ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 25.9.2019
COM(2019) 426 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 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»)

{SWD(2019) 337 final}

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Η οδηγία

Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, η ελευθερία εγκατάστασης και η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών συνιστούν θεμελιώδεις αρχές της εσωτερικής αγοράς στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι οποίες κατοχυρώνονται στη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ). Η οδηγία 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων[1] [όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία (ΕΕ) 2018/957[2][3]] (*εφεξής «οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων»)* εφαρμόζει τις εν λόγω αρχές με σκοπό να εξασφαλίζονται ισότιμοι όροι ανταγωνισμού για τις επιχειρήσεις και ο σεβασμός των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η οδηγία εφαρμογής 2014/67/ΕΕ[4] (*εφεξής «η οδηγία»)* θεσπίζει κοινό πλαίσιο με δέσμη κατάλληλων διατάξεων, μέτρων και μηχανισμών ελέγχου, το οποίο είναι αναγκαίο για την καλύτερη και πιο ομοιόμορφη μεταφορά, εφαρμογή και επιβολή στην πράξη της οδηγίας 96/71/ΕΚ.

1.2. Η έκθεση

Στο άρθρο 24 της οδηγίας προβλέπεται ότι η Επιτροπή πρέπει να επανεξετάζει τη μεταφορά και την εφαρμογή της εν λόγω οδηγίας, υποβάλλοντας έκθεση και προτείνοντας, κατά περίπτωση, τις αναγκαίες τροποποιήσεις το αργότερο έως τις 18 Ιουνίου 2019. Στο ίδιο άρθρο προσδιορίζονται ορισμένες διατάξεις της οδηγίας που πρέπει να αξιολογούνται, πιο συγκεκριμένα οι διατάξεις που αναφέρονται στο άρθρο 4 (σχετικά με τη διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων και την πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης), στο άρθρο 6 (σχετικά με την αμοιβαία συνδρομή), στο άρθρο 9 (σχετικά με τις διοικητικές απαιτήσεις και τα μέτρα ελέγχου), στο άρθρο 12 (σχετικά με την ευθύνη υπεργολάβου) και στο κεφάλαιο VI (σχετικά με τη διασυνοριακή επιβολή χρηματικών διοικητικών κυρώσεων και/ή προστίμων), καθώς και η επάρκεια των διαθέσιμων δεδομένων και η χρήση διμερών συμφωνιών ή ρυθμίσεων σχετικά με το σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά. Πέραν των ανωτέρω, στην έκθεση εξετάζονται επίσης και άλλες διατάξεις της οδηγίας. Στον βαθμό που το επιτρέπουν οι διαθέσιμες πληροφορίες, στην έκθεση αξιολογείται και η έμπρακτη αποτελεσματικότητα των μέτρων που έχουν ληφθεί από τα κράτη μέλη. Επιπροσθέτως, διερευνάται αν είναι αναγκαίο να τροποποιηθεί η οδηγία.

Η έκθεση βασίζεται σε πληροφορίες για τα εθνικά μέτρα μεταφοράς της οδηγίας, οι οποίες κοινοποιήθηκαν από τα κράτη μέλη στην Επιτροπή δυνάμει του άρθρου 23 παράγραφος 2 της οδηγίας[5]. Η Επιτροπή ζήτησε επίσης τη γνώμη των μελών (εθνικοί εμπειρογνώμονες) και των παρατηρητών (εμπειρογνώμονες από τις χώρες τη Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών και ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι) της επιτροπής εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση

[1] Οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ L 18 της 21.1.1997, σ. 1).

[2] 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 (ΕΕ L 173 της 9.7.2018, σ.16).

[3] Οι τροποποιήσεις που επιφέρονται με την οδηγία 2018/957 ισχύουν μόνο από τις 30 Ιουλίου 2020.

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

[5] Για παραπομπές στην εθνική νομοθεσία μεταφοράς της οδηγίας, βλ. την ιστοσελίδα Eur-Lex: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/NIM/?qid=1547558891458&uri=CELEX%3A32014L0067

εργαζομένων[6] αποστέλλοντας στους εν λόγω ενδιαφερόμενους ερωτηματολόγιο (*εφεξής «το ερωτηματολόγιο»)* και το προκαταρκτικό σχέδιο της έκθεσης. Η Επιτροπή αξιοποίησε επίσης πληροφορίες για τα μέτρα μεταφοράς οι οποίες συλλέχθηκαν από το Ευρωπαϊκό Κέντρο Τεχνογνωσίας σε θέματα εργατικού δικαίου, απασχόλησης και πολιτικών για την αγορά εργασίας. Επιπλέον, ελήφθησαν υπόψη πληροφορίες, οι οποίες γνωστοποιήθηκαν στην Επιτροπή από βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, από καταγγελίες και επιστολές των πολιτών, καθώς και από τις επαφές που πραγματοποιήθηκαν με διάφορους ενδιαφερόμενους φορείς.

Η έκθεση συνοδεύεται από το έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που περιλαμβάνει μια σειρά από παραρτήματα: Τα παραρτήματα I και II αφορούν τα μέτρα που έλαβαν τα κράτη μέλη για τη μεταφορά των άρθρων 9 και 12 αντίστοιχα. Το παράρτημα III περιλαμβάνει στατιστικά στοιχεία του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά, τα οποία αφορούν τη χρήση τόσο της ενότητας του συστήματος για την απόσπαση όσο και της ενότητας του συστήματος για τη διοικητική συνεργασία στον τομέα της διασυνοριακής επιβολής κυρώσεων και προστίμων· το παράρτημα IV περιλαμβάνει έκθεση για τη συλλογή δεδομένων από εθνικά εργαλεία υποβολής δηλώσεων για το έτος 2017, η οποία εκπονήθηκε από το δίκτυο στατιστικών για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, την απάτη και το σφάλμα.

2. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 23 παράγραφος 1, τα κράτη μέλη όφειλαν να μεταφέρουν την οδηγία έως τις 18 Ιουνίου 2016.

Η Επιτροπή, προκειμένου να βοηθήσει τα κράτη μέλη με τη διαδικασία της μεταφοράς, συνέστησε την ομάδα εμπειρογνωμόνων για τη μεταφορά της οδηγίας 2014/67/ΕΕ για την εφαρμογή της οδηγίας σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων. Η εν λόγω επιτροπή συνεδρίασε εννέα φορές από τον Δεκέμβριο του 2014 έως τον Μάιο του 2016. Επιπλέον, η μεταφορά και η εφαρμογή της οδηγίας στην πράξη εξετάστηκαν σε πολλές συνεδριάσεις της επιτροπής εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων.

Η οδηγία έχει πλέον μεταφερθεί από όλα τα κράτη μέλη.

Για τον σκοπό αυτό, όλα τα κράτη μέλη —με εξαίρεση τη Γερμανία, η οποία θεώρησε ότι η νομοθεσία της είναι εναρμονισμένη με την οδηγία— είτε θέσπισαν νέους νόμους ή διοικητικές πράξεις είτε τροποποίησαν ισχύουσες νομοθετικές πράξεις. Μέχρι την προθεσμία της 18ης Ιουνίου 2016, σε δέκα κράτη μέλη (Δανία, Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Κάτω Χώρες, Μάλτα, Ουγγαρία, Πολωνία, Σλοβακία, Σλοβενία και Φινλανδία) είχαν ήδη τεθεί σε ισχύ νόμοι για τη μεταφορά της οδηγίας. Μετά την προθεσμία, αλλά εντός του 2016, αντίστοιχοι νόμοι τέθηκαν σε ισχύ σε έξι ακόμα κράτη μέλη (Βέλγιο, Ελλάδα, Εσθονία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λετονία). Το 2017 νέοι νόμοι τέθηκαν σε ισχύ στην Αυστρία, τη Βουλγαρία, την Ισπανία την Κροατία, την Κύπρο, τη Λιθουανία, το Λουξεμβούργο, την Πορτογαλία, τη Ρουμανία, τη Σουηδία και την Τσεχική Δημοκρατία.

3. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ

3.1. Αντικείμενο και ορισμοί (άρθρα 1 και 2)

Το άρθρο 1 ορίζει το πεδίο εφαρμογής και τους στόχους της οδηγίας, καθώς και τη σχέση της με την οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων. Μολονότι δεν είναι αναγκαίο να μεταφερθεί αυτούσια

[6] Συστάθηκε με την απόφαση της Επιτροπής, της 19ης Δεκεμβρίου 2018, σχετικά με την ίδρυση επιτροπής εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων (ΕΕ L 8 της 13.1.2009, σ. 26).

η εν λόγω διάταξη, η εθνική νομοθεσία πρέπει να διασφαλίσει ότι το πεδίο εφαρμογής των εκτελεστικών διατάξεων καλύπτει περιπτώσεις απόσπασης, όπως ορίζονται στην εν λόγω οδηγία, και ιδίως στα άρθρα 1-3.

Ως εκ τούτου, πολλά κράτη μέλη δεν προσδιόρισαν με σαφήνεια το πεδίο εφαρμογής της εκτελεστικής νομοθεσίας, αλλά το αποσαφηνίζουν μέσω του γενικού πλαισίου της νομοθεσίας και μέσω παραπομπών σε άλλες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας. Τα κράτη μέλη που ορίζουν ρητά το πεδίο εφαρμογής με βάση την οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων είναι η Βουλγαρία, η Ελλάδα, η Εσθονία, η Ισπανία, η Ιταλία, η Κύπρος, η Λετονία, η Μάλτα, η Πολωνία, η Πορτογαλία, η Ρουμανία, η Σλοβακία και η Φινλανδία.

Όλα τα κράτη μέλη εφαρμόζουν τις εθνικές διατάξεις που απορρέουν από τη μεταφορά της οδηγίας στους αποσπασμένους εργαζομένους. Ωστόσο, ορισμένα κράτη μέλη εφαρμόζουν τις εν λόγω διατάξεις με διασταλτικό τρόπο, δηλαδή σε πρόσωπα που δεν είναι αποσπασμένοι εργαζόμενοι κατά την έννοια της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων ή σε δραστηριότητες που δεν συνεπάγονται την παροχή υπηρεσιών. Τέτοια είναι και η περίπτωση της Αυστρίας, η νομοθεσία της οποίας καλύπτει όλες τις κατηγορίες εργαζομένων που αποσπώνται από τον εργοδότη τους στην Αυστρία. Μολονότι δεν αναφέρεται ρητά, ανάλογη διασταλτική εφαρμογή υπονοείται και στις διατάξεις του ουγγρικού κώδικα εργασίας. Οι Κάτω Χώρες και η Σλοβενία εφαρμόζουν αυτήν τη νομοθεσία μερικώς και στους αυτοαπασχολούμενους που παρέχουν διασυνοριακές υπηρεσίες.

Οι οργανώσεις των εργοδοτών σε δύο κράτη μέλη (Αυστρία και Γαλλία) επισήμαναν ότι τα μέτρα για τη μεταφορά της οδηγίας θα πρέπει να ισχύουν μόνο στις καταστάσεις που μπορούν να θεωρούνται «αποσπάσεις» σύμφωνα με την οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων. Γενικώς, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις υποστήριξαν ότι η εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας και σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίοι δεν θεωρούνται «αποσπασμένοι» σύμφωνα με την οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων, επιτρέπεται και συνάδει πλήρως με τις αρμοδιότητες των κρατών μελών.

3.2. **Αρμόδιες αρχές και γραφεία σύνδεσμοι (άρθρο 3)**

Το άρθρο 3 της οδηγίας αφορά τον ορισμό των αρμόδιων αρχών και των γραφείων συνδέσμων από τα κράτη μέλη για τους σκοπούς της οδηγίας.

Η υποχρέωση να ορίζονται αρμόδιες αρχές και γραφεία σύνδεσμοι μέσω των οποίων αναπτύσσεται η διοικητική συνεργασία και/ή ανταλλάσσονται πληροφορίες σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων χρονολογείται από τη μεταφορά του άρθρου 4 της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων. Ως εκ τούτου, όλα τα κράτη μέλη έχουν ορίσει τις αρχές και τα γραφεία συνδέσμους που έχουν αρμοδιότητες για θέματα σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων.

Τα περισσότερα κράτη μέλη επέλεξαν την απευθείας μεταφορά του άρθρου 3 της οδηγίας. Οι αρχές είτε ορίστηκαν απευθείας βάσει νόμου είτε διορίστηκαν από την κυβέρνηση ή από άλλη αρχή.

Ο κατάλογος των αρμόδιων αρχών και των γραφείων συνδέσμων είναι διαθέσιμος στην ιστοσελίδα «Η Ευρώπη σου»[7].

[7] https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_el.htm

3.3. **Διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων και πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης (άρθρο 4)**

Το άρθρο 4 της οδηγίας ορίζει δύο μη εξαντλητικούς καταλόγους στοιχείων που μπορούν να χρησιμοποιούν τα κράτη μέλη κυρίως όταν προβαίνουν σε συνολική αξιολόγηση για να κρίνουν αν μια επιχείρηση ασκεί πραγματικά ουσιαστικές δραστηριότητες στο κράτος μέλος εγκατάστασης (άρθρο 4 παράγραφος 2) και αν ένας αποσπασμένος εργαζόμενος εκτελεί προσωρινά την εργασία του σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο εργάζεται συνήθως (άρθρο 4 παράγραφος 3). Τα στοιχεία αυτά αναμένεται ότι θα βοηθούν τις αρμόδιες αρχές όταν διενεργούν εξακριβώσεις και ελέγχους και όταν έχουν λόγους να πιστεύουν ότι ένας εργαζόμενος ενδέχεται να μην εμπίπτει στην κατηγορία του αποσπασμένου εργαζομένου. Αξίζει να επισημανθεί ότι η μη εκπλήρωση ενός ή περισσότερων από τα εν λόγω στοιχεία δεν αποκλείει το ενδεχόμενο μια κατάσταση να χαρακτηρίζεται ως απόσπαση (άρθρο 4 παράγραφος 4), δηλαδή δεν απαιτείται η εκπλήρωση κάθε στοιχείου σε κάθε περίπτωση απόσπασης.

3.3.1. Στοιχεία που καθορίζουν αν μια επιχείρηση ασκεί πραγματικά ουσιαστικές δραστηριότητες

Τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν καταρτίσει κατάλογο στοιχείων πανομοιότυπων με τα στοιχεία που προβλέπει η οδηγία. Η Αυστρία, η Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία, οι Κάτω Χώρες και η Σουηδία δεν μετέφεραν αυτούσιο το συγκεκριμένο μέρος του άρθρου. Οκτώ κράτη μέλη (Βουλγαρία, Κροατία, Ιταλία, Ρουμανία, Σλοβενία, Αυστρία, Ισπανία και Ελλάδα) προσέθεσαν ή διατήρησαν άλλα υφιστάμενα στοιχεία, όπως τα εξής:

- τη διάρκεια της πραγματικής απόσπασης (Βουλγαρία)·
- τη διάρκεια και τη συχνότητα της δραστηριότητας του εργοδότη στην εθνική επικράτεια, και αν η δραστηριότητα ασκείται περιστασιακά ή μόνιμα (Κροατία)·
- οποιοδήποτε άλλο χρήσιμο στοιχείο για τη συνολική αξιολόγηση (Ιταλία)·
- την κύρια δραστηριότητα της επιχείρησης για την οποία έχει χορηγηθεί άδεια λειτουργίας και το αντικείμενο της σύμβασης παροχής υπηρεσιών· τις συμβάσεις εργασίας / άλλες μορφές απασχόλησης που εφαρμόζει η επιχείρηση για τους υπαλλήλους της (Ρουμανία)·
- αν ο εργοδότης διαθέτει κατάλληλες εγκαταστάσεις παροχής υπηρεσιών· την απασχόληση διοικητικού προσωπικού που εκτελεί την εργασία του στην έδρα της εταιρείας ή στις εγκαταστάσεις του εργοδότη· αν ο εργοδότης διαφημίζει τη δραστηριότητα και αν έχουν επέλθει αλλαγές στη δραστηριότητα του εργοδότη τους τελευταίους έξι μήνες (Σλοβενία)·
- την πραγματική –και όχι φαινομενική– οικονομική φύση της δραστηριότητας, η οποία πρέπει να λαμβάνεται υπόψη όταν αξιολογείται αν υφίσταται σχέση απασχόλησης, διασυνοριακή απόσπαση ή διάθεση εργαζομένων (Αυστρία). Η απόσπαση δεν προϋποθέτει τη σύναψη σύμβασης παροχής υπηρεσιών μεταξύ εργοδότη που δεν έχει την έδρα του στην Αυστρία και αποδέκτη υπηρεσιών που δραστηριοποιείται στην Αυστρία·
- τα στοιχεία ταυτοποίησης της επιχείρησης που αποσπά τους εργαζομένους (Ισπανία)·
- τον χρόνο ίδρυσης της επιχείρησης και την επιχείρηση που καταβάλλει πραγματικά μισθούς στους αποσπασμένους εργαζομένους (Ελλάδα).

3.3.2. Στοιχεία με τα οποία αξιολογείται αν ένας αποσπασμένος εργαζόμενος εκτελεί προσωρινά την εργασία του σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο εργάζεται συνήθως

Τα περισσότερα κράτη μέλη, εκτός της Αυστρίας, της Γερμανίας, της Δανίας, του Ηνωμένου Βασιλείου, της Ιρλανδίας και της Σουηδίας, έχουν μεταφέρει τον κατάλογο στοιχείων του άρθρου 4 παράγραφος 3, προβλέποντας κυρίως κατάλογο στοιχείων ταυτόσημων με τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στην οδηγία. Η Κροατία, η Λετονία, η Ιταλία, το Λουξεμβούργο, η Ελλάδα και η Σλοβενία έχουν προσθέσει επιπλέον στοιχεία, όπως:

- την ημερομηνία πρόσληψης, την κατοχή του πιστοποιητικού-φορητού εγγράφου A1 (ή της αίτησης για τη χορήγηση του εν λόγω πιστοποιητικού), αν ο εργοδότης απέσπασε εργαζομένους στο κράτος μέλος τους τελευταίους 12 μήνες, τι είδους καθήκοντα εκτέλεσε ο εργαζόμενος και πού τα εκτέλεσε έναν μήνα πριν αποσπαστεί στο κράτος μέλος (Κροατία)·

- οποιοδήποτε άλλο χρήσιμο στοιχείο για τη συνολική αξιολόγηση και πιστοποιητικό σχετικά με την οικεία νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης (Ιταλία)·

- προκειμένου να αξιολογηθεί αν ένας αποσπασμένος εργαζόμενος εκτελεί την εργασία του σε κράτος μέλος διαφορετικό από αυτό στο οποίο εργάζεται συνήθως, η Επιθεώρηση Εργασίας θα πρέπει να ελέγχει εκ των προτέρων αν υφίσταται πραγματική σχέση εργασίας (Λετονία)·

- την πρόθεση του εργαζομένου να επιστρέψει στη χώρα προέλευσης (Λουξεμβούργο, ως απόρροια της νομολογίας)·

- προγενέστερες περιόδους ασφάλισης του αποσπασμένου εργαζομένου βάσει απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης (Σλοβενία)·

- την ημερομηνία λήξης της απόσπασης και αν η σύμβαση εργασίας ή η σχέση μεταξύ του αποσπασμένου εργαζομένου και του παρόχου υπηρεσιών συνεχίζεται μετά τη λήξη της απόσπασης (Ελλάδα).

Τα περισσότερα κράτη μέλη μετέφεραν αυτούσιο το άρθρο 4 παράγραφος 4, διευκρινίζοντας επίσης ότι τα προαναφερθέντα κριτήρια δεν είναι εξαντλητικά.

3.4. **Βελτιωμένη πρόσβαση στις πληροφορίες (άρθρο 5)**

Το άρθρο 5 προβλέπει υποχρεώσεις για τα κράτη μέλη σχετικά με την πρόσβαση στις πληροφορίες και τη δημιουργία ενιαίων επίσημων εθνικών ιστότοπων (*εφεξής «ιστότοποι»*).

Όσον αφορά τη μεταφορά του άρθρου 5 παράγραφος 2, στα περισσότερα κράτη μέλη (Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία, Δανία, Ελλάδα, Εσθονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ισπανία, Κάτω Χώρες, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ουγγαρία, Τσεχική Δημοκρατία και Φινλανδία) η εθνική νομοθεσία δεν καθορίζει τα κριτήρια που πρέπει να εφαρμόζονται για τις πληροφορίες που αναρτώνται στον ιστότοπο.

Ωστόσο, όλα τα κράτη μέλη έχουν δημιουργήσει ιστότοπους, οι οποίοι εκπληρώνουν σε μεγάλο βαθμό τους όρους που προβλέπονται στην οδηγία, όπως μεταξύ άλλων τις απαιτήσεις που συνδέονται με τη γλώσσα, δεδομένου ότι οι περισσότεροι ιστότοποι είναι διαθέσιμοι όχι μόνο στην/στις επίσημη/-ες γλώσσα/-ες του κράτους μέλους υποδοχής, αλλά και στα αγγλικά και —πολλοί από αυτούς— και σε άλλες γλώσσες όταν κρίνεται σκόπιμο.

Όσον αφορά την παρουσίαση των πληροφοριών για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης που απορρέουν από τη νομοθεσία, τα κράτη μέλη ακολούθησαν διαφορετικές μεθόδους. Είτε αναπαράγουν εθνικά νομοθετικά ή διοικητικά κείμενα, είτε παρέχουν σε απλή γλώσσα περιλήψεις ή επισκοπήσεις και/ή ερωτήσεις και απαντήσεις.

Οι πληροφορίες για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους και απορρέουν από τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 8 της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων (άρθρο 5 παράγραφος 4) παρουσιάζονται στους ιστότοπους των κρατών μελών, εφόσον υπάρχουν τέτοιες συμβάσεις, με διαφορετικό τρόπο. Μπορεί να παρουσιάζεται: 1) το πλήρες κείμενο της συλλογικής σύμβασης (Αυστρία, Κροατία, Λουξεμβούργο, Λετονία και Σουηδία)· 2) περίληψη της συλλογικής σύμβασης (Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία, Λουξεμβούργο και Εσθονία)· 3) σύνδεσμος που παραπέμπει στη συλλογική σύμβαση (Βέλγιο, Βουλγαρία, Κροατία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Εσθονία και Κάτω Χώρες)· και 4) σύνδεσμος που παραπέμπει στη βάση δεδομένων για τις συλλογικές συμβάσεις (Βέλγιο, Ισπανία, Φινλανδία, Ουγγαρία, Ιταλία, Πορτογαλία, Σλοβακία, Σλοβενία και Κάτω Χώρες).

Η επιτροπή εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων δρομολόγησε διαδικασία κατά την οποία η Επιτροπή, τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι σε ευρωπαϊκό επίπεδο εξετάζουν τους ιστότοπους, παρουσιάζουν τις απόψεις και τα συμπεράσματά τους, καθώς και βέλτιστες πρακτικές, και προτείνουν βελτιωτικές παρεμβάσεις. Η εν λόγω διαδικασία είναι ακόμη σε εξέλιξη. Τα προκαταρκτικά αποτελέσματα αποδεικνύουν ότι, μολονότι οι περισσότεροι ιστότοποι δημιουργήθηκαν όπως ορίζεται στο άρθρο 5 της οδηγίας, πολλοί από αυτούς υπερβαίνουν τις απαιτήσεις της οδηγίας όσον αφορά το εύρος των πληροφοριών που παρουσιάζονται και τις γλώσσες που καλύπτονται.

Οι κοινωνικοί εταίροι σε ευρωπαϊκό επίπεδο επισήμαναν ότι η πρόσβαση στις πληροφορίες αποτελεί ένα από τα πιο καθοριστικά στοιχεία για τη διασφάλιση τόσο των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων όσο και της ασφάλειας δικαίου για τις επιχειρήσεις. Οι εργοδότες επισήμαναν ότι η εφαρμογή ενιαίου προτύπου για τους ιστότοπους θα αποτελούσε σημαντική βελτίωση όσον αφορά τη σαφήνεια και την προσβασιμότητα των πληροφοριών. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επισήμαναν ότι είναι σημαντικό οι ιστότοποι να περιλαμβάνουν επίσης πληροφορίες για τις επαφές των οικείων κοινωνικών εταίρων.

Οι ενιαίοι εθνικοί επίσημοι ιστότοποι όλων των κρατών μελών παρουσιάζονται στον ιστότοπο «Η Ευρώπη σου»[8].

3.5. **Διοικητική συνεργασία (άρθρα 6 και 7)**

Τα άρθρα 6 και 7 της οδηγίας αφορούν τη διοικητική συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών, η οποία θα πρέπει να αναπτύσσεται χωρίς αδικαιολόγητες καθυστερήσεις ώστε να διευκολύνεται η μεταφορά, η εφαρμογή και η επιβολή στην πράξη τόσο της οδηγίας όσο και της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων. Το άρθρο 6 ορίζει τις προθεσμίες εντός των οποίων πρέπει να δίνονται οι απαντήσεις στις αιτήσεις παροχής πληροφοριών: 2 εργάσιμες ημέρες σε επείγουσες περιπτώσεις και 25 εργάσιμες ημέρες για τις άλλες αιτήσεις. Στο άρθρο 7 προσδιορίζεται περαιτέρω ο ρόλος του κράτους μέλους υποδοχής και του κράτους μέλους προέλευσης στη διοικητική συνεργασία.

Τα περισσότερα κράτη μέλη μετέφεραν αυτούσια τα άρθρα 6 και 7 ή είχαν ήδη θεσπίσει σχετική νομοθεσία. Το Ηνωμένο Βασίλειο, το Βέλγιο, η Γαλλία, το Λουξεμβούργο και οι Κάτω Χώρες συμμορφώνονται με όλες ή με ορισμένες πτυχές των άρθρων 6 και 7 μέσα από τις διοικητικές πρακτικές που εφαρμόζουν, και δεν έχουν θεσπίσει σχετική νομοθεσία.

Το άρθρο 6 παράγραφος 3 παρέχει επίσης τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να αποστέλλουν και να επιδίδουν έγγραφα. Μολονότι η διάταξη αυτή δεν είναι υποχρεωτική, τα περισσότερα κράτη μέλη τη

[8] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_el.htm#national-websites

χρησιμοποιούν στην πράξη μέσω των γραφείων συνδέσμων των κρατών μελών υποδοχής προκειμένου να παραδίδουν έγγραφα σε παρόχους υπηρεσιών των κρατών μελών προέλευσης, πρακτική η οποία αποδίδει τις περισσότερες φορές, ακόμα και στα κράτη μέλη που δεν έχουν μεταφέρει τη διάταξη.

Δεδομένου ότι η διοικητική συνεργασία σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων έχει κυρίως τη μορφή της αποστολής αιτιολογημένων αιτήσεων παροχής πληροφοριών και της απάντησης στις εν λόγω αιτήσεις από τις αρμόδιες αρχές μέσω του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά, τα στατιστικά στοιχεία για τη χρήση του συστήματος αποτυπώνουν ποσοτικά τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζεται στην πράξη η εν λόγω διαδικασία.

Όσον αφορά τις αιτήσεις παροχής πληροφοριών μέσω της διοικητικής συνεργασίας, τα κράτη μέλη επισήμαναν ορισμένες δυσκολίες. Σε κάποιες περιπτώσεις, οι αρχές των κρατών μελών στα οποία απευθύνονται οι αιτήσεις δηλώνουν αναρμόδιες να απαντήσουν σε ορισμένα ερωτήματα και/ή δεν απαντούν ή απαντούν ανεπαρκώς. Σε άλλες περιπτώσεις, λόγω των σύντομων προθεσμιών, οι αρχές δεν έχουν τη δυνατότητα να διενεργήσουν έρευνα. Ως αποτέλεσμα, οι αρχές ανταποκρίνονται μερικώς ή δεν ανταποκρίνονται καθόλου στις αιτήσεις που λαμβάνουν.

Όσον αφορά τις προθεσμίες που ορίζονται στο άρθρο 6 παράγραφος 6, τα περισσότερα κράτη μέλη τις θεωρούν επαρκείς, αν και σε ορισμένες περιπτώσεις υπερβολικά σύντομες, όπως π.χ. όταν πρέπει να συγκεντρωθούν έγγραφα από άλλες αρχές ή να διεξαχθούν επιθεωρήσεις για να αντληθούν οι αναγκαίες πληροφορίες. Τα στατιστικά στοιχεία του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (βλ. παράρτημα ΙΙΙ του εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής) αποδεικνύουν ότι το 1/3 περίπου των αιτήσεων δεν λαμβάνουν απάντηση εντός των προθεσμιών.

Στις απαντήσεις που έδωσαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στο ερωτηματολόγιο της επιτροπής εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων, υπογράμμισαν τη σημασία της τήρησης των προθεσμιών που προβλέπονται στο άρθρο 6 παράγραφος 6. Τόνισαν ότι για να μπορούν να αντιμετωπίζουν τις παραβάσεις, είναι σημαντικό να λαμβάνουν αξιόπιστες και ολοκληρωμένες πληροφορίες γρήγορα. Επισήμαναν επίσης ότι τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν επαρκείς πόρους για τη διοικητική συνεργασία.

Στατιστικά στοιχεία του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά σχετικά με την αποστολή και την παραλαβή αιτήσεων

Το 2018 στο σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά απεστάλησαν συνολικά 4 789 αιτήσεις ανταλλαγής πληροφοριών σχετικά με αποσπασμένους εργαζομένους. Η πλειονότητα αυτών των αιτήσεων αφορούσε αιτήσεις παροχής πληροφοριών (2 785 αιτήσεις) και αιτήσεις για την αποστολή εγγράφων (1 089 αιτήσεις). Οι αιτήσεις για ανταλλαγή άλλου είδους πληροφοριών ήταν λιγότερες: αιτήσεις για την κοινοποίηση αποφάσεων επιβολής διοικητικών κυρώσεων ή προστίμων (568), αιτήσεις για την είσπραξη χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων (201), επείγουσες αιτήσεις (130) και αιτήσεις για την κοινοποίηση παρατυπιών (16).

Η συνεργασία εντείνεται σταθερά από το 2017, καθώς ο συνολικός αριθμός των αιτήσεων ανταλλαγής πληροφοριών αυξήθηκε από 873 στο τέταρτο τρίμηνο του 2017 σε 1 214 το τέταρτο τρίμηνο του 2018. Αξίζει κυρίως να σημειωθεί ότι ο αριθμός των αιτήσεων επείγοντος χαρακτήρα αυξήθηκε από 22 το τέταρτο τρίμηνο του 2017 σε 50 το τέταρτο τρίμηνο του 2018.

Το 2018 το Βέλγιο ήταν εκείνο που απέστειλε τις περισσότερες αιτήσεις παροχής πληροφοριών, και ακολουθούσαν η Αυστρία και η Γαλλία. Το Βέλγιο απέστειλε επίσης τις περισσότερες επείγουσες αιτήσεις, ενώ η Αυστρία απέστειλε τον μεγαλύτερο αριθμό αιτήσεων για την αποστολή εγγράφων, την κοινοποίηση αποφάσεων και την είσπραξη χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων. Τον μεγαλύτερο αριθμό αιτήσεων για την κοινοποίηση παρατυπιών απέστειλε η Σλοβακία.

Συνολικά, το 2018 η Σλοβακία έλαβε τις περισσότερες αιτήσεις, μολονότι τις περισσότερες αιτήσεις παροχής *πληροφοριών* τις έλαβε η Πολωνία, και ακολουθούσαν η Πορτογαλία και η Σλοβενία. Τις περισσότερες *επείγουσες* αιτήσεις τις έλαβε η Ρουμανία, και ακολούθησαν η Πολωνία και η Πορτογαλία. Η Σλοβενία έλαβε τον μεγαλύτερο αριθμό αιτήσεων για την αποστολή εγγράφων, την κοινοποίηση αποφάσεων και την είσπραξη χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων, ενώ η Γερμανία έλαβε τον μεγαλύτερο αριθμό αιτήσεων για κοινοποίηση παρατυπιών.

Ο μέσος χρόνος ανταπόκρισης στις επείγουσες αιτήσεις, όταν οι αιτούμενες πληροφορίες ήταν καταχωρισμένες σε μητρώο, ήταν δέκα ημερολογιακές ημέρες το 2018, μολονότι η οδηγία ορίζει προθεσμία μόλις δύο εργάσιμων ημερών.

Ο μέσος χρόνος ανταπόκρισης σε (μη επείγουσες) αιτήσεις παροχής πληροφοριών ήταν 43 ημέρες το 2018, ενώ ο νόμος ορίζει την προθεσμία ανταπόκρισης στις εν λόγω αιτήσεις σε 35 ημέρες (25 εργάσιμες ημέρες). Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα κράτη μέλη που λαμβάνουν μεγάλο αριθμό αιτήσεων παρέχουν απαντήσεις γρηγορότερα από τα κράτη μέλη που λαμβάνουν λιγότερες αιτήσεις.

Για επισκόπηση των στατιστικών στοιχείων, βλ. παράρτημα ΙΙΙ του εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής.

3.6. **Διοικητικές απαιτήσεις και μέτρα ελέγχου (άρθρο 9)**

Η οδηγία παρέχει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να επιβάλλουν διοικητικές απαιτήσεις και μέτρα ελέγχου, προκειμένου να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική παρακολούθηση της συμμόρφωσης προς την οδηγία και την οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων, υπό τον όρο ότι τα εν λόγω μέτρα είναι δικαιολογημένα και αναλογικά σύμφωνα με τη νομοθεσία της Ένωσης. Τα κράτη μέλη δεν είναι υποχρεωμένα να θεσπίσουν τα εν λόγω μέτρα. Ο κατάλογος των πιθανών μέτρων που παρέχεται δεν είναι εξαντλητικός. Ωστόσο, άλλες διοικητικές απαιτήσεις και άλλα μέτρα ελέγχου μπορούν να επιβάλλονται μόνο αν είναι δικαιολογημένα και αναλογικά.

Στο παράρτημα Ι του εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής παρουσιάζονται συνοπτικά τα μέτρα που έχουν ληφθεί από τα κράτη μέλη βάσει του άρθρου 9.

3.6.1. Απλή δήλωση του άρθρου 9 παράγραφος 1 στοιχείο α)

Η διάταξη αυτή παρέχει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να απαιτούν από πάροχο υπηρεσιών που είναι εγκατεστημένος σε άλλο κράτος μέλος να υποβάλει «απλή δήλωση», η οποία να περιλαμβάνει τις σχετικές πληροφορίες που είναι αναγκαίες για τη διενέργεια ελέγχων των πραγματικών στοιχείων στον χώρο εργασίας, μεταξύ άλλων: i) την ταυτότητα του παρόχου υπηρεσιών· ii) τον αναμενόμενο αριθμό σαφώς ταυτοποιήσιμων αποσπασμένων εργαζομένων· iii) τα αρμόδια πρόσωπα επικοινωνίας που αναφέρονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 στοιχεία ε) - στ)· iv) την αναμενόμενη διάρκεια και την προβλεπόμενη ημερομηνία έναρξης και λήξης της απόσπασης· v) τη διεύθυνση ή τις διευθύνσεις των χώρων εργασίας· και (v) τη φύση των υπηρεσιών που δικαιολογεί την απόσπαση.

Όλα τα κράτη μέλη, εκτός του Ηνωμένου Βασιλείου (με εξαίρεση το Γιβραλτάρ), απαιτούν την υποβολή αυτής της δήλωσης από τον πάροχο υπηρεσιών πριν από την έναρξη των δραστηριοτήτων στην επικράτειά τους. Στα περισσότερα κράτη μέλη η δήλωση πρέπει να υποβάλλεται οποιαδήποτε χρονική στιγμή πριν από την έναρξη της παροχής υπηρεσιών, ακόμα και την ίδια ημέρα (Αυστρία, Βέλγιο, Βουλγαρία, Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Ελλάδα, Εσθονία, Ιρλανδία, Ισπανία, Κάτω Χώρες, Κροατία, Κύπρος, Λετονία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ουγγαρία, Πολωνία, Πορτογαλία, Σλοβακία, Σλοβενία, Σουηδία, Τσεχική Δημοκρατία και Φινλανδία). Ωστόσο, σε ορισμένα κράτη μέλη (Ιταλία, Λιθουανία, Ρουμανία) η κοινοποίηση πρέπει να γίνει την προηγούμενη ημέρα (δηλαδή την ημέρα που προηγείται της ημέρας έναρξης της παροχής υπηρεσιών). Δεδομένου ότι η δήλωση μπορεί να υποβληθεί «το αργότερο κατά την έναρξη της παροχής της υπηρεσίας», οποιαδήποτε απαίτηση για υποβολή της δήλωσης εντός συγκεκριμένης προθεσμίας (π.χ. λίγες ώρες ή λίγες ημέρες πριν από την απόσπαση) υπερβαίνει όσα προβλέπει ρητώς η οδηγία.

Εάν αλλάξουν οι πληροφορίες που έχουν υποβληθεί στη δήλωση, η αυστριακή, η φινλανδική και η γερμανική νομοθεσία ορίζουν ότι οι αλλαγές αυτές πρέπει να κοινοποιούνται άμεσα, ενώ άλλα κράτη μέλη υποδεικνύουν ακριβές χρονικό όριο για την εν λόγω κοινοποίηση: την πρώτη εργάσιμη ημέρα μετά την αλλαγή στη Δανία, τρεις ημέρες στην Κροατία και τη Σουηδία, πέντε ημέρες στην Ιταλία και τη Ρουμανία, επτά ημέρες στην Πολωνία, δέκα ημέρες στην Τσεχική Δημοκρατία και δεκαπέντε ημέρες στην Κύπρο και την Ελλάδα, από τη στιγμή κατά την οποία επήλθαν οι αλλαγές. Στην Ιταλία δεν επιτρέπονται οι αλλαγές σε «ουσιώδεις πληροφορίες» (κωδικός ταυτοποίησης και κράτος εγκατάστασης του παρόχου υπηρεσιών, κωδικοί ταυτοποίησης των αποσπασμένων εργαζομένων κ.λπ.) και, σε περίπτωση που υπάρξουν τέτοιες αλλαγές, πρέπει να υποβληθεί νέα δήλωση πριν ξεκινήσει η παροχή υπηρεσιών. Στην Ελλάδα, αν επέλθουν αλλαγές στο ωράριο εργασίας, οι πληροφορίες πρέπει να υποβληθούν το αργότερο την ημέρα της αλλαγής.

3.6.1.1.Πληροφορίες σχετικά με τον πάροχο υπηρεσιών / εργοδότη

Τα κράτη μέλη απαιτούν τουλάχιστον το όνομα, τη διεύθυνση του παρόχου υπηρεσιών και, ενίοτε, και άλλα στοιχεία επικοινωνίας, όπως τον αριθμό τηλεφώνου και/ή τη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Πέραν αυτών των απαιτήσεων, δώδεκα κράτη μέλη (Αυστρία, Δανία, Ελλάδα, Εσθονία, Ισπανία, Ιταλία, Λετονία, Ουγγαρία, Πολωνία, Σλοβακία, Τσεχική Δημοκρατία και Φινλανδία) απαιτούν από τον εργοδότη που αποσπά εργαζομένους να κοινοποιεί τον ατομικό αριθμό φορολογικού μητρώου ΦΠΑ, τον αριθμό καταχώρισης της επιχείρησης ή ανάλογους κωδικούς, ενώ η Κύπρος απαιτεί από την επιχείρηση να δηλώνει τη νομική της μορφή. Σε εννέα κράτη μέλη (Αυστρία, Γερμανία, Ελλάδα, Εσθονία, Κροατία, Κύπρος, Λιθουανία, Ουγγαρία και Φινλανδία) πρέπει να κοινοποιούνται πληροφορίες για το είδος της επιχείρησης και, πιο συγκεκριμένα, ο επιχειρηματικός κλάδος στον οποίο δραστηριοποιείται η επιχείρηση.

3.6.1.2.Πληροφορίες σχετικά με τους αποσπασμένους εργαζομένους

Οι βασικές πληροφορίες για τους εργαζομένους περιλαμβάνουν συνήθως τα ονόματα και τις διευθύνσεις των εργαζομένων. Στην Τσεχική Δημοκρατία και στη Γερμανία κοινοποιείται επίσης η ημερομηνία γέννησής τους, ενώ σε δεκατρία κράτη μέλη (Αυστρία, Γαλλία, Δανία, Ελλάδα, Ιταλία, Κροατία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβακία, Σλοβενία και Φινλανδία) κοινοποιούνται τόσο η ημερομηνία γέννησης όσο και η εθνικότητα. Στην Ισπανία είναι υποχρεωτικό να κοινοποιούνται προσωπικά και επαγγελματικά στοιχεία. Η Φινλανδία και η Ουγγαρία ζητούν να δηλώνεται ο αριθμός των αποσπασμένων εργαζομένων και η Ουγγαρία ζητεί επίσης τα ονοματεπώνυμα των αποσπασμένων εργαζομένων.

Σε δεκατρία κράτη μέλη έχουν θεσπιστεί πρόσθετες απαιτήσεις: οκτώ κράτη μέλη (Δανία, Ελλάδα, Ιταλία, Κροατία, Λιθουανία, Πορτογαλία, Τσεχική Δημοκρατία, και Φινλανδία) ζητούν υποχρεωτικά τον αριθμό διαβατηρίου ή αστυνομικής ταυτότητας· η Δανία, η Ελλάδα και η Τσεχική Δημοκρατία το φύλο των εργαζομένων· η Αυστρία, η Σουηδία και η Φινλανδία τον αριθμό μητρώου κοινωνικής ασφάλισης· η Σλοβενία τη διεύθυνση του προσωρινού τόπου διαμονής στη Σλοβενία· η Γαλλία το καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης· η Δανία πληροφορίες για την κοινωνική ασφάλιση και οι Κάτω Χώρες ζητούν την υποβολή εγγράφων για την καταβολή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα προέλευσης. Η Αυστρία, η Κροατία, η Φινλανδία και η Λετονία ζητούν υποχρεωτικά τις άδειες εργασίας και/ή διαμονής των υπηκόων τρίτων χωρών που έχουν αποσπαστεί στην επικράτειά τους. Το Λουξεμβούργο και η Λιθουανία ζητούν επίσης να κοινοποιείται υποχρεωτικά το επάγγελμα του εργαζομένου.

3.6.1.3.Πληροφορίες σχετικά με τα αρμόδια πρόσωπα επικοινωνίας

Στο άρθρο 9 παράγραφος 1 αναφέρεται ότι τα κράτη μέλη μπορούν να ζητούν από τον πάροχο υπηρεσιών να υποδεικνύει ένα πρόσωπο που θα λειτουργεί ως σύνδεσμος με τις αρχές του κράτους υποδοχής. Τα κράτη μέλη μπορούν να απαιτούν την παρουσία του εν λόγω αρμόδιου προσώπου επικοινωνίας στο κράτος μέλος υποδοχής, αλλά δεν μπορούν να επιβάλλουν δυσανάλογες απαιτήσεις.

Επιπροσθέτως, τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να ζητούν υποχρεωτικά τον ορισμό και δεύτερου αρμόδιου προσώπου επικοινωνίας, το οποίο θα έχει τη θέση εκπροσώπου και μέσω του οποίου οι κοινωνικοί εταίροι θα μπορούν να καλέσουν τον πάροχο υπηρεσιών να προσέλθει σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το εν λόγω αρμόδιο πρόσωπο επικοινωνίας, σε αντίθεση με το πρόσωπο που λειτουργεί ως σύνδεσμος με τις αρχές, δεν πρέπει υποχρεωτικά να βρίσκεται στο κράτος μέλος υποδοχής, αλλά πρέπει να είναι διαθέσιμο μόλις προκύψει εύλογη και αιτιολογημένη αίτηση.

Όλα τα κράτη μέλη που έκαναν χρήση των διατάξεων του άρθρου 9 παράγραφος 1 στοιχείο ε) και/ή στ) απαιτούν επίσης να αναγράφονται τα εν λόγω πρόσωπα στην απλή δήλωση. Αντίστοιχα, όλα τα κράτη μέλη, με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Λιθουανία και την Τσεχική Δημοκρατία, προβλέπουν ότι η δήλωση πρέπει να περιέχει πληροφορίες για το πρόσωπο επικοινωνίας που λειτουργεί ως σύνδεσμος με τις αρμόδιες αρχές. Οι πληροφορίες σχετικά με το πρόσωπο επικοινωνίας για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις πρέπει να αναφέρονται στη δήλωση που υποβάλλεται στη Βουλγαρία, τη Δανία, την Ισπανία, την Ιταλία, την Κύπρο, τη Λετονία, τη Μάλτα, την Ουγγαρία και την Πορτογαλία.

Επιπροσθέτως, έντεκα κράτη μέλη (Αυστρία, Ελλάδα, Εσθονία, Ιταλία, Κροατία, Κύπρος, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Σλοβενία, Σουηδία και Φινλανδία) ζητούν πληροφορίες για το αρμόδιο πρόσωπο επικοινωνίας που έχει, κατά κανόνα, το δικαίωμα να εκπροσωπεί τον εργοδότη· η ολλανδική νομοθεσία ορίζει το πρόσωπο που είναι αρμόδιο για την καταβολή του μισθού. Κατά κανόνα, και για τις τρεις αυτές κατηγορίες των αρμόδιων προσώπων επικοινωνίας πρέπει να δηλώνονται το επώνυμο, η διεύθυνση και, ενίοτε, επιπλέον στοιχεία επικοινωνίας.

3.6.1.4.Πληροφορίες σχετικά με την εκτελούμενη εργασία

Οι πληροφορίες του άρθρου 9 παράγραφος 1 στοιχείο α) σημεία iv) έως v), δηλαδή η αναμενόμενη διάρκεια, η προβλεπόμενη ημερομηνία έναρξης και λήξης της απόσπασης και η διεύθυνση ή οι διευθύνσεις των χώρων εργασίας, απαιτούνται σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη στα οποία υποβάλλεται υποχρεωτικά δήλωση. Ομοίως, η υποχρέωση αναφοράς του είδους ή της φύσης της εργασίας προβλέπεται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 στοιχείο α) σημείο vi) της οδηγίας, όπου γίνεται λόγος για τη φύση των υπηρεσιών. Οι πληροφορίες αυτές είναι επίσης υποχρεωτικές σε όλες τις χώρες όπου απαιτείται υποβολή δήλωσης, με εξαίρεση την Ελλάδα και την Ιρλανδία. Όσον αφορά την Ισπανία, η υποχρέωση αναφοράς της φύσης της εργασίας / των υπηρεσιών μπορεί να υπονοείται στη διάταξη της νομοθεσίας που κάνει λόγο για «επαγγελματικά δεδομένα».

Πέραν των ανωτέρω απαιτήσεων, τα κράτη μέλη απαιτούν επιπλέον πληροφορίες στη δήλωση, οι οποίες δεν συνδέονται με το άρθρο 9 παράγραφος 1 στοιχείο α), αλλά αφορούν άλλες διατάξεις του εν λόγω άρθρου. Οι εν λόγω απαιτήσεις επιτρέπονται εάν είναι δικαιολογημένες και αναλογικές. Η αναφορά του χώρου φύλαξης των εγγράφων τα οποία πρέπει να προσκομίζονται στις αρχές κατόπιν αίτησης προβλέπεται στη νομοθεσία επτά κρατών μελών (Αυστρία, Γερμανία, Κροατία, Λιθουανία, Ουγγαρία, Πολωνία και Σλοβενία). Πέντε κράτη μέλη (Αυστρία, Βουλγαρία, Γαλλία, Ελλάδα και Κροατία) απαιτούν πληροφορίες για το ωράριο εργασίας και τους μισθούς· το Βέλγιο απαιτεί να συμπεριλαμβάνεται τουλάχιστον το ωράριο εργασίας και να αναφέρεται αν οι συμβάσεις είναι ορισμένου χρόνου· και η Ιταλία απαιτεί λεπτομέρειες για τον μισθό των αποσπασμένων εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών. Βάσει της λιθουανικής νομοθεσίας, προβλέπεται η παροχή «εγγυήσεων» για τους εργαζομένους σε διάφορους τομείς, όπως π.χ. σε θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

3.6.1.5.Πληροφορίες για τους αποδέκτες υπηρεσιών

Πολλά κράτη μέλη ζητούν επίσης να συμπεριλαμβάνονται στην απλή δήλωση πληροφορίες για τους αποδέκτες υπηρεσιών οι οποίες δεν παρατίθενται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 στοιχείο α). Στις περισσότερες περιπτώσεις, ζητούν να συμπεριλαμβάνονται στη δήλωση βασικές πληροφορίες (όνομα, διεύθυνση, στοιχεία επικοινωνίας) για τον αντισυμβαλλόμενο του εργοδότη που

πραγματοποιεί την απόσπαση. Στη Γερμανία και την Πολωνία, οι πληροφορίες αυτές είναι υποχρεωτικές μόνο όταν ο εργαζόμενος αποσπάται έχοντας συνάψει σύμβαση με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης· στην περίπτωση αυτή, πρέπει να αναφέρεται και η εταιρεία. Στον αντίποδα, συνολικά δεκαπέντε κράτη μέλη (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Δανία –όχι αν πρόκειται για ιδιώτη–, Ελλάδα, Εσθονία, Ισπανία, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Κροατία, Λετονία, Λιθουανία, Μάλτα, Σλοβενία και Φινλανδία) ζητούν υποχρεωτικά να αναφέρονται οι αποδέκτες των υπηρεσιών σε όλες τις περιπτώσεις απόσπασης. Οκτώ από αυτές τις χώρες (Γαλλία, Ελλάδα, Εσθονία, Ιταλία, Κύπρος, Λιθουανία, Σλοβενία και Φινλανδία) ζητούν επίσης υποχρεωτικά την κοινοποίηση πληροφοριών για το είδος της επιχειρηματικής δραστηριότητας του αποδέκτη υπηρεσιών, ενώ στην Αυστρία πρέπει να αναφέρεται η αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας. Η Αυστρία, η Ελλάδα και η Ιταλία επιβάλλουν επίσης την κοινοποίηση του αριθμού φορολογικού μητρώου ΦΠΑ του αποδέκτη υπηρεσιών, η Αυστρία την άδεια άσκησης εμπορικής δραστηριότητας και η Εσθονία τον κωδικό εγγραφής στο μητρώο. Η Ιταλία ζητεί επίσης πληροφορίες για τον νομικό εκπρόσωπο του αποδέκτη υπηρεσιών.

Σε ορισμένα κράτη μέλη, ο αποδέκτης υπηρεσιών βαρύνεται με υποχρεώσεις σχετικά με τη δήλωση των αποσπασμένων εργαζομένων. Αυτό ισχύει για την Τσεχική Δημοκρατία, στην οποία η δήλωση πρέπει να συντάσσεται από τον αποδέκτη υπηρεσιών. Στη Δανία, ο αποδέκτης υπηρεσιών είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει τη δανική αρμόδια αρχή αν δεν λάβει έγγραφα τα οποία αποδεικνύουν ότι ο πάροχος υπηρεσιών έχει κοινοποιήσει πληροφορίες στη δανική αρμόδια αρχή ή αν οι πληροφορίες είναι ελλιπείς ή εσφαλμένες.

3.6.2. Άρθρο 9 παράγραφος 1 στοιχεία β) έως δ) – Απαιτήσεις όσον αφορά τα έγγραφα

Το άρθρο 9 παράγραφος 1 στοιχείο β) επιτρέπει στα κράτη μέλη να ζητούν τη φύλαξη ή τη διάθεση ορισμένων εγγράφων που συνδέονται με τη σύμβαση εργασίας σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή. Αυτό δεν σημαίνει ότι τα εν λόγω έγγραφα πρέπει ενδεχομένως να κοινοποιούνται μαζί με την απλή δήλωση.

Όλα τα κράτη μέλη (με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο) ζητούν έγγραφα που αντιστοιχούν σε μεγάλο βαθμό στα στοιχεία που αναφέρονται ρητά στο άρθρο 9 παράγραφος 1 στοιχείο β) («σύμβαση εργασίας ή ισοδύναμο έγγραφο [...], δελτία μισθοδοσίας, δελτία χρόνου παρουσίας όπου αναγράφονται η έναρξη, η λήξη και η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας, αποδεικτικά καταβολής των μισθών»).

Επιπροσθέτως, έξι κράτη μέλη ζητούν να τηρούνται υποχρεωτικά στον χώρο εργασίας αντίγραφα εγγράφων που πιστοποιούν την ταυτότητα και/ή το καθεστώς των εργαζομένων: τέτοια έγγραφα είναι συνήθως διαβατήρια ή αστυνομικά δελτία ταυτότητας (Αυστρία, Κροατία, Λετονία, Λουξεμβούργο), πιστοποιητικά-φορητά έγγραφα A1 (Αυστρία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Σλοβενία), άδειες εργασίας και/ή διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών (Αυστρία, Ισπανία, Κροατία, Λετονία και Λουξεμβούργο).

Το Λουξεμβούργο ζητεί αντίγραφα ιατρικών πιστοποιητικών για την ικανότητα προς εργασία και, αν πρόκειται για σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης ή ορισμένου χρόνου, πιστοποιητικό συμμόρφωσης που έχει εκδοθεί από την αρμόδια αρχή ελέγχου. Η Κροατία και η Λιθουανία ζητούν και άλλα αποδεικτικά έγγραφα τα οποία είναι αναγκαία για τον έλεγχο και την επιτήρηση της διαδικασίας.

Τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν μεταφέρει το άρθρο 9 παράγραφος 1 στοιχείο β) στην εθνική νομοθεσία, αναφέροντας ότι τα έγγραφα πρέπει να καθίστανται διαθέσιμα —σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή— στον χώρο εργασίας στον οποίο είναι αποσπασμένοι οι εργαζόμενοι.

Η υποχρέωση φύλαξης των εγγράφων παύει τυπικά με τη λήξη της περιόδου απόσπασης σε εννέα χώρες (Αυστρία, Δανία, Κάτω Χώρες, Κύπρος, , Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Σλοβακία, Τσεχική Δημοκρατία και Φινλανδία).

Στο Λουξεμβούργο όλα τα έγγραφα πρέπει να υποβάλλονται ηλεκτρονικά πριν από την απόσπαση, χωρίς να είναι απαραίτητο να τηρούνται ή να καθίστανται διαθέσιμα σε προσιτό και σαφώς καθορισμένο τόπο στην επικράτειά του.

Η οδηγία παρέχει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να ζητούν την παράδοση των εγγράφων μετά την περίοδο της απόσπασης, κατόπιν αίτησης των αρχών του κράτους μέλους υποδοχής, εντός εύλογης προθεσμίας [άρθρο 9 παράγραφος 1 στοιχείο γ)]. Στα περισσότερα κράτη μέλη τα έγγραφα πρέπει να είναι διαθέσιμα για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα μετά το τέλος της περιόδου απόσπασης, με εξαίρεση τη Μάλτα, όπου η διάρκεια δεν προσδιορίζεται, και τη Λιθουανία, όπου τα έγγραφα πρέπει να είναι διαθέσιμα αλλά μπορούν να φυλάσσονται στο κράτος μέλος αποστολής. Το εν λόγω χρονικό διάστημα ανέρχεται σε ένα έτος στο Βέλγιο, τη Βουλγαρία και την Πορτογαλία· σε δύο έτη σε οκτώ κράτη μέλη (Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Λετονία, Πολωνία, Σλοβενία και Φινλανδία)· σε τρία έτη στην Ιρλανδία, την Ουγγαρία και τη Ρουμανία· σε πέντε έτη στην Κροατία και σε επτά έτη στην Εσθονία.

3.6.3. Απαιτήσεις σχετικά με τη γλώσσα και τη μετάφραση

Με βάση τη διατύπωση του άρθρου 9 παράγραφος 1 στοιχεία α) και δ), τα κράτη μέλη έχουν το δικαίωμα να ορίζουν τη γλώσσα τόσο της δήλωσης όσο και των απαιτούμενων εγγράφων — αμφότερα μπορούν να υποβάλλονται στην επίσημη γλώσσα της χώρας υποδοχής ή σε άλλη «γλώσσα ή γλώσσες που γίνονται δεκτές από το κράτος μέλος υποδοχής».

Στα περισσότερα κράτη μέλη η δήλωση πρέπει να συντάσσεται στην επίσημη γλώσσα ή σε μία από τις επίσημες γλώσσες του κράτους. Πέραν της επίσημης γλώσσας, η δήλωση μπορεί να συντάσσεται στα αγγλικά στην Αυστρία, τη Δανία, την Εσθονία, την Κροατία, την Ουγγαρία, την Πολωνία και τη Σουηδία. Στην Αυστρία, η δήλωση μπορεί να συντάσσεται στην τσεχική, την αγγλική, την ισπανική, την κροατική, την ιταλική, την ουγγρική, την πολωνική, τη ρουμανική, τη σλοβακική και τη σλοβενική γλώσσα. Στη Σουηδία οι διαθέσιμες γλώσσες είναι τα αγγλικά, τα γερμανικά, τα πολωνικά, τα ρουμανικά και τα γαλλικά. Στη Δανία οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλουν δήλωση στα αγγλικά, τα γερμανικά και τα πολωνικά. Σε πολλά κράτη μέλη που διαθέτουν ηλεκτρονικά συστήματα υποβολής της δήλωσης παρέχεται η δυνατότητα σύνταξης της δήλωσης σε άλλες γλώσσες.

Η φύλαξη εγγράφων χωρίς μετάφραση επιτρέπεται σε δώδεκα κράτη μέλη. Στα εννέα από αυτά (Βέλγιο, Δανία, Εσθονία, Κροατία, Λιθουανία, Ουγγαρία, Πολωνία, Σλοβακία και Σλοβενία) οι αρχές μπορούν σε μεμονωμένες περιπτώσεις να ζητήσουν τη μετάφραση της δήλωσης στην επίσημη γλώσσα της χώρας (ή στα αγγλικά, στην περίπτωση του Βελγίου και της Φινλανδίας). Στην Αυστρία τα αγγλικά προσφέρονται ως επιλογή για τη σύμβαση εργασίας, ενώ στην Κύπρο και τη Σουηδία τα έγγραφα μπορούν να φυλάσσονται στην επίσημη γλώσσα ή στα αγγλικά. Οι Κάτω Χώρες δεν έχουν θεσπίσει νομοθετική ρύθμιση για την υποχρεωτική μετάφραση των εγγράφων.

3.6.4. Άλλες διοικητικές απαιτήσεις και μέτρα ελέγχου

Ορισμένα κράτη μέλη εφαρμόζουν μέτρα για την ταυτοποίηση των αποσπασμένων εργαζομένων, όπως είναι π.χ. η επαγγελματική ταυτότητα των εργαζομένων του κατασκευαστικού κλάδου («Carte d'identification professionnelle du BTP») στη Γαλλία, η κάρτα ConstruBadge στο Βέλγιο και η κάρτα κοινωνικής ασφάλισης στο Λουξεμβούργο.

Γενική αξιολόγηση

Τα περισσότερα κράτη μέλη επιβάλλουν όλα ή τα περισσότερα από τα διοικητικά μέτρα που αναφέρονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1. Ενώ αυτό μπορεί να υποδηλώνει ότι απορρέουν πανομοιότυπες υποχρεώσεις για τους παρόχους υπηρεσιών σε όλα τα κράτη μέλη, οι απαιτήσεις που επιβάλλουν στην πράξη τα κράτη μέλη όσον αφορά κυρίως τη διαδικασία της κοινοποίησης, της υποβολής εγγράφων και της μετάφρασής τους εμφανίζουν αρκετές διαφορές.

Όλα τα κράτη μέλη θεωρούν ότι οι διοικητικές απαιτήσεις και τα μέτρα ελέγχου που έχουν θέσει σε εφαρμογή διευκολύνουν την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τις υποχρεώσεις που ορίζονται στην οδηγία και στην οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων.

Τα κράτη μέλη θεωρούν την απλή δήλωση ιδιαίτερα χρήσιμη, καθώς με τη δήλωση αυτή ο αποσπασμένος εργαζόμενος γίνεται «ορατός» στις υπηρεσίες επιθεώρησης και, ως εκ τούτου, διευκολύνεται η παρακολούθηση των συνθηκών εργασίας του και ο εντοπισμός περιστατικών απάτης. Επιπροσθέτως, με την κοινοποίηση παρέχονται οι αναγκαίες πληροφορίες ώστε οι έλεγχοι να εστιάζονται στους κλάδους ή στις περιφέρειες/εταιρείες που πλήττονται περισσότερο από τέτοια περιστατικά με βάση τις εκτιμήσεις επικινδυνότητας Τον ίδιο σκοπό εξυπηρετούν τα έγγραφα που μπορούν να ζητηθούν από τις υπηρεσίες επιθεώρησης. Ο ορισμός του προσώπου που λειτουργεί ως σύνδεσμος με τις αρχές είχε θετικό αντίκτυπο στην παραλαβή των προαναφερόμενων εγγράφων και στις επαφές με τον εκπρόσωπο του εργοδότη.

Πολλά κράτη μέλη έλαβαν επίσης μέτρα για να μειώσουν τον διοικητικό φόρτο που θα μπορούσαν να συνεπάγονται τα προαναφερθέντα μέτρα. Τα περισσότερα από αυτά τα μέτρα αφορούν τις μικρής διάρκειας αποσπάσεις ή τις αποσπάσεις σε συγκεκριμένους κλάδους ή επαγγέλματα. Το Βέλγιο, η Δανία, η Γερμανία, η Γαλλία, η Ιταλία, το Λουξεμβούργο, η Ουγγαρία, η Μάλτα, η Αυστρία, η Πολωνία, η Σλοβενία, η Σλοβακία, η Φινλανδία και η Σουηδία εφάρμοσαν διαδικτυακό/ηλεκτρονικό εργαλείο δήλωσης αποσπάσεων.

Στο Βέλγιο, οι επείγουσες εργασίες επιδιόρθωσης και συντήρησης σε μηχανές ή συσκευές που είχαν παραδοθεί από τον ίδιο εργοδότη στην επιχείρηση στην οποία εκτελούνται οι εργασίες επιδιόρθωσης/συντήρησης απαλλάσσονται από την απαίτηση κοινοποίησης στο πλαίσιο του νόμου «Limosa» (υποχρεωτική δήλωση των εργαζομένων και απασχολουμένων που αποσπώνται/εργάζονται στο Βέλγιο), σε περίπτωση που η εν λόγω εργασία δεν υπερβαίνει τις 5 ημέρες ανά μήνα.

Στη Γερμανία η κοινοποίηση είναι υποχρεωτική μόνο στον κατασκευαστικό κλάδο, στους κλάδους που συνδέονται με τις κατασκευές, στις υπηρεσίες καθαρισμού κτιρίων και στην παροχή περίθαλψης.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θεωρούν ότι η εφαρμογή επαρκών και αποτελεσματικών διοικητικών απαιτήσεων και μέτρων ελέγχου είναι εξαιρετικά σημαντική για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στην οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων. Οι ίδιες οργανώσεις θεωρούν επίσης σημαντικό τον καθορισμό συγκεκριμένων διοικητικών απαιτήσεων και μέτρων ελέγχου σε επίπεδο ΕΕ, μεταξύ αυτών την υποχρέωση δήλωσης της απόσπασης πριν από την έναρξή της και τη θέσπιση ηλεκτρονικού μητρώου αποσπασμένων εργαζομένων, ώστε να βελτιωθεί η παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τους ισχύοντες κανόνες. Όσον αφορά τα συγκεκριμένα μέτρα που έχουν ληφθεί, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επισήμαναν ότι όταν, για τον σκοπό των συλλογικών διαπραγματεύσεων, πρέπει να ορίζεται αρμόδιο πρόσωπο επικοινωνίας σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, η πληροφορία αυτή θα πρέπει να κοινοποιείται και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Εξάλλου, οι εργοδότες εξέφρασαν την ανησυχία τους για το γεγονός ότι η θέσπιση μέτρων σύμφωνα με το άρθρο 9 δημιούργησε πρακτικά προβλήματα με την απόσπαση εργαζομένων, κυρίως λόγω της αύξησης του διοικητικού φόρτου.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 2 της οδηγίας, τα κράτη μέλη επιτρέπεται να επιβάλλουν άλλες διοικητικές απαιτήσεις και άλλα μέτρα ελέγχου, υπό την προϋπόθεση ότι τα εν λόγω μέτρα είναι δικαιολογημένα και αναλογικά. Από τα προαναφερόμενα μέτρα μεταφοράς, είναι σαφές ότι τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν λάβει μια σειρά από μέτρα που εμπίπτουν στο εν λόγω άρθρο.

3.7. **Επιθεωρήσεις (άρθρο 10)**

Στο άρθρο 10 εξετάζονται οι επιθεωρήσεις που διενεργούνται στις περιπτώσεις απόσπασης και ορίζεται ότι οι επιθεωρήσεις θα πρέπει να βασίζονται σε εκτίμηση επικινδυνότητας, να μην προκαλούν διακρίσεις και/ή να μην είναι δυσανάλογες.

Τα περισσότερα κράτη μέλη επέλεξαν την αυτούσια μεταφορά του άρθρου 10 της οδηγίας. Ωστόσο, ορισμένα κράτη μέλη (Βέλγιο, Βουλγαρία, Εσθονία, Κάτω Χώρες, Λουξεμβούργο, Σουηδία και Τσεχική Δημοκρατία) θεωρούν ότι η ισχύουσα νομοθεσία συνάδει με το άρθρο 10 μέσω γενικών διατάξεων που ορίζουν τις αρμοδιότητες των αρχών επιθεώρησης εργασίας. Το Ηνωμένο Βασίλειο επισήμανε ότι η συμμόρφωση εξαρτάται από την πρακτική που ακολουθούν οι αρχές της χώρας.

Όσον αφορά τη χρήση της εκτίμησης επικινδυνότητας κατά την έννοια του άρθρου 10 παράγραφος 1, μια σειρά από κράτη μέλη (Βουλγαρία, Δανία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Κύπρος, Λετονία, Μάλτα, Ουγγαρία, Πορτογαλία, Ρουμανία και Σλοβενία) εφαρμόζουν νομοθετικές ρυθμίσεις που ορίζουν ότι η εκτίμηση επικινδυνότητας πρέπει να διενεργείται όταν επιλέγονται οι οντότητες που πρέπει να επιθεωρηθούν. Με εξαίρεση τη Δανία, την Κύπρο και την Ιρλανδία, οι εν λόγω νομοθετικές ρυθμίσεις ορίζουν επίσης τα κριτήρια που πρέπει να χρησιμοποιούνται στην εκτίμηση επικινδυνότητας, πολλά από τα οποία αναπαράγουν σε μεγάλο βαθμό τα κριτήρια που προτείνονται στο άρθρο 10 παράγραφος 1.

Άλλες χώρες επισήμαναν ότι η εν λόγω εκτίμηση επικινδυνότητας δεν συνιστά νομική απαίτηση στο εθνικό τους σύστημα αλλά πάγια πρακτική των αρμόδιων για την επιθεώρηση αρχών. Πρόκειται συγκεκριμένα για τη Γερμανία, την Ισπανία, τη Σουηδία και την Τσεχική Δημοκρατία.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θεωρούν ότι μολονότι η κατάσταση διαφέρει μεταξύ των κρατών μελών, οι έλεγχοι και οι επιθεωρήσεις εξακολουθούν να είναι ανεπαρκείς. Τονίζουν ότι είναι σημαντικό για τα κράτη μέλη να θέσουν σε εφαρμογή μηχανισμούς, ελέγχους και επιθεωρήσεις προκειμένου να διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με τους κανόνες και να αποτρέπουν διασυνοριακές παραβάσεις.

Μολονότι οι αποτελεσματικές διαδικασίες παρακολούθησης έχουν καίρια σημασία για την επιβολή της οδηγίας και της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων, η Επιτροπή θεωρεί ότι οι επιθεωρήσεις πρέπει πρωτίστως να βασίζονται στην εκτίμηση επικινδυνότητας που διενεργούν οι αρμόδιες αρχές. Επιπλέον, τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι επιθεωρήσεις και οι έλεγχοι συμμόρφωσης δεν προκαλούν διακρίσεις και/ή δυσανάλογα αποτελέσματα. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να ενδείκνυνται για την επίτευξη των στόχων που επιδιώκονται, χωρίς να περιορίζουν τη διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών περισσότερο από ό,τι είναι αναγκαίο[9].

[9] Βλ. την απόφαση Rush Portuguesa της 27ης Μαρτίου 1990, υπόθεση C-113/89, σκέψη 17, την απόφαση της 21ης Οκτωβρίου 2004, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, υπόθεση C-445/03, σκέψη 40 και την απόφαση της 19ης Ιανουαρίου 2006, Επιτροπή κατά Γερμανίας, υπόθεση C-244/04, σκέψη 36.

3.8. **Υπεράσπιση των δικαιωμάτων — Διευκόλυνση των καταγγελιών — Καθυστερούμενες πληρωμές (άρθρο 11)**

Το άρθρο 11 ορίζει ότι τα κράτη μέλη πρέπει να διαθέτουν μηχανισμούς που να παρέχουν στους αποσπασμένους εργαζομένους τη δυνατότητα να υποβάλουν απευθείας καταγγελία κατά του εργοδότη τους και να κινούν σχετικές δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες και καθιερώνει πρότυπα επιβολής, προβλέποντας κυρίως διαδικασίες τις οποίες μπορούν να κινούν υπάλληλοι αλλά και συνδικαλιστικές οργανώσεις και τρίτα μέρη ενώπιον δικαστικών και διοικητικών οργάνων του κράτους υποδοχής με σκοπό την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων.

Όλα τα κράτη μέλη[10] προβλέπουν τη δυνατότητα προσφυγής των αποσπασμένων εργαζομένων στην αρμόδια αρχή επιθεώρησης εργασίας σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους από τον εργοδότη.

Όλα τα κράτη μέλη επιτρέπουν την πρόσβαση των αποσπασμένων εργαζομένων στα εθνικά δικαστικά τους συστήματα για αξιώσεις που προκύπτουν κατά την περίοδο απόσπασης, και σε καμία χωρά η λήξη της περιόδου απόσπασης ή η επιστροφή στο κράτος προέλευσης δεν αποκλείει την ικανοποίηση των αξιώσεων των αποσπασμένων εργαζομένων οι οποίες προκύπτουν στο κράτος μέλος υποδοχής.

Η δυνατότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των τρίτων μερών να κινούν δικαστικές διαδικασίες προβλέπεται καταρχήν στα περισσότερα κράτη μέλη – αλλά όχι σε όλα. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Σλοβενία δεν προβλέπει καμία απολύτως άμεση συμμετοχή των εν λόγω μερών σε δικαστικές διαδικασίες, ενώ πέντε κράτη μέλη (Βουλγαρία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία και Φινλανδία) προβλέπουν τη δυνατότητα αυτή μόνο για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και όχι για άλλους οργανισμούς. Αν και η μαλτέζικη νομοθεσία δεν αναφέρεται ρητά σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, προβλέπεται η δυνατότητα έγερσης αξιώσεων από τις οργανώσεις και τα άλλα νομικά πρόσωπα που έχουν έννομο συμφέρον να διασφαλίσουν την τήρηση των εν λόγω ρυθμίσεων στο πλαίσιο της νομοθεσίας. Στη Ιταλία, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, μολονότι δεν έχουν το δικαίωμα να κινούν άμεσα δικαστικές διαδικασίες εξ ονόματος μεμονωμένου εργαζομένου, μπορούν να παρέχουν στήριξη στους αποσπασμένους εργαζομένους.

Επιπλέον, σε πολλά κράτη μέλη, με εξαίρεση την Αυστρία, την Ελλάδα, την Εσθονία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ισπανία και τη Σλοβακία, η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των τρίτων μερών σε δικαστικές διαδικασίες επιτρέπεται μόνο αν πληρούνται πρόσθετες προϋποθέσεις: μεταξύ άλλων, ο υπάλληλος πρέπει να είναι μέλος της εκάστοτε οργάνωσης ή η εκάστοτε παραβίαση πρέπει να συνδέεται με συλλογική σύμβαση της οποίας η συνδικαλιστική οργάνωση είναι μέρος.

Για τη συμμετοχή τρίτων μερών σε δικαστικές διαδικασίες, τα κράτη μέλη απαιτούν κατά κανόνα να αποδεικνύεται το έννομο συμφέρον των τρίτων μερών στην οικεία υπόθεση, το οποίο μπορεί π.χ. να συναρτάται με τον σκοπό που επιτελεί ο οργανισμός βάσει του καταστατικού του. Η απαίτηση αυτή ορίζεται στη νομοθεσία της Κροατίας, , της Λετονίας, της Μάλτας, της Πολωνίας, της Πορτογαλίας, της Ρουμανίας και της Τσεχικής Δημοκρατίας.

Στην πράξη, η κίνηση δικαστικών διαδικασιών από συνδικαλιστικές οργανώσεις εξ ονόματος αποσπασμένων εργαζομένων πραγματοποιείται συχνά στη Δανία, τις Κάτω Χώρες, τη Σουηδία και τη Φινλανδία.

Έντεκα κράτη μέλη (Βέλγιο, Βουλγαρία, Δανία, Ελλάδα, Κροατία, Κύπρος, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία και Σουηδία) μετέφεραν αυτούσιο το άρθρο 11 παράγραφος 5, ενσωματώνοντας στην εθνική τους νομοθεσία τη ρητή προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων από αντίποινα του εργοδότη. Δώδεκα κράτη μέλη (Αυστρία, Γαλλία, Γερμανία, Εσθονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία, Ιταλία, Λετονία, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Σλοβενία και Τσεχική Δημοκρατία)

[10] Με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο, στο οποίο δεν υπάρχει επιθεώρηση εργασίας ή παρόμοια αρχή.

θεώρησαν ότι δεν είναι αναγκαίο να ακολουθήσουν την ίδια πρακτική, καθώς η εφαρμογή γενικών αρχών προστασίας από αντίποινα καλύπτει και τους αποσπασμένους εργαζομένους.

Στην Ιρλανδία, τη Φινλανδία και τη Σλοβακία, η εν λόγω αρχή ισχύει μόνο στους τομείς στους οποίους προβλέπεται ρητά η εν λόγω προστασία. Στις Κάτω Χώρες δεν υπάρχουν διατάξεις που προβλέπουν προστασία από αντίποινα, πέραν των τομέων στους οποίους η προστασία από τα αντίποινα επιβάλλεται από τη νομοθεσία της ΕΕ και έχει ενσωματωθεί σε διατάξεις για τη μεταφορά αυτής της νομοθεσίας στο εθνικό δίκαιο. Στη Λιθουανία, οι υπάλληλοι προστατεύονται ρητά από τα «αντίποινα», τα οποία εν προκειμένω έχουν την έννοια των αξιώσεων αποζημίωσης που προβάλλει ο εργοδότης λόγω παραβίασης των οικονομικών του συμφερόντων.

3.9. **Ευθύνη υπεργολάβου (άρθρο 12)**

Για την αντιμετώπιση των περιπτώσεων απάτης και καταχρήσεων, το άρθρο 12 παρέχει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να λαμβάνουν μέτρα ώστε να διασφαλίζεται ότι στις αλυσίδες υπεργολαβίας, ο εργολάβος του οποίου άμεσος υπεργολάβος είναι ο εργοδότης μπορεί, επιπλέον ή αντί του εργοδότη, να θεωρείται υπεύθυνος από τον αποσπασμένο εργαζόμενο. Μολονότι τα κράτη μέλη πρέπει να θεσπίσουν την εν λόγω ευθύνη υπεργολάβου στον κατασκευαστικό τομέα, καλύπτοντας τουλάχιστον τις οφειλόμενες καθαρές αμοιβές που αντιστοιχούν στους ελάχιστους μισθούς (άρθρο 12 παράγραφος 1), μπορούν να επεκτείνουν την εν λόγω ευθύνη σε όλους τους κλάδους αλλά και στους εργολάβους περισσότερων βαθμίδων, χωρίς να περιορίζουν την εν λόγω ευθύνη αποκλειστικά και μόνο στον άμεσο εργολάβο. Επίσης, το πεδίο εφαρμογής της ευθύνης μπορεί να επεκταθεί και σε άλλα πεδία, πέραν της ελάχιστης αμοιβής (άρθρο 12 παράγραφοι 2 και 4). Αντί του εν λόγω συστήματος ευθύνης του υπεργολάβου, τα κράτη μέλη μπορούν να λάβουν άλλα κατάλληλα μέτρα επιβολής (άρθρο 12 παράγραφος 6). Το σύνολο αυτών των μέτρων πρέπει να λαμβάνονται χωρίς διακρίσεις και σε αναλογική βάση.

Στο παράρτημα ΙΙ του εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής παρουσιάζονται συνοπτικά τα μέτρα που έχουν ληφθεί από τα κράτη μέλη βάσει του άρθρου 12. Σύμφωνα με τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο που απεστάλη στην επιτροπή εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων, σε πολλά κράτη μέλη οι κανόνες περί ευθύνης δεν εφαρμόζονται ακόμη συχνά, καθώς δεν υπάρχουν σχετικές περιπτώσεις. Ωστόσο, αρκετά κράτη μέλη (Βέλγιο, Βουλγαρία, Κροατία, Δανία, Γερμανία, Φινλανδία, Ιταλία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Κάτω Χώρες και Γαλλία) ανέφεραν ότι η θέσπιση των εν λόγω κανόνων αύξησε την αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις αλυσίδες υπεργολαβίας. Γενικά, οι εργοδότες θεωρούν ότι η θέσπιση της ευθύνης του υπεργολάβου ή εναλλακτικών μέτρων δεν αύξησε την αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις αλυσίδες υπεργολαβίας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαπιστώνουν ότι, στις περιπτώσεις που τα κράτη μέλη διατήρησαν ή εισήγαγαν την πλήρη ευθύνη του υπεργολάβου και τον περιορισμό του πιθανού μήκους της αλυσίδας υπεργολαβίας, η προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων επηρεάστηκε θετικά στο πλαίσιο της αλυσίδας.

3.9.1. Ελάχιστες απαιτήσεις που καλύπτουν τον κατασκευαστικό τομέα

Όλα τα κράτη μέλη (εκτός της Δανίας και της Φινλανδίας, οι οποίες έλαβαν άλλα κατάλληλα μέτρα επιβολής σύμφωνα με το άρθρο 12 παράγραφος 6) εφάρμοσαν την ελάχιστη απαίτηση της οδηγίας, ορίζοντας ότι οι άμεσοι εργολάβοι («εργολάβοι πρώτης βαθμίδας») στον κατασκευαστικό τομέα έχουν κατά κανόνα την ευθύνη όταν ο εργοδότης (υπεργολάβος) δεν καταβάλλει τους μισθούς που αντιστοιχούν τουλάχιστον στον οικείο κατώτατο μισθό και στις ελάχιστες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

Εννέα κράτη μέλη (Εσθονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Κροατία, Λιθουανία, Πολωνία, Ρουμανία, Σουηδία και Φινλανδία) περιόρισαν την ευθύνη αυτή αποκλειστικά και μόνο στον κατασκευαστικό τομέα. Τα υπόλοιπα κράτη μέλη επεκτείνουν το σύστημα της ευθύνης του υπεργολάβου και σε άλλους κλάδους. Έντεκα κράτη μέλη (Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία, Κάτω Χώρες,

Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ουγγαρία, Πορτογαλία και Σλοβακία) αποφάσισαν να επεκτείνουν το εν λόγω σύστημα σε όλους τους κλάδους της οικονομίας.

3.9.2. Μεγαλύτερο πεδίο εφαρμογής και εύρος της ευθύνης

Μολονότι τα περισσότερα κράτη μέλη περιορίζουν την ευθύνη στον άμεσο εργολάβο, δέκα κράτη μέλη (Αυστρία, Γερμανία, Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Σλοβενία και Σουηδία) προβλέπουν τη δυνατότητα διεκδίκησης οφειλόμενων ποσών και από μέρη που δεν έχουν άμεση συμβατική σχέση με τον εργοδότη που αποσπά υπαλλήλους. Ωστόσο, στην Αυστρία η εν λόγω διάταξη ισχύει μόνο όταν οι πολλές βαθμίδες εργολάβων χρησιμοποιούνται με σκοπό να παρακαμφθούν νόμιμες υποχρεώσεις, ενώ η Λιθουανία και η Σουηδία περιόρισαν την ευθύνη στον κύριο εργολάβο του κατασκευαστικού έργου.

Τις περισσότερες φορές, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να διεκδικήσουν από τον εργολάβο το σύνολο των μισθών τους (καλύπτονται και οι συμβατικά καθοριζόμενοι μισθοί που είναι υψηλότεροι από τον κατώτατο μισθό) ή τουλάχιστον αποζημίωση για υπερωρίες. Η πρώτη περίπτωση προβλέπεται σε δεκατρία κράτη μέλη (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Εσθονία, Κάτω Χώρες, Ιρλανδία, Ισπανία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβενία και Σουηδία), ενώ η δεύτερη περίπτωση σε τρία κράτη μέλη (Κροατία, Σλοβακία και Τσεχική Δημοκρατία). Η Γαλλία περιλαμβάνει επίσης την παροχή στέγασης από τον εργοδότη, και το Λουξεμβούργο επέκτεινε την ευθύνη σε όλες τις χρηματικές αξιώσεις που προκύπτουν από τη σχέση εργασίας, στον βαθμό που αυτές αφορούν την εργασία στο πλαίσιο των υπηρεσιών που παρέχει ο εργοδότης στον εργολάβο.

Παράλληλα, όλες οι χώρες, με εξαίρεση την Αυστρία, περιορίζουν την ευθύνη του εργολάβου στο ποσό που ορίζεται στη σύμβαση με τον υπεργολάβο.

3.9.3. Δέουσα επιμέλεια

Η οδηγία προβλέπει επίσης τη θέσπιση εξαίρεσης, βάσει της οποίας οι εργολάβοι που επιδεικνύουν την απαιτούμενη «δέουσα επιμέλεια» έναντι του υπεργολάβου τους απαλλάσσονται από την ευθύνη (άρθρο 12 παράγραφος 5).

Δεκαέξι κράτη μέλη καθιέρωσαν ως επιλογή τον αμυντικό ισχυρισμό που συνδέεται με τη δέουσα επιμέλεια. Τις περισσότερες φορές, όσον αφορά τον συγκεκριμένο ισχυρισμό, διενεργείται συνολική αξιολόγηση της επιμέλειας του εκάστοτε εργολάβου (Κύπρος, Εσθονία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Πολωνία και Τσεχική Δημοκρατία).

Δώδεκα κράτη μέλη (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Ισπανία, Κάτω Χώρες, Κροατία, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβακία και Τσεχική Δημοκρατία) ορίζουν σαφή κριτήρια όσον αφορά τις υποχρεώσεις που υπέχει ο εργολάβος για να ελέγχει και/ή να ενθαρρύνει τη συμμόρφωση του υπεργολάβου που ορίζεται από τον νόμο, αλλά ο βαθμός λεπτομέρειας με την οποία παρουσιάζονται τα εν λόγω κριτήρια κυμαίνεται από μια πολύ γενική αναφορά στην Πολωνία μέχρι την αναλυτική απαρίθμηση των σχετικών κριτηρίων στην Κροατία. Η ιταλική νομοθεσία προβλέπει τη δέουσα επιμέλεια μόνο στον κλάδο των οδικών μεταφορών.

3.9.4. Άλλα κατάλληλα μέτρα επιβολής σύμφωνα με το άρθρο 12 παράγραφος 6

Όπως προαναφέρθηκε, η Δανία και η Φινλανδία είναι οι μόνες χώρες που δεν έχουν θεσπίσει μηχανισμούς ευθύνης του υπεργολάβου. Στη Δανία, ο εναλλακτικός μηχανισμός με τον οποίο μεταφέρεται το άρθρο 12 παράγραφος 6 βασίζεται στη σύσταση του ταμείου αγοράς εργασίας για τους αποσπασμένους εργαζομένους, βάσει του οποίου, αν οι εργαζόμενοι που έχουν αποσπαστεί στη Δανία και καλύπτονται από δανική συλλογική σύμβαση δυσκολεύονται να λάβουν τον μισθό τους από τον εργοδότη, μπορούν να λάβουν τον οφειλόμενο μισθό από το προαναφερθέν ταμείο. Αν το ταμείο κατέβαλε τον μισθό στους προαναφερόμενους αποσπασμένους εργαζομένους, τόσο ο εργοδότης όσο και ο Δανός αποδέκτης υπηρεσιών είναι υποχρεωμένοι να καταβάλουν έκτακτη

εισφορά στο ταμείο. Το ταμείο θα επιδιώξει να ανακτήσει τον μισθό που κατέβαλε στους εργαζομένους από τον εργοδότη στη χώρα προέλευσης. Το ταμείο χρηματοδοτείται από εισφορές όλων των εργοδοτών (Δανών αλλά και αλλοδαπών εργοδοτών) που παρέχουν υπηρεσίες στη Δανία.

Στη Φινλανδία, εάν ο αποσπασμένος εργαζόμενος δεν έχει λάβει την ελάχιστη αμοιβή, μπορεί να ενημερώσει σχετικά τον επικεφαλής εργοταξίου ή τον γενικό ανάδοχο. Μετά την ενημέρωσή τους, ο επικεφαλής εργοταξίου ή ο γενικός ανάδοχος ζητούν άμεσα από την επιχείρηση που αποσπά εργαζομένους να υποβάλει έκθεση σχετικά με τους μισθούς που καταβλήθηκαν στον αποσπασμένο εργαζόμενο. Ο επικεφαλής εργοταξίου ή ο γενικός ανάδοχος αποστέλλουν άμεσα στον εργαζόμενο το αίτημα για την παροχή πληροφοριών, καθώς και την έκθεση που έχει υποβληθεί από την επιχείρηση που αποσπά εργαζομένους. Κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, το αίτημα για την παροχή πληροφοριών και η έκθεση υποβάλλονται αμέσως στην αρχή για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία. Ο επικεφαλής εργοταξίου ή ο γενικός ανάδοχος τηρούν το αίτημα για την παροχή πληροφοριών και την έκθεση στο αρχείο για δύο έτη μετά το τέλος των εργασιών. Η μη συμμόρφωση με τις εν λόγω υποχρεώσεις μπορεί να οδηγήσει σε κυρώσεις αλλά όχι στην απόδοση ευθύνης στον εργοδότη για μη ικανοποίηση των μισθολογικών απαιτήσεων.

3.9.5. Εφαρμογή των διατάξεων περί ευθύνης μόνο στους διασυνοριακούς παρόχους υπηρεσιών

Τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εφαρμόσουν ένα σύστημα ευθύνης του υπεργολάβου που να αφορά μόνο τους διασυνοριακούς παρόχους υπηρεσιών, καθώς αυτό θα αποτελούσε ευθεία διάκριση κατά των εν λόγω παρόχων υπηρεσιών. Ένα τέτοιο σύστημα θα μπορούσε να αποθαρρύνει τους τελικούς πελάτες και τους εργολάβους των καταναλωτών από το να συνάπτουν συμβάσεις εργολαβίας ή υπεργολαβίας με επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε άλλα κράτη μέλη.

Δεκαέξι κράτη μέλη (Αυστρία, Βουλγαρία, Εσθονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Κροατία, Λετονία, Λιθουανία, Μάλτα, Ουγγαρία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία και Τσεχική Δημοκρατία) φαίνεται ότι εφαρμόζουν διατάξεις περί ευθύνης του υπεργολάβου μόνο στους αλλοδαπούς παρόχους υπηρεσιών, ενώ άλλα κράτη μέλη εφαρμόζουν τέτοιες ή συγκρίσιμες διατάξεις τόσο στους εγχώριους όσο και στους αλλοδαπούς παρόχους υπηρεσιών.

Επιπροσθέτως, η εθνική νομοθεσία για τους κανόνες περί ευθύνης στην Αυστρία, την Εσθονία, την Ιταλία και την Ουγγαρία φαίνεται ότι ισχύει σε όλες τις περιπτώσεις (όχι μόνο στις περιπτώσεις υπεργολαβίας) στις οποίες ο εργοδότης συνάπτει σύμβαση με πάροχο υπηρεσιών που είναι εγκατεστημένος σε άλλο κράτος μέλος.

3.10. **Διασυνοριακή επιβολή χρηματικών διοικητικών κυρώσεων και/ή προστίμων (κεφάλαιο VI)**

Στα άρθρα 13 έως 19 της οδηγίας εξετάζεται η διασυνοριακή επιβολή χρηματικών διοικητικών κυρώσεων και/ή προστίμων. Αξίζει να σημειωθεί πως οι εν λόγω διατάξεις ορίζουν ότι η απόφαση της αρμόδιας αρχής ενός κράτους μέλους να επιβάλει κύρωση σε πάροχο υπηρεσιών πρέπει να κοινοποιείται στον αποδέκτη και ότι η χρηματική κύρωση πρέπει να εισπράττεται από την αρμόδια αρχή του κράτους μέλους στο οποίο ο πάροχος είναι επί του παρόντος εγκατεστημένος.

Οι περισσότερες χώρες έχουν μεταφέρει αυτούσια τα άρθρα 13-19. Κατ' εξαίρεση, η Γερμανία, η Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία αναφέρουν ότι η συμμόρφωση με αυτά τα άρθρα διασφαλίζεται μέσω της πρακτικής που ακολουθούν οι αρχές τους, και όχι με τη θέσπιση νέων νομικών διατάξεων. Το εν λόγω κεφάλαιο μεταφέρθηκε εν μέρει στις Κάτω Χώρες (δεν μεταφέρθηκαν τα άρθρα 13, 14 και 18) και στη Σλοβενία (δεν μεταφέρθηκε το άρθρο 18).

Στατιστικά στοιχεία του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά σχετικά με τη χρήση του κεφαλαίου VI

Μόνο λίγα κράτη μέλη (Αυστρία, Βέλγιο, Φινλανδία, Ιταλία, Ρουμανία, Σουηδία, Σλοβακία, Σλοβενία και Κάτω Χώρες) αξιοποίησαν τη διασυνοριακή συνεργασία στο πλαίσιο της διασυνοριακής επιβολής χρηματικών διοικητικών κυρώσεων και/ή προστίμων με την ιδιότητα της αιτούσας αρχής, δηλαδή της αρχής που αποστέλλει αίτηση σε άλλο κράτος μέλος προκειμένου να κοινοποιήσει ή να εισπράξει χρηματική κύρωση ή πρόστιμο.

Στον αντίποδα, μεγάλος αριθμός κρατών μελών (Βέλγιο, Βουλγαρία, Κροατία, Κύπρος, Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Γαλλία, Γερμανία, Ισπανία, Ουγγαρία, Ιταλία, Λιθουανία, Λετονία, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία και Ηνωμένο Βασίλειο) έχουν λάβει αιτήσεις, με την ιδιότητα των «αρχών στις οποίες απευθύνονται οι αιτήσεις», για κοινοποίηση ή είσπραξη χρηματικών διοικητικών κυρώσεων ή προστίμων.

Σε γενικές γραμμές, η διοικητική συνεργασία μέσω του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά θεωρείται εν προκειμένω αποτελεσματική από τα κράτη μέλη που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της επιτροπής εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων. Επισημάνθηκαν ορισμένα πρακτικά προβλήματα σε σχέση με την αναγνώριση των προστίμων και των κυρώσεων σε άλλα κράτη μέλη και τους λόγους άρνησης επιβολής κυρώσεων και προστίμων. Τα προβλήματα αυτά εξετάζονται επί του παρόντος από τους εμπειρογνώμονες των κρατών μελών στην επιτροπή εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων. Ορισμένα κράτη μέλη ανέφεραν ότι ο φόρτος εργασίας αυξήθηκε λόγω των αιτήσεων.

Τα στατιστικά στοιχεία του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά αποδεικνύουν ότι η αξιοποίηση της διοικητικής συνεργασίας για τη διασυνοριακή επιβολή χρηματικών και διοικητικών κυρώσεων και/ή προστίμων κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα.

Το 2018 μέσω του συστήματος ενημέρωσης για την εσωτερική αγορά απεστάλησαν 568 αιτήσεις για την κοινοποίηση αποφάσεων επιβολής διοικητικών κυρώσεων ή προστίμων και 201 αιτήσεις για την είσπραξη τέτοιων κυρώσεων ή προστίμων. Η Αυστρία απέστειλε τον υψηλότερο αριθμό αιτήσεων κοινοποίησης αποφάσεων (550), όπως επίσης και τον υψηλότερο αριθμό αιτήσεων είσπραξης χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων (192).

Η Σλοβενία έλαβε τις περισσότερες αιτήσεις κοινοποίησης αποφάσεων (190) και έπονται η Τσεχική Δημοκρατία (90), η Ρουμανία (67) και η Ουγγαρία (51). Η Σλοβενία έλαβε επίσης τον υψηλότερο αριθμό αιτήσεων για την είσπραξη χρηματικών κυρώσεων ή προστίμων (69), ενώ έπονται η Ουγγαρία (44) και η Τσεχική Δημοκρατία (21).

Για την επισκόπηση των στατιστικών στοιχείων, βλ. παράρτημα ΙΙΙ του εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής.

3.11. **Κυρώσεις**

Σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας, τα κράτη μέλη πρέπει να επιβάλλουν κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Οι εν λόγω κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

3.11.1. Κυρώσεις για την παραβίαση διοικητικών καθηκόντων σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων

Όλα τα κράτη μέλη εφαρμόζουν συστήματα κυρώσεων που ισχύουν για τις διοικητικές παραβάσεις.

Η Αυστρία, το Βέλγιο, η Βουλγαρία, η Γαλλία, η Ιταλία, το Λουξεμβούργο, η Μάλτα και η Φινλανδία έχουν καθορίσει το εύρος εντός του οποίου μπορεί να κυμανθεί το ύψος της εκάστοτε χρηματικής κύρωσης ανά εργαζόμενο. Από τη σύγκριση των ανώτατων προστίμων ανά εργαζόμενο προκύπτει ότι τα πρόστιμα κυμαίνονται από 1 165 EUR στη Μάλτα έως 10 000 EUR στην Αυστρία και τη Φινλανδία.

Εναλλακτικά ή επιπροσθέτως, το Βέλγιο, η Γαλλία, η Γερμανία, η Δανία, η Ελλάδα, η Εσθονία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία, οι Κάτω Χώρες, η Κροατία, η Κύπρος, , η Λετονία, η Λιθουανία, το Λουξεμβούργο, η Ουγγαρία, η Πολωνία, η Πορτογαλία, η Ρουμανία, η Σλοβακία, η Σλοβενία και η Τσεχική Δημοκρατία καθορίζουν το εύρος ή τουλάχιστον το ανώτατο όριο κυρώσεων που μπορούν να επιβληθούν ανά εργοδότη, ανεξαρτήτως του αριθμού των εκάστοτε εργαζομένων. Το ανώτατο ποσό των εν λόγω προστίμων κυμαίνεται από 240 EUR στη Λιθουανία έως 48 000 EUR στο Βέλγιο.

Στην Αυστρία, τη Βουλγαρία, τη Γαλλία, τη Δανία, την Ισπανία, τις Κάτω Χώρες τη Λετονία, τη Λιθουανία και το Λουξεμβούργο, και η επανάληψη της παράβασης επιφέρει πρόσθετες κυρώσεις. Ως εκ τούτου, το πρόστιμο ανά εργαζόμενο μπορεί να ανέλθει έως και 20 000 EUR στην Αυστρία, ενώ προβλέπεται και αναστολή των δραστηριοτήτων στην Αυστρία και (για τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης) στην Ισπανία. Ορίζονται επίσης και οι περιστάσεις υπό τις οποίες το ισχύον ανώτατο όριο μπορεί να αυξηθεί περαιτέρω και να ανέλθει έως και 40 000 EUR ανά εργαζόμενο στην Αυστρία, σε περίπτωση επανειλημμένων παραβάσεων για περισσότερους από τρεις εργαζομένους. Τέλος, τρεις χώρες (Αυστρία, Βουλγαρία και Κροατία) προβλέπουν κυρώσεις για το πρόσωπο (διευθυντής) που εμπλέκεται στην παράβαση.

3.11.2. Κυρώσεις για την παραβίαση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων

Τα περισσότερα κράτη μέλη προβλέπουν κυρώσεις οι οποίες επιβάλλονται όταν ο εργοδότης δεν τηρεί τις υποχρεώσεις που έχει έναντι των εργαζομένων του δυνάμει της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων.

Η Αυστρία, το Βέλγιο, η Βουλγαρία, η Γαλλία, η Ελλάδα, η Ισπανία, η Λετονία, το Λουξεμβούργο, η Μάλτα και η Ουγγαρία λαμβάνουν υπόψη τον αριθμό των εργαζομένων που θίγονται στη συγκεκριμένη περίπτωση. Το ανώτατο πρόστιμο κυμαίνεται από 1 165 EUR στη Μάλτα έως 50 000 EUR (λόγω της μη καταβολής πρόσθετης αμοιβής για την εκτέλεση εργασίας σε ημέρα αργίας) στο Λουξεμβούργο.

Το Βέλγιο, , η Εσθονία, η Ελλάδα, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία, η Κροατία, η Κύπρος, η Λετονία, η Λιθουανία, η Ουγγαρία, η Πολωνία, η Πορτογαλία (εκτός ορισμένων περιπτώσεων), η Ρουμανία, η Σλοβακία, η Σλοβενία και η Τσεχική Δημοκρατία θέσπισαν σύστημα βάσει του οποίου η κύρωση που επιβάλλεται στον εργοδότη δεν εξαρτάται από τον αριθμό των εργαζομένων που θίγονται από την παράβαση. Τα ανώτατα πρόστιμα που προβλέπονται σε αυτά τα συστήματα κυμαίνονται από 300 EUR στη Λιθουανία έως 500 000 EUR στη Γερμανία.

Η επανάληψη της παράβασης και άλλες ειδικές περιστάσεις οδηγούν σε υψηλότερα πρόστιμα στην Αυστρία, το Βέλγιο, τη Βουλγαρία, τη Γαλλία, την Ελλάδα, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Κύπρο, τη Λετονία, τη Λιθουανία, την Ουγγαρία και τη Σλοβακία ή πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τον καθορισμό του ποσού της ειδικής κύρωσης, όπως ισχύει στη Γερμανία. Σε αυτές τις περιπτώσεις, το ανώτατο πρόστιμο ανά εργαζόμενο μπορεί να ανέλθει σε 40 000 EUR στην Αυστρία, ενώ το υψηλότερο πρόστιμο που μπορεί συνολικά να επιβληθεί σε επιχείρηση στο Βέλγιο ανέρχεται σε 96 000 EUR. Οι μη χρηματικές κυρώσεις που επιβάλλονται σε ανάλογες σοβαρές περιπτώσεις περιλαμβάνουν ποινές φυλάκισης στην Κύπρο και στην Ελλάδα, την αναστολή δραστηριοτήτων στη Γαλλία και τη δημόσια καταγγελία του εργοδότη στο Ηνωμένο Βασίλειο. Τέλος, η Αυστρία, η Βουλγαρία, η Κροατία, η Σλοβακία και η Σλοβενία επιβάλλουν επίσης πρόστιμα στα πρόσωπα που εμπλέκονται στην παράβαση, όπως π.χ. στους διευθυντές.

Τα κριτήρια για τον καθορισμό του ύψους των προστίμων είναι συνήθως τα ίδια με τα κριτήρια που αναφέρονται στο κεφάλαιο 3.11.1.

3.11.3. Άλλα μέτρα

Στην Αυστρία, η εθνική νομοθεσία προβλέπει τη δυνατότητα απαγόρευσης άσκησης της επαγγελματικής δραστηριότητας στον εργοδότη. Επιπλέον, η εθνική νομοθεσία προβλέπει την επιβολή μέτρων, όπως π.χ. την κατάθεση εγγύησης από τον εργοδότη και την αναστολή πληρωμών, όταν υπάρχουν υπόνοιες ότι παραβίασε οποιονδήποτε σχετικό κανόνα.

Γενική αξιολόγηση

Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών επισήμαναν ότι οι κυρώσεις και το ύψος των προστίμων για τη μη συμμόρφωση με τις διοικητικές απαιτήσεις δεν βασίζονται στην αρχή της αναλογικότητας σε ορισμένα κράτη μέλη. Πέραν των προστίμων, χρησιμοποιούνται επίσης και δικαστικές διαταγές βάσει των οποίων δεν επιτρέπεται η πρόσβαση των αποσπασμένων εργαζομένων στον χώρο εργασίας τους, με αποτέλεσμα να παρακωλύεται η παροχή υπηρεσιών. Σύμφωνα με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, πάρα πολύ συχνά οι κυρώσεις, οι ποινές και τα πρόστιμα δεν αποτελούν ούτε αρκετά αποτελεσματικά ούτε αρκετά αποτρεπτικά μέτρα. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις υποστηρίζουν ότι το κέρδος μιας επιχείρησης όταν δεν σέβεται τους κανόνες μπορεί να είναι πολύ μεγάλο, ενώ ο κίνδυνος να διαπιστωθεί η παράβασή της και να της επιβληθεί πρόστιμο είναι συνήθως μικρός.

Όταν εισήγαγαν το σύστημα υποβολής δηλώσεων, πολλά κράτη μέλη θέσπισαν κυρώσεις για την παραβίαση της εν λόγω διοικητικής απαίτησης. Τα πρόστιμα είναι ορισμένες φορές εξίσου υψηλά με τις κυρώσεις για την παραβίαση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα πρόστιμα υπολογίζονται με βάση τον αριθμό των αποσπασμένων εργαζομένων που θίγονται από τις παραβάσεις και αφού ληφθούν υπόψη προηγούμενες παραβάσεις, οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν σε υψηλά πρόστιμα.

Μολονότι η οδηγία δεν είχε ακόμα εφαρμογή *ratione temporis* στην υπόθεση, αξίζει ενδεχομένως να σημειωθεί η απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 2018 στην υπόθεση C-33/17, *Čepelnik*[11], στην οποία το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης υποστήριξε ότι το άρθρο 56 της Συνθήκης για τη λειτουργία της ΕΕ έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε ρύθμιση κράτους μέλους, κατά την οποία οι αρμόδιες αρχές δύνανται να επιβάλουν σε κύριο έργου εγκατεστημένο στο κράτος μέλος αυτό υποχρέωση αναστολής πληρωμών προς αντισυμβαλλόμενό του εγκατεστημένο σε άλλο κράτος μέλος. Επίσης, αντιτίθεται σε υποχρέωση παροχής ασφάλειας ισόποσης προς το οφειλόμενο υπόλοιπο της συμφωνημένης για το έργο αμοιβής, με σκοπό την εξασφάλιση της είσπραξης προστίμου που θα μπορούσε να επιβληθεί στον εν λόγω αντισυμβαλλόμενο σε περίπτωση αποδεδειγμένης παράβασης του εργατικού δικαίου του πρώτου κράτους μέλους.

Η αναλογικότητα των κυρώσεων που προβλέπονται στην αυστριακή νομοθεσία βρίσκεται επίσης στον πυρήνα της υπόθεσης C-64/18, *Maksimovic*[12].

4. ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΟΥ ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΣΠΑΣΗΣ

Η διαθεσιμότητα ολοκληρωμένων και αξιόπιστων δεδομένων για τη διαδικασία της απόσπασης εξακολουθεί να εμφανίζει ορισμένες αδυναμίες, μολονότι η εφαρμογή της οδηγίας επιφέρει ορισμένες βελτιώσεις.

[11] Απόφαση του Δικαστηρίου (τμήμα μείζονος συνθέσεως) της 13ης Νοεμβρίου 2008, C-33/17, Čepelnik d.o.o. κατά Michael Vavti, ECLI:EU:C:2018:896.

[12] Απόφαση του Δικαστηρίου, της 12ης Σεπτεμβρίου 2019, στην υπόθεση C-64/18 Maksimovic (συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-64/18, C-140/18, C-146/18 και C-148/18), ECLI:EU:C:2019:723.

Η κύρια πηγή συγκρίσιμων πληροφοριών για τον αριθμό των αποσπάσεων και των αποσπασμένων εργαζομένων είναι το λεγόμενο «φορητό έγγραφο Α1» στον τομέα του συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Το έντυπο αυτό παρέχεται από το αρμόδιο κράτος μέλος μετά από αίτηση του εργοδότη ή του ενδιαφερομένου και δημιουργεί τεκμήριο νομιμότητας όσον αφορά την υπαγωγή του κατόχου στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους που εξέδωσε το πιστοποιητικό. Εναπόκειται στους εθνικούς φορείς κοινωνικής ασφάλισης να συλλέγουν εθνικά δεδομένα όσον αφορά τα έγγραφα που εκδίδονται και παραλαμβάνονται, καθώς και να κοινοποιούν τα δεδομένα αυτά στην Επιτροπή, η οποία εκπονεί ετήσια συγκριτική έκθεση στο πλαίσιο της διοικητικής επιτροπής για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω αυτής της διαδικασίας έχουν το πλεονέκτημα της αξιοπιστίας και της συγκρισιμότητας με άλλα δεδομένα των κρατών μελών. Ωστόσο, το σύστημα αυτό έχει και ορισμένους περιορισμούς. Πρώτον, το γεγονός ότι τα δεδομένα βασίζονται στον ορισμό της απόσπασης σύμφωνα με τους κανόνες συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης δημιουργεί ορισμένες αναντιστοιχίες με τους ορισμούς που καθιερώθηκαν με την οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η προσμέτρηση των αυτοαπασχολούμενων και των ατόμων που δραστηριοποιούνται σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη στον συνολικό αριθμό των αποσπασμένων εργαζομένων και η έλλειψη δεδομένων σχετικά με τις αποσπάσεις που υπερβαίνουν τα δύο έτη, δεδομένων που περιλαμβάνονται στο φορητό έγγραφο Α1. Δεύτερον, η έμπρακτη συμμόρφωση με τους κανόνες συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ενδέχεται να επηρεάσει την επάρκεια των δεδομένων για τις μικρής διάρκειας, ξαφνικές και διαδοχικές αποσπάσεις. Τέλος, εντοπίζονται ορισμένα κενά ως προς την αρτιότητα των δεδομένων για τους αποσπασμένους εργαζομένους στο κράτος υποδοχής, και κυρίως για τη χώρα προορισμού των εργαζομένων που αποσπώνται σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη. Τα στοιχεία αυτά δεν χρειάζεται να συλλέγονται από τα κράτη μέλη κατά τη διαδικασία συλλογής δεδομένων στον τομέα του συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Όπως προκύπτει από το κεφάλαιο 3.6.1, όλα τα κράτη μέλη (εκτός του Ηνωμένου Βασιλείου) έχουν θεσπίσει την υποχρέωση υποβολής απλής δήλωσης και, ως εκ τούτου, είναι πλέον δυνατό να συνδυάζονται τα δεδομένα που βασίζονται στο φορητό έγγραφο Α1 με τα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις δηλώσεις απόσπασης.

Το 2018 τα δεδομένα αυτά συλλέχθηκαν για πρώτη φορά μέσω ερωτηματολογίου που απεστάλη στην επιτροπή εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων. Στην έκθεση παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της συλλογής των δεδομένων για τον αριθμό των αποσπασμένων εργαζομένων που καταχωρίστηκαν στα συστήματα υποβολής δηλώσεων των κρατών μελών υποδοχής το 2017. Η εν λόγω έκθεση παρουσιάζεται στο παράτημα IV του εγγράφου εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής.

Οι δύο αυτές πηγές συλλογής δεδομένων θα μπορούσαν να αλληλοσυμπληρώνονται και να επιτρέψουν τη συλλογή ακριβέστερων πληροφοριών όσον αφορά κυρίως τον αριθμό των αποσπασμένων εργαζομένων και των αποσπάσεων στα κράτη μέλη υποδοχής, τους κλάδους δραστηριότητας στους οποίους εργάζονται οι εν λόγω εργαζόμενοι και τη μέση διάρκεια της περιόδου απόσπασης.

5. ΔΙΜΕΡΕΙΣ ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ

Σύμφωνα με τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο που απεστάλη στην επιτροπή εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων, τα περισσότερα κράτη μέλη (Αυστρία, Βέλγιο, Βουλγαρία, Τσεχική Δημοκρατία, Γερμανία, Ισπανία, Φινλανδία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία, Εσθονία, Δανία, Κροατία, Γαλλία, Κάτω Χώρες) εφαρμόζουν διμερείς συμφωνίες ή κοινές δηλώσεις με άλλα κράτη μέλη οι οποίες καλύπτουν τον τομέα της απόσπασης των εργαζομένων όσον αφορά τη διοικητική συνεργασία μεταξύ των διαφορετικών αρχών. Τα περισσότερα από τα προαναφερθέντα κράτη μέλη ανέφεραν ότι χρησιμοποιούν τις εν λόγω συμφωνίες, αντί ή επιπροσθέτως του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά, για διάφορους λόγους. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των κρατών μελών, στην Κροατία και τις Κάτω

Χώρες η πρώτη επαφή γίνεται με άλλα κράτη μέλη για να συλλέξουν περισσότερες πληροφορίες και, στη συνέχεια, χρησιμοποιούν το σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά με σκοπό την ανταλλαγή πληροφοριών. Στην Εσθονία η ανταλλαγή πληροφοριών θεωρείται ενίοτε γρηγορότερη μέσω τηλεφώνου και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Ωστόσο, μεγάλος αριθμός κρατών μελών (Γερμανία, Ιρλανδία, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Κύπρος, Λετονία, Λιθουανία, Μάλτα, Ουγγαρία, Πορτογαλία, Σλοβακία, Σουηδία και Τσεχική Δημοκρατία) χρησιμοποιεί μόνο το σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά στο πλαίσιο της διοικητικής συνεργασίας είτε επειδή θεωρούν ότι το σύστημα αυτό είναι πιο εύχρηστο είτε επειδή δεν έχουν συνάψει σχετικές διμερείς συμφωνίες.

6. ΠΙΘΑΝΕΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ

Το άρθρο 24 παράγραφος 1 της οδηγίας ορίζει ότι η Επιτροπή, όταν προβαίνει σε επανεξέταση της μεταφοράς και εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, θα πρέπει επίσης να προτείνει, κατά περίπτωση, τις αναγκαίες τροπολογίες και τροποποιήσεις. Επιπλέον, στο άρθρο 24 παράγραφος 2 της οδηγίας αναφέρονται ρητά οι δύο περιπτώσεις στις οποίες υπάρχει δυνατότητα τροποποίησης. Πρώτον, όσον αφορά τα πραγματικά στοιχεία που απαριθμούνται στο άρθρο 4 παράγραφοι 2 και 3 σχετικά με τη συνολική αξιολόγηση, για να κριθεί αν μια επιχείρηση ασκεί πραγματικά ουσιαστικές δραστηριότητες στο κράτος μέλος εγκατάστασης και αν ένας αποσπασμένος εργαζόμενος εκτελεί προσωρινά την εργασία του σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο εργάζεται συνήθως. Ως προς τους δύο αυτούς καταλόγους, θα μπορούσαν να προσδιοριστούν νέα στοιχεία. Δεύτερον, όσον αφορά την προσαρμογή των προθεσμιών που αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 6, με σκοπό τη συντόμευσή τους.

Όσον αφορά τα πραγματικά στοιχεία που απαριθμούνται στο άρθρο 4 παράγραφοι 2 και 3, ορισμένα κράτη μέλη ανέφεραν στις απαντήσεις του ερωτηματολογίου ότι τα στοιχεία αυτά θεωρούνται κατά βάση επαρκή, μολονότι ορισμένα κράτη μέλη πρότειναν να προστεθούν στο άρθρο 4 παράγραφος 2 και άλλα στοιχεία, όπως π.χ. οι πληροφορίες για τον κύκλο εργασιών, η διεύθυνση της καταστατικής έδρας της εταιρείας ή του διευθυντή του προσωπικού, η καταβολή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και των εταιρικών φόρων, η ισχύουσα νομοθεσία και/ή η συλλογική σύμβαση, καθώς και η εταιρεία που ελέγχει και επιτηρεί τον εργαζόμενο, ορίζει τις υπερωρίες και διαμορφώνει το ωράριο εργασίας. Ωστόσο, τα θέματα αυτά καλύπτονται ήδη από το άρθρο 4 (ή από ερωτήματα που συνδέονται με το άρθρο 4 στο σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά), από το άρθρο 9 παράγραφος 1 ή θα μπορούσαν να εμπίπτουν στο άρθρο 9 παράγραφος 2, εάν τα κράτη μέλη επιθυμούν να κάνουν χρήση των εν λόγω διατάξεων. Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι τα στοιχεία που απαριθμούνται στο άρθρο 4 δεν είναι εξαντλητικά. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίσουν διαφορετικά/πρόσθετα στοιχεία στην εθνική τους νομοθεσία που μεταφέρει την οδηγία, όπως έχουν ήδη πράξει ορισμένα από αυτά.

Ως εκ τούτου, η Επιτροπή δεν θεωρεί αναγκαίο να προτείνει την τροποποίηση του άρθρου 4 στο παρόν στάδιο.

Όσον αφορά τις προθεσμίες που ορίζονται στο άρθρο 6 παράγραφος 6 για τη παροχή των πληροφοριών που ζητούνται μέσω του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά, κανένα κράτος μέλος δεν πρότεινε στις απαντήσεις του ερωτηματολογίου τη συντόμευση των εν λόγω προθεσμιών. Τα στατιστικά στοιχεία του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά αποδεικνύουν ότι τα 2/3 περίπου των αιτήσεων λαμβάνουν απάντηση εμπρόθεσμα.

Για τους προαναφερόμενους λόγους, η Επιτροπή δεν θεωρεί χρήσιμη την τροποποίηση του άρθρου 6 παράγραφος 6 στο παρόν στάδιο. Η Επιτροπή, προκειμένου να ενισχυθεί περαιτέρω η οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων, θα αναλάβει πρωτοβουλίες για την ενθάρρυνση και τη διευκόλυνση της διοικητικής συνεργασίας μέσω κυρίως της Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας.

Διάφοροι ενδιαφερόμενοι φορείς έχουν επιστήσει την προσοχή της Επιτροπής σε ορισμένους τομείς στους οποίους ορισμένες βελτιώσεις θα μπορούσαν να κριθούν αναγκαίες. Οι βελτιώσεις αυτές αφορούν, μεταξύ άλλων, την απλούστευση των διοικητικών συστημάτων ελέγχου μέσω π.χ. της καθιέρωσης ενιαίου συστήματος υποβολής δηλώσεων σε επίπεδο ΕΕ ή κοινού προτύπου για τους ιστότοπους. Τα ζητήματα αυτά θα μπορούσαν να διευθετηθούν μέσω της συνεργασίας των μελών της επιτροπής εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων ή στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας, μετά την έναρξη λειτουργίας της εν λόγω αρχής. Ως εκ τούτου, η τροποποίηση της οδηγίας δεν κρίνεται απαραίτητη.

Με βάση τα ανωτέρω και με δεδομένο ότι, αφενός, η οδηγία τέθηκε σε ισχύ πριν από μικρό χρονικό διάστημα και, αφετέρου, δεν αναφέρθηκαν άλλα προβλήματα που θα καθιστούσαν επιβεβλημένη την τροποποίηση της οδηγίας, η Επιτροπή δεν κρίνει αναγκαίο να προτείνει τροποποιήσεις για την οδηγία στο παρόν στάδιο.

7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Την τελευταία πενταετία έχουν εξεταστεί, σε επίπεδο ΕΕ, οι κανόνες που εφαρμόζονται στην απόσπαση εργαζομένων. Τον Μάιο του 2014 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο συμφώνησαν για τη θέσπιση της οδηγίας εφαρμογής 2014/67/ΕΕ (εφεξής «η οδηγία»), η οποία περιλαμβάνει κοινό πλαίσιο με δέσμη κατάλληλων διατάξεων, μέτρων και μηχανισμών ελέγχου, το οποίο είναι αναγκαίο για την καλύτερη και περισσότερο ομοιόμορφη μεταφορά, εφαρμογή και επιβολή στην πράξη της οδηγίας 96/71/ΕΚ.

Έπειτα από πρόταση που υποβλήθηκε από την Επιτροπή τον Μάρτιο του 2016, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο θέσπισαν από κοινού τον Ιούλιο του 2018 την οδηγία 2018/957/ΕΕ για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων, προκειμένου να διασφαλιστούν καλύτερα τα δικαιώματα των εργαζομένων και να κατοχυρωθεί ο δίκαιος ανταγωνισμός για τους παρόχους υπηρεσιών. Οι τροποποιήσεις που θεσπίστηκαν με την οδηγία (ΕΕ) 2018/957 ισχύουν μόνο από τις 30 Ιουλίου 2020.

Η Επιτροπή συνεργάστηκε στενά με όλους τους ενδιαφερόμενους παράγοντες των κρατών μελών και τους κοινωνικούς εταίρους για να προετοιμάσει την εφαρμογή των νέων κανόνων. Η προσπάθεια αυτή, όσον αφορά την οδηγία 2018/957/ΕΕ, είναι ακόμα σε εξέλιξη.

Σήμερα, η Επιτροπή επισημαίνει ότι η μεταφορά της οδηγίας από όλα τα κράτη μέλη βελτίωσε την επιβολή της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων στα κράτη μέλη, κυρίως χάρη στη διοικητική συνεργασία που αναπτύχθηκε μέσω του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά. Θεσπίζοντας διοικητικές απαιτήσεις και μέτρα ελέγχου, τα κράτη μέλη παρακολουθούν με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα τη συμμόρφωση με τους κανόνες και διασφαλίζουν την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων.

Η Επιτροπή θα συνεχίσει να συνεργάζεται με τα κράτη μέλη για να διασφαλίσει ότι η οδηγία θα εξακολουθεί να μεταφέρεται και να εφαρμόζεται σωστά, ιδίως όσον αφορά τις διοικητικές απαιτήσεις, τα μέτρα ελέγχου και την ευθύνη του υπεργολάβου.

Επιπλέον, για να διασφαλίσει μεγαλύτερη συνοχή ως προς την ερμηνεία και την εφαρμογή των κανόνων απόσπασης εντός της ΕΕ, η Επιτροπή δημοσίευσε επίσης τον πρακτικό οδηγό για την απόσπαση, αφού προηγουμένως συμβουλεύτηκε εκπροσώπους των κρατών μελών και οργανώσεις κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Το έγγραφο έχει σκοπό να βοηθήσει τους εργοδότες, τους εργαζομένους και τις εθνικές αρχές να κατανοήσουν τους κανόνες για την απόσπαση εργαζομένων. Θα επικαιροποιείται τακτικά, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι νέες εξελίξεις. Αυτό θα αφορά ιδίως την εφαρμογή των κανόνων απόσπασης στους μετακινούμενους εργαζομένους των

διεθνών μεταφορών, με σκοπό την ενσωμάτωση τόσο της νομολογίας του Δικαστηρίου[13] όσο και των αλλαγών του νομοθετικού πλαισίου[14].

Η Επιτροπή θα συνεχίσει επίσης να παρέχει τη στήριξή της, από κοινού με την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας μετά την έναρξη λειτουργίας της εν λόγω αρχής, σε όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς. Ειδικότερα, θα ενθαρρύνει τη συνεργασία μεταξύ των αρχών που είναι αρμόδιες για τη διοικητική συνεργασία και την αμοιβαία συνδρομή, προκειμένου, αφενός να διασφαλίζει συνέργειες μεταξύ όλων των υπηρεσιών παροχής πληροφοριών και συνδρομής και, αφετέρου, να διευκολύνει τη συμμόρφωση με τις διοικητικές απαιτήσεις και να υποστηρίζει τις διασυνοριακές διαδικασίες επιβολής κυρώσεων και προστίμων.

[13] Ιδίως στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-370/17 και C-37/18 και στις υποθέσεις C-16/18 και C-815/18.

[14] Βλ. την πρόταση σχετικά με τη θέσπιση ειδικών κανόνων για τους εργαζόμενους στις διεθνείς μεταφορές [COM(2017)278] και την πρόταση κανονισμού για την επικαιροποίηση των κανόνων της ΕΕ για τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης [COM(2016) 815].