ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 30.4.2024
COM(2024) 320 final

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

σχετικά με την εφαρμογή και την εκτέλεση της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 2018, για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών

{SWD(2024) 320 final}

Πίνακας περιεχομένων

1. Εισαγωγή 2
2. Ανάλυση της εφαρμογής και εκτέλεσης της οδηγίας από τα κράτη μέλη 3
2.1. Διπλή ή αλυσιδωτή απόσπαση 3
2.2. Όροι εργασίας και απασχόλησης 4
2.2.1. Εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων γενικής εφαρμογής σε όλους τους τομείς 5
2.2.2. Αμοιβή 5
2.2.3. Νέα στοιχεία των όρων εργασίας και απασχόλησης του κράτους μέλους υποδοχής 6
2.3. Υποχρεώσεις πληροφόρησης 7
2.4. Κανόνες σχετικά με τη μακροχρόνια απόσπαση 8
2.5. Ίση μεταχείριση των αποσπασμένων εργαζομένων μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης 8
2.6. Επιδόματα απόσπασης 9
2.7. Συλλογικές συμβάσεις 10
2.8. Συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών 10
2.9. Παρακολούθηση, έλεγχος και επιβολή 10
3. Υπεργολαβία και απόσπαση εργαζομένων. 10
4. Απόσπαση υπηκόων τρίτων χωρών 12
5. Κύρια συμπεράσματα και πιθανές περαιτέρω ενέργειες 13

1. Εισαγωγή

Η οδηγία (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 2018, για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (στο εξής: οδηγία) άρχισε να ισχύει στις 29 Ιουλίου 2018 και τέθηκε σε εφαρμογή στις 30 Ιουλίου 2020. Τα κράτη μέλη έπρεπε να θεσπίσουν και να δημοσιεύσουν τις απαραίτητες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την οδηγία το αργότερο έως τις 30 Ιουλίου 2020.

Οι τροποποιήσεις που εισάγει η οδηγία αποσκοπούν στη διασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού, προστατεύοντας παράλληλα τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων. Οι τροποποιήσεις αυτές περιλαμβάνουν την αντικατάσταση της αναφοράς στα «ελάχιστα όρια μισθού» με την αναφορά στην «αμοιβή» των αποσπασμένων εργαζομένων, τον καθορισμό διευρυμένης δέσμης όρων εργασίας και απασχόλησης στο κράτος μέλος υποδοχής για μακροχρόνιες αποσπάσεις, και την εξασφάλιση στους προσωρινά αποσπασμένους εργαζομένους των ίδιων βασικών όρων που ισχύουν για τους ημεδαπούς προσωρινούς εργαζομένους που προσλαμβάνονται στο κράτος μέλος υποδοχής.

Η παρούσα έκθεση εξετάζει την εφαρμογή και την εκτέλεση από τα κράτη μέλη της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών[1], όπως απαιτείται από το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας. Η παρούσα έκθεση συνοδεύεται από έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που περιέχει περαιτέρω ανάλυση στην οποία βασίζεται η παρούσα έκθεση[2].

.

Τόσο η παρούσα έκθεση όσο και το συνοδευτικό έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής δεν αφορούν συγκεκριμένο τομέα. Το άρθρο 2 παράγραφος 2 στοιχείο β) της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 απαιτεί από την Επιτροπή να συμπεριλάβει στην έκθεση αξιολόγηση του αν απαιτούνται περαιτέρω μέτρα για την εξασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού και την προστασία των εργαζομένων όσον αφορά την απόσπαση οδηγών στον τομέα των οδικών μεταφορών. Η διάταξη αυτή συμπεριλήφθηκε σε περίπτωση που δεν θεσπιστεί η ειδική νομοθεσία για την απόσπαση οδηγών στον εν λόγω τομέα. Μετά την έκδοση της οδηγίας (ΕΕ) 2020/1057[3] το 2020, δεν είναι πλέον αναγκαίο να συμπεριληφθεί ειδική αξιολόγηση στον τομέα των οδικών μεταφορών, καθώς η αξιολόγηση αυτή θα συμπεριληφθεί στην έκθεση για την εφαρμογή της οδηγίας (ΕΕ) 2020/1057[4].

Η παρούσα έκθεση και το συνοδευτικό έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στην κατάσταση των αποσπασμένων εργαζομένων σε αλυσίδες υπεργολαβίας, σύμφωνα με την εντολή που λαμβάνουν από τους συννομοθέτες[5]. Με δεδομένη την πρόσφατη αύξηση του αριθμού αποσπασμένων εργαζομένων που είναι υπήκοοι τρίτων

[1] Οδηγία (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ L 173 της 9.7.2018, σ. 16).
[2] SWD(2024) 320.
[3] Οδηγία (ΕΕ) 2020/1057 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Ιουλίου 2020, για τη θέσπιση ειδικών κανόνων σχετικά με την οδηγία 96/71/ΕΚ και την οδηγία 2014/67/ΕΕ για την απόσπαση οδηγών στον τομέα των οδικών μεταφορών και για την τροποποίηση της οδηγίας 2006/22/ΕΚ, όσον αφορά τις απαιτήσεις επιβολής, και του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 (ΕΕ L 249 της 31.7.2020, σ. 49).
[4] Η οδηγία (ΕΕ) 2020/1057 απαιτεί από την Επιτροπή να αξιολογήσει την εφαρμογή της έως τις 31 Δεκεμβρίου 2025.
[5] Άρθρο 2 παράγραφος 2 της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957.

χωρών, καθώς και την αναμενόμενη επέκταση του φαινομένου ως σημαντικού διαύλου κινητικότητας στο εσωτερικό της ΕΕ, η έκθεση επικεντρώνεται και σε αυτές τις περιπτώσεις[6]. Η έκθεση εξετάζει επίσης αν είναι αναγκαίο να τροποποιηθεί η οδηγία.

Η παρούσα έκθεση, καθώς και το συνοδευτικό έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, αναλύουν την εθνική νομοθεσία για την εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας. Δεν παρέχουν εξαντλητικό απολογισμό όλων των εθνικών μέτρων εφαρμογής ούτε προδικάζουν τη θέση που ενδέχεται να λάβει η Επιτροπή σε μελλοντικές νομικές διαδικασίες.

Οι πληροφορίες που περιέχονται στην παρούσα έκθεση και στο συνοδευτικό έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής βασίζονται στα εθνικά μέτρα μεταφοράς της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο τα οποία έχουν κοινοποιήσει τα κράτη μέλη στην Επιτροπή, όπως προβλέπεται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας. Η Επιτροπή έχει επίσης συγκεντρώσει πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή και την εκτέλεση της οδηγίας μέσω διαφόρων πηγών, όπως το δίκτυο νομικών εμπειρογνωμόνων MoveS[7], η επιτροπή εμπειρογνωμόνων της Επιτροπής για την απόσπαση εργαζομένων (ECPW)[8] και μια μελέτη για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ[9]. Η Επιτροπή συγκέντρωσε επίσης τις απόψεις των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων μέσω ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε από την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ΕΑΕ).

2. Ανάλυση της εφαρμογής και εκτέλεσης της οδηγίας από τα κράτη μέλη

2.1. Διπλή ή αλυσιδωτή απόσπαση

Η οδηγία εξετάζει την περίπτωση κατά την οποία ένας εργαζόμενος προσλαμβάνεται από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους (επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης) και διατίθεται για να εκτελέσει εργασία σε έμμεσο εργοδότη. Διπλή ή αλυσιδωτή απόσπαση υφίσταται όταν ο έμμεσος εργοδότης αποστέλλει τον εργαζόμενο για να εκτελέσει προσωρινά δραστηριότητες σε κράτος μέλος άλλο από εκείνο

[6] Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals (Έκθεση σχετικά με τις πρακτικές, τις δυνατότητες και τις προκλήσεις συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών —ιδίως σε σχέση με την απόσπαση υπηκόων τρίτων χωρών), Τελική έκθεση ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2 Φεβρουαρίου 2023. Η έκθεση είναι διαθέσιμη μέσω αυτού του συνδέσμου: ela-report-posting-third-country-nationals.pdf (europa.eu).
Βλ. επίσης Employment and social developments in Europe (ESDE) 2023 (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη, 2023) — Υπηρεσία Εκδόσεων της ΕΕ (europa.eu).

[7] Το δίκτυο νομικών εμπειρογνωμόνων MoveS είναι ένα δίκτυο ανεξάρτητων εμπειρογνωμόνων που χρηματοδοτείται από την Επιτροπή στον τομέα της κινητικότητας εντός της ΕΕ. Η ονομασία MoveS προέρχεται από τα αρχικά των λέξεων «Free Movement of Workers and Social Security Coordination» (Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και συντονισμός της κοινωνικής ασφάλισης). Καλύπτει και τα 27 κράτη μέλη της ΕΕ, καθώς και την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν, τη Νορβηγία και την Ελβετία.

[8] Report of the subgroup on the transposition of Directive (EU) 2018/957, Report to the Committee of Experts on Posting of Workers (ECPW) [Έκθεση της υποομάδας για τη μεταφορά της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 στο εθνικό δίκαιο, Έκθεση προς την επιτροπή εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων (ECPW)]. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22913&langId=en.

[9] Μελέτη για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ. Η εν λόγω μελέτη εκπονήθηκε για λογαριασμό της Επιτροπής. Εκφράζει μόνο τις απόψεις των συντακτών/-ριών της και η Επιτροπή δεν φέρει ευθύνη για τυχόν συνέπειες από την περαιτέρω χρήση της παρούσας έκδοσης. https://op.europa.eu/el/web/general-publications

στο οποίο εργάζεται κατά κανόνα ο εργαζόμενος για την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή για τον έμμεσο εργοδότη σε ένα ακόμη κράτος μέλος[10].

Η οδηγία διευκρινίζει ότι, στην περίπτωση αυτή, η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης θεωρείται ότι είναι η επιχείρηση που πραγματοποιεί την απόσπαση και, ως εκ τούτου, πρέπει να εκπληρώνει όλες τις σχετικές υποχρεώσεις. Επιπλέον, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει εγκαίρως την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης εάν προτίθεται να αποστείλει τον εργαζόμενο που έχει αποσπαστεί από την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης για την εκτέλεση δραστηριοτήτων σε άλλο κράτος μέλος.

Σχεδόν όλα τα κράτη μέλη έχουν συμπεριλάβει στην εθνική τους νομοθεσία τις διατάξεις της οδηγίας σχετικά με τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης σε περίπτωση διπλής ή αλυσιδωτής απόσπασης. Ορισμένα κράτη μέλη (Ουγγαρία, Σλοβακία) δεν επιτρέπουν στους έμμεσους εργοδότες να αποσπούν εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης σε άλλον εργοδότη. Η Ουγγαρία δεν επιτρέπει τη διπλή ή αλυσιδωτή απόσπαση όταν πρόκειται για το κράτος μέλος εγκατάστασης της επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης. Η Σλοβακία επιτρέπει τη διπλή ή αλυσιδωτή απόσπαση μόνο στις περιπτώσεις που καλύπτονται από το άρθρο 1 παράγραφος 3 στοιχείο α) (απόσπαση βάσει σύμβασης παροχής υπηρεσιών) και το άρθρο 1 παράγραφος 3 στοιχείο β) (ενδοεταιρική απόσπαση) της οδηγίας 96/71/ΕΚ.

Η μεγάλη πλειονότητα των κρατών μελών ορίζει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ως την επιχείρηση που πραγματοποιεί την απόσπαση, ρητά ή σιωπηρά[11]. Τα περισσότερα κράτη μέλη[12] αναφέρονται ρητά στην υποχρέωση του έμμεσου εργοδότη να ενημερώνει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης για τη διπλή ή την αλυσιδωτή απόσπαση. Η Ιρλανδία, η Κροατία, η Ουγγαρία και η Σλοβενία δεν έχουν συμπεριλάβει αυτήν την υποχρέωση ενημέρωσης στη νομοθεσία τους.

Το χρονικό πλαίσιο εντός του οποίου ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να ενημερώσει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης σχετικά με το καθεστώς διπλής ή αλυσιδωτής απόσπασης (όπως αντικατοπτρίζεται στην έννοια «εν ευθέτω χρόνω» στην οδηγία) ποικίλλει μεταξύ των κρατών μελών. Ορισμένα κράτη μέλη απαιτούν οι πληροφορίες αυτές να παρέχονται πριν από την έναρξη της εργασίας[13], εντός εύλογου χρονικού διαστήματος πριν από την απόσπαση[14] ή χωρίς καθυστέρηση[15].

2.2. Όροι εργασίας και απασχόλησης

Η οδηγία εισάγει τις ακόλουθες αλλαγές στο άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους:

- την εφαρμογή, σε όλους τους τομείς, των όρων εργασίας και απασχόλησης που καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις γενικής εφαρμογής ή που εφαρμόζονται σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 8 της οδηγίας

[10] Βλ. υποσημείο 3.1.1.3 της έκθεσης της υποομάδας για τη μεταφορά της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 στο εθνικό δίκαιο, Έκθεση προς την επιτροπή εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων (ECPW).
[11] Βλέπε υποσημείο 3.1.1.3 του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής.
[12] Βέλγιο, Βουλγαρία, Τσεχία, Δανία, Γερμανία, Εσθονία, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Ιταλία, Κύπρος, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία, Φινλανδία και Σουηδία.
[13] Βέλγιο, Γερμανία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Αυστρία και Πορτογαλία.
[14] Δανία, Εσθονία, Ελλάδα, Γαλλία και Κύπρος.
[15] Ιταλία.

96/71/ΕΚ·
- η έννοια της «αμοιβής» αντικαθιστά την έννοια των «ελάχιστων ορίων μισθού»·
- στους όρους εργασίας και απασχόλησης προστίθενται δύο νέα στοιχεία: συνθήκες στέγασης των εργαζομένων, όταν παρέχονται από τον εργοδότη σε εργαζομένους που βρίσκονται μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους, καθώς και επιδόματα ή επιστροφή εξόδων των εργαζομένων που βρίσκονται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους·
- οι υποχρεώσεις πληροφόρησης ενισχύονται.

2.2.1. Εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων γενικής εφαρμογής σε όλους τους τομείς

Η οδηγία επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής σε κάθε τομέα (και όχι μόνο στον κατασκευαστικό τομέα). Εντός του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας, 18 κράτη μέλη[16] εφαρμόζουν όρους εργασίας και απασχόλησης που απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις γενικής εφαρμογής σε όλους τους τομείς. Εννέα κράτη μέλη[17] δεν διαθέτουν συλλογικές συμβάσεις γενικής εφαρμογής, αλλά εφαρμόζουν κλαδικές συλλογικές συμβάσεις και/ή εθνικές συλλογικές συμβάσεις.

2.2.2. Αμοιβή

Η οδηγία αντικαθιστά την έννοια των «ελάχιστων ορίων μισθού» με την έννοια της «αμοιβής». Η έννοια της «αμοιβής» περιλαμβάνει αλλά υπερβαίνει την έννοια των «ελάχιστων ορίων μισθού».

Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που αποσπώνται στην επικράτειά τους λαμβάνουν «αμοιβή», η οποία ορίζεται ως το σύνολο των στοιχείων της αμοιβής που καθίστανται υποχρεωτικά από την εθνική νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής ή εφαρμόζονται σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 8 της οδηγίας 96/71/ΕΚ.

Σχεδόν όλα τα κράτη μέλη έχουν συμπεριλάβει στην εθνική τους νομοθεσία τη διάταξη σχετικά με την αμοιβή που θεσπίζει η οδηγία. Ορισμένα κράτη μέλη επέλεξαν έναν γενικό ή ευρύ ορισμό της αμοιβής[18], ενώ άλλα κράτη μέλη απαριθμούν τα υποχρεωτικά στοιχεία της αμοιβής[19]. Δύο κράτη μέλη (η Ιρλανδία και η Πορτογαλία) δεν αντικατέστησαν την έννοια των «ελάχιστων ορίων μισθού» με την έννοια της «αμοιβής».

Κατά γενικό κανόνα, η πλειονότητα των κρατών μελών θεωρεί ότι η αλλαγή από τα «ελάχιστα όρια μισθού» στην «αμοιβή» έχει βελτιώσει τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων[20]. Ωστόσο, η Επιτροπή σημειώνει ότι οι κοινωνικοί εταίροι και ιδίως οι εργοδότες επισημαίνουν ορισμένες δυσκολίες στον καθορισμό της αμοιβής που ισχύει για τους αποσπασμένους εργαζομένους με όλα τα υποχρεωτικά στοιχεία της[21]. Οι δυσκολίες αυτές

[16] Βέλγιο, Βουλγαρία, Γερμανία, Εσθονία, Ιρλανδία, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Κροατία, Λετονία, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβενία και Φινλανδία.
[17] Τσεχία, Δανία, Ιταλία, Κύπρος, Λιθουανία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβακία και Σουηδία.
[18] Βέλγιο, Γερμανία, Εσθονία, Ιρλανδία, Κροατία, Ουγγαρία, Ιταλία, Μάλτα, Αυστρία, Πολωνία και Φινλανδία.
[19] Βουλγαρία, Τσεχία, Ισπανία, Γαλλία, Κύπρος, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Πορτογαλία, Ρουμανία και Σλοβενία.
[20] Βλ. υποσημείο 3.1.1.4.3 του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, όπου αναφέρεται ότι 14 κράτη μέλη που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας θεωρούν ότι η κατάσταση των αποσπασμένων εργαζομένων έχει βελτιωθεί μετά την αντικατάσταση των «ελάχιστων ορίων μισθού» με την έννοια της «αμοιβής».
[21] Βλ. υποσημείωση 20.

αφορούν κυρίως την πολυπλοκότητα του καθορισμού της αμοιβής στην πράξη, για παράδειγμα σε σχέση με τις συλλογικές συμβάσεις (ιδίως την αμοιβή και τα υποχρεωτικά στοιχεία της[22]). Οι εργοδότες δυσκολεύονται να κατανοήσουν ποια υποχρεωτικά στοιχεία της αμοιβής πρέπει να λαμβάνουν υπόψη.

2.2.3. Νέα στοιχεία των όρων εργασίας και απασχόλησης του κράτους μέλους υποδοχής

Η οδηγία προσθέτει δύο νέα στοιχεία στον κατάλογο των βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης του κράτους μέλους υποδοχής που χορηγούνται σε εργαζόμενο που έχει αποσπασθεί στο εν λόγω κράτος μέλος: τις συνθήκες στέγασης των εργαζομένων, όταν παρέχονται από τον εργοδότη σε εργαζομένους που βρίσκονται μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους, καθώς και τα επιδόματα ή την επιστροφή εξόδων για την κάλυψη ταξιδίου, διατροφής και στέγης των εργαζομένων που βρίσκονται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους.

Κατά τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, οι εφαρμοστέες διατάξεις για τα δύο αυτά στοιχεία διαφέρουν μεταξύ των κρατών μελών, όπως περιγράφεται στη συνέχεια. Οι εν λόγω διατάξεις εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους, εφόσον υφίστανται για τους ημεδαπούς εργαζομένους στο κράτος μέλος υποδοχής.

12 κράτη μέλη[23] διαθέτουν διατάξεις σχετικά με τις συνθήκες στέγασης όταν οι εργαζόμενοι βρίσκονται μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους, οι οποίες εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους. Η Σλοβενία εφαρμόζει τις διατάξεις αυτές μόνο στους ημεδαπούς εργαζομένους που αποσπώνται στο εξωτερικό (δεν ισχύουν για τους εργαζομένους που έχουν αποσπασθεί στη Σλοβενία).

12 κράτη μέλη[24] δεν ορίζουν στην εθνική τους νομοθεσία τις συνθήκες στέγασης όταν οι εργαζόμενοι βρίσκονται μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους. Ωστόσο, οι συνθήκες αυτές μπορούν να περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις ή σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, όπως προβλέπεται από τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, και θα καλύπτουν τους αποσπασμένους εργαζομένους (αποσπασμένους εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης στην περίπτωση της Πολωνίας), εκτός από το Βέλγιο και την Ιρλανδία.

Επιπλέον, 18 κράτη μέλη[25] περιλαμβάνουν εθνικές διατάξεις σχετικά με την επιστροφή ή την αποζημίωση των εξόδων ταξιδίου, διατροφής και στέγης των εργαζομένων που βρίσκονται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους. Οι διατάξεις αυτές εφαρμόζονται και στους αποσπασμένους εργαζομένους. Η Σλοβενία δεν διαθέτει ειδικές διατάξεις για την κάλυψη της επιστροφής των εξόδων ταξιδίου, διατροφής και στέγης των εργαζομένων που αποσπώνται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους[26].

---

[22] Ορισμένα ενδιαφερόμενα μέρη που ερωτήθηκαν στο πλαίσιο της μελέτης για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας και της οδηγίας εφαρμογής έδωσαν έμφαση στο σημείο αυτό, και ιδίως στις προκλήσεις για τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης. Βλ. σημείο 8.1.3 της μελέτης για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ, καθώς και υποσημείο 3.1.1.4.3 σχετικά με την αμοιβή στο έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που συνοδεύει την παρούσα έκθεση.

[23] Βουλγαρία, Τσεχία, Δανία, Γερμανία, Ελλάδα, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Πορτογαλία, Σλοβενία και Φινλανδία.

[24] Βέλγιο, Ιρλανδία, Ισπανία, Γαλλία, Κροατία, Ιταλία, Κύπρος, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Σλοβακία, Πολωνία και Σουηδία.

[25] Βουλγαρία, Τσεχία, Δανία, Γερμανία, Εσθονία, Ελλάδα, Ισπανία, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία και Φινλανδία.

[26] Βλέπε υποσημείο 3.1.1.4.4 του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής.

Η Επιτροπή επισημαίνει ότι υπάρχουν ορισμένες ανησυχίες σχετικά με ακατάλληλες συνθήκες στέγασης, οι οποίες ενδέχεται να επηρεάζουν τους αποσπασμένους εργαζομένους[27].

2.3. Υποχρεώσεις πληροφόρησης

Η οδηγία προβλέπει ότι τα κράτη μέλη πρέπει (χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση και με διαφάνεια) να δημοσιεύουν τις πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται δυνάμει του άρθρου 3 παράγραφος 1 της οδηγίας 96/71/ΕΚ, συμπεριλαμβανομένων των συστατικών στοιχείων της αμοιβής, καθώς και τους όρους εργασίας και απασχόλησης που ισχύουν για τους επί μακρόν αποσπασμένους εργαζομένους. Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν την ακρίβεια και τον επίκαιρο χαρακτήρα των πληροφοριών που παρέχονται στον ενιαίο επίσημο εθνικό ιστότοπο.

Εάν οι πληροφορίες αυτές δεν αναφέρουν τους όρους εργασίας και απασχόλησης που πρέπει να εφαρμόζονται, αυτό θα λαμβάνεται υπόψη κατά τον καθορισμό των κυρώσεων, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της οδηγίας, στον βαθμό που είναι αναγκαίος για τη διασφάλιση της αναλογικότητάς τους.

Τα κράτη μέλη έχουν δημιουργήσει εθνικούς ιστοτόπους σχετικά με την απόσπαση, προκειμένου να συμμορφωθούν με τις ενισχυμένες υποχρεώσεις πληροφόρησης που προβλέπονται στην οδηγία.

Τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν προσαρμόσει την εθνική τους νομοθεσία έτσι ώστε να εξασφαλιστεί η αναλογικότητα των κυρώσεων, εάν οι πληροφορίες που παρέχονται στους εν λόγω εθνικούς ιστοτόπους δεν αναφέρουν τους όρους εργασίας και απασχόλησης που πρέπει να εφαρμόζονται.

Η Ιρλανδία, η Ισπανία, η Γαλλία, η Κύπρος, η Σλοβενία και η Σλοβακία δεν διαθέτουν σχετική αναλογικότητα κυρώσεων. Ωστόσο, σε ορισμένα από αυτά τα κράτη μέλη, η αναλογικότητα εφαρμόζεται στην πράξη μέσω γενικών διατάξεων του εργατικού δικαίου (Γαλλία) ή από επιθεωρητές εργασίας (Σλοβακία).

Η Επιτροπή επισημαίνει ελλείψεις στο περιεχόμενο των πληροφοριών που δημοσιεύουν τα κράτη μέλη, όπως δυσκολίες στην εξεύρεση πληροφοριών σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις και ελλιπείς ή παρωχημένες πληροφορίες στους εθνικούς δικτυακούς τόπους[28]. Ωστόσο, για τους εργοδότες είναι ζωτικής σημασίας οι πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης (ιδίως για την αμοιβή και όλα τα υποχρεωτικά στοιχεία της) που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους (μεταξύ άλλων για τις συλλογικές συμβάσεις και τη μακροχρόνια απόσπαση) να είναι πλήρεις και επικαιροποιημένες.

---

[27] Βλ. υποσημείωση 26. Μια συνδικαλιστική οργάνωση σε επίπεδο ΕΕ αναφέρει στην απάντησή της στο ερωτηματολόγιο σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας ότι η στέγαση που δεν πληροί τα στοιχειώδη πρότυπα αποτελεί διαρκές πρόβλημα για τους αποσπασμένους εργαζομένους, από άποψη τόσο ποιοτικών όσο και ποσοτικών στοιχείων. Βλ. επίσης σημείο 6.6.2 της μελέτης για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ. Η εν λόγω μελέτη επισημαίνει σειρά ζητημάτων που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και σχετίζονται με τη στέγαση των αποσπασμένων εργαζομένων (για παράδειγμα, τα καταλύματα μπορεί να είναι χαμηλής ποιότητας και υπερπλήρη).

[28] Βλ. υποσημείο 3.1.1.4.5 του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής όσον αφορά, ειδικότερα, τις απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των οργανώσεων εργοδοτών.

Η οδηγία (ΕΕ) 2019/1152[29] για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας εισήγαγε νέες απαιτήσεις ενημέρωσης για τους εργοδότες, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι ενημερώνονται δεόντως σχετικά με τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης κατά την εργασία τους στο κράτος μέλος υποδοχής. Πληροφορίες σχετικά με τους εθνικούς ιστοτόπους διατίθενται στον ιστότοπο «Your Europe»[30].

2.4. Κανόνες σχετικά με τη μακροχρόνια απόσπαση

Η οδηγία θεσπίζει νέους κανόνες για τις μακροχρόνιες αποσπάσεις, όταν η πραγματική διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους 12 μήνες, ή τους 18 μήνες εάν η επιχείρηση υποβάλει αιτιολογημένη κοινοποίηση. Στις περιπτώσεις αυτές, πρέπει να διασφαλίζονται όλοι οι εφαρμοστέοι όροι εργασίας και απασχόλησης του κράτους μέλους υποδοχής, οι οποίοι προβλέπονται από τον νόμο ή από συλλογική σύμβαση κατά την έννοια του άρθρου 3 παράγραφος 8 της οδηγίας 96/71/ΕΚ, με δύο εξαιρέσεις[31].

Σχεδόν όλα τα κράτη μέλη εγγυώνται στους επί μακρόν αποσπασμένους εργαζομένους όλους τους πρόσθετους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται βάσει νόμου και/ή συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων που έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής. Στην Ιρλανδία, ισχύουν οι ίδιοι όροι για τους αποσπασμένους εργαζομένους ανεξάρτητα από τη διάρκεια της απόσπασης. Επιπλέον, όλα τα άλλα κράτη μέλη απαιτούν από τις επιχειρήσεις να υποβάλουν αιτιολογημένη κοινοποίηση σε περίπτωση παράτασης της περιόδου μακροχρόνιας απόσπασης από 12 σε 18 μήνες.

Η Επιτροπή επισημαίνει ότι τόσο ο καθορισμός των πρόσθετων όρων εργασίας και απασχόλησης που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους σε περιπτώσεις μακροχρόνιας απόσπασης, όσο και το χρονικό περιθώριο για την υποβολή της αιτιολογημένης κοινοποίησης ποικίλλουν μεταξύ των κρατών μελών[32]. Η Επιτροπή επισημαίνει επίσης την ανάγκη να διασφαλιστεί ότι οι εθνικοί ιστότοποι περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τις μακροχρόνιες αποσπάσεις, το οποίο δεν συνέβαινε πάντα μέχρι στιγμής. Μόνο οι ολοκληρωμένες πληροφορίες εξασφαλίζουν την κατάλληλη κατανόηση από τους εργοδότες των εφαρμοστέων όρων εργασίας και απασχόλησης.

2.5. Ίση μεταχείριση των αποσπασμένων εργαζομένων μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης

Η οδηγία προβλέπει ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης πρέπει να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο όσον αφορά τα θέματα που καλύπτονται από το άρθρο 5 της οδηγίας 2008/104/ΕΚ περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης[33] με τους εργαζομένους που διατίθενται από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης εγκατεστημένες στο κράτος μέλος όπου εκτελείται η εργασία.

---

[29] Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ L 186 της 11.7.2019, σ. 105).

[30] Απόσπαση προσωπικού στο εξωτερικό:Κατευθυντήριες γραμμές και κανόνες κοινωνικής ασφάλισης — Your Europe (europa.eu).

[31] Οι δύο εξαιρέσεις αφορούν: i) διαδικασίες, διατυπώσεις και όρους για τη σύναψη και τη λύση της σύμβασης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ρητρών μη ανταγωνισμού· και ii) συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα.

[32] Για περισσότερες πληροφορίες (συμπεριλαμβανομένων των απόψεων των κοινωνικών εταίρων), βλ. υποσημείο 3.1.1.4.6.1 του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής.

[33] Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΕ L 327 της 5.12.2008, σ. 9).

Σχεδόν όλα τα κράτη μέλη (εκτός από την Ιρλανδία και τη Σλοβενία) έχουν θεσπίσει την υποχρέωση να διασφαλίζονται για τους αποσπασμένους εργαζομένους οι όροι εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας 2008/104/ΕΚ.

Στην Εσθονία, η υποχρέωση του έμμεσου εργοδότη να ενημερώνει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που ισχύουν για τους εργαζομένους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης ισχύει μόνο για τη μακροχρόνια απόσπαση και την αλυσιδωτή απόσπαση, ενώ η Μάλτα επιβάλλει την εν λόγω υποχρέωση ενημέρωσης μόνο για περιόδους απόσπασης που υπερβαίνουν τις 4 διαδοχικές εβδομάδες. Η Σουηδία επιβάλλει αυτήν την υποχρέωση μόνο όταν το ζητήσει η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης. Η Κροατία απαιτεί από την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης να επιβεβαιώσει εγγράφως ότι έχει ενημερωθεί για τους όρους εργασίας και απασχόλησης.

Ως εκ τούτου, η Επιτροπή επισημαίνει ότι ορισμένα κράτη μέλη είτε υποχρεώνουν τον έμμεσο εργοδότη να ενημερώνει την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης μόνο σε ειδικές περιπτώσεις σχετικά με τους όρους που ισχύουν για τους εργαζομένους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης είτε να θεσπίσει πρόσθετες απαιτήσεις πληροφόρησης.

Η Επιτροπή επισημαίνει επίσης ορισμένες σοβαρές ανησυχίες ότι η πρακτική εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας σχετικά με τους αποσπασμένους εργαζομένους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την εφαρμογή λιγότερο ευνοϊκών όρων στους εν λόγω εργαζομένους. Αυτό θα μπορούσε να οφείλεται σε πραγματική πρόθεση καταστρατήγησης των κανόνων, αλλά θα μπορούσε να οφείλεται και στην περιορισμένη γνώση εκ μέρους των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης και των έμμεσων εργοδοτών όσον αφορά τους σχετικούς κανόνες που ισχύουν σε άλλα κράτη μέλη, ιδίως σε σχέση με τις συλλογικές συμβάσεις[34]. Οι εργοδότες ανέφεραν ότι η πολυπλοκότητα του νομικού συστήματος που ρυθμίζει την προσωρινή διασυνοριακή εργασία (π.χ. απόσπαση) μπορεί να οδηγήσει σε ακούσια μη συμμόρφωση, ιδίως από μικρότερες εταιρείες. Ως εκ τούτου, απαιτούνται εύκολα προσβάσιμες και κατανοητές νομικές πληροφορίες[35].

2.6. Επιδόματα απόσπασης

Πολλά κράτη μέλη[36] προσδιορίζουν ποια μέρη των επιδομάτων απόσπασης καταβάλλονται ως επιστροφή των εξόδων που προέκυψαν πράγματι λόγω της απόσπασης και ποια αποτελούν μέρος της αμοιβής.

Σύμφωνα με την οδηγία, εφόσον οι όροι εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται στην εργασιακή σχέση δεν καθορίζουν αν και ποια στοιχεία του επιδόματος απόσπασης καταβάλλονται ως επιστροφή εξόδων που προέκυψαν πράγματι λόγω της απόσπασης, ολόκληρο το επίδομα θεωρείται καταβληθέν ως επιστροφή εξόδων. Μεγάλη πλειονότητα των κρατών μελών[37] έχουν συμπεριλάβει αυτόν τον κανόνα στις εθνικές τους νομοθεσίες.

---

[34] Σημεία 6.1.2 και 6.1.3.1 της μελέτης για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ. Βλ. επίσης υποσημείο 3.1.1.4.6.2 του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής.

[35] Υποσημείο 6.1.3.1 της μελέτης για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ, και υποσημείο 3.1.1.4.6.2 του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής.

[36] Βέλγιο, Βουλγαρία, Γερμανία, Εσθονία, Ιρλανδία, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Κροατία, Ιταλία, Κύπρος, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία και Φινλανδία.

[37] Βέλγιο, Κύπρος, Δανία, Γερμανία, Εσθονία, Ιρλανδία, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Κροατία, Ιταλία, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Πορτογαλία, Φινλανδία και Σουηδία.

Η Επιτροπή επισημαίνει ότι ορισμένα κράτη μέλη[38] δεν έχουν συμπεριλάβει στην εθνική τους νομοθεσία ειδική διάταξη σύμφωνα με την οποία τα επιδόματα απόσπασης αποτελούν μέρος της αμοιβής, εκτός εάν καταβάλλονται ως επιστροφή εξόδων που προέκυψαν πράγματι λόγω της απόσπασης. Επιπλέον, η εθνική νομοθεσία ορισμένων κρατών μελών[39] δεν περιλαμβάνει ή δεν διευκρινίζει σαφώς ότι η επιστροφή των εξόδων ταξιδίου, διατροφής και στέγης του αποσπασμένου εργαζομένου πραγματοποιείται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική του κράτους μέλους καταγωγής.

2.7. Συλλογικές συμβάσεις

Η οδηγία επεκτείνει τη δυνατότητα να εφαρμοστούν σε αποσπασμένους εργαζομένους συλλογικές συμβάσεις που δεν έχουν καταστεί καθολικά εφαρμοστέες στα κράτη μέλη που διαθέτουν ήδη σύστημα για την αναγόρευση των συλλογικών συμβάσεων σε κανόνες γενικής εφαρμογής[40]. Από τα 18 κράτη μέλη που εφαρμόζουν συλλογικές συμβάσεις γενικής εφαρμογής, τουλάχιστον 4 κράτη μέλη[41] έχουν κάνει χρήση της δυνατότητας που παρέχει η οδηγία να εφαρμόζονται επίσης σε αποσπασμένους εργαζομένους συλλογικές συμβάσεις οι οποίες δεν έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής.

2.8. Συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών

Η οδηγία απαιτεί από τα κράτη μέλη να προβλέπουν τη συνεργασία μεταξύ των αρχών ή των φορέων που είναι αρμόδιοι για την παρακολούθηση των όρων εργασίας και απασχόλησης που αναφέρονται στο άρθρο 3 της οδηγίας 96/71/ΕΚ. Όλα τα κράτη μέλη έχουν συμπεριλάβει στην εθνική τους νομοθεσία διατάξεις σχετικά με τη συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων εθνικών αρχών και φορέων τους.

2.9. Παρακολούθηση, έλεγχος και επιβολή

Η οδηγία απαιτεί, μεταξύ άλλων, από τα κράτη μέλη να θεσπίσουν αποτελεσματικούς, αναλογικούς και αποτρεπτικούς κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που θα επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της οδηγίας. Σε όλα τα κράτη μέλη (εκτός από την Ιρλανδία) οι παραβάσεις των εθνικών διατάξεων για την εφαρμογή της οδηγίας τιμωρούνται με διοικητικά πρόστιμα. Έξι κράτη μέλη επιβάλλουν χρηματικές ποινές ποινικής φύσης[42]. Η Επιτροπή επισημαίνει ότι οι κυρώσεις διαφέρουν μεταξύ των κρατών μελών. Για παράδειγμα, τα μέγιστα πρόστιμα κυμαίνονται από 1 100 EUR στη Λετονία έως 400 000 EUR στην Αυστρία και 500 000 EUR στη Γερμανία.

3. Υπεργολαβία και απόσπαση εργαζομένων.

Το άρθρο 2 παράγραφος 2 της οδηγίας απαιτεί από την Επιτροπή να συμπεριλάβει στην ανάλυσή της σχετικά με την εφαρμογή και την εκτέλεση της οδηγίας αξιολόγηση του αν απαιτούνται περαιτέρω μέτρα για την εξασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού και την προστασία των εργαζομένων στην περίπτωση υπεργολαβίας.

[38] Τσεχία, Δανία, Ουγγαρία, Αυστρία, Σλοβενία και Σουηδία.
[39] Βέλγιο, Τσεχία, Δανία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ισπανία, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Λετονία, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Πορτογαλία, Πολωνία, Σλοβενία και Φινλανδία.
[40] Βλ. υποσημείο 3.1.1.4.8 του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής.
[41] Ελλάδα, Ουγγαρία, Κάτω Χώρες και Φινλανδία.
[42] Βέλγιο, Δανία, Εσθονία, Ελλάδα, Γαλλία και Κύπρος.

Όσον αφορά την υπεργολαβία, το άρθρο 12 της οδηγίας εφαρμογής[43] θεσπίζει μηχανισμό ευθύνης. Σύμφωνα με τον εν λόγω μηχανισμό ευθύνης, ο εργολάβος του οποίου άμεσος υπεργολάβος είναι ο εργοδότης, επιπλέον ή αντί του εργοδότη, μπορεί να θεωρείται υπεύθυνος από τον αποσπασμένο εργαζόμενο όσον αφορά κάθε οφειλόμενη καθαρή αμοιβή ή εισφορές σε κοινά ταμεία ή όργανα των κοινωνικών εταίρων, εφόσον καλύπτονται από το άρθρο 3 της οδηγίας 96/71/ΕΚ.

Τα κράτη μέλη υποχρεούνται να θεσπίσουν την εν λόγω ευθύνη υπεργολαβίας χωρίς διακρίσεις και σε αναλογική βάση στον κατασκευαστικό τομέα, ενώ μπορούν επίσης να την προβλέψουν και σε άλλους τομείς. Μπορούν επίσης να θεσπίσουν αυστηρότερους κανόνες για την ευθύνη από την άποψη του πεδίου εφαρμογής (για παράδειγμα, να καλύπτουν περισσότερες εταιρείες που συμμετέχουν στην αλυσίδα υπεργολαβίας και όχι μόνο τον άμεσο εργολάβο) και του εύρους (για παράδειγμα, να καλύπτουν περισσότερες συνθήκες εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 3 της οδηγίας 96/71/ΕΚ) χωρίς διακρίσεις και με αναλογικό τρόπο. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να εφαρμόζουν άλλα μέτρα εφαρμογής αντί των εν λόγω κανόνων για την ευθύνη, υπό την προϋπόθεση ότι αυτά είναι δικαιολογημένα και αναλογικά σύμφωνα με το δίκαιο της ΕΕ.

Λαμβάνοντας υπόψη αυτό το νομικό πλαίσιο, καθώς και τις πληροφορίες που συλλέγονται και αναλύονται στο πλαίσιο της παρούσας έκθεσης, η Επιτροπή επισημαίνει ότι μία από τις κύριες προκλήσεις, οι οποίες ενδέχεται να θίγουν τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων, καθώς και τους ίσους όρους ανταγωνισμού μεταξύ των εταιρειών, είναι οι μεγάλες αλυσίδες υπεργολαβίας. Σε αυτές τις μεγάλες αλυσίδες υπεργολαβίας, η έλλειψη διαφάνειας και λογοδοσίας μπορεί να καταστήσει πολύ δύσκολη την επιβολή των εφαρμοστέων κανόνων λόγω προβλημάτων κατά τον προσδιορισμό της εταιρείας που φέρει την ευθύνη. Ως εκ τούτου, η άμεση ευθύνη και υποχρέωση του εργολάβου μπορεί να περιοριστούν σημαντικά. Αυτό μπορεί επίσης να επηρεάσει την είσπραξη οφειλόμενων αμοιβών[44].

Ο μηχανισμός ευθύνης που προβλέπεται στην οδηγία εφαρμογής επιτρέπει στα κράτη μέλη να καλύπτουν μεγαλύτερες αλυσίδες. Ωστόσο, τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν περιορίσει την ευθύνη αυτή στον άμεσο εργολάβο και δεν την έχουν επεκτείνει σε άλλα μέρη της αλυσίδας υπεργολαβίας. 10 κράτη μέλη[45] έχουν θεσπίσει πλήρη ευθύνη της αλυσίδας (δηλαδή ευθύνη υπεργολαβίας που δεν περιορίζεται σε έναν μόνο κρίκο της αλυσίδας)[46]. Τέσσερα κράτη μέλη (Βέλγιο, Ισπανία, Γαλλία και Ιταλία) έχουν επίσης θεσπίσει περαιτέρω μέτρα, όπως ανώτατο όριο στον αριθμό των επιπέδων υπεργολαβίας στις αλυσίδες υπεργολαβίας[47].

Επιπλέον, η εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων μπορεί να παρέχει διαφορετική προστασία στους αποσπασμένους εργαζομένους στις αλυσίδες υπεργολαβίας και μπορεί να

[43] 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 ΙΜΙ») (ΕΕ L 159 της 28.5.2014, σ. 11).

[44] Βλ. στο πλαίσιο αυτό, το σημείο 6.7.2 της μελέτης για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ, καθώς και το τμήμα 4.2 του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής.

[45]Βέλγιο, Βουλγαρία, Ισπανία, Γαλλία, Ιταλία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Αυστρία και Πολωνία.

[46] Βλ. υποσημείο 4.2.2.2 της μελέτης για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ.

[47] Βλ. υποσημείο 4.2.2.1 της μελέτης για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ.

χρησιμοποιείται για την αμοιβή των εν λόγω εργαζομένων σύμφωνα με λιγότερο ευνοϊκές συμφωνίες[48].

Όσον αφορά τις προκλήσεις που εντοπίζονται, η υιοθέτηση ορθών πρακτικών θα βοηθήσει τα κράτη μέλη και/ή τους κοινωνικούς εταίρους να αυξήσουν τη διαφάνεια και την ευθύνη στις αλυσίδες υπεργολαβίας. Αυτές οι ορθές πρακτικές περιλαμβάνουν τον περιορισμό του αριθμού των επιπέδων στις αλυσίδες υπεργολαβίας και/ή την επέκταση της ευθύνης υπεργολαβίας σε ολόκληρη την αλυσίδα, καθώς και την ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών για τη διευκόλυνση των επιθεωρήσεων και την καταπολέμηση καταχρηστικών πρακτικών[49].

Για τον σκοπό αυτό και σε συνέχεια της παρούσας έκθεσης, η Επιτροπή θα μπορούσε, με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας (ΕΑΕ), να εξετάσει το ενδεχόμενο χαρτογράφησης της τρέχουσας κατάστασης στα κράτη μέλη όσον αφορά την κάλυψη της ευθύνης υπεργολαβίας (δηλαδή τομείς, επίπεδα και συνθήκες εργασίας που καλύπτονται). Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει την παροχή καθοδήγησης σχετικά με την εφαρμογή αυστηρότερων κανόνων σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής της ευθύνης υπεργολαβίας (δηλαδή την επιβολή πλήρους ευθύνης της αλυσίδας ή την επέκταση της ευθύνης σε άλλους όρους εργασίας και απασχόλησης), με αναλογικό τρόπο και χωρίς διακρίσεις. Η Επιτροπή δεν θεωρεί επί του παρόντος ότι είναι αναγκαίο να τροποποιηθεί η οδηγία ειδικά όσον αφορά την υπεργολαβία.

4. Απόσπαση υπηκόων τρίτων χωρών

Η παρούσα ενότητα και το σχετικό τμήμα του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής παρουσιάζουν τις κύριες προκλήσεις που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας των αποσπασμένων υπηκόων τρίτων χωρών, καθώς και ορισμένες ορθές πρακτικές για την αντιμετώπιση των εν λόγω προκλήσεων. Δεν περιγράφουν το νομικό πλαίσιο που ισχύει για την είσοδο και τη διαμονή υπηκόων τρίτων χωρών σε κράτος μέλος υποδοχής.

Οι οδηγίες σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων ισχύουν εξίσου για τους αποσπασμένους εργαζομένους που είναι πολίτες της ΕΕ και για τους αποσπασμένους εργαζομένους που είναι υπήκοοι τρίτων χωρών. Στο πλαίσιο αυτό, οι εργαζόμενοι υπήκοοι τρίτων χωρών που απασχολούνται τακτικά και συνήθως από πάροχο υπηρεσιών εγκατεστημένο σε κράτος μέλος μπορούν να αποσπώνται σε άλλο κράτος μέλος χωρίς να υπόκεινται στο άλλο κράτος μέλος σε αδικαιολόγητες διοικητικές διατυπώσεις, όπως η υποχρέωση απόκτησης άδειας εργασίας[50].

Στα περισσότερα κράτη μέλη, οι ίδιοι γενικοί κανόνες για την απόσπαση, οι οποίοι μεταφέρουν στο εθνικό δίκαιο τη σχετική νομοθεσία της ΕΕ, ισχύουν και για τους αποσπασμένους υπηκόους τρίτων χωρών. Τρία κράτη μέλη[51] έχουν θεσπίσει ειδικές διατάξεις σχετικά με την απόσπαση υπηκόων τρίτων χωρών στο εθνικό νομικό τους πλαίσιο. Η Κροατία και οι Κάτω Χώρες αναφέρουν ρητά στη νομοθεσία τους ότι δεν απαιτείται άδεια εργασίας για πρόσωπο που απασχολείται νόμιμα σε κράτος μέλος στο οποίο είναι εγκατεστημένος ο εργοδότης του.

[48] Βλ. σημεία 4.2.2 και 5.3.4 της μελέτης για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ.
[49] Για περισσότερες ορθές πρακτικές, βλ. τμήμα 4.3 του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής.
[50] Απόφαση του Δικαστηρίου της ΕΕ της 9ης Αυγούστου 1994, Raymond Vander Elst κατά Office des Migrations Internationales, C-43/93, EU:C:1994:310.
[51] Κροατία, Λετονία και Κάτω Χώρες.

Ομοίως, το εργατικό δίκαιο της Λετονίας απαιτεί από τον εργοδότη να δηλώνει ότι ο εργαζόμενος απασχολείται νομίμως στο κράτος μέλος αποστολής[52].

Η Επιτροπή επισημαίνει ότι οι αποσπασμένοι υπήκοοι τρίτων χωρών είναι γενικά περισσότερο εκτεθειμένοι σε καταχρηστικές πρακτικές, όπως η δόλια απόσπαση, οι παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων, οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας, οι παράτυπες πληρωμές και η μη καταβολή κοινωνικών εισφορών[53]. Οι αποσπασμένοι υπήκοοι τρίτων χωρών είναι επίσης πιθανό να αποδεχθούν χαμηλότερη αμοιβή από εκείνη που θα έπρεπε να εισπράττουν[54]. Οι κίνδυνοι που σχετίζονται με τις επισφαλείς συνθήκες διαβίωσης και εργασίας φαίνεται επίσης να είναι υψηλότεροι για τους αποσπασμένους υπηκόους τρίτων χωρών[55].

Επιπλέον, οι αποσπασμένοι υπήκοοι τρίτων χωρών είναι πιο ευάλωτοι από τους αποσπασμένους εργαζομένους της ΕΕ λόγω της δυνητικής εξάρτησής τους από τον εργοδότη τους για την ανανέωση της άδειας εργασίας και/ή διαμονής τους[56]. Επίσης, συχνά δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και αντιμετωπίζουν γλωσσικά εμπόδια.

Οι καταστάσεις που εντοπίστηκαν θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν με σειρά μέτρων, όπως η παροχή καλύτερης πρόσβασης σε πληροφορίες σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα με έμφαση στους αποσπασμένους εργαζομένους υπηκόους τρίτων χωρών[57], η ενίσχυση της διακρατικής συνεργασίας μεταξύ των φορέων επιβολής του νόμου και των αρχών μετανάστευσης, και η ενίσχυση της επιβολής των κανόνων για την απόσπαση σε συγκεκριμένους τομείς με μεγάλο αριθμό αποσπασμένων υπηκόων τρίτων χωρών[58].

5. Κύρια συμπεράσματα και πιθανές περαιτέρω ενέργειες

Η μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο από όλα τα κράτη μέλη έχει βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων, ιδίως όσον αφορά την αμοιβή τους, την ίση μεταχείριση των αποσπασμένων εργαζομένων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και την επιστροφή των εξόδων που προκύπτουν λόγω της απόσπασης (π.χ. έξοδα ταξιδίου, διατροφής και στέγης).

Η νομοθεσία των κρατών μελών συμμορφώνεται ουσιαστικά με τις απαιτήσεις της οδηγίας. Ωστόσο, η Επιτροπή εντόπισε διάφορα ζητήματα μη συμμόρφωσης των εθνικών μέτρων μεταφοράς της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, για τα οποία θα μπορούσαν να ληφθούν περαιτέρω

[52] Βλ. σημείο 2.2.1 της έκθεσης σχετικά με τις πρακτικές, τις δυνατότητες και τις προκλήσεις συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών —ιδίως σε σχέση με την απόσπαση υπηκόων τρίτων χωρών, Τελική έκθεση ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, Φεβρουάριος 2023.
[53] Βλ. σημείο 6.5.2 της μελέτης για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ, καθώς και το σημείο 3.1 της έκθεσης σχετικά με τις πρακτικές, τις δυνατότητες και τις προκλήσεις συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών —ιδίως σε σχέση με την απόσπαση υπηκόων τρίτων χωρών, Τελική έκθεση ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, Φεβρουάριος 2023.
[54] Βλ. σημείο 6.5.2 της μελέτης για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ.
[55] Βλ. σημείο 8.5 της μελέτης για την υποστήριξη της παρακολούθησης της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ.
[56] Βλ. σημείο 3.1 της έκθεσης σχετικά με τις πρακτικές, τις δυνατότητες και τις προκλήσεις συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών —ιδίως σε σχέση με την απόσπαση υπηκόων τρίτων χωρών, Τελική έκθεση ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, Φεβρουάριος 2023.
[57] Βλ. ειδικότερα, σημείο 3.4.2 της έκθεσης σχετικά με τις πρακτικές, τις δυνατότητες και τις προκλήσεις συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών —ιδίως σε σχέση με την απόσπαση υπηκόων τρίτων χωρών, Τελική έκθεση ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, Φεβρουάριος 2023.
[58] Βλ. επίσης τμήμα 5.2. του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής.

μέτρα. Τα ζητήματα αυτά αφορούν διάφορες διατάξεις της οδηγίας, όπως η διπλή ή αλυσιδωτή απόσπαση, η αμοιβή, τα δύο νέα στοιχεία των όρων εργασίας και απασχόλησης του κράτους μέλους υποδοχής, η μακροχρόνια απόσπαση, η ίση μεταχείριση των εργαζομένων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, τα επιδόματα απόσπασης και η παρακολούθηση, ο έλεγχος και η επιβολή. Η Επιτροπή θα συνεχίσει να συνεργάζεται με τα κράτη μέλη για να διασφαλίσει ότι η οδηγία μεταφέρεται και εφαρμόζεται σωστά.

Η Επιτροπή επισημαίνει ορισμένες δυσκολίες στον καθορισμό της αμοιβής που ισχύει για τους αποσπασμένους εργαζομένους με όλα τα υποχρεωτικά στοιχεία της. Σε στενή συνεργασία με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους, η ΕΑΕ[59] θα μπορούσε να δημιουργήσει ένα εργαλείο για τη διευκόλυνση του υπολογισμού της αμοιβής των αποσπασμένων εργαζομένων και την αύξηση της διαφάνειάς της. Ένα τέτοιο εργαλείο, του οποίου τα γενικά στοιχεία θα μπορούσαν να καθοριστούν από την ΕΑΕ, θα χρησιμοποιείται και θα εφαρμόζεται σε εθνικό επίπεδο.

Η Επιτροπή επισημαίνει επίσης ορισμένες ανησυχίες σχετικά με τις συνθήκες στέγασης, οι οποίες ενδέχεται να επηρεάζουν τους αποσπασμένους εργαζομένους. Οι εθνικές αρχές επιθεώρησης και οι κοινωνικοί εταίροι (ιδίως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις) θα μπορούσαν, από κοινού με την ΕΑΕ, να αναπτύξουν στοχευμένες εκστρατείες ευαισθητοποίησης για την αντιμετώπιση ζητημάτων όπως οι ακατάλληλες συνθήκες στέγασης που ενδέχεται να επηρεάζουν τους αποσπασμένους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων πιο συγκεκριμένων πληροφοριών σχετικά με το δικαίωμα των αποσπασμένων εργαζομένων σε συνθήκες στέγασης στα κράτη μέλη υποδοχής (εφόσον παρέχεται στους ημεδαπούς εργαζομένους) και σχετικά με τις κυρώσεις σε περίπτωση προσβολής του εν λόγω δικαιώματος.

Είναι επίσης ζωτικής σημασίας οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι να έχουν πρόσβαση σε πλήρεις και επικαιροποιημένες πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης (ιδίως για την αμοιβή και όλα τα υποχρεωτικά στοιχεία της) που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους (μεταξύ άλλων για τις συλλογικές συμβάσεις και τη μακροχρόνια απόσπαση). Ως εκ τούτου, η ΕΑΕ θα μπορούσε να συνεχίσει και να ενισχύσει τη συνεργασία της με τα κράτη μέλη για να καταστήσει τις εν λόγω πληροφορίες πιο διαφανείς, ολοκληρωμένες, επικαιροποιημένες και εύκολα προσβάσιμες για τους αποσπασμένους εργαζομένους και τους παρόχους υπηρεσιών.

Η Επιτροπή έχει εντοπίσει σοβαρές ανησυχίες όσον αφορά την πρακτική εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας στους αποσπασμένους εργαζομένους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Η ΕΑΕ θα μπορούσε να αντιμετωπίσει τις ανησυχίες αυτές, σε στενή συνεργασία με τα κράτη μέλη, μέσω αποτελεσματικότερης και εκτενέστερης διασυνοριακής συνεργασίας και προσπαθειών επιβολής της νομοθεσίας όσον αφορά την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Οι κοινωνικοί εταίροι θα μπορούσαν επίσης να εξετάσουν το ενδεχόμενο στήριξης του έργου των επιθεωρήσεων εργασίας. Επιπλέον, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να διενεργούν ανασκόπηση της ισχύουσας νομοθεσίας και της εφαρμογής της σε εθνικό επίπεδο, και/ή να δημιουργήσουν, με την υποστήριξη της ΕΑΕ, υπηρεσίες υποστήριξης για εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και έμμεσους εργοδότες σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων για την απόσπαση.

[59] Οι πιθανές περαιτέρω ενέργειες της ΕΑΕ στην παρούσα έκθεση εμπίπτουν στην εντολή της να συνδράμει τα κράτη μέλη και την Επιτροπή στην αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή της νομοθεσίας της ΕΕ σχετικά με την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού σε ολόκληρη την ΕΕ.

Η Επιτροπή επισημαίνει ότι ορισμένα κράτη μέλη δεν έχουν συμπεριλάβει ορισμένες ειδικές διατάξεις σχετικά με τα επιδόματα απόσπασης στην εθνική τους νομοθεσία. Στο πλαίσιο αυτό, καθώς και σε σχέση με άλλες διατάξεις της οδηγίας, η Επιτροπή θα ξεκινήσει διάλογο με τα κράτη μέλη προκειμένου να διασφαλιστεί η μεταφορά στο εθνικό δίκαιο σύμφωνα με την οδηγία. Επιπλέον, η ΕΑΕ θα μπορούσε να διευκολύνει τη διαφάνεια των πληροφοριών σχετικά με τα επιδόματα απόσπασης και την επιστροφή των εξόδων που σχετίζονται με την απόσπαση στα κράτη μέλη.

Όσον αφορά το θέμα της υπεργολαβίας, ο περιορισμός του αριθμού των επιπέδων στις αλυσίδες υπεργολαβίας και/ή η επέκταση της ευθύνης υπεργολαβίας σε ολόκληρη την αλυσίδα θα μπορούσε να βοηθήσει τα κράτη μέλη (ως τους κύριους υπεύθυνους φορείς για την επιβολή των κανόνων σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων) και, κατά περίπτωση, τους κοινωνικούς εταίρους, να ενισχύσουν τη διαφάνεια και την ευθύνη στις αλυσίδες υπεργολαβίας, με αναλογικό τρόπο και χωρίς διακρίσεις. Επιπλέον, η Επιτροπή θα μπορούσε, με την υποστήριξη της ΕΑΕ, να εξετάσει το ενδεχόμενο χαρτογράφησης της τρέχουσας κατάστασης στα κράτη μέλη όσον αφορά την κάλυψη της ευθύνης υπεργολαβίας (συμπεριλαμβανομένης της παροχής καθοδήγησης σχετικά με την εφαρμογή αυστηρότερων κανόνων σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής της ευθύνης υπεργολαβίας).

Τέλος, όσον αφορά τους αποσπασμένους εργαζομένους υπηκόους τρίτων χωρών, η ΕΑΕ θα μπορούσε να διαδραματίσει καίριο ρόλο στη διευκόλυνση της πρόσβασης σε πληροφορίες και στη στήριξη των κρατών μελών μέσω της ενίσχυσης της διακρατικής συνεργασίας μεταξύ των εθνικών φορέων επιβολής του νόμου[60].

Λαμβάνοντας υπόψη τα κύρια συμπεράσματα και τις περαιτέρω ενέργειες που παρουσιάστηκαν ανωτέρω, η Επιτροπή δεν θεωρεί αναγκαίο να προτείνει τροποποιήσεις στην εν λόγω οδηγία ή στην οδηγία 96/71/ΕΚ στο παρόν στάδιο.

Σε συνδυασμό και με την επιφύλαξη του ευρύτερου ρόλου της ως θεματοφύλακα των Συνθηκών, η Επιτροπή θα συνεχίσει να συνεργάζεται με τα κράτη μέλη για να διασφαλίσει την ορθή μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο και την εφαρμογή της.

Η Επιτροπή θα συνεχίσει επίσης να συνεργάζεται με τα κράτη μέλη, με την υποστήριξη της ΕΑΕ, για την επιβολή των κανόνων για την απόσπαση.

[60] Βλ. τμήμα 5.2. του συνοδευτικού εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής.