

ΑΠΟΦΑΣΗ αριθ. Α2

της 12ης Ιουνίου 2009

για την ερμηνεία του άρθρου 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμοστέα νομοθεσία στους αποσπασμένους μισθωτούς και μη μισθωτούς εργαζομένους, οι οποίοι ασκούν προσωρινά δραστηριότητα εκτός του αρμόδιου κράτους

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ και για τη συμφωνία ΕΚ/Ελβετίας)

(2010/C 106/02)

Η ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ,

Έχοντας υπόψη:

το άρθρο 72 στοιχείο α) του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004, για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας ⁽¹⁾, δυνάμει του οποίου η Διοικητική Επιτροπή είναι αρμόδια για την εξέταση όλων των διοικητικών θεμάτων ή των θεμάτων ερμηνείας που προκύπτουν από τις διατάξεις του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Σεπτεμβρίου 2009, για καθορισμό της διαδικασίας εφαρμογής του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας ⁽²⁾,

το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004,

τα άρθρα 5, 6 και 14 έως 21 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Οι διατάξεις του άρθρου 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, οι οποίες προβλέπουν εξαίρεση στον γενικό κανόνα που ορίζεται στο άρθρο 11 παράγραφος 3 στοιχείο α) του κανονισμού αυτού, αποσκοπούν κυρίως στη διευκόλυνση της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών προς όφελος των εργοδοτών οι οποίοι αποσπούν εργαζόμενους σε κράτη μέλη άλλα από αυτό στο οποίο εδρεύουν, καθώς επίσης στην ελευθερία μετακίνησης των εργαζομένων σε άλλα κράτη μέλη. Οι διατάξεις αυτές αποσκοπούν επίσης στην εξάλειψη των εμποδίων για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και στην ενθάρρυνση της οικονομικής αλληλοδιείσδυσης, αποφεύγοντας τις διοικητικές επιπλοκές, κυρίως για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις.
- (2) Οι ίδιες αυτές διατάξεις αποσκοπούν στην αποφυγή, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες και τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης, των διοικητικών επιπλοκών, οι οποίες θα μπορούσαν να προκύψουν από την εφαρμογή του γενικού κανόνα που θέτει το άρθρο 11 παράγραφος 3 στοιχείο α) του εν λόγω κανονισμού, εφόσον πρόκειται για περίοδο δραστηριότητας σύντομης διάρκειας σε ένα κράτος

μέλος άλλο από το κράτος στο οποίο η επιχείρηση έχει την έδρα ή την εγκατάστασή της ή στο κράτος στο οποίο ο μη μισθωτός εργαζόμενος ασκεί κανονικά τη δραστηριότητά του.

- (3) Για τον σκοπό αυτό, η πρώτη καθοριστική προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 12 παράγραφος 1 του εν λόγω κανονισμού είναι η ύπαρξη άμεσης σχέσης μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου που απασχολεί.
- (4) Η προστασία του εργαζομένου και η ασφάλεια δικαίου, την οποία δικαιούται τόσο ο ίδιος όσο και ο φορέας στον οποίο υπάγεται, επιβάλλουν να δίδονται όλες οι εγγυήσεις για τη διατήρηση της άμεσης σχέσης κατά τη διάρκεια της περιόδου απόσπασης.
- (5) Η δεύτερη καθοριστική προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 12 παράγραφος 1 του εν λόγω κανονισμού είναι η ύπαρξη δεσμών μεταξύ του εργοδότη και του κράτους μέλους στο οποίο είναι εγκατεστημένος. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να περιοριστεί η δυνατότητα απόσπασης αποκλειστικά στις επιχειρήσεις εκείνες οι οποίες ασκούν κατά κανόνα τη δραστηριότητά τους στην επικράτεια του κράτους μέλους στη νομοθεσία του οποίου εξακολουθεί να υπάγεται ο αποσπασμένος εργαζόμενος, θεωρώντας, συνεπώς, ότι οι ανωτέρω διατάξεις αφορούν μόνο τις επιχειρήσεις οι οποίες κανονικά πραγματοποιούν ουσιώδεις δραστηριότητες στην επικράτεια του κράτους μέλους εγκατάστασης.
- (6) Θα πρέπει να προσδιορίζονται ενδεικτικές περίοδοι για τους μισθωτούς και μη μισθωτούς εργαζόμενους, με την επιφύλαξη της κατά περίπτωση αξιολόγησης.
- (7) Οι εγγυήσεις ως προς τη διατήρηση της άμεσης σχέσης παύουν να υφίστανται στην περίπτωση που ο αποσπασμένος εργαζόμενος τίθεται στη διάθεση τρίτης επιχείρησης.
- (8) Είναι απαραίτητο να υπάρχει δυνατότητα πραγματοποίησης όλων των ελέγχων, καθ' όλη την περίοδο απόσπασης, κυρίως όσον αφορά την καταβολή των εισφορών και τη διατήρηση της άμεσης σχέσης, ώστε να αποφεύγεται η καταχρηστική χρήση των προαναφερόμενων διατάξεων και να εξασφαλίζεται η κατάλληλη ενημέρωση των διοικητικών οργάνων, των εργοδοτών και των εργαζομένων.

⁽¹⁾ ΕΕ L 166 της 30.4.2004, σ. 1.

⁽²⁾ ΕΕ L 284 της 30.10.2009, σ. 1.

- (9) Ο εργαζόμενος και ο εργοδότης πρέπει να είναι κατάλληλα ενημερωμένοι σχετικά με τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες ο αποσπασμένος εργαζόμενος εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία της χώρας από την οποία έχει αποσπαστεί.
- (10) Η εκτίμηση και η παρακολούθηση της κατάστασης των επιχειρήσεων και των εργαζομένων πρέπει να πραγματοποιούνται από τους αρμόδιους φορείς με τις κατάλληλες εγγυήσεις, έτσι ώστε να μην παρακωλύεται η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών και η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.
- (11) Η αρχή της καλόπιστης συνεργασίας, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 10 της Συνθήκης, επιβάλλει στους αρμόδιους φορείς μια σειρά υποχρεώσεων σε σχέση με την ενεργοποίηση των διατάξεων του άρθρου 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004.

Ενεργώντας σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στο άρθρο 71 παράγραφος 2 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004,

ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΙ:

1. Οι διατάξεις του άρθρου 12 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 εφαρμόζονται σε εργαζόμενο ο οποίος υπάγεται στη νομοθεσία κράτους μέλους (κράτος αποστολής) λόγω της άσκησης δραστηριότητας στο πλαίσιο της απασχόλησης από έναν εργοδότη και ο οποίος αποστέλλεται από τον εργοδότη αυτόν σε άλλο κράτος μέλος (κράτος απασχόλησης), προκειμένου να εργαστεί εκεί για λογαριασμό του εν λόγω εργοδότη.

Η εργασία θεωρείται ότι εκτελείται για λογαριασμό του εργοδότη του κράτους αποστολής, εφόσον καταδεικνύεται ότι πραγματοποιείται για τον εν λόγω εργοδότη και ότι υφίσταται άμεση σχέση μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη ο οποίος τον απέσπασε.

Προκειμένου να διαπιστωθεί εάν εξακολουθεί να υφίσταται η άμεση σχέση, θεωρώντας, κατά συνέπεια, ότι ο εργαζόμενος εξακολουθεί να υπάγεται στον εργοδότη που τον απέσπασε, πρέπει να ληφθεί υπόψη μια σειρά από στοιχεία, μεταξύ άλλων η ευθύνη για την πρόσληψη, η σύμβαση εργασίας, η αμοιβή (με την επιφύλαξη πιθανών συμφωνιών μεταξύ του εργοδότη στο κράτος αποστολής και της επιχείρησης στο κράτος απασχόλησης σχετικά με την αμοιβή των εργαζομένων), η απόλυση και η εξουσία καθορισμού της φύσης της εργασίας.

Για την εφαρμογή του άρθρου 14 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009, μπορεί ενδεικτικά να θεωρηθεί ότι πληροί την απαιτούμενη προϋπόθεση που ορίζεται με τη φράση «αμέσως πριν από την έναρξη της απασχόλησής του», η υπαγωγή στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο εδρεύει ο εργοδότης για τουλάχιστον ένα μήνα. Εάν η περίοδος υπαγωγής είναι συντομότερη, απαιτείται κατά περίπτωση αξιολόγηση λαμβάνοντας υπόψη όλους τους άλλους παράγοντες.

Προκειμένου να προσδιορισθεί, εφόσον είναι αναγκαίο ή σε περίπτωση αμφιβολιών, εάν ένας/μία εργοδότης/εργοδότηρια κατά κανόνα πραγματοποιεί ουσιαστικές δραστηριότητες στην επικράτεια του κράτους μέλους στο οποίο εδρεύει, ο αρμόδιος φορέας του κράτους αυτού οφείλει να εξετάσει το σύνολο των κριτηρίων που χαρακτηρίζουν τις ασκούμενες από την επιχείρηση αυτή δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένου του τόπου όπου βρίσκεται η έδρα και η διοίκηση της επιχείρησης, του αριθμού των διοικητικών υπαλλήλων οι οποίοι εργάζονται αντίστοιχα στο κράτος μέλος εγκατάστασης και στο άλλο κράτος μέλος, του τόπου στον οποίο προσλαμβάνονται οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι και αυτού στον οποίο συνάπτονται οι περισσότερες συμβάσεις με τους πελάτες, της εφαρμοστέας νομοθεσίας για τις συμβάσεις τις οποίες συνάπτει η επιχείρηση, αφενός μεν με τους εργαζομένους της, αφετέρου δε με τους πελάτες της, του κύκλου εργασιών ο οποίος πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια μιας αρκούντως τυπικής περιόδου σε κάθε ένα από τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη, καθώς επίσης του αριθμού των συμβάσεων που εκτελούνται στο κράτος αποστολής. Ο κατάλογος αυτός δεν είναι εξαντλητικός, καθότι η επιλογή των κριτηρίων πρέπει να προσαρμόζεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση και να συνεκτιμάται η φύση των δραστηριοτήτων τις οποίες ασκεί η επιχείρηση στο κράτος εγκατάστασης.

2. Για την εφαρμογή του άρθρου 14 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009, η αξιολόγηση της συμμόρφωσης προς τις απαιτήσεις στο κράτος μέλος όπου το πρόσωπο έχει εγκατασταθεί, βασίζεται σε κριτήρια όπως η χρήση γραφείων, η καταβολή φόρων, η διατήρηση επαγγελματικής κάρτας και αριθμού φορολογικού μητρώου ή η εγγραφή σε εμπορικά επιμελητήρια ή σε επαγγελματικές οργανώσεις. Ενδεικτικά, η άσκηση δραστηριότητας για τουλάχιστον δύο μήνες μπορεί να θεωρηθεί ότι πληροί την απαιτούμενη προϋπόθεση που αναφέρεται στη φράση «για ορισμένο χρονικό διάστημα πριν από την ημερομηνία κατά την οποία επιθυμεί να επωφεληθεί των διατάξεων του προαναφερόμενου άρθρου». Εάν η περίοδος υπαγωγής είναι συντομότερη, απαιτείται κατά περίπτωση αξιολόγηση, λαμβάνοντας υπόψη όλους τους άλλους παράγοντες.
3. α) Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 της παρούσας απόφασης, το άρθρο 12 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 εξακολουθεί να εφαρμόζεται για την απόσπαση προσωπικού, εφόσον ο εργαζόμενος ο οποίος έχει αποσπαστεί από μια επιχείρηση του κράτους αποστολής σε επιχείρηση του κράτους απασχόλησης, αποσπάται επίσης σε μία ή περισσότερες άλλες επιχειρήσεις του ίδιου κράτους απασχόλησης, στο μέτρο, ωστόσο, που ο εργαζόμενος εξακολουθεί να ασκεί τη δραστηριότητά του για λογαριασμό της επιχείρησης η οποία τον απέσπασε. Τέτοια περίπτωση μπορεί να υπάρξει, ειδικότερα, εάν η επιχείρηση έχει αποσπάσει τον εργαζόμενο σε ένα κράτος μέλος, προκειμένου να εκτελέσει εκεί εργασία διαδοχικά ή ταυτόχρονα σε δύο ή περισσότερες επιχειρήσεις οι οποίες είναι εγκατεστημένες σε αυτό το κράτος μέλος. Το θεμελιώδες και καθοριστικό στοιχείο είναι η εργασία να εξακολουθεί να εκτελείται για λογαριασμό της επιχείρησης που απέσπασε τον εργαζόμενο.

Η απόσπαση διαδοχικά σε διαφορετικά κράτη μέλη οδηγεί σε κάθε περίπτωση σε νέα απόσπαση κατά την έννοια του άρθρου 12 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004.

- β) Η προσωρινή διακοπή των δραστηριοτήτων του εργαζόμενου στην επιχείρηση του κράτους απασχόλησης, για οποιονδήποτε λόγο (διακοπές, ασθένεια, εκπαίδευση στην επιχείρηση που τον απέσπασε κ.ά.), δεν συνιστά διακοπή της απόσπασης κατά την έννοια του άρθρου 12 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004.
- γ) Όταν τερματιστεί η περίοδος απόσπασης ενός εργαζόμενου και δεν ακολουθήσει νέα περίοδος απόσπασης για τον ίδιο, οι ίδιες επιχειρήσεις και το ίδιο κράτος μέλος δύναται να παραμείνουν αρμόδιοι μέχρι την πάροδο τουλάχιστον δύο μηνών από την ημερομηνία λήξης της προηγούμενης περιόδου απόσπασης. Η παρέκκλιση από αυτή την αρχή είναι, ωστόσο, επιτρεπτή σε συγκεκριμένες περιπτώσεις.
4. Οι διατάξεις του άρθρου 12 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 δεν ισχύουν ή παύουν να ισχύουν στις εξής περιπτώσεις:
- α) εάν η επιχείρηση στην οποία έχει αποσπαστεί ο εργαζόμενος τον θέσει στη διάθεση άλλης επιχείρησης του κράτους μέλους στο οποίο είναι εγκατεστημένη·
- β) εάν ο εργαζόμενος, ο οποίος είναι αποσπασμένος σε ένα κράτος μέλος, τεθεί στη διάθεση επιχείρησης εγκατεστημένης σε άλλο κράτος μέλος·
- γ) εάν ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί σε ένα κράτος μέλος από μια επιχείρηση εγκατεστημένη σε δεύτερο κράτος μέλος, προκειμένου να αποσταλεί σε επιχείρηση τρίτου κράτους μέλους.
5. α) Ο αρμόδιος φορέας του κράτους μέλους στη νομοθεσία του οποίου εξακολουθεί να υπάγεται ο ενδιαφερόμενος, βάσει του άρθρου 12 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, στις περιπτώσεις οι οποίες προβλέπονται από την παρούσα απόφαση, ενημερώνει κατάλληλα τους ενδιαφερόμενους, εργοδότη και εργαζόμενο, για τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες ο αποσπασμένος εργαζόμενος διατηρεί την υπαγωγή του στη συγκεκριμένη νομοθεσία. Έτσι, ο εργοδότης πληροφορείται για τη δυνατότητα ελέγχων καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου απόσπασης, προκειμένου να διαπιστώνεται ότι αυτή δεν έχει λήξει. Οι έλεγχοι αυτοί μπορεί να σχετίζονται, κυρίως, με την καταβολή των εισφορών και τη διατήρηση της άμεσης σχέσης.
- Ο αρμόδιος φορέας του κράτους μέλους στο οποίο έχει εγκατασταθεί ο ενδιαφερόμενος, στη νομοθεσία του οποίου εξακολουθεί να υπάγεται ο μη μισθωτός εργαζόμενος βάσει του άρθρου 12 παράγραφος 2 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, ενημερώνει κατάλληλα τον τελευταίο σχετικά με τις προϋποθέσεις στις οποίες υπόκειται η διατήρηση της υπαγωγής του στη νομοθεσία αυτή. Ο ενδιαφερόμενος πληροφορείται κατ' αυτόν τον τρόπο για τη δυνατότητα ελέγχων καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου άσκησης προσωρινής δραστηριότητας στο κράτος απασχόλησης, προκειμένου να διαπιστώνεται ότι οι συνθήκες υπό τις οποίες ασκείται η δραστηριότητα αυτή δεν έχουν μεταβληθεί. Οι έλεγχοι αυτοί μπορεί να αφορούν, συγκεκριμένα, την καταβολή εισφορών και τη διατήρηση της αναγκαίας υποδομής για τη συνέχιση της δραστηριότητάς του στο κράτος εγκατάστασης.
- β) Επιπλέον, ο αποσπασμένος εργαζόμενος καθώς και ο εργοδότης του πληροφορούν τον αρμόδιο φορέα του κράτους αποστολής για κάθε μεταβολή η οποία επέρχεται κατά τη διάρκεια της απόσπασης, κυρίως:
- εάν η απόσπαση που αιτήθηκε τελικά δεν πραγματοποιήθηκε,
- εάν η δραστηριότητα διακόπτεται σε περίπτωση άλλη από αυτήν που προβλέπεται στην παράγραφο 3 στοιχείο β) της παρούσας απόφασης,
- εάν ο αποσπασμένος εργαζόμενος έχει τοποθετηθεί από τον εργοδότη του σε άλλη επιχείρηση του κράτους αποστολής, ιδίως σε περίπτωση συγχώνευσης ή μεταβίβασης μιας επιχείρησης.
- γ) Ο αρμόδιος φορέας του κράτους αποστολής κοινοποιεί στον φορέα του κράτους απασχόλησης, κατά περίπτωση και κατόπιν αιτήσεως, τις πληροφορίες οι οποίες αναφέρονται στο στοιχείο β).
- δ) Οι αρμόδιοι φορείς του κράτους αποστολής και του κράτους απασχόλησης συνεργάζονται για την υλοποίηση των προαναφερθέντων ελέγχων, καθώς και σε περιπτώσεις αμφισβήτησης της εφαρμογής του άρθρου 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004.
6. Οι αρμόδιοι φορείς εκτιμούν και παρακολουθούν τις καταστάσεις που καλύπτονται από το άρθρο 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, παρέχοντας στις επιχειρήσεις και στους ενδιαφερόμενους εργαζομένους όλα τα εχέγγυα, προκειμένου να μην παρακωλύεται η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών και η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων. Ειδικότερα, τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για να εκτιμηθεί εάν ένας εργοδότης ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές του στην επικράτεια ενός κράτους, εάν εξακολουθεί να υφίσταται άμεση σχέση μεταξύ της επιχείρησης και του εργαζομένου ή εάν ο μη μισθωτός εργαζόμενος διατηρεί την αναγκαία υποδομή για την άσκηση της δραστηριότητάς του σε ένα κράτος, πρέπει να τυγχάνουν συνεπούς και ισότιμης εφαρμογής σε ίδιες ή παρόμοιες καταστάσεις.

7. Η Διοικητική Επιτροπή ενθαρρύνει τη συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων αρχών των κρατών μελών για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 12 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, διευκολύνοντας την παρακολούθηση και την ανταλλαγή πληροφοριών, εμπειριών και ορθών πρακτικών, αφενός μεν κατά τον καθορισμό και την ιεράρχηση των κριτηρίων για την εκτίμηση των καταστάσεων οι οποίες αφορούν τόσο τις επιχειρήσεις όσο και τους εργαζόμενους, αφετέρου δε σε σχέση με τα μέτρα ελέγχου τα οποία τίθενται σε ισχύ. Για τον σκοπό αυτόν, καταρτίζει προοδευτικά, προς όφελος των διοικητικών αρχών, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, έναν οδηγό ορθής πρακτικής σε θέματα απόσπασης μισθωτών εργαζομένων και άσκησης από τους μη μισθωτούς εργαζομένους προσωρινής δραστηριότητας εκτός του κράτους εγκατάστασης.
8. Η παρούσα απόφαση δημοσιεύεται στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Εφαρμόζεται από την ημερομηνία έναρξης ισχύος του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009.

Η πρόεδρος της Διοικητικής Επιτροπής
Gabriela PIKOROVÁ