

Αριθμ. πρωτ.: 964/13.10.2017

Το καθεστώς εργασίας των αποσπασμένων στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένων από άλλο κράτος καθώς και το καθεστώς των αποσπασμένων από την Ελλάδα σε άλλο κράτος

Αθήνα, 13 Οκτωβρίου 2017

Αριθ. Πρωτ.:964

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29

Ταχ. Κώδικας: 10110 - Αθήνα

TELEFAX: 210 5203872

Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου

Τηλέφωνο: 2131516475

ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

ΘΕΜΑ: Σχετικά με την με αρ. πρωτ. 8263/25-08-2017 ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από το Βουλευτή, κ. Καραόγλου, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Η επίβλεψη και ο έλεγχος εφαρμογής των διατάξεων του Π.Δ.219/2000 και του Π.Δ.101/2016, που αφορούν κυρίως στους όρους και στις συνθήκες εργασίας των αποσπασμένων στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένων, αλλά και στον πάροχο υπηρεσιών, όταν είναι εγκατεστημένος στο έδαφος της Ελλάδας, καθώς και στους εργαζόμενους που αποσπώνται σε άλλο κράτος μέλος από την Ελλάδα, ανατίθεται στις αρμόδιες Υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.).

Οι επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζομένους στο έδαφος της Ελλάδας, υποχρεούνται να εξασφαλίζουν σε αυτούς, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας τους, την εφαρμογή των όρων εργασίας που καθορίζονται από την ελληνική εργατική νομοθεσία.

Περαιτέρω σας γνωρίζουμε ότι, από τα στοιχεία που μέχρι στιγμής έχουν περιέλθει στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ προκύπτει ότι κατά το έτος 2016 σε σύνολο 981 αποσπασμένων σε διάφορες εταιρείες στη χώρας, 89 προέρχονται από την Κύπρο και 218 από την Βουλγαρία, ενώ κατά το έτος 2015 σε σύνολο 668 αποσπασμένων 89 άτομα προέρχονταν από την Κύπρο και 173 από την Βουλγαρία.

Β. Σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο σας γνωρίζουμε τα εξής:

α. Με τις διατάξεις του Π.Δ.219/2000 «Μέτρα για την προστασία των εργαζομένων που αποσπώνται για την εκτέλεση προσωρινής εργασίας στο έδαφος της Ελλάδας, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών» (ΦΕΚ 190/Α 731-8-2000) με το οποίο ενσωμάτωσε η Ελλάδα την Οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο

πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, στο εθνικό δίκαιο, προβλέπονται τα εξής:

1. Η απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών στο έδαφος της Ελλάδας, από τις επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής αυτού (δηλ. επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε κράτος που έχει υπογράψει τη συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και δεν είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι οποίες, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων), εμπίπτει σε μία από τις ακόλουθες περιπτώσεις: α) απόσπαση ενός εργαζομένου για λογαριασμό τους και υπό τη διεύθυνσή τους με σκοπό την εκτέλεση σύμβασης που συνάπτεται μεταξύ της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του αποδέκτη της παροχής των υπηρεσιών που ασκεί τις δραστηριότητές του στην Ελλάδα, εφόσον υφίσταται εργασιακή σχέση μεταξύ της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του εργαζομένου κατά το χρόνο της απόσπασης,

β) απόσπαση ενός εργαζομένου σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση του ομίλου, του οποίου η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο αποτελεί μέλος, εφόσον υφίσταται εργασιακή σχέση μεταξύ της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του εργαζομένου κατά το χρόνο της απόσπασης,

γ) απόσπαση ενός εργαζομένου από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή από επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους σε χρήστρια επιχείρηση που είναι εγκατεστημένη ή ασκεί τις δραστηριότητές της στο έδαφος της Ελλάδας, εφόσον κατά τη διάρκεια της απόσπασης υφίσταται εργασιακή σχέση μεταξύ της επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης ή της επιχείρησης που διαθέτει εργαζομένους και του εργαζομένου (άρθρο 2).

2. Οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος προεδρικού διατάγματος και προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με τα ανωτέρω, υποχρεούνται, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Π.Δ.219/2000 να εγγυώνται στους εργαζομένους που αποσπούν, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας τους, την εφαρμογή των όρων εργασίας που καθορίζονται από:

-την ελληνική εργατική νομοθεσία (νόμοι, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις),

-τις εκάστοτε ισχύουσες εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που, μετά τη θέση σε ισχύ της περ. 2α της υποπαραγράφου ΙΑ.11 της παραγράφου ΙΑ του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012, καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας (Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου),

-το νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό και κατώτατο ημερομίσθιο και αφορούν στα κατωτέρω θέματα:

α) τις μέγιστες περιόδους εργασίας και τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης,

β) την ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας άδειας με αποδοχές,

- γ) τα ελάχιστα όρια μισθού, κατά την έννοια της παραγράφου 2 του παρόντος άρθρου,
- δ) την προστασία των παιδιών και των νέων κατά την εργασία,
- ε) την προστασία των γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας κατά την εργασία,
- στ) την προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζομένων κατά την εργασία,
- ζ) την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών,
- η) 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,
- θ) τη θέση εργαζομένων στη διάθεση χρήστριας επιχείρησης από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης ή από επιχειρήσεις διάθεσης εργαζομένων.

Οι ανωτέρω διατάξεις δεν θίγουν την εφαρμογή όρων εργασίας ευνοϊκότερων για τους αποσπασμένους εργαζόμενους.

3. Για την εφαρμογή του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος-σύμφωνα με το άρθρο 3:

Ως εργαζόμενος νοείται, κάθε φυσικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος προεδρικού διατάγματος.

Ως αποσπασμένος εργαζόμενος νοείται, κάθε εργαζόμενος κατά τον ορισμό της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, ο οποίος εργάζεται συνήθως στο έδαφος άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή στο έδαφος κράτους που έχει υπογράψει τη συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και δεν είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τον οποίο η επιχείρηση αποσπά στο έδαφος της Ελλάδας, σύμφωνα με το άρθρο 2, παρ. 2, για να εκτελέσει την εργασία του για περιορισμένο χρονικό διάστημα.

Ως όμιλος επιχειρήσεων νοείται, κάθε όμιλος ο οποίος περιλαμβάνει ελέγχουσα και ελεγχόμενες επιχειρήσεις κατά τους ορισμούς του άρθρου 3 του Προεδρικού Διατάγματος 40/1997 (39/Α').

β. Η χώρα μας εναρμονίστηκε με την Οδηγία 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Μαΐου 2014 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») με το π.δ. 101/2016 «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Μαΐου 2014 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»)» (ΦΕΚ 178/Τεύχος Α'/26-09-2016).

1. Το άρθρο 7 «Μέτρα ελέγχου εφαρμογής του π.δ. 219/2000 και του παρόντος» του Π.Δ.101/2016 προβλέπει την υποβολή από την επιχείρηση που αποσπά εργαζόμενους στην Ελλάδα στο αρμόδιο Τμήμα της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του τόπου παροχής υπηρεσιών, το αργότερο κατά την έναρξη παροχής υπηρεσιών, συγκεκριμένα έγγραφα συντεταγμένα στην ελληνική γλώσσα. Επίσης προβλέπεται η τήρηση συγκεκριμένων εγγράφων κατά τη διάρκεια της απόσπασης στον τόπο παροχής της εργασίας, καθώς και η τήρηση αυτών για δύο (2) έτη μετά τη λήξη της απόσπασης και η αποστολή αυτών, κατόπιν αιτήματος, στις αρμόδιες αρχές.

Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου δε θίγουν άλλες υποχρεώσεις σχετικές με την ανακοίνωση, πληροφόρηση ή δήλωση ενεργειών, τις οποίες οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος έχουν έναντι των δημόσιων αρχών δυνάμει άλλων διατάξεων.

Ειδικότερα, για να εξασφαλισθεί και να καταστεί αποτελεσματικός ο έλεγχος εφαρμογής του Π.Δ.219/2000 και του Π.Δ.101/2016, οι επιχειρήσεις που αποσπούν στο έδαφος της Ελλάδας εργαζόμενους, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 2 του Π.Δ.219/2000, υποχρεούνται:

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

α) έγγραφη δήλωση, στην οποία θα περιλαμβάνονται τα κατωτέρω στοιχεία:

αα) το όνομα ή η επωνυμία και η νομική μορφή του παρόχου υπηρεσιών, η έδρα, η διεύθυνση, το τηλέφωνο επικοινωνίας, ο αριθμός fax, η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και ο Αριθμός Φορολογικού Μητρώου ή άλλος αριθμός καταχώρισής της σε σχετικό Μητρώο,

αβ) τα στοιχεία ταυτότητας (όνομα, επίθετο, όνομα πατέρα, όνομα μητέρας, ημερομηνία γέννησης, διεύθυνση κατοικίας, διεύθυνση εργασίας, τηλέφωνο επικοινωνίας, διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου) του νόμιμου εκπροσώπου της επιχείρησης,

αγ) τα στοιχεία ταυτότητας, ως ανωτέρω, του εκπροσώπου της επιχείρησης στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της παροχής των υπηρεσιών, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1(γγ) του άρθρου 5 του π.δ. 219/2000, ο οποίος θα λειτουργεί και ως σύνδεσμος με τις αρμόδιες αρχές των άρθρων 3 και 4 του παρόντος και εφόσον απαιτείται, θα αποστέλλει και θα λαμβάνει τα σχετικά έγγραφα,

αδ) η διεύθυνση ή διευθύνσεις των τόπων, στους οποίους οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι θα παρέχουν την εργασία τους, καθώς και το όνομα ή η επωνυμία και η νομική μορφή, η έδρα, η διεύθυνση, ο αριθμός φορολογικού Μητρώου της ή των επιχειρήσεων, στις οποίες οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι θα παρέχουν την εργασία τους,

αε) η ημερομηνία έναρξης της παροχής των υπηρεσιών και της απόσπασης των

εργαζομένων, καθώς και η πιθανή διάρκειά τους, και

αστ) η φύση της ασκούμενης δραστηριότητας της επιχείρησης στην οποία παρέχεται η εργασία, καθώς και η χρήση ή μη επικίνδυνων υλικών ή μεθόδων.

β) κατάσταση των αποσπασμένων εργαζόμενων, σε δύο (2) αντίτυπα, στην οποία θα αναγράφονται για κάθε έναν από αυτούς, τα εξής στοιχεία:

βα) το όνομα, το επίθετο, ο αριθμός ταυτότητας ή διαβατηρίου και η χώρα έκδοσης, η ημερομηνία γέννησης, το φύλο και η ειδικότητα,

ββ) η ημερομηνία σύναψης της σύμβασης εργασίας, τυχόν ομοειδής προϋπηρεσία και η οικογενειακή κατάσταση,

βγ) η διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας, οι ώρες έναρξης, διακοπής, διαλείμματος και λήξης της ημερήσιας εργασίας, καθώς και η εβδομαδιαία ανάπαυση, και

βδ) οι πόσες φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές.

Το ένα αντίτυπο από τις ανωτέρω καταστάσεις αναρτάται, με μέριμνα των επιχειρήσεων, σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας, το δε άλλο παραμένει στο αρχείο των αρμόδιων υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε.

Όταν η εργασία διεξάγεται κατά βάρδιες, οι επιχειρήσεις υποχρεούνται, πέραν των ανωτέρω καταστάσεων, να συνυποβάλλουν πίνακα περί της εβδομαδιαίας εναλλαγής στις βάρδιες.

Σε περίπτωση μεταβολής των ανωτέρω στοιχείων, οι ανωτέρω επιχειρήσεις υποχρεούνται να υποβάλλουν συμπληρωματική κατάσταση εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επέλευση της μεταβολής. Επίσης, σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, υποχρεούνται να υποβάλλουν συμπληρωματική κατάσταση ως προς τα μεταβληθέντα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα της ημέρας αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους.

Β) Να τηρούν, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, στον τόπο παροχής της εργασίας, αντίγραφα σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή: α) της ατομικής σύμβασης εργασίας ή ισοδύναμου εγγράφου κατά την έννοια της Οδηγίας 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου (η οποία έχει ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη με το Π.Δ. 156/1994 (Α' 102)), συμπεριλαμβανομένων και των πληροφοριών που αναφέρονται στο άρθρο 4 της εν λόγω Οδηγίας, 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.

Για τους μετακινούμενους εργαζόμενους στον τομέα μεταφορών, τα ανωτέρω αντίγραφα τηρούνται, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, στην επιχειρησιακή βάση.

Γ) Έως και δύο (2) έτη μετά τη λήξη της απόσπασης, να τηρούν και να αποστέλλουν

τα έγγραφα του προηγούμενου εδαφίου στις αρμόδιες αρχές του άρθρου 3 του παρόντος, κατόπιν αίτησης των τελευταίων, εντός δεκαπέντε (15) ημερών, από την ημερομηνία παραλαβής της αίτησης αυτής, στην ελληνική ή στην αγγλική γλώσσα.

Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου δε θίγουν άλλες υποχρεώσεις σχετικές με την ανακοίνωση, πληροφόρηση ή δήλωση ενεργειών, τις οποίες οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος έχουν έναντι των δημόσιων αρχών δυνάμει άλλων διατάξεων.

Η κατά τα ανωτέρω υποβολή, τήρηση και αποστολή των εν λόγω εγγράφων, δύναται να πραγματοποιείται από τις επιχειρήσεις και με ηλεκτρονικά μέσα.

Η απασχόληση αποσπασμένων εργαζομένων χωρίς προηγούμενη υποβολή των εγγράφων που προβλέπονται στην παράγραφο I.A. και χωρίς τήρηση και αποστολή των προβλεπόμενων στην παράγραφο I.B. του παρόντος άρθρου εγγράφων, επιφέρει τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 16 του παρόντος.

γ. Το άρθρο 6 «Διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων και πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης διατάξεων σε περιπτώσεις διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών» του Π.Δ.101/2016 προβλέπει την συνολική αξιολόγηση από τις αρμόδιες αρχές και, όπου κρίνεται απαραίτητο, με τη συνδρομή άλλων αρχών, υπηρεσιών ή φορέων, συγκεκριμένων πραγματικών στοιχείων με στόχο τη διαπίστωση τυχόν καταχρήσεων σε περίπτωση που υποκρύπτεται διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών που δεν περιλαμβάνει απόσπαση εργαζομένων καθώς και τη διαπίστωση κατά πόσο ένας εργαζόμενος εκτελεί προσωρινά την εργασία του σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο συνήθως εργάζεται.

α) Για να προσδιοριστεί κατά πόσον μία επιχείρηση, εγκατεστημένη στο έδαφος της Ελλάδας, ασκεί, πλην των διαχειριστικών και διοικητικών δραστηριοτήτων της, ουσιαστικές δραστηριότητες σε αυτήν, συνεκτιμώνται, εντός ενός ευρύτερου χρονικού πλαισίου, όλα τα πραγματικά στοιχεία και ιδίως:

αα) ο τόπος στον οποίο η επιχείρηση έχει την καταστατική και διοικητική της έδρα, ο τόπος στον οποίο λειτουργεί η διοίκηση αυτής και ασκείται η ουσιαστική επιχειρηματική δραστηριότητά της, όπως η εμπορία και η διενέργεια εμπορικών συναλλαγών, ο τόπος στον οποίο διατηρεί χώρους γραφείων, καταβάλλει φόρους και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, έχει άδεια λειτουργίας ή είναι εγγεγραμμένη στα εμπορικά επιμελητήρια ή σε άλλα σχετικά μητρώα και επαγγελματικούς φορείς,

αβ) ο χρόνος σύστασης της επιχείρησης,

αγ) ο τόπος πρόσληψης των αποσπασμένων εργαζομένων και ο τόπος από τον οποίο αποσπώνται,

αδ) η επιχείρηση η οποία καταβάλλει πραγματικά τις αποδοχές στους αποσπασμένους εργαζόμενους, αε) το εφαρμοστέο δίκαιο που διέπει τις συμβάσεις που συνάπτει η επιχείρηση αφενός με τους εργαζόμενους και αφετέρου με τους πελάτες,

αστ) ο αριθμός των συμβάσεων που εκτελεί και το μέγεθος του κύκλου εργασιών της επιχείρησης στην Ελλάδα, λαμβανομένου υπόψη εάν πρόκειται για νεοσύστατη ή

μικρομεσαία επιχείρηση, β) Για να εκτιμηθεί εάν ένας αποσπασμένος εργαζόμενος εκτελεί προσωρινά την εργασία του σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο συνήθως εργάζεται, σύμφωνα και με τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 593/2008 (Ρώμη Ι), εξετάζονται ιδίως τα κάτωθι στοιχεία:

βα) εάν η εργασία εκτελείται για περιορισμένο χρονικό διάστημα στο κράτος μέλος, στο οποίο έχει αποσπαστεί ο εργαζόμενος, είτε αυτό είναι η Ελλάδα, είτε άλλο κράτος μέλος,

ββ) η ημερομηνία έναρξης και λήξης της απόσπασης,

βγ) εάν η απόσπαση γίνεται σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο ο αποσπασμένος εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του, σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 593/2008 (Ρώμη Ι),

βδ) εάν ο αποσπασμένος εργαζόμενος επιστρέφει ή αναμένεται να αρχίσει εκ νέου να εργάζεται στο κράτος μέλος, από το οποίο αποσπάστηκε, μετά την ολοκλήρωση των εργασιών ή την παροχή των υπηρεσιών για τις οποίες είχε αποσπαστεί, ιδίως εάν εξακολουθεί να υφίσταται σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταξύ του αποσπασμένου και του παρόχου υπηρεσιών και μετά τη λήξη της απόσπασης,

βε) η φύση των εκτελούμενων δραστηριοτήτων,

βστ) εάν τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγασης ή διαμονής παρέχονται ή αποδίδονται από τον εργοδότη που αποσπά τον εργαζόμενο, και αν ναι, ο τρόπος με τον οποίο γίνεται αυτό ή ο τρόπος απόδοσης,

βζ) προηγούμενες περίοδοι, κατά τις οποίες η θέση καλύφθηκε από τον ίδιο ή άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο.

Τα ανωτέρω στοιχεία μπορούν, επίσης, να ληφθούν υπόψη προκειμένου να διαπιστωθεί εάν ο αποσπασμένος εργαζόμενος αποτελεί εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το χαρακτηρισμό που έχουν προσδώσει στη σχέση τα συμβαλλόμενα μέρη.

δ. Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 3 (Επίβλεψη και έλεγχος εφαρμογής του π.δ. 219/2000 και του παρόντος) του εν λόγω προεδρικού διατάγματος προβλέπεται ότι: «Η επίβλεψη και ο έλεγχος εφαρμογής των διατάξεων του π.δ. 219/2000 και του παρόντος, που αφορούν κυρίως στους όρους και στις συνθήκες εργασίας των αποσπασμένων στο έδαφος της Ελλάδας εργαζομένων, αλλά και στον πάροχο υπηρεσιών, όταν είναι εγκατεστημένος στο έδαφος της Ελλάδας, καθώς και στους εργαζόμενους που αποσπώνται σε άλλο κράτος μέλος από την Ελλάδα, ανατίθεται στις αρμόδιες Υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)». Επίσης οι αρμόδιες Περιφερειακές

Διευθύνσεις του Σ.ΕΠ.Ε. μαζί με τις αρμόδιες Δημόσιες Οικονομικές Υπηρεσίες (Δ.Ο.Υ.), προς τις οποίες διαβιβάζονται από τις αρμόδιες Περιφερειακές Διευθύνσεις του Σ.ΕΠ.Ε. τα σχετικά με την είσπραξη των διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων έγγραφα, έχουν οριστεί ως αρμόδιες αρχές για τη διασυννοριακή εκτέλεση αποφάσεων επιβολής διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων σε πάροχο υπηρεσιών εγκατεστημένο στην Ελλάδα ή σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, λόγω μη τήρησης των διατάξεων των Οδηγιών 96/71/ΕΚ και 2014/67/ΕΕ,

όπως έχουν μεταφερθεί στο δίκαιο του αντίστοιχου κράτους μέλους (παρ. 3 του άρθρου 10- Διασυννοριακή εκτέλεση αποφάσεων επιβολής διοικητικών χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων - Πεδίο εφαρμογής και αρμόδιες αρχές) (Βλ. επίσης και παρ. 1 και 2 του άρθρου 5 - Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές άλλων κρατών μελών σχετικά με την παροχή πληροφοριών και την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής του π.δ. 219/2000 και του παρόντος).

Αρμόδια όργανα παροχής πληροφοριών σε αιτούσες αρμόδιες αρχές, σε εργαζόμενους και σε επιχειρήσεις σχετικά με τις εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το πεδίο εφαρμογής τους, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, τις εφαρμοστέες στους αποσπασμένους εργαζόμενους διατάξεις, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 4 του Π.Δ.219/2000, σχετικά με το περιεχόμενο, την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής του π.δ. 219/2000 και του π.δ. 101/2016, σχετικά με την ισχύουσα εθνική εργατική νομοθεσία και πρακτική αναφορικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς επίσης και σχετικά με την ορθή τήρηση των σχετικών διατάξεων είναι η Γενική Διεύθυνση Εργασίας και Ένταξης στην Απασχόληση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, η Κεντρική Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε., καθώς και οι Περιφερειακές Διευθύνσεις αυτού (παρ. 1 του άρθρου 4 - Αρμόδιο όργανο παροχής πληροφοριών). Στην ίδια παράγραφο προβλέπεται ότι κάθε αίτημα που περιέρχεται στα κατά τόπους αρμόδια τμήματα του Σ.ΕΠ.Ε., διαβιβάζεται στην οικεία Περιφερειακή Διεύθυνση του Σ.ΕΠ.Ε. και όλα τα ανωτέρω αιτήματα κοινοποιούνται επίσης στην Κεντρική Υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. και στη Διεύθυνση Όρων Εργασίας της Γενικής Διεύθυνσης Εργασίας και Ένταξης στην Απασχόληση (Βλ. επίσης και παρ. 1 και 2 του άρθρου 5).

Στην παρ. 1 του άρθρου 5 προβλέπεται η δυνατότητα και υποχρέωση της Γενικής Διεύθυνσης Εργασίας και Ένταξης στην Απασχόληση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, καθώς και της Κεντρικής Υπηρεσίας και των Περιφερειακών Διευθύνσεων του Σ.ΕΠ.Ε. να απευθύνονται στις αρμόδιες αρχές των άλλων κρατών μελών, προκειμένου να τους παρασχεθεί, κάθε αναγκαία πληροφορία ή συνδρομή, καθώς και η υποχρέωση να παρέχουν στις αρμόδιες αρχές των άλλων κρατών μελών, την αναγκαία συνεργασία και συνδρομή με σκοπό την αποτελεσματική εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της Οδηγίας 96/71/ΕΚ και της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ (οι οποίες έχουν ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη με το Π.Δ.219/2000 και το παρόν προεδρικό διάταγμα, αντίστοιχα).

Σύμφωνα με την παρ. 2 του ανωτέρω άρθρου, η συνεργασία και συνδρομή αυτή περιλαμβάνει ειδικότερα:

α) την υποβολή αιτιολογημένων αιτήσεων παροχής πληροφοριών σχετικά με τις αποσπάσεις εργαζομένων στο πλαίσιο διασυννοριακής παροχής υπηρεσιών, τόσο αναφορικά με τους αποσπασμένους εργαζόμενους, όσο και με τους παρόχους υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων πιθανής κατάχρησης ή διασυννοριακών δραστηριοτήτων που θεωρούνται παράνομες σε σχέση με την απόσπαση εργαζομένων, καθώς και την απάντηση σε αυτές,

β) την υποβολή αιτιολογημένων αιτήσεων παροχής πληροφοριών σχετικά με ενδεχόμενη κοινοποίηση απόφασης επιβολής διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου ή ενδεχόμενη είσπραξη επιβληθείσας διοικητικής χρηματικής κύρωσης ή προστίμου, δυνάμει των άρθρων 10 έως 15 του παρόντος,

γ) τη γνωστοποίηση πληροφοριών σχετικά με πιθανές παρατυπίες, καταχρήσεις και καταστρατηγήσεις, που έχουν υποπέσει στην αντίληψη των αρμόδιων αρχών, καθώς και παραβάσεις των σχετικών διατάξεων,

δ) τη διενέργεια, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις σχετικές διατάξεις των άρθρων 3 και 6 του παρόντος, ελέγχων, επιθεωρήσεων και ερευνών σε περιπτώσεις απόσπασης εργαζομένων στο πλαίσιο διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένης και της διερεύνησης περιπτώσεων μη συμμόρφωσης με τις σχετικές διατάξεις που διέπουν την απόσπαση εργαζομένων ή πιθανής κατάχρησης ή διασυνοριακών δραστηριοτήτων που θεωρούνται παράνομες σε σχέση με την απόσπαση εργαζομένων, ανεξαρτήτως εάν εκκρεμεί ή όχι αίτημα για παροχή πληροφοριών, και ε) την αποστολή και επίδοση εγγράφων σχετικών με τα ανωτέρω.

Στο άρθρο 17 (Σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (Internal Market Information System - IMI) (Άρθρο 21 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ) παρ. 1 προβλέπεται ότι η σχετική διοικητική συνεργασία και η αμοιβαία συνδρομή μεταξύ των αρμόδιων αρχών των κρατών μελών υλοποιείται μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά (Internal Market Information System - IMI), που θεσπίστηκε με τον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1024/2012.

Για την υλοποίηση της ανωτέρω διοικητικής συνεργασίας μεταξύ των αρμοδίων αρχών των κρατών μελών και μεταξύ των κρατών μελών και της Ευρ. Επιτροπής με στόχο τον αποτελεσματικό έλεγχο εφαρμογής των ανωτέρω διατάξεων και τον έλεγχο των ανωτέρω κριτηρίων για τη διαπίστωση τυχόν καταχρήσεων σε περίπτωση που υποκρύπτεται διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών που δε συνιστά απόσπαση εργαζομένων και ειδικότερα τη διαπίστωση κατά πόσο ένας εργαζόμενος εκτελεί προσωρινά την εργασία του σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο συνήθως εργάζεται είχε τεθεί, προγενέστερα της υιοθέτησης της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ, σε λειτουργεί το Σύστημα Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά (IMI) και στο νομοθετικό τομέα «απόσπαση εργαζομένων». Η διοικητική συνεργασία, όπως προαναφέρθηκε, συντελείται δια της ανταλλαγής και επεξεργασίας πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένων των κοινοποιήσεων και προειδοποιήσεων, ή της παροχής αμοιβαίας συνδρομής και επίλυσης προβλημάτων, με στόχο την καλύτερη εφαρμογή των σχετικών διατάξεων των Οδηγιών 96/71/ΕΚ και 2014/67/ΕΕ.

Το σύστημα, αυτό είναι ένα λογισμικό που είναι προσβάσιμο μέσω διαδικτύου. Έχει σχεδιαστεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε συνεργασία με τα κ-μ και δίνει τη δυνατότητα ενιαίας διασύνδεσης για τη διασυνοριακή συνεργασία μεταξύ των κ-μ (αποτελεί την ηλεκτρονική πτυχή της διοικητικής συνεργασίας μέσω της εγγραφής και κατ' επέκταση πρόσβασης συγκεκριμένων χρηστών από τις αρμόδιες υπηρεσίες) μέσω των δυνατοτήτων αναζήτησης αρμόδιας αρχής, χρήσης προκαθορισμένων και προμεταφρασμένων ερωτήσεων, υποβολής αιτημάτων με επισυναπτόμενα αρχεία, εργαλείων για την παρακολούθηση της πορείας των αιτημάτων, αποθήκευσης πληροφοριών σε βάση δεδομένων του IMI και μηχανισμών κλιμάκωσης (διαδικασία παραπομπής).

Γ. Σχετικά με την απασχόληση αποσπασμένων εργαζομένων σε εταιρείες με έδρα άλλα κράτη μέλη για τα θέματα αρμοδιότητας του τομέα κοινωνικής ασφάλισης,

σας γνωρίζουμε τα ακόλουθα:

Για όλους τους διακινούμενους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των χωρών με τις οποίες έχει συναφθεί Διμερής Σύμβαση Κοινωνικής Ασφάλειας, εφαρμόζονται οι διατάξεις των Κανονισμών (ΕΚ) 883/04 και 987/09 (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 και των αντίστοιχων Διμερών Συμβάσεων.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 1 του Καν. (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 προβλεπόμενη διάρκεια της εργασίας δεν υπερβαίνει τους 24 μήνες και ότι το πρόσωπο αυτό δεν έχει αποσταλεί σε αντικατάσταση άλλου αποσπασμένου».

Σχετικά με την εφαρμογή του ανωτέρω άρθρου, το άρθρο 15, παρ. 1 του Καν (Ε.Ε.) 987/2009 προβλέπει ότι:

« [...] εάν ένα πρόσωπο ασκεί τη δραστηριότητα του σε κράτος μέλος διαφορετικό από το αρμόδιο κράτος μέλος [...], ο εργοδότης [...] ενημερώνει, ει δυνατόν εκ των προτέρων, τον αρμόδιο φορέα του κράτους μέλους η νομοθεσία του οποίου εφαρμόζεται».

Ο εν λόγω φορέας εκδίδει στον ενδιαφερόμενο το πιστοποιητικό που αναφέρεται στο άρθρο 19, παρ. 2 του ανωτέρω Κανονισμού, το οποίο « [...] βεβαιώνει ότι αυτή η νομοθεσία είναι εφαρμοστέα και αναφέρει, αν συντρέχει σχετική περίπτωση, έως ποια ημερομηνία και υπό ποιους όρους».

Όλα τα παραπάνω προκάλεσαν την έκδοση της υπ' αριθμόν 96/71/16.12.1996 Κοινοτικής Οδηγίας, η οποία ενσωματώθηκε στο εσωτερικό μας δίκαιο με το Π.Δ. 219/2000. Μη γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν η σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζόμενου και αρχικού εργοδότη προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη, αλλά σε τρίτο που θα υποδεικνύει ο αρχικός εργοδότης. Ο μη γνήσιος δανεισμός ονομάζεται και κατ' επιχείρησιν δανεισμός, διότι ο αρχικός εργοδότης είναι επιχείρηση της οποίας το αντικείμενο εργασίας είναι ακριβώς να παραχωρεί εργαζόμενους σε τρίτους.

Στη χώρα μας ισχύει ειδικό νομικό πλαίσιο για τον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων (Ν. 2956/2001, όπως τροποποιήθηκε κατά τρόπο εκτεταμένο με το άρθρο 3 του Ν. 3846/2010 και το άρθρο 7 του Ν. 3899/2010), το οποίο χαρακτηρίζει προσωρινή απασχόληση την κατά δανεισμό εργασία και οριοθετεί τις προϋποθέσεις σύστασης Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι «ο δανεισμός (απόσπαση) εργαζομένων» όπως αναφέρεται στο ερώτημα δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση «νέο φαινόμενο», εφόσον υπάρχει εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία από το 1971. Σημειωτέον ότι, η Βουλγαρία

που εντάχθηκε στην Ε.Ε. το 2007 και η Κύπρος το 2004 υπάγονται και αυτά τα κράτη μέλη στους Κανονισμούς του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η καταστρατήγηση της νομοθεσίας που ορίζει το πλαίσιο της απόσπασης των εργαζομένων αποτελεί γεγονός το οποίο αφορά όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν και να καταπολεμηθούν φαινόμενα απάτης ή σφάλματος που αφορούν συνολικά τους Κανονισμούς (Ε.Ε.) 883/2004 και 987/2009, το έτος 2010 εκδόθηκε η απόφαση Η5, στην οποία ορίζεται η συνεργασία όλων των κρατών μελών στον τομέα της καταπολέμησης της απάτης και του σφάλματος.

Εν κατακλείδι, μισθωτοί που απασχολούνται για λογαριασμό εργοδότη με έδρα σε άλλο κράτος μέλος της Ε.Ε., ο οποίος τους αποσπά στην Ελλάδα για να εκτελέσουν εργασία για λογαριασμό του για διάστημα έως 24 μήνες και για τους οποίους έχει εκδοθεί, κατόπιν ελέγχου των σχετικών προϋποθέσεων από τον αρμόδιο φορέα του κράτους μέλους αποστολής (π.χ. Κύπρος), πιστοποιητικό που βεβαιώνει ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι υπάγονται στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους αποστολής κατά το διάστημα απασχόλησής τους στην Ελλάδα, εξαιρούνται από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης της Ελλάδας.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ
Ε. ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ