



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Στρασβούργο, 8.3.2016
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

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

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

{SWD(2016) 52 final}

{SWD(2016) 53 final}

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

1.1. Αιτιολόγηση και στόχοι της πρότασης

Η Επιτροπή ανακοίνωσε στις πολιτικές της κατευθύνσεις και επιβεβαίωσε στο πρόγραμμα εργασίας της για το 2016 μια στοχοθετημένη αναθεώρηση της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων, για να αντιμετωπίσει τις αθέμιτες πρακτικές και να προωθήσει την αρχή ότι η ίδια εργασία στον ίδιο τόπο θα πρέπει να αμείβεται με τον ίδιο τρόπο.

Η απόσπαση εργαζομένων διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο πλαίσιο της εσωτερικής αγοράς, ιδίως στον τομέα των διασυνοριακών υπηρεσιών. Η οδηγία 96/71/ΕΚ¹ (στο εξής: «η οδηγία») ρυθμίζει τρεις παραλλαγές της απόσπασης: την απευθείας παροχή υπηρεσιών από μια εταιρεία στο πλαίσιο σύμβασης παροχής υπηρεσιών, την απόσπαση στο πλαίσιο εγκατάστασης ή εταιρείας που ανήκει στον ίδιο όμιλο («ενδοομιλική απόσπαση») και την απόσπαση μέσω διάθεσης ενός εργαζομένου μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης εγκατεστημένης σε άλλο κράτος μέλος.

Η ΕΕ έχει εγκαθιδρύσει εσωτερική αγορά με γνώμονα την κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας, με στόχο την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική πρόοδο (άρθρο 3 παράγραφος 3 της ΣΕΕ).

Η Συνθήκη θεσπίζει το δικαίωμα των επιχειρήσεων να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε άλλα κράτη μέλη. Ορίζει ότι «οι περιορισμοί της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών στο εσωτερικό της Ένωσης απαγορεύονται όσον αφορά τους υπηκόους των κρατών μελών που είναι εγκατεστημένοι σε κράτος μέλος άλλο από εκείνο του αποδέκτου της παροχής» (άρθρο 56 της ΣΛΕΕ). Η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών μπορεί να περιορίζεται μόνον από ρυθμίσεις οι οποίες δικαιολογούνται από επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος, υπό την προϋπόθεση ότι είναι αιτιολογημένοι, αναλογικοί και εφαρμόζονται κατά τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις.

Συνολικά, το 2014 (τελευταία διαθέσιμα στοιχεία), υπήρχαν περισσότερες από 1,9 εκατομμύρια αποσπάσεις στην ΕΕ (αριθμός που αντιστοιχεί στο 0,7% του συνολικού εργατικού δυναμικού της ΕΕ), αυξημένες κατά 10,3% σε σύγκριση με το 2013 και κατά 44,4% σε σύγκριση με το 2010. Η ανοδική αυτή τάση ακολούθησε μια περίοδο σχετικής στασιμότητας κατά τα έτη 2009 και 2010.

Η οδηγία του 1996 καθορίζει το κανονιστικό πλαίσιο της ΕΕ για να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ των στόχων της προώθησης και διευκόλυνσης της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών, της παροχής προστασίας στους αποσπασμένους εργαζομένους και της εξασφάλισης ισότιμων όρων ανταγωνισμού μεταξύ αλλοδαπών και εθνικών ανταγωνιστών. Ορίζει έναν «πυρήνα» όρων εργασίας και απασχόλησης του κράτους μέλους υποδοχής που είναι υποχρεωτικό να εφαρμόζονται από τους αλλοδαπούς παρόχους υπηρεσιών, στους οποίους περιλαμβάνονται (άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας): οι μέγιστες περίοδοι εργασίας και οι ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης· τα ελάχιστα όρια μισθού, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας· η ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών· οι όροι θέσης εργασίας· η διάθεση επιχειρήσεων· η υγεία, η ασφάλεια και η υγιεινή στην

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 21.1.97, σ. 1.

εργασία· τα προστατευτικά μέτρα σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης των γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, των παιδιών και των νέων· η ίση μεταχείριση μεταξύ των φύλων· και άλλες διατάξεις στον τομέα των μη διακρίσεων.

Η οδηγία του 2014 για την εφαρμογή² προβλέπει νέα και ενισχυμένα μέσα για την καταπολέμηση και την επιβολή κυρώσεων σε περιπτώσεις καταστρατήγησης, απάτης και κατάχρησης. Αντιμετωπίζει τα προβλήματα που προκαλούνται από τις αποκαλούμενες «εταιρείες-γραμματοκιβώτια» και ενισχύει την ικανότητα των κρατών μελών να παρακολουθούν τους όρους εργασίας και να επιβάλλουν τους ισχύοντες κανόνες. Μεταξύ άλλων, η οδηγία απαριθμεί ποιοτικά κριτήρια που χαρακτηρίζουν την ύπαρξη γνήσιας σχέσης μεταξύ του εργοδότη και του κράτους μέλους εγκατάστασης, κριτήρια τα οποία μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για να καθοριστεί αν ένα πρόσωπο εμπίπτει στον ισχύοντα ορισμό του αποσπασμένου εργαζομένου. Η οδηγία για την εφαρμογή θέσπιζει επίσης διατάξεις για τη βελτίωση της διοικητικής συνεργασίας μεταξύ των εθνικών αρχών που είναι αρμόδιες για την απόσπαση. Για παράδειγμα, προβλέπει υποχρέωση ανταπόκρισης σε αιτήματα για βοήθεια από τις αρμόδιες αρχές άλλων κρατών μελών εντός δύο εργάσιμων ημερών σε επείγουσες περιπτώσεις αιτημάτων παροχής πληροφοριών και εντός 25 εργάσιμων ημερών σε μη επείγουσες περιπτώσεις. Επιπλέον, η οδηγία απαριθμεί τα εθνικά μέτρα ελέγχου που μπορούν να εφαρμόζονται από τα κράτη μέλη για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τους όρους εργασίας που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους και απαιτεί τη θέσπιση κατάλληλων και αποτελεσματικών μηχανισμών ελέγχου και παρακολούθησης, καθώς και τη διενέργεια αποτελεσματικών και επαρκών επιθεωρήσεων από τις εθνικές αρχές στο έδαφός τους, με σκοπό τον έλεγχο και την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τις διατάξεις και τους κανόνες που προβλέπονται στην οδηγία 96/71/EK. Τα πλήρη αποτελέσματα της οδηγίας αναμένεται ότι θα γίνουν αισθητά από τα μέσα του 2016, δεδομένου ότι τα κράτη μέλη διαθέτουν προθεσμία έως τις 18 Ιουνίου 2016 για τη μεταφορά της οδηγίας.

Η τρέχουσα πρωτοβουλία δεν εξετάζει θέματα που ρυθμίζονται από την οδηγία για την εφαρμογή. Αντιθέτως, επικεντρώνεται σε θέματα που δεν ρυθμίζονται από την εν λόγω οδηγία και τα οποία αφορούν το κανονιστικό πλαίσιο της ΕΕ που δημιουργήθηκε με την αρχική οδηγία του 1996. Ως εκ τούτου, η αναθεωρημένη οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων και η οδηγία για την εφαρμογή αλληλοσυμπληρώνονται και αλληλοενισχύονται.

1.2. Συνεκτικότητα με ισχύουσες διατάξεις στον τομέα πολιτικής

Η Επιτροπή έχει θέσει ως μία από τις κυριότερες προτεραιότητες της θητείας της να εργαστεί για μια βαθύτερη και δικαιότερη ενιαία αγορά. Η πρόταση για στοχευμένες τροποποιήσεις στην οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων ολοκληρώνει και συμπληρώνει τις διατάξεις που καθορίζονται στην οδηγία για την εφαρμογή, η οποία πρέπει να μεταφερθεί στα εθνικά δίκαια των κρατών μελών έως τις 18 Ιουνίου 2016.

Κατά τις προκαταρκτικές διαβουλεύσεις που διεξήγαγε η Επιτροπή με 300 περίπου ενδιαφερομένους, ως επί το πλείστον ΜΜΕ, το 30% των εταιρειών που παρέχουν

² Οδηγία 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/EK 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.

υπηρεσίες σε διασυνοριακό επίπεδο ανέφεραν προβλήματα σε σχέση με τους υφιστάμενους κανόνες για την απόσπαση εργαζομένων, όπως επαχθείς διοικητικές απαιτήσεις, γραφειοκρατικές διατυπώσεις, τέλη και υποχρεώσεις καταχώρισης. Η έλλειψη σαφήνειας των κανόνων της αγοράς εργασίας στη χώρα προορισμού θεωρείται επίσης σημαντικό εμπόδιο για τη διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών, ιδίως μεταξύ των ΜΜΕ.

Ταυτόχρονα, η οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων στηρίζει τις πρωτοβουλίες για τον τομέα των οδικών μεταφορών, που ανακοινώθηκαν από την Επιτροπή στο πρόγραμμα εργασίας της για το 2016. Αυτά τα μέτρα θα αποσκοπούν ιδίως στην περαιτέρω βελτίωση των κοινωνικών και εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων στις οδικές μεταφορές, προωθώντας παράλληλα την αποδοτική και δίκαιη παροχή υπηρεσιών οδικών μεταφορών. Οι δύο εκατομμύρια εργαζόμενοι στις διεθνείς οδικές μεταφορές εκτελούν τακτικά την εργασία τους, για σύντομα χρονικά διαστήματα, στο έδαφος διαφορετικών κρατών μελών. Στο πλαίσιο αυτό, οι προσεχείς πρωτοβουλίες για τον τομέα των οδικών μεταφορών θα πρέπει να συμβάλουν στην επίτευξη μεγαλύτερης σαφήνειας και στην καλύτερη επιβολή των κανόνων που διέπουν τις συμβάσεις εργασίας στον τομέα των μεταφορών, ενώ μπορεί να αντιμετωπίσουν τις ιδιαίτερες προκλήσεις που δημιουργεί η εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων στον συγκεκριμένο τομέα.

Ένα εκσυγχρονισμένο νομικό πλαίσιο για την απόσπαση εργαζομένων θα συμβάλει στη δημιουργία διαφανών και δίκαιων συνθηκών για την εφαρμογή του επενδυτικού σχεδίου για την Ευρώπη. Το επενδυτικό σχέδιο θα δώσει περαιτέρω ώθηση στη διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών και, συνεπώς, θα οδηγήσει σε αυξημένη ζήτηση για ειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Δεδομένου ότι στρατηγικά έργα υποδομών εκτελούνται σε όλα τα κράτη μέλη, οι επιχειρήσεις θα χρειάζονται άτομα με κατάλληλες δεξιότητες για την εργασία, ενώ θα πρέπει να προβλεφθούν κατάλληλες συνθήκες για να ικανοποιείται η ζήτηση αυτή, με επαρκή εφοδιασμό σε διασυνοριακό επίπεδο. Μια εκσυγχρονισμένη οδηγία σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων θα συμβάλει στην πραγματοποίηση επενδύσεων υπό συνθήκες ανόθευτου ανταγωνισμού και προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας μπορεί να αλληλεπιδρά θετικά προς τον σκοπό της αντιμετώπισης των δόλιων πτυχών της πρακτικής της απόσπασης εργαζομένων. Στις αποσπάσεις υφίσταται εντονότερος ο κίνδυνος εφαρμογής πρακτικών αδήλωτης εργασίας, όπως αμοιβές «σε φακελάκι» ή με «μετρητά στο χέρι», όπου μόνο ένα μέρος του μισθού καταβάλλεται επίσημα, ενώ το υπόλοιπο δίνεται στον εργαζόμενο ανεπίσημα, πρακτικές ψευδούς αυτοαπασχόλησης και καταστρατήγηση της σχετικής ενωσιακής και εθνικής νομοθεσίας. Η ΕΕ έχει επισπεύσει τις ενέργειες για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και εξακολουθεί να αναπτύσσει δράση κατά των εικονικών εταιρειών. Τον Απρίλιο του 2014 η Επιτροπή πρότεινε τη δημιουργία μιας πλατφόρμας για την πρόληψη και την αποτροπή της αδήλωτης εργασίας. Η πλατφόρμα θα φέρει σε επαφή τις αρχές επιβολής του νόμου όλων των κρατών μελών. Θα διευκολύνει την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών, θα αναπτύξει εμπειρογνώσια και ανάλυση και θα υποστηρίξει τη διασυνοριακή συνεργασία των κρατών μελών για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας με αποδοτικότερο και αποτελεσματικότερο τρόπο.

2. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ, ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑ

2.1. Νομική βάση

Η παρούσα πρόταση τροποποιεί την οδηγία 96/71/ΕΚ και, ως εκ τούτου, θεμελιώνεται στην ίδια νομική βάση, το άρθρο 53 παράγραφος 1 και το άρθρο 62 της ΣΛΕΕ.

2.2. Επικουρικότητα (σε περίπτωση μη αποκλειστικής αρμοδιότητας)

Η τροποποίηση υφιστάμενης οδηγίας μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την έκδοση νέας οδηγίας.

2.3. Αναλογικότητα

Κατά πάγια νομολογία, οι περιορισμοί στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών είναι μόνον εφόσον δικαιολογούνται από επιτακτικούς λόγους δημόσιου συμφέροντος, ιδίως όσον αφορά την προστασία των εργαζομένων, ενώ, επιπλέον, πρέπει να είναι αναλογικοί και αναγκαίοι.

Η παρούσα πρόταση συμμορφώνεται με την απαίτηση αυτή, καθώς δεν εναρμονίζει το εργασιακό κόστος στην Ευρώπη και περιορίζεται σε ό,τι είναι αναγκαίο για να εξασφαλίζονται όροι προσαρμοσμένοι στο κόστος ζωής και στο βιοτικό επίπεδο του κράτους μέλους υποδοχής κατά τη διάρκεια της αποστολής των αποσπασμένων εργαζομένων.

Σε μια άκρως ανταγωνιστική εσωτερική αγορά, ο ανταγωνισμός βασίζεται στην ποιότητα της υπηρεσίας, στην παραγωγικότητα, στο κόστος (ένα μόνο μέρος του οποίου είναι το εργασιακό κόστος) και στην καινοτομία. Επομένως, η παρούσα πρόταση δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη του στόχου της.

3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΚ ΤΩΝ ΥΣΤΕΡΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ, ΤΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

3.1. Διαβουλεύσεις με τους ενδιαφερομένους

Με κοινή επιστολή, η Αυστρία, το Βέλγιο, η Γαλλία, η Γερμανία, το Λουξεμβούργο, οι Κάτω Χώρες και η Σουηδία έχουν ζητήσει υποστήριξη για τον εκσυγχρονισμό της οδηγίας σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων, η οποία καθιερώνει την αρχή της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας στον ίδιο τόπο». Τα εν λόγω κράτη μέλη υποστήριξαν ότι οι διατάξεις σχετικά με τους εργασιακούς όρους και τις κοινωνικές συνθήκες, συμπεριλαμβανομένης, κυρίως, της αμοιβής, που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους θα πρέπει να τροποποιηθούν και να διευρυνθούν· θα πρέπει να εξεταστεί η θέσπιση ανώτατης επιτρεπόμενης χρονικής διάρκειας της απόσπασης εργαζομένων, με ιδιαίτερη έμφαση στην εναρμόνιση των διατάξεων με τον κανονισμό της ΕΕ για τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης· θα πρέπει να αποσαφηνιστούν οι όροι που ισχύουν για τον τομέα των οδικών μεταφορών· θα πρέπει να ενισχυθεί η αξιοπιστία της βάσης πληροφοριών που περιέχεται στο φορητό έγγραφο A1· θα πρέπει να βελτιωθεί η διασυνοριακή συνεργασία μεταξύ υπηρεσιών επιθεώρησης· και θα πρέπει να δοθεί προώθηση σε μια μελέτη σχετικά με την έκταση και τον αντίκτυπο της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στο πλαίσιο της απόσπασης.

Με κοινή επιστολή, η Βουλγαρία, η Εσθονία, η Λετονία, η Λιθουανία, η Ουγγαρία, η Πολωνία, η Ρουμανία, η Σλοβακία και η Τσεχική Δημοκρατία υποστήριξαν ότι η

επανεξέταση της οδηγίας του 1996 είναι πρόωρη και ότι θα πρέπει να μετατεθεί για μετά την παρέλευση της προθεσμίας μεταφοράς της οδηγίας για την εφαρμογή και αφού οι επιπτώσεις της εν λόγω οδηγίας αξιολογηθούν και εκτιμηθούν προσεκτικά. Τα εν λόγω κράτη μέλη έχουν εκφράσει την ανησυχία ότι η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας στον ίδιο τόπο ενδέχεται να είναι ασυμβίβαστη με την ενιαία αγορά, καθώς οι μισθολογικές διαφορές συνιστούν ένα θεμιτό στοιχείο ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για τους παρόχους υπηρεσιών. Επιπλέον, έχουν λάβει τη θέση ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι θα πρέπει να εξακολουθούν να υπάγονται στη νομοθεσία του αποστέλλοντος κράτους μέλους για τους σκοπούς της κοινωνικής ασφάλισης, και ότι, επομένως, δεν θα πρέπει να ληφθεί κανένα μέτρο για την επανεξέταση των δεσμών μεταξύ της απόσπασης εργαζομένων και του συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης σε σχέση με αυτό το θέμα. Τέλος, ζήτησαν από την Επιτροπή να εξετάσει την ενδεχόμενη λήψη μέτρων μόνον αφού αναλυθούν διεξοδικά τα στοιχεία σχετικά με τις προκλήσεις και τις ιδιαιτερότητες της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών.

Η ETUC εξέφρασε υποστήριξη για μια αναθεώρηση προκειμένου να εξασφαλιστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Στο πλαίσιο αυτό, ωστόσο, η ETUC ζήτησε από την Επιτροπή να σεβαστεί την αρχή της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τη διαπραγμάτευση των μισθών και την πολυμορφία των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, θεσπίζοντας διατάξεις σχετικά με τα συστατικά στοιχεία της αμοιβής που θα έχουν ως αποτέλεσμα να ευνοούν τις επιχειρησιακές έναντι των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων. Περαιτέρω, η ETUC συνέστησε στην Επιτροπή να προτείνει μέτρα σχετικά με τη θέσπιση απαίτησης προηγούμενης περιόδου απασχόλησης στη χώρα καταγωγής που θα ισχύει ειδικά για τους αποσπασμένους εργαζομένους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, νέους κανόνες για την καταπολέμηση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης, καθώς και τη βελτίωση των μέτρων επιβολής, ιδίως των επιθεωρήσεων και πιο αξιόπιστων εντύπων κοινωνικής ασφάλισης.

Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Οικοδομικών Επιχειρήσεων (EBC), που εκπροσωπεί τις ΜΜΕ του κατασκευαστικού τομέα, εξέφρασε την υποστήριξή της για την επανεξέταση της οδηγίας του 1996 με βάση την αρχή «ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας στον ίδιο τόπο». Επίσης, υπέρ της αναθεώρησης της οδηγίας τάχθηκαν η ευρωπαϊκή συνδικαλιστική οργάνωση οικοδόμων και εργατών ξύλου (EFBWW), η ολλανδική συνομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων (FNV), η εσθονική συνομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων και το συμβούλιο των σκανδιναβικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Οι ενωσιακοί κοινωνικοί εταίροι του κατασκευαστικού κλάδου (FIEC και EFBWW) έχουν επίσης λάβει κοινή θέση, ζητώντας από την Επιτροπή να αξιολογήσει διάφορα θέματα σχετικά με την απόσπαση.

Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων (BUSINESSEUROPE) θεωρεί προτεραιότητα να διασφαλιστεί η ορθή μεταφορά της οδηγίας για την εφαρμογή, καθώς κρίνει ότι οι περισσότερες προκλήσεις στο θέμα της απόσπασης εργαζομένων σχετίζονται με την ανεπαρκή επιβολή και την έλλειψη ελέγχων στα κράτη μέλη. Η BusinessEurope έχει επίσης επισημάνει ότι η επανεξέταση της οδηγίας μπορεί να οδηγήσει σε μείωση των δραστηριοτήτων απόσπασης, λόγω της αβεβαιότητας που θα δημιουργούσε για τις επιχειρήσεις η διαπραγμάτευση για την τροποποίηση της οδηγίας. Ενώ τάσσεται υπέρ μέτρων για την αύξηση της αξιοπιστίας και της διαφάνειας των φορητών εγγράφων, η Business Europe εκτιμά ότι η αρχή «ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας» θα συνιστούσε αδικαιολόγητη παρέμβαση της ΕΕ

στον ελεύθερο καθορισμό των μισθολογικών επιπέδων από τους κοινωνικούς εταίρους, ενώ υπενθυμίζει ότι ισότιμοι όροι ανταγωνισμού διασφαλίζονται ήδη από πληθώρα ενωσιακών νομοθετημάτων που ρυθμίζουν διάφορες πτυχές του εργατικού δικαίου. Τα επιχειρήματα αυτά υιοθέτησαν επίσης οι εκπρόσωποι των εργοδοτών των βιομηχανιών μετάλλου, μηχανουργίας και τεχνολογίας (CEEMET) και η ευρωπαϊκή συνομοσπονδία διευθυντικών στελεχών(CEC). Η συνομοσπονδία βιομηχανιών της Τσεχικής Δημοκρατίας και οι ενώσεις βιομηχανιών της Φινλανδίας, της Σουηδίας, της Δανίας, της Ισλανδίας και της Νορβηγίας, με κοινή επιστολή, εξέφρασαν επίσης ανησυχίες σχετικά με την κατοχύρωση της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας στην οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων.

Ομοίως, η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UAPME) εξέφρασε την άποψη ότι η οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων δεν θα πρέπει να τροποποιηθεί πριν από την ολοκλήρωση της μεταφοράς της οδηγίας για την εφαρμογή και την αξιολόγηση των επιπτώσεών της.

Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης (EUROCIETT), που εκπροσωπεί τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, έκρινε ότι γενικά δεν υπάρχει ανάγκη επανεξέτασης της οδηγίας του 1996. Η Eurociett έχει υποστηρίξει, πάντως, την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας για τους αποσπασμένους εργαζομένους μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης και την εφαρμογή της πλήρους δέσμης κανόνων που προβλέπει η οδηγία για την προσωρινή απασχόληση στους αποσπασμένους εργαζομένους μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης.

4. ΣΥΛΛΟΓΗ ΚΑΙ ΧΡΗΣΗ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΣΙΑΣ

Διάφορες μελέτες, εκθέσεις και άρθρα χρησιμοποιήθηκαν κατά την προετοιμασία της πρωτοβουλίας αυτής. Τα στοιχεία αναφοράς περιλαμβάνονται στην έκθεση εκτίμησης επιπτώσεων που συνοδεύει την παρούσα πρόταση.

5. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

Η παρούσα πρόταση συνοδεύεται από έκθεση εκτίμησης επιπτώσεων, η οποία αναλύει το φαινόμενο της απόσπασης, περιγράφει το πρόβλημα με το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο, πραγματεύεται διάφορες επιλογές πολιτικής για την αντιμετώπισή του και, τέλος, εκτιμά τις κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις των επιλογών πολιτικής.

6. ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Η προτεινόμενη οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και συνάδει με τις αρχές που αναγνωρίζονται από τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ιδίως, αποσκοπεί στο να εξασφαλίσει την πλήρη τήρηση του άρθρου 31 του Χάρτη, το οποίο προβλέπει ότι κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπείά του, καθώς και σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.

7. ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

Το άρθρο 1 της πρότασης επιφέρει αρκετές αλλαγές στην οδηγία 96/71/ΕΚ.

7.1. Παράγραφος 1

Η παράγραφος 1 προσθέτει νέο άρθρο 2α στην οδηγία. Το άρθρο αυτό αφορά την εργατική νομοθεσία που πρέπει να εφαρμόζεται για τους αποσπασμένους εργαζομένους όταν η προβλεπόμενη ή η πραγματική διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους είκοσι τέσσερις μήνες. Ισχύει με την επιφύλαξη της πιθανής διάρκειας της προσωρινής παροχής υπηρεσιών. Το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως κρίνει ότι η διάκριση μεταξύ ελευθερίας εγκατάστασης και ελεύθερης παροχής υπηρεσιών σε προσωρινή βάση πρέπει να πραγματοποιείται κατά περίπτωση, λαμβανομένης υπόψη όχι μόνο της διάρκειας της παροχής υπηρεσιών, αλλά και της συχνότητας, περιοδικότητας και συνέχειάς της.

Η παράγραφος 1 του νέου άρθρου 2α εφαρμόζεται όταν προβλέπεται ότι η διάρκεια της απόσπασης θα υπερβεί τους 24 μήνες ή όταν η πραγματική διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους 24 μήνες. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, ως κράτος μέλος υποδοχής θεωρείται η χώρα στην οποία παρέχεται συνήθως η εργασία. Κατ' εφαρμογή των κανόνων του κανονισμού «Ρώμη Ι»³, στη σύμβαση εργασίας των εν λόγω αποσπασμένων εργαζομένων θα εφαρμόζεται, επομένως, η εργατική νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής, εάν τα μέρη δεν έχουν πραγματοποιήσει άλλη επιλογή δικαίου. Σε περίπτωση που έχει πραγματοποιηθεί διαφορετική επιλογή, αυτή δεν μπορεί, ωστόσο, να έχει ως αποτέλεσμα να στερήσει τον εργαζόμενο από την προστασία που του εξασφαλίζουν οι διατάξεις από τις οποίες, βάσει του δικαίου του κράτους μέλους υποδοχής, δεν μπορεί να υπάρξει παρέκκλιση με συμφωνία.

Προκειμένου να αποφευχθεί η καταστρατήγηση του κανόνα της παραγράφου 1, η παράγραφος 2 διευκρινίζει ότι, σε περίπτωση αντικατάστασης εργαζομένου για την εκτέλεση της ίδιας εργασίας, για τον υπολογισμό της διάρκειας της απόσπασης πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η αθροιστική διάρκεια της απόσπασης των οικείων εργαζομένων. Ο κανόνας της παραγράφου 1 θα εφαρμόζεται κάθε φορά που η αθροιστική διάρκεια υπερβαίνει τους 24 μήνες, αλλά, προκειμένου να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας, θα εφαρμόζεται μόνο στους εργαζομένους που αποσπώνται για τουλάχιστον έξι μήνες.

7.2. Παράγραφος 2

Η παράγραφος 2 επιφέρει ορισμένες αλλαγές στο άρθρο 3 της οδηγίας.

Στοιχείο α)

Το στοιχείο α) αντικαθιστά την παράγραφο 1 του άρθρου 3 της οδηγίας.

Το νέο κείμενο επιφέρει τρεις βασικές αλλαγές:

- καταργεί την αναφορά στις «δραστηριότητες που αναφέρονται στο παράρτημα» στη δεύτερη περίπτωση·
- αντικαθιστά την αναφορά σε «ελάχιστα όρια μισθού» με αναφορά σε «αμοιβή»⁴.
- προσθέτει ένα νέο εδάφιο, με το οποίο επιβάλλεται στα κράτη μέλη η υποχρέωση να δημοσιεύουν πληροφορίες για τα συστατικά στοιχεία των αμοιβών.

³ Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη Ι), ΕΕ L 177 της 4.7.2008, σ. 6.

⁴ Με βάση τη νομολογία του Δικαστηρίου στην υπόθεση C-396/13.

Η πρώτη αλλαγή καθιστά τις συλλογικές συμβάσεις οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής κατά την έννοια του άρθρου 3 παράγραφος 8 εφαρμοστέες για τους αποσπασμένους εργαζομένους σε όλους τους τομείς της οικονομίας, ανεξάρτητα από το εάν οι δραστηριότητες αναφέρονται στο παράρτημα της οδηγίας (όπου, επί του παρόντος, αναφέρονται μόνον οι δραστηριότητες του κατασκευαστικού τομέα).

Ανήκει στην αρμοδιότητα των κρατών μελών να θεσπίζουν κανόνες σχετικά με τις αμοιβές σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική. Η δεύτερη αλλαγή συνεπάγεται ότι οι κανόνες σχετικά με τις αμοιβές των τοπικών εργαζομένων, που απορρέουν από το δίκαιο ή από συλλογικές συμβάσεις οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής κατά την έννοια του άρθρου 3 παράγραφος 8, είναι επίσης εφαρμοστέοι στους αποσπασμένους εργαζομένους.

Τέλος, το νέο εδάφιο επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να δημοσιεύουν στον ιστότοπο που αναφέρεται στο άρθρο 5 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ τα συστατικά στοιχεία των αποδοχών που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους.

Στοιχείο β)

Προστίθεται νέα παράγραφος η οποία αφορά περιπτώσεις αλυσίδων υπεργολαβίας. Η νέα αυτή διάταξη παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να επιβάλλουν στις επιχειρήσεις την υποχρέωση ανάθεσης υπεργολαβιών μόνο σε επιχειρήσεις που παρέχουν στους εργαζομένους συγκεκριμένους όρους όσον αφορά την αμοιβή που ισχύει για τον εργολήπτη, συμπεριλαμβανομένων των όρων που απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις οι οποίες δεν έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής. Αυτό είναι δυνατό μόνο σε αναλογική βάση και χωρίς διακρίσεις και, ως εκ τούτου, προαπαιτεί την επιβολή των ίδιων υποχρεώσεων στο σύνολο των εθνικών υπεργολάβων.

Στοιχείο γ)

Προσθέτει νέα παράγραφο 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. Η νέα αυτή παράγραφος αντιστοιχεί στο άρθρο 3 παράγραφος 9 της οδηγίας. Διευκρινίζει ότι οι όροι που εφαρμόζονται στις διασυνοριακές επιχειρήσεις διάθεσης εργαζομένων πρέπει να είναι εκείνοι που εφαρμόζονται, σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας 2008/104/ΕΚ, στις εθνικές επιχειρήσεις διάθεσης εργαζομένων. Σε αντίθεση με το άρθρο 3 παράγραφος 9 της οδηγίας, αυτό συνιστά πλέον νομική υποχρέωση που επιβάλλεται στα κράτη μέλη.

7.3. Παράγραφος 3

Η παράγραφος 3 τροποποιεί το παράρτημα της οδηγίας μετά τις αλλαγές που επέρχονται στο άρθρο 3 παράγραφος 1.

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

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

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 53 παράγραφος 1 και το άρθρο 62,

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής⁵,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, η ελευθερία εγκατάστασης και η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών συνιστούν θεμελιώδεις αρχές της εσωτερικής αγοράς στην Ένωση και κατοχυρώνονται στη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ). Η Ένωση επιδιώκει την περαιτέρω ανάπτυξη της εφαρμογής των εν λόγω αρχών, με στόχο την εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού για τις επιχειρήσεις και τον σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων.
- (2) Η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών περιλαμβάνει το δικαίωμα των επιχειρήσεων να παρέχουν υπηρεσίες σε άλλο κράτος μέλος, στο οποίο μπορούν να αποσπούν προσωρινά δικούς τους εργαζομένους για την παροχή αυτών των υπηρεσιών στο εν λόγω κράτος μέλος.
- (3) Σύμφωνα με το άρθρο 3 της ΣΕΕ, η Ένωση προωθεί την κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία. Το άρθρο 9 της ΣΛΕΕ αναθέτει στην Ένωση το καθήκον να προάγει υψηλό επίπεδο απασχόλησης, να διασφαλίζει την κατάλληλη κοινωνική προστασία και να καταπολεμά τον κοινωνικό αποκλεισμό.
- (4) Σχεδόν είκοσι έτη μετά την έκδοση της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων, είναι αναγκαίο να εξεταστεί κατά πόσο η οδηγία εξακολουθεί να επιτυγχάνει τη σωστή ισορροπία μεταξύ της ανάγκης προώθησης της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και της ανάγκης προστασίας των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων.
- (5) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η απαγόρευση κάθε διάκρισης λόγω ιθαγένειας κατοχυρώνονται στο δίκαιο της ΕΕ ήδη από τις ιδρυτικές συνθήκες. Η αρχή της ισότητας των αμοιβών έχει εφαρμοστεί μέσω του παράγωγου δικαίου όχι μόνο μεταξύ

⁵ ΕΕ C της , σ. .

γυναικών και ανδρών, αλλά και μεταξύ εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και των συγκρίσιμων εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου, μεταξύ εργαζομένων με μερική απασχόληση και εργαζομένων με πλήρη απασχόληση ή μεταξύ εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης και των συγκρίσιμων εργαζομένων της χρήστριας επιχείρησης.

- (6) Ο κανονισμός «Ρώμη Ι» επιτρέπει, γενικώς, στους εργοδότες και στους εργαζομένους να επιλέξουν το δίκαιο που θα διέπει τη σύμβαση εργασίας. Ωστόσο, ο εργαζόμενος δεν πρέπει να στερείται την προστασία που του εξασφαλίζουν οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του δικαίου της χώρας στην οποία παρέχει συνήθως την εργασία του ή, ελλείψει αυτού, της χώρας από την οποία ο εργαζόμενος εκτελεί συνήθως την εργασία του. Σε περίπτωση που δεν έχει γίνει επιλογή, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο της χώρας στην οποία, ή, ελλείψει αυτού, από την οποία, ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του κατ' εκτέλεση της σύμβασης.
- (7) Ο κανονισμός «Ρώμη Ι» προβλέπει ότι η χώρα της συνήθους εκτέλεσης της εργασίας δεν θεωρείται ότι μεταβάλλεται όταν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του προσωρινά σε άλλη χώρα.
- (8) Λαμβανομένης υπόψη της μακράς διάρκειας ορισμένων αποσπάσεων, είναι αναγκαίο να προβλεφθεί ότι, στην περίπτωση που η διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους 24 μήνες, ως κράτος μέλος υποδοχής θεωρείται η χώρα στην οποία εκτελείται η εργασία. Ως εκ τούτου, σύμφωνα με την αρχή του κανονισμού «Ρώμη Ι», εάν τα μέρη δεν έχουν επιλέξει το εφαρμοστέο δίκαιο, η σύμβαση εργασίας των ανωτέρω αποσπασμένων εργαζομένων διέπεται από το δίκαιο του κράτους μέλους υποδοχής. Σε περίπτωση που έχει επιλεγεί διαφορετικό εφαρμοστέο δίκαιο, η επιλογή αυτή δεν μπορεί, ωστόσο, να έχει ως αποτέλεσμα να στερεί τον εργαζόμενο από την προστασία που του εξασφαλίζουν οι διατάξεις από τις οποίες, βάσει του δικαίου του κράτους μέλους υποδοχής, δεν μπορεί να υπάρξει παρέκκλιση με συμφωνία. Τα ανωτέρω θα πρέπει να εφαρμόζονται από την έναρξη της απόσπασης όταν προβλέπεται ότι η διάρκειά της θα υπερβεί τους 24 μήνες, και από την πρώτη ημέρα μετά τη συμπλήρωση των 24 μηνών όταν η πραγματική διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους 24 μήνες. Ο κανόνας αυτός δεν επηρεάζει το δικαίωμα των επιχειρήσεων που αποσπούν εργαζομένους στο έδαφος άλλου κράτους μέλους να επικαλούνται την ελευθερία παροχής υπηρεσιών και στις περιπτώσεις όπου η διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους 24 μήνες. Ο στόχος είναι απλώς να επιτευχθεί ασφάλεια δικαίου κατά την εφαρμογή του κανονισμού «Ρώμη Ι» σε κάθε συγκεκριμένη κατάσταση, χωρίς να τροποποιείται ο εν λόγω κανονισμός κατά κανένα τρόπο. Ο εργαζόμενος θα τυγχάνει, ιδίως, της προστασίας και των ευνοιών που προβλέπονται στον κανονισμό «Ρώμη Ι».
- (9) Κατά πάγια νομολογία, οι περιορισμοί στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών είναι νόμιμοι μόνον εφόσον δικαιολογούνται από επιτακτικούς λόγους δημόσιου συμφέροντος, ενώ, επιπλέον, πρέπει να είναι αναλογικοί και αναγκαίοι.
- (10) Λόγω του υψηλού βαθμού κινητικότητας που χαρακτηρίζει τη φύση της εργασίας στις διεθνείς οδικές μεταφορές, η εφαρμογή της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων εγείρει ιδιαίτερα νομικά ζητήματα και δυσχέρειες (ιδίως όταν ο δεσμός με το οικείο κράτος μέλος είναι ανεπαρκής). Το πλέον ενδεδειγμένο θα ήταν οι εν λόγω προκλήσεις να αντιμετωπιστούν μέσω ειδικής τομεακής νομοθεσίας, μαζί με άλλες ενωσιακές πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στη βελτίωση της λειτουργίας της εσωτερικής αγοράς οδικών μεταφορών.
- (11) Σε μια ανταγωνιστική εσωτερική αγορά, οι πάροχοι υπηρεσιών δεν ανταγωνίζονται μόνο με βάση το εργασιακό κόστος, αλλά και παράγοντες όπως η παραγωγικότητα και

η αποδοτικότητα, ή η ποιότητα και η καινοτομία των προϊόντων και των υπηρεσιών τους.

- (12) Ανήκει στην αρμοδιότητα των κρατών μελών να θεσπίζουν κανόνες σχετικά με τις αμοιβές σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική. Ωστόσο, οι εθνικοί κανόνες για τις αμοιβές που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους πρέπει να δικαιολογούνται από την ανάγκη προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων και δεν πρέπει να περιορίζουν δυσανάλογα τη διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών.
- (13) Τα στοιχεία της αμοιβής σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή συλλογικές συμβάσεις οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής θα πρέπει να είναι σαφή και διαφανή για όλους τους παρόχους υπηρεσιών. Επομένως, δικαιολογείται να επιβληθεί στα κράτη μέλη η υποχρέωση να δημοσιεύουν τα συστατικά στοιχεία της αμοιβής στον ενιαίο ιστότοπο που προβλέπεται στο άρθρο 5 της οδηγίας για την εφαρμογή.
- (14) Νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις που ισχύουν στα κράτη μέλη μπορεί να διασφαλίζουν ότι η υπεργολαβία δεν παρέχει στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα να παρακάμψουν τους κανόνες που εγγυώνται ορισμένους όρους εργασίας και απασχόλησης οι οποίοι αφορούν τις αμοιβές. Σε περίπτωση που υπάρχουν σε εθνικό επίπεδο τέτοιοι κανόνες σχετικά με τις αμοιβές, τα κράτη μέλη μπορούν να τους εφαρμόζουν χωρίς διακρίσεις στις επιχειρήσεις που αποσπών εργαζομένους στο έδαφός τους, υπό τον όρο ότι οι εν λόγω κανόνες δεν περιορίζουν δυσανάλογα τη διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών.
- (15) Η οδηγία 2008/104/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης εκφράζει την αρχή ότι οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται στους εργαζομένους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης πρέπει να είναι τουλάχιστον εκείνοι που θα ίσχυαν για τους εργαζομένους αυτούς εάν είχαν προσληφθεί από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση. Η αρχή αυτή θα πρέπει επίσης να ισχύει για τους εργαζομένους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης που αποσπώνται σε άλλο κράτος μέλος.
- (16) Σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση των κρατών μελών και της Επιτροπής, της 28ης Σεπτεμβρίου 2011, σχετικά με τα επεξηγηματικά έγγραφα⁶, τα κράτη μέλη έχουν αναλάβει την υποχρέωση να συνοδεύουν, σε δικαιολογημένες περιπτώσεις, την κοινοποίηση των μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο με ένα ή περισσότερα έγγραφα τα οποία επεξηγούν τη σχέση ανάμεσα στα συστατικά στοιχεία μιας οδηγίας και στα αντίστοιχα μέρη των νομικών πράξεων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο. Αναφορικά με την παρούσα οδηγία, ο νομοθέτης θεωρεί δικαιολογημένη τη διαβίβαση τέτοιων εγγράφων,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Άρθρο 1

Τροποποιήσεις της οδηγίας 96/71/EK

Η οδηγία 96/71/EK τροποποιείται ως εξής:

- (1) Προστίθεται το ακόλουθο άρθρο 2α:

Άρθρο 2α

⁶ ΕΕ C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

Απόσπαση που υπερβαίνει τους είκοσι τέσσερις μήνες

1. Όταν η προβλεπόμενη ή η πραγματική διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους είκοσι τέσσερις μήνες, το κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου αποσπάται ο εργαζόμενος θεωρείται η χώρα συνήθους εκτέλεσης της εργασίας του.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1, σε περίπτωση αντικατάστασης αποσπασμένων εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία στον ίδιο τόπο, λαμβάνεται υπόψη η αθροιστική διάρκεια των περιόδων απόσπασης των οικείων εργαζομένων, όσον αφορά τους εργαζομένους που αποσπώνται για πραγματική διάρκεια τουλάχιστον έξι μηνών.

(2) Το άρθρο 3 τροποποιείται ως εξής:

α) Η παράγραφος 1 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας, οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1 εγγυώνται στους εργαζομένους που είναι αποσπασμένοι στο έδαφός τους, τους όρους εργασίας και απασχόλησης σχετικά με τα θέματα που αναφέρονται κατωτέρω, οι οποίοι, στο κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου εκτελείται η εργασία, καθορίζονται από:

- νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις και/ή
- συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής κατά την έννοια της παραγράφου 8:

- α) μέγιστες περίοδοι εργασίας και ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης·
- β) ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών·
- γ) αμοιβές, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας· το παρόν σημείο δεν εφαρμόζεται στα συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα·
- δ) όροι θέσης εργαζομένων στη διάθεση επιχειρήσεων, ιδίως από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης·
- ε) υγεία, ασφάλεια και υγιεινή στην εργασία·
- στ) προστατευτικά μέτρα σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης των γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, των παιδιών και των νέων·
- ζ) ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και άλλες διατάξεις στον τομέα των μη διακρίσεων.

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, «αμοιβή» είναι όλα τα στοιχεία αμοιβής που καθίστανται υποχρεωτικά από εθνικές νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής και/ή, ελλείψει συστήματος αναγόρευσης συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων σε κανόνες γενικής εφαρμογής, άλλες συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις κατά την έννοια της παραγράφου 8 δεύτερο εδάφιο, του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου έχει αποσπαστεί ο εργαζόμενος.

Τα κράτη μέλη δημοσιεύουν στον ενιαίο επίσημο εθνικό ιστότοπο που αναφέρεται στο άρθρο 5 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ, τα συστατικά στοιχεία των αμοιβών σύμφωνα με το στοιχείο γ).

α) Προστίθεται η ακόλουθη παράγραφος:

1α. Εάν οι επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες στο έδαφος κράτους μέλους υποχρεούνται από νόμο, κανονισμό ή διοικητική διάταξη ή συλλογική σύμβαση, να αναθέτουν υπεργολαβίες στο πλαίσιο των συμβατικών τους υποχρεώσεων μόνον σε επιχειρήσεις οι οποίες εξασφαλίζουν την τήρηση ορισμένων όρων εργασίας και απασχόλησης που αφορούν τις αμοιβές, το κράτος μέλος μπορεί, χωρίς διακρίσεις και σε αναλογική βάση, να προβλέπει ότι οι επιχειρήσεις αυτές υπέχουν την ίδια υποχρέωση όσον αφορά τις υπεργολαβίες με τις επιχειρήσεις οι οποίες αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1 που αποσπών εργαζομένους στο έδαφός του.

β) Προστίθεται η ακόλουθη παράγραφος:

1β. Τα κράτη μέλη προβλέπουν ότι οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 3 στοιχείο γ) εξασφαλίζουν στους αποσπασμένους εργαζομένους τους ίδιους όρους εργασίας και απασχόλησης που ισχύουν, σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, για τους προσωρινά απασχολούμενους που διατίθενται από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης εγκατεστημένες στο κράτος μέλος όπου εκτελείται η εργασία.

γ) Η παράγραφος 9 απαλείφεται.

δ) Η δεύτερη περίπτωση της παραγράφου 10 απαλείφεται.

(3) Η πρώτη παράγραφος του παραρτήματος τροποποιείται ως εξής:

Οι δραστηριότητες που αναφέρονται στο άρθρο 3 περιλαμβάνουν όλες τις δραστηριότητες που σχετίζονται με τον τομέα των οικοδομών με σκοπό την κατασκευή, την αποκατάσταση, την τακτική συντήρηση, τη μετατροπή ή την κατεδάφιση οικοδομών, και συγκεκριμένα τις ακόλουθες εργασίες:

Άρθρο 2

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο [δύο έτη από την έκδοσή της]. Ανακοινώνουν αμέσως στην Επιτροπή το κείμενο των εν λόγω διατάξεων.

Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της αναφοράς αποφασίζεται από τα κράτη μέλη.

2. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των ουσιωδών διατάξεων εσωτερικού δικαίου τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που διέπεται από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 3

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Άρθρο 4

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.
Στρασβούργο,

*Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
Ο Πρόεδρος*

*Για το Συμβούλιο
Ο Πρόεδρος*