



Αναθεώρηση της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων – Συχνές ερωτήσεις

Στρασβούργο, 8 Μαρτίου 2016

Τι είναι η απόσπαση εργαζομένων;

Ένας «αποσπασμένος» εργαζόμενος είναι ένας εργαζόμενος που έχει σταλεί από τον εργοδότη του να ασκήσει μια δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος για προσωρινή περίοδο.

Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι διαφέρουν από τους διακινούμενους εργαζομένους της ΕΕ. Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι της ΕΕ μεταβαίνουν σε ένα άλλο κράτος μέλος για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας σε μακροπρόθεσμη ή μόνιμη βάση. Από την άλλη πλευρά, η παρουσία των αποσπασμένων εργαζομένων σε άλλο κράτος μέλος είναι αλληλένδετη με την άσκηση της δραστηριότητας. Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι εξακολουθούν να απασχολούνται από την αποστέλλουσα εταιρεία και η παραμονή τους στο άλλο κράτος μέλος είναι προσωρινή.

Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι της ΕΕ που μετακινούνται σε μακροπρόθεσμη ή μόνιμη βάση σε άλλη χώρα καλύπτονται από την κοινωνική ασφάλιση της χώρας υποδοχής, ενώ οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι (**αν η απόσπασή τους διαρκεί λιγότερο από δύο χρόνια**) εξακολουθούν να υπάγονται στην κοινωνική ασφάλιση της χώρας προέλευσης.

Για ποιο λόγο είναι αναγκαία η απόσπαση;

Η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ είναι ένας από τους ακρογωνιαίους λίθους της ενιαίας αγοράς. Πιο συγκεκριμένα, «ελεύθερη κυκλοφορία των υπηρεσιών» σημαίνει ότι οι εταιρείες μπορούν να παρέχουν υπηρεσίες σε άλλο κράτος μέλος χωρίς να χρειάζεται να εγκατασταθούν στην εν λόγω χώρα. Για να γίνει αυτό, πρέπει να είναι σε θέση να στέλνουν τους εργαζομένους τους σε ένα άλλο κράτος μέλος για να εκτελέσουν εκεί τα απαιτούμενα καθήκοντα. Η κανονιστική ρύθμιση των συνθηκών εργασίας που πρέπει να εφαρμόζονται στους εν λόγω εργαζομένους είναι, συνεπώς, αναγκαία για την ομαλή λειτουργία της ενιαίας αγοράς.

Πόσοι αποσπασμένοι εργαζόμενοι υπάρχουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση; Πού εργάζονται;

Σύμφωνα με τα αριθμητικά στοιχεία που διαθέτει η ΕΕ, ο αριθμός των αποσπασμένων εργαζομένων στην ΕΕ αυξήθηκε κατά 45% περίπου μεταξύ 2010 και 2014. Το 2014 ο αριθμός των αποσπάσεων στην ΕΕ ανερχόταν σε 1,9 εκατομμύρια, ενώ το 2010 ο αριθμός αυτός ήταν 1,3 εκατομμύρια και το 2013 1,7 εκατομμύρια. Η μέση διάρκεια της απόσπασης είναι τέσσερις μήνες.

Συνολικά, οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν μόνο το 0,7 % της συνολικής απασχόλησης στην ΕΕ. Ωστόσο, σε ορισμένους τομείς και σε ορισμένα κράτη μέλη υπάρχει σημαντική συγκέντρωση αποσπάσεων.

Ο κατασκευαστικός τομέας αντιπροσωπεύει, από μόνος του, το 43,7 % του συνολικού αριθμού αποσπάσεων, αν και πολλές αποσπάσεις γίνονται και στη μεταποιητική βιομηχανία (21,8%), στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής μέριμνας (13,5%) και στον τομέα των επιχειρήσεων (10,3%).

Η Γερμανία, η Γαλλία και το Βέλγιο είναι τα τρία κράτη μέλη που προσελκύουν τον μεγαλύτερο αριθμό αποσπασμένων εργαζομένων και αντιπροσωπεύουν συνολικά το 50% περίπου όλων των αποσπασμένων εργαζομένων. Με τη σειρά τους, η Πολωνία, η Γερμανία και η Γαλλία είναι οι τρεις μεγαλύτερες χώρες αποστολής αποσπασμένων εργαζομένων.

Τι προβλέπει η ισχύουσα (από το 1996) οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων;

Επί του παρόντος, η νομοθεσία της ΕΕ καθορίζει ένα σύνολο υποχρεωτικών κανόνων ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας που πρέπει να εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους. Οι κανόνες αυτοί καθορίζονται στην [οδηγία 96/71/ΕΚ](#) που εγκρίθηκε το 1996.

Η εν λόγω οδηγία ορίζει ότι, παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που έχουν αποσπαστεί σε άλλο κράτος μέλος εξακολουθούν να είναι εργαζόμενοι της εταιρείας αποστολής και, συνεπώς, να υπόκεινται στη νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους, έχουν εκ του νόμου ορισμένα βασικά δικαιώματα που ισχύουν στο κράτος μέλος υποδοχής όπου ασκούν τη δραστηριότητα που τους έχει ανατεθεί. Στην περίπτωση του κατασκευαστικού τομέα, όπως και σε άλλους τομείς αν το επιλέξουν τα κράτη μέλη, εφαρμόζονται επίσης οι κανόνες των συλλογικών συμβάσεων που έχουν καθολική εφαρμογή και έχουν υπογραφεί από

τους κοινωνικούς εταίρους. Τα εν λόγω βασικά δικαιώματα συνίστανται σε:

- κατώτατα όρια αμοιβών·
- μέγιστες περιόδους εργασίας και ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης·
- ελάχιστη άδεια μετ' αποδοχών·
- τους όρους που ισχύουν για τη διάθεση εργαζομένων από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης·
- κανόνες για την υγεία, την ασφάλεια και την υγιεινή στην εργασία·
- ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

Τα παραπάνω είναι το ελάχιστο πλαίσιο στο οποίο έχουν δικαίωμα οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι. Οι εργοδότες μπορούν να επιλέξουν να εφαρμόζουν πιο ευνοϊκούς όρους εργασίας στους εργαζομένους.

Η οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων δεν θίγει τις πτυχές της κοινωνικής ασφάλισης. Αυτές εξετάζονται στον κανονισμό 883/2004 για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Ποιος είναι ο ρόλος της οδηγίας εφαρμογής του 2014 για την απόσπαση εργαζομένων;

Το 2014 εκδόθηκε η [οδηγία 2014/67/ΕΕ](#) (η αποκαλούμενη «οδηγία εφαρμογής»). Σκοπός της είναι να ενισχύσει την εφαρμογή στην πράξη των κανόνων για την απόσπαση εργαζομένων και να εξετάσει ζητήματα σχετικά με περιπτώσεις απάτης, καταστρατήγηση κανόνων και ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κρατών μελών.

Συγκεκριμένα, η οδηγία εφαρμογής:

- βοηθά τους αποσπασμένους εργαζομένους να συνειδητοποιήσουν καλύτερα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους·
- βελτιώνει τη συνεργασία μεταξύ των εθνικών αρχών που είναι αρμόδιες για την απόσπαση·
- ασχολείται με το ζήτημα των εικονικών εταιρειών που χρησιμοποιούν την απόσπαση για να καταστρατηγήσουν τη νομοθεσία·
- καθορίζει τις αρμοδιότητες των κρατών μελών σε ό,τι αφορά την επαλήθευση της συμμόρφωσης με τους κανόνες για την απόσπαση των εργαζομένων·
- θέτει τις απαιτήσεις για τις εταιρείες που χρησιμοποιούν την απόσπαση ώστε να διευκολυνθεί η διαφάνεια στην πληροφόρηση και οι επιθεωρήσεις·
- δίνει τη δυνατότητα σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και άλλα μέρη να υποβάλουν καταγγελίες και να λάβουν νομικά και/ή διοικητικά μέτρα κατά των εργοδοτών των αποσπασμένων εργαζομένων, αν δεν γίνονται σεβαστά τα δικαιώματά τους·
- εξασφαλίζει την αποτελεσματική εφαρμογή και είσπραξη διοικητικών κυρώσεων και προστίμων σε όλα τα κράτη μέλη, σε περίπτωση που δεν τηρούνται οι απαιτήσεις της νομοθεσίας της ΕΕ για την απόσπαση.

Η οδηγία εφαρμογής παρέχει στις εθνικές αρχές αποτελεσματικά εργαλεία για να διακρίνουν την αληθινή απόσπαση από καταχρηστικές μορφές της και περιπτώσεις καταστρατήγησης. Για παράδειγμα, οι αρχές ενός κράτους μέλους υποδοχής μπορούν να ζητήσουν από τις αρχές στο κράτος μέλος αποστολής να επαληθεύσουν ότι η εταιρεία απόσπασης εκτελεί πραγματικά ουσιαστικές δραστηριότητες, και όχι απλώς διοικητικές δραστηριότητες, στην εν λόγω χώρα. Ένα από τα κριτήρια που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για την επαλήθευση αυτή είναι αν οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι έχουν προσληφθεί στην εν λόγω χώρα.

Η οδηγία εφαρμογής θα πρέπει να έχει μεταφερθεί από τα κράτη μέλη στη νομοθεσία τους έως τις 18 Ιουνίου 2016.

Γιατί προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή την αναθεώρηση της οδηγίας του 1996;

Στις πολιτικές της κατευθύνσεις, η Επιτροπή δεσμεύτηκε να προβεί σε στοχευμένη επανεξέταση της οδηγίας του 1996, ώστε να εξασφαλιστεί ότι δεν γίνεται κοινωνικό ντάμπινγκ στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Με βάση την επανεξέταση αυτή, όπως και τη διαβούλευση με τα ενδιαφερόμενα μέρη και την εκτίμηση αντικτύπου, η Επιτροπή εξήγγειλε στο πρόγραμμα εργασίας της για το 2016 μια στοχευμένη νομοθετική αναθεώρηση της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων, ώστε να αντιμετωπίσει τις αθέμιτες πρακτικές. Η εξαγγελθείσα νομοθετική πρωτοβουλία έγινε σήμερα πράξη.

Από το 1996 η κατάσταση της οικονομίας και της αγοράς εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αλλάξει σημαντικά. Τις δύο τελευταίες δεκαετίες η ενιαία αγορά διευρύνθηκε και οι μισθολογικές διαφορές αυξήθηκαν, οπότε και δημιουργήθηκαν κίνητρα για τη χρησιμοποίηση της απόσπασης ως μέσου για την εκμετάλλευση αυτών των διαφορών. Το νομοθετικό πλαίσιο που έθεσε σε ισχύ η οδηγία του 1996 δεν ανταποκρίνεται πλέον στη νέα πραγματικότητα.

Επιπροσθέτως, αφού οι εταιρείες που χρησιμοποιούν την απόσπαση πρέπει να συμμορφώνονται μόνο με τα κατώτατα όρια αμοιβών του κράτους μέλους υποδοχής, αυτό συνήθως οδηγεί σε **έντονες μισθολογικές διαφορές μεταξύ αποσπασμένων και εγχώριων εργαζομένων**, ιδίως στα κράτη μέλη που έχουν σχετικά υψηλά μισθολογικά επίπεδα. Εκτιμάται ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι κερδίζουν έως και 50% λιγότερο από ό,τι οι εγχώριοι εργαζόμενοι σε μερικούς τομείς και σε ορισμένα κράτη μέλη.

Οι σημαντικές μισθολογικές διαφορές στρεβλώνουν το ισότιμο πεδίο ανταγωνισμού μεταξύ εταιρειών, υπονομεύοντας την ομαλή λειτουργία της ενιαίας αγοράς. Η επικαιροποίηση των κανόνων για την απόσπαση εργαζομένων στις τρέχουσες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες είναι, κατά συνέπεια, αναγκαία τόσο από οικονομική όσο και από κοινωνική άποψη.

Επιπλέον, η αναθεώρηση θα είναι μια ευκαιρία για τη **δημιουργία μεγαλύτερης συνοχής με άλλα τμήματα της νομοθεσίας της ΕΕ** που εγκρίθηκαν μετά την οδηγία του 1996. Υπάρχει μια κάποια αναντιστοιχία μεταξύ της υφιστάμενης οδηγίας και των άλλων τμημάτων της νομοθεσίας της ΕΕ, όπως είναι ο [κανονισμός 883/2004](#) για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και η [οδηγία για την εργασία μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης](#). Ευθυγραμμίζοντας τις σχετικές διατάξεις, οι κανόνες θα γίνουν σαφέστεροι για τις εταιρείες, τους φορείς επιβολής και τους εργαζομένους.

Με την πρωτοβουλία αυτή, η Επιτροπή αποσκοπεί στη διαμόρφωση ενός ισχυρότερου πλαισίου για την απόσπαση στην ΕΕ, συμβάλλοντας σε μια δικαιότερη και βαθύτερη ενιαία αγορά.

Τι προτείνει τώρα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή;

Η Επιτροπή προτείνει τώρα μια στοχευμένη αναθεώρηση της οδηγίας του 1996.

Οι αποδοχές των αποσπασμένων εργαζομένων

1. Η κυριότερη αλλαγή αφορά τα **μισθολογικά κλιμάκια** που δικαιούται ένας αποσπασμένος εργαζόμενος. Σύμφωνα με την ισχύουσα οδηγία οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι υπόκεινται στα *κατώτατα* όρια αμοιβών. Η νέα πρόταση προβλέπει ότι θα εφαρμόζονται οι *ίδιοι* κανόνες που ισχύουν για τις αποδοχές του κράτους μέλους υποδοχής, όπως ορίζονται από τη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις καθολικής εφαρμογής. Οι αποσπασμένοι και οι εγχώριοι εργαζόμενοι θα υπόκεινται στους ίδιους κανόνες σε ό,τι αφορά τις αποδοχές.

Ποια είναι η διαφορά; Συχνά, στις αποδοχές δεν περιλαμβάνονται μόνο τα κατώτατα όρια αμοιβών, αλλά και άλλα στοιχεία όπως πριμ ή επιδόματα (π.χ. δώρο Χριστουγέννων) ή μισθολογικές αυξήσεις ανάλογα με την αρχαιότητα. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διευκρινίζουν με τρόπο σαφή τα διαφορετικά στοιχεία από τα οποία συντίθενται οι αποδοχές στην επικράτειά τους. Τα στοιχεία αυτά, αν προβλέπονται από νόμο ή συλλογικές συμβάσεις καθολικής εφαρμογής, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για την αμοιβή ενός αποσπασμένου εργαζομένου.

Η πρόταση δεν παρεμβαίνει καθόλου στους μηχανισμούς αναπροσαρμογής των μισθών των κρατών μελών, αλλά εξασφαλίζει ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι τυγχάνουν της ίδιας μεταχείρισης βάσει των ίδιων κανόνων όπως και ένας εγχώριος εργαζόμενος σε ό,τι αφορά τις αποδοχές.

Παράδειγμα:

Ένας εργαζόμενος/μία εργαζομένη που έχει αποσπαστεί στον κατασκευαστικό τομέα στο Βέλγιο πρέπει να λαμβάνει, επιπλέον του κατώτατου μισθού της κατηγορίας του/της (από 13,379 ευρώ έως 19,319 ευρώ/ώρα), τα στοιχεία των αποδοχών που προβλέπει η συλλογική σύμβαση καθολικής εφαρμογής για τον κατασκευαστικό τομέα:

- επίδομα κακοκαιρίας·
- επίδομα κινητικότητας·
- προσαύξηση μισθού για ειδικές εργασίες·
- επίδομα φθοράς εργαλείων κ.λπ.

2) Η Επιτροπή προτείνει να εφαρμόζονται υποχρεωτικά στους αποσπασμένους εργαζομένους σε **όλους τους οικονομικούς τομείς** οι κανόνες που ισχύουν χάρη σε **συλλογικές συμβάσεις καθολικής εφαρμογής**.

Ποια είναι η διαφορά; Σήμερα αυτό ισχύει μόνο στον κατασκευαστικό τομέα και τα κράτη μέλη μπορούν να επιλέξουν αν θα εφαρμόζουν τις συλλογικές συμβάσεις καθολικής εφαρμογής και στους άλλους τομείς. Τα κράτη μέλη διατηρούν την ελευθερία να αποφασίζουν αν θα έχουν συλλογικές συμβάσεις καθολικής εφαρμογής ή όχι. Ωστόσο, αν το αποφασίσουν, η αντίστοιχη συμφωνία θα είναι εφαρμοστέα και στους αποσπασμένους εργαζομένους.

Παράδειγμα:

Ορισμένα κράτη μέλη έχουν ήδη καταστήσει δεσμευτικές για τους αποσπασμένους εργαζομένους τις συλλογικές συμβάσεις καθολικής εφαρμογής σε όλους τους τομείς (ΑΤ, ΒΕ, ΕΣ, FR, ΕΛ, FΙ, ΙΤ, ΝΛ, ΡΤ,

SI). Για τις χώρες αυτές, ο νέος κανόνας δεν θα φέρει κάποια αλλαγή. Άλλα κράτη μέλη όπως DE, IE και LU έχουν χρησιμοποιήσει αυτή τη δυνατότητα στη νομοθεσία τους μόνο για επιλεγμένους τομείς.

3) Στο πλαίσιο των **αλυσίδων υπεργολαβίας**, τα κράτη μέλη θα μπορούν να επιλέγουν αν θα εφαρμόσουν στους αποσπασμένους εργαζομένους τους ίδιους κανόνες για τις αποδοχές που είναι δεσμευτικοί για τον κύριο εργολάβο, καθώς και όταν οι εν λόγω κανόνες απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις που δεν είναι καθολικής εφαρμογής.

Ποια είναι η διαφορά; Πολύ συχνά και ιδίως για τα μεγάλα έργα, οι εταιρείες εργάζονται με πολλούς υπεργολάβους. Τα κράτη μέλη μπορούν να υποχρεώσουν τον κύριο εργολάβο να δεχθεί τους υπεργολάβους μόνο όταν οι τελευταίοι συμμορφώνονται με ορισμένους κανόνες περί αποδοχών, π.χ. με τους κανόνες που απορρέουν από τις συλλογικές συμβάσεις (καθολικής εφαρμογής ή όχι). Αν ένας τέτοιος κανόνας ισχύει σε εθνικό επίπεδο, το κράτος μέλος πρέπει επίσης να τον εφαρμόζει και στους υπεργολάβους που αποσπούν εργαζομένους στην επικράτειά του.

Παράδειγμα: Μια γαλλική κατασκευαστική εταιρεία (ο εργολάβος) επιθυμεί να δώσει υπεργολαβία σε μια τοπική γαλλική κατασκευαστική εταιρεία και σε μια ισπανική κατασκευαστική εταιρεία. Αν η γαλλική νομοθεσία ορίζει ότι ο εργολάβος μπορεί να δώσει υπεργολαβία μόνο σε εταιρείες που σέβονται την επιχειρησιακή συμφωνία εργοδότη-εργαζομένων για τις αποδοχές, η Γαλλία πρέπει να εφαρμόσει τον ίδιο κανόνα και στον ισπανό υπεργολάβο.

Κανόνες για τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης με τους εγχώριους εργαζομένους μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης θα εφαρμόζεται επίσης και στους **αποσπασμένους εργαζομένους μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης**, οπότε με τον τρόπο αυτό θα εναρμονιστεί η τρέχουσα νομοθεσία για την εργασία μέσω εγχώριων επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης.

Ποια είναι η διαφορά; Η νομοθεσία της ΕΕ προβλέπει ήδη ότι σε εγχώριο περιβάλλον οι εργαζόμενοι που εκμισθώνονται από μια επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης πρέπει να υπόκεινται στους ίδιους όρους απασχόλησης και στις ίδιες εργασιακές συνθήκες με αυτές που ισχύουν για τους συναδέλφους τους στην εταιρεία που εργάζονται. Μέχρι σήμερα η αρχή αυτή δεν εφαρμοζόταν υποχρεωτικά στους εργαζομένους που είχαν αποσπαστεί μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης από ένα άλλο κράτος μέλος. Συνεπώς, η πρόταση θα εξασφαλίζει ίση μεταχείριση στις αποδοχές και για τους εργαζομένους που αποσπώνται μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης.

Παράδειγμα: Επί του παρόντος τα μισά κράτη μέλη έχουν υιοθετήσει και εφαρμόζουν την επιλογή της ισχύουσας οδηγίας στη νομοθεσία τους. Για τα συγκεκριμένα κράτη μέλη δεν θα αλλάξει κάτι.

Τα κράτη μέλη AT, CY, EE, EL, FI, HR, HU, IE, LV, PT, SI και SK θα χρειαστεί να τροποποιήσουν την εθνική νομοθεσία τους ώστε να ενσωματώσουν την αρχή αυτή.

Αν ένας προσωρινά απασχολούμενος αποσπαστεί σε μια εταιρεία που δεσμεύεται από συλλογική σύμβαση μη καθολικής εφαρμογής (π.χ. μια εταιρεία που διαθέτει επιχειρησιακή συμφωνία εργοδότη-εργαζομένων), θα πρέπει από εδώ και μπρος να ισχύουν οι πλέον ευνοϊκοί όροι στους προσωρινά απασχολούμενους που έχουν αποσπαστεί από εταιρεία εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος.

Μακροχρόνια απόσπαση

Η Επιτροπή προτείνει επίσης για τους εργαζομένους που είναι αποσπασμένοι για δύο χρόνια και πλέον (**μακροχρόνιες αποσπάσεις**) να καλύπτονται τουλάχιστον από τους υποχρεωτικούς κανόνες προστασίας της εργατικής νομοθεσίας του κράτους μέλους υποδοχής. Στη νομοθεσία για τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης υφίσταται ήδη ένας παρόμοιος κανόνας των 24 μηνών.

Ποια είναι η διαφορά; Σήμερα όλοι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι καλύπτονται ήδη από μια σειρά σημαντικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας του κράτους μέλους υποδοχής, όπως αυτές που αφορούν την υγεία, την ασφάλεια και την υγιεινή ή την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Ωστόσο, για άλλα θέματα —όπως η προστασία από καταχρηστικές απολύσεις— εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία του κράτους μέλους *καταγωγής*. Με την προτεινόμενη αλλαγή, οι μακροχρόνια αποσπασμένοι εργαζόμενοι θα έχουν ακριβώς την ίδια μεταχείριση όπως και ένας εγχώριος εργαζόμενος στο κράτος μέλος *υποδοχής* για τις περισσότερες πτυχές της εργατικής νομοθεσίας. Αυτό θα αρχίσει να ισχύει από την πρώτη ημέρα, στις περιπτώσεις που η απόσπαση του εργαζομένου αναμένεται να διαρκέσει περισσότερο από 24 μήνες. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, θα εφαρμόζεται αμέσως μόλις η διάρκεια της απόσπασης υπερβεί τους 24 μήνες.

Παράδειγμα:

Οι εργαζόμενοι που είναι αποσπασμένοι στη Γερμανία για περισσότερο από δύο χρόνια θα ωφεληθούν από τους γερμανικούς κανόνες που παρέχουν προστασία από τις αθέμιτες απολύσεις, ακόμη κι αν η εργατική νομοθεσία της χώρας καταγωγής δεν προβλέπει την προστασία αυτή.

Η παρούσα πρόταση εφαρμόζει την αρχή της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία στο πλαίσιο της

απόσπασης;

Ναι, λαμβανομένης υπόψη της ποικιλίας των εθνικών καταστάσεων και της ανάγκης διατήρησης ισότιμου πεδίου ανταγωνισμού για όλους τους παρόχους υπηρεσιών.

Σε κάθε κράτος μέλος μπορούν να εφαρμόζονται διαφορετικοί κανόνες για να είναι εγγυημένες οι δίκαιες αποδοχές για τους εργαζομένους. Η πρόταση εξασφαλίζει ότι οι κανόνες αυτοί ωφελούν και τους εγχώριους και τους αποσπασμένους εργαζομένους ισότιμα. Γενικά, όλοι οι κανόνες για τις αποδοχές θα πρέπει να τηρούνται και από τις εγχώριες επιχειρήσεις και από τις επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζομένους. Στο πλαίσιο της υπεργολαβίας, αυτό μπορεί να επεκταθεί ακόμα και σε κανόνες που έχουν οριστεί σε συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, ανεξάρτητα από το αν αυτή έχει καθολική εφαρμογή και ανεξάρτητα από το πεδίο εφαρμογής ή τη σημασία της σε εθνικό επίπεδο. Όταν πρόκειται για εργαζομένους που έχουν αποσπαστεί μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης, η πρόταση εξασφαλίζει ίση μεταχείριση ως προς όλες τις βασικές εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης.

Θα αποφασίζει η Επιτροπή ποια θα είναι η αμοιβή που πρέπει να καταβάλλει μια εταιρεία στους εργαζομένους που έχει αποσπάσει σε άλλη χώρα;

Όχι, αυτό είναι ζήτημα συμβατικής ελευθερίας.

Η πρόταση της Επιτροπής αποσκοπεί στη διαμόρφωση ισότιμου πεδίου για τον ανταγωνισμό μεταξύ εταιρειών που αποσπούν εργαζομένους και εγχώριων εταιρειών, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι κανόνες που εφαρμόζονται στις εγχώριες εταιρείες είναι εφαρμοστέοι και στις εταιρείες που αποσπούν εργαζομένους. Αυτό θα εξασφαλίσει την προστασία των εργαζομένων και τον θεμιτό ανταγωνισμό μεταξύ εταιρειών.

Διαφορετικές εταιρείες θα εξακολουθήσουν να είναι σε θέση να παρέχουν διαφορετικές εργασιακές συνθήκες και όρους αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι προσφέρουν πιο ευνοϊκούς όρους από αυτούς που απαιτούνται βάσει των κανόνων του κράτους μέλους υποδοχής.

Θα αλλάξει η προτεινόμενη αναθεώρηση την κατάσταση για τα κράτη μέλη που δεν έχουν σύστημα αναγόρευσης των συλλογικών συμβάσεων σε κανόνες καθολικής εφαρμογής;

Οι κανόνες που επιτρέπουν στα κράτη μέλη που δεν διαθέτουν σύστημα συλλογικών συμβάσεων καθολικής εφαρμογής να βασίζονται σε ορισμένες άλλες συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις (άρθρο 3 παράγραφος 8) παραμένουν αμετάβλητοι.

Η αναθεώρηση της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων θα έχει αντίκτυπο στην απόσπαση εργαζομένων/στην παροχή υπηρεσιών από τρίτες χώρες;

Οι πάροχοι υπηρεσιών και οι εργαζόμενοι από τρίτες χώρες ωφελούνται από την πρόσβαση στην αγορά της ΕΕ μόνο όπου προβλέπεται από μια διεθνή εμπορική συμφωνία να υπάρχει τέτοια πρόσβαση σε αμοιβαία βάση. Όταν οι πάροχοι υπηρεσιών μιας τρίτης χώρας έχουν πρόσβαση στην αγορά της ΕΕ, δεσμεύονται γενικά από τους κανόνες της εργατικής νομοθεσίας του κράτους μέλους στην επικράτεια του οποίου αποσπούν εργαζομένους. Η αναθεώρηση της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων θα εξακολουθήσει να προβλέπει ότι «Οι επιχειρήσεις οι εγκατεστημένες σε κράτος μη μέλος δεν μπορούν να τυγχάνουν ευνοϊκότερης μεταχείρισης από τις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος». Συμπερασματικά, τα κράτη μέλη πρέπει να εφαρμόζουν στις εταιρείες που είναι εγκατεστημένες σε μια τρίτη χώρα και στους αποσπασμένους εργαζομένους στην επικράτειά τους τουλάχιστον τις ίδιες απαιτήσεις με αυτές που εφαρμόζουν στις εταιρείες που αποσπούν εργαζομένους από άλλο κράτος μέλος.

MEMO/16/467

Αρμόδιοι επικοινωνίας:

[Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)

[Sara SOUMILLION](#) (+32 2 296 70 94)

Ερωτήσεις του κοινού: [Europe Direct](#) τηλεφωνικά [00 800 67 89 10 11](#) ή με [ηλεκτρονικό μήνυμα](#)