

**EL**

***Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή***

**SOC/541**

**Αναθεώρηση της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων**

**ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ**   
   
Τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη»   
   
**Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών**   
[COM(2016) 128 final – 2016-70-COD]

|  |  |
| --- | --- |
| Υπάλληλος διοίκησης | Ana DUMITRACHE |
| Ημερομηνία του εγγράφου | 5/12/2016 |

Εισηγήτριες: **Vladimíra DRBALOVÁ** και **Ellen NYGREN**

|  |  |
| --- | --- |
| Αίτηση γνωμοδότησης | Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 11/04/2016 |
| Νομική βάση | Άρθρο 304 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης |
|  |  |
| Αρμόδιο τμήμα | Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη |
| Υιοθέτηση από το τμήμα | 22/11/2016 |
| Υιοθέτηση από την Ολομέλεια | ΗΗ/ΜΜ/ΕΕΕΕ |
| Σύνοδος ολομέλειας αριθ. | … |
| Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας:  (υπέρ/κατά/αποχές) | …/…/… |

# **Συμπεράσματα και προτάσεις**

## Η ΕΟΚΕ επιδοκιμάζει τη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να εργαστεί για μια βαθύτερη και δικαιότερη ενιαία αγορά —μία από τις κυριότερες προτεραιότητες της θητείας της—, καθώς και την προσπάθειά της να δώσει περαιτέρω ώθηση στη διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών μέσω του επενδυτικού σχεδίου της για την Ευρώπη.

## Η ΕΟΚΕ στηρίζει την απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να θεσπίσει την οδηγία για την εφαρμογή 2014/67/ΕΕ,[[1]](#footnote-1) προκειμένου να βελτιωθεί η κοινή ερμηνεία και εφαρμογή της οδηγίας σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων 96/71/ΕΚ[[2]](#footnote-2).

## Η οδηγία για την εφαρμογή και η τρέχουσα πρόταση στοχοθετημένης αναθεώρησης της οδηγίας σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων αναφέρονται σε διαφορετικές πτυχές του ζητήματος της απόσπασης εργαζομένων. Όχι μόνον αλληλοσυμπληρώνονται, αλλά και τα αποτελέσματα που θα προκύψουν από την εφαρμογή της οδηγίας για την εφαρμογή θα παράσχουν, ενδεχομένως, μια σαφέστερη εικόνα της πραγματικής κατάστασης.

## Η ΕΟΚΕ υποστηρίζει καταρχήν την πρόταση της Επιτροπής να αναδιατυπωθεί η οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων. Η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας στον ίδιο τόπο αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο του πυλώνα των κοινωνικών δικαιωμάτων στην Ευρώπη.

## Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνιστούν το κριτήριο αναφοράς για το ύψος των αμοιβών.

## Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει ότι ο ρόλος της αποκλειστικότητας των κοινωνικών εταίρων δεν τηρήθηκε και διερωτάται γιατί δεν πραγματοποιήθηκε η δέουσα διαβούλευση μαζί τους, όπως προβλέπει το άρθρο 154 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ.

## Η ΕΟΚΕ εκφράζει την ιδιαίτερη ικανοποίησή της για το γεγονός ότι η Επιτροπή ορίζει ρητά τη μέγιστη διάρκεια της απόσπασης. Το ανώτατο όριο των 24 μηνών αποτελεί ένα βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση, ωστόσο ένα όριο 6 μηνών θα ήταν πλησιέστερο στις πραγματικές επιχειρηματικές συνθήκες.

## Η ΕΟΚΕ ζητεί να αποσαφηνιστεί στην οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων ότι η οδηγία ορίζει ένα ελάχιστο πρότυπο, κι όχι ένα ανώτατο. Για τον σκοπό αυτό, πρέπει να διευρυνθεί η νομική βάση.

# **Ευρωπαϊκό πολιτικό πλαίσιο**

## Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, η ελευθερία εγκατάστασης και η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών συνιστούν θεμελιώδεις αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

## Πρέπει να γίνεται διάκριση μεταξύ ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων και ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, όπως αυτή ορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 56 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ). Η αρχή της *ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων* παρέχει σε κάθε πολίτη το δικαίωμα να μεταβαίνει ελεύθερα σε άλλο κράτος μέλος προκειμένου να εργαστεί και να διαμένει σε αυτό για το σκοπό αυτό, και τον προστατεύει από δυσμενείς διακρίσεις όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους λοιπούς όρους εργασίας σε σύγκριση με τους υπηκόους του εν λόγω κράτους μέλους.

## Αντιθέτως, η *ελεύθερη παροχή υπηρεσιών* δίνει στις επιχειρήσεις το δικαίωμα να παρέχουν υπηρεσίες σε άλλο κράτος μέλος. Για τον σκοπό αυτό, μπορούν να αποσπούν προσωρινά δικούς τους εργαζομένους στο άλλο κράτος μέλος, με σκοπό να εκτελούνται εκεί οι εργασίες που απαιτούνται για την παροχή των εν λόγω υπηρεσιών.

## Στις 16 Δεκεμβρίου 1996, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξέδωσαν την **οδηγία 96/71/ΕΚ** σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών[[3]](#footnote-3).

## Σκοπός της εν λόγω οδηγίας είναι να εξασφαλιστεί η ελευθερία παροχής διασυνοριακών υπηρεσιών βάσει του άρθρου 56 της ΣΛΕΕ, με επαρκή προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων που αποσπώνται προσωρινά στο εξωτερικό για τον σκοπό αυτό.

## Τον Οκτώβριο του 2010, στην ανακοίνωσή της με τίτλο «Προς μια Πράξη για την Ενιαία αγορά – Για μια κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας – 50 προτάσεις για βελτίωση της συνεργασίας, της από κοινού ανάληψης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και των συναλλαγών»[[4]](#footnote-4), η Επιτροπή υπέβαλε δύο προτάσεις που απέβλεπαν στην αποκατάσταση της εμπιστοσύνης του κοινού και στην στήριξή του: μία πρόταση σχετικά με την εξισορρόπηση θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων και οικονομικών ελευθεριών, και μία πρόταση σχετικά την απόσπαση των εργαζομένων.

## Τον Μάρτιο του 2010, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι υπέβαλαν έκθεση[[5]](#footnote-5) σχετικά με τις συνέπειες των αποφάσεων του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία αποκάλυπτε τις σημαντικές αποκλίσεις τους. Ενώ η BUSINESSEUROPE ήταν αντίθετη με την αναθεώρηση της οδηγίας —αλλά αναγνώριζε την ανάγκη διευκρίνισης ορισμένων παραμέτρων που αφορούσαν την επιβολή της—, η ETUC ζητούσε την εκ βάθρων τροποποίησή της.

## Τον Δεκέμβριο του 2012, η Επιτροπή δημοσίευσε πρόταση για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ. Με την **οδηγία για την εφαρμογή**[[6]](#footnote-6) θεσπίζεται κοινό πλαίσιο κατάλληλων διατάξεων, μέτρων και μηχανισμών ελέγχου, αναγκαίων για την καλύτερη και πιο ομοιόμορφη μεταφορά, εφαρμογή και επιβολή της οδηγίας 96/71/ΕΚ στην πράξη, συμπεριλαμβανομένων μέτρων για την πρόληψη τυχόν κατάχρησης και καταστρατήγησης των εφαρμοστέων κανόνων και για την επιβολή κυρώσεων. Ταυτόχρονα, εξασφαλίζεται η προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων και η άρση των αδικαιολόγητων εμποδίων στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών.

## Ως προθεσμία μεταφοράς της οδηγίας για την εφαρμογή στα εθνικά δίκαια έχει οριστεί η 18η Ιουνίου 2016, η δε Επιτροπή οφείλει, το αργότερο έως τις 18 Ιουνίου 2019, να υποβάλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Συμβούλιο και στην ΕΟΚΕ έκθεση σχετικά με την εφαρμογή και εκτέλεση της οδηγίας, και να προτείνει τροποποιήσεις και αλλαγές, όπου κρίνει απαραίτητο. Στην αναθεώρησή της, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αφού ζητήσει τη γνώμη των κρατών μελών και των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων, θα προβεί σε αξιολόγηση της καταλληλότητας και της σκοπιμότητας όλων των μέτρων που υιοθετήθηκαν και τέθηκαν σε εφαρμογή, συμπεριλαμβανομένης της επάρκειας των διαθέσιμων στοιχείων σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων.

# **Πρόταση στοχοθετημένης αναθεώρησης της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων**

## Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία, το 2014 οι αποσπάσεις στην ΕΕ ήταν περισσότερες από 1,9 εκατομμύρια (αριθμός που αντιστοιχεί μόλις στο 0,7%[[7]](#footnote-7) του συνολικού εργατικού δυναμικού της ΕΕ). Ο αριθμός αυτός αντιπροσωπεύει αύξηση της τάξεως του 10,3% σε σύγκριση με το 2013 και της τάξεως του 44,4% σε σύγκριση με το 2010. Τα εν λόγω στατιστικά στοιχεία βασίζονται στον αριθμό των εντύπων Α1 που εξέδωσαν οι εθνικές αρχές κοινωνικής ασφάλισης· ο αριθμός των εκ των πραγμάτων αποσπασμένων εργαζομένων που δεν έχουν καταχωριστεί δεν είναι γνωστός.

## Η οδηγία του 1996 για την απόσπαση εργαζομένων παρέχει ένα κανονιστικό πλαίσιο της ΕΕ για την επίτευξη ορθής και δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των στόχων της προώθησης και διευκόλυνσης της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών, της παροχής προστασίας στους αποσπασμένους εργαζομένους και της εξασφάλισης ίσων όρων ανταγωνισμού μεταξύ αλλοδαπών και εθνικών ανταγωνιστών.

## H Επιτροπή υπέβαλε τώρα πρόταση στοχοθετημένης αναθεώρησης της εν λόγω οδηγίας, με σκοπό την αντιμετώπιση των αθέμιτων πρακτικών[[8]](#footnote-8) και την προώθηση της αρχής σύμφωνα με την οποία «η ίδια εργασία στον ίδιο τόπο θα πρέπει να αμείβεται με τον ίδιο τρόπο».

## Η πρόταση δημοσιεύτηκε πριν από την προθεσμία που είχε οριστεί για τη μεταφορά της οδηγίας για την εφαρμογή και πριν υπάρξει η δυνατότητα οποιασδήποτε αξιολόγησης της εφαρμογής της. Πολλές από τις προκλήσεις που θέτει η απόσπαση εργαζομένων εξακολουθούν να συνδέονται με την ανεπαρκή επιβολή της εν λόγω οδηγίας και με την έλλειψη ελέγχων στα κράτη μέλη. Ταυτόχρονα, κύριος σκοπός της προτεινόμενης αναθεώρησης είναι η αποσαφήνιση της αρχής της ίσης αμοιβής. Ο στόχος αυτός μπορεί να επιτευχθεί μόνον με την αναθεώρηση της ίδιας της οδηγίας 96/71/ΕΚ.

## Ως προς το θέμα αυτό, η ΕΟΚΕ είχε ήδη αναγνωρίσει ότι η αποτελεσματική εφαρμογή της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων δεν θα πρέπει «να αποκλείει τη μερική αναθεώρηση της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων, με στόχο την ενιαία εφαρμογή της αρχής του τόπου εργασίας και τη νομική παγίωση της αρχής ότι οι ίδιες συνθήκες εργασίας και αμοιβής πρέπει να ισχύουν πάντα για την ίδια εργασία στον ίδιο τόπο»[[9]](#footnote-9).

## Η πρόταση δημοσιεύθηκε, εξάλλου, χωρίς να προηγηθεί διαβούλευση με τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, οι οποίοι απέστειλαν κοινή επιστολή στην Επιτροπή με την οποία την καλούν να ζητήσει δεόντως τη γνώμη τους, όπως ορίζεται στο άρθρο 154 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ.

## Η δημοσίευση της πρότασης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προκάλεσε διάφορες αντιδράσεις, διχάζοντας τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και τις ίδιες τις επιχειρήσεις. Η προτεινόμενη οδηγία δεν θα πρέπει να υπονομεύσει την ανταγωνιστικότητα ή να θέσει νέα εμπόδια στους φορείς παροχής διασυνοριακών υπηρεσιών. Η αναθεώρηση θα πρέπει, ταυτόχρονα, να διασφαλίζει ίσες συνθήκες ανταγωνισμού στην ενιαία αγορά και να προστατεύει τους εργαζόμενους από διακρίσεις λόγω εθνικότητας.

## Σύμφωνα με το πρωτόκολλο αριθ. 2 που επισυνάπτεται στις Συνθήκες[[10]](#footnote-10), δεκατέσσερα νομοθετικά σώματα εθνικών κοινοβουλίων υπέβαλαν αιτιολογημένες γνώμες στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, επισημαίνοντας ότι η πρόταση της Επιτροπής σχετικά με την αναθεώρηση της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων δεν συμμορφώνεται με την αρχή της επικουρικότητας, με αποτέλεσμα να κινηθεί η λεγόμενη διαδικασία «κίτρινης κάρτας». Αφού προέβη σε επανεξέταση της επικουρικότητας, η Επιτροπή κατέληξε, στις 20 Ιουλίου, στο συμπέρασμα[[11]](#footnote-11), ότι η πρόταση στοχοθετημένης αναθεώρησης της οδηγίας 96/71/ΕΚ συνάδει με την αρχή της επικουρικότητας που διατυπώνεται στο άρθρο 5 παράγραφος 3 της ΣΕΕ και ότι δεν απαιτείται η απόσυρση ή η τροποποίηση της εν λόγω πρότασης. Η Επιτροπή διατήρησε, ως εκ τούτου, την πρότασή της.

## Μέρος του επιχειρηματικού κόσμου είναι της άποψης ότι η πρόταση αντιβαίνει στην αρχή της αναλογικότητας. Ορισμένες επιχειρήσεις εκτιμούν ότι οι προτεινόμενες τροποποιήσεις θα οδηγήσουν σε ανασφάλεια δικαίου και σε πρόσθετες διοικητικές επιβαρύνσεις. Πιστεύουν ότι η αναθεώρηση ενδέχεται να έχει, κυρίως, επιπτώσεις σε επιχειρήσεις κρατών μελών με χαμηλότερα επίπεδα μισθών, που προτίθενται να παρέχουν διασυνοριακές υπηρεσίες στην ενιαία αγορά, καθώς και ότι αυτό έρχεται σε αντίθεση με την πρόθεση και τις προσπάθειες να προαχθεί η διαδικασία σύγκλισης στο εσωτερικό της ΕΕ.

## Άλλα ενδιαφερόμενα μέρη είναι της γνώμης ότι η προτεινόμενη αναθεώρηση —και ιδίως η έννοια της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας στον ίδιο τόπο»— θα εξασφαλίσει ίσους όρους ανταγωνισμού για τις επιχειρήσεις και μεγαλύτερη ισότητα δικαιωμάτων μεταξύ των εργαζομένων στην ΕΕ. Θα ενισχύσει, επίσης, τη διαδικασία ανοδικής σύγκλισης στην ΕΕ, μεταξύ άλλων εξαλείφοντας τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ εργαζομένων από τα παλαιά και εργαζομένων από τα νέα κράτη μέλη.

## Η πρόταση της Επιτροπής συνοδεύεται από μια έκθεση εκτίμησης επιπτώσεων[[12]](#footnote-12), στην οποία αναφέρεται ότι τα προτεινόμενα μέτρα για την εφαρμογή της αναθεωρημένης οδηγίας θα έχουν διαφορετικές επιπτώσεις μεταξύ των διαφόρων κρατών μελών, τομέων και επιχειρήσεων, και ότι οι σοβαροί περιορισμοί όσον αφορά τη διάθεση δεδομένων σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων εξακολουθούν να αποτελούν τρέχον πρόβλημα.

## Το 2010, το Eurofound δημοσίευσε έκθεση με τίτλο «Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση»[[13]](#footnote-13), στην οποία εξετάζεται το συγκεκριμένο φαινόμενο στα κράτη μέλη της ΕΕ και στη Νορβηγία. Σε αυτήν την έκθεση χαρτογραφούνται οι διαθέσιμες πηγές πληροφοριών σχετικά με τον αριθμό των αποσπασμένων εργαζομένων και παρέχονται αριθμητικά στοιχεία για τις χώρες στις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία. Από την έρευνα του Eurofound προκύπτει ότι υπάρχει έλλειψη στοιχείων σχετικά με τον συνολικό αριθμό και τα χαρακτηριστικά των αποσπασμένων εργαζομένων σε ολόκληρη την ΕΕ.

## Την έκθεση του Eurofound ακολούθησαν τα εξής δυο πρόσφατα ερευνητικά προγράμματα με αντικείμενο την δικαιότερη κινητικότητα στην αγορά εργασίας: «Σύντομη ανάλυση της μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών της ΕΕ της οδηγίας για την εφαρμογή 2014/67/ΕΕ, που βελτιώνει την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων» και «Καταχρηστικές μορφές ανάθεσης εργασίας και αυτοαπασχόλησης»[[14]](#footnote-14).

# **Κυριότερες αλλαγές στην πρόταση αναθεώρησης της οδηγίας 96/71/ΕΚ**

## Αμοιβή

### Η Επιτροπή προτείνει την αντικατάσταση της έννοιας των «ελάχιστων ορίων μισθού» με αυτήν της «αμοιβής». Σύμφωνα με την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η αμοιβή καλύπτει όλα τα στοιχεία αμοιβής που είναι υποχρεωτικά στο κράτος μέλος υποδοχής.

### Η Επιτροπή υπέβαλε την πρόταση ανταποκρινόμενη στον μεγάλο αριθμό εκκλήσεων που της απευθύνθηκαν να ληφθούν μέτρα με σκοπό την αντιμετώπιση των αιτιών των μισθολογικών διαφορών. Σύμφωνα με την Επιτροπή, διαπιστώνονται διαφορές μεταξύ των όρων εργασίας που ισχύουν για τους τοπικούς εργαζομένους και αυτών που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους. Σύμφωνα με την εκτίμηση επιπτώσεων που συνοδεύει την πρόταση, οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ αποσπασμένων και τοπικών εργαζόμενων εκτιμάται ότι κυμαίνονται από 10% έως 50%, ανάλογα με τη χώρα και τον κλάδο. Η ύπαρξη διαφοροποιημένων κανόνων όσον αφορά τις αμοιβές στρεβλώνουν τους ίσους όρους ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων. Η έννοια των «ελάχιστων ορίων μισθού» δεν είναι η ίδια με αυτήν των υποχρεωτικών κανόνων που εφαρμόζονται στους τοπικούς εργαζομένους.

### Σύμφωνα με την Επιτροπή, η έννοια της «αμοιβής» μπορεί, συνεπώς, να συμβάλει καλύτερα στην εξασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού στην ενιαία αγορά υπηρεσιών. Η έννοια της «αμοιβής» καλύπτει όλα τα στοιχεία της αμοιβής που καταβάλλονται στους τοπικούς εργαζομένους, εφόσον καθορίζονται από τη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις που ισχύουν, γενικά, για όλες τις παρόμοιες επιχειρήσεις του αντίστοιχου κλάδου ή επαγγέλματος στο συγκεκριμένο γεωγραφικό χώρο και/ή, ελλείψει ενός τέτοιου συστήματος, από συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί από τις πλέον αντιπροσωπευτικές, σε εθνικό επίπεδο, οργανώσεις εργοδοτών και οργανισμούς εργασίας και που εφαρμόζονται στο σύνολο της εθνικής επικράτειας. Η «αμοιβή» μπορεί να περιλαμβάνει ορισμένα στοιχεία τα οποία δεν περιλαμβάνονται στην έννοια των «ελάχιστων ορίων μισθού», όπως το χρονοεπίδομα, τα επιδόματα και οι πρόσθετες παροχές για ανθυγιεινή, βαριά ή επικίνδυνη εργασία, τα επιδόματα ποιότητας, τα επιδόματα 13ου μισθού, τα έξοδα ταξιδίου και τα δελτία σίτισης, αν και οι περισσότερες χώρες υποδοχής έχουν συμπεριλάβει ήδη αρκετά από τα στοιχεία αυτά στην έννοια των «ελάχιστων ορίων μισθού».

### Η Επιτροπή διατυπώνει την άποψη ότι η εισαγωγή της έννοιας της «αμοιβής» αναμένεται να συμβάλει στη βελτίωση της σαφήνειας των συστατικών στοιχείων της αμοιβής και να μειώσει τις υφιστάμενες διασυνοριακές αποκλίσεις όσον αφορά την υποχρεωτική εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η έννοια της αμοιβής αναμένεται, επίσης, ότι θα άρει τυχόν αβεβαιότητα ως προς το επίπεδο της αμοιβής που θα διασφαλίζεται για τους αποσπασμένους εργαζόμενους. Με την προτεινόμενη αναθεώρηση επιδιώκεται η κωδικοποίηση της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την υπόθεση C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto, γεγονός που θα αυξήσει σημαντικά τη νομική ασφάλεια τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις[[15]](#footnote-15).

### Η Επιτροπή βεβαιώνει ότι η πρόταση δεν θα έχει επιπτώσεις στις αρμοδιότητες των κρατών μελών και στους παραδοσιακούς τους τρόπους καθορισμού των μισθών, καθώς και ότι σέβεται έναν ισχυρό αυτόνομο ρόλο των κοινωνικών εταίρων. Σε αυτό το πλαίσιο, είναι ανησυχητικό το γεγονός ότι η Επιτροπή προτείνει τη διαγραφή της αναφοράς που περιλαμβάνεται στην ισχύουσα οδηγία σύμφωνα με την οποία «η έννοια των ελάχιστων ορίων μισθού ορίζεται από τη νομοθεσία ή/και την εθνική πρακτική του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου έχει αποσπασθεί ο εργαζόμενος». Η διάταξη αυτή είναι σημαντική για τη συμμόρφωση με τα διάφορα εθνικά συστήματα βιομηχανικών σχέσεων.

### Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η έννοια της «αμοιβής» θα ορίζεται από την εθνική νομοθεσία, τυχόν συλλογικές συμβάσεις και/ή την πρακτική του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου έχει αποσπασθεί ο εργαζόμενος.

### Η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να εμποδίζει την εφαρμογή όρων και συνθηκών απασχόλησης της χώρας υποδοχής ή της χώρας προέλευσης του αποσπασμένου εργαζομένου που είναι πιο ευνοϊκοί για τους εργαζομένους, ιδίως μέσω της άσκησης του θεμελιώδους δικαιώματος των εργαζομένων και των εργοδοτών να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις στα ενδεδειγμένα επίπεδα, καθώς και να προσφεύγουν σε συλλογικές δράσεις για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της απεργίας, προκειμένου να προστατευτούν και να βελτιωθούν οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος σε ίση μεταχείριση.

### Για τη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής της οδηγίας για την εφαρμογή, τα κράτη μέλη υποχρεούνται να δημοσιοποιούν σε ενιαίο ιστότοπο τις πληροφορίες για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους στο έδαφός τους. Η διαδικασία αυτή δεν θα πρέπει να επηρεαστεί αρνητικά από οποιαδήποτε νέα πρόταση.

### Τα μέλη της ΕΟΚΕ συζήτησαν το ζήτημα της «αμοιβής» σε βάθος, λαμβάνοντας υπόψη όλες τις προεκτάσεις της νέας αυτής έννοιας.

### Ορισμένα μέλη θεωρούν ότι η νεοεισαχθείσα αυτή έννοια είναι ο μόνος τρόπος να εξασφαλιστούν ίσες συνθήκες εργασίας για τους αποσπασμένους και τους τοπικούς εργαζόμενους, να εξαλειφθούν οι μισθολογικές διαφορές και να διασφαλιστούν ίσοι όροι ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων. Για να διασφαλιστεί η πλήρης αποτελεσματικότητα της αρχής της ίσης αμοιβής, θα πρέπει να γίνονται σεβαστές οι συλλογικές συμβάσεις που πράγματι εφαρμόζονται στον τόπο εργασίας, ανεξάρτητα από το εάν είναι καθολικής ισχύος ή γενικής εφαρμογής.

### Ορισμένα μέλη υποστηρίζουν ότι η εισαγωγή αυτής της νέας έννοιας ενδέχεται να οδηγήσει σε λιγότερη ασφάλεια δικαίου και σε αύξηση των διοικητικών και οικονομικών επιβαρύνσεων. Κάθε συζήτηση για τις αποσπάσεις θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη το γεγονός ότι η κατάσταση των αλλοδαπών επιχειρήσεων διαφέρει από αυτήν των εγχώριων επιχειρήσεων. Ένας αλλοδαπός πάροχος υπηρεσιών που επιθυμεί να αποσπάσει εργαζομένους φέρει το πρόσθετο κόστος που προκύπτει αποκλειστικά από την παροχή υπηρεσιών σε άλλο κράτος μέλος — δηλ. τις πρόσθετες λειτουργικές δαπάνες[[16]](#footnote-16) και το έμμεσο κόστος διασυνοριακής εργασίας.[[17]](#footnote-17)

## Απόσπαση που υπερβαίνει τους 24 μήνες

### Η Επιτροπή αντιμετωπίζει το ζήτημα της διάρκειας της απόσπασης με την προσθήκη προτεινόμενης διάταξης σύμφωνα με την οποία, σε περίπτωση που η προβλεπόμενη ή η πραγματική διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους 24 μήνες, το κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου αποσπάται ο εργαζόμενος θεωρείται η χώρα συνήθους εκτέλεσης της εργασίας του. Η διάταξη αυτή πρέπει να εφαρμόζεται από την πρώτη ημέρα μετά τη συμπλήρωση 24 μηνών από την απόσπαση. Η Επιτροπή εισάγει, επίσης, διάταξη σύμφωνα με την οποία, σε περίπτωση αντικατάστασης αποσπασμένων εργαζομένων, λαμβάνεται υπόψη η αθροιστική διάρκεια των περιόδων απόσπασης των οικείων εργαζομένων.

### Στην αρχική οδηγία δεν προβλέπεται καθορισμένο χρονικό όριο και ορίζεται ότι, για τους σκοπούς της οδηγίας, ως «αποσπασμένος» νοείται ο εργαζόμενος ο οποίος, για *περιορισμένο χρονικό διάστημα*, εκτελεί την εργασία του στο έδαφος κράτους μέλους άλλου από εκείνο στο έδαφος του οποίου εργάζεται συνήθως.

### Η ΕΟΚΕ επικροτεί, καταρχήν, τον περιορισμό της διάρκειας της απόσπασης στον τομέα που διέπεται από την οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων. Στην πράξη, οι μακράς διαρκείας ή οι επαναλαμβανόμενες ή ακόμη και οι αλυσιδωτές μακροχρόνιες αποσπάσεις αποτελούν κοινή πρακτική. Ωστόσο, η ΕΟΚΕ φρονεί ότι το ανώτατο όριο των 24 μηνών είναι ελάχιστα ρεαλιστικό στην πράξη και θα πρέπει να μειωθεί σημαντικά. Για παράδειγμα, η μέση διάρκεια των αποσπάσεων κατά το 2014 ήταν μικρότερη των τεσσάρων μηνών (103 ημέρες). Συνεπώς, η θέσπιση ενός κανόνα σχετικά με τη σώρευση ο οποίος θα ίσχυε αποκλειστικά για αποσπάσεις άνω των 6 μηνών θα ήταν αναποτελεσματικός. Η μέγιστη διάρκεια της απόσπασης θα πρέπει να περιοριστεί σε 6 μήνες συνολικά

### Ως εκ τούτου, η ΕΟΚΕ ζητεί να θεσπιστεί ένας κανόνας σύμφωνα με τον οποίο οι περίοδοι των αποσπάσεων θα αθροίζονται από την πρώτη ημέρα της απόσπασης. Προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι αυτός ο κανόνας δεν θα οδηγήσει απλώς σε αντικατάσταση των αποσπασμένων εργαζομένων, είναι σημαντικό να γίνεται αναφορά στην συγκεκριμένη θέση εργασίας. Ο εργοδότης πρέπει να υποχρεούται να εξασφαλίζει τη διαφάνεια σχετικά με τις θέσεις εργασίας και, π.χ., να χορηγεί στους εργαζόμενους και στις αρμόδιες αρχές πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των απασχολούμενων και τη χρονική διάρκεια της σύμβασής τους στη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

### Η ΕΟΚΕ επικροτεί τη διάταξη σύμφωνα με την οποία, στις περιπτώσεις υπέρβασης της μέγιστης περιόδου απόσπασης, θα εφαρμόζεται καταρχήν το δίκαιο του κράτους μέλους υποδοχής. Εντούτοις, η ΕΟΚΕ αξιολογεί ως προβληματικό το γεγονός ότι η αιτιολογική σκέψη 8 παραπέμπει στον κανονισμό «Ρώμη I» («Ο εργαζόμενος θα τυγχάνει, ιδίως, της προστασίας και των ευνοιών που προβλέπονται στον κανονισμό “Ρώμη Ι”»). Σύμφωνα με το άρθρο 8 του κανονισμού «Ρώμη Ι», οι ατομικές συμβάσεις εργασίας διέπονται από το δίκαιο που επιλέγουν τα συμβαλλόμενα μέρη.

## Υπεργολαβία

### Η πρόταση της Επιτροπής παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να εφαρμόζουν για τους εργαζομένους σε αλυσίδα υπεργολαβίας τους ίδιους όρους που εφαρμόζονται από τον κύριο εργολήπτη. Οι όροι αυτοί θα πρέπει να εφαρμόζονται κατά τον ίδιο τρόπο τόσο στους εθνικούς όσο και στους διασυνοριακούς υπεργολάβους, σύμφωνα με την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων.

### Παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των νομοθετικών, των κανονιστικών, των διοικητικών διατάξεων ή των συλλογικών συμβάσεων που ισχύουν στα κράτη μέλη προκειμένου να διασφαλίζεται ότι η υπεργολαβία δεν παρέχει στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα να παρακάμπτουν τους κανόνες που εγγυώνται ορισμένους όρους εργασίας και απασχόλησης οι οποίοι αφορούν τις αμοιβές. Δεν υπάρχουν αποδεικτικά στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των κρατών μελών που εφαρμόζουν ήδη ανάλογο σύστημα, και η Επιτροπή δεν συμπεριέλαβε στην εκτίμηση επιπτώσεων που διενήργησε εμπεριστατωμένη εξέταση των δυνητικών επιπτώσεων των εν λόγω διατάξεων.

### Ωστόσο, για να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα του συγκεκριμένου μέρους της πρότασης στην πράξη, θα ήταν ενδεχομένως χρήσιμο να εισαχθεί αναφορά σε έναν κανόνα για την ανάληψη αλληλεγγύως και εις ολόκληρον ευθύνης κατά μήκος όλων των αλυσίδων υπεργολαβίας, ο οποίος εισήχθη με το άρθρο 12 της οδηγίας περί εφαρμογής[[18]](#footnote-18).

### Επιπλέον, η διατύπωση «ορισμέν[οι] όρ[οι] εργασίας και απασχόλησης που αφορούν τις αμοιβές» είναι ασαφής και θα οδηγήσει σε ανασφάλεια δικαίου, αποκλίνουσες ερμηνείες και δυνητικές αναντιστοιχίες με άλλα μέρη της οδηγίας. Αναμένεται επίσης να προκύψουν προβλήματα σύγκρισης και πολλά άλλα καθαρά πρακτικά προβλήματα, σε σχέση, π.χ., με την πρόσβαση στις πληροφορίες (σε συνάρτηση, επίσης, με το καθήκον των κυβερνήσεων να δημοσιοποιούν τις εν λόγω πληροφορίες σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ και με τη ύπαρξη συλλογικών συμβάσεων).

### Επίσης, δεν είναι σαφής ο τρόπος με τον οποίο η Επιτροπή θα καθορίζει και θα εφαρμόζει τα κριτήρια σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων και την αναλογικότητα για τις συγκεκριμένες διατάξεις.

### Επιπλέον, θα είναι απαραίτητη η θέσπιση κατάλληλων διατάξεων για τον έλεγχο του πραγματικού καθεστώτος αυτοαπασχόλησης των υπεργολάβων, σύμφωνα με τα πρότυπα των κρατών μελών.

## Εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης

### Η Επιτροπή εισάγει νέα υποχρέωση για τα κράτη μέλη με την προσθήκη νέας παραγράφου, η οποία καθορίζει τους όρους που εφαρμόζονται στους εργαζομένους που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 3 στοιχείο γ) της οδηγίας, δηλαδή στους εργαζομένους που αποσπώνται από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης εγκατεστημένη σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος μέλος εγκατάστασης της χρήστριας επιχείρησης. Οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 3 στοιχείο γ) θα υποχρεούνται να εξασφαλίζουν στους αποσπασμένους εργαζομένους τους ίδιους όρους εργασίας και απασχόλησης που ισχύουν, σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας 2008/104/ΕΚ περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης[[19]](#footnote-19), για τους προσωρινά απασχολουμένους που διατίθενται από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης εγκατεστημένες στο κράτος μέλος όπου εκτελείται η εργασία.

### Η ΕΟΚΕ εκτιμά ότι η εν λόγω νέα διάταξη δεν είναι απαραίτητη, διότι προβλέπεται ήδη σχετική δυνατότητα στο άρθρο 3 παράγραφος 9 της αρχικής οδηγίας σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1 εγγυώνται στους εργαζόμενους, κατά την έννοια του άρθρου 1 παράγραφος 3 στοιχείο γ), το ευεργέτημα των όρων που ισχύουν για τους προσωρινούς εργαζόμενους στο κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου εκτελείται η εργασία. Η πλειονότητα των χωρών υποδοχής έχουν ήδη κάνει χρήση της δυνατότητας εφαρμογής των διατάξεων της οδηγίας 2008/104/ΕΚ.

### Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι η Επιτροπή θα πρέπει να διατηρήσει την υφιστάμενη ρύθμιση. Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι οι διατάξεις της οδηγίας 2008/104/ΕΚ έχουν εφαρμογή στην ισχύουσα στα κράτη μέλη κατάσταση, ενώ η οδηγία 96/71/ΕΚ είναι εφαρμοστέα στις διασυνοριακές δραστηριότητες. Το στοιχείο αυτό αναγνωρίστηκε και από την ίδια Επιτροπή, στην έκθεσή της σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2008/104/ΕΚ περί εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης[[20]](#footnote-20).

### Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 5 της οδηγίας 2008/104/ΕΚ είναι σαφώς ευρύτερο από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 3 παράγραφος 9 της οδηγίας 96/71/ΕΚ και ότι αυτό μπορεί, παραδόξως, να οδηγήσει στη διαμόρφωση διαφορετικών όρων όσον αφορά την απόσπαση εργαζομένων με βάση το άρθρο 1 παράγραφος 3 στοιχεία α), β) και γ) της ισχύουσας νομοθεσίας.

# **Πρόσθετες δράσεις**

## Η Επιτροπή θα πρέπει να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να μεταφέρουν την οδηγία για την εφαρμογή[[21]](#footnote-21) στο εθνικό τους δίκαιο εντός της προθεσμίας που έχει οριστεί και να διασφαλίσουν την ορθή εφαρμογή της. Μετά την παρέλευση δύο ετών, η Επιτροπή θα πρέπει επίσης να διενεργήσει εκτίμηση των επιπτώσεών της και να κρίνει κατά πόσον τα μέτρα που ελήφθησαν διασφάλισαν την κατάλληλη και αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή της οδηγίας, καθώς συνιστούν βασικά στοιχεία για την προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων και για την εξασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού μεταξύ των παρόχων υπηρεσιών.

## Είναι σκόπιμο η Επιτροπή να παρουσιάσει εμπεριστατωμένη ανάλυση της κατάστασης που επικρατεί στα διάφορα κράτη μέλη της ΕΕ, καθώς και πραγματικά ποσοτικά στοιχεία σχετικά με τους αποσπασμένους εργαζομένους και πιθανούς τρόπους εφαρμογής και επιβολής της υφιστάμενης οδηγίας.

## Η διαθεσιμότητα αξιόπιστων στοιχείων για τους αποσπασμένους εργαζομένους συνιστά προϋπόθεση για τη διεξαγωγή αποτελεσματικού διαλόγου σχετικά με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους και την ανάγκη προστασίας τους.

## Εάν η Επιτροπή επιθυμεί να διασφαλίσει τον θεμιτό ανταγωνισμό, οι επόμενες ενέργειές της θα πρέπει, επίσης, να επικεντρωθούν στην καταπολέμηση των δόλιων πρακτικών και στην εξάλειψη του φαινομένου της παράνομης ή της αδήλωτης εργασίας, κυρίως με τη μορφή της κατάχρησης εκ μέρους εικονικών εταιρειών.

## Η Επιτροπή θα πρέπει να επιταχύνει την οικονομική και κοινωνική ανοδική σύγκλιση στο εσωτερικό της ΕΕ, εξασφαλίζοντας, παράλληλα, τη δίκαιη κινητικότητα των εργαζομένων στο πλαίσιο της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών.

## Η Επιτροπή θα πρέπει να διαβουλεύεται με τους κοινωνικούς εταίρους, να αναγνωρίζει την αυτονομία τους και να τηρεί τις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων που διέπουν τον συγκεκριμένο τομέα.

## Η ΕΟΚΕ συνιστά να αποσαφηνιστεί, στο πλαίσιο της αναθεώρησης, ότι η οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων δεν αποτελεί μέσο μόνον για την ενιαία αγορά, αλλά και μέσο προστασίας των εργαζομένων. Αυτό απαιτεί την επέκταση της νομικής βάσης, ούτως ώστε να συμπεριληφθούν σε αυτήν οι διατάξεις της κοινωνικής νομοθεσίας (άρθρα 153 και 155 της ΣΛΕΕ). Στο πλαίσιο της αναθεώρησης της οδηγίας θα πρέπει, επίσης, να διορθωθεί η εσφαλμένη ερμηνεία της οδηγίας κατά την οποία η οδηγία ορίζει ένα ανώτατο πρότυπο —η οποία οφείλεται σε σειρά αποφάσεων του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Laval, Rüffert, Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Μεγάλου Δουκάτου του Λουξεμβούργου)— και να αποκατασταθεί η ερμηνεία της ως οδηγίας που ορίζει ένα ελάχιστο πρότυπο.

Βρυξέλλες, 22 Νοεμβρίου 2016

Pavel Trantina

Πρόεδρος του τμήματος «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Οδηγία 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός ΙΜΙ»), [ΕΕ L 159 της 28.5.2014, σ. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:EL:HTML). [↑](#footnote-ref-1)
2. 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](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1997:018:SOM:EL:HTML). [↑](#footnote-ref-2)
3. [ΕΕ L 18 της 21/1/1997, σ. 1](file:///H:\HDT_DOC\DONE). [↑](#footnote-ref-3)
4. COM(2010) 608 final/2. [↑](#footnote-ref-4)
5. Το κείμενο παρουσιάστηκε κατά τη διάρκεια της διάσκεψης για την απόσπαση εργαζομένων και τα εργασιακά δικαιώματα που διοργάνωσε η Ισπανική Προεδρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις 23 Μαρτίου 2010, στο Οβιέδο. Οι συζητήσεις έδειξαν, για μιαν ακόμη φορά, ότι οι απόψεις των ενδιαφερομένων ήταν διχασμένες. [↑](#footnote-ref-5)
6. Οδηγία 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός ΙΜΙ»), [ΕΕ L 159 της 28.5.2014, σ. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:EL:HTML). [↑](#footnote-ref-6)
7. Είναι απαραίτητο να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι η κατάσταση διαφέρει από χώρα σε χώρα κι ότι το ποσοστό 0,7% αποτελεί απλώς έναν μέσο όρο. Στην πράξη, κυμαίνεται μεταξύ 0,5% και 3,6%, ενώ διαφέρουν, επίσης, και συνέπειες για τα επιμέρους κράτη μέλη. [↑](#footnote-ref-7)
8. Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ με θέμα «Δικαιότερη εργασιακή κινητικότητα εντός της ΕΕ», η οποία υιοθετήθηκε στις 27 Απριλίου 2016, [ΕΕ C 264 της 20.7.2016, σ. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:044:SOM:EL:HTML). [↑](#footnote-ref-8)
9. Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ με θέμα «Η κοινωνική διάσταση της εσωτερικής αγοράς», η οποία υιοθετήθηκε στις 14.07.2010, σημ. 1.7, [ΕΕ C 44 της 11.2.2011, σ. 90](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:044:SOM:EL:HTML). [↑](#footnote-ref-9)
10. Πρωτόκολλο αριθ. 2 που επισυνάπτεται στις Συνθήκες, σχετικά με την εφαρμογή των αρχών της επικουρικότητας της αναλογικότητας. [↑](#footnote-ref-10)
11. Βλ. την ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και τα εθνικά κοινοβούλια για την πρόταση οδηγίας όσον αφορά την τροποποίηση της οδηγίας σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων, ως προς την αρχή της επικουρικότητας, σύμφωνα με το πρωτόκολλο αριθ. 2, COM(2016) 505 final της 20ής Ιουλίου 2016. [↑](#footnote-ref-11)
12. Έκθεση εκτίμησης επιπτώσεων που συνοδεύει την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, SWD(2016) 52 final της 8ης Μαρτίου 2016. [↑](#footnote-ref-12)
13. Έκθεση του Eurofound, «Posted workers in the European Union», συντάκτες Roberto Pedersini και Massimo Pallini, δημοσίευση το 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union>. [↑](#footnote-ref-13)
14. Τα προκαταρκτικά ευρήματα αμφότερων των ερευνητικών προγραμμάτων παρουσιάστηκαν κατά τη διάσκεψη του Παρατηρητηρίου της Αγοράς Εργασίας της ΕΟΚΕ με θέμα «Προς μια δικαιότερη εργασιακή κινητικότητα εντός της ΕΕ», που πραγματοποιήθηκε στις 28 Σεπτεμβρίου 2016. [↑](#footnote-ref-14)
15. Στην περίπτωση της υπόθεσης C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης απεφάνθη ότι ο «κατώτατος μισθός [...] δεν μπορεί να εξαρτάται από την ελεύθερη επιλογή του εργοδότη που αποσπά εργαζομένους με μοναδικό σκοπό να προτείνει κόστος εργασίας μικρότερο σε σχέση με εκείνο των τοπικών εργαζομένων». Το Δικαστήριο απεφάνθη, επίσης, ότι οι ημερήσιες αποζημιώσεις που συνιστούν αποζημίωση για την απομάκρυνση του εργαζόμενου από τον τόπο διαμονής του πρέπει, επίσης, να καταβάλλονται στους αποσπασμένους εργαζόμενους στον ίδιο βαθμό που καταβάλλονται στους τοπικούς εργαζόμενους υπό ανάλογες συνθήκες. Συνεπώς, το ΔΕΕ απορρίπτει την αξίωση ένας εργοδότης να δύναται να εφαρμόζει την κατώτατη κλίμακα του συστήματος μισθολογικής κατάταξης, ανεξάρτητα από τα προσόντα ή την αρχαιότητα των αντίστοιχων εργαζομένων. [↑](#footnote-ref-15)
16. Στις έμμεσες δαπάνες εντάσσονται το κόστος της εξοικείωσης με τις διοικητικές απαιτήσεις και ρυθμίσεις σε άλλα κράτη μέλη, π.χ. διαδικασίες κοινοποίησης, μετάφραση εγγράφων, συνεργασία με τις αρχές επιθεώρησης. [↑](#footnote-ref-16)
17. Το έμμεσο κόστος διασυνοριακής εργασίας ενδέχεται να αυξηθεί έως 32%. Αυτά είναι ορισμένα από τα προκαταρκτικά αποτελέσματα μιας πιλοτικής μελέτης με τίτλο «Το κόστος εργασίας στις διασυνοριακές υπηρεσίες», που εκπονήθηκε από το Υπουργείο Δημοσίων Οικονομικών και Διοίκησης του Πανεπιστημίου Οικονομικών Επιστημών της Κρακοβίας. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάστηκαν κατά τη διάσκεψη του Παρατηρητηρίου της Αγοράς Εργασίας της ΕΟΚΕ με θέμα «Προς μια δικαιότερη εργασιακή κινητικότητα εντός της ΕΕ», που πραγματοποιήθηκε στις 28 Σεπτεμβρίου 2016. [↑](#footnote-ref-17)
18. Άρθρο 12 της οδηγίας για την εφαρμογή 2014/67/ΕΕ σχετικά με την «ευθύνη υπεργολάβου». [↑](#footnote-ref-18)
19. Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης [ΕΕ L 327 της 5.12.2008, σ. 9](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:32008L0104). [↑](#footnote-ref-19)
20. Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2008/104/ΕΚ περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, COM(2014) 176 final. [↑](#footnote-ref-20)
21. Οδηγία 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός ΙΜΙ»), [ΕΕ L 159 της 28.5.2014, σ. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:EL:HTML). [↑](#footnote-ref-21)