



ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ



Σύνταξη και επιμέλεια:

Αλεξάνδρα Μπρούμου, Προϊσταμένη Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού

Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

και

Ευμορφία Καρατζά, Επιθεωρήτρια Εργασιακών Σχέσεων

Ιανουάριος 2025

Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
1.1 Σκοπός	3
1.2 Η διάσταση των κανόνων κοινωνικής ασφάλισης.....	4
2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ	7
2.1 Ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Νομοθεσίας.....	7
2.2 Πεδίο εφαρμογής.....	7
2.3 Περιπτώσεις απόσπασης	7
2.4 Έννοια απόσπασης.....	9
2.5 Όροι εργασίας αποσπασμένων εργαζομένων	11
2.6 Αποδοχές αποσπασμένων μισθωτών	12
2.7 Μακροχρόνια απόσπαση	15
3. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	16
3.1 Υποχρεώσεις επιχειρήσεων – ευθύνη στην υπεργολαβία.....	16
3.2 Δικαιώματα εργαζομένων	20
4. ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	22
4.1 Επίβλεψη και έλεγχος εφαρμογής.....	22
4.2 Κοινοί και συντονισμένοι έλεγχοι.....	23
4.3 Διοικητική συνεργασία.....	23
4.4 Σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (άρθ. 3-5, 10-15, 17 του Π.Δ. 101/2016)	25
4.5 Πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης διατάξεων	27
4.6 Διοικητικές κυρώσεις	31
4.7 Διασυννοριακή εκτέλεση διοικητικών κυρώσεων	34
4.8 Συχνές ερωτήσεις.....	36
5. ΕΠΙΛΟΓΟΣ	39
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	40
I) Ερωτηματολόγιο.....	40
II) Λίστα ελέγχου για τη γνησιότητα της απόσπασης.....	42

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Σκοπός

Η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων διασφαλίζει την προστασία τους κατά τη διάρκεια της απόσπασης σε σχέση με την ελεύθερη παροχή διασυνοριακών υπηρεσιών, θεσπίζοντας υποχρεωτικές διατάξεις αναφορικά με τους όρους εργασίας και την προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους.

Τα άρθρα 56-62 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) εγγυώνται την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών μεταξύ των κρατών μελών. Στο πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με το άρθρ. 57 οι πάροχοι υπηρεσιών που εδρεύουν σε ένα κράτος-μέλος μπορούν να αποσπούν εργαζομένους σε άλλα κράτη-μέλη για την παροχή υπηρεσιών, υπό τους ίδιους όρους που ισχύουν για τους υπηκόους του κράτους μέλους υποδοχής.

Το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την απόσπαση εργαζομένων ρυθμίζεται από τις Οδηγίες 96/71/ΕΚ, 2014/67/ΕΕ, 2018/957 και τον Κανονισμό 1024/2012/ΕΕ. Μέσω των ανωτέρω διατάξεων επιβάλλεται στα κράτη μέλη η πρόβλεψη της τήρησης από τους παρόχους υπηρεσιών που αποσπούν εργαζόμενους στο έδαφός τους ενός πλαισίου επιτακτικών κανόνων ελάχιστης προστασίας των εργαζομένων.

Η βασική αρχή για την κινητικότητα των εργαζομένων είναι ο κανόνας «lex loci laboris». Αυτό σημαίνει ότι το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή δραστηριότητα στο έδαφος ενός κράτους μέλους υπόκειται στη νομοθεσία του κράτους αυτού, ακόμη και αν κατοικεί σε διαφορετικό κράτος μέλος, ή αν η επιχείρηση που το απασχολεί έχει την έδρα της σε άλλο κράτος μέλος. Το σημείο εκκίνησης της προστασίας της απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων είναι ότι εξακολουθούν να υπόκεινται στην εργατική νομοθεσία του κράτους μέλους αποστολής, αλλά ότι επιπλέον εφαρμόζονται ορισμένες πτυχές της προστασίας της απασχόλησης του κράτους μέλους υποδοχής. Οι διατάξεις αυτές αναφέρονται στην Οδηγία 96/71/ΕΚ (οι λεγόμενες «διατάξεις του σκληρού πυρήνα») και οι κυριότερες από αυτές είναι η αμοιβή, οι μέγιστες περίοδοι εργασίας, οι ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης και η ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές. Ωστόσο, αυτά τα στοιχεία της προστασίας της απασχόλησης στο κράτος υποδοχής εφαρμόζονται μόνο στον βαθμό που είναι ευνοϊκότερα από την προστασία που προσφέρει η εργατική νομοθεσία του κράτους μέλους αποστολής.

Για την ενίσχυση της δίκαιης κινητικότητας των εργαζομένων και της προώθησης της εφαρμογής του ευρωπαϊκού δικαίου ιδρύθηκε η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ELA) με τον Κανονισμό 2019/1149. Βασικές αρμοδιότητες του ELA είναι: α) η υποστήριξη των κρατών μελών με την ανάπτυξη ικανοτήτων στον τομέα της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και η διευκόλυνση της πρόσβασης σε πληροφορίες, β) η ενίσχυση της συνεργασίας και της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των κρατών μελών, γ) ο συντονισμός και η υποστήριξη κοινών και

συντονισμένων ελέγχων, δ) η υποστήριξη των κρατών μελών για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας.

Το 2023, ο ΕΛΑ και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εγκαινίασαν το πρόγραμμα «Απόσπαση 360», το οποίο στοχεύει στη βελτίωση της ανταλλαγής πληροφοριών, την ενίσχυση της διοικητικής συνεργασίας και την ανάπτυξη ψηφιακών εργαλείων. Κυριότερες δράσεις του περιλαμβάνουν:

- Δημιουργία λίστας ελέγχου για την αναγνώριση γνήσιας απόσπασης.
- Ανάπτυξη ροών εργασιών για πολίτες τρίτων χωρών, λόγω των σύνθετων θεμάτων εργατικής, ασφαλιστικής και μεταναστευτικής νομοθεσίας.
- Σύνταξη εγχειριδίου για τις εθνικές πρακτικές των 27 κρατών μελών.

1.2 Η διάσταση των κανόνων κοινωνικής ασφάλισης¹

Η κοινωνικοασφαλιστική διάσταση της κινητικότητας των εργαζομένων καθορίζεται από τους Κανονισμούς για τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης, οι οποίοι βασίζονται στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και διευκολύνουν τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας εθνικής νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης [Κανονισμοί (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και 987/2009, σε αντικατάσταση των Κανονισμών (ΕΟΚ) 1408/71 και 574/72]], με σκοπό τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας των κρατών-μελών της Ε.Ε., του Ε.Ο.Χ. και της Ελβετίας. Η ελεύθερη μετακίνηση εργαζομένων δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης. Για τον λόγο αυτό, είναι απαραίτητο να προσδιορίζεται η εφαρμοστέα νομοθεσία, ώστε να καταβάλλονται οι ασφαλιστικές εισφορές σε ένα κράτος μέλος. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 1 του Κανονισμού Ε.Ε. 883/2004 το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή δραστηριότητα σε κράτος μέλος για λογαριασμό εργοδότη ο οποίος ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές του εκεί και το οποίο έχει αποσπαστεί από τον εν λόγω εργοδότη σε άλλο κράτος μέλος για να εκτελέσει εργασία για λογαριασμό του εν λόγω εργοδότη, εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία του πρώτου κράτους μέλους, **υπό τον όρο ότι:**

- ✓ η διάρκεια της εργασίας δεν υπερβαίνει τους 24 μήνες,
- ✓ το πρόσωπο αυτό δεν έχει αποσταλεί σε αντικατάσταση άλλου αποσπασμένου.

Σχετικά με την εφαρμογή του ανωτέρω άρθρου, το άρθρο 15 παρ. 1 του Κανονισμού (Ε.Ε.) 987/2009 προβλέπει ότι εάν ένα πρόσωπο ασκεί τη δραστηριότητα του σε κράτος μέλος

¹ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. τον Πρακτικό οδηγό για την εφαρμοστέα νομοθεσία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ) και την Ελβετία, ο οποίος αναφέρεται σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης και διατίθεται στον σύνδεσμο: <https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2023-01/EL%20-%20CE%A0%CF%81%CE%B1%CE%BA%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%82%20%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82%20%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%B5%CF%86%CE%B1%CF%81%CE%BC%CE%BF%CF%83%CF%84%CE%AD%CE%B1%20%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%BF%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%AF%CE%B1%20-12.2013.pdf>

διαφορετικό από το αρμόδιο κράτος μέλος, ο εργοδότης ή, σε περίπτωση προσώπου που δεν ασκεί δραστηριότητα μισθωτού, ο ενδιαφερόμενος ενημερώνει, ει δυνατόν εκ των προτέρων, τον αρμόδιο φορέα του κράτους μέλους η νομοθεσία του οποίου εφαρμόζεται. Ο εν λόγω φορέας εκδίδει στον ενδιαφερόμενο πιστοποιητικό, το οποίο βεβαιώνει ότι αυτή η νομοθεσία είναι εφαρμοστέα και αναφέρει, αν συντρέχει σχετική περίπτωση, την ημερομηνία λήξης και τους όρους εφαρμογής της. Για την απόδειξη της κοινωνικής ασφάλισης των αποσπασμένων εργαζομένων εκδίδεται το φορητό έντυπο A1 (PDA1) από τους αρμόδιους φορείς κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους αποστολής, το οποίο είναι δεσμευτικό για τους φορείς και για τα δικαστήρια του κράτους μέλους υποδοχής. Εάν υπάρξει διαφωνία μεταξύ των κρατών μελών σχετικά με τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας, οι αρμόδιοι φορείς θα πρέπει να ξεκινήσουν διάλογο, αλλά το έντυπο A1 παραμένει έγκυρο έως ότου αποσυρθεί από τον φορέα που το εξέδωσε. Μόνο σε περιπτώσεις αποδεδειγμένης απάτης τα δικαστήρια της χώρας υποδοχής μπορούν να αγνοήσουν το A1, το οποίο, σε κάθε περίπτωση δεν έχει δεσμευτικό αποτέλεσμα για τις υποχρεώσεις που επιβάλλονται από την εθνική νομοθεσία εκτός της κοινωνικής ασφάλισης.

Ποια είναι η διαφορά μεταξύ συντονισμού και εναρμόνισης κοινωνικής ασφάλισης;

Ο συντονισμός, ως τεχνική του ευρωπαϊκού δικαίου κοινωνικής ασφάλειας διαφοροποιείται από την εναρμόνιση, η οποία βασίζεται σε διεθνείς συμφωνίες για τη σύγκλιση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, θέτοντας γενικές αρχές και ελάχιστα όρια, καθώς και κοινούς στόχους. Η εναρμόνιση έχει πιο σημαντικές και ριζικές συνέπειες από τον συντονισμό, καθώς εισάγει κανόνες που απαιτούν την αναθεώρηση και ενιαία εφαρμογή των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Αντίθετα, ο συντονισμός στοχεύει στην άρση των αρνητικών επιπτώσεων που προκαλούν οι εθνικοί κανόνες στους εργαζόμενους που μετακινούνται, χωρίς να απαιτεί αλλαγές στους κανόνες των κρατών μελών. Στόχος της νομοθεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν είναι η δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, αλλά η γεφύρωση των διαφορετικών εθνικών συστημάτων και η διασφάλιση της επικοινωνίας μεταξύ αυτών, προκειμένου να διευκολύνεται η κινητικότητα των εργαζομένων και να προστατεύονται τα δικαιώματά τους.

Τι ισχύει για τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται σε ένα κράτος μέλος με σκοπό την απόσπασή τους σε άλλο κράτος μέλος; Μπορεί ένας εργοδότης να προβεί σε απόσπαση εργαζόμενου που προσλήφθηκε πρόσφατα;

Το πρόσωπο που αποσπάται σε άλλο κράτος μέλος εντάσσεται στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους στο οποίο ο εργοδότης του έχει την έδρα του πριν από την έναρξη της απασχόλησης του εργαζόμενου. Η βασική προϋπόθεση για την απόσπαση είναι η ύπαρξη εργασιακής σχέσης καθ' όλη τη διάρκεια της απόσπασης, από την έναρξη έως τη λήξη

της. Στην πράξη θεωρείται ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να αποσπαστεί σε άλλο κράτος μέλος εφόσον υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους προέλευσης τουλάχιστον έναν μήνα πριν από την έναρξη της απόσπασης². Για περιόδους υπαγωγής μικρότερης διάρκειας απαιτείται αξιολόγηση κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη όλους τους σχετικούς παράγοντες.

² Σύμφωνα με Απόφαση της Διοικητικής Επιτροπής για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης

2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

2.1 Ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Νομοθεσίας

Το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά στην απόσπαση σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με τα Προεδρικά Διατάγματα 101/2016 και 30/2021.

Το **Π.Δ. 30/2021**, το οποίο αντικατέστησε το Π.Δ. 219/2000, καθορίζει το βασικό πλαίσιο ρυθμίσεων για την απόσπαση των εργαζομένων και εξασφαλίζει την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων καθ' όλη τη διάρκεια της απόσπασης. Θέτει υποχρεωτικές διατάξεις που αφορούν στους όρους εργασίας, την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων κατά την απόσπαση.

Το **Π.Δ. 101/2016** αφορά στην προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις διατάξεις της Οδηγίας 2014/67 και την τροποποίηση του Κανονισμού 2012/1024 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά (Internal Market Information System -IMI).

Τέλος, το **Π.Δ. 1/2023** τροποποίησε το πλαίσιο σχετικά με τα στοιχεία που πρέπει να γνωστοποιούνται στην αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας από την επιχείρηση που αποσπά εργαζομένους στην Ελλάδα.

2.2 Πεδίο εφαρμογής

Οι διατάξεις για την απόσπαση εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες στα 27 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στα κράτη που έχουν υπογράψει τη συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και δεν είναι μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ισλανδία, Λιχτενστάιν και Νορβηγία), και στην Ελβετία. **Μόνο** επιχειρήσεις που είναι νόμιμα εγκατεστημένες σε κράτος μέλος της Ένωσης, του Ε.Ο.Χ. και της Ελβετίας μπορούν να ασκούν το δικαίωμα ελεύθερης παροχής υπηρεσιών (άρθ. 1 Π.Δ. 30/2021).

2.3 Περιπτώσεις απόσπασης

Σύμφωνα με το άρθ. 1 του Π.Δ. 30/2021, η απόσπαση εργαζομένων διέπεται από τις ανωτέρω διατάξεις, εφόσον πραγματοποιείται από επιχείρηση:

α) η οποία έχει συνάψει σύμβαση παροχής υπηρεσιών με τον αποδέκτη των υπηρεσιών στην Ελλάδα, εφόσον υφίσταται σχέση εργασίας ανάμεσα στην επιχείρηση του κράτους μέλους προέλευσης και το άτομο που αποσπάται

β) η οποία επιθυμεί να αποσπάσει εργαζόμενο της σε επιχείρηση του ιδίου ομίλου στο έδαφος της Ελλάδας, εφόσον υφίσταται σχέση εργασίας ανάμεσα στην επιχείρηση και το άτομο που αποσπάται

γ) προσωρινής απασχόλησης, ή επιχείρηση που διαθέτει μισθωτούς σε έμμεσο εργοδότη που είναι εγκατεστημένος ή ασκεί τις δραστηριότητές του στην Ελλάδα, εφόσον υφίσταται σχέση εργασίας μεταξύ της επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) ή της επιχείρησης που διαθέτει εργαζόμενους σε έμμεσο εργοδότη και του εργαζόμενου. Ο μισθωτός αυτός θεωρείται ότι έχει αποσπαστεί από την ΕΠΑ ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζόμενους, με την οποία ο εργαζόμενος συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή τον άμεσο εργοδότη.

Ποιοι είναι οι βασικοί όροι εργασίας των μισθωτών σε ΕΠΑ;

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ισχύει για τους μισθωτούς που έχουν διατεθεί σε έμμεσο εργοδότη, γεγονός που σημαίνει ότι οι βασικοί όροι εργασίας τους, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στην χρήστρια επιχείρηση (έμμεσο εργοδότη), πρέπει να είναι τουλάχιστον ισοδύναμοι με αυτούς που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί άμεσα από τον έμμεσο εργοδότη για να αναλάβουν την ίδια θέση. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης προβλέπεται και από το άρθρ. 5 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ για την εργασία μέσω ΕΠΑ, η οποία έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με τα άρθρ. 113–133 του Ν. 4052/2012 (ΦΕΚ 41/Α'/01.03.2012), όπως ισχύει.

Ποια είναι η έννοια του ομίλου επιχειρήσεων;

Σύμφωνα με το άρθρ. 26 του Ν. 4540/2018 (ΦΕΚ 91/Α'/22.05.2018) όμιλος επιχειρήσεων είναι δύο ή περισσότερες επιχειρήσεις, οι οποίες αναγνωρίζεται ότι συνδέονται, με έναν από τους ακόλουθους τρόπους:

Επιχείρηση σε άμεση ή έμμεση σχέση με άλλη επιχείρηση, η οποία:

- ✓ κατέχει την πλειοψηφία του εγγεγραμμένου κεφαλαίου αυτής,
- ✓ ή ελέγχει την πλειοψηφία των ψήφων που συνδέονται με το μετοχικό της κεφάλαιο,
- ✓ ή μπορεί να διορίζει περισσότερα από τα μισά μέλη του διοικητικού, διαχειριστικού ή εποπτικού οργάνου της επιχείρησης,
- ✓ ή αμφότερες οι επιχειρήσεις τελούν υπό την ενιαία διεύθυνση μιας μητρικής επιχείρησης.

Ειδικότερα, και σύμφωνα με αποφάσεις της νομολογίας (ενδεικτικά παρατίθενται οι αποφάσεις: Εφ. Λάρισας 235/2012, Μον. Εφ. Πειραιά 192/2020, Άρειος Πάγος 10/2018), ο όμιλος εταιριών χαρακτηρίζεται από κοινή διεύθυνση, κοινή οικονομική πολιτική, κοινή χρηματοδότηση, με μια

λέξη κοινά οικονομικά συμφέροντα. Ενώ συντίθεται από πολλά αυτοτελή νομικά πρόσωπα, αποτελεί μία οικονομική ενότητα. Δεν νοείται όμιλος επιχειρήσεων όταν υπάρχει αυτοτελής νομική προσωπικότητα και διοίκηση, αυτοτελής δράση και οικονομική αυτοτέλεια και καμμία δεν είναι μητρική ή θυγατρική άλλης, ενώ καταρτίζεται αυτοτελής προϋπολογισμός και ισολογισμός και καμμία δεν έχει θέση ελέγχουσας ή δεσπόζουσας ή μητρικής εταιρείας.

2.4 Έννοια απόσπασης

Ως αποσπασμένος εργαζόμενος νοείται κάθε μισθωτός που συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση που εδρεύει σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του ΕΟΧ ή της Ελβετίας και τον οποίο η επιχείρηση αποσπά σε άλλο κράτος μέλος, σύμφωνα με τις τρεις προαναφερθείσες περιπτώσεις, για να εκτελέσει εργασία για περιορισμένο χρονικό διάστημα (άρθ. 2 Π.Δ. 30/2021).

Πώς διακρίνεται η απόσπαση από την προσωρινή ή τη διασυνοριακή εργασία;

Οι εργαζόμενοι που αποστέλλονται σε άλλο κράτος μέλος για προσωρινή εργασία, αλλά δεν παρέχουν υπηρεσίες σε αυτό, δεν θεωρούνται αποσπασμένοι εργαζόμενοι. Η προσωρινή εργασία περιλαμβάνει διασυνοριακές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία, όπως η συμμετοχή σε διασκέψεις, συνέδρια, εκθέσεις, εκδηλώσεις κατάρτισης, επαγγελματικά ταξίδια κ.λ.π.

Τόσο στην περίπτωση της απόσπασης όσο και της προσωρινής εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει τον ασφαλιστικό φορέα του κράτους μέλους προέλευσης, ο οποίος παρέχει το έντυπο Α1 στον μισθωτό ή τον εργοδότη του. Το έντυπο Α1 πρέπει να συνοδεύει τον εργαζόμενο προκειμένου να αποδεικνύεται ότι καταβάλλονται εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

Τέλος, υπάρχει η περίπτωση του διασυνοριακού ή μεθοριακού εργαζομένου, ο οποίος εργάζεται σε άλλη χώρα της Ε.Ε. από αυτήν στην οποία κατοικεί και επιστρέφει στη χώρα κατοικίας του τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα. Σε αυτή την περίπτωση, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί απόσπασης.

Τι ισχύει για τους υπηκόους τρίτων χωρών;

Η απόσπαση των υπηκόων τρίτων χωρών δεν γίνεται απευθείας από χώρες εκτός της Ε.Ε., αλλά κυρίως μέσω άλλου κράτους μέλους. Οι αποσπασμένοι υπήκοοι τρίτων χωρών δραστηριοποιούνται κυρίως στις διασυνοριακές οδικές μεταφορές, στις κατασκευές και σε κάποιον βαθμό στη γεωργία και τις υπηρεσίες παροχής φροντίδας. Απαραίτητη προϋπόθεση για να αποσπαστεί υπήκοος τρίτης χώρας σε οποιοδήποτε κράτος μέλος είναι ο εν λόγω υπήκοος να διαμένει και να εργάζεται νόμιμα σε κράτος μέλος. Μισθωτός τρίτης χώρας που αποσπάται από επιχείρηση κράτους μέλους σε διαφορετικό κράτος μέλος θεωρείται ότι διαμένει και εργάζεται

νόμιμα σε αυτό, ως εκ τούτου το κράτος μέλος υποδοχής δεν επιτρέπεται να υποχρεώνει την επιχείρηση να προμηθεύεται την άδεια εργασίας του από την αρμόδια υπηρεσία του κράτους μέλους υποδοχής (σχετική η απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης C-43/93³). Παρ' όλα αυτά, σε ορισμένες περιπτώσεις, το κράτος μέλος υποδοχής μπορεί να απαιτήσει θεώρηση ή μπλε κάρτα ως απόδειξη της νόμιμης παραμονής του υπηκόου τρίτης χώρας στο έδαφός του.

Σύμφωνα με το άρθρο 71 του ελληνικού Κώδικα Μετανάστευσης [N. 5038/2023 (ΦΕΚ 81/Α'/01.04.2023)], πολίτες τρίτων χωρών που μετακινούνται από επιχείρηση εγκατεστημένη σε κράτος μέλος της ΕΕ ή του ΕΟΧ **για διάστημα που υπερβαίνει τις 90 ημέρες**, αλλά δεν υπερβαίνει το έτος (365 ημέρες) θα πρέπει να αιτηθούν εθνικής θεώρησης εισόδου που επιτρέπει τη διαμονή για εργασιακούς λόγους⁴. Σύμφωνα με την παρ. 1 του ίδιου άρθρου, σε περίπτωση αίτησης χορήγησης άδειας εισόδου, θα πρέπει να εξασφαλίζεται ότι η επιχείρηση του κράτους μέλους προέλευσης αναλαμβάνει τα έξοδα διαμονής, επιστροφής και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης του εργαζόμενου.

Αναφορικά με τους υπηκόους του Ηνωμένου Βασιλείου, μετά τη λήξη της μεταβατικής περιόδου, όσοι εισέρχονται στην Ελλάδα για εργασία υπόκεινται στις διατάξεις του Κώδικα Μετανάστευσης, καθώς θεωρούνται πλέον υπήκοοι τρίτης χώρας. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να διαθέτουν νομιμοποιητικό έγγραφο, εκτός εάν είναι ωφελούμενοι της Συνθήκης Αποχώρησης και έχουν λάβει ειδική άδεια διαμονής πενταετούς ή δεκαετούς διάρκειας. Σε όλες τις άδειες διαμονής αναφέρεται η πλήρης πρόσβαση στην αγορά εργασίας⁵.

Ενδοεταιρική μετάθεση⁶

Σύμφωνα με τα άρθρα 26 και 27 του Ν. 4540/2018 (ΦΕΚ 91/Α'/22.05.2018), ως ενδοεταιρική μετάθεση νοείται η προσωρινή απόσπαση, η οποία έχει ως σκοπό την εργασία ή την εκπαίδευση πολίτη τρίτης χώρας που, κατά τη στιγμή υποβολής της αίτησης για άδεια ενδοεταιρικής μετάθεσης διαμένει εκτός του εδάφους των κρατών μελών της Ε.Ε. και διενεργείται από επιχείρηση εγκατεστημένη εκτός του εδάφους κράτους μέλους και έναντι της οποίας ο πολίτης τρίτης χώρας δεσμεύεται με σύμβαση εργασίας πριν από τη μετάθεση και κατά τη διάρκεια της, προς οντότητα που ανήκει στην ανωτέρω επιχείρηση ή στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων, η οποία είναι εγκατεστημένη στην Ελλάδα, και, κατά περίπτωση, η κινητικότητα μεταξύ των οντοτήτων υποδοχής που είναι εγκατεστημένες σε ένα ή περισσότερα δεύτερα κράτη-μέλη. Η άδεια

³ Διαθέσιμη στον σύνδεσμο:

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=99020&pageIndex=0&doclang=EL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2882963>

⁴ Σε περίπτωση παράτασης του διαστήματος πέραν του έτους, εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρ. 12 του ν. 5038/2023

⁵ Βλ. το υπ' αριθ. 23162/23.04.2021 έγγραφο της Διεύθυνσης Ατομικής Στήριξης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

⁶ Η Οδηγία 2014/66/ΕΕ σχετικά με τις προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών στο πλαίσιο ενδοεταιρικής μετάθεσης έχει ενσωματωθεί με τον Ν. 5038/2023 (Κεφάλαιο Γ')

ενδοεταιρικής μετάθεσης φέρει το ακρωνύμιο «ICT» και παρέχει στον κάτοχό της το δικαίωμα να διαμένει και να εργάζεται στο έδαφος του πρώτου κράτους μέλους, και, κατά περίπτωση, των δεύτερων κρατών μελών. Αναφορικά με τις προϋποθέσεις εισδοχής, ο εργαζόμενος πολίτης τρίτης χώρας που επιθυμεί τη χορήγηση «άδειας ενδοεταιρικής μετάθεσης» στην Ελλάδα θα πρέπει να μετατίθεται από επιχείρηση εγκατεστημένη σε τρίτη χώρα σε εταιρεία που ανήκει στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων στην Ελλάδα, όπου θα απασχοληθεί ως διευθυντικό στέλεχος, εξειδικευμένος εργαζόμενος ή ασκούμενος εργαζόμενος.

Η μέγιστη διάρκεια της ενδοεταιρικής μετάθεσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη για τα διευθυντικά στελέχη και τους ειδικευμένους εργαζόμενους και το ένα (1) έτος για τους ασκούμενους εργαζόμενους.

2.5 Όροι εργασίας αποσπασμένων εργαζομένων

Σύμφωνα με το άρθ. 3 του Π.Δ. 30/2021, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να εγγυώνται στους εργαζόμενους που αποσπών στην Ελλάδα, βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, και ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας τους, την εφαρμογή των όρων εργασίας που καθορίζονται από τα ακόλουθα:

A) την ελληνική νομοθεσία (νόμοι, διατάγματα και υπουργικές αποφάσεις),

B) τις εκάστοτε ισχύουσες εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καθορίζουν τους ελάχιστους μισθολογικούς και μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας, στο μέτρο που αυτές δεσμεύουν τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών,

Γ) τις εκάστοτε ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές, ή

Δ) τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έχουν συναφθεί από τις πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις, όπως ισχύουν στον οικείο γεωγραφικό χώρο και στον οικείο κλάδο ή επάγγελμα, στο μέτρο που αυτές δεσμεύουν τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών και αφορούν αποκλειστικά στα κατωτέρω θέματα:

- τις μέγιστες περιόδους εργασίας και τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης,
- την ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές,
- τις αποδοχές,
- την προστασία των παιδιών, των νέων και των γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας κατά την εργασία,
- την προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων κατά την εργασία,
- την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και την εν γένει μη διάκριση στην εργασία,
- την τοποθέτηση εργαζομένων σε έμμεσο εργοδότη από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης ή επιχειρήσεις που διαθέτουν εργαζόμενους,

- τις συνθήκες στέγασης των εργαζόμενων, όταν παρέχονται από τον εργοδότη σε εργαζόμενους μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους,
- την πρόσθετη αποζημίωση για εκτός έδρας διανυκτέρευση για την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης των εργαζόμενων που βρίσκονται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους (εφαρμόζεται αποκλειστικά για τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγης αποσπασμένων εργαζόμενων στο έδαφος της Ελλάδας όταν υποχρεούνται να ταξιδέψουν από και προς τον συνήθη τόπο εργασίας τους τόσο εντός της Ελλάδας όσο και σε άλλο κράτος μέλος κατά τη χρονική περίοδο της απόσπασης).

Εξαιρέσεις: Σε περιπτώσεις εργασιών αρχικής συναρμολόγησης ή/και πρώτης εγκατάστασης ενός αγαθού, εάν η διάρκεια της απόσπασης δεν υπερβαίνει τις οκτώ (8) ημέρες, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις που αφορούν στις αποδοχές και στην ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις (η εξαίρεση δεν αφορά στον κατασκευαστικό τομέα).

2.6 Αποδοχές αποσπασμένων μισθωτών

Αναφορικά με τις δικαιούμενες αποδοχές, είναι χρήσιμο να γίνει η εξής διάκριση:

Με την οδηγία 2018/957/ΕΕ «...η έννοια της αμοιβής καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο ή/και την πρακτική του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου έχει αποσπαστεί ο εργαζόμενος και καλύπτει όλα τα συστατικά στοιχεία αμοιβής που καθίστανται υποχρεωτικά από εθνικές νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις, ή συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις οι οποίες στο συγκεκριμένο κράτος μέλος έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής ή εφαρμόζονται κατ' άλλον τρόπο...».

Σύμφωνα με το άρθ. 3 του Π.Δ. 30/2021, ως αποδοχές νοούνται οι μικτές αποδοχές που καθορίζονται από την ελληνική νομοθεσία (νόμοι, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις), και από τις εφαρμοστέες, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, στο μέτρο που αυτές δεσμεύουν τον αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών. Αυτές περιλαμβάνουν τον βασικό μισθό και τα επιμέρους επιδόματα, **καθώς και τυχόν αμοιβές και προσαυξήσεις για επιπλέον εργασία, ιδίως για παροχή υπερεργασίας, υπερωρίας ή πρόσθετης εργασίας.**

Ωστόσο, δεν περιλαμβάνονται στην έννοια των αποδοχών τα επιδόματα απόσπασης που χορηγούνται για την κάλυψη των εξόδων που προκύπτουν λόγω της απόσπασης, όπως έξοδα ταξιδιού, στέγης, ή διατροφής. Οι επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζόμενους στην Ελλάδα υποχρεούνται να καταβάλουν στους αποσπασμένους εργαζόμενους τα έξοδα αυτά, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική που εφαρμόζεται στην εργασιακή σχέση του αποσπασμένου εργαζόμενου. Εάν οι όροι εργασίας δεν καθορίζουν ποια από τα επιδόματα απόσπασης θεωρούνται επιστροφή εξόδων και ποια αποτελούν μέρος της αμοιβής, το σύνολο του επιδόματος απόσπασης θεωρείται ως επιστροφή εξόδων. Τέλος, τα κράτη μέλη υποδοχής

πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι επιχειρήσεις εγγυώνται στους αποσπασμένους εργαζομένους τους όρους εργασίας και απασχόλησης σχετικά με τις συνθήκες στέγασης, όταν η παροχή της εργασίας γίνεται μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους.

Παραδείγματα ελέγχου καταβολής αποδοχών

Έστω ότι το ακαθάριστο ποσό που πρέπει να καταβληθεί σύμφωνα με τους κανόνες του κράτους μέλους υποδοχής αντιστοιχεί σε 1.550 ευρώ.

Παράδειγμα 1: Το ακαθάριστο ποσό που πράγματι καταβλήθηκε αντιστοιχεί σε 2.100 ευρώ και αποτελείται από τον μισθό, το επίδομα απόσπασης και την αποζημίωση για διατροφή και στέγη. Τα δύο πρώτα ποσά αντιστοιχούν σε 1.600 ευρώ και υπερβαίνουν το οφειλόμενο ποσό βάσει των κανόνων του κράτους μέλους υποδοχής.

Ακαθάριστο ποσό που <u>πρέπει</u> να καταβληθεί σύμφωνα με τους κανόνες του κράτους μέλους υποδοχής	Ακαθάριστο ποσό που <u>πράγματι</u> καταβλήθηκε
Μισθός για την κατηγορία 1.550€	Μισθός 800€ Επίδομα απόσπασης 800€ Αποζημίωση για διατροφή και στέγη 500€
Σύνολο 1.550€	2.100€

Παράδειγμα 2: Το ακαθάριστο ποσό που πράγματι καταβλήθηκε αντιστοιχεί σε 1.800 ευρώ. Ωστόσο, δεδομένου ότι: 1) δεν θα ληφθούν υπόψη οι προσαυξήσεις για υπερωριακή εργασία και εργασία την Κυριακή, 2) αφού δεν καθορίζεται εάν και ποια στοιχεία του σχετικού με την απόσπαση επιδόματος καταβάλλονται ως επιστροφή εξόδων που προέκυψαν πράγματι λόγω της απόσπασης ή ποια αποτελούν τμήμα της αμοιβής, τότε ολόκληρο το επίδομα απόσπασης μπορεί να θεωρηθεί ως επιστροφή εξόδων. Επομένως, σε αυτή την περίπτωση, ο μισθός υπολείπεται του οφειλόμενου ποσού βάσει των κανόνων του κράτους μέλους υποδοχής.

Ακαθάριστο ποσό που <u>πρέπει</u> να καταβληθεί σύμφωνα με τους κανόνες του κράτους μέλους υποδοχής	Ακαθάριστο ποσό που <u>πράγματι</u> καταβλήθηκε

Μισθός για την κατηγορία	1.550€	Μισθός Επίδομα απόσπασης Πληρωμή για υπερωριακή εργασία και εργασία την Κυριακή	800€ 600€ 400€
Σύνολο	1.550€		1.800€

Κατά τον έλεγχο των αποδοχών, ο Επιθεωρητής Εργασίας θα λάβει υπόψη τις μηνιαίες μικτές αποδοχές του μισθωτού, οι οποίες θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ισοδύναμες με την ελάχιστη αμοιβή που απαιτείται από την ελληνική νομοθεσία, ως κράτος μέλος υποδοχής και δεν θα πρέπει να περιλαμβάνουν επιδόματα που συνδέονται με την απόσπαση, εφόσον καταβάλλονται με σκοπό την κάλυψη των εξόδων που προκύπτουν λόγω της απόσπασης, όπως έξοδα διατροφής, στέγασης, ταξιδίου.

Παράδειγμα αποζημίωσης εκτός έδρας

Εργαζόμενος που έχει προσληφθεί και απασχολείται σε επιχείρηση στην Ισπανία αποσπάται για να παρέχει τις υπηρεσίες του σε επιχείρηση του Διεθνούς Αερολιμένα Αθηνών για περιορισμένο χρονικό διάστημα έχει τα εξής δικαιώματα:

1. Έξοδα απόσπασης: Τα έξοδα για τη στέγη, τη διατροφή και το ταξίδι θα καταβληθούν σύμφωνα με την ισπανική **νομοθεσία** ή/και πρακτική που εφαρμόζεται στην εργασιακή σχέση του αποσπασμένου εργαζόμενου.

2. Αποζημίωση εκτός έδρας: Εάν κατά τη διάρκεια της απόσπασης ο εργαζόμενος συμμετάσχει σε εκδήλωση επαγγελματικής κατάρτισης στη Θεσσαλονίκη, η αποζημίωση εκτός έδρας θα υπολογιστεί σύμφωνα με την **ελληνική εργατική νομοθεσία**, καθώς το κράτος υποδοχής που αποστέλλει τον μισθωτό για επαγγελματική εκπαίδευση είναι η Ελλάδα. Σύμφωνα με την υπ' αριθ. 21091/2990 Κ.Υ.Α. (ΦΕΚ 142/04.09.1946) ο μισθωτός δικαιούται για κάθε εκτός έδρας διανυκτέρευση οδοιπορικά έξοδα και ημερήσια αποζημίωση ίση προς ένα (1) ημερομίσθιο ή προς το 1/25 του νόμιμου μισθού. Όταν παρέχονται:

- ✓ Τροφή και κατοικία: καταβάλλεται το 1/4 της παραπάνω αποζημίωσης,
- ✓ Μόνο τροφή: καταβάλλεται το 1/2 της αποζημίωσης,
- ✓ Μόνο κατοικία: καταβάλλονται τα 4/5 της αποζημίωσης.

Ειδικά για τους μηχανικούς, βάσει της υπ. αριθ. Κ.Υ.Α. 43739/4395 (ΦΕΚ 138/Β'/03-08-1951), προβλέπεται, πλέον των οδοιπορικών και λοιπών εξόδων διαμονής, προσαύξηση ίση με το 1/20 των μηνιαίων αποδοχών για κάθε εκτός έδρας διανυκτέρευση.

2.7 Μακροχρόνια απόσπαση

Σύμφωνα με το άρθ. 4 του Π.Δ. 30/2021, σε περίπτωση που η διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους δώδεκα (12) μήνες, τα κράτη μέλη υποδοχής εξασφαλίζουν ότι οι επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζόμενους στο έδαφός τους εγγυώνται στους εν λόγω εργαζομένους, βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όλους τους εφαρμοστέους όρους εργασίας και απασχόλησης που ισχύουν στη χώρα υποδοχής, επιπλέον αυτών που αναφέρονται στο άρθ. 3 του Π.Δ. 30/2021 (σχετικό κεφάλαιο 2.5).

Το ανωτέρω χρονικό όριο των δώδεκα (12) μηνών δύναται να παραταθεί σε δεκαοκτώ (18) μήνες, εφόσον υποβληθεί αιτιολογημένη γνωστοποίηση στο αρμόδιο τμήμα του τόπου παροχής υπηρεσιών πριν την εκπνοή του δωδεκαμήνου. Η παράταση δεν υπόκειται σε διαδικασία έγκρισης, καθώς πρόκειται περί γνωστοποίησης και όχι περί αίτησης.

Εξαιρούνται από τους εφαρμοστέους όρους: Οι διαδικασίες και οι όροι για τη σύναψη και τη λύση της σύμβασης εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των ρητρών μη ανταγωνισμού) και οι κανόνες σχετικά με τα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά συστήματα δεν εφαρμόζονται στους μακροχρόνια αποσπασμένους μισθωτούς.

Τι εννοούμε «ίδια εργασία στον ίδιο τόπο»;

Όταν μια επιχείρηση εγκατεστημένη σε κράτος μέλος της Ε.Ε., του Ε.Ο.Χ. ή της Ελβετίας που προβαίνει σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας αντικαθιστά έναν αποσπασμένο εργαζόμενο 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. Ως ίδια εργασία στον ίδιο τόπο, νοείται, μεταξύ άλλων, εκείνη η οποία καθορίζεται με βάση τη φύση της παρεχόμενης υπηρεσίας, το επιτελούμενο έργο και τον τόπο παρεχόμενης εργασίας.

Κατά τον υπολογισμό της διάρκειας της απόσπασης λαμβάνεται υπόψη η ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση, καθώς και η ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, ενώ **δεν** λαμβάνονται υπόψη χρονικές περίοδοι όπως η άδεια άνευ αποδοχών, η αναστολή της σχέσης εργασίας και η απουσία λόγω ασθένειας.

Για παράδειγμα, όταν εργαζόμενος που έχει αποσπαστεί για δώδεκα μήνες ασθενεί ύστερα από έξι μήνες και πρέπει να αντικατασταθεί, επιτρέπεται η απόσπαση άλλου προσώπου για το υπολειπόμενο διάστημα της συμφωνημένης περιόδου.

3. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

3.1 Υποχρεώσεις επιχειρήσεων – ευθύνη στην υπεργολαβία

3.1.1 Υποχρεώσεις επιχειρήσεων (άρθ. 1 του Π.Δ. 1/2023)

Οι επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζόμενους στο έδαφος της Ελλάδας υποχρεούνται:

A. Να υποβάλουν, το αργότερο κατά την έναρξη της παροχής υπηρεσιών, και ανεξάρτητα από τη διάρκειά της, στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του τόπου παροχής υπηρεσιών, τα ακόλουθα έγγραφα, συντεταγμένα στην ελληνική γλώσσα:

α) έγγραφη δήλωση, στην οποία θα περιλαμβάνονται:

- τα στοιχεία του παρόχου υπηρεσιών,
- τα στοιχεία του εκπροσώπου της επιχείρησης στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της παροχής των υπηρεσιών, ο οποίος θα λειτουργεί και ως σύνδεσμος με τις αρμόδιες αρχές,
- τα στοιχεία του τόπου ή των τόπων παροχής εργασίας των αποσπασμένων,
- η ημερομηνία έναρξης, καθώς και η πιθανή διάρκεια και
- η φύση της ασκούμενης δραστηριότητας της επιχείρησης.

β) κατάσταση των αποσπασμένων εργαζόμενων, σε δύο αντίτυπα, στην οποία θα αναγράφονται τα εξής στοιχεία για κάθε εργαζόμενο: όνομα, επίθετο, αριθμός ταυτότητας ή διαβατηρίου και χώρα έκδοσης, ημερομηνία γέννησης, φύλο και ειδικότητα. Το ένα αντίτυπο από τις ανωτέρω καταστάσεις αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας και το άλλο παραμένει στο αρχείο της υπηρεσίας.

Σε περίπτωση μεταβολής των ανωτέρω στοιχείων, οι ανωτέρω επιχειρήσεις υποχρεούνται να υποβάλλουν συμπληρωματική κατάσταση εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επέλευση της αλλαγής.

Εκτός από την έγγραφη δήλωση και την κατάσταση προσωπικού, οι επιχειρήσεις που αποσπούν στο έδαφος της Ελλάδας εργαζόμενους υποχρεούνται:

B. Να τηρούν, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, στον τόπο παρεχόμενης εργασίας αντίγραφα σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή:

α) της ατομικής σύμβασης εργασίας ή ισοδύναμου εγγράφου, συμπεριλαμβανομένων και των πληροφοριών που αναφέρονται στον εκπατριζόμενο εργαζόμενο⁷,

β) των δελτίων μισθοδοσίας ή εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών,

γ) των δελτίων χρόνου παρουσίας, όπου αναγράφονται η έναρξη, η λήξη και η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας, και

δ) των αποδεικτικών καταβολής αποδοχών ή ισοδύναμων εγγράφων.

⁷ Σύμφωνα με το άρθρ. 8 Ν. 5053/2023 () (ΦΕΚ 158/Α'/26.09.2023)

Γ. Έως και δύο έτη μετά τη λήξη της απόσπασης, οι επιχειρήσεις που αποσπούν στο έδαφος της Ελλάδας εργαζόμενους υποχρεούνται **να τηρούν και να αποστέλλουν** τα ανωτέρω έγγραφα στις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, κατόπιν αίτησης των τελευταίων, εντός δεκαπέντε (15) ημερών, από την ημερομηνία παραλαβής της αίτησης αυτής, στην ελληνική ή στην αγγλική γλώσσα.

Ποιες είναι οι βασικές αλλαγές που επέφερε το άρθ. 1 του Π.Δ. 1/2023;

Με το άρθ. 1 του Π.Δ. 1/2023 τροποποιήθηκε το άρθ. 7 του Π.Δ. 101/2016 και απαλείφθηκε η υποχρέωση των επιχειρήσεων που αποσπούν εργαζόμενους στο έδαφος της Ελλάδας να αναφέρουν στην κατάσταση των αποσπασμένων εργαζόμενων: 1) τη διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας, τις ώρες έναρξης, διακοπής, διαλείμματος και λήξης της ημερήσιας εργασίας, καθώς και την εβδομαδιαία ανάπαυση, 2) τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές, 3) την ημερομηνία σύναψης της σύμβασης εργασίας, την προϋπηρεσία και την οικογενειακή κατάσταση.

Η τροποποίηση αυτή πραγματοποιήθηκε σε συνέχεια της Προειδοποιητικής Επιστολής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με την οποία επισημάνθηκε ότι οι υποχρεώσεις υποβολής αυτών των στοιχείων υπερβαίνουν τις αναγκαίες πληροφορίες για την επίτευξη του στόχου της διάταξης, δεδομένου ότι τα σχετικά έγγραφα τηρούνται στον τόπο παροχής της εργασίας και ότι οι πληροφορίες σχετικά με τα ανωτέρω ζητήματα μπορούν να ληφθούν από τον σύνδεσμο επικοινωνίας σε μεταγενέστερο στάδιο, αν κριθεί αναγκαίο.

Περαιτέρω, με το ίδιο άρθρο καταργήθηκε ο διαχωρισμός μεταξύ των στοιχείων του **νομίμου εκπροσώπου της επιχείρησης** και του **εκπροσώπου της επιχείρησης στην Ελλάδα**. Αυτό σημαίνει ότι πλέον δεν απαιτείται ξεχωριστή αναφορά αυτών των στοιχείων, απλουστεύοντας τη διαδικασία για τις επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζόμενους στην Ελλάδα.

Παραδείγματα

1. Απόσπαση μέσω ΕΠΑ

Εταιρεία προσωρινής απασχόλησης εγκατεστημένη στην Ελλάδα διαθέτει μισθωτό σε ελληνική επιχείρηση, η οποία τον αποσπά για έξι μήνες σε χρήστρια επιχείρηση στη Γερμανία. Υπόχρεη ενημέρωσης της ΕΠΑ για τους όρους εργασίας που ισχύουν στη γερμανική επιχείρηση είναι η χρήστρια επιχείρηση, δηλαδή η γερμανική. Αντίστοιχα, η ελληνική Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης οφείλει να εφαρμόζει **τουλάχιστον** τους όρους εργασίας που ισχύουν στη γερμανική επιχείρηση, καθώς και να υποβάλει στις αρχές της Γερμανίας τα έγγραφα που απαιτούνται πριν από την απόσπαση.

2. Αλυσιδωτή απόσπαση

Επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης που είναι εγκατεστημένη στην Αυστρία διαθέτει εργαζόμενο σε χρήστρια επιχείρηση στο Βέλγιο, η οποία, στη συνέχεια, τον αποσπά στη Γαλλία στο πλαίσιο σύμβασης παροχής υπηρεσιών. Στην περίπτωση αυτή, η επιχείρηση στην Αυστρία είναι υπεύθυνη για την τήρηση των ορθών όρων εργασίας και απασχόλησης και για την υποβολή της δήλωσης πριν από την απόσπαση, ενώ ο εργαζόμενος δικαιούται να υπαχθεί στους ευνοϊκότερους όρους εργασίας είτε της επιχείρησης στο Βέλγιο, είτε της επιχείρησης στη Γαλλία. Υπόχρεος ενημέρωσης σχετικά με τους όρους εργασίας είναι η χρήστρια επιχείρηση, ενώ υπόχρεος τήρησης των όρων εργασίας είναι η επιχείρηση που αποσπά τον μισθωτό και συνδέεται με αυτόν με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

3. Κράτος μέλος αποστολής

Επιχείρηση που εδρεύει στην Ιταλία συνάπτει σύμβαση παροχής υπηρεσιών με γαλλική κατασκευαστική εταιρεία. Για την εκτέλεση των εργασιών στη Γαλλία, η ιταλική επιχείρηση αποσπά δικούς της εργαζόμενους και τρεις προσωρινούς εργαζόμενους μιας πολωνικής εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Στην περίπτωση αυτή, οι προσωρινά απασχολούμενοι θεωρούνται αποσπασμένοι στη Γαλλία από την πολωνική (και όχι την ιταλική) ΕΠΑ και θα υπαχθούν στους όρους εργασίας της Γαλλίας.

Μπορεί ο εκπρόσωπος της επιχείρησης στην Ελλάδα να είναι εργαζόμενος της εταιρείας που παρέχει ο αποσπασμένος εργαζόμενος την εργασία του;

Σύμφωνα με το άρθρ. 1 παρ. 1^Α του Π.Δ. 1/23, ο πάροχος υπηρεσιών θα πρέπει να εκπροσωπείται στην Ελλάδα και να λειτουργεί και ως σύνδεσμος με τις αρμόδιες αρχές κατά τη διάρκεια της παροχής των υπηρεσιών. Δεδομένου ότι δεν διαχωρίζονται πλέον τα στοιχεία του νομίμου εκπροσώπου της επιχείρησης και του εκπροσώπου της επιχείρησης στην Ελλάδα, ο εκπρόσωπος της επιχείρησης στην Ελλάδα δεν αποκλείεται να είναι εργαζόμενος της χρήστριας επιχείρησης ή της επιχείρησης που αποσπά τον μισθωτό, ή ακόμα και ο ίδιος ο εργαζόμενος που έχει αποσπαστεί στο έδαφος της Ελλάδας.

Τι θα πρέπει να περιλαμβάνει η σύμβαση εργασίας του αποσπασμένου εργαζόμενου;

Με τον Ν. 5053/2023 ενσωματώθηκε η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Όταν ένας εργαζόμενος καλείται να εργαστεί σε κράτος μέλος ή σε τρίτη χώρα άλλη από το κράτος μέλος στο οποίο εργάζεται συνήθως, ο εργοδότης παρέχει τα απαιτούμενα έγγραφα⁸ **πριν από**

⁸ του άρθρ. 71 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου

την αναχώρηση του εργαζομένου, τα οποία θα πρέπει να περιλαμβάνουν συμπληρωματικά τις ακόλουθες πληροφορίες:

- ✓ τη χώρα ή τις χώρες όπου πρόκειται να παρέχει την εργασία του και την αναμενόμενη διάρκειά της,
- ✓ το νόμισμα στο οποίο πρόκειται να καταβάλλονται οι αποδοχές του,
- ✓ τα επιδόματα ή τις παροχές, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την ανάθεση της εργασίας,
- ✓ πληροφορίες σχετικά με το αν προβλέπεται επαναπατριsmός και, αν ναι, τους όρους που διέπουν τον επαναπατριsmό του,
- ✓ τις αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής,
- ✓ τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα και τις ρυθμίσεις για την επιστροφή των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης (εάν προβλέπονται) και
- ✓ τον επίσημο εθνικό διαδικτυακό τόπο του κράτους μέλους υποδοχής, στο οποίο πρόκειται να παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος, μέσω του οποίου μπορεί να ενημερώνεται για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους.

Σε περίπτωση μεταβολής των ανωτέρω στοιχείων (ή των ουσιωδών όρων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας) με οποιονδήποτε τρόπο, ο εργοδότης συντάσσει σχετικό έγγραφο, το οποίο παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο μέχρι την πραγματοποίηση της μεταβολής.

3.1.2 Ευθύνη στην υπεργολαβία

Προκειμένου να αντιμετωπίζονται οι καταχρήσεις σε περιπτώσεις υπεργολαβίας και να προστατεύονται τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, σύμφωνα με το άρθρο 12 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, ώστε να διασφαλίζεται η ευθύνη του υπεργολάβου.

Σύμφωνα με το άρθ. 9 Π.Δ. 101/2016, όπως τροποποιήθηκε με το άρθ. 92 Ν. 4876/2021, ο εργολάβος του οποίου άμεσος υπεργολάβος είναι ο εργοδότης (πάροχος των υπηρεσιών) που αναφέρεται στην παρ. 4 του άρθρου 1 του Π.Δ. 30/2021 ευθύνεται έναντι του αποσπασμένου εργαζόμενου αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον υπεργολάβο για τη μη καταβολή των προβλεπόμενων από το άρθρο 3 του Π.Δ. 30/2021 αποδοχών ή των εισφορών σε κοινά ταμεία ή όργανα των κοινωνικών εταίρων για τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο Παράρτημα της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ⁹. Η ευθύνη υπεργολαβίας καλύπτει μόνο τον άμεσο ανάδοχο και δεν

⁹ Το Παράρτημα της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, η οποία τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2014/67/ΕΕ, αναφέρεται σε όλες οι δραστηριότητες στον τομέα των οικοδομών με σκοπό την κατασκευή, την αποκατάσταση, την τακτική συντήρηση, τη μετατροπή ή την κατεδάφιση οικοδομών, και συγκεκριμένα τις ακόλουθες εργασίες: 1. Εκσκαφή, 2. Χωματοουργικά (ισοπέδωση), 3. Ανέγερση, 4. Συναρμολόγηση και αποσυναρμολόγηση προκατασκευασμένων στοιχείων, 5.

επεκτείνεται σε όλη την αλυσίδα της εργολαβίας. Επίσης, περιορίζεται στα δικαιώματα των εργαζομένων που απορρέουν από τη συμβατική σχέση μεταξύ του εργολάβου και του υπεργολάβου, δηλαδή αφορά εργαζόμενους που απασχολήθηκαν στο πλαίσιο της συγκεκριμένης υπεργολαβίας.

3.2 Δικαιώματα εργαζομένων

Σύμφωνα με το άρθ. 8 του Π.Δ. 101/2016 ο εργοδότης διασφαλίζει τα δικαιώματα του μισθωτού που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας μεταξύ αυτού και του αποσπασμένου. Οι κατά τόπο αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας εξετάζουν κάθε καταγγελία και αίτημα που υποβάλλεται από τους αποσπασμένους εργαζόμενους αναφορικά με την τήρηση των διατάξεων του Π.Δ., τόσο κατά τη διάρκεια της απόσπασης, όσο και μετά τη λήξη της και λαμβάνουν τα προβλεπόμενα από την κείμενη νομοθεσία μέτρα. Η διαδικασία επίλυσης των εργατικών διαφορών εφαρμόζεται και στην περίπτωση των αποσπασμένων εργαζομένων, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας, κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των σχετικών διατάξεων (ακόμη και αν έχει λυθεί ή λήξει η σχέση εργασίας) έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών (με την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων περί παραγραφής και προθεσμιών προσφυγής).

Οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, και άλλα νομικά πρόσωπα που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον, μπορούν να κινήσουν εξ ονόματος ή προς υποστήριξη των αποσπασμένων εργαζομένων ή των εργοδοτών τους και με τη συναίνεσή τους κάθε διοικητική ή δικαστική διαδικασία για την εφαρμογή των διατάξεων των προεδρικών διαταγμάτων. Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση του αποσπασμένου εργαζόμενου από τον εργοδότη λόγω της άσκησης των ανωτέρω δικαιωμάτων από τον εργαζόμενο.

Όταν έπειτα από συνολική αξιολόγηση εκ μέρους των ελληνικών αρμόδιων αρχών αποδεικνύεται ότι μια επιχείρηση καλλιεργεί καταχρηστικώς ή δολίως την εντύπωση ότι η κατάσταση εργαζομένου εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος διατάγματος, ο εργαζόμενος πρέπει να επωφελείται από το εφαρμοστέο δίκαιο και πρακτική.

Ποια είναι η αρμόδια αρχή για την υποβολή καταγγελιών;

Σύμφωνα με το άρθ. 11 της Οδηγίας 2014/67: «*τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι υπάρχουν αποτελεσματικοί μηχανισμοί που παρέχουν στους αποσπασμένους εργαζόμενους τη δυνατότητα να υποβάλουν απευθείας καταγγελία κατά του εργοδότη τους, καθώς και το δικαίωμα να*

Διαρρύθμιση – Εξοπλισμός, 6. Μετατροπές, 7. Ανακαίνιση, 8. Επισκευή, 9. Διάλυση, 10. Κατεδάφιση, 11. Προληπτική συντήρηση, 12. Τακτική συντήρηση - Εργασίες χρωματισμού και καθαρισμού, 13. Εξυγίανση.

κινήσουν σχετικές δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες, και στο κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου είναι ή ήταν αποσπασμένοι, αν οι εν λόγω εργαζόμενοι κρίνουν ότι υπέστησαν ζημία ή βλάβη λόγω της μη εφαρμογής των εφαρμοστέων κανόνων, ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι έγινε η παράβαση των κανόνων».

Ο αποσπασμένος δύναται να υποβάλει καταγγελία στην αρμόδια αρχή του κ-μ προέλευσης εφόσον θίγονται τα δικαιώματα που απορρέουν από τη συμβατική σχέση εργασίας (όπως ή μη καταβολή ή καθυστέρηση των αποδοχών). Αντίστοιχα, εάν ο αποσπασμένος κρίνει ότι υπέστη ζημία λόγω της μη εφαρμογής των εφαρμοστέων κανόνων, ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας δύναται να υποβάλει καταγγελία κατά του παρόχου υπηρεσιών στην αρμόδια αρχή του κράτους μέλους υποδοχής (ενδεικτικά αναφέρονται θέματα που άπτονται των χρονικών ορίων εργασίας, μισθολογικών ή μη όρων που ισχύουν στο κράτος μέλος υποδοχής, ίσης μεταχείρισης κ.ο.κ.).

4. ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

4.1 Επίβλεψη και έλεγχος εφαρμογής

Σύμφωνα με το άρθ. 3 του Π.Δ. 101/2016 οι Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας είναι αρμόδιες για την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής των διατάξεων του Π.Δ. 30/2021 και του Π.Δ. 101/2016 που αφορούν κυρίως στους όρους και στις συνθήκες εργασίας των αποσπασμένων στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένων. Είναι ωστόσο αρμόδιες και για τον έλεγχο στον πάροχο υπηρεσιών, όταν είναι εγκατεστημένος στο έδαφος της Ελλάδας, καθώς και στους εργαζόμενους που αποσπώνται από την Ελλάδα σε άλλο κράτος μέλος. Για τον σκοπό αυτόν, οι επιθεωρητές εργασίας έχουν την εξουσία να εισέρχονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και να διενεργούν έλεγχο σύμφωνα με όσα ορίζονται στον ν. 3996/2011 και στην περίπτωση μη συμμόρφωσης να κάνουν συστάσεις και, εάν αυτές δεν τηρούνται, να επιβάλουν διοικητικές ή και ποινικές κυρώσεις. Επίσης, έχουν την αρμοδιότητα να διενεργούν εργατικές διαφορές, σύμφωνα με το άρθ. 3 του Ν. 3996/2011, όπως ισχύει.

Με ποιές άλλες αρχές μπορεί να συνεργαστεί η Επιθεώρηση Εργασίας κατά τον έλεγχο;

Η παρακολούθηση και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων που αναφέρονται παραπάνω διενεργούνται, όταν κρίνεται αναγκαίο, σε συνεργασία με τις εξής Υπηρεσίες:

- α) την Υπηρεσία Οικονομικής Αστυνομίας και Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος (ΥΠ.Ο.Α.Δ.Η.Ε.),
- β) τα όργανα του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος,
- γ) τα Περιφερειακά Ελεγκτικά Κέντρα Ασφάλισης (ΠΕΚΑ), ή τα ελεγκτικά όργανα των Υπηρεσιών Εσόδων του ΕΦΚΑ.

Η επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων, καθώς και η εξέταση πραγματικών περιστατικών κατά τη διενέργεια ελέγχων στην Ελλάδα, ως κράτος μέλος υποδοχής, πραγματοποιούνται, είτε αυτεπάγγελτα, είτε κατόπιν αιτήματος αρμόδιας αρχής του κράτους μέλους προέλευσης και σε συνεργασία με αυτή (μέσω του Internal Market Information System - IMI).

Πώς διενεργούνται οι έλεγχοι με σύστημα ανάλυσης κινδύνου (risk analysis);

Πέραν από τους δειγματοληπτικούς ελέγχους, οι αρμόδιες Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας διενεργούν ελέγχους, οι οποίοι βασίζονται σε εκτίμηση επικινδυνότητας. Με το σύστημα ανάλυσης κινδύνου (risk analysis) και λαμβάνοντας υπόψη τον όγκο του εργατικού δυναμικού σε διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας εντοπίζονται οι τομείς στους οποίους

συγκεντρώνονται υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης αποσπασμένων εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών. Για τον εντοπισμό αυτών των τομέων, μπορεί να λαμβάνονται υπόψη παράγοντες όπως η υλοποίηση μεγάλων έργων υποδομής, η ύπαρξη μεγάλων αλυσίδων υπερβολαβίας, η γεωγραφική εγγύτητα με το κράτος μέλος εγκατάστασης του παρόχου υπηρεσιών, τα ιδιαίτερα προβλήματα και οι ανάγκες συγκεκριμένων τομέων, το ιστορικό καταγγελιών και παραβάσεων και ο δείκτης παραβατικότητας ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, καθώς και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ορισμένων ομάδων εργαζομένων.

4.2 Κοινοί και συντονισμένοι έλεγχοι

Η αυξανόμενη πολυπλοκότητα των καταχρήσεων στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού καθιστά επιτακτική την ανάγκη για συνεργασία μεταξύ διαφόρων φορέων επιβολής του νόμου και για ασφαλή ανταλλαγή πληροφοριών. Σε αυτό το πλαίσιο, κατόπιν αιτήματος ενός ή περισσότερων κρατών μελών, η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ELA) αναλαμβάνει τον συντονισμό και την υποστήριξη κοινών και συντονισμένων ελέγχων σε τομείς που εμπίπτουν στις αρμοδιότητές της, με στόχο την ενίσχυση της πρόληψης και της συμμόρφωσης.

Η ομάδα εργασίας του ELA για τις επιθεωρήσεις, που αποτελείται από κράτη μέλη και κοινωνικούς εταίρους διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις εργασίες σχετικά με τα εργαλεία και τις διαδικασίες ελέγχου. Στον σύνδεσμο: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-11/EL_Guidelines-for-concerted-and-joint-inspections%281%29.pdf διατίθεται το εγχειρίδιο του ELA με τίτλο: «Κατευθυντήριες γραμμές για συνδυσασμένες και κοινές επιθεωρήσεις». Ειδικότερα, στις σελίδες 17-19 του εγχειριδίου αναλύονται οι βασικές αρχές για την ανταλλαγή πληροφοριών και παρέχονται οδηγίες σχετικά με τη διενέργεια ελέγχου.

4.3 Διοικητική συνεργασία

Στο πλαίσιο ενίσχυσης της συνεργασίας και της παροχής αμοιβαίας διοικητικής συνδρομής για την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων του συνόλου των ευρωπαϊκών οδηγιών για την απόσπαση, η Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, οι Περιφερειακές Διευθύνσεις και η Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης παρέχουν στις αιτούσες αρμόδιες αρχές, σε εργαζόμενους και σε επιχειρήσεις, πληροφορίες σχετικά με τις εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το πεδίο εφαρμογής τους, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, τις εφαρμοστέες στους αποσπασμένους εργαζόμενους διατάξεις, καθώς επίσης και κάθε άλλη αναγκαία και χρήσιμη πληροφορία σχετικά με το περιεχόμενο, την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής του Π.Δ. 30/2021 και 101/2016.

Επίσης, οι ανωτέρω υπηρεσίες παρέχουν στις αιτούσες αρμόδιες αρχές, σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις πληροφορίες σχετικά με την ισχύουσα εθνική εργατική νομοθεσία και πρακτική αναφορικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και κάθε πληροφορία για την ορθή τήρηση των σχετικών διατάξεων.

Κάθε αίτημα που περιέχεται στα κατά τόπους αρμόδια τμήματα της Επιθεώρησης Εργασίας διαβιβάζεται αμελλητί στην οικεία Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης. Όλα τα ανωτέρω αιτήματα κοινοποιούνται, επίσης αμελλητί, στην Κεντρική Υπηρεσία (Δ/νση Προγραμματισμού και Συντονισμού ΕΕΣ) και στη Γενική Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας και Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Εάν η αρμόδια ελληνική αρχή, σε περίπτωση απόσπασης εργαζόμενου από την Ελλάδα, δεν έχει στην κατοχή της τις πληροφορίες που ζητά η αρμόδια αρχή ή ο φορέας του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου είναι αποσπασμένος ο εργαζόμενος, ζητά τις εν λόγω πληροφορίες από άλλες αρχές στην Ελλάδα.

Η αμοιβαία διοικητική βοήθεια και συνεργασία παρέχονται αμελλητί και με ηλεκτρονικά μέσα, εντός των προθεσμιών του άρθ. 5 παρ. 4 του Π.Δ. 101/2016.

Ποιος είναι ο επίσημος εθνικός ιστότοπος με πληροφορίες για τα θέματα της απόσπασης;

Πληροφορίες για τα θέματα απόσπασης εργαζομένων είναι διαθέσιμες με σαφήνεια και σε προσβάσιμο μορφότυπο στην ελληνική και στην αγγλική γλώσσα, στον επίσημο διαδικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης¹⁰. Η Γενική Διεύθυνση Εργασίας και Ένταξης στην Απασχόληση, σε συνεργασία, όπου ανακύπτουν τεχνικά ζητήματα, με τη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικής Υποστήριξης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι υπεύθυνη για τη διαχείριση της εν λόγω ηλεκτρονικής σελίδας, την επικαιροποίηση και τη διαμόρφωση του περιεχομένου της, συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων των αρμόδιων προσώπων επικοινωνίας που ορίζονται από κάθε αρμόδια αρχή.

Επιπλέον, η Επιθεώρηση Εργασίας έχει ενημερώσει τη δική της ιστοσελίδα παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με την απόσπαση, τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και υπόδειγμα της δήλωσης απόσπασης εργαζομένων.

¹⁰ Ο σχετικός σύνδεσμος είναι: <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/atomikes-ergasiakes-sxeseis/apospasi-ergazomenon/>

4.4 Σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (άρθ. 3-5, 10-15, 17 του Π.Δ. 101/2016)

Το IMI (Internal Market Information System) θεσπίστηκε με τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 και αποτελεί το ηλεκτρονικό σύστημα που παρέχει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τη διευκόλυνση της διοικητικής συνεργασίας μεταξύ των αρμόδιων αρχών των κρατών μελών και μεταξύ των αρμόδιων αρχών των κρατών μελών και της Επιτροπής. Στοχεύει στη βελτίωση της λειτουργίας της εσωτερικής αγοράς, προσφέροντας ένα αποτελεσματικό και εύχρηστο εργαλείο για τη διοικητική συνεργασία και την ανταλλαγή πληροφοριών. Το σύστημα επιτρέπει στους χρήστες να αναζητούν αρμόδιες αρχές, να χρησιμοποιούν προκαθορισμένες και προμεταφρασμένες ερωτήσεις, να υποβάλλουν αιτήματα με επισυναπτόμενα αρχεία, να παρακολουθούν την πορεία των αιτημάτων και να αποθηκεύουν πληροφορίες σε μια βάση δεδομένων του IMI. Επίσης, διευκολύνει τη διασυνοριακή ανταλλαγή πληροφοριών και την ανταλλαγή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μεταξύ των αρμόδιων αρχών των κ-μ στον τομέα της εσωτερικής αγοράς. Η επίσημη ιστοσελίδα του IMI διατίθεται στον ακόλουθο σύνδεσμο: (https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_el.htm).



4.4.1 Ενότητες που υποστηρίζονται στον τομέα της απόσπασης εργαζομένων

Σύμφωνα με την Οδηγία 2014/67/ΕΕ οι πέντε ενότητες που υποστηρίζει το IMI στον τομέα της απόσπασης είναι οι ακόλουθες:



1. **Αιτήματα ανταλλαγής πληροφοριών:** Σε αυτή την ενότητα περιλαμβάνονται αιτήματα σχετικά με απόσπαση εργαζομένων, θέματα ασφάλειας και υγείας,

συνθήκες εργασίας, επείγοντα αιτήματα που σχετίζονται με εγκατάσταση του παρόχου υπηρεσιών και αιτήματα για αποστολή εγγράφων σε πάροχο υπηρεσιών.

2. Κοινοποίηση πιθανών παρατυπιών (άρθρο 7 παρ. 4): Όταν ένα κράτος μέλος εντοπίζει στοιχεία που υποδηλώνουν παρατυπία, ενημερώνει το άλλο κράτος μέλος χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση. Οι πιθανές παρατυπίες περιλαμβάνουν:



▶ Μη τήρηση όρων εργασίας ή διοικητικών απαιτήσεων

- ▶ Απόσπαση μη προσωρινής φύσης
- ▶ Απασχόληση αδήλων εργαζομένων
- ▶ Μη ύπαρξη σύμβασης εργασίας
- ▶ Μη νόμιμη διαμονή των αποσπασμένων στο κράτος μέλος εγκατάστασης
- ▶ Ανάκληση του εντύπου PDA1
- ▶ Μη νόμιμα εγκατεστημένος πάροχος υπηρεσιών / μη άσκηση ουσιαστικών δραστηριοτήτων σε κράτος μέλος αποστολής ή μη εκπλήρωση υποχρεώσεων κοινωνικής ασφάλισης για τους αποσπασμένους εργαζόμενους



3. Κοινοποίηση απόφασης επιβολής διοικητικής ποινής/προστίμου (άρθ. 14-18): Αυτή η ενότητα περιλαμβάνει αιτήματα κοινοποίησης απόφασης επιβολής διοικητικής κύρωσης σε πάροχο υπηρεσιών και είσπραξης διοικητικής κύρωσης από πάροχο υπηρεσιών

4. Ανάκτηση διοικητικής ποινής/προστίμου (άρθ. 14-18): Στο πλαίσιο της διοικητικής συνεργασίας, οι αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, προκειμένου να απαντούν σε οποιοδήποτε σχετικό αίτημα αρμόδιας αρχής άλλου κράτους μέλους διασφαλίζουν σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ότι οι πάροχοι υπηρεσιών που είναι εγκατεστημένοι στο έδαφος της Ελλάδας χορηγούν στις αρμόδιες ελληνικές αρχές κάθε αναγκαία πληροφορία.

Στον πάροχο υπηρεσιών που αρνείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών, ή παρέχει ανακριβείς ή ψευδείς πληροφορίες ή στοιχεία, επιβάλλονται κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011. Σε περίπτωση δυσχέρειας κατά την άσκηση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων τους, οι αρμόδιες αρχές ενημερώνουν έγκαιρα την αρμόδια αρχή του κράτους μέλους που υπέβαλε την αίτηση. Η αμοιβαία διοικητική βοήθεια και συνεργασία παρέχονται αμελλητί και με ηλεκτρονικά μέσα. Οι πληροφορίες που ανταλλάσσονται χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο μόνο του θέματος ή των θεμάτων που έχουν περιληφθεί στο σχετικό αίτημα.

4.4.2 Προθεσμίες

Οι προθεσμίες παροχής πληροφοριών για τις αιτήσεις που αναφέρονται παραπάνω καθορίζονται ως εξής:

α) σε επείγουσες περιπτώσεις που απαιτούν την εξέταση μητρώων, όπως για την επιβεβαίωση της καταχώρισης ΦΠΑ προκειμένου να ελεγχθεί η εγκατάσταση σε άλλο κράτος μέλος, η απάντηση πρέπει να δοθεί το συντομότερο δυνατόν και κατ' ανώτατο όριο δύο εργάσιμες ημέρες από την παραλαβή της αίτησης. Ο λόγος του επείγοντος χαρακτήρα αναφέρεται στην αίτηση με σαφήνεια, παρέχοντας τις λεπτομέρειες που αιτιολογούν τον εν λόγω χαρακτήρα.

β) Για όλες τις λοιπές αιτήσεις πληροφοριών, η προθεσμία παροχής των ζητούμενων στοιχείων είναι 25 εργάσιμες ημέρες κατ' ανώτατο όριο από την παραλαβή της αίτησης, εκτός εάν συμφωνηθεί βραχύτερο χρονικό όριο μεταξύ των κρατών μελών.

4.5 Πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης διατάξεων

Οι ρυθμίσεις για την απόσπαση εργαζομένων έχουν στόχο τη **διευκόλυνση της προσωρινής εργασίας** σε άλλο κράτος μέλος, τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους. Κατά συνέπεια, δεν μπορούν να χρησιμοποιούνται για τη στελέχωση επιχειρήσεων ή συμβάσεων εν εξελίξει μέσω επαναλαμβανόμενων αποσπάσεων διαφορετικών εργαζομένων στις ίδιες θέσεις και για τους ίδιους σκοπούς. Πέραν του προσωρινού χαρακτήρα της απόσπασης και του γεγονότος ότι δεν έχει σχεδιαστεί για να αντικαταστήσει έναν άλλο εργαζόμενο, υπάρχουν πολλά σημαντικά σημεία που πρέπει να σημειωθούν σχετικά με αυτόν τον ειδικό κανόνα, τα οποία αναλύονται παρακάτω.

Με ποιον τρόπο μπορούν τα κράτη μέλη να εντοπίσουν μη πραγματική απόσπαση;

Η συνολική αξιολόγηση για τον χαρακτηρισμό ενός εργαζομένου ως αποσπασμένου απαιτεί τη συνεκτίμηση **όλων των σχετικών πραγματικών στοιχείων**.

Προκειμένου να προσδιοριστεί αν μια επιχείρηση ασκεί πραγματικά ουσιαστικές δραστηριότητες στο κράτος μέλος από το οποίο πραγματοποιείται η απόσπαση, σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 2 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, τα κράτη μέλη μπορούν να λαμβάνουν ιδίως υπόψη:

- Τον τόπο στον οποίο η επιχείρηση έχει την καταστατική διοικητική της έδρα, καθώς και τον τόπο στον οποίο διατηρεί χώρους γραφείων, καταβάλλει φόρους και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης
- Τον τόπο πρόσληψης των αποσπασμένων εργαζομένων και τον τόπο από τον οποίο αποσπώνται, το εφαρμοστέο δίκαιο που διέπει τις συμβάσεις εργασίας
- Τον τόπο στον οποίο ασκεί η επιχείρηση την **ουσιαστική** επιχειρηματική της δραστηριότητα (και όχι μόνο δραστηριότητες εσωτερικής διαχείρισης) και απασχολεί διοικητικό προσωπικό, εάν είναι εγγεγραμμένη σε σχετικά μητρώα, όπως προβλέπεται από τη σχετική νομοθεσία
- Τον αριθμό των συμβάσεων που εκτελεί και/ή το μέγεθος του κύκλου εργασιών που πραγματοποιεί η επιχείρηση στο κράτος μέλος εγκατάστασής της, τον χρόνο σύστασης της

επιχείρησης, λαμβανομένης υπόψη της ειδικής κατάστασης, μεταξύ άλλων, των νεοσύστατων επιχειρήσεων και των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ).

Προκειμένου να αξιολογηθεί ο προσωρινός χαρακτήρας της δραστηριότητας που ασκεί ο αποσπασμένος εργαζόμενος, σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 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
- Οποιοσδήποτε προηγούμενες περιόδους κατά τις οποίες η θέση καλύφθηκε από τον ίδιο ή άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο.

Προσοχή: Τα εν λόγω στοιχεία αποτελούν απλώς ενδεικτικούς παράγοντες της συνολικής αξιολόγησης και, συνεπώς, δεν θα πρέπει να εξετάζονται μεμονωμένα. Τα ανωτέρω στοιχεία μπορούν, επίσης, να ληφθούν υπόψη προκειμένου να διαπιστωθεί εάν ο αποσπασμένος εργαζόμενος απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητα από το χαρακτηρισμό που έχουν προσδώσει στη σχέση τα συμβαλλόμενα μέρη. Επιπλέον, εάν μια επιχείρηση δημιουργεί με αθέμιτο ή δόλιο τρόπο την εντύπωση ότι η κατάσταση ενός εργαζομένου εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, το οικείο κράτος μέλος πρέπει να διασφαλίσει ότι ο εργαζόμενος επωφελείται από τη σχετική νομοθεσία και πρακτική. Τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι το μέτρο αυτό δεν οδηγεί στο να υπόκειται ο εν λόγω εργαζόμενος σε λιγότερο ευνοϊκούς όρους από εκείνους που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους.

Ποια έγγραφα θα πρέπει να ζητούνται κατά τον έλεγχο;

Για τον τυπικό έλεγχο θα πρέπει να ζητούνται τα ακόλουθα έγγραφα:

- ✓ Δήλωση απόσπασης (posting declaration)
- ✓ Κατάσταση αποσπασμένων (list of posted workers)
- ✓ Ατομική σύμβαση εργασίας ή ισοδύναμο έγγραφο (employment contract or an equivalent document)
- ✓ Αποδεικτικά καταβολής αποδοχών ή ισοδύναμα έγγραφα (proof of payment)
- ✓ Δελτίο μισθοδοσίας ή εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών (payslips)
- ✓ Δελτία χρόνου παρουσίας, όπου αναγράφονται η έναρξη, η λήξη και η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας (time-sheets indicating the beginning, end and duration of the daily working time)

- ✓ Βεβαίωση Ασφάλισης (Έντυπο A1 / Portable Document A1), η οποία αφορά και στην αυτοαπασχολούμενη εργασία.

Ερωτήσεις που συνδράμουν στον ουσιαστικό έλεγχο¹¹

Για τον ουσιαστικό έλεγχο συνεκτιμώνται τα ανωτέρω αναφερόμενα πραγματικά στοιχεία, **και ιδίως:** το είδος της σύμβασης εργασίας (προκειμένου να διαπιστωθεί εάν πρόκειται για εξαρτημένη εργασία ή αυτοαπασχόληση), τα καθήκοντα του μισθωτού (καθώς μπορεί να υποκρύπτονται διάφορες μορφές απάτης, υπό τη μορφή της αυτοαπασχόλησης, της μαθητείας, αλλά και περιπτώσεις αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας), η διάρκεια απόσπασης και οι πραγματικές συνθήκες απασχόλησης (μισθός, επιδόματα, χρονικά όρια εργασίας).

Για τον λόγο αυτό, οι Επιθεωρητές Εργασίας μπορούν να απευθύνουν ερωτήματα προς τον αποσπασμένο εργαζόμενο σχετικά με:

- την ταυτότητα του εργοδότη του,
- το πρόσωπο που του δίνει εντολές και ελέγχει την εργασία του,
- τον τόπο παρεχόμενης εργασίας,
- την ημερομηνία που ξεκίνησε να εργάζεται και τον μισθό του,
- τη χώρα καταγωγής του,
- τη χώρα μόνιμης κατοικίας του,
- τη χώρα στην οποία συνήθως απασχολείται,
- τη χώρα από την οποία ταξίδεψε και τη χώρα στην οποία θα επιστρέψει με το πέρας της απόσπασης.

Πότε είναι δυνατόν να γίνει λόγος για άμεση σχέση μεταξύ του εργαζόμενου και της επιχείρησης απόσπασης;

- Όταν η επιχείρηση έχει την ευθύνη για την πρόσληψη
- Όταν η σύμβαση εργασίας ίσχυε και εξακολουθεί να ισχύει και να δεσμεύει τα συμβαλλόμενα μέρη κατά την περίοδο απόσπασης
- Όταν η επιχείρηση που αποσπά τον μισθωτό διατηρεί την εξουσία να καθορίζει τη φύση της παρεχόμενης από τον αποσπασμένο εργαζόμενο εργασίας, όχι από την άποψη του καθορισμού των λεπτομερειών του είδους ή του τρόπου της εργασίας με τον οποίο πρόκειται να εκτελεστεί, αλλά τους γενικότερους όρους για τον προσδιορισμό του τελικού προϊόντος ή της παρεχόμενης υπηρεσίας.
- Όταν η εξουσία καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ανήκει αποκλειστικά στην επιχείρηση που αποσπά τον μισθωτό.

¹¹ Για τη διευκόλυνση του έργου των Επιθεωρητών επισυνάπτεται στο Παράρτημα σχετικό ερωτηματολόγιο στην ελληνική και την αγγλική γλώσσα.

Ποιες είναι οι πιο συνήθεις καταχρηστικές πρακτικές;

Η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας έχει εντοπίσει μια σειρά από **συνηθισμένες παραβιάσεις και καταχρηστικές πρακτικές** που σχετίζονται με την απόσπαση εργαζομένων, με στόχο την αποφυγή των υποχρεώσεων των επιχειρήσεων και τη μείωση του κόστους κοινωνικής ασφάλισης. Ορισμένες εταιρείες, εκμεταλλευόμενες τη χαμηλή κοινωνική προστασία ενός κράτους μέλους, εγκαθίστανται σε αυτό, προκειμένου να επωφεληθούν του χαμηλού κόστους κοινωνικής ασφάλισης και αναπτύσσουν τη δραστηριότητά τους σε άλλα κράτη μέλη, αποσπώντας σε αυτά εργαζόμενούς τους.

Τέτοιες πρακτικές περιλαμβάνουν:

- Τη σύσταση εικονικών εταιρειών (Letterbox Companies), οι οποίες δημιουργούν νομική παρουσία σε κράτη μέλη με χαμηλότερη κοινωνική προστασία, χωρίς να ασκούν ουσιαστική δραστηριότητα εκεί, προκειμένου να επωφεληθούν από το χαμηλότερο κόστος κοινωνικής ασφάλισης
- Την ψευδή αυτοαπασχόληση (bogus self-employment)
- Τη χρήση πλαστών εγγράφων A1
- Την ψευδή απόσπαση υπηκόων τρίτων χωρών
- Περίπλοκα σχήματα εργολαβίας και υπεργολαβίας.

Οι επιθεωρητές εργασίας συχνά αντιμετωπίζουν δυσκολίες στον εντοπισμό ορισμένων πραγματικών στοιχείων σε τέτοιες περιπτώσεις απόσπασης (π.χ. τόπος καταχώρισης των επιχειρήσεων, αριθμός των συμβάσεων που εκτελούνται, εάν οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι επιστρέφουν ή αναμένεται να συνεχίσουν να εργάζονται στο κράτος μέλος αποστολής) για να διεξάγουν σωστά τον έλεγχο.

Οι παραπάνω πρακτικές θέτουν σε κίνδυνο την προστασία των εργαζομένων και υπονομεύουν τη δικαιοσύνη στην αγορά εργασίας, καθιστώντας επιτακτική την εφαρμογή αυστηρότερων ελέγχων και τη βελτίωση της διακρατικής συνεργασίας. Η αποτελεσματική τους διαχείριση εξαρτάται από την ενίσχυση της διοικητικής συνεργασίας μεταξύ κρατών μελών και τη συνεργασία μέσω του IMI για ανταλλαγή πληροφοριών και έλεγχο τόσο των νομικών όσο και των πραγματικών στοιχείων.

Ποιες είναι οι προκλήσεις που σχετίζονται με τις εικονικές εταιρείες;

Οι εικονικές εταιρείες συχνά συνδέονται με αδήλωτη εργασία, εκμετάλλευση και παραβίαση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Οι κυριότερες προκλήσεις που προκύπτουν είναι:

- **Έλλειψη ενός ομοιόμορφου ορισμού:** Διάφορες αρχές χρησιμοποιούν διαφορετικά κριτήρια για την αναγνώρισή τους. Παρόλο που οι ευρωπαϊκές οδηγίες για την απόσπαση εργαζομένων παρέχουν κάποιες κατευθυντήριες γραμμές, δεν προσφέρουν απόλυτη σαφήνεια. Η δημιουργία ενός ενιαίου πλαισίου σε ευρωπαϊκό επίπεδο κρίνεται απαραίτητη για την αντιμετώπιση των σχετικών προκλήσεων.

- **Έλλειψη διαφάνειας:** Οι δομές ιδιοκτησίας των εικονικών εταιρειών είναι συχνά σύνθετες και δυσδιάκριτες. Μπορεί να μην είναι εγγεγραμμένες σε επίσημα μητρώα, να μη διαθέτουν πραγματική έδρα ή να μην ασκούν ουσιαστικές δραστηριότητες στη χώρα εγκατάστασής τους, καθιστώντας δύσκολη την ταυτοποίηση των υπεύθυνων. Η περίπλοκη φύση και η ευκολία εξαφάνισής τους αποτελούν νέες προκλήσεις στον εντοπισμό και την αναγνώρισή τους.
- **Πρόσβαση στις πληροφορίες:** Οι εταιρείες αυτές λειτουργούν με μυστικότητα, δυσχεραίνοντας την πρόσβαση των αρχών σε δεδομένα σχετικά με τις δραστηριότητές τους, το ιδιοκτησιακό καθεστώς και τις οικονομικές συναλλαγές τους.
- **Διασυνοριακή φύση του προβλήματος:** Δεδομένου ότι πολλές εικονικές εταιρείες δραστηριοποιούνται διασυνοριακά, η συλλογή πληροφοριών και η επιβολή κυρώσεων απαιτούν στενή συνεργασία μεταξύ αρχών διαφορετικών κρατών μελών, όπως η επιθεώρηση εργασίας, κοινωνικής ασφάλισης, αλλά και φορολογικές και μεταναστευτικές αρχές.
- **Περιορισμένοι πόροι:** Η διερεύνηση και ο εντοπισμός τέτοιων εταιρειών απαιτούν σημαντικούς πόρους και εξειδικευμένο προσωπικό, το οποίο συχνά δεν επαρκεί.

Συνοψίζοντας, η αντιμετώπιση των εικονικών εταιρειών απαιτεί κυρίως τα παρακάτω:

- ✓ Ενισχυμένη συνεργασία μεταξύ κρατών μελών, μέσω εργαλείων όπως το IMI.
- ✓ Ψηφιοποίηση διαδικασιών, όπως η έκδοση και διαχείριση του εντύπου A1.
- ✓ Δημιουργία κοινών βάσεων δεδομένων για τους αποσπασμένους εργαζομένους.
- ✓ Αύξηση πόρων στις ελεγκτικές αρχές, ώστε να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική επιβολή της νομοθεσίας.

4.6 Διοικητικές κυρώσεις

Στην υπ' αριθ. 80016/2022 (ΦΕΚ 4629/Β'/01.09.2022) Υ.Α. γίνεται διάκριση στις παραβάσεις που σχετίζονται με την απόσπαση των εργαζομένων, ανάλογα με τη σοβαρότητά τους και περιγράφεται ξεχωριστά κάθε παράβαση που αναφέρεται στο Π.Δ. 30/2021 και το Π.Δ. 101/2016, όπως ισχύει, ως εξής:

Α) Γενικές παραβάσεις

ΠΑΡΑΒΑΣΗ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ	ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
Εκπρόθεσμη υποβολή αιτιολογημένης γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας σε περίπτωση υπέρβασης της δωδεκάμηνης διάρκειας της απόσπασης ή μη υποβολή	ΓΕΝΙΚΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ (α/α 38)	Άρθρο 4 και 7 του Π.Δ. 30/2021 (ΦΕΚ 75/Α')

αυτής		
Άρνηση παροχής στοιχείων ή πληροφοριών από τον πάροχο υπηρεσιών που είναι εγκατεστημένος στο έδαφος της Ελλάδας ή παροχή ανακριβών ή ψευδών πληροφοριών ή στοιχείων αναφορικά με την απόσπαση εργαζομένων του σε άλλο κράτος μέλος	ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ (α/α 64)	Άρθρο 16 και παρ. 3 του άρθρου 5 του Π.Δ. 101/2016 (ΦΕΚ 178/Α'), όπως ισχύει
Μη υποβολή από την επιχείρηση που αποσπά μισθωτούς στο έδαφος της Ελλάδας στην Επιθεώρηση Εργασίας της έγγραφης δήλωσης και κατάστασης των αποσπασμένων εργαζομένων στο πλαίσιο της διοικητικής συνεργασίας και συνδρομής με τις αρμόδιες αρχές άλλων κρατών μελών για την αποτελεσματική εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της απόσπασης εργαζομένων ή εκπρόθεσμη υποβολή αυτής	ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ (α/α 65)	Άρθρο 16 και παρ. 1 του άρθρου 7 του Π.Δ. 101/2016 (ΦΕΚ 178/Α'), όπως ισχύει
Μη υποβολή ή εκπρόθεσμη υποβολή συμπληρωματικής κατάστασης από την επιχείρηση που αποσπά μισθωτούς στο έδαφος της Ελλάδας στην Επιθεώρηση Εργασίας με τα στοιχεία της μεταβολής στοιχείων της δήλωσης απόσπασης	ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ (α/α 66)	Άρθρο 16 και παρ. 1 του άρθρου 7 του Π.Δ. 101/2016 (ΦΕΚ 178/Α'), όπως ισχύει
Μη τήρηση, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, από την επιχείρηση που αποσπά μισθωτούς στο έδαφος της Ελλάδας στον τόπο παροχής εργασίας (ή στην επιχειρησιακή βάση εφόσον πρόκειται για οδηγούς) αντιγράφων (σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή): α) της ατομικής σύμβασης εργασίας ή ισοδύναμου εγγράφου, β) των δελτίων μισθοδοσίας ή εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών, γ) των δελτίων χρόνου παρουσίας, όπου αναγράφονται η έναρξη, η λήξη και η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας και δ) των αποδεικτικών καταβολής αποδοχών ή ισοδύναμων εγγράφων	ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ (α/α 67)	Άρθρο 16 και παρ. 1 του άρθρου 7 του Π.Δ. 101/2016 (ΦΕΚ 178/Α'), όπως ισχύει

Μη τήρηση ή μη αποστολή, έως και δύο έτη μετά τη λήξη της απόσπασης, από την επιχείρηση που αποσπά μισθωτούς στο έδαφος της Ελλάδας αντιγράφων (σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή) : α) της ατομικής σύμβασης εργασίας ή ισοδύναμου εγγράφου, β) των δελτίων μισθοδοσίας ή εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών, γ) των δελτίων χρόνου παρουσίας, όπου αναγράφονται η έναρξη, η λήξη και η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας και δ) των αποδεικτικών καταβολής αποδοχών ή ισοδύναμων εγγράφων στις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ εντός 15 ημερών, από την ημερομηνία παραλαβής της αίτησης, εφόσον ζητηθούν, ή εκπρόθεσμη αποστολή αυτών(πολύ υψηλή)	ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ (α/α 68)	Άρθρο 16 και παρ. 1 του άρθρου 7 του Π.Δ. 101/2016 (ΦΕΚ 178/Α'), όπως ισχύει
--	----------------------------	--

Β) Ατομικές παραβάσεις

ΠΑΡΑΒΑΣΗ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ	ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
Μη εφαρμογή από την επιχείρηση που αποσπά μισθωτό στο έδαφος της Ελλάδας των όρων εργασίας που ισχύουν για την απόσπαση	ΑΤΟΜΙΚΗ ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ (α/α 88)	Άρθρο 3 και άρθρο 7 του Π.Δ. 30/2021 (ΦΕΚ 75/Α')
Μη εφαρμογή από την επιχείρηση που αποσπά μισθωτό στο έδαφος της Ελλάδας των όρων εργασίας που ισχύουν για την μακροχρόνια απόσπαση	ΑΤΟΜΙΚΗ ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ (α/α 89)	Άρθρο 4 και άρθρο 7 του Π.Δ. 30/2021 (ΦΕΚ 75/Α')
Μη εφαρμογή από την επιχείρηση που αποσπά οδηγό στο έδαφος της Ελλάδας των όρων εργασίας που ισχύουν για την απόσπαση	ΑΤΟΜΙΚΗ ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ (α/α 90)	Άρθρο 7 και άρθρο 12 του Π.Δ. 30/2021 (ΦΕΚ 75/Α'), σε συνδυασμό με την αριθ. Φ451/10787/8-4-2022/ (ΦΕΚ 1765/Β'/12-04-2022) Κ.Υ.Α

Παραβίαση από την επιχείρηση/εργοδότη που αποσπά εργαζόμενό της/του στην Ελλάδα της υποχρέωσης περί μη δυσμενούς μεταχείρισης, του αποσπασμένου εργαζόμενου ο οποίος ασκεί το δικαίωμα δικαστικής προστασίας και προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών επειδή θεωρεί ότι ζημιώθηκε	ΑΤΟΜΙΚΗ ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ (α/α 91)	Άρθ. 16 και παρ. 7 του άρθρου 8 του ΠΔ 101/2016 (ΦΕΚ 178/Α')
---	-----------------------------------	--

4.7 Διασυνοριακή εκτέλεση διοικητικών κυρώσεων

Τα άρθρα 10 έως 15 του Π.Δ. 101/2016 καθορίζουν τη διαδικασία διασυνοριακής εκτέλεσης αποφάσεων για την επιβολή διοικητικών κυρώσεων ή προστίμων σε παρόχους υπηρεσιών εγκατεστημένους στην Ελλάδα ή σε άλλο κράτος μέλος. Στα παραπάνω άρθρα περιγράφονται:

- οι αρμόδιες αρχές, ήτοι οι Περιφερειακές Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας και οι Αρχές της Α.Α.Δ.Ε., προς τις οποίες διαβιβάζονται τα σχετικά με την είσπραξη των διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων έγγραφα,
- οι ενέργειες της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία ενεργεί είτε ως αιτούσα αρχή, είτε ως αρχή στην οποία απευθύνεται αίτημα από άλλο κράτος μέλος, αναφορικά με την κοινοποίηση και την είσπραξη των διοικητικών κυρώσεων,
- τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στα αιτήματα που αφορούν στην κοινοποίηση και την είσπραξη των διοικητικών κυρώσεων,
- οι λόγοι άρνησης της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης της Επιθεώρησης Εργασίας σε αίτημα αρμόδιας αρχής άλλου κράτους μέλους,
- η αναστολή εκτέλεσης της απόφασης επιβολής στην περίπτωση προσφυγής κατά της απόφασης,
- λεπτομέρειες σχετικά με τα εισπραττόμενα ποσά και έξοδα. Τα χρηματικά ποσά από κυρώσεις ή πρόστιμα που επιβλήθηκαν με πράξη ελληνικής διοικητικής αρχής και για την είσπραξη των οποίων υποβάλλεται αίτημα σε αρμόδια αρχή άλλου κράτους μέλους, περιέρχονται στην αρμόδια αρχή του κράτους μέλους στο οποίο απευθύνεται η αίτηση.

Πρακτικά θέματα αναφορικά με την επιβολή διοικητικών κυρώσεων

Το υπ' αριθ. 559479/08.11.2023 έγγραφο της Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων περιγράφει τη διαδικασία επιβολής διοικητικών κυρώσεων σε επιχειρήσεις που δεν εδρεύουν στην Ελλάδα και ως εκ τούτου δεν διαθέτουν ΑΦΜ.

Σύμφωνα με την ΠΟΛ 1123/28-06-2018 (ΦΕΚ 2864/Β') Απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., είναι δυνατή η απόδοση ΑΦΜ σε φορολογούμενο ή σε πρόσωπο που δεν τυγχάνει φορολογούμενο με οίκοθεν ενέργειες. Η Επιθεώρηση Εργασίας θα πρέπει να υποβάλει έγγραφο αίτημα στο Τμήμα της **Δ.Ο.Υ. Α' Αθηνών** για την απόδοση Α.Φ.Μ. σε ελεγχθείσα επιχείρηση για την οποία

διαπιστώθηκαν παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας και η οποία δεν διαθέτει ΑΦΜ στην Ελλάδα. Το αίτημα συνοδεύεται από το Δελτίο Ελέγχου, από το οποίο προκύπτουν οι διαπιστωθείσες παραβάσεις, ώστε να τεκμηριώνεται ότι η απόδοση ΑΦΜ είναι απαραίτητη, προκειμένου να ακολουθήσει η διαδικασία έκδοσης και βεβαίωσης της πράξης επιβολής προστίμου. Το δελτίο ελέγχου και η πράξη επιβολής προστίμου κοινοποιούνται στην επιχείρηση μέσω του εκπροσώπου της στην Ελλάδα. Το αίτημα για την είσπραξη του προστίμου πραγματοποιείται από την αρμόδια ΠΔΕΕΣ μέσω του ΙΜΙ, αφού παρέλθουν οι προθεσμίες για την άσκηση των προβλεπόμενων ενδίκων βοηθημάτων.

4.8 Συχνές ερωτήσεις

1. Πώς διακρίνονται στην πράξη τα επιδόματα απόσπασης από τα στοιχεία της αμοιβής στις περιπτώσεις αποσπασμένων στην Ελλάδα;

Η εθνική μας νομοθεσία περιλαμβάνει ειδική διάταξη, σύμφωνα με την οποία τα επιδόματα απόσπασης θεωρούνται μέρος των αποδοχών, **εκτός εάν καταβάλλονται για την επιστροφή των δαπανών που πράγματι πραγματοποιήθηκαν λόγω της απόσπασης.**

Επιπλέον, διευκρινίζεται ότι η επιστροφή των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγασης του αποσπασμένου εργαζομένου γίνεται σύμφωνα με το δίκαιο που ισχύει για τη σχέση εργασίας, κυρίως το δίκαιο του κράτους μέλους καταγωγής, σύμφωνα με το Δίκαιο της Ρώμης. Πληροφορίες σχετικά με τους εθνικούς δικτυακούς τόπους είναι διαθέσιμες στην ενότητα «Απόσπαση προσωπικού στο εξωτερικό» του δικτυακού τόπου: <https://european-union.europa.eu/>.

Τα επιδόματα απόσπασης πρέπει να καλύπτουν τουλάχιστον την επιστροφή ή την αποζημίωση των δαπανών που σχετίζονται με το ταξίδι, τη διατροφή και τη στέγαση των εργαζομένων που εργάζονται μακριά από την πατρίδα τους. Η Επιθεώρηση Εργασίας εξετάζει αν και ποια είναι τα πραγματικά έξοδα που καλύπτει η εφαρμοστέα νομοθεσία ή πρακτική και αν έχουν καταβληθεί στον εργαζόμενο.

Η διάκριση των επιδομάτων απόσπασης από τα στοιχεία της αμοιβής δεν είναι πάντα εύκολη. Για τον λόγο αυτό, η Επιθεώρηση Εργασίας ελέγχει τα ακόλουθα έγγραφα:

1. **Αναλυτικά εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών**, στα οποία εξετάζεται αν υπάρχει διακριτή ανάλυση για τις δαπάνες της απόσπασης (έξοδα διατροφής, στέγασης και διαμονής), καθώς και τυχόν καταβαλλόμενο επίδομα απόσπασης.
2. **Όροι της σύμβασης εργασίας**, για να προσδιοριστεί η καταβολή επιδόματος απόσπασης και ποια στοιχεία του επιδόματος αυτού καταβάλλονται ως επιστροφή εξόδων.

Στη σύμβαση εργασίας ή στο σχετικό ενημερωτικό έγγραφο που παραδίδεται στον αποσπασμένο εργαζόμενο πριν από την αναχώρησή του από το κράτος μέλος αποστολής για το κράτος μέλος υποδοχής, ο εργοδότης πρέπει να τον ενημερώνει για την τυχόν καταβολή επιδόματος απόσπασης (σύμφωνα με την Οδηγία 2019/1152).

Όταν οι όροι εργασίας που εφαρμόζονται στη σχέση εργασίας δεν καθορίζουν ποια στοιχεία του επιδόματος απόσπασης καταβάλλονται ως επιστροφή δαπανών, **ολόκληρο το επίδομα θεωρείται ότι καταβάλλεται ως επιστροφή δαπανών.** Σε αυτή την περίπτωση, το επίδομα απόσπασης καταβάλλεται επιπλέον της αμοιβής που οφείλεται σύμφωνα με το δίκαιο ή τις Σ.Σ.Ε./Δ.Α. της χώρας υποδοχής.

2. Πώς ελέγχεται η πρόβλεψη για εφαρμογή συνθηκών στέγασης;

Το δικαίωμα των αποσπασμένων εργαζομένων να απολαμβάνουν αξιοπρεπείς συνθήκες στέγασης στα κράτη μέλη υποδοχής θεμελιώνεται, εφόσον τέτοιες συνθήκες παρέχονται και στους ημεδαπούς εργαζομένους.

Η ελληνική νομοθεσία δεν προβλέπει ειδική διάταξη για τις συνθήκες στέγασης όταν οι εργαζόμενοι βρίσκονται εκτός του κανονικού τόπου εργασίας τους. Παρ' όλα αυτά, τα ελάχιστα πρότυπα για τη στέγαση, που ισχύουν διεθνώς για την καταλληλότητα του καταλύματος, ισχύουν και στην Ελλάδα, εφόσον ο εργοδότης παρέχει στέγαση στους αποσπασμένους εργαζομένους.

Οι όροι για τις συνθήκες στέγασης μπορούν, επίσης, να περιλαμβάνονται σε συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, όπως προβλέπεται από τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις ή άλλες νομοθετικές διατάξεις¹².

3. Πώς ελέγχεται η διασφάλιση των πρόσθετων όρων απασχόλησης για τους μακροχρόνια αποσπασμένους;

Εάν ο εργοδότης υποβάλει έγκαιρα (πριν τη λήξη του 12μήνου) αιτιολογημένη γνωστοποίηση για την παράταση της περιόδου απόσπασης στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, η παράταση εγκρίνεται μέχρι το 18μηνο. Στην περίπτωση αυτή, οι διατάξεις που αφορούν τη μακροχρόνια απόσπαση δεν εφαρμόζονται.

Αν ο εργοδότης δεν υποβάλει αίτημα παράτασης ή υπερβεί το 18μηνο, τότε η απόσπαση θεωρείται μακροχρόνια και ισχύουν όλοι οι πρόσθετοι όροι απασχόλησης που προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία, και από συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις που έχουν κηρυχθεί καθολικά εφαρμοστέες.

Οι διατάξεις για τη μακροχρόνια απόσπαση **δεν εφαρμόζονται**: i) στις διαδικασίες, τις διατυπώσεις και τους όρους σύναψης και λύσης της σύμβασης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ρητρών απαγόρευσης ανταγωνισμού και ii) στα συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα.

4. Πώς διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση των αποσπασμένων εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης, ιδίως σε περίπτωση εφαρμογής των σχετικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας;

Το Π.Δ. 30/2021 ενσωματώνει τις διατάξεις της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ σχετικά με την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων, ειδικά όσον αφορά στους όρους και τις συνθήκες εργασίας. Η χρήστρια επιχείρηση οφείλει να ενημερώνει την ΕΠΑ για τους όρους και τις συνθήκες εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης. Κατά τον έλεγχο,

¹² Για τους υπηκόους τρίτων χωρών για τους οποίους απαιτείται θεώρηση εισόδου βλ. ενότητα 2.4: «τι ισχύει για τους υπηκόους τρίτων χωρών».

προκειμένου να τηρηθεί η παραπάνω αρχή, η Επιθεώρηση Εργασίας, αφού πληροφορηθεί από τον έμμεσο εργοδότη (χρήστρια επιχείρηση) για τη νομοθεσία που ισχύει για τους εργαζομένους του (π.χ. τυχόν επιχειρησιακή ΣΣΕ), εξετάζει:

- αν οι όροι της χρήστριας επιχείρησης εφαρμόζονται στους προσωρινά απασχολούμενους αποσπασμένους από την εργοδότη (ΕΠΑ),
- αν οι όροι εργασίας της ΕΠΑ στη χώρα προέλευσης είναι ευνοϊκότεροι,
- αν οι όροι του τελικού αποδέκτη (σε περίπτωση αλυσιδωτής απόσπασης) είναι ευνοϊκότεροι.

Εάν διαπιστωθεί ότι οι όροι εργασίας των αποσπασμένων υπολείπονται, ζητείται από τον εργοδότη να συμμορφωθεί. Υπενθυμίζεται ότι η ευθύνη για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας είναι αλληλέγγυα μεταξύ της ΕΠΑ και του έμμεσου εργοδότη.

5. Ποια είναι η πηγή πληροφόρησης των αποσπασμένων εργαζομένων;

Είναι ζωτικής σημασίας οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι να έχουν πρόσβαση σε πλήρεις και επικαιροποιημένες πληροφορίες σχετικά με τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης (ιδίως τις αποδοχές και τα υπόλοιπα υποχρεωτικά στοιχεία).

Η Οδηγία 2019/1152/ΕΕ σχετικά με τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας (όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το ΜΕΡΟΣ ΙΙ του Ν. 5053/2023) εισήγαγε νέες απαιτήσεις πληροφόρησης για τους εργοδότες, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι ενημερώνονται κατάλληλα για τις βασικές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης τους στο κράτος μέλος υποδοχής. Πληροφορίες σχετικά με τους εθνικούς διαδικτυακούς τόπους είναι διαθέσιμες στην ενότητα «Απόσπαση προσωπικού στο εξωτερικό» στον σύνδεσμο: <https://european-union.europa.eu/>.

5. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Οι προαναφερθείσες ρυθμίσεις εισάγουν ουσιώδεις κανόνες προστασίας της εργασίας υπό καθεστώς απόσπασης, γεγονός που δηλώνει την πρόθεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης να προστατεύσει τους εργαζομένους από ένα εργασιακό καθεστώς το οποίο πλήττει την πορεία της κοινωνικής Ευρώπης και διευρύνει το χάσμα μεταξύ των κρατών μελών της Ε.Ε., ως προς το επίπεδο διαβίωσης και εργασίας των ευρωπαίων πολιτών (λόγω των εκτεταμένων δυνατοτήτων που εγγυάται στους εργοδότες η θεμελιώδης ελευθερία της παροχής υπηρεσιών).

Τα κράτη μέλη οφείλουν, προς τον σκοπό της προώθησης της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών και προς συμμόρφωση στις υποχρεώσεις που τους επιβάλλει η κοινοτική νομοθεσία για την απόσπαση των εργαζομένων, να θεσπίσουν τους κατάλληλους κανόνες, που θα ανταποκρίνονται στον διττό σκοπό της Ένωσης, παρέχοντας επαρκή προστασία στους εργαζομένους που αποσπώνται στο έδαφός τους, χωρίς ταυτόχρονα, να δημιουργούν υπέρμετρους περιορισμούς στους εργοδότες - παρόχους υπηρεσιών. Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις οι εργοδότες καταφέρνουν να επωφελούνται από το αποσπασμένο εργατικό δυναμικό χαμηλού κόστους και το κοινωνικό dumping μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών εξακολουθεί να αποτελεί διαρκή απειλή για τους κοινωνικούς στόχους της Ένωσης, παρά τις προσπάθειες καταπολέμησής του.

Συμπεραίνεται, λοιπόν, ότι η απόσπαση των εργαζομένων, στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, αποτελεί, για την ενωσιακή έννομη τάξη, αναγκαίο συμπλήρωμα μιας οικονομικής ελευθερίας, η άσκηση της οποίας δεν δύναται να αγνοεί τον αντίκτυπο που προκαλεί στις άμεσα συνυφασμένες με αυτή εργασιακές σχέσεις. Η αναθεώρηση της σχετικής νομοθεσίας αποτελεί σημαντικό βήμα προς την ενίσχυση της προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων, την οποία τα κράτη μέλη οφείλουν να εγγυηθούν στο πλαίσιο της τους αρμοδιότητας τους.