

Η απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών υπό το φως της Οδηγίας 2018/957

»» 26.01.2021

Βασικό Ενωσιακό και Εθνικό Νομοθετικό Πλαίσιο απόσπασης στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών

- ΟΔΗΓΙΑ 96/71/ΕΚ- Ενσωμάτωση μέσω του Προεδρικού Διατάγματος 219/2000
σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών
- ΟΔΗΓΙΑ 2014/67/ΕΕ- Ενσωμάτωση μέσω του Προεδρικού Διατάγματος 101/2016
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»)
- ΟΔΗΓΙΑ 2018/957/ΕΕ- Αναμονή Ενσωμάτωσης
για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών
(Προθεσμία μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο και εφαρμογή 30.07.2020)

Πεδίο εφαρμογής

- Οι εν λόγω διατάξεις εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος της ΕΕ ή σε κράτος που έχει υπογράψει τη συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ) και δεν είναι μέλος της ΕΕ, οι οποίες, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας.
- Δεν εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις εμπορικής ναυτιλίας όσον αφορά το ναυτιλόμενο προσωπικό.

Μορφές και έννοια απόσπασης

Η απόσπαση κατά το άρθρο 1 παρ. 3 της Οδηγίας μπορεί να λάβει τρεις μόνο μορφές, οι οποίες αναλύονται ως εξής:

A) η επιχείρηση αποσπά έναν εργαζόμενο για λογαριασμό της και υπό τη διεύθυνσή της, στο έδαφος κράτους μέλους, στο πλαίσιο σύμβασης που συνάπτεται μεταξύ της επιχείρησης αποστολής και του παραλήπτη της παροχής υπηρεσιών που ασκεί τις δραστηριότητές του στο εν λόγω κράτος μέλος.

B) η επιχείρηση αποσπά έναν εργαζόμενο στο έδαφος κράτους μέλους σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση του ομίλου

Γ) η επιχείρηση ούσα επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, αποσπά εργαζομένους σε χρήστρια επιχείρηση εγκατεστημένη ή ασκούσα δραστηριότητα στο έδαφος κράτους μέλους

Έννοια αποσπασμένου εργαζομένου

- Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ως αποσπασμένος νοείται ο εργαζόμενος ο οποίος, για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα, εκτελεί την εργασία του στο έδαφος κράτους μέλους άλλου από εκείνο στο έδαφος του οποίου εργάζεται συνήθως.
- Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η έννοια του εργαζομένου είναι **εκείνη που εφαρμόζεται από το δίκαιο του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου είναι αποσπασμένος ο εργαζόμενος.**
- **Διευκρίνιση ορισμού εργαζομένου με το ΠΔ 219/2000**
- *«Ως αποσπασμένος εργαζόμενος νοείται κάθε φυσικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος προεδρικού διατάγματος»*

Ελάχιστες εγγυήσεις όρων εργασίας σύμφωνα με την Οδηγία 96/71/ΕΟΚ κ το ΠΔ 219/2000

Εγγύηση εφαρμογής όρων εργασίας που καθορίζονται από την ελληνική εργατική νομοθεσία (νόμοι, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις), την ΕΓΣΣΕ και τις εκάστοτε ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές και αφορούν τα παρακάτω ζητήματα:

- μέγιστες περιόδους εργασίας και ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης
- ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ ' αποδοχών
- ελάχιστα όρια μισθού,
- την προστασία παιδιών και νέων κατά την εργασία
- την προστασία των γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας κατά την εργασία

-
- ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών
 - προστασία υγείας, ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία·
 - θέσης εργαζομένων στη διάθεση χρήστριας επιχείρησης ιδίως από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης ή από επιχειρήσεις διάθεσης εργαζομένων
 - τη μη διάκριση στην εργασία ιδίως λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, χρώματος, γλώσσας, σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης εφόσον οι εργαζόμενοι είναι αποδεδειγμένα ικανοί να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται, κοινωνικής προέλευσης, μερικής απασχόλησης προσχώρησης ή μη σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, πολιτικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων

Υποχρεώσεις επιχειρήσεων κατά την απόσπαση

Πριν από την έναρξη της παροχής υπηρεσιών υφίσταται υποχρέωση υποβολής στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου παροχής των υπηρεσιών των ακόλουθων εγγράφων στην ελληνική γλώσσα:

α) έγγραφο δήλωση στην οποία θα περιλαμβάνονται τα κατωτέρω στοιχεία:

- το όνομα ή η εταιρική επωνυμία της επιχείρησης, η έδρα της, η
- διεύθυνσή της και η νομική της μορφή,
- τα στοιχεία ταυτότητας του νόμιμου εκπροσώπου της επιχείρησης.
- τα στοιχεία ταυτότητας του εκπροσώπου της επιχείρησης στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της παροχής των υπηρεσιών,
- η διεύθυνση του τόπου ή των τόπων παροχής εργασίας, καθώς και τα στοιχεία της επιχείρησης στην οποία θα παρέχεται η εργασία

-
- η ημερομηνία έναρξης της παροχής των υπηρεσιών και της απόσπασης των εργαζομένων καθώς και η πιθανή διάρκειά τους, και
 - η φύση της ασκούμενης δραστηριότητας καθώς και η χρήση ή μη επικίνδυνων υλικών ή μεθόδων.

β) κατάσταση των αποσπασμένων εργαζόμενων για θεώρηση, σε δύο αντίτυπα, στην οποία θα εμφανίζονται για κάθε έναν από αυτούς:

- το όνομα, το επίθετο, η ηλικία και η ειδικότητα,
- η ημερομηνία σύναψης της σχέσης εργασίας, η ομοειδής προϋπηρεσία σε άλλους εργοδότες και η οικογενειακή κατάσταση,
- η διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας, οι ώρες έναρξης, διακοπής, διαλείμματος και λήξης της ημερήσιας εργασίας καθώς και η εβδομαδιαία ανάπαυση, και
- οι καταβαλλόμενες πάσης φύσεως αποδοχές

Το ένα αντίτυπο από τις ανωτέρω καταστάσεις αναρτάται με μέριμνα των επιχειρήσεων σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας

Αναθεωρημένη οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων, της 28ης Ιουνίου 2018 (οδηγία ΕΕ 2018/957)

Στις ελάχιστες εγγυήσεις προστίθενται

- η) συνθήκες στέγασης των εργαζομένων, όταν παρέχονται από τον εργοδότη σε εργαζομένους μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους·
- θ) επιδόματα ή επιστροφή εξόδων για την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης των εργαζομένων που βρίσκονται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους.
- Το ανωτέρω στοιχείο εφαρμόζεται αποκλειστικά για τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγης αποσπασμένων εργαζομένων όταν υποχρεούνται να ταξιδέψουν από και προς τον συνήθη τόπο εργασίας τους εντός του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου έχουν αποσπαστεί. **Τα εν λόγω έξοδα δεν περιλαμβάνονται στην αμοιβή του αποσπασμένου, αλλά παρέχονται επιπροσθέτως.**

Υποχρέωση ενημέρωσης χρήστριας επιχείρησης

Η χρήστρια επιχείρηση ενημερώνει τις επιχειρήσεις που αποσπούν τον εργαζόμενο σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζει όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή,

Σημαντικές τροποποιήσεις

- Όταν η πραγματική διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους 12 μήνες, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας, **οι επιχειρήσεις απόσπασης εγγυώνται, βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης**, στους εργαζομένους που είναι αποσπασμένοι στο έδαφός τους, επιπλέον των όρων εργασίας και απασχόλησης που περιλαμβάνονται στις ελάχιστες εγγυήσεις προστασίας, όλους τους εφαρμοστέους όρους εργασίας και απασχόλησης οι οποίοι καθορίζονται στο κράτος μέλος στο οποίο εκτελείται η εργασία.
- Όταν αντικαθίσταται ένας αποσπασμένος εργαζόμενος με άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο που εκτελεί την ίδια εργασία στον ίδιο τόπο, η διάρκεια της απόσπασης είναι η αθροιστική διάρκεια των περιόδων απόσπασης των εν λόγω μεμονωμένων αποσπασμένων εργαζομένων

-
- **Αποσπασμένοι εργαζόμενοι μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης:**
Η αναθεωρημένη ΟΑΕ διασφαλίζει την ίση μεταχείριση των αποσπασμένων εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Οι ίδιοι όροι που ισχύουν για τους εθνικούς οργανισμούς προσωρινής απασχόλησης θα ισχύουν και για τους διασυνοριακούς αυτούς φορείς που προσλαμβάνουν εργαζομένους.
 - Τα **υποχρεωτικά στοιχεία που συνιστούν την αμοιβή** σε ένα κράτος μέλος πρέπει να είναι **διαθέσιμα** σε ενιαίο εθνικό δικτυακό τόπο.
 - Υποχρέωση του παρόχου υπηρεσιών να υποβάλλει **αιτιολογημένη κοινοποίηση**, ενώπιον των αρμοδίων φορέων σε περίπτωση που η 12μηνη **περίοδος απόσπασης χρειαστεί να παραταθεί** για επιπλέον 6 μήνες, συνολικά για 18 μήνες.

Εξαιρέσεις εφαρμογής της αρχής ίσης μεταχείρισης

- Ως προς τις διαδικασίες, διατυπώσεις και όρους για τη σύναψη και τη λύση της συμβάσεως εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ρητρών μη ανταγωνισμού·
- Ως προς επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα.

Υποθέσεις C-620/18 και C-626/18 για την ακύρωση της Οδηγίας 2018/957

- Στις εν λόγω υποθέσεις, αφενός η Ουγγαρία (υπόθεση C-620/18), αφετέρου η Πολωνία (υπόθεση C-626/18) άσκησαν προσφυγές με αίτημα την ακύρωση της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957, προβάλλοντας ως λόγους ακύρωσης, μεταξύ άλλων, που αφορούσαν την επιλογή εσφαλμένης νομικής βάσης για την έκδοση της οδηγίας αυτής, παράβαση του αρ. 56 ΣΛΕΕ, το οποίο εγγυάται την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, και παράβαση του Κανονισμού (ΕΚ) 593/2008 («Ρώμη Ι»).

Σκεπτικό και εκτιμήσεις Δικαστηρίου

Πρώτον, το Δικαστήριο επισήμανε ότι επι τροποποίησης προϋπάρχουσας νομοθετικής ρυθμίσεως, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη:

- ✓ η υφιστάμενη κανονιστική ρύθμιση την οποία αυτή τροποποιεί και, ιδίως, ο σκοπός και το περιεχόμενό της και
- ✓ η τυχόν μεταβολή των συνθηκών. Κατά την επανεκτίμηση της Οδηγίας 96/71/EK διαπιστώθηκε ότι δημιούργησε άνισους όρους ανταγωνισμού μεταξύ επιχειρήσεων εγκατεστημένων στα κράτη μέλη υποδοχής και επιχειρήσεων που αποσπούν εργαζομένους στα κράτη μέλη αυτά, καθώς και κατάτμηση της αγοράς εργασίας λόγω δομικών διαφορών στους κανόνες περί αποδοχών που έχουν εφαρμογή στους αντίστοιχους εργαζομένους τους. (Απόφαση του Δικαστηρίου Sähköalojen ammattiliitto, C396/13)

-
- **Δεύτερον**, το Δικαστήριο εξέτασε τον **λόγο ακυρώσεως** με τον οποίον προβάλλεται παράβαση του άρθρου 56 ΣΛΕΕ, δηλ. τον ισχυρισμό περί κατάργησης του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος του κόστους των παρόχων υπηρεσιών που είναι εγκατεστημένοι σε ορισμένα κράτη μέλη.
 - Η οδηγία προβλέπει την εξασφάλιση της εφαρμογής στους αποσπασμένους εργαζομένους ενός συνόλου όρων εργασίας εντός του κράτους μέλους υποδοχής, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών που έχουν καταστεί υποχρεωτικές στο κράτος αυτό.
 - Ωστόσο, η **οδηγία (ΕΕ) 2018/957 δεν επηρεάζει τα λοιπά στοιχεία κόστους των επιχειρήσεων που αποσπούν τέτοιους εργαζομένους**, όπως είναι η παραγωγικότητα ή η αποδοτικότητα των εργαζομένων αυτών, στις οποίες αναφέρεται η αιτιολογική της σκέψη 16.

Τρίτον, αναφορικά με την εξέταση της νομιμότητας των κανόνων ως προς την έννοια της «αμοιβής» και των κανόνων σχετικά με την «μακροχρόβια απόσπαση» υποστηρίχθηκε ότι:

- Επί αξιολόγησης της προσφυγής, υποχρέωση του Δικαστηρίου αποτελεί η επιβεβαίωση ότι , από την άποψη της εσωτερικής της νομιμότητας, **η πράξη αυτή δεν παραβιάζει τις Συνθήκες ΕΕ και ΛΕΕ ή τις γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης και ότι δεν έχει εκδοθεί κατά κατάχρηση εξουσίας.**
- Η απόσπαση διάρκειας άνω των δώδεκα μηνών έπρεπε να έχει ως συνέπεια την εξομοίωση και ουσιώδη προσέγγιση της προσωπικής κατάστασης των αποσπασμένων εργαζομένων τους οποίους αφορά προς εκείνη των εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις εγκατεστημένες στο κράτος μέλος υποδοχής.

Τέταρτον, το Δικαστήριο παραδέχθηκε πως κατά την εκτίμηση επιπτώσεων, διαπιστώθηκε ότι **η προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων** την οποία προβλέπει η οδηγία 96/71/EK δεν ήταν πλέον πρόσφορη, διότι η έννοια των «ελάχιστων ορίων μισθού» του κράτους μέλους υποδοχής δεν ήταν πλέον ικανή να εξασφαλίσει την προστασία των εργαζομένων αυτών, καθώς απέιχε σημαντικά από τη διαδεδομένη πρακτική των επιχειρήσεων που αποσπούν εργαζομένους σε άλλο κράτος μέλος, η οποία συνίσταται:

- στην καταβολή σε αυτούς **μόνον του κατώτατου μισθού**
- συνεπώς παρατηρήθηκαν **κρίσιμες διαφορές στις αποδοχές μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνταν από επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε αυτά τα κράτη μέλη και των εργαζομένων που είχαν αποσπαστεί σε αυτά**

Πέμπτον, επί του ισχυρισμού περί παράβαση του κανονισμού «Ρώμη Ι» από το άρθρο 3, παράγραφος 1α, της τροποποιημένης οδηγίας 96/71/ΕΚ, (το οποίο προβλέπει ότι, σε περίπτωση απόσπασης άνω των δώδεκα μηνών, το σύνολο σχεδόν των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής επιβάλλονται υποχρεωτικά στους αποσπασμένους εργαζομένους, ανεξαρτήτως του δικαίου που διέπει τη σχέση εργασίας.)

- Επί του άρ. 23 ο Κανονισμός «Ρώμη Ι» προβλέπει τη **δυνατότητα παρέκκλισης από τους κανόνες σύγκρουσης νόμων που ο ίδιος θεσπίζει, σε περίπτωση που διατάξεις του δικαίου της Ένωσης εισάγουν κανόνες για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές σε ειδικώς προσδιοριζόμενα θέματα.**
- Ως εκ της φύσεως και του περιεχομένου του, το άρθρο 3, παράγραφος 1α, της τροποποιημένης οδηγίας 96/71/ΕΚ **συνιστά ειδικό κανόνα σύγκρουσης νόμων, κατά την έννοια του άρθρου 23 του κανονισμού «Ρώμη Ι».**

Ευχαριστώ για την προσοχή σας!



North America: Mexico - United States

Central & South America: Argentina - Brazil - Chile - Colombia - Panama - Peru

Western Europe: Austria - Belgium - Cyprus - Denmark - Finland - France - Germany - Greece - Ireland - Italy

Luxembourg - Netherlands - Norway - Portugal - Spain - Sweden - Switzerland - United Kingdom

Eastern Europe: Czech Republic - Estonia - Hungary - Latvia - Lithuania - Poland - Romania - Russia - Slovakia - Turkey - Ukraine

Middle East & Asia Pacific: China - India - Israel - Japan - Korea, Republic of - New Zealand - United Arab Emirates

www.iuslaboris.com