στον δικτυακό τόπο https://europa.eu/european-union/contact_el

Τηλεφωνικά ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Η Europe Direct είναι μια υπηρεσία που απαντά στις ερωτήσεις σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Μπορείτε να επικοινωνήσετε με αυτήν την υπηρεσία:

- καλώντας ατελώς τον αριθμό 00 800 6 7 8 9 10 11 (ορισμένα δίκτυα τηλεφωνίας ενδέχεται να χρεώνουν τις κλήσεις αυτές),
- καλώντας τον αριθμό +32 22999696 ή
- μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από τον δικτυακό τόπο https://europa.eu/european-union/contact_el

ΒΡΕΙΤΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΕ

Στο διαδίκτυο

Πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση σε όλες τις επίσημες γλώσσες της ΕΕ είναι διαθέσιμες στον δικτυακό τόπο Europa: https://europa.eu/european-union/index_el

Στις εκδόσεις της ΕΕ

Μπορείτε να τηλεφορτώσετε ή να παραγγείλετε δωρεάν και επί πληρωμή εκδόσεις της ΕΕ στην ακόλουθη διεύθυνση: <https://publications.europa.eu/el/publications>. Μπορείτε να ζητήσετε πολλαπλά αντίγραφα δωρεάν εκδόσεων επικοινωνώντας με την υπηρεσία Europe Direct ή με το τοπικό σας κέντρο πληροφόρησης (βλ. https://europa.eu/european-union/contact_el).

Στη νομοθεσία της ΕΕ και σε σχετικά έγγραφα

Για πρόσβαση σε νομικές πληροφορίες της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του συνόλου της ενωσιακής νομοθεσίας από το 1952 σε όλες τις επίσημες γλώσσες, μεταβείτε στον δικτυακό τόπο EUR-Lex, στην ακόλουθη διεύθυνση: <http://eur-lex.europa.eu>

Στα δημόσια δεδομένα από την ΕΕ

Η Πύλη Δημόσιων Δεδομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (<http://data.europa.eu/euodp/el>) παρέχει πρόσβαση σε σύνολα δεδομένων από την ΕΕ. Τα δεδομένα μπορούν να τηλεφορτωθούν και να επαναχρησιμοποιηθούν δωρεάν, τόσο για εμπορικούς όσο και για μη εμπορικούς σκοπούς.

Ημερομηνία σύνταξης Σεπτέμβριος 2019

Ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε οποιοδήποτε πρόσωπο ενεργεί εξ ονόματος της Επιτροπής ευθύνεται για ενδεχόμενη χρήση των παρακάτω πληροφοριών.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2019

© Ευρωπαϊκή Ένωση, 2019

Φωτογραφίες © Shutterstock

Η περαιτέρω χρήση επιτρέπεται εφόσον αναφέρεται η πηγή.

Η πολιτική περαιτέρω χρήσης εγγράφων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διέπεται από την απόφαση 2011/833/ΕΕ (ΕΕ L 330 της 14.12.2011, σ. 39).

Για κάθε χρήση ή αναπαραγωγή φωτογραφιών ή άλλου υλικού τα οποία δεν καλύπτονται από δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας της ΕΕ πρέπει να ζητείται απευθείας η άδεια των κατόχων δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας.

1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
1.1	Γιατί χρειαζόμαστε το παρόν έγγραφο;.....	5
1.2	Οι κανόνες εν συντομία.....	6
2	ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΗ.....	7
2.1	Πότε μπορεί μια επιχείρηση να προβλέψει την απόσπαση εργαζομένων σε άλλο κράτος μέλος;.....	7
2.2	Υπάρχουν τυχόν διατυπώσεις με τις οποίες πρέπει να συμμορφωθώ πριν από την έναρξη παροχής υπηρεσιών σε άλλο κράτος μέλος;.....	8
2.3	Σκοπεύω να προβώ σε απόσπαση εργαζομένων για πολύ σύντομη διάρκεια. Ισχύουν οι ίδιοι κανόνες;.....	9
2.4	Τι ισχύει για τα «επαγγελματικά ταξίδια» σε άλλο κράτος μέλος; Εφαρμόζονται οι κανόνες για την απόσπαση σε αποστολές εργαζομένων στο εξωτερικό;.....	10
2.5	Μπορεί υπήκοος τρίτης χώρας να αποσπαστεί σε κράτος μέλος;.....	11
2.6	Τι προβλέπει το δίκαιο της ΕΕ όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων;.....	11
2.7	Τι σημαίνει «αμοιβή» στο πλαίσιο της απόσπασης εργαζομένων;.....	12
2.8	Προβλέπονται ειδικοί όροι εργασίας και απασχόλησης για τους αποσπασμένους εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης;.....	13
2.9	Οι συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο χρήστριας επιχείρησης (παρότι δεν είναι γενικής εφαρμογής) εφαρμόζονται επίσης στους αποσπασμένους εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης;.....	14
2.10	Με ποιον τρόπο μπορεί η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης να γνωρίζει τους όρους εργασίας και απασχόλησης τους οποίους εφαρμόζει η χρήστρια επιχείρηση (ιδιαίτερα όταν καθορίζονται σε συλλογική σύμβαση στο επίπεδο της χρήστριας επιχείρησης);.....	14
2.11	Μπορεί η χρήστρια επιχείρηση να αποσπάσει σε άλλο κράτος μέλος αποσπασμένο εργαζόμενο μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης («αλυσιδωτή απόσπαση»);.....	14
2.12	Σκοπεύω να προβώ σε απόσπαση εργαζομένων για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ποιοι ειδικοί κανόνες εφαρμόζονται στις μακροχρόνιες αποσπάσεις;.....	15
2.13	Τι είναι η αιτιολογημένη κοινοποίηση;.....	16
2.14	Πού μπορώ να βρω πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων;.....	16
2.15	Υποχρεούνται τα κράτη μέλη να αναφέρουν το ποσό της αμοιβής που δικαιούνται οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι στο έδαφός τους;.....	16
2.16	Ποια είδη συλλογικών συμβάσεων θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη;.....	17
2.17	Υποχρεούνται τα κράτη μέλη να παρέχουν στον ενιαίο επίσημο εθνικό ιστότοπο το κείμενο οποιασδήποτε συλλογικής σύμβασης που εφαρμόζεται στους αποσπασμένους εργαζομένους;.....	17
2.18	Μπορεί ένας εργοδότης να προβεί σε απόσπαση εργαζομένων που προσλήφθηκαν πρόσφατα;.....	18

2.19	Ποιες πληροφορίες θα πρέπει να παρέχει ο εργοδότης στον εργαζόμενο πριν από την απόσπαση;.....	18
2.20	Υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλει ή να επιστρέψει τα έξοδα ταξιδιού για τους αποσπασμένους εργαζομένους;.....	19
2.21	Ποιοι όροι εργασίας και απασχόλησης ισχύουν για τους εργαζομένους που πραγματοποιούν «επαγγελματικά ταξίδια»;.....	19
3	ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΣΠΑΣΗΣ.....	20
3.1	Ο εργοδότης των αποσπασμένων εργαζομένων προσεγγίστηκε από συνδικαλιστική οργάνωση για να συμμετάσχει σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Είναι αυτό σύμφωνο με το δίκαιο της ΕΕ;.....	20
3.2	Με ποιον τρόπο μπορούν τα κράτη μέλη να εντοπίσουν μη πραγματική απόσπαση;.....	20
3.3	Σε περίπτωση επιθεώρησης, ποια έγγραφα πρέπει να είναι διαθέσιμα;.....	21
3.4	Οι επιθεωρητές εργασίας των κρατών μελών υποδοχής αρνούνται να θεωρήσουν το επίδομα απόσπασης ως μέρος της αμοιβής. Είναι αυτό σωστό βάσει του δικαίου της ΕΕ;.....	22
3.5	Μπορεί ο εργοδότης μου να αφαιρέσει από τον μισθό μου τα έξοδα στέγης και διατροφής;.....	24
3.6	Μπορεί το κράτος μέλος υποδοχής να μου ζητήσει να συμμορφωθώ με τις διατάξεις του σχετικά με την επιστροφή εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης;.....	24
3.7	Στην περίπτωση αλυσίδας υπεργολαβίας, ποιος ευθύνεται για τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις;.....	25
3.8	Είναι δυνατόν να θεσπιστεί σύστημα ευθύνης του υπεργολάβου μόνο σε διασυνοριακές καταστάσεις;.....	25
3.9	Ο εργοδότης μου δεν μου καταβάλλει ορθά την αμοιβή μου. Μπορώ να υποβάλω καταγγελία ή να κινήσω δικαστική διαδικασία στο κράτος μέλος υποδοχής;.....	25
3.10	Κατόπιν επιθεώρησης επιβλήθηκε υψηλή κύρωση. Είναι αυτό σύμφωνο με το δίκαιο της ΕΕ;.....	26
4	ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΗ.....	27
4.1	Μπορώ να υποβάλω καταγγελία ή να κινήσω δικαστική διαδικασία κατά του εργοδότη μου μετά το πέρας της απόσπασης; Αυτό θα πρέπει να γίνει στο κράτος μέλος προέλευσης ή υποδοχής;.....	27
4.2	Μπορεί το κράτος μέλος υποδοχής να ζητήσει έγγραφα που σχετίζονται με μια απόσπαση μετά τη λήξη της απόσπασης;.....	27



1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η νομοθεσία της ΕΕ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων διασφαλίζει την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων κατά τη διάρκεια της απόσπασής τους σε σχέση με την ελεύθερη παροχή διασυνοριακών υπηρεσιών, θεσπίζοντας υποχρεωτικές διατάξεις όσον αφορά τους όρους εργασίας και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, οι οποίες πρέπει να τηρούνται. Προκειμένου να διασφαλιστεί η θεμιτή άσκηση της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και να ενισχυθεί η προστασία των εργαζομένων, η Επιτροπή Juncker προέβη σε αναθεώρηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων, η οποία εκδόθηκε από τους συννομοθέτες ως οδηγία 2018/957/ΕΕ. Για τη διασφάλιση της ομοιόμορφης εφαρμογής των κανόνων σχετικά με την απόσπαση, οι συννομοθέτες εξέδωσαν επίσης την οδηγία 2014/67/ΕΕ για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ.

Σκοπός αυτής της μεταρρύθμισης του νομικού πλαισίου είναι η διασφάλιση της δίκαιης κινητικότητας του εργατικού δυναμικού στην εσωτερική αγορά. Για τον σκοπό αυτόν, η Επιτροπή Juncker πρότεινε επίσης την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας (ELA), η οποία συστάθηκε με τον κανονισμό (ΕΕ) 2019/1149. Στην ELA έχει ανατεθεί το καθήκον να στηρίζει την επιβολή από τις εθνικές αρχές της νομοθεσίας της ΕΕ για την κινητικότητα του

εργατικού δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων των κανόνων σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων, να διευκολύνει την πρόσβαση των ιδιωτών, των εργοδοτών και των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων σε πληροφορίες, να λειτουργεί ως διαμεσολαβητής σε διασυνοριακές διαφορές μεταξύ των εθνικών διοικήσεων και να υποστηρίζει τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

1.1 ΓΙΑΤΙ ΧΡΕΙΑΖΟΜΑΣΤΕ ΤΟ ΠΑΡΟΝ ΈΓΓΡΑΦΟ;

Σκοπός του παρόντος εγγράφου είναι να βοηθήσει τους εργαζομένους, τους εργοδότες και τις εθνικές αρχές να κατανοήσουν τους κανόνες σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων, όπως έχουν αναθεωρηθεί με την έκδοση των οδηγιών 2014/67/ΕΕ και 2018/957/ΕΕ. Η κατανόηση αυτή είναι απαραίτητη προκειμένου να διασφαλιστεί, αφενός, ότι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και, αφετέρου, ότι οι κανόνες εφαρμόζονται ορθά και με συνέπεια από τις εθνικές αρχές και τους εργοδότες σε ολόκληρη την ΕΕ.

Σημειώνεται ότι εθνικά μέτρα για τη μεταφορά της οδηγίας 2018/957/ΕΕ στο εθνικό δίκαιο μπορούν να εφαρμοστούν το πρώτον από τις 30 Ιουλίου 2020.

Προς διευκόλυνση της αναζήτησης πληροφοριών, το παρόν έγγραφο έχει οργανωθεί κατά τρόπο ώστε να παρέχει διευκρινίσεις σε διάφορα ερωτήματα με τη σειρά με την οποία συνήθως προκύπτουν: απαραίτητες ενέργειες πριν από την απόσπαση, κατά τη διάρκεια και μετά την απόσπαση εργαζομένων. Το παρόν έγγραφο αποτελεί πρακτικό οδηγό για την απόσπαση. Δεν αποτελεί νομική ερμηνεία των διατάξεων των οδηγιών.

1.2 ΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΕΝ ΣΥΝΤΟΜΙΑ

Τα άρθρα 56 έως 62 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής «ΣΛΕΕ») θεσπίζουν την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών στο εσωτερικό της Ένωσης. Το άρθρο 57 ορίζει ότι εκείνος που παρέχει υπηρεσία δύναται για την εκτέλεση αυτής να ασκήσει προσωρινά τη δραστηριότητά του στο κράτος μέλος όπου παρέχεται η υπηρεσία με τους ίδιους όρους που το κράτος αυτό επιβάλλει στους δικούς του υπηκόους. Η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών περιλαμβάνει το δικαίωμα ενός παρόχου υπηρεσιών που είναι εγκατεστημένος σε ένα κράτος μέλος να αποσπά προσωρινά εργαζομένους σε άλλο κράτος μέλος για την παροχή μιας υπηρεσίας.

Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών μπορεί να περιοριστεί για την επίτευξη θεμιτού σκοπού, όπως η προστασία των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι τα σχετικά μέτρα είναι κατάλληλα για την επίτευξη του σκοπού αυτού και δεν υπερβαίνουν τα αναγκαία για την επίτευξή του όρια.

Το νομοθετικό πλαίσιο της ΕΕ για την απόσπαση εργαζομένων απαρτίζεται από διάφορες πράξεις.

Όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων, εφαρμόζονται τρεις οδηγίες (στο εξής «οδηγίες για την απόσπαση εργαζομένων») όταν γίνεται αναφορά και στις τρεις οδηγίες):

- ▶ η οδηγία 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών·
- ▶ η οδηγία 2014/67/ΕΕ για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός IMI»)· και
- ▶ η οδηγία 2018/957/ΕΕ για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών. Οι διατάξεις της συγκεκριμένης οδηγίας εφαρμόζονται το πρώτον από τις 30 Ιουλίου 2020. Έως τότε εξακολουθεί να εφαρμόζεται η οδηγία 96/71/ΕΚ με την αρχική της διατύπωση.

Όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση, η δυνατότητα ασφάλισης των αποσπασμένων εργαζομένων (κατά την έννοια της οδηγίας 96/71/ΕΚ) ρυθμίζεται από τα άρθρα 12, 13 και 16 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας και από τον εκτελεστικό κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 987/2009 του εν λόγω κανονισμού. Οι κανονισμοί αυτοί παρέχουν ένα νομικό πλαίσιο βάσει του οποίου καθορίζεται το κράτος μέλος στο οποίο πρέπει να ασφαλιζεται ο αποσπασμένος εργαζόμενος, καθώς και άλλους όρους που πρέπει να πληρούνται προκειμένου ένα πρόσωπο να συνεχίσει να καλύπτεται από τη νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους στο οποίο ασκεί κανονικά μισθωτή δραστηριότητα.

Η προσφάτως εκδοθείσα οδηγία 2019/1152/ΕΕ για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση απαιτεί την ενημέρωση κάθε εργαζομένου για τα ουσιώδη στοιχεία της σχέσης εργασίας. Από την 1η Αυγούστου 2022 αντικαθιστά την υποχρέωση ενημέρωσης βάσει της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ. Το άρθρο 6 της οδηγίας 2019/1152/ΕΕ υποχρεώνει τους εργοδότες να παρέχουν τις πληροφορίες αυτές στους εργαζομένους που αποστέλλονται σε άλλο κράτος μέλος πριν από την αναχώρησή τους, ενώ προσδιορίζει παράλληλα συμπληρωματικές πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται στους αποσπασμένους εργαζομένους κατά την έννοια της οδηγίας 96/71/ΕΚ (βλέπε ερώτηση 2.19).



2 ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΗ

2.1 ΠΟΤΕ ΜΠΟΡΕΙ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΝΑ ΠΡΟΒΛΕΨΕΙ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΆΛΛΟ ΚΡΑΤΟΣ ΜΈΛΟΣ;

Η απόσπαση εργαζομένων πραγματοποιείται στο πλαίσιο της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών. Μόνο επιχειρήσεις που είναι νόμιμα εγκατεστημένες σε ένα κράτος μέλος (το «κράτος μέλος προέλευσης») μπορούν να ασκούν το δικαίωμα ελεύθερης παροχής υπηρεσιών. Μια επιχείρηση θεωρείται εγκατεστημένη όταν ασκεί οικονομική δραστηριότητα για αόριστο χρονικό διάστημα και μέσω σταθερής υποδομής από την οποία πράγματι ασκείται η επιχειρηματική δραστηριότητα παροχής υπηρεσιών.

Όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης, η απόσπαση εργαζομένων διέπεται από την οδηγία 96/71/ΕΚ εφόσον πραγματοποιείται, στο πλαίσιο διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών και για περιορισμένο χρονικό διάστημα, από επιχείρηση η οποία εμπίπτει σε μία από τις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) έχει συνάψει σύμβαση παροχής υπηρεσιών με μέρος για το οποίο προορίζονται οι υπηρεσίες και το οποίο ασκεί τη δραστηριότητά του σε άλλο κράτος μέλος (το «κράτος μέλος υποδοχής») (στο εξής «*απόσπαση βάσει σύμβασης παροχής υπηρεσιών*»); ή

β) επιθυμεί να αποσπάσει εργαζόμενο σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση που ανήκει στον ίδιο όμιλο στο έδαφος άλλου κράτους μέλους (στο εξής «*ενδοομιλική απόσπαση*»); ή

γ) είναι επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους και σκοπεύει να αποσπάσει εργαζόμενο σε χρήτρια επιχείρηση εγκατεστημένη ή ασκούσα δραστηριότητα στο έδαφος άλλου κράτους μέλους (στο εξής «*απόσπαση μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης*»).

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, η επιχείρηση μπορεί να προβεί σε απόσπαση εργαζομένου βάσει της οδηγίας 96/71/ΕΚ μόνο εάν υφίσταται εργασιακή σχέση με τον εργαζόμενο καθ' όλη τη διάρκεια της απόσπασης.

2.2 ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΤΥΧΟΝ ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΜΕ ΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΣΥΜΜΟΡΦΩΘΩ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΈΝΑΡΞΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΆΛΛΟ ΚΡΑΤΟΣ ΜΈΛΟΣ;

Ναι.

Για σκοπούς κοινωνικής ασφάλισης, οι κανονισμοί (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και 987/2009 για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας προβλέπουν διατυπώσεις στο κράτος μέλος προέλευσης: μια επιχείρηση που αποσπά εργαζόμενο σε άλλο κράτος μέλος πρέπει να επικοινωνεί με τον αρμόδιο φορέα στο κράτος αποστολής και, όπου είναι εφικτό, αυτό θα πρέπει να γίνεται πριν από την απόσπαση. Ο αρμόδιος φορέας πρέπει να παρέχει στον εργαζόμενο βεβαίωση Α1, η οποία πιστοποιεί ότι ο εργαζόμενος διέπεται, έως μια συγκεκριμένη ημερομηνία, από τους ειδικούς κανόνες που προβλέπονται για τους αποσπασμένους εργαζομένους στους κανονισμούς (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και 987/2009. Η βεβαίωση θα πρέπει επίσης να αναφέρει, κατά περίπτωση, τους όρους υπό τους οποίους ο εργαζόμενος διέπεται από τους ειδικούς κανόνες για τους αποσπασμένους εργαζομένους. Βλέπε επίσης τον πρακτικό οδηγό για την εφαρμοστέα νομοθεσία στην ΕΕ, τον ΕΟΧ και την Ελβετία¹.

Όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων, η οδηγία 2014/67/ΕΕ επιτρέπει στο κράτος μέλος υποδοχής, χωρίς να το υποχρεώνει, να επιβάλει περαιτέρω διοικητικές απαιτήσεις και μέτρα ελέγχου, υπό τον όρο ότι είναι δικαιολογημένα και αναλογικά σύμφωνα με τη νομοθεσία της ΕΕ.

Ως εκ τούτου, το άρθρο 9 παράγραφος 1 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ επιτρέπει στο κράτος μέλος υποδοχής να επιβάλει ειδικότερα τα ακόλουθα διοικητικά μέτρα **πριν από την απόσπαση**:

- ▶ υποχρέωση υποβολής απλής δήλωσης στις αρμόδιες εθνικές αρχές, το αργότερο κατά την έναρξη της παροχής της υπηρεσίας, με τις σχετικές πληροφορίες που είναι αναγκαίες για την πραγματοποίηση ελέγχων των πραγματικών στοιχείων στον χώρο εργασίας, όπως, μεταξύ άλλων:
 - την ταυτότητα του παρόχου υπηρεσιών,
 - τον αναμενόμενο αριθμό σαφώς ταυτοποιήσιμων αποσπασμένων εργαζομένων,
 - το πρόσωπο που λειτουργεί ως σύνδεσμος και το πρόσωπο επικοινωνίας,
 - την αναμενόμενη διάρκεια και την προβλεπόμενη ημερομηνία έναρξης και λήξης της απόσπασης,
 - τη διεύθυνση ή τις διευθύνσεις των χώρων εργασίας και
 - τη φύση των υπηρεσιών που δικαιολογεί την απόσπαση.
- ▶ υποχρέωση διορισμού ενός προσώπου που λειτουργεί ως σύνδεσμος με τις αρμόδιες αρχές στο κράτος μέλος υποδοχής.
- ▶ υποχρέωση καθορισμού ενός προσώπου επικοινωνίας το οποίο θα μπορεί να έχει τη θέση εκπροσώπου με το οποίο οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να επιχειρούν να πείσουν τον πάροχο υπηρεσιών να προσέλθει σε συλλογικές διαπραγματεύσεις εντός του κράτους μέλους υποδοχής.

Σημειώνεται ότι τα κράτη μέλη υποδοχής έχουν το δικαίωμα να θέσουν σε εφαρμογή και άλλες διοικητικές απαιτήσεις, υπό την προϋπόθεση ότι είναι δικαιολογημένες και αναλογικές.

¹ Πρακτικός οδηγός για την εφαρμοστέα νομοθεσία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ) και την Ελβετία, διαθέσιμος στη διεύθυνση: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=el>

ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν θέσει σε εφαρμογή ηλεκτρονικό σύστημα για την προηγούμενη δήλωση.

Για να ενημερωθείτε σχετικά με τα μέτρα που εφαρμόζονται στα διάφορα κράτη μέλη, συμβουλευτείτε αυτό το έγγραφο² ή επισκεφθείτε τους ενιαίους εθνικούς επίσημους ιστότοπους στους οποίους παρέχεται πρόσβαση από τις σελίδες της δικτυακής πύλης «Η Ευρώπη σου»:

https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_el.htm

2.3 ΣΚΟΠΕΥΩ ΝΑ ΠΡΟΒΩ ΣΕ ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΠΟΛΥ ΣΥΝΤΟΜΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ. ΙΣΧΥΟΥΝ ΟΙ ΪΔΙΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ;

Όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων, η οδηγία 96/71/ΕΚ εφαρμόζεται σε όλες τις αποσπάσεις, ανεξάρτητα από τη διάρκειά τους. Ωστόσο, ορισμένες διατάξεις της οδηγίας δεν εφαρμόζονται σε αποσπάσεις βραχείας διάρκειας ή επιτρέπουν στα κράτη μέλη υποδοχής να μην εφαρμόσουν τους κανόνες τους σε αποσπάσεις βραχείας διάρκειας.

Καταρχάς, προβλέπεται υποχρεωτική εξαίρεση σε περιπτώσεις εργασιών αρχικής συναρμολόγησης και/ή πρώτης εγκατάστασης ενός αγαθού όταν η διάρκεια της απόσπασης δεν είναι μεγαλύτερη των οκτώ ημερών. Στις περιπτώσεις αυτές δεν εφαρμόζονται οι κανόνες της οδηγίας σχετικά με την ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και τις αμοιβές (η εξαίρεση δεν αφορά τον κατασκευαστικό τομέα).

Δεύτερον, τα κράτη μέλη υποδοχής έχουν την επιλογή

- ▶ να αποφασίσουν, κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, να μην εφαρμόσουν τους κανόνες σχετικά με την ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και τις αμοιβές όταν η διάρκεια της απόσπασης δεν υπερβαίνει τον έναν μήνα επί περιόδου αναφοράς ενός έτους·
- ▶ να επιτρέψουν εξαιρέσεις από τον κανόνα σχετικά με τις αμοιβές που καθορίζονται με συλλογικές συμβάσεις σε περιπτώσεις αποσπάσεων βάσει σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή ενδοομιλικών αποσπάσεων όταν η διάρκεια της απόσπασης δεν υπερβαίνει τον έναν μήνα. Σημειώνεται ότι αυτό δεν είναι δυνατό στην περίπτωση αποσπάσεων μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης·
- ▶ να μην εφαρμόσουν τους κανόνες σχετικά με την ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και τις αμοιβές με την αιτιολογία ότι ο όγκος των προς εκτέλεση εργασιών δεν είναι σημαντικός. Σημειώνεται ότι αυτό δεν είναι δυνατό στην περίπτωση αποσπάσεων μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης·

Οι προαναφερόμενες περίοδοι υπολογίζονται με βάση περίοδο αναφοράς ενός έτους. Κατά τον υπολογισμό, λαμβάνεται υπόψη η διάρκεια απόσπασης που ενδεχομένως έχει συμπληρωθεί από τον προς αντικατάσταση εργαζόμενο.

Σημειώνεται ότι όλες οι άλλες διατάξεις της οδηγίας 96/71/ΕΚ εξακολουθούν να εφαρμόζονται στους οικείους εργαζομένους.

Επισημαίνεται ότι ορισμένα κράτη μέλη υποδοχής έχουν εξαιρέσει τις αποσπάσεις βραχείας διάρκειας ή άλλες μορφές αποσπάσεων από ορισμένες υποχρεώσεις που επιβάλλουν ως εθνικά μέτρα ελέγχου δυνάμει του άρθρου 9 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ, ιδίως από την υποχρέωση υποβολής δήλωσης πριν από την απόσπαση.

2 Σύνδεσμος προς την έκθεση εφαρμογής, παράρτημα I.

ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

ΒΕΛΓΙΟ

Πριν από την απόσπαση εργαζομένων στο Βέλγιο, ο πάροχος των διασυνοριακών υπηρεσιών πρέπει να υποβάλει δήλωση μέσω της πλατφόρμας [Limosa](#).

Ωστόσο, ορισμένες δραστηριότητες απαλλάσσονται από την υποχρέωση υποβολής της δήλωσης, ειδικότερα:

- ▶ εργαζόμενοι στον τομέα των διεθνών μεταφορών επιβατών και εμπορευμάτων (εξαιρουμένων των εσωτερικών μεταφορών).
- ▶ εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε συνεδριάσεις με κλειστό κατάλογο συμμετεχόντων (στρατηγικές διαπραγματεύσεις, διαπραγματεύσεις συμβάσεων με πελάτες, αξιολογήσεις επιδόσεων κ.λπ.).
- ▶ εξειδικευμένοι τεχνικοί για την εκτέλεση επειγουσών εργασιών συντήρησης ή επισκευής σε μηχανήματα ή εξοπλισμό (για λιγότερες από 5 ημέρες τον μήνα).
- ▶ αθλητές· εργαζόμενοι σε εταιρείες της αλλοδαπής εάν ταξιδεύουν για διεθνή αθλητικό αγώνα.
- ▶ καλλιτέχνες διεθνούς φήμης, εφόσον η παραμονή τους δεν υπερβαίνει τις 21 ημέρες ανά τρίμηνο.
- ▶ επιστήμονες που συμμετέχουν σε επιστημονικό πρόγραμμα σε πανεπιστήμιο ή επιστημονικό ίδρυμα υποδοχής, υπό την προϋπόθεση ότι η παραμονή τους δεν υπερβαίνει τους 3 μήνες ανά ημερολογιακό έτος.

Όσον αφορά τους κανόνες κοινωνικής ασφάλισης σχετικά με τις αποσπάσεις βραχείας διάρκειας, βλέπε ερώτηση 2.4.

2.4 ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΓΙΑ ΤΑ «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΤΑΞΙΔΙΑ» ΣΕ ΆΛΛΟ ΚΡΑΤΟΣ ΜΈΛΟΣ; ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΣΕ ΑΠΟΣΤΟΛΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ;

Οι εργαζόμενοι που αποστέλλονται να εργαστούν προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος, αλλά **δεν παρέχουν υπηρεσίες** στο εν λόγω κράτος μέλος, δεν θεωρούνται αποσπασμένοι εργαζόμενοι. Αυτό ισχύει, για παράδειγμα, στην περίπτωση εργαζομένων που πραγματοποιούν επαγγελματικά ταξίδια (όταν δεν παρέχονται υπηρεσίες), συμμετέχουν σε διασκέψεις, συνεδριάσεις ή εκθέσεις, παρακολουθούν εκδηλώσεις κατάρτισης κ.λπ. Οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν καλύπτονται από τις οδηγίες για την απόσπαση εργαζομένων και, ως εκ τούτου, οι διοικητικές απαιτήσεις και τα μέτρα ελέγχου που ορίζονται στο άρθρο 9 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ δεν εφαρμόζονται σε αυτούς.

Επισημαίνεται ότι, όσον αφορά τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης, οι κανονισμοί (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και 987/2009 προβλέπουν ότι, για κάθε διασυνοριακή δραστηριότητα που συνδέεται με την εργασία (συμπεριλαμβανομένων των «επαγγελματικών ταξιδιών»), ο εργοδότης, ή οποιοδήποτε πρόσωπο που ασκεί μη μισθωτή δραστηριότητα, υποχρεούται να ενημερώνει το αρμόδιο κράτος μέλος (προέλευσης), όταν είναι εφικτό εκ των προτέρων, και να λαμβάνει φορητό έγγραφο A1 (PD A1). Η υποχρέωση αυτή καλύπτει κάθε οικονομική δραστηριότητα, ακόμη και αν είναι μόνο βραχείας διάρκειας. Οι εν λόγω κανονισμοί δεν προβλέπουν εξαιρέσεις ούτε για τα επαγγελματικά ταξίδια³.

3 Οι διατυπώσεις που αφορούν τα επαγγελματικά ταξίδια συζητούνται επί του παρόντος στο πλαίσιο της αναθεώρησης των κανόνων της ΕΕ για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

2.5 ΜΠΟΡΕΙ ΥΠΗΚΟΟΣ ΤΡΙΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΝΑ ΑΠΟΣΠΑΣΤΕΙ ΣΕ ΚΡΑΤΟΣ ΜΈΛΟΣ;

Ναι. Εάν υπήκοος τρίτης χώρας διαμένει και εργάζεται νόμιμα σε κράτος μέλος, ο εργοδότης μπορεί να προβεί σε απόσπαση του εν λόγω εργαζομένου σε άλλο κράτος μέλος υπό τους ίδιους όρους που ισχύουν για τους πολίτες της Ένωσης.

Όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης, οι οδηγίες για την απόσπαση εργαζομένων εφαρμόζονται πλήρως σε αυτούς τους εργαζομένους.

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο κατέστησε σαφές στην υπόθεση *Van der Elst* (C-43/93) ότι τα κράτη μέλη υποδοχής δεν επιτρέπεται να απαιτούν άδεια εργασίας για υπηκόους τρίτων χωρών που αποσπώνται από επιχείρηση η οποία είναι εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος.

Στον τομέα του συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, οι υπήκοοι τρίτων χωρών καλύπτονται από τον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1231/2010, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν τη νόμιμη διαμονή τους (διαμένουν και εργάζονται νόμιμα) στην επικράτεια κράτους μέλους και βρίσκονται σε κατάσταση η οποία δεν περιορίζεται από κάθε άποψη σε ένα και μόνο κράτος μέλος και, ως εκ τούτου, μπορεί να θεωρηθεί ότι έχουν αποσπαστεί στο πλαίσιο των κανόνων συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης υπό τους ίδιους όρους με τους υπηκόους της ΕΕ.

2.6 ΤΙ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΕ ΌΣΟΝ ΑΦΟΡΆ ΤΟΥΣ ΌΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΌΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΣΠΑΣΜΈΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΈΝΩΝ;

Στην οδηγία 96/71/ΕΚ, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία (ΕΕ) 2018/957 (η οποία θα τεθεί σε εφαρμογή από τις 30 Ιουλίου 2020), παρατίθενται οι όροι εργασίας και απασχόλησης του κράτους μέλους υποδοχής που πρέπει να εξασφαλίζονται για τους αποσπασμένους εργαζομένους:

- α) μέγιστες περίοδοι εργασίας και ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης·
- β) ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών·
- γ) αμοιβές⁴, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας· το παρόν στοιχείο δεν εφαρμόζεται στα συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα·
- δ) οι όροι θέσης εργαζομένων στη διάθεση επιχειρήσεων, ιδίως από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης·
- ε) υγεία, ασφάλεια και υγιεινή στην εργασία·
- στ) προστατευτικά μέτρα σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης των γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, των παιδιών και των νέων·
- ζ) ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και άλλες διατάξεις στον τομέα των μη διακρίσεων·
- η) οι συνθήκες στέγασης των εργαζομένων, όταν παρέχονται από τον εργοδότη σε εργαζομένους μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους⁵;
- θ) επιδόματα ή επιστροφή εξόδων για την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης των εργαζομένων που βρίσκονται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους⁶.

Ο κατάλογος αυτός είναι εξαντλητικός με μόνο μία εξαίρεση: κράτος μέλος υποδοχής μπορεί, τηρουμένων των διατάξεων της Συνθήκης και της αρχής της ίσης μεταχείρισης, να επιβάλλει επίσης την εφαρμογή όρων εργασίας και απασχόλησης όσον αφορά θέματα άλλα από εκείνα που αναφέρονται ανωτέρω **εφόσον πρόκειται για διατάξεις δημόσιας τάξης**.

4 Από τις 30 Ιουλίου 2020. Έως τότε, «ελάχιστα όρια μισθού».

5 Από τις 30 Ιουλίου 2020.

6 Από τις 30 Ιουλίου 2020.

Η έννοια των διατάξεων δημόσιας τάξης πρέπει να ερμηνεύεται συστατικά. Μπορεί να εφαρμόζεται μόνο σε εθνικές διατάξεις ή τήρηση των οποίων κρίνεται πρωταρχικής σημασίας για τη διαφύλαξη της πολιτικής, κοινωνικής ή οικονομικής οργάνωσης του συγκεκριμένου κράτους μέλους, ούτως ώστε να επιβάλλεται η τήρησή τους από όλα τα πρόσωπα που βρίσκονται στο έδαφος του κράτους μέλους αυτού και σε κάθε έννομη σχέση εντός του κράτους αυτού.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι στις οδηγίες παρατίθενται τα στοιχεία της νομοθεσίας του κράτους μέλους υποδοχής που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους, αλλά δεν εναρμονίζεται η ουσία τους. Ως εκ τούτου, εναπόκειται στο κράτος μέλος, για παράδειγμα, να καθορίσει το επίπεδο και τα συστατικά στοιχεία της αμοιβής και να αποφασίσει αν και με ποιον τρόπο η εθνική νομοθεσία ρυθμίζει όλους τους όρους εργασίας και απασχόλησης που απαριθμούνται στο άρθρο 3 παράγραφος 1.

2.7 ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ «ΑΜΟΙΒΗ» ΣΤΟ ΠΛΑΪΣΙΟ ΤΗΣ ΑΠΟΣΠΑΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;

Στην οδηγία 2018/957/ΕΕ δεν παρέχεται ορισμός του όρου «αμοιβή»⁷. . Ωστόσο, διευκρινίζεται ότι, όσον αφορά τους αποσπασμένους εργαζομένους, η αμοιβή περιλαμβάνει «όλα τα συστατικά στοιχεία αμοιβής που καθίστανται υποχρεωτικά από εθνικές νομοθετικές [...] διατάξεις, ή συλλογικές συμβάσεις [...] οι οποίες [...] έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής».

Η οδηγία 2018/957/ΕΕ ορίζει ότι η έννοια της αμοιβής καθορίζεται στο κατάλληλο επίπεδο, δηλαδή από το εθνικό δίκαιο και/ή την πρακτική του κράτους μέλους υποδοχής. Ως εκ τούτου, η οδηγία δεν επιχειρεί να καθορίσει την έννοια της αμοιβής ούτε να ορίσει οποιοδήποτε από τα συστατικά της στοιχεία.

Η αμοιβή (με τα διάφορα στοιχεία της) ενός εργαζομένου του κράτους μέλους υποδοχής μπορεί να καθορισθεί από κανόνες διαφορετικού χαρακτήρα: νομοθετικές και άλλες κανονιστικές διατάξεις, διάφορα είδη συλλογικών συμβάσεων (εθνικές, τομεακές, τοπικές, σε επίπεδο επιχείρησης) και η ατομική σύμβαση εργασίας που έχει συναφθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Στην περίπτωση των αποσπασμένων εργαζομένων νοούνται ως αμοιβή μόνο τα στοιχεία αμοιβής που εφαρμόζονται υποχρεωτικά σε όλους τους εργαζομένους στον οικείο γεωγραφικό χώρο ή κλάδο. Ως στοιχεία που εφαρμόζονται υποχρεωτικά θεωρούνται τα στοιχεία τα οποία καθορίζονται από εθνικές νομοθετικές διατάξεις ή από συλλογικές συμβάσεις που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής ή εφαρμόζονται κατ' άλλον τρόπο σε όλους τους ημεδαπούς εργαζομένους στον οικείο γεωγραφικό χώρο ή κλάδο, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 8.

Επισημαίνεται ότι προβλέπονται ειδικοί κανόνες για τους εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, βλέπε ερώτηση 2.8.

⁷ Επισημαίνεται ότι η έννοια της «αμοιβής» που προβλέπεται στην οδηγία 2018/957/ΕΕ ισχύει το πρώτον από τις 30 Ιουλίου 2020. Έως τότε οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι δικαιούνται «ελάχιστα όρια μισθού», όπως προβλέπεται στην οδηγία 96/71/ΕΚ

ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Βάσει της οδηγίας 96/71/ΕΚ, για τους αποσπασμένους εργαζομένους προβλέπονταν μόνο «ελάχιστα όρια μισθού». Με την οδηγία 2018/957/ΕΕ, οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι δικαιούνται όλα τα στοιχεία της αμοιβής που καθίστανται υποχρεωτικά βάσει νομοθετικών διατάξεων ή συλλογικών συμβάσεων που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής ή εφαρμόζονται κατ' άλλον τρόπο σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 8, ανεξαρτήτως της ονομασίας τους.

Για παράδειγμα, στην Αυστρία, στον κατασκευαστικό τομέα, στα στοιχεία αυτά περιλαμβάνονται οι αποζημιώσεις υπερωριακής εργασίας, τα επιδόματα νυχτερινής εργασίας, τα επιδόματα εργασίας την Κυριακή ή σε δημόσιες αργίες, η άδεια μετ' αποδοχών, το επιπλέον επίδομα αδείας, το δώρο του τέλους του έτους και ο 13ος μισθός. Οι προμηδοτήσεις για ανθυγιεινή, βαριά ή επικίνδυνη εργασία εφαρμόζονται σε αποσπασμένους εργαζομένους εφόσον πληρούν τις σχετικές προϋποθέσεις.

2.8 ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΕΙΔΙΚΟΙ ΌΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕΣΩ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ;

Ναι. Η οδηγία 2018/957/ΕΕ θεσπίζει ειδικούς κανόνες για τους αποσπασμένους εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης. Ο εργοδότης (η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης) πρέπει να εξασφαλίζει στους αποσπασμένους εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης τους ίδιους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται, σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας 2008/104/ΕΚ, στην εργασία μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης, δηλαδή, καταρχήν, τουλάχιστον εκείνους που θα ίσχυαν για τους εργαζομένους αυτούς εάν είχαν προσληφθεί απευθείας από τη χρήστρια επιχείρηση για να καταλάβουν την ίδια θέση.

Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να απαιτήσουν, επιπλέον των διατάξεων του άρθρου 5 της οδηγίας 2008/104/ΕΚ, να επωφελούνται οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης από τυχόν ευνοϊκότερους όρους οι οποίοι εφαρμόζονται στους εργαζόμενους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο.

ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Η θέση εργαζομένων στη διάθεση επιχειρήσεων από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους η οποία είναι εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος από το κράτος μέλος της χρήστριας επιχείρησης αποτελεί ειδική μορφή απόσπασης.

Στην υπόθεση *Rush Portuguesa* το Δικαστήριο έκρινε ότι επιχείρηση που διαθέτει εργατικό δυναμικό, μολονότι παρέχει υπηρεσίες κατά την έννοια της Συνθήκης, ασκεί δραστηριότητες που έχουν ακριβώς ως σκοπό να καταστήσουν δυνατή την πρόσβαση των εργαζομένων στην αγορά εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής.

Η ιδιαίτερη αυτή σύνδεση με την αγορά εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής δικαιολογεί το να επωφελούνται οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης από την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

2.9 ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΧΡΗΣΤΡΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (ΠΑΡΟΤΙ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ) ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ ΕΠΙΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕΣΩ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ;

Ναι, σε αντίθεση με άλλους τύπους αποσπασμένων εργαζομένων, οι όροι εργασίας και απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης δεν περιορίζονται στους όρους που καθορίζονται από νομοθετικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής. Εάν υπάρχει συλλογική σύμβαση στο επίπεδο της χρήστριας επιχείρησης, η σύμβαση αυτή πρέπει να εφαρμόζεται στους ημεδαπούς εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης δυνάμει της οδηγίας 2008/104/ΕΚ περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης —εκτός εάν το κράτος μέλος υποδοχής εφαρμόζει μία ή περισσότερες από τις εναλλακτικές αντί του κανόνα αυτού, οι οποίες προβλέπονται στην εν λόγω οδηγία— καθώς και στους αποσπασμένους εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, σύμφωνα με την οδηγία 2018/957/ΕΕ.

2.10 ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΤΡΟΠΟ ΜΠΟΡΕΙ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΝΑ ΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΟΥΣ ΌΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ Η ΧΡΗΣΤΡΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ (ΙΔΙΑΪΤΕΡΑ ΌΤΑΝ ΚΑΘΟΡΙΖΟΝΤΑΙ ΣΕ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΣΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΗΣ ΧΡΗΣΤΡΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ);

Η χρήστρια επιχείρηση υποχρεούται να ενημερώνει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζει όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή.

2.11 ΜΠΟΡΕΙ Η ΧΡΗΣΤΡΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΝΑ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙ ΣΕ ΆΛΛΟ ΚΡΆΤΟΣ ΜΈΛΟΣ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΜΕΣΩ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ («ΑΛΥΣΙΔΩΤΗ ΑΠΟΣΠΑΣΗ»);

Όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης, όταν εργαζόμενος ο οποίος έχει αποσπαστεί από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης σε χρήστρια επιχείρηση αποστέλλεται από τη χρήστρια επιχείρηση σε άλλο κράτος μέλος, θεωρείται ότι ο εργαζόμενος έχει αποσπαστεί από την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης με την οποία έχει εργασιακή σχέση.

Ως εκ τούτου, η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης πρέπει να συμμορφώνεται με όλες τις διατάξεις των οδηγιών για την απόσπαση εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων όλων των σχετικών διοικητικών απαιτήσεων και μέτρων ελέγχου.

Προκειμένου η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης να είναι σε θέση να συμμορφωθεί με τις προαναφερόμενες υποχρεώσεις, η χρήτρια επιχείρηση πρέπει να ενημερώνει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης εγκαίρως, προτού ο αποσπασμένος εργαζόμενος μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης αρχίσει να εκτελεί εργασίες σε άλλο κράτος μέλος.

ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

ια επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης που είναι εγκατεστημένη στο κράτος μέλος Α διέθεσε εργαζόμενο σε χρήτρια επιχείρηση στο κράτος μέλος Β. Έναν μήνα αργότερα, η χρήτρια επιχείρηση αποσπά τον ίδιο εργαζόμενο στο κράτος μέλος Γ στο πλαίσιο σύμβασης παροχής υπηρεσιών.

Στην περίπτωση αυτή, οι αρχές του κράτους μέλους Γ πρέπει να θεωρήσουν ότι η απόσπαση πραγματοποιήθηκε από την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης που είναι εγκατεστημένη στο κράτος μέλος Α. Η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης είναι υπεύθυνη για την τήρηση των ορθών όρων εργασίας και απασχόλησης, καθώς και, για παράδειγμα, για την υποβολή της δήλωσης πριν από την απόσπαση.

Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος δικαιούται να υπαχθεί στους όρους εργασίας και απασχόλησης που είναι ευνοϊκότεροι μεταξύ των εξής δύο:

- ▶ είτε στους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται στη χρήτρια επιχείρηση στο κράτος μέλος Β·
- ▶ είτε στους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται στο κράτος μέλος Γ.

Για τους κανόνες συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης όσον αφορά τις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται σε ένα κράτος μέλος με σκοπό την απόσπασή τους σε άλλο· οι εργαζόμενοι αποσπώνται προς εργασία σε διάφορες επιχειρήσεις· και περιπτώσεις κατά τις οποίες οι κανόνες κοινωνικής ασφάλισης για την απόσπαση δεν μπορούν να εφαρμοστούν, βλέπε τον πρακτικό οδηγό για την εφαρμοστέα νομοθεσία στην ΕΕ, τον ΕΟΧ και την Ελβετία⁸, σημεία 5, 6 και 7.

2.12 ΚΟΠΕΥΩ ΝΑ ΠΡΟΒΩ ΣΕ ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΜΕΓΑΛΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ. ΠΟΙΟΙ ΕΙΔΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ ΣΤΙΣ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΕΣ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ;

Σε περίπτωση αποσπάσεων μακράς διάρκειας, ο σύνδεσμος μεταξύ της αγοράς εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής και των εργαζομένων που αποσπώνται σε αυτό το κράτος μέλος ενισχύεται από την οδηγία 2018/957/ΕΕ, η οποία προβλέπει την εφαρμογή **όλων των όρων εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται υποχρεωτικά στο κράτος μέλος υποδοχής**, όταν η πραγματική διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους 12 μήνες (ή τους 18 μήνες κατόπιν **αιτιολογημένης κοινοποίησης** από τον εργοδότη)⁹.

Υπάρχουν δύο εξαιρέσεις από αυτόν τον κανόνα, όπως αναφέρεται ανωτέρω: οι διαδικασίες και οι όροι για τη σύναψη και τη λύση της σύμβασης εργασίας και οι κανόνες σχετικά με τα συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα που εφαρμόζονται στο κράτος μέλος υποδοχής δεν ισχύουν για τους εργαζομένους που αποσπώνται μακροχρόνια σύμφωνα με τους κανόνες του κράτους μέλους υποδοχής.

Στον τομέα του συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης, οι κανονισμοί (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και 987/2009 δεν προβαίνουν σε διάκριση ανάλογα με τη διάρκεια της απόσπασης. Ωστόσο, εάν η αναμενόμενη διάρκεια της εργασίας ή της δραστηριότητας στο κράτος μέλος υποδοχής υπερβαίνει τους 24 μήνες, πρέπει να συμφωνηθεί παράταση σύμφωνα με το άρθρο 16 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, προκειμένου ο ενδιαφερόμενος να συνεχίσει να καλύπτεται από τη νομοθεσία

⁸ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=el>

⁹ Τίθεται σε εφαρμογή από τις 30 Ιουλίου 2020.

κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους αποστολής. Εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία βάσει του άρθρου 16 για την παράταση της εφαρμογής της νομοθεσίας του κράτους αποστολής, θα αρχίσει να εφαρμόζεται η νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο εργάζεται πραγματικά το πρόσωπο, μόλις λήξει η περίοδος απόσπασης. Για περισσότερες πληροφορίες, ανατρέξτε στον πρακτικό οδηγό για την εφαρμοστέα νομοθεσία στην ΕΕ, τον ΕΟΧ και την Ελβετία, σημείο 12¹⁰.

2.13 ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΜΕΝΗ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ;

Η οδηγία 2018/957/ΕΕ¹¹ προβλέπει ότι τα κράτη μέλη παρατείνουν την περίοδο των 12 μηνών σε 18 μήνες όταν ο πάροχος υπηρεσιών υποβάλλει αιτιολογημένη κοινοποίηση.

Σημειώνεται ότι η παράταση δεν μπορεί να υπόκειται σε διαδικασία έγκρισης (πρόκειται για «κοινοποίηση», όχι για «αίτηση»), αλλά τα κράτη μέλη μπορούν να απαιτούν από τους παρόχους υπηρεσιών να γνωστοποιούν τους λόγους για την παράταση.

2.14 ΠΟΥ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΒΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΌΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;

Τα κράτη μέλη υποδοχής υποχρεούνται, σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ, να δημιουργήσουν και να διατηρούν επικαιροποιημένο ενιαίο εθνικό ιστότοπο ο οποίος περιέχει τις πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που πρέπει να εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους στο έδαφός τους. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να είναι γενικά διαθέσιμες, χωρίς χρέωση, με σαφή, διαφανή, διεξοδικό και εύκολα προσβάσιμο τρόπο από απόσταση και με ηλεκτρονικά μέσα, σε μορφότυπους και σύμφωνα με πρότυπα διαδικτυακής προσβασιμότητας που εξασφαλίζουν πρόσβαση σε άτομα με αναπηρία. Ο ιστότοπος θα πρέπει να περιλαμβάνει, ει δυνατόν, ηλεκτρονικούς συνδέσμους που να οδηγούν στους υπάρχοντες ιστότοπους και σε άλλα σημεία επαφής, και ιδίως στους σχετικούς κοινωνικούς εταίρους.

Σημειώνεται ότι η οδηγία 2018/957/ΕΕ¹² προβλέπει ότι όταν οι πληροφορίες στον ενιαίο εθνικό ιστότοπο δεν αναφέρουν τους όρους εργασίας και απασχόλησης που είναι εφαρμοστέοι, το στοιχείο αυτό θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τον καθορισμό των κυρώσεων σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται βάσει της οδηγίας.

Στην πλειονότητα των περιπτώσεων, η επιχείρηση που σκοπεύει να προβεί σε απόσπαση διαθέτει σημείο επαφής στο κράτος μέλος υποδοχής: την επιχείρηση με την οποία έχει (ή πρόκειται να) υπογραφεί η σύμβαση παροχής υπηρεσιών, την επιχείρηση του ίδιου ομίλου η οποία είναι εγκατεστημένη στο κράτος μέλος προέλευσης ή τη χρήτρια επιχείρηση. Το εν λόγω σημείο επαφής θα μπορούσε να αποτελεί την πρώτη πηγή πληροφοριών σχετικά με τους εφαρμοστέους όρους εργασίας και απασχόλησης κατά τη διάρκεια της απόσπασης.

Σημειώνεται ότι η χρήτρια επιχείρηση υποχρεούται να ενημερώνει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζει όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή.

2.15 ΥΠΟΧΡΕΟΥΝΤΑΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΝΑ ΑΝΑΦΕΡΟΥΝ ΤΟ ΠΟΣΟ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΈΔΑΦΟΣ ΤΟΥΣ;

Όχι, το κράτος μέλος υποδοχής δεν υποχρεούται βάσει της οδηγίας 2014/67/ΕΕ να αναφέρει την πραγματική αμοιβή που πρέπει να καταβάλλεται. Τα κράτη μέλη υποχρεούνται να παρέχουν τις πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συστατικών στοιχείων της αμοιβής που πρέπει να εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους στο έδαφός τους. Ωστόσο, παραμένει ευθύνη του εργοδότη να καθορίζει στην εκάστοτε περίπτωση την αμοιβή που πρέπει να καταβληθεί σε έναν αποσπασμένο εργαζόμενο βάσει των εν λόγω πληροφοριών.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docid=11366&langId=en>

11 Applicable from 30 July 2020.

12 Applicable from 30 July 2020.

2.16 ΠΟΙΑ ΕΙΔΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΥΠΟΨΗ;

Υπάρχουν δύο κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων του κράτους μέλους υποδοχής οι οποίες πρέπει να εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους:

- ▶ εκείνες που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής από τις αρμόδιες εθνικές αρχές;
- ▶ εκείνες που ισχύουν γενικά για όλες τις παρόμοιες επιχειρήσεις στον οικείο γεωγραφικό χώρο και στον οικείο κλάδο ή επάγγελμα, ή που έχουν συναφθεί από τους πλέον αντιπροσωπευτικούς σε εθνικό επίπεδο κοινωνικούς εταίρους και που εφαρμόζονται στο σύνολο του εθνικού εδάφους.

Η τελευταία κατηγορία συλλογικών συμβάσεων εφαρμόζεται μόνο στον βαθμό που η εφαρμογή τους στις επιχειρήσεις απόσπασης διασφαλίζει την ίση μεταχείριση η οποία ορίζεται ως εξής:

- ▶ οι εθνικές επιχειρήσεις σε παρόμοια θέση υπόκεινται, στον εν λόγω χώρο ή στον οικείο τομέα, στις ίδιες υποχρεώσεις με τις επιχειρήσεις διασυνοριακού χαρακτήρα·
- ▶ οι εθνικές επιχειρήσεις υποχρεούνται να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις αυτές με τα ίδια αποτελέσματα με τις επιχειρήσεις διασυνοριακού χαρακτήρα.

Εναπόκειται στο κράτος μέλος υποδοχής να προσδιορίσει ποιες συλλογικές συμβάσεις πληρούν τα προαναφερόμενα κριτήρια. Όπως αναφέρεται στην ερώτηση 2.14, τα κράτη μέλη πρέπει να δημοσιεύουν τις πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους στον ενιαίο επίσημο εθνικό ιστότοπο, συμπεριλαμβανομένων των όρων που απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής από τις εθνικές αρχές ή επειδή πληρούν τις προαναφερόμενες προϋποθέσεις.

Επισημαίνεται ότι προβλέπονται ειδικοί κανόνες για τους εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, βλέπε ερώτηση 2.8.

2.17 ΥΠΟΧΡΕΟΥΝΤΑΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΝΑ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΣΤΟΝ ΕΝΙΑΙΟ ΕΠΙΣΗΜΟ ΕΘΝΙΚΟ ΙΣΤΟΤΟΠΟ ΤΟ ΚΕΙΜΕΝΟ ΟΠΟΙΑΣΔΗΠΟΤΕ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ;

Τα κράτη μέλη υποχρεούνται να παρέχουν τις πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που πρέπει να εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους στο έδαφός τους, περιλαμβάνοντας, επομένως, οποιαδήποτε συλλογική σύμβαση η οποία πληροί τις προϋποθέσεις εφαρμογής σε αποσπασμένους εργαζομένους (βλέπε ερώτηση 2.14).

Όσον αφορά τις συλλογικές συμβάσεις, η οδηγία 2014/67/ΕΕ¹³ ορίζει ότι τα κράτη μέλη πρέπει να δημοσιοποιούν ευρέως στον ενιαίο, επίσημο εθνικό ιστότοπο πληροφορίες σχετικά με:

1. τις εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις και
2. το προσωπικό πεδίο εφαρμογής τους,
3. καθώς και τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης που πρέπει να τηρούν οι πάροχοι υπηρεσιών από άλλα κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένων, ει δυνατόν, ηλεκτρονικών συνδέσμων που να οδηγούν στους υπάρχοντες ιστότοπους και σε άλλα σημεία επαφής, και ιδίως στους σχετικούς κοινωνικούς εταίρους.

Δεν προβλέπεται ρητή υποχρέωση διάθεσης του πλήρους κειμένου ή περίληψης της συλλογικής σύμβασης στον ενιαίο εθνικό ιστότοπο. Ωστόσο, ο ενιαίος εθνικός ιστότοπος πρέπει να παρέχει στους παρόχους διασυνοριακών υπηρεσιών τη δυνατότητα να εντοπίζουν με ευκολία τις συλλογικές συμβάσεις που έχουν εφαρμογή στην περίπτωση τους. Οι παρεχόμενες πληροφορίες θα πρέπει επίσης να καλύπτουν τα συστατικά

13 Τίθεται σε εφαρμογή από τις 30 Ιουλίου 2020.

στοιχεία της αμοιβής, τη μέθοδο υπολογισμού της και, κατά περίπτωση, τα κριτήρια που πρέπει να πληρούνται για την κατάταξη στις διάφορες μισθολογικές κατηγορίες.

Ορισμένα κράτη μέλη προχωρούν πέραν των απαιτήσεων της οδηγίας 2014/67/ΕΕ και παρέχουν το κείμενο των συλλογικών συμβάσεων μεταφρασμένο σε διάφορες γλώσσες και/ή σε περίληψη για ευκολότερη πρόσβαση στις σχετικές διατάξεις.

2.18 ΜΠΟΡΕΙ ΈΝΑΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΝΑ ΠΡΟΒΕΙ ΣΕ ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΣΛΗΦΘΗΚΑΝ ΠΡΟΣΦΑΤΑ;

Όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης, η οδηγία 96/71/ΕΚ απαιτεί να υφίσταται εργασιακή σχέση καθ' όλη τη διάρκεια της απόσπασης μεταξύ του αποσπασμένου εργαζομένου και του εργοδότη που πραγματοποιεί την απόσπαση. Ως εκ τούτου, η οδηγία εφαρμόζεται στους αποσπασμένους εργαζομένους ακόμη και στην περίπτωση που δεν έχει μεσολαβήσει ορισμένο χρονικό διάστημα από τη δημιουργία της εργασιακής σχέσης έως την απόσπαση, υπό την προϋπόθεση ότι η σύμβαση εργασίας υφίσταται από την έναρξη έως τη λήξη της απόσπασης.

Όσον αφορά τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης, βάσει των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και 987/2009, πρόσωπο που προσλαμβάνεται με σκοπό να αποσπαστεί σε άλλο κράτος μέλος θα θεωρείται ότι συνεχίζει να υπάγεται στην κοινωνική ασφάλιση του κράτους μέλους στο οποίο είναι εγκατεστημένος ο εργοδότης μόνον εφόσον, αμέσως πριν από την έναρξη της απασχόλησής του, το οικείο πρόσωπο υπάγεται ήδη στη νομοθεσία του συγκεκριμένου κράτους μέλους. Στην πράξη, η διοικητική επιτροπή για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης θεωρεί ότι ένας εργαζόμενος πληροί την απαίτηση αυτή εάν υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους αποστολής για τουλάχιστον έναν μήνα πριν από την έναρξη της απόσπασης. Βλέπε απόφαση αριθ. Α2 της διοικητικής επιτροπής¹⁴.

2.19 ΠΟΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΑΡΕΧΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΗ;

Βάσει του δικαίου της ΕΕ, η προσφάτως εκδοθείσα οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας επιβάλλει στους εργοδότες που σκοπεύουν να προβούν σε απόσπαση εργαζομένων σε άλλο κράτος μέλος την υποχρέωση να τους παρέχουν γραπτώς, πριν από την αναχώρησή τους, πληροφορίες σχετικά με τα εξής¹⁵:

- ▶ τη χώρα ή τις χώρες όπου θα παρασχεθεί η εργασία στο εξωτερικό·
- ▶ την αναμενόμενη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό·
- ▶ το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλεται η αμοιβή·
- ▶ κατά περίπτωση, τα επιδόματα, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την/τις ανάθεση/-εις εργασίας·
- ▶ πληροφορίες σχετικά με το αν προβλέπεται επαναπατρισμός και, εάν ναι, τους όρους που διέπουν τον επαναπατρισμό του εργαζομένου·
- ▶ την αμοιβή που δικαιούται ο εργαζόμενος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής·
- ▶ κατά περίπτωση, τυχόν σχετικά με την απόσπαση επιδόματα και τυχόν ρυθμίσεις για την επιστροφή εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης·
- ▶ τον σύνδεσμο προς τον ενιαίο επίσημο εθνικό ιστότοπο που δημιουργείται από το κράτος μέλος υποδοχής (βλέπε ερώτηση 2.14).

Οι ανωτέρω πληροφορίες πρέπει να παρέχονται υποχρεωτικά σε όλους τους εργαζομένους που αποσπώνται για συνεχόμενη περίοδο μεγαλύτερη των τεσσάρων εβδομάδων. Τα κράτη μέλη μπορούν να επεκτείνουν τις απαιτήσεις ενημέρωσης σε εργαζομένους που αποσπώνται για μικρότερο χρονικό διάστημα.

¹⁴ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

¹⁵ Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία εφαρμόζονται σε όλες τις υφιστάμενες σχέσεις εργασίας το αργότερο έως την 1η Αυγούστου 2022. Ωστόσο, ο εργοδότης παρέχει τις πληροφορίες που αναφέρονται μόνον κατόπιν αιτήματος εργαζομένου που απασχολείται ήδη κατά την εν λόγω ημερομηνία.

Η υποχρέωση αυτή συνυπάρχει με την απαίτηση ενημέρωσης των εργαζομένων σχετικά με τα ουσιώδη στοιχεία της σχέσης εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένης της ταυτότητας των φορέων κοινωνικής ασφάλισης που λαμβάνουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται στο άρθρο 4 της οδηγίας για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας.

2.20 ΥΠΟΧΡΕΟΥΤΑΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΝΑ ΚΑΤΑΒΑΛΕΙ Ή ΝΑ ΕΠΙΣΤΡΕΨΕΙ ΤΑ ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ;

Η απόσπαση εργαζομένων πραγματοποιείται με πρωτοβουλία και προς το συμφέρον του εργοδότη. Συνεπώς, είναι λογικό ο εργοδότης να αναλαμβάνει τις πρόσθετες δαπάνες που συνδέονται με τη μετατόπιση από τον συνήθη τόπο εργασίας στο κράτος μέλος προέλευσης στον τόπο εργασίας στο κράτος μέλος υποδοχής.

Με την οδηγία 2018/957/ΕΕ θεσπίστηκε διάταξη σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης πρέπει να επιστρέφει στον αποσπασμένο εργαζόμενο τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγης σύμφωνα με τις εθνικές νομοθετικές διατάξεις και/ή την πρακτική που διέπουν τη σχέση εργασίας, οι οποίες είναι, εν γένει, οι νομοθετικές διατάξεις και/ή η πρακτική του κράτους μέλους προέλευσης.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα ποσά που καταβάλλονται από τον εργοδότη (ή οι επιστροφές εξόδων που πραγματοποιούνται) όσον αφορά τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγης δεν αποτελούν μέρος της αμοιβής. Ως εκ τούτου, δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τη σύγκριση μεταξύ των ποσών που καταβάλλονται πραγματικά στον εργαζόμενο και των ποσών που οφείλονται σύμφωνα με το δίκαιο του κράτους μέλους υποδοχής: η καταβολή ή η επιστροφή τους πραγματοποιείται επιπλέον της αμοιβής (βλέπε ερώτηση 3.5).

Σημειώνεται ότι, όπως αναφέρεται στην ερώτηση 2.19, οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται σχετικά με τυχόν ρυθμίσεις για την επιστροφή εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης.

2.21 ΠΟΙΟΙ ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΙΣΧΥΟΥΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΟΥΝ «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΤΑΞΙΔΙΑ»;

Οι όροι εργασίας και απασχόλησης των εργαζομένων που δεν εμπίπτουν στην έννοια του αποσπασμένου εργαζομένου δεν ρυθμίζονται από τις οδηγίες για την απόσπαση εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι που ασκούν δραστηριότητες στο κράτος μέλος υποδοχής αλλά δεν πληρούν τα κριτήρια ώστε να χαρακτηριστούν αποσπασμένοι εργαζόμενοι μπορεί να βρίσκονται σε πολύ διαφορετικές καταστάσεις και δεν είναι δυνατή η γενίκευση σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται σε αυτούς: οι αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους υποδοχής θα πρέπει να προβαίνουν σε αξιολόγηση κατά περίπτωση και να αποφασίζουν με βάση όλα τα πραγματικά στοιχεία της εκάστοτε περίπτωσης.

Η εφαρμοστέα νομοθεσία θα πρέπει να καθορίζεται σύμφωνα με τον κανονισμό για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (*Ρώμη Ι*). Ο εν λόγω κανονισμός θεσπίζει την αρχή της ελευθερίας επιλογής του εφαρμοστέου δικαίου, αλλά διευκρινίζει ότι αυτή η επιλογή του εφαρμοστέου δικαίου δεν μπορεί, ωστόσο, να έχει ως αποτέλεσμα να στερήσει τον εργαζόμενο από την προστασία που του εξασφαλίζουν οι διατάξεις από τις οποίες δεν μπορεί να γίνει παρέκκλιση με συμφωνία κατά το δίκαιο και οι οποίες θα ήταν εφαρμοστέες απουσία επιλογής. Εάν δεν έχει πραγματοποιηθεί επιλογή σχετικά με το εφαρμοστέο δίκαιο στη σύμβαση εργασίας, θα εφαρμόζεται το δίκαιο της χώρας στην οποία ή, ελλείψει αυτού, από την οποία ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του κατ' εκτέλεση της σύμβασης. Η χώρα της συνήθους εκτέλεσης εργασίας δεν θεωρείται ότι μεταβάλλεται εάν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του σε μια άλλη χώρα προσωρινά.

Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι, όταν αποδεικνύεται ότι μια επιχείρηση καλλιεργεί καταχρηστικώς ή δολίως την εντύπωση ότι η κατάσταση εργαζομένου εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των οδηγιών για την απόσπαση εργαζομένων, το κράτος μέλος στο οποίο εκτελείται η εργασία πρέπει να διασφαλίζει ότι ο εργαζόμενος επωφελείται από το σχετικό εθνικό δίκαιο και την πρακτική και ότι, σε κάθε περίπτωση, δεν υπάγεται σε λιγότερο ευνοϊκούς όρους από αυτούς που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους.

Όσον αφορά τους κανόνες κοινωνικής ασφάλισης σχετικά με τα επαγγελματικά ταξίδια, βλέπε ερώτηση 2.4.



3 ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΣΠΑΣΗΣ

3.1 Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΕΓΓΪΣΤΗΚΕ ΑΠΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΓΙΑ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΕΙ ΣΕ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ. ΕΪΝΑΙ ΑΥΤΟ ΣΥΜΦΩΝΟ ΜΕ ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΕ;

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του κράτους μέλους υποδοχής μπορούν να προσεγγίσουν τον πάροχο υπηρεσιών για να συμμετάσχει σε συλλογικές διαπραγματεύσεις όσον αφορά, για παράδειγμα, την αμοιβή που πρέπει να λαμβάνουν οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι. Αυτό είναι σύνηθες στη Σουηδία και τη Δανία.

Σημειώνεται ότι η οδηγία 2014/67/ΕΕ επιτρέπει στο κράτος μέλος υποδοχής να απαιτήσει τον καθορισμό προσώπου επικοινωνίας μέσω του οποίου οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να επιχειρούν να πείσουν τον πάροκο υπηρεσιών να προσέλθει σε συλλογικές διαπραγματεύσεις εντός του κράτους μέλους υποδοχής.

Με την επιφύλαξη της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων, στη συγκεκριμένη περίπτωση εξακολουθούν να ισχύουν οι παράγραφοι 1 και 1α του άρθρου 3 της οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 2018/957/ΕΕ, και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θα πρέπει να αφορούν τα στοιχεία που αναφέρονται στις εν λόγω διατάξεις.

3.2 ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΤΡΟΠΟ ΜΠΟΡΟΥΝ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΝΑ ΕΝΤΟΠΪΣΟΥΝ ΜΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΣΠΑΣΗ;

Προκειμένου να ελέγξουν αν ένας εργαζόμενος πληροί τα κριτήρια ώστε να χαρακτηριστεί αποσπασμένος εργαζόμενος, τα κράτη μέλη πρέπει να διενεργούν συνολική αξιολόγηση, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα πραγματικά στοιχεία. Για παράδειγμα, για να προσδιοριστεί αν μια επιχείρηση ασκεί πραγματικά **ουσιαστικές δραστηριότητες** στο κράτος μέλος από το οποίο πραγματοποιείται η απόσπαση, σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ, τα κράτη μέλη μπορούν να λαμβάνουν ιδίως υπόψη:

- ▶ τον τόπο στον οποίο η επιχείρηση έχει την καταστατική και διοικητική της έδρα, καθώς και τον τόπο στον οποίο διατηρεί χώρους γραφείων, καταβάλλει φόρους και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης κ.λπ.
- ▶ τον τόπο πρόσληψης των αποσπασμένων εργαζομένων και τον τόπο από τον οποίο αποσπώνται.
- ▶ τον τόπο στον οποίο ασκεί η επιχείρηση την ουσιαστική επιχειρηματική της δραστηριότητα και απασχολεί διοικητικό προσωπικό.
- ▶ τον αριθμό των συμβάσεων που εκτελεί και/ή το μέγεθος του κύκλου εργασιών που πραγματοποιεί η επιχείρηση στο κράτος μέλος εγκατάστασής της, λαμβανομένης υπόψη της ειδικής κατάστασης, μεταξύ άλλων, των νεοσύστατων επιχειρήσεων και των ΜΜΕ.

Για να αξιολογηθεί ο **προσωρινός χαρακτήρας** της δραστηριότητας την οποία ασκεί ο αποσπασμένος εργαζόμενος, σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 3 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ, τα κράτη μέλη μπορούν να εξετάσουν ιδίως τα εξής:

- ▶ το αν η εργασία εκτελείται για περιορισμένο χρονικό διάστημα στο κράτος μέλος υποδοχής.
- ▶ το αν η απόσπαση γίνεται σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του.
- ▶ το αν ο αποσπασμένος εργαζόμενος επιστρέφει ή αναμένεται να ξαναρχίσει να εργάζεται στο κράτος μέλος προέλευσης.
- ▶ το αν τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγασης ή διαμονής παρέχονται ή επιστρέφονται από τον εργοδότη που αποσπά τον εργαζόμενο, και, αν ναι, ο τρόπος με τον οποίο γίνεται αυτό ή η μέθοδος επιστροφής.
- ▶ οποιεσδήποτε προηγούμενες περιόδους κατά τις οποίες η θέση καλύφθηκε από τον ίδιο ή άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ, τα εν λόγω στοιχεία αποτελούν απλώς ενδεικτικούς παράγοντες της συνολικής αξιολόγησης και, συνεπώς, δεν θα πρέπει να εξετάζονται μεμονωμένα.

3.3 ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ, ΠΟΙΑ ΈΓΓΡΑΦΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΊΝΑΙ ΔΙΑΘΈΣΙΜΑ;

Η οδηγία 2014/67/ΕΕ επιτρέπει στο κράτος μέλος υποδοχής να επιβάλλει:

- ▶ υποχρέωση να τηρούνται ή να καθίστανται διαθέσιμα και/ή να φυλάσσονται αντίγραφα, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, της σύμβασης εργασίας, δελτίων μισθοδοσίας, δελτίων χρόνου παρουσίας και αποδεικτικών καταβολής των μισθών ή αντίγραφα ισοδύναμων εγγράφων.
- ▶ υποχρέωση μετάφρασης των εγγράφων που αναφέρονται ανωτέρω στην επίσημη γλώσσα του κράτους μέλους υποδοχής ή σε άλλη ή άλλες γλώσσες που γίνονται δεκτές από το κράτος μέλος υποδοχής.

Όσον αφορά τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης, οι κανονισμοί (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και 987/2009 προβλέπουν ότι, για κάθε διασυνοριακή δραστηριότητα που συνδέεται με την εργασία (συμπεριλαμβανομένων των «επαγγελματικών ταξιδιών»), ο εργοδότης, ή οποιοδήποτε πρόσωπο που ασκεί μη μισθωτή δραστηριότητα, υποχρεούται να ενημερώνει το αρμόδιο κράτος μέλος (προέλευσης), όταν είναι εφικτό εκ των προτέρων, και να λαμβάνει φορητό έγγραφο A1 (PD A1). Βλέπε επίσης τον πρακτικό οδηγό για την εφαρμοστέα νομοθεσία στην ΕΕ, τον ΕΟΧ και την Ελβετία, σημείο 11.

3.4 ΟΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΑΡΝΟΥΝΤΑΙ ΝΑ ΘΕΩΡΗΣΟΥΝ ΤΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΠΟΣΠΑΣΗΣ ΩΣ ΜΕΡΟΣ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ. ΕΙΝΑΙ ΑΥΤΟ ΣΩΣΤΟ ΒΑΣΕΙ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΗΣ ΕΕ;

Σύμφωνα με την οδηγία 2018/957/ΕΕ, ο εργοδότης του αποσπασμένου εργαζομένου πρέπει να εξασφαλίζει ότι το ποσό που καταβάλλεται πράγματι στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της απόσπασης είναι τουλάχιστον ισοδύναμο με την «αμοιβή»¹⁶ που απαιτείται βάσει των κανόνων του κράτους μέλους υποδοχής. Προκειμένου να γίνει κατανοητό ποιο ποσό είναι καταβλητέο, απαιτείται σύγκριση μεταξύ του ποσού που καταβάλλεται πράγματι στον εργαζόμενο και του οφειλόμενου ποσού βάσει των κανόνων του κράτους μέλους υποδοχής, και η εν λόγω σύγκριση πρέπει να βασίζεται στο ακαθάριστο ποσό της αμοιβής των ημεδαπών εργαζομένων (δηλαδή προ εισφορών, κρατήσεων ή φόρων) και όχι στα επιμέρους συστατικά στοιχεία της αμοιβής.

Η αμοιβή περιλαμβάνει τυχόν σχετικά με την απόσπαση επιδόματα εκτός εάν καταβάλλονται ως επιστροφή ή αποζημίωση εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης.

Η επιστροφή ή η αποζημίωση εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης δεν θεωρούνται αμοιβή και, επομένως, δεν λαμβάνονται υπόψη για τη σύγκριση. Εάν δεν προκύπτει σαφώς ποια στοιχεία του επιδόματος απόσπασης καταβάλλονται ως επιστροφή εξόδων που προέκυψαν πράγματι λόγω της απόσπασης, τότε ολόκληρο το επίδομα θεωρείται καταβληθέν ως επιστροφή εξόδων, και όχι αμοιβή.

ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Για την εφαρμογή των οδηγιών για την απόσπαση εργαζομένων μπορεί να πρέπει να ληφθούν υπόψη δύο δέσμες κανόνων:

1. οι κανόνες του κράτους μέλους υποδοχής που καθορίζουν την απαιτούμενη «αμοιβή», συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, των κανόνων οι οποίοι προβλέπονται σε συλλογικές συμβάσεις που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής ή εφαρμόζονται κατ' άλλον τρόπο·
2. οι κανόνες του κράτους μέλους προέλευσης που καθορίζουν την αμοιβή που καταβάλλεται στον εργαζόμενο, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, τυχόν εφαρμοστέας συλλογικής σύμβασης και της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Ο εργοδότης πρέπει να εξασφαλίζει ότι το ποσό που καταβάλλεται στον αποσπασμένο εργαζόμενο είναι τουλάχιστον ισοδύναμο με την αμοιβή που απαιτείται βάσει των κανόνων του κράτους μέλους υποδοχής.

Η σύγκριση θα πρέπει να πραγματοποιείται μεταξύ των συνολικών ακαθάριστων ποσών αμοιβής και όχι τυχόν επιμέρους συστατικών στοιχείων της αμοιβής.

Κατά τη διενέργεια της σύγκρισης αυτής, ορισμένα στοιχεία που καταβάλλονται στον εργαζόμενο σύμφωνα με τους κανόνες του κράτους μέλους προέλευσης δεν μπορούν να λαμβάνονται υπόψη στο κράτος μέλος υποδοχής ως στοιχεία της απαιτούμενης αμοιβής: αυτό ισχύει στην περίπτωση πληρωμών για υπερωριακή εργασία, πληρωμών για έξοδα που πράγματι προέκυψαν λόγω της απόσπασης και οποιασδήποτε πληρωμής η οποία αποζημιώνει τον εργαζόμενο για την εκτέλεση επιπλέον εργασίας ή εργασίας υπό ιδιαίτερες συνθήκες.

¹⁶ Τίθεται σε εφαρμογή από τις 30 Ιουλίου 2020

Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα σύγκρισης.

Ακαθάριστο ποσό που πρέπει να καταβληθεί σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 1 – κράτος μέλος υποδοχής		Ακαθάριστο ποσό που πράγματι καταβλήθηκε	
Μισθός για την κατηγορία	1 550	Μισθός	500
		Επίδομα απόσπασης	1 100
		Αποζημίωση για διατροφή και στέγη	500
Σύνολο	1 550		2 100

Στο παράδειγμα αυτό, το καταβληθέν ποσό συμμορφώνεται με την απαίτηση του άρθρου 3 παράγραφος 1. Η αποζημίωση για έξοδα δεν λαμβάνεται υπόψη αλλά ο μισθός και το επίδομα απόσπασης υπερβαίνουν από κοινού το οφειλόμενο ποσό βάσει των κανόνων του κράτους μέλους υποδοχής.

Ακαθάριστο ποσό που πρέπει να καταβληθεί σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 1 – κράτος μέλος υποδοχής		Ακαθάριστο ποσό που πράγματι καταβλήθηκε	
Μισθός για την κατηγορία	1 550	Μισθός	800
Ημερήσια αποζημίωση	400	Επίδομα απόσπασης	900
Αποζημίωση για οδοιπορικά	150	Αποζημίωση για έξοδα στέγης	400
Σύνολο	2 100		2 100

Στο παράδειγμα αυτό, το καταβληθέν ποσό δεν συμμορφώνεται με την απαίτηση του άρθρου 3 παράγραφος 1 καθώς η αποζημίωση για έξοδα στέγης δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη και το καταβληθέν ποσό είναι, επομένως, χαμηλότερο από το οφειλόμενο ποσό βάσει των κανόνων του κράτους μέλους υποδοχής.

Ακαθάριστο ποσό που πρέπει να καταβληθεί σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 1 – κράτος μέλος υποδοχής		Ακαθάριστο ποσό που πράγματι καταβλήθηκε	
Μισθός για την κατηγορία	1 550	Μισθός	800
		Επίδομα απόσπασης	600
		Πληρωμή για υπερωριακή εργασία και εργασία την Κυριακή	400
Σύνολο	1 550		1 800

Στο παράδειγμα αυτό, το καταβληθέν ποσό δεν συμμορφώνεται με την απαίτηση του άρθρου 3 παράγραφος 1: εάν εργοδότης απαιτήσει από εργαζόμενο να εκτελέσει πρόσθετη εργασία ή να εργαστεί υπό ιδιαίτερες συνθήκες, η αποζημίωση για την πρόσθετη αυτή εργασία δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αμοιβής.

3.5 ΜΠΟΡΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΜΟΥ ΝΑ ΑΦΑΙΡΕΣΕΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΙΣΘΟ ΜΟΥ ΤΑ ΞΕΟΔΑ ΣΤΕΓΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ;

Όχι. Η επιστροφή ή αποζημίωση εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης παρέχεται επιπλέον της αμοιβής. Συνεπώς, ο εργοδότης δεν μπορεί να την αφαιρέσει από την αμοιβή που καταβάλλεται στον εργαζόμενο.

3.6 ΜΠΟΡΕΙ ΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΜΕΛΟΣ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΝΑ ΜΟΥ ΖΗΤΗΣΕΙ ΝΑ ΣΥΜΜΟΡΦΩΘΩ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΟΥ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΕΞΟΔΩΝ ΤΑΞΙΔΙΟΥ, ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ ΚΑΙ ΣΤΕΓΗΣ;

Σύμφωνα με την οδηγία 2018/957/ΕΕ, οι εργοδότες πρέπει να επιστρέφουν στον αποσπασμένο εργαζόμενο τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγης σύμφωνα με τις εθνικές νομοθετικές διατάξεις και/ή την πρακτική που διέπουν τη σχέση εργασίας, οι οποίες είναι, εν γένει, οι νομοθετικές διατάξεις και/ή η πρακτική του κράτους μέλους προέλευσης. Παρότι στην οδηγία διατυπώνεται η αρχή σύμφωνα με την οποία τα έξοδα αυτά πρέπει να αναλαμβάνονται από τον εργοδότη, η ρύθμιση του ζητήματος εναπόκειται στις εθνικές νομοθετικές διατάξεις και/ή στην πρακτική (συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων σε οποιοδήποτε επίπεδο) του κράτους μέλους προέλευσης.

Ωστόσο, ένας αποσπασμένος εργαζόμενος ο οποίος, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, απαιτείται να ταξιδέψει προς και από τον συνήθη τόπο εργασίας στο κράτος μέλος υποδοχής, ή αποστέλλεται προσωρινά από τον εργοδότη από τον εν λόγω συνήθη τόπο εργασίας σε άλλο τόπο εργασίας, δικαιούται οποιοδήποτε επίδομα ή επιστροφή εξόδων απαιτείται, στο κράτος μέλος υποδοχής, από νομοθετικές διατάξεις ή από τυχόν συλλογικές συμβάσεις που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής ή εφαρμόζονται κατ' άλλον τρόπο σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 8 της οδηγίας 96/71/ΕΚ όπως τροποποιήθηκε.

ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Πορτογάλος εργαζόμενος αποσπάται για έξι μήνες σε εργοτάξιο στην Οστάνδη (Βέλγιο).

Κατά τη διάρκεια της απόσπασης, ο εργαζόμενος αποστέλλεται για μία εβδομάδα στη Λιέγη (Βέλγιο) για να συμμετάσχει σε εκδήλωση επαγγελματικής κατάρτισης.

Τα επιδόματα διατροφής και στέγης που προβλέπονται στη γενικά δεσμευτική συλλογική σύμβαση στο Βέλγιο για τον κατασκευαστικό τομέα πρέπει να καταβληθούν στον αποσπασμένο εργαζόμενο για την περίοδο εργασίας του εκτός του συνήθους τόπου εργασίας (στην Οστάνδη στο παρόν παράδειγμα) στο κράτος μέλος υποδοχής.

3.7 ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΛΥΣΙΔΑΣ ΥΠΕΡΓΟΛΑΒΙΑΣ, ΠΟΙΟΣ ΕΥΘΥΝΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ;

Οι κανόνες σχετικά με την ευθύνη του υπεργολάβου καθορίζονται στο άρθρο 12 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ και μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- ▶ τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν, χωρίς διακρίσεις και σε αναλογική βάση, την ευθύνη του υπεργολάβου, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι, σε αλυσίδες υπεργολαβίας, ο εργολάβος του οποίου άμεσος υπεργολάβος είναι ο εργοδότης μπορεί, επιπλέον ή αντί του εργοδότη, να θεωρείται υπεύθυνος από τον αποσπασμένο εργαζόμενο όσον αφορά κάθε οφειλόμενη καθαρή αμοιβή·
- ▶ όσον αφορά τον κατασκευαστικό τομέα, τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν την εν λόγω ευθύνη του υπεργολάβου·
- ▶ τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν πιο αυστηρούς κανόνες ευθύνης όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής και το εύρος της ευθύνης των υπεργολάβων, χωρίς διακρίσεις και σε αναλογική βάση·
- ▶ αντί των προαναφερόμενων κανόνων για την ευθύνη, τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν άλλα κατάλληλα μέτρα επιβολής, τα οποία καθιστούν δυνατή την επιβολή αποτελεσματικών και αναλογικών κυρώσεων εις βάρος του εργολάβου.

Εν συντομία, στον κατασκευαστικό τομέα πρέπει να υπάρχει σύστημα ευθύνης του υπεργολάβου που θα καθιστά υπεύθυνο τον εργολάβο στο πλαίσιο άμεσης σχέσης υπεργολαβίας. Σε άλλους οικονομικούς τομείς, τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν σύστημα ευθύνης του υπεργολάβου, ακόμη και με διευρυμένο πεδίο εφαρμογής ή εύρος, υπό την προϋπόθεση ότι είναι αναλογικό και δεν εισάγει διακρίσεις.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η οδηγία επιτρέπει στα κράτη μέλη να εξαιρούν από την κοινή ευθύνη εργολάβους «που έχουν επιδείξει τη δέουσα επιμέλεια», σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο.

3.8 ΕΊΝΑΙ ΔΥΝΑΤΟΝ ΝΑ ΘΕΣΠΙΣΤΕΪ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΥΘΥΝΗΣ ΤΟΥ ΥΠΕΡΓΟΛΑΒΟΥ ΜΟΝΟ ΣΕ ΔΙΑΣΥΝΟΡΙΑΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ;

Όπως αναφέρεται στην ερώτηση 3.7, οποιοδήποτε σύστημα ευθύνης του υπεργολάβου το οποίο θεσπίζεται σύμφωνα με την οδηγία 2014/67/ΕΕ πρέπει να είναι αναλογικό και να μην εισάγει διακρίσεις. Κατά συνέπεια, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να θεσπίσουν σύστημα ευθύνης του υπεργολάβου το οποίο εφαρμόζεται μόνο σε παρόχους διασυνοριακών υπηρεσιών, καθώς με τον τρόπο αυτόν θα εισάγονταν άμεσα διακρίσεις σε βάρος των εν λόγω παρόχων υπηρεσιών. Το σύστημα αυτό θα μπορούσε να αποθαρρύνει τους πελάτες και τους εργολάβους από το να συνάπτουν συμβάσεις εργολαβίας ή υπεργολαβίας με επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλα κράτη μέλη.

3.9 Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΜΟΥ ΔΕΝ ΜΟΥ ΚΑΤΑΒΑΛΛΕΙ ΟΡΘΑ ΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ. ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΥΠΟΒΑΛΩ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ Ή ΝΑ ΚΙΝΗΣΩ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΜΕΛΟΣ ΥΠΟΔΟΧΗΣ;

Ναι. Τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν ότι υπάρχουν αποτελεσματικοί μηχανισμοί που παρέχουν στους αποσπασμένους εργαζομένους τη δυνατότητα να υποβάλουν απευθείας καταγγελία κατά του εργοδότη τους, καθώς και το δικαίωμα να κινήσουν δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες, και στο κράτος μέλος υποδοχής.

Τα κράτη μέλη πρέπει να επιτρέπουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και σε άλλα τρίτα μέρη να κινούν για λογαριασμό ή προς υποστήριξη των αποσπασμένων εργαζομένων ή του εργοδότη τους, και με την έγκρισή τους, κάθε δικαστική ή διοικητική διαδικασία για την επιβολή των δικαιωμάτων ή των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις οδηγίες για την απόσπαση εργαζομένων.

3.10 ΚΑΤ'ΟΠΙΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΠΙΒΛΗΘΗΚΕ ΥΨΗΛΗ ΚΥΡΩΣΗ. ΕΊΝΑΙ ΑΥΤΟ ΣΥΜΦΩΝΟ ΜΕ ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΕ;

Η οδηγία 2014/67/ΕΕ επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να θεσπίζουν κατάλληλους και αποτελεσματικούς μηχανισμούς ελέγχου και παρακολούθησης, χωρίς διακρίσεις και σε αναλογική βάση.

Προβλέπει επίσης ότι τα κράτη μέλη πρέπει να εφαρμόζουν κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων εφαρμογής της οδηγίας και να λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν την εφαρμογή και την τήρησή τους.

Οι προβλεπόμενες κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές.





4 ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΗ

4.1 ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΥΠΟΒΑΛΩ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ Ή ΝΑ ΚΙΝΗΣΩ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΜΟΥ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΕΡΑΣ ΤΗΣ ΑΠΟΣΠΑΣΗΣ; ΑΥΤΟ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΣΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΜΕΛΟΣ ΠΡΟΪΕΛΕΥΣΗΣ Ή ΥΠΟΔΟΧΗΣ;

Ναι, η οδηγία 2014/67/ΕΕ προβλέπει ρητά ότι τα κράτη μέλη πρέπει να διαθέτουν μηχανισμούς για την υποβολή καταγγελιών ή την κίνηση δικαστικών διαδικασιών ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας, όσον αφορά οφειλόμενα δικαιώματα που απορρέουν από τη συμβατική σχέση μεταξύ του εργοδότη και του εν λόγω αποσπασμένου εργαζομένου και τυχόν ζημία ή βλάβη λόγω της μη εφαρμογής των κανόνων σχετικά με την απόσπαση. Οι μηχανισμοί αυτοί πρέπει να είναι διαθέσιμοι αφού οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι έχουν επιστρέψει από το κράτος μέλος στο οποίο έγινε η απόσπαση.

4.2 ΜΠΟΡΕΙ ΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΜΕΛΟΣ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΝΑ ΖΗΤΗΣΕΙ ΈΓΓΡΑΦΑ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΜΙΑ ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΜΕΤΑ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΑΠΟΣΠΑΣΗΣ;

Πράγματι, η οδηγία 2014/67/ΕΕ επιτρέπει στα κράτη μέλη να απαιτούν από τους παρόχους υπηρεσιών να υποβάλουν ορισμένα έγγραφα (τη σύμβαση εργασίας, δελτία μισθοδοσίας, δελτία χρόνου παρουσίας όπου αναγράφονται η έναρξη, η λήξη και η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας και αποδεικτικά καταβολής των μισθών) εντός εύλογης προθεσμίας **μετά τη λήξη της απόσπασης**.

Στην οδηγία της ΕΕ για την απόσπαση εργαζομένων προβλέπονται διάφοροι κανόνες σχετικά με την απόσπαση, η οποία αναφέρεται στη διαδικασία μέσω της οποίας οι εργοδότες αποστέλλουν εργαζομένους τους σε άλλη χώρα της ΕΕ με σκοπό την παροχή υπηρεσιών σε προσωρινή βάση. Στο παρόν ενημερωτικό φυλλάδιο παρέχονται λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τους κανόνες που εφαρμόζονται πριν από, κατά και μετά την απόσπαση. Η κατανόηση αυτή είναι απαραίτητη προκειμένου να διασφαλίζεται, αφενός, ότι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και, αφετέρου, ότι οι κανόνες εφαρμόζονται με ορθό και συνεπή τρόπο από τις εθνικές αρχές και τους εργοδότες σε ολόκληρη την ΕΕ.

Μπορείτε να μεταφορτώσετε τις δημοσιεύσεις μας ή να εγγραφείτε δωρεάν στη διεύθυνση

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Αν θέλετε να λαμβάνετε ενημερώσεις ανά τακτά χρονικά διαστήματα σχετικά με τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης, εγγραφείτε δωρεάν στο ηλεκτρονικό ενημερωτικό δελτίο «Κοινωνική Ευρώπη» στη διεύθυνση

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU_Social