ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 21.3.2012
COM(2012) 131 final

2012/0061 (COD)

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

για την επιβολή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

{SWD(2012) 63 final}
{SWD(2012) 64 final}

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

Γενικό πλαίσιο

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

Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων πρέπει να διαχωρίζεται από την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, σύμφωνα με το άρθρο 56 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ).

Η *ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων* δίνει σε κάθε πολίτη το δικαίωμα να μετακινείται ελεύθερα και να διαμένει σε άλλο κράτος μέλος με σκοπό την εργασία και τον προστατεύει από διακρίσεις σε βάρος του όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και άλλους όρους εργασίας σε σχέση με 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 αποστέλλουν («αποσπούν») προσωρινά δικούς τους εργαζομένους στο άλλο κράτος μέλος με σκοπό να εκτελέσουν εκεί τις εργασίες που απαιτούνται για την παροχή των εν λόγω υπηρεσιών. Οι κατ' αυτήν την έννοια αποσπασμένοι εργαζόμενοι καλύπτονται από την οδηγία 96/71/ΕΚ[1].

Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να εξασφαλίσει την ελευθερία παροχής διασυνοριακών υπηρεσιών βάσει του άρθρου 56 της ΣΛΕΕ και την επαρκή προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων που αποσπώνται προσωρινά στο εξωτερικό γι' αυτόν τον σκοπό. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, η παρούσα οδηγία καθορίζει, σε επίπεδο ΕΕ, τους υποχρεωτικούς κανόνες που πρέπει να εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους στη χώρα υποδοχής[2]. Η οδηγία θεσπίζει μια βασική δέσμη σαφώς καθορισμένων όρων εργασίας και απασχόλησης με την οποία πρέπει να συμμορφώνεται ο πάροχος υπηρεσιών στη χώρα υποδοχής ώστε να εξασφαλίζει την ελάχιστη προστασία των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, η οδηγία παρέχει σημαντικό επίπεδο προστασίας στους εργαζομένους που μπορεί να είναι ευάλωτοι δεδομένης της κατάστασής τους (προσωρινή απασχόληση σε ξένη χώρα, δυσκολία επαρκούς εκπροσώπησής τους, ελλιπής γνώση της εγχώριας νομοθεσίας, των θεσμών και της γλώσσας). Η οδηγία συμβάλλει επίσης καθοριστικά στη διαμόρφωση κλίματος δίκαιου ανταγωνισμού μεταξύ όλων των παρόχων υπηρεσιών (συμπεριλαμβανομένων των φορέων από άλλα κράτη μέλη), εξασφαλίζοντας ίσους όρους ανταγωνισμού, καθώς και ασφάλεια δικαίου για τους παρόχους υπηρεσιών, τους αποδέκτες των υπηρεσιών και τους εργαζομένους που αποσπώνται με σκοπό την παροχή υπηρεσιών.

---

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 του 1997.

2 Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών – Απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών: μεγιστοποίηση των οφελών και των δυνατοτήτων και ταυτόχρονα παροχή εγγυήσεων για την προστασία των εργαζομένων, COM(2007) 304 τελικό.

Βασικά σημεία της οδηγίας 96/71/ΕΚ

Η οδηγία εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις που αποσπούν προσωρινά εργαζομένους σε κράτος μέλος διαφορετικό από εκείνο του οποίου η νομοθεσία διέπει την εργασιακή σχέση. Καλύπτει τρεις περιπτώσεις διασυνοριακής απόσπασης:

– την απόσπαση στο πλαίσιο σύμβασης η οποία έχει συναφθεί μεταξύ της επιχείρησης που πραγματοποιεί την απόσπαση και του συμβαλλόμενου μέρους στο οποίο πρόκειται να παρασχεθούν οι υπηρεσίες («εργολαβία/υπεργολαβία»),

– την απόσπαση σε εγκατάσταση ή επιχείρηση ιδιοκτησίας του ομίλου στο έδαφος άλλου κράτους μέλους («ενδοεταιρικές μεταθέσεις»),

– την εκμίσθωση, από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή γραφείο εύρεσης εργασίας, σε χρήστρια επιχείρηση εγκατεστημένη σε άλλο κράτος μέλος,

με την προϋπόθεση ότι, κατά τη διάρκεια της απόσπασης, υπάρχει και στις τρεις περιπτώσεις εργασιακή σχέση μεταξύ της επιχείρησης που πραγματοποιεί την απόσπαση και του εργαζομένου[3].

Η βασική δέσμη των εφαρμοστέων όρων εργασίας και απασχόλησης, που καθορίζεται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας, περιλαμβάνει τα εξής:

– τις μέγιστες περιόδους εργασίας και τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης,

– την ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών,

– τις ελάχιστες αμοιβές, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας [το στοιχείο αυτό δεν εφαρμόζεται στα συμπληρωματικά (επικουρικά) επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα],

– τους όρους εκμίσθωσης εργαζομένων, ιδίως τη διάθεση εργαζομένων από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης,

– την υγεία, ασφάλεια και υγιεινή στην εργασία,

– τα προστατευτικά μέτρα σχετικά με τους όρους απασχόλησης των γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, των παιδιών και των νέων,

– την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και άλλες διατάξεις για την απαγόρευση των διακρίσεων.

Όταν οι εν λόγω όροι απασχόλησης θεσπίζονται με νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις, τα κράτη μέλη πρέπει να τους εφαρμόζουν στους εργαζομένους που αποσπώνται στο έδαφός τους. Τα κράτη μέλη πρέπει επίσης να τους εφαρμόζουν στους αποσπασμένους εργαζομένους, αν προβλέπονται σε συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής κατά την έννοια του άρθρου 3 παράγραφος 8, στον βαθμό που αφορούν τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο παράρτημα της οδηγίας (τομέας των οικοδομών). Ως προς τις άλλες δραστηριότητες, τα κράτη μέλη έχουν τη

[3] Άρθρο 1 παράγραφος 1 και παράγραφος 3 στοιχεία α) έως γ).

δυνατότητα να επιλέξουν την εφαρμογή όρων απασχόλησης που καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις ή τις διαιτητικές αποφάσεις (άρθρο 3 παράγραφος 10 δεύτερη περίπτωση). Σύμφωνα με τη Συνθήκη, μπορούν επίσης να επιβάλλουν όρους απασχόλησης σε θέματα άλλα από εκείνα που αναφέρονται στην οδηγία, αν πρόκειται για διατάξεις δημόσιας τάξης (άρθρο 3 παράγραφος 10 πρώτη περίπτωση).

Η οδηγία δεν υποχρεώνει τα κράτη μέλη να καθορίζουν τους κατώτατους μισθούς. Κατά την έκδοση της οδηγίας, το Συμβούλιο και η Επιτροπή είχαν δηλώσει ότι, όσον αφορά τα κράτη μέλη η νομοθεσία των οποίων δεν περιέχει διάταξη για τους κατώτατους μισθούς, το πρώτο και το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 3 παράγραφος 1 δεν συνεπάγονται καμία υποχρέωση για τη θέσπιση σχετικής διάταξης[4].

Παρά το γεγονός ότι η οδηγία δεν εφαρμόζεται απευθείας σε επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε τρίτες χώρες, το άρθρο 1 παράγραφος 4 προβλέπει ότι οι εν λόγω επιχειρήσεις δεν πρέπει να τυγχάνουν ευνοϊκότερης μεταχείρισης από τις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος. Αυτό σημαίνει ότι τα κράτη μέλη δεν πρέπει να παρέχουν στις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε τρίτη χώρα πλεονεκτικότερη ανταγωνιστική θέση σε σύγκριση με τις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος, ιδίως όσον αφορά τους όρους εργασίας και το μισθολογικό κόστος. Κατά συνέπεια, η οδηγία καθορίζει εμμέσως το ελάχιστο επίπεδο προστασίας για τους οικείους εργαζομένους.

Επιπλέον, τα άρθρα 4, 5 και 6 της οδηγίας περιλαμβάνουν διατάξεις σχετικά με την πρόσβαση στις πληροφορίες, τη διοικητική συνεργασία, την επιβολή και τη δικαστική αρμοδιότητα.

Πολιτικό πλαίσιο — Εξελίξεις μετά την έκδοση της οδηγίας το 1996

Ήδη πριν από την έκδοση της οδηγίας για την απόσπαση των εργαζομένων, το ζήτημα του αν και κατά πόσον οι εθνικές εργατικές νομοθεσίες θα μπορούσαν να εφαρμοστούν σε εργαζομένους αλλοδαπών παρόχων υπηρεσιών είχε οδηγήσει σε οξεία αντιπαράθεση, όπως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ, στο εξής: Δικαστήριο).

Η Επιτροπή αξιολόγησε τη μεταφορά και εφαρμογή της οδηγίας και εξέδωσε έκθεση το 2003[5]. Η εν λόγω έκθεση διαπίστωσε αρκετές αδυναμίες και προβλήματα πλημμελούς μεταφοράς και/ή εφαρμογής της οδηγίας σε συγκεκριμένα κράτη μέλη.

Επιπροσθέτως, το 2006 η Επιτροπή εξέδωσε κατευθυντήριες γραμμές[6] προκειμένου να αποσαφηνιστεί ο βαθμός στον οποίο ορισμένα εθνικά μέτρα ελέγχου θα μπορούσαν να είναι δικαιολογημένα και αναλογικά με γνώμονα το υπερισχύον ενωσιακό δίκαιο όπως αυτό ερμηνεύεται στη νομολογία του Δικαστηρίου. Το 2007, σε δεύτερη ανακοίνωση[7],

---

4 Έγγραφο αριθ. 10048/96 ADD1 του Συμβουλίου, της 20ής Σεπτεμβρίου 1996.

5 Έκθεση των υπηρεσιών της Επιτροπής για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, 2003. Έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

6 Ανακοίνωση της Επιτροπής – Κατευθύνσεις για την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, COM(2006) 159 τελικό.

7 Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών – Απόσπαση εργαζομένων

επισημάνθηκαν αρκετές αδυναμίες όσον αφορά τον τρόπο διεξαγωγής των ελέγχων σε ορισμένα κράτη μέλη, τη χαμηλή ποιότητα διοικητικής συνεργασίας και την περιορισμένη πρόσβαση στις πληροφορίες[8].

Οι αποφάσεις του Δικαστηρίου στις υποθέσεις Viking-Line, Laval, Rüffert και Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου[9] πυροδότησαν έντονη αντιπαράθεση μεταξύ των οργάνων της ΕΕ, του ακαδημαϊκού κλάδου και των κοινωνικών εταίρων. Η αντιπαράθεση εστιαζόταν σε δύο βασικά θέματα.

Το πρώτο θέμα αφορούσε την εξεύρεση της χρυσής τομής μεταξύ, αφενός, της άσκησης του δικαιώματος συλλογικής δράσης εκ μέρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος της απεργίας, και, αφετέρου, των οικονομικών ελευθεριών που κατοχυρώνονται στη ΣΛΕΕ, και ιδίως της ελευθερίας εγκατάστασης και της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών. Το δεύτερο θέμα αφορούσε την ερμηνεία ορισμένων νευραλγικών διατάξεων της οδηγίας 96/71/ΕΚ, όπως την έννοια της δημόσιας τάξης, το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής των όρων απασχόλησης που επιβάλλονται από την οδηγία, καθώς και τον χαρακτήρα των υποχρεωτικών κανόνων, ιδίως σχετικά με τον ελάχιστο μισθό.

Ο Πρόεδρος Barroso, στην παρουσίαση των πολιτικών του προτεραιοτήτων ενώπιον του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στις 15 Σεπτεμβρίου 2009, αναγνώρισε την ανάγκη να αντιμετωπιστούν οι ανησυχίες και τα προβλήματα που επισημάνθηκαν από αρκετούς ενδιαφερομένους κατά τη συζήτηση και εξήγγειλε την ανάληψη νομοθετικής πρωτοβουλίας για την επίλυση των προβλημάτων που ανακύπτουν κατά την εφαρμογή και ερμηνεία της οδηγίας για την απόσπαση των εργαζομένων.

Η έκθεση για την επανεκκίνηση της ενιαίας αγοράς[10], που υποβλήθηκε από τον κ. Monti στις 9 Μαΐου 2010, απαντούσε επίσης σ' αυτές τις ανησυχίες. Αναγνώρισε ότι η πολεμική που πυροδοτήθηκε από τις αποφάσεις του Δικαστηρίου «μπορεί μελλοντικά να αποξενώσει από την ενιαία αγορά και την ΕΕ μια μερίδα της κοινής γνώμης, κινήματα εργαζομένων και συνδικαλιστικές οργανώσεις, που υπήρξαν παραδοσιακά βασικοί υποστηρικτές της οικονομικής ολοκλήρωσης». Πρόσθεσε, επιπλέον, ότι «οι αποφάσεις του Δικαστηρίου έφεραν στο φως τις αδυναμίες της ενιαίας αγοράς απέναντι στην κοινωνική διάσταση του ζητήματος σε εθνικό επίπεδο».

Το 2008 η Επιτροπή εξέδωσε σύσταση[11], με την οποία καλούσε τα κράτη μέλη να λάβουν επειγόντως μέτρα για να βελτιώσουν την κατάσταση των αποσπασμένων εργαζομένων μέσω της καλύτερης συνεργασίας μεταξύ των εθνικών διοικήσεων, ώστε να υπάρξει

στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών: μεγιστοποίηση των οφελών και των δυνατοτήτων και ταυτόχρονα παροχή εγγυήσεων για την προστασία των εργαζομένων, COM(2007) 304 τελικό.

8 Για περισσότερες πληροφορίες: Μελέτη για τις πληροφορίες που παρέχονται σχετικά με την απόσπαση των εργαζομένων, F. Muller, Στρασβούργο, Σεπτέμβριος 2010. Έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

9 Υπόθεση Viking (C-438/05), της 11ης Δεκεμβρίου 2007, υπόθεση Laval (C-341/05), της 18ης Δεκεμβρίου 2007, υπόθεση Rüffert (C-346/06), της 3ης Απριλίου 2008, και υπόθεση Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (C-319/06), της 19ης Ιουνίου 2008.

10 «Μια νέα στρατηγική για την ενιαία αγορά – Στην υπηρεσία της οικονομίας και της κοινωνίας της Ευρώπης», Έκθεση του Mario Monti προς τον πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, José Manuel Barroso, 9 Μαΐου 2010.

11 Σύσταση της Επιτροπής, της 3ης Απριλίου 2008, σχετικά με τη βελτίωση της διοικητικής συνεργασίας στο πλαίσιο της απόσπασης των εργαζομένων για την παροχή υπηρεσιών (ΕΕ C 85 της 4.4.2008, σ. 1-4).

αποτελεσματικότερη ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κρατών μελών, καθώς και ευχερέστερη πρόσβαση στην ενημέρωση και ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών. Το ίδιο έτος, η Επιτροπή δημιούργησε επίσης την επιτροπή εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων[12], στη σύνθεση της οποίας συμμετέχουν εκπρόσωποι των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων, με σκοπό την εξέταση και αποσαφήνιση προβλημάτων σχετικά με τη μεταφορά και την εφαρμογή της οδηγίας.

Έκταση του φαινομένου της απόσπασης

Η ανάλυση της απόσπασης ως οικονομικού και κοινωνικού φαινομένου, μια ανάλυση που διαφέρει από τις ανεπιβεβαίωτες πληροφορίες, παρεμποδίζεται από την έλλειψη επακριβών αριθμητικών στοιχείων και από την κακή ποιότητα της βάσης δεδομένων. Η μόνη διαθέσιμη πηγή στοιχείων σε επίπεδο ΕΕ βασίζεται στη συστηματική συλλογή πιστοποιητικών Ε101 (2005-2009) στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, η οποία διενεργείται από την ΓΔ EMPL σε συνεργασία με τις εθνικές αρχές[13]. Ωστόσο, αυτή η βάση δεδομένων έχει αρκετούς περιορισμούς[14].

Με τις παραπάνω επιφυλάξεις, μπορεί να εκτιμηθεί ότι κάθε χρόνο αποσπώνται μεταξύ κρατών μελών περίπου ένα εκατομμύριο εργαζόμενοι από τους εργοδότες τους. Επομένως, η απόσπαση αφορά μόνο ένα μικρό ποσοστό του ενεργού πληθυσμού (το 0,4 % του ενεργού πληθυσμού των χωρών αποστολής της ΕΕ-15 και το 0,7 % του ενεργού πληθυσμού των χωρών αποστολής της ΕΕ-12). Ωστόσο, όσον αφορά την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στην ΕΕ, ο αριθμός των αποσπάσεων αντιπροσώπευε, το 2007, το 18,5 % των ενεργών πολιτών που ήταν υπήκοοι άλλου κράτους μέλους της ΕΕ-27. Κατά συνέπεια, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι, αν και η απόσπαση συνιστά εκτεταμένο φαινόμενο σε επίπεδο κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, ιδίως σε ορισμένες χώρες και τομείς, παραμένει σχετικά περιορισμένο φαινόμενο στην αγορά εργασίας της ΕΕ[15].

Ωστόσο, σε μερικά κράτη μέλη (Γερμανία, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Βέλγιο και Πολωνία) ο αριθμός των αποσπασμένων εργαζόμενων είναι μεγάλος και το φαινόμενο εξαπλώνεται όλο και περισσότερο, αφορώντας πλέον όλα τα κράτη μέλη ως χώρες αποστολής και/ή υποδοχής. Ο οικονομικός αντίκτυπος της απόσπασης είναι επίσης πολύ πιο σημαντικός από το αριθμητικό μέγεθός της, δεδομένου ότι μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό οικονομικό ρόλο στην κάλυψη προσωρινών ελλείψεων εργατικού δυναμικού σε ορισμένα επαγγέλματα ή κλάδους (π.χ. κατασκευές, μεταφορές). Επιπροσθέτως, η απόσπαση εργαζομένων ενισχύει το διεθνές εμπόριο υπηρεσιών, με όλα τα γνωστά πλεονεκτήματα που συνδέονται με την ενιαία αγορά (υψηλότερος ανταγωνισμός, κέρδη αποδοτικότητας κ.λπ.).

---

12 Απόφαση της Επιτροπής, της 19ης Δεκεμβρίου 2008, σχετικά με την ίδρυση επιτροπής εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων (2009/17/ΕΚ), ΕΕ L 8 της 13.1.2009, σ. 26.

13 Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011) – «Απόσπαση εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στις χώρες ΕΖΕΣ: Έκθεση για τα πιστοποιητικά Ε101 που εκδόθηκαν το 2008 και το 2009»· Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011), «Συλλογή διοικητικών στοιχείων σχετικά με τα πιστοποιητικά Ε101 που εκδόθηκαν το 2007».

14 Πρβλ. Εκτίμηση επιπτώσεων, σ. […].

15 Πρβλ. Idea Consult (βλ. υποσημείωση 28 της σύνοψης). Το ποσοστό παρέχει μόνο μια κατά προσέγγιση ένδειξη της αναλογίας που έχουν επί του εργατικού δυναμικού οι αποσπάσεις που αφορούν εργαζομένους οι οποίοι είναι υπήκοοι άλλου κράτους μέλους της ΕΕ-27. (Πιθανώς να πρόκειται για υπερεκτιμημένα στοιχεία.) Το πιστοποιητικό Ε101 δεν αντιπροσωπεύει μονάδα ισοδυνάμου πλήρους απασχόλησης ενός έτους, ενώ η έρευνα εργατικού δυναμικού από την οποία προέκυψαν τα στοιχεία για τους ενεργούς πολίτες που είναι υπήκοοι άλλου κράτους μέλους της ΕΕ-27 δεν καλύπτει τους αποσπασμένους εργαζομένους.

2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΜΕ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

2.1. Διαβούλευση με τα ενδιαφερόμενα μέρη

Οι αποφάσεις του Δικαστηρίου στις υποθέσεις Viking-Line, Laval, Rüffert και Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, την περίοδο 2007-2008, πυροδότησαν έντονες συζητήσεις, οι οποίες εστιάζονταν κυρίως στις συνέπειες που έχουν η ελευθερία παροχής υπηρεσιών και η ελευθερία εγκατάστασης στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και στον ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην προστασία των εν λόγω δικαιωμάτων σε περιπτώσεις διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών.

Οι ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις και ορισμένες πολιτικές ομάδες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου θεωρούν τις εν λόγω αποφάσεις αντικοινωνικές. Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC) αναφέρεται σε αυτές τις αποφάσεις με τον όρο «άδεια κοινωνικού ντάμπινγκ». Επιζητούν την τροποποίηση της νομοθεσίας, ώστε να διευκρινιστεί το νομικό πλαίσιο και να αποτραπεί στο μέλλον η έκδοση αποφάσεων που θα αντιβαίνουν σε εκείνα που θεωρούν ως συμφέροντα των εργαζομένων. Για τον σκοπό αυτό, προέβαλαν δύο βασικά αιτήματα:

– την αναθεώρηση της οδηγίας για την απόσπαση των εργαζομένων (οδηγία 96/71/ΕΚ), ώστε να γίνεται μνεία στην αρχή της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία» και να επιτρέπεται στο κράτος μέλος υποδοχής να εφαρμόζει ευνοϊκότερους όρους από τη βασική δέσμη όρων απασχόλησης που προβλέπονται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας·

– την προσθήκη ενός «Πρωτοκόλλου κοινωνικής προόδου» στη Συνθήκη, ώστε να δίνεται προτεραιότητα στα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα έναντι των οικονομικών ελευθεριών.

Άλλοι ενδιαφερόμενοι έχουν διαφορετική άποψη. Η Συνομοσπονδία Εργοδοτών της Ευρώπης (BusinessEurope) εξέφρασε την ικανοποίησή της για τις διευκρινίσεις που έγιναν με τις αποφάσεις του Δικαστηρίου και δεν θεωρεί αναγκαία την αναθεώρηση της οδηγίας. Τα περισσότερα κράτη μέλη εξέφρασαν παρόμοιες απόψεις. Τα κράτη μέλη που επηρεάστηκαν περισσότερο από τις αποφάσεις (Σουηδία, Γερμανία, Λουξεμβούργο και Δανία) τροποποίησαν τη νομοθεσία τους για να την προσαρμόσουν στις εν λόγω αποφάσεις.

Τον Οκτώβριο του 2008 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εξέδωσε ψήφισμα με το οποίο καλούσε, αφενός, όλα τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν δεόντως την οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων και, αφετέρου, την Επιτροπή να μην αποκλείσει το ενδεχόμενο μερικής αναθεώρησης της οδηγίας, αφού αξιολογήσει διεξοδικά τα προβλήματα και τις προκλήσεις[16]. Παράλληλα, τόνιζε ότι η ελευθερία παροχής υπηρεσιών «αποτελεί έναν από τους ακρογωνιαίους λίθους του ευρωπαϊκού εγχειρήματος [που] πρέπει να εξισορροπηθεί, αφενός, με τα θεμελιώδη δικαιώματα και τους κοινωνικούς στόχους που ορίζονται στις Συνθήκες και, αφετέρου, με το δικαίωμα των πολιτών και των κοινωνικών εταίρων να εξασφαλίσουν μη διάκριση, ισότιμη μεταχείριση και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας»[17]. Στις 2 Ιουνίου 2010 η Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων διοργάνωσε

---

16 Ψήφισμα της 22ας Οκτωβρίου 2008 σχετικά με τις προκλήσεις όσον αφορά τις συλλογικές συμβάσεις στην ΕΕ [2008/2085(INI)], σημεία 25 και 30.

17 Σημείο 1· βλ. επίσης σημεία 17 και 31.

ακρόαση τριών εμπειρογνωμόνων (που εκπροσωπούσαν την Επιτροπή, την ETUC και τη BusinessEurope), στο πλαίσιο της οποίας μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που ανήκουν στους Σοσιαλδημοκράτες, στην Αριστερά και στους Πράσινους κάλεσαν την Επιτροπή να λάβει μέτρα τα οποία συμφωνούσαν, σε πολύ μεγάλο βαθμό, με τις θέσεις που είχε διατυπώσει η ETUC.

Έπειτα από κοινή πρόσκληση του Επιτρόπου Špidla και του υπουργού Bertrand (με την ιδιότητά του ως Προέδρου του Συμβουλίου) στο Φόρουμ του Οκτωβρίου του 2008, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν να αναλύσουν από κοινού τις συνέπειες των αποφάσεων του Δικαστηρίου στο πλαίσιο της κινητικότητας και της παγκοσμιοποίησης. Τον Μάρτιο του 2010[18] οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι υπέβαλαν έκθεση σχετικά με τις συνέπειες των αποφάσεων του Δικαστηρίου. Το έγγραφο αποκάλυπτε τις σημαντικές αποκλίσεις τους. Ενώ η BusinessEurope αντιτίθεται στην αναθεώρηση της οδηγίας (αλλά αναγνωρίζει την ανάγκη διευκρίνισης ορισμένων παραμέτρων που αφορούν την επιβολή της), η ETUC ζητεί την εκ βάθρων τροποποίησή της.

Το 2010 η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή εξέδωσε γνωμοδότηση με τίτλο «Η κοινωνική διάσταση της ενιαίας αγοράς»[19], με την οποία ζητούσε την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ και εξέφραζε τη στήριξή της για μια πρωτοβουλία της Επιτροπής η οποία να αποσαφηνίζει τις νομικές υποχρεώσεις των εθνικών αρχών, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, και να τροποποιεί μερικώς την οδηγία. Η γνωμοδότηση προέτρεπε επίσης την Επιτροπή να εξαιρέσει το δικαίωμα της απεργίας από την ενιαία αγορά και να εξετάσει την ιδέα μιας «ευρωπαϊκής κοινωνικής αστυνομίας», η οποία να στηρίζει τις δραστηριότητες των επιθεωρήσεων εργασίας των διαφόρων κρατών μελών.

Η έκθεση Monti, «Μια νέα στρατηγική για την ενιαία αγορά», αναγνωρίζοντας την αντιπαράθεση που πυροδοτήθηκε από τις αποφάσεις του Δικαστηρίου, προέβη στις εξής συστάσεις:

– αποσαφήνιση «της εφαρμογής της οδηγίας για την απόσπαση των εργαζομένων και ενίσχυση της διάδοσης πληροφοριών για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εταιρειών, τη διοικητική συνεργασία και τις κυρώσεις στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων και της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών»·

– εισαγωγή διάταξης «για τη διασφάλιση του δικαιώματος της απεργίας βάσει του άρθρου 2 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 2679/98 του Συμβουλίου [ο λεγόμενος "κανονισμός Monti"] και μηχανισμού για την άτυπη επίλυση εργασιακών διαφορών που αφορούν την εφαρμογή της οδηγίας».

Τον Οκτώβριο του 2010 η Επιτροπή ξεκίνησε δημόσια διαβούλευση για την αναζωογόνηση της ενιαίας αγοράς με την ανακοίνωση «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»[20]. Στην ανακοίνωση αυτή η Επιτροπή υπέβαλε δύο προτάσεις (αριθ. 29 και

---

[18] Το κείμενο παρουσιάστηκε στη διάσκεψη του Οβιέδο, τον Μάρτιο του 2010, η οποία διοργανώθηκε από την ισπανική Προεδρία. Από τις συζητήσεις προέκυψαν και πάλι αποκλίνουσες απόψεις μεταξύ των ενδιαφερομένων.

[19] Γνωμοδότηση 2011/C 44/15.

[20] COM(2010) 608 τελικό/2 της 11.11.2010.

30), οι οποίες απέβλεπαν στην αποκατάσταση της εμπιστοσύνης και της στήριξης εκ μέρους των πολιτών: η μία αφορούσε τη χρυσή τομή μεταξύ των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων και των οικονομικών ελευθεριών και η άλλη αφορούσε την απόσπαση των εργαζομένων.

– Πρόταση αριθ. 29: «Βάσει της νέας στρατηγικής της για την αποτελεσματική εφαρμογή του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων από την Ευρωπαϊκή Ένωση, η Επιτροπή θα μεριμνήσει ώστε τα δικαιώματα που εγγυάται ο Χάρτης, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος ανάληψης συλλογικών δράσεων, να λαμβάνονται υπόψη. [….]

– Πρόταση αριθ. 30: «Η Επιτροπή θα θεσπίσει νομοθετική πρόταση το 2011 που αποσκοπεί στη βελτίωση της εφαρμογής της οδηγίας σχετικά με την απόσπαση των εργαζομένων, η οποία θα μπορεί να συμπεριλάβει ή να συμπληρωθεί από διευκρίνιση της άσκησης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων στο πλαίσιο των οικονομικών ελευθεριών της ενιαίας αγοράς.»

Η δημόσια διαβούλευση απέδειξε ότι αυτές οι ενέργειες συγκεντρώνουν τεράστιο ενδιαφέρον και στήριξη από συνδικαλιστικές οργανώσεις, μεμονωμένους πολίτες και ΜΚΟ.

Η πρόταση αριθ. 29 σχετικά με την αποτελεσματική εφαρμογή του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και την εκτίμηση των κοινωνικών επιπτώσεων θεωρείται ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα από τους 740 απαντήσαντες (σε σύνολο περισσότερων από 800).

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι διατύπωσαν στο πλαίσιο της διαβούλευσης τις καθιερωμένες θέσεις τους. Η ETUC επανέλαβε το αίτημά της για ένα «Πρωτόκολλο κοινωνικής προόδου» που να τροποποιεί τη Συνθήκη και υποστήριξε ότι η Επιτροπή δεν θα πρέπει μόνο να διευκρινίσει και να βελτιώσει την εφαρμογή της οδηγίας για την απόσπαση των εργαζομένων, αλλά και να την αναθεωρήσει διεξοδικά. Η BusinessEurope συντάχθηκε με την προσέγγιση της Επιτροπής για αποτελεσματικότερη εφαρμογή και επιβολή της ισχύουσας οδηγίας.

Παράλληλα με το «Πρωτόκολλο κοινωνικής προόδου», η ιδέα του λεγόμενου «κανονισμού Monti II» συνάντησε τη θετική υποδοχή της ETUC (πράγμα που εκφράστηκε ρητά σε αρκετές απαντήσεις των εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων). Η τοποθέτηση της BusinessEurope δεν είναι ξεκάθαρη, αλλά φαίνεται ότι αμφισβητεί την προστιθέμενη αξία αυτής της ιδέας, επισημαίνοντας σαφώς ότι δεν θα πρέπει να θέτει υπό αμφισβήτηση τον αποκλεισμό του δικαιώματος της απεργίας από το πεδίο αρμοδιοτήτων της ΕΕ.

Μετά την ευρεία δημόσια συζήτηση και με βάση τις τοποθετήσεις που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιό της, η Επιτροπή εξέδωσε, στις 13 Απριλίου 2011, ανακοίνωση με τίτλο «Η Πράξη για την Ενιαία Αγορά – Δώδεκα δράσεις για την τόνωση της ανάπτυξης και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης»[21]. Οι νομοθετικές πρωτοβουλίες για την απόσπαση των εργαζομένων εντάσσονται στις δώδεκα καίριες δράσεις που περιλαμβάνονται στο κεφάλαιο για την κοινωνική συνοχή: «***Νομοθεσία για τη βελτίωση και την ενίσχυση της μεταφοράς, εφαρμογής και τήρησης της οδηγίας «απόσπαση εργαζομένων»***, η οποία περιλαμβάνει μέτρα για την πρόληψη της κατάχρησης και της καταστρατήγησης των κανόνων και την επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση κατάχρησης ή καταστρατήγησής τους, συνοδευόμενη από

[21] COM(2011) 206 τελικό.

νομοθεσία με στόχο την αποσαφήνιση του τρόπου άσκησης του δικαιώματος της ελεύθερης εγκατάστασης και παροχής υπηρεσιών καθώς και των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων.»

Μετά την έκδοση της πράξης για την Ενιαία Αγορά, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εξέδωσε τρία ψηφίσματα στις 6 Απριλίου 2011[22]. Ωστόσο, σε αντίθεση με το γενικότερο θέμα της κινητικότητας (και της δυνατότητας μεταφοράς των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων), η απόσπαση των εργαζομένων δεν συγκαταλεγόταν μεταξύ των βασικών προτεραιοτήτων που καθορίστηκαν.

Αντιθέτως, η απόσπαση των εργαζομένων και οι οικονομικές ελευθερίες εμφανίζονται στις προτεραιότητες που έχει ορίσει η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή[23].

Το Συμβούλιο, στα συμπεράσματά του σχετικά με τις προτεραιότητες για την επανεκκίνηση της ενιαίας αγοράς, ανέφερε τα εξής:

«14. ΚΡΙΝΕΙ ότι η ορθή εφαρμογή και επιβολή της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων μπορεί να συμβάλει στην καλύτερη προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων και να εξασφαλίσει περισσότερη σαφήνεια όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων που παρέχουν υπηρεσίες καθώς και των εθνικών αρχών και μπορεί να βοηθήσει να αποφευχθεί η καταστρατήγηση των εφαρμοστέων κανόνων· επιπλέον, ΘΕΩΡΕΙ ότι απαιτείται περισσότερη σαφήνεια κατά την άσκηση της ελευθερίας εγκατάστασης και της ελευθερίας προς παροχή υπηρεσιών, παράλληλα με τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα·»[24]

Στο πλαίσιο της διάσκεψης για τα θεμελιώδη δικαιώματα και την απόσπαση των εργαζομένων (27-28 Ιουνίου 2011), υπουργοί, κοινωνικοί εταίροι, εκπρόσωποι των οργάνων της ΕΕ και πανεπιστημιακοί συναντήθηκαν για να εξετάσουν τις διαθέσιμες κανονιστικές επιλογές και να συμβάλουν στην εξεύρεση εφικτών λύσεων[25]. Σκοπός της διάσκεψης αυτής ήταν, μέσω ενός ανοικτού και εποικοδομητικού διαλόγου, να συμβάλει σε μια κοινή θεώρηση και να παρουσιάσει τα αποτελέσματα πρόσφατων μελετών.

Επιπλέον, η δήλωση της Κρακοβίας[26] επανέλαβε ότι η διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών και η κινητικότητα των αποσπασμένων εργαζομένων είναι σημαντικά στοιχεία της ενιαίας αγοράς. Η διευκόλυνση της προσωρινής διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών θα πρέπει να συνοδεύεται από τη διασφάλιση κατάλληλου και επαρκούς επιπέδου προστασίας των εργαζομένων που έχουν αποσπαστεί σε άλλο κράτος μέλος προκειμένου να παράσχουν τις εν λόγω υπηρεσίες.

2.2. Εκτίμηση επιπτώσεων

Η Επιτροπή, σύμφωνα με την πολιτική της για τη βελτίωση των κανονιστικών ρυθμίσεων, διενήργησε εκτίμηση των επιπτώσεων των εναλλακτικών επιλογών πολιτικής με βάση

---

22 Σχετικά με μια ενιαία αγορά για τις επιχειρήσεις και την ανάπτυξη [2010/2277(INI)], σχετικά με την Ενιαία Αγορά για τους Ευρωπαίους [2010/2278(INI)], και σχετικά με τη διακυβέρνηση και την εταιρική σχέση στην ενιαία αγορά [2010/2289(INI)].

23 Γνωμοδότηση της κ. Federspiel, του κ. Siecker και του κ. Voles, INT 548, 15 Μαρτίου 2011.

24 3094η σύνοδος του Συμβουλίου «Ανταγωνιστικότητα», 30 Μαΐου 2011.

25 Για περισσότερες πληροφορίες, εισηγήσεις και σχετικά έγγραφα: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471&eventsId=347&furtherEvents=yes.

26 Φόρουμ ενιαίας αγοράς, Κρακοβία, 3-4 Οκτωβρίου 2011· βλ. ειδικότερα την πέμπτη παράγραφο της δήλωσης και το σημείο 5 των επιχειρησιακών συμπερασμάτων.

εξωτερική μελέτη[27]. Από το 2009, η Επιτροπή έχει επίσης δρομολογήσει τέσσερις μελέτες εκ των υστέρων αξιολόγησης:

– Μελέτη για τις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες που σχετίζονται με το φαινόμενο της απόσπασης εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση[28].

– Μελέτη σχετικά με τις νομικές πτυχές της απόσπασης εργαζομένων στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (αφορά 12 κράτη μέλη)[29].

– συμπληρωματική μελέτη σχετικά με τις νομικές πτυχές της απόσπασης εργαζομένων στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (αφορά 15 κράτη μέλη)[30].

– μελέτη σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις διαδικασίες υπεργολαβίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση[31].

Οι εναλλακτικές λύσεις πολιτικής περιλαμβάνουν μια σειρά από πιθανές λύσεις, επιμέρους λύσεις και δέσμες λύσεων, που συνεπάγονται διαφορετικό βαθμό παρέμβασης της ΕΕ: κανονιστικού και μη κανονιστικού χαρακτήρα. Όσον αφορά τον κανονιστικό χαρακτήρα, οι επιμέρους λύσεις και οι δέσμες λύσεων παρέχουν περισσότερο διαφοροποιημένα σενάρια: από ελάχιστη έως μέγιστη παρέμβαση.

Όλες αυτές οι επιλογές αναλύθηκαν σε σχέση με τους γενικούς στόχους, δηλαδή τη βιώσιμη ανάπτυξη της ενιαίας αγοράς, με γνώμονα μια ιδιαίτερα ανταγωνιστική κοινωνική οικονομία της αγοράς, την ελευθερία της παροχής υπηρεσιών και την προώθηση ίσων όρων ανταγωνισμού, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, καθώς και τον σεβασμό της πολυμορφίας των συστημάτων εργασιακών σχέσεων στα κράτη μέλη και την προώθηση του διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Επιπροσθέτως, η εν λόγω ανάλυση πραγματοποιήθηκε επίσης σε σχέση με ειδικότερους (και συναφείς λειτουργικούς) στόχους: i) την αποτελεσματικότερη προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων, ii) την ευχερέστερη διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών και τη βελτίωση του κλίματος δίκαιου ανταγωνισμού, και iii) την καλύτερη ασφάλεια δικαίου όσον αφορά τη χρυσή τομή μεταξύ των κοινωνικών δικαιωμάτων και των οικονομικών ελευθεριών, ιδίως στο πλαίσιο της απόσπασης των εργαζομένων. Βάσει της στρατηγικής για την αποτελεσματική εφαρμογή του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων από την Ευρωπαϊκή Ένωση, η εκτίμηση επιπτώσεων διενεργήθηκε προκειμένου να προσδιοριστούν τα θεμελιώδη δικαιώματα που είναι δυνατόν να επηρεαστούν, ο βαθμός παρέμβασης στο αντίστοιχο δικαίωμα, καθώς και η αναγκαιότητα και η αναλογικότητα της παρέμβασης όσον αφορά τις επιλογές και τους στόχους πολιτικής[32].

---

27 Πολλαπλή σύμβαση-πλαίσιο VT 2008/87, Προπαρασκευαστική μελέτη για την εκτίμηση επιπτώσεων σχετικά με την πιθανή αναθεώρηση του νομοθετικού πλαισίου που διέπει την απόσπαση των εργαζομένων με σκοπό την παροχή υπηρεσιών (VT/2010/126).

28 Idea Consult και Ecorys Netherlands, Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union, Βρυξέλλες, 2011. Έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

29 Aukje van Hoek και Mijke Houwerzijl, Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union, 2011. Έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

30 Διαθέσιμη στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

31 Υπό εκπόνηση – Το σχέδιο τελικών αποτελεσμάτων έχει ληφθεί υπόψη.

32 COM(2010) 573 τελικό, σ. 8.

Η προκρινόμενη επιλογή συνιστά συνδυασμό διαφόρων μέτρων. Ως προς την παρούσα πρόταση, η δέσμη κανονιστικών μέτρων τα οποία θα αφορούν τόσο την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την επιβολή των ελάχιστων εργασιακών όρων («πρόβλημα 1») όσο και την κατάχρηση του καθεστώτος των αποσπασμένων εργαζομένων με σκοπό την παράκαμψη ή καταστρατήγηση της νομοθεσίας («πρόβλημα 2»), σε συνδυασμό με μέτρα μη κανονιστικού χαρακτήρα για την αντιμετώπιση της αμφιλεγόμενης ή ασαφούς ερμηνείας των εφαρμοστέων όρων απασχόλησης δυνάμει της οδηγίας 96/71/ΕΚ («πρόβλημα 3») θεωρείται, γενικά, η πλέον αποτελεσματική και αποδοτική λύση για την επίτευξη των ειδικών στόχων που έγκεινται στην «αποτελεσματικότερη προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων», στην «βελτίωση του κλίματος δίκαιου ανταγωνισμού» και στην «ευχερέστερη διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών». Επιπλέον, η εν λόγω δέσμη μέτρων θεωρείται η πλέον συνεκτική με τους γενικούς στόχους. Ως εκ τούτου, αποτελεί, ουσιαστικά, τη βάση της παρούσας πρότασης.

Μπορεί να αναμένεται θετικός αντίκτυπος όσον αφορά τις ΜΜΕ και ιδίως τις πολύ μικρές επιχειρήσεις, χάρη στο βελτιωμένο και σαφέστερο κανονιστικό περιβάλλον. Οι ΜΜΕ επηρεάζονται ιδιαίτερα από την έλλειψη διαφανούς ενημέρωσης όσον αφορά τους εφαρμοστέους όρους εργασίας και απασχόλησης στο κράτος μέλος υποδοχής, αφού έχουν ελάχιστη δυνατότητα να διερευνήσουν οι ίδιες τους εφαρμοστέους κανόνες. Επομένως, οι εταιρείες θα βαρύνονται με χαμηλότερο κόστος διερεύνησης των εφαρμοστέων όρων εργασίας και απασχόλησης στο κράτος μέλος υποδοχής, και θα επωφελούνται από τη δυνατότητα παροχής υπηρεσιών σε νέες αγορές. Εφόσον οι ΜΜΕ και οι πολύ μικρές επιχειρήσεις επηρεάζονται ιδιαίτερα από διοικητικές απαιτήσεις που δημιουργούν υπερβολικά επαχθείς υποχρεώσεις για αλλοδαπές επιχειρήσεις, θα επωφεληθούν από την παρούσα πρόταση, η οποία περιορίζει τη δυνατότητα των κρατών μελών να επιβάλλουν τέτοια μέτρα. Η οδηγία παρέχει στα κράτη μέλη καθοδήγηση όσον αφορά τις επιθεωρήσεις. Οι ΜΜΕ και οι πολύ μικρές επιχειρήσεις με καλές επιδόσεις θα επωφελούνται από επιθεωρήσεις που θα βασίζονται σε εκτίμηση επικινδυνότητας. Οι αποτελεσματικές επιθεωρήσεις, η βελτιωμένη διοικητική συνεργασία, η διασυνοριακή είσπραξη προστίμων και ένα προσεκτικά σταθμισμένο σύστημα ευθύνης θα συμβάλουν στον δικαιότερο ανταγωνισμό και σε πιο ίσους όρους ανταγωνισμού. Οι ΜΜΕ και οι πολύ μικρές επιχειρήσεις, που είναι ιδιαίτερα ευαίσθητες στον αθέμιτο ανταγωνισμό, θα επωφεληθούν από αυτές τις διατάξεις[33].

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στην έκθεση που δημοσίευσε στις 23 Νοεμβρίου 2011 με τίτλο «Ελαχιστοποίηση του κανονιστικού φόρτου για τις ΜΜΕ – Προσαρμογή της νομοθεσίας της ΕΕ στις ανάγκες των πολύ μικρών επιχειρήσεων», ανέλυσε την αρχή σύμφωνα με την οποία οι μικροεπιχειρήσεις θα πρέπει να αποκλείονται από το πεδίο εφαρμογής της προτεινόμενης νέας νομοθεσίας, εκτός αν μπορεί να αποδειχθεί η αναλογικότητα της κάλυψής τους[34]. Όσον αφορά την παρούσα πρόταση, οι πολύ μικρές επιχειρήσεις δεν είναι δυνατόν να αποκλειστούν από το πεδίο εφαρμογής γιατί αυτό θα υπονόμευε έναν από τους κυριότερους στόχους της πρότασης – την καταπολέμηση των εικονικών εταιρειών – και θα δημιουργούσε σημαντικά νέα «παραθυράκια». Επιπλέον, θα συνεπαγόταν μείωση της ασφάλειας δικαίου, αφού το επίπεδο προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων τους θα έπρεπε να καθορίζεται κατά περίπτωση. Η καλύτερη επιβολή της ισχύουσας νομοθεσίας μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν συμπεριληφθούν οι πολύ μικρές επιχειρήσεις στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για την επιβολή. Ωστόσο, οι πολύ μικρές επιχειρήσεις και άλλες ΜΜΕ θα

---

33 Βλ. την εκτίμηση επιπτώσεων σχετικά με το ζήτημα της απόσπασης εργαζομένων, παράρτημα 11, Ιανουάριος 2012.

34 COM(2011) 803 τελικό.

επωφεληθούν γενικώς από τη μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου, τον δικαιότερο ανταγωνισμό και τις καλύτερα στοχευμένες επιθεωρήσεις με βάση την επικινδυνότητα.

Συμπερασματικά, η οδηγία για την επιβολή θα έχει διαφορετικό αλλά, κατά κύριο λόγο, ιδιαίτερα θετικό αντίκτυπο στους διαφόρους τύπους ΜΜΕ. Οι πραγματικές ΜΜΕ θα επωφεληθούν από πιο ίσους όρους ανταγωνισμού, ενώ κάποιες εικονικές ΜΜΕ είναι πιθανό να εξαφανιστούν. Οι ΜΜΕ που είχαν ήδη υπεργολάβους οι οποίοι τηρούσαν τη νομοθεσία περί κατώτατου μισθού και, ως εκ τούτου, είχαν υψηλότερο κόστος (σε σύγκριση με ανταγωνιστές που είχαν υπεργολάβους οι οποίοι δεν τηρούσαν τη σχετική νομοθεσία) θα επωφεληθούν από τους καλύτερους όρους ανταγωνισμού. Οι ΜΜΕ που, προς το παρόν, έχουν επωφεληθεί από υπεργολάβους οι οποίοι δεν τηρούν τη νομοθεσία περί κατώτατου μισθού θα χρειαστεί να αναζητήσουν καινούργια επιχειρηματικά μοντέλα.

Το σχέδιο της εκτίμησης αντικτύπου εξετάστηκε από την επιτροπή εκτίμησης επιπτώσεων («ΕΕΕ»), και οι συστάσεις της για τη βελτίωσή του ενσωματώθηκαν στην τελική έκθεση. Η γνώμη της ΕΕΕ, καθώς και η τελική εκτίμηση επιπτώσεων και η σχετική σύνοψη δημοσιεύονται μαζί με την παρούσα πρόταση.

3. ΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

3.1 Γενικό πλαίσιο — Περίληψη της προτεινόμενης δράσης

Σκοπός της παρούσας πρότασης είναι, χωρίς να επανεξετάσει την οδηγία 96/71/ΕΚ, να βελτιώσει και να ενισχύσει τον τρόπο με τον οποίο η εν λόγω οδηγία μεταφέρεται, εφαρμόζεται και επιβάλλεται εμπράκτως σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, με την καθιέρωση γενικού κοινού πλαισίου κατάλληλων διατάξεων και μέτρων με σκοπό την καλύτερη και περισσότερο ενιαία μεταφορά, εφαρμογή και επιβολή της οδηγίας, συμπεριλαμβανομένης της λήψης μέτρων για την πρόληψη κάθε κατάχρησης και καταστρατήγησης των κανόνων. Ταυτόχρονα, η παρούσα πρόταση εξασφαλίζει την προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων και την άρση των αδικαιολόγητων εμποδίων στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών. Όπως τονίστηκε στη στρατηγική για την αποτελεσματική εφαρμογή του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων από την Ευρωπαϊκή Ένωση, τα πρόσωπα πρέπει να είναι σε θέση να ασκούν στην πράξη τα δικαιώματά τους που κατοχυρώνονται στον Χάρτη, όταν βρίσκονται σε κατάσταση που διέπεται από το ενωσιακό δίκαιο[35].

Μαζί με την πρόταση κανονισμού για την αποσαφήνιση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικής δράσης στο πλαίσιο των οικονομικών ελευθεριών της ενιαίας αγοράς, και ιδίως της ελευθερίας εγκατάστασης και της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών[36], συνιστά στοχοθετημένη παρέμβαση που ευθυγραμμίζεται με έναν από τους βασικούς στόχους της Συνθήκης, δηλαδή τη δημιουργία μιας εσωτερικής αγοράς και τη διαμόρφωση μιας ιδιαίτερα ανταγωνιστικής κοινωνικής οικονομίας της αγοράς, με στόχο την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική πρόοδο. Ειδικότερα με τη διευκόλυνση της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών και τη βελτίωση του κλίματος δίκαιου ανταγωνισμού, η εν λόγω πρωτοβουλία καθιστά εφικτή την αποδέσμευση του δυναμικού ανάπτυξης που χαρακτηρίζει την απόσπαση εργαζομένων και τις θέσεις εργασίας για αποσπασμένους εργαζομένους ως νευραλγικό στοιχείο της παροχής υπηρεσιών στην εσωτερική αγορά. Με τον τρόπο αυτό, θα συμβάλει στην ανάκαμψη

---

35 COM(2010) 573 τελικό.

36 COM(2012) 130 τελικό.

της έξυπνης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης, σύμφωνα με τους στόχους και τις προτεραιότητες της στρατηγικής «Ευρώπη 2020»[37].

3.2 Νομική βάση

Η παρούσα πρόταση βασίζεται στο άρθρο 53 παράγραφος 1 και στο άρθρο 62 της ΣΛΕΕ, στα οποία ακριβώς βασίζεται η οδηγία 96/71/ΕΚ και τα οποία επιτρέπουν την έκδοση οδηγιών σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία.

3.3 Αρχή της επικουρικότητας και αρχή της αναλογικότητας

Τα προβλήματα που διαπιστώθηκαν όσον αφορά τη μεταφορά, την εφαρμογή και την επιβολή της οδηγίας 96/71/ΕΚ συνδέονται με τους στόχους που καθορίζονται στο άρθρο 3 παράγραφος 3 της ΣΕΕ, σύμφωνα με το οποίο η Ευρωπαϊκή Ένωση πρέπει να δημιουργήσει μια εσωτερική αγορά που να βασίζεται σε ιδιαίτερα ανταγωνιστική κοινωνική οικονομία της αγοράς, με στόχο την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική πρόοδο, καθώς και στα άρθρα 56 και 151 της ΣΛΕΕ.

Η ορθή μεταφορά και η πραγματική εφαρμογή και επιβολή αποτελούν καθοριστικά στοιχεία που εγγυώνται την αποτελεσματικότητα των εφαρμοστέων κανόνων της ΕΕ. Οι διαφορές και οι αποκλίσεις στον τρόπο με τον οποίο η οδηγία 96/71/ΕΚ μεταφέρεται, εφαρμόζεται και επιβάλλεται στα διάφορα κράτη μέλη πλήττει την ορθή λειτουργία της οδηγίας. Έτσι κινδυνεύουν να καταστούν πολύ δύσκολες, αν όχι αδύνατες, η διαμόρφωση των απαιτούμενων ίσων όρων ανταγωνισμού για τους παρόχους υπηρεσιών και η εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι που αποσπώνται με σκοπό την παροχή υπηρεσιών απολαύουν του ίδιου επιπέδου προστασίας που εγγυάται η οδηγία σε ολόκληρη την ΕΕ. Με αυτά τα δεδομένα, η απαιτούμενη σαφήνεια και ασφάλεια δικαίου μπορούν να επιτευχθούν μόνο σε επίπεδο ΕΕ.

Κατά συνέπεια, οι στόχοι της πρότασης δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και απαιτούν την ανάληψη δράσης σε επίπεδο ΕΕ.

Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία για την επίτευξη των στόχων. Για να βελτιωθούν η εφαρμογή και η επιβολή της οδηγίας 96/71/ΕΚ στην πράξη, προτείνεται ένας συνδυασμός αποτελεσματικών προληπτικών μέτρων και επαρκών και αναλογικών κυρώσεων. Οι προτεινόμενοι πιο ομοιόμορφοι κανόνες όσον αφορά τη διοικητική συνεργασία, την αμοιβαία συνδρομή, τα εθνικά μέτρα ελέγχου και τις επιθεωρήσεις αντικατοπτρίζουν τον ετερόκλιτο χαρακτήρα των συστημάτων επιθεωρήσεων και ελέγχου στα κράτη μέλη, ενώ επιδιώκουν την αποφυγή περιττής ή υπερβολικής διοικητικής επιβάρυνσης για τους παρόχους υπηρεσιών. Επιπλέον, εξασφαλίζεται ταυτόχρονα ο σεβασμός της πολυμορφίας που παρουσιάζουν τα διάφορα κοινωνικά μοντέλα και τα συστήματα εργασιακών σχέσεων στα κράτη μέλη.

3.4 Λεπτομερής εξήγηση της πρότασης

3.4.1 Αντικείμενο

Το άρθρο 1, εκτός από την αδρομερή παρουσίαση των στόχων της οδηγίας, περιλαμβάνει τη συχνά καλούμενη «ρήτρα Monti». Συνδυάζει το κείμενο του άρθρου 2 του κανονισμού αριθ.

---

[37] COM(2010) 2020 τελικό της 3.3.2010.

2679/98[38] του Συμβουλίου και του άρθρου 1 παράγραφος 7 της οδηγίας για τις υπηρεσίες[39]. Το εν λόγω άρθρο ευθυγραμμίζεται επίσης με το κείμενο παρόμοιων διατάξεων που περιλαμβάνονται, π.χ., στην πρόσφατη πρόταση κανονισμού για τη διεθνή δικαιοδοσία, την αναγνώριση και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις (αναδιατύπωση του κανονισμού «Βρυξέλλες Ι»)[40] και στον πρόσφατα εκδοθέντα κανονισμό για τις μακροοικονομικές ανισορροπίες[41].

3.4.2 Πρόληψη της κατάχρησης και της καταστρατήγησης – Στοιχεία για τη βελτίωση της εφαρμογής και την καλύτερη παρακολούθηση της εφαρμογής της έννοιας της απόσπασης

Σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 2 παράγραφος 1 της οδηγίας 96/71/ΕΚ[42], ως «αποσπασμένος εργαζόμενος» νοείται, για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ο εργαζόμενος ο οποίος, για ένα *περιορισμένο χρονικό διάστημα*, εκτελεί την εργασία του στο έδαφος κράτους μέλους άλλου *από το κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου εργάζεται συνήθως*.

Με την επιφύλαξη του άρθρου 2 παράγραφος 2 της οδηγίας 96/71/ΕΚ[43], ένας εργαζόμενος θεωρείται αποσπασμένος με γνώμονα την πραγματική του κατάσταση και τους όρους υπό τους οποίους αναμένεται να ασκήσει τις δραστηριότητές του, όπως τα ακόλουθα στοιχεία:

- την προσωρινή φύση των δραστηριοτήτων που πρόκειται να εκτελεστούν,
- την ύπαρξη άμεσης εργασιακής σχέσης μεταξύ της επιχείρησης που πραγματοποιεί την απόσπαση και του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της περιόδου απόσπασης,
- τη χώρα στην οποία εργάζεται συνήθως, και
- την ύπαρξη γνήσιας σχέσης μεταξύ του εργοδότη και της χώρας καταγωγής του εργαζομένου.

Ωστόσο, η οδηγία 96/71/ΕΚ δεν περιλαμβάνει καμία περαιτέρω ένδειξη ως προς τον τρόπο με τον οποίο θα προσδιορίζεται κατά πόσον ο εργοδότης είναι εγκατεστημένος σε ένα κράτος μέλος, ούτε αναφέρει πιο εξειδικευμένα κριτήρια για τον καθορισμό του προσωρινού χαρακτήρα της εργασίας που πρόκειται να εκτελεστεί από τους αποσπασμένους εργαζόμενους ή των κρατών μελών στα οποία οι οικείοι εργαζόμενοι «εργάζονται συνήθως».

Αυτό δημιούργησε αρκετά προβλήματα όσον αφορά τη μεταφορά, την εφαρμογή και την επιβολή της οδηγίας στην πράξη. Οι αρμόδιες αρχές στα κράτη μέλη, οι πάροχοι υπηρεσιών

---

38 Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 2679/98 του Συμβουλίου, της 7ης Δεκεμβρίου 1998, για τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς σε σχέση με την ελεύθερη κυκλοφορία των εμπορευμάτων μεταξύ των κρατών μελών (ΕΕ L 337 της 12.12.1998, σ. 8).

39 Οδηγία 2006/123/ΕΚ (ΕΕ L 376 της 27.12.2006, σ. 36· πρβλ. αιτιολογική σκέψη 22 της οδηγίας 96/71/ΕΚ).

40 COM(2010) 748 τελικό της 14.12.2010, άρθρο 85.

41 Άρθρο 1 παράγραφος 3 τελευταία περίοδος του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1176/2011 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Νοεμβρίου 2011, σχετικά με την πρόληψη και τη διόρθωση των υπερβολικών μακροοικονομικών ανισορροπιών (ΕΕ L 306 της 23.11.2011, σ. 25).

42 Το άρθρο πρέπει να αναγνωστεί σε συνδυασμό με το άρθρο 1 παράγραφοι 1 και 3 της οδηγίας.

43 Ο ορισμός του εργαζομένου είναι ο ορισμός που προβλέπεται στο δίκαιο του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου αποσπάται ο εργαζόμενος.

καθώς και οι ίδιοι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι έρχονται συχνά αντιμέτωποι με ασαφείς περιστάσεις στις οποίες δύσκολα μπορεί να προσδιοριστεί κατά πόσον μια απόσπαση συντελείται ή όχι κατά την έννοια της οδηγίας για την απόσπαση των εργαζομένων[44]. Επιπλέον, έχουν γίνει καταχρήσεις από ορισμένους εργοδότες που εκμεταλλεύονται την ανεπαρκή σαφήνεια των νομικών διατάξεων προκειμένου να παρακάμψουν τους εφαρμοστέους κανόνες[45].

Για να αποφευχθεί η καταστρατήγηση των κανόνων και να παταχθεί η καταχρηστική εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ, η παρούσα πρόταση περιλαμβάνει στο άρθρο 3 παράγραφοι 1 και 2 έναν ενδεικτικό, μη εξαντλητικό κατάλογο ποιοτικών κριτηρίων/συστατικών στοιχείων που χαρακτηρίζουν τόσο τον εγγενή προσωρινό χαρακτήρα που έχει η έννοια της απόσπασης με σκοπό την παροχή υπηρεσιών[46], καθώς και την ύπαρξη μιας γνήσιας σχέσης μεταξύ του εργοδότη και του κράτους μέλους από το οποίο πραγματοποιείται η απόσπαση. Η περαιτέρω διευκρίνιση και αποσαφήνιση θα ενισχύσουν επίσης την ασφάλεια δικαίου.

Η σαφέστερη και ευκολότερα επιβαλλόμενη ενδεικτική περιγραφή των συστατικών στοιχείων της έννοιας της απόσπασης με σκοπό την παροχή υπηρεσιών, καθώς και τα κριτήρια που αφορούν αυτό που συνιστά πραγματική εγκατάσταση του παρόχου υπηρεσιών σε κράτος μέλος θα συμβάλουν στην αποφυγή «δημιουργικής χρήσης» της οδηγίας 96/71/ΕΚ σε περιπτώσεις που δεν συνιστούν ακραιφνώς αποσπάσεις κατά την έννοια της οδηγίας.

Ο ρόλος του κράτους μέλους από το οποίο πραγματοποιείται η απόσπαση αποσαφηνίζεται περαιτέρω στο πλαίσιο της διοικητικής συνεργασίας (άρθρο 7).

3.4.3 Πρόσβαση σε πληροφορίες

Η πρόσβαση στην εκ των προτέρων ενημέρωση για τους εφαρμοστέους όρους απασχόλησης στη χώρα υποδοχής είναι προϋπόθεση ώστε τα ενδιαφερόμενα συμβαλλόμενα μέρη να είναι σε θέση να παράσχουν τις υπηρεσίες σύμφωνα με τις κανόνες που απορρέουν από την οδηγία

---

44 Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. κεφάλαια 2.2, 3.2 και 5.2 της (συμπληρωματικής) μελέτης σχετικά με τις νομικές πτυχές της απόσπασης εργαζομένων στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών. – Πρβλ. κεφάλαιο 3.2.1 της εκτίμησης επιπτώσεων.

45 Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. ιδίως το κεφάλαιο 3.5 της νομικής μελέτης (υποθέσεις στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και στα δικαστήρια) και το κεφάλαιο 3.4 της συμπληρωματικής νομικής μελέτης. – Πρβλ. κεφάλαιο 3.2.2 της εκτίμησης επιπτώσεων. Το γεγονός, π.χ., ότι η ιθαγένεια του αποσπασμένου εργαζομένου είναι διαφορετική από του παρόχου υπηρεσιών ή της επιχείρησης από την οποία ή μέσω της οποίας προσλαμβάνεται και διαφορετική από το κράτος μέλος στο οποίο παρέχονται προσωρινά οι υπηρεσίες συνιστά σαφή ένδειξη ότι η συγκεκριμένη κατάσταση δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί ως «απόσπαση» κατά την έννοια της οδηγίας 96/71/ΕΚ, εκτός αν ο αποσπασμένος εργαζόμενος έχει προηγουμένως απασχοληθεί από τον πάροχο υπηρεσιών ή την επιχείρηση και/ή έχει εργαστεί στο έδαφος του κράτους μέλους στο οποίο ο πάροχος υπηρεσιών ή η επιχείρηση είναι εγκατεστημένος/-η.

46 Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, ο προσωρινός χαρακτήρας της δραστηριότητας του παρέχοντος υπηρεσίες εντός του κράτους μέλους υποδοχής πρέπει να προσδιορίζεται με γνώμονα όχι μόνο τη διάρκεια της παροχής της υπηρεσίας, αλλά και τη συχνότητα, περιοδικότητα ή συνέχειά της. Καμία διάταξη της Συνθήκης δεν προβλέπει τον τρόπο προσδιορισμού, κατά τρόπο αφηρημένο, της διάρκειας ή της συχνότητας πέραν της οποίας η παροχή μιας υπηρεσίας ή ενός είδους υπηρεσίας σε άλλο κράτος μέλος δεν μπορεί πλέον να θεωρείται παροχή υπηρεσιών κατά την έννοια της Συνθήκης (απόφαση της 11.12.2003 στην υπόθεση C-215/01, Schnitzer, σκέψεις 28 και 31. Πρβλ. απόφαση της 30.11.1995 στην υπόθεση C-55/94, Gebhard). Ωστόσο, η δραστηριότητα που ασκείται κατά τρόπο σταθερό και συνεχή ή, εν πάση περιπτώσει, χωρίς προβλέψιμο χρονικό περιορισμό δεν εμπίπτει στις ενωσιακές διατάξεις περί παροχής υπηρεσιών (απόφαση της 7.9.2004 στην υπόθεση C-456/02, Trojani, σκέψη 28).

96/71/ΕΚ και τη μεταφορά της στο εθνικό δίκαιο. Οι ΜΜΕ επηρεάζονται ιδιαίτερα από την έλλειψη διαφανούς ενημέρωσης όσον αφορά τους εφαρμοστέους όρους εργασίας και απασχόλησης στο κράτος μέλος υποδοχής, αφού έχουν ελάχιστη δυνατότητα να διερευνήσουν οι ίδιες τους εφαρμοστέους κανόνες. Επομένως, οι εταιρείες θα έχουν χαμηλότερο κόστος διερεύνησης των εφαρμοστέων όρων εργασίας και απασχόλησης στο κράτος μέλος υποδοχής. Επιπλέον, αποτελεί σημαντικό μέσο που διευκολύνει τον σεβασμό και την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Επιπροσθέτως, η απρόσκοπτη και αποτελεσματική διοικητική συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών είναι ουσιαστική για τον έλεγχο της συμμόρφωσης. Η επιτυχής μεταφορά, εφαρμογή και επιβολή της οδηγίας 96/71/ΕΚ θα είναι δυσεπίτευκτη, αν δεν εξασφαλιστούν επαρκώς αυτές οι απαιτήσεις.

Παρά τις βελτιώσεις που έχουν σημειωθεί όσον αφορά την πρόσβαση στις πληροφορίες[47], το άρθρο 5 της παρούσας πρότασης περιλαμβάνει σειρά σημαντικών και πιο αναλυτικών μέτρων που θα συμβάλουν στην εξασφάλιση ευχερούς πρόσβασης σε ευρέως διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με τους εφαρμοστέους όρους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προβλέπονται σε συλλογικές συμβάσεις (παράγραφος 4).

3.4.4 Διοικητική συνεργασία και αμοιβαία συνδρομή

Οι γενικές αρχές, κανόνες και διαδικασίες που απαιτούνται για την αποτελεσματική διοικητική συνεργασία και συνδρομή ορίζονται στο άρθρο 6, ενώ ο ρόλος του κράτους μέλους από το οποίο πραγματοποιείται η απόσπαση εξετάζεται στο άρθρο 7.

Επιπλέον, στο άρθρο 18 παρέχεται η σωστή νομική βάση για τη χρήση ενός χωριστού και ειδικού τμήματος του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («ΙΜΙ») ως του ηλεκτρονικού συστήματος ανταλλαγής πληροφοριών που διευκολύνει τη διοικητική συνεργασία στο πλαίσιο της απόσπασης εργαζομένων.

Το άρθρο 8 προβλέπει συνοδευτικά μέτρα για την ανάπτυξη, τη διευκόλυνση, την υποστήριξη, την προώθηση και την περαιτέρω βελτίωση της διοικητικής συνεργασίας, καθώς και την αύξηση της αμοιβαίας εμπιστοσύνης, μέσω και χρηματοδοτικής στήριξης.

3.4.5 Παρακολούθηση της συμμόρφωσης — Εθνικά μέτρα ελέγχου — Διοικητική συνεργασία

Το κεφάλαιο IV («Παρακολούθηση της συμμόρφωσης») καλύπτει τις επιθεωρήσεις και τα εθνικά μέτρα ελέγχου, όπως εκείνα που μπορεί να εφαρμοστούν σε υπηκόους τρίτων χωρών οι οποίοι διαμένουν και απασχολούνται νομίμως σε κράτος μέλος και οι οποίοι αποσπώνται εντός της ΕΕ από τον εργοδότη τους. Το εν λόγω κεφάλαιο συνδέεται στενά με το κεφάλαιο ΙΙΙ («Διοικητική συνεργασία») και με το κεφάλαιο Ι («Γενικές διατάξεις»· ιδίως με το άρθρο 3 παράγραφοι 1 και 2) και θα πρέπει να αναγνωστεί σε άμεση σχέση με τις εν λόγω διατάξεις.

Όπως έχει αναγνωριστεί από τη νομολογία του Δικαστηρίου, η αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, η οποία συνιστά υπέρτερο λόγο γενικού συμφέροντος, μπορεί επίσης να δικαιολογεί τη λήψη ορισμένων εθνικών μέτρων για επιθεωρήσεις και ελέγχους τα οποία είναι αναγκαία προκειμένου να επιτελεστεί το γενικό εποπτικό καθήκον των αρχών, παράλληλα με την τήρηση των ουσιωδών υποχρεώσεων που δικαιολογούνται από

[47] Πρβλ. COM(2007) 304, σ. 10. Για περισσότερες πληροφορίες: Μελέτη για τις πληροφορίες που παρέχονται σχετικά με την απόσπαση των εργαζομένων, F. Muller, Στρασβούργο, Σεπτέμβριος 2010. Έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

το γενικό συμφέρον[48]. Ωστόσο, για τις επιθεωρήσεις που σχετίζονται με την εφαρμογή της οδηγίας, τα κράτη μέλη πρέπει να τηρούν το άρθρο 56 της ΣΛΕΕ και να αποφεύγουν τη δημιουργία ή τη διατήρηση αδικαιολόγητων και δυσανάλογων περιορισμών σε βάρος των παρόχων υπηρεσιών εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης[49]. Στις υποθέσεις Finalarte[50], το Δικαστήριο δέχτηκε ότι οι επιχειρήσεις που έχουν την έδρα τους εκτός του κράτους μέλους υποδοχής θα μπορούσαν να υποχρεωθούν να προσκομίζουν περισσότερα στοιχεία από τις επιχειρήσεις που έχουν την έδρα τους εντός του εν λόγω κράτους, στον βαθμό που η διαφορετική αυτή αντιμετώπιση μπορεί να δικαιολογηθεί από την ύπαρξη αντικειμενικών διαφορών μεταξύ των επιχειρήσεων αυτών και των επιχειρήσεων που είναι εγκατεστημένες στο κράτος μέλος υποδοχής.

Ωστόσο, όπως επίσης αναγνωρίστηκε από το Δικαστήριο, υπάρχει ταυτόχρονα μια αναμφισβήτητη σχέση μεταξύ της ύπαρξης ενός οργανωμένου συστήματος συνεργασίας και ανταλλαγής πληροφοριών[51] και της δυνατότητας των κρατών μελών να εφαρμόζουν ορισμένα μέτρα ελέγχου με σκοπό την παρακολούθηση της συμμόρφωσης. Πράγματι, ένα τέτοιο σύστημα που λειτουργεί αποτελεσματικά μπορεί να καταστήσει ορισμένες υποχρεώσεις άνευ αντικειμένου[52].

Επομένως, η διοικητική συνεργασία και τα εθνικά μέτρα ελέγχου είναι οι δύο πλευρές του ίδιου νομίσματος. Για ορισμένες πτυχές της έννοιας της απόσπασης, όπως τη γνήσια σχέση του εργοδότη με το κράτος μέλος αποστολής, το κράτος μέλος από το οποίο πραγματοποιείται η απόσπαση διαδραματίζει καίριο ρόλο, ενώ άλλες παράμετροι, όπως η συμμόρφωση με τους εφαρμοστέους όρους απασχόλησης στη χώρα όπου παρέχονται οι υπηρεσίες, μπορούν να ελέγχονται μόνο στο κράτος μέλος υποδοχής. Η στενή συνεργασία και των δύο χωρών είναι επίσης αναγκαία όσον αφορά άλλα ζητήματα, όπως τα ενδεικτικά ποιοτικά κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο της έννοιας της απόσπασης. Ως εκ τούτου, αμφότερες οι χώρες αποτελούν ουσιαστικό τμήμα ενός συστήματος συνεργασίας και ανταλλαγής πληροφοριών που λειτουργεί αποτελεσματικά, ακόμα και αν το πραγματικό πεδίο των δραστηριοτήτων τους στο συγκεκριμένο πλαίσιο μπορεί να διαφέρει.

---

48 Ανακοίνωση με τίτλο «Απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών: μεγιστοποίηση των οφελών και των δυνατοτήτων και ταυτόχρονα παροχή εγγυήσεων για την προστασία των εργαζομένων», COM(2007) 304 τελικό της 13.6.2007, σημείο 2.2, σ. 4. Ανακοίνωση με τίτλο «Κατευθύνσεις για την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών», COM(2006) 159 τελικό της 4.4.2006, σ. 3. Πρβλ. απόφαση της 23.11.1999 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-369/96 και C-376/96, Arblade κ.ά., σκέψη 38. Πρβλ. επίσης απόφαση της 19.1.2006 στην υπόθεση C-244/04, Επιτροπή κατά Γερμανίας, σκέψη 36, και απόφαση της 21.10.2004 στην υπόθεση C-445/03, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, σκέψεις 39/40 (Αμφότερες οι αποφάσεις αφορούσαν αποσπασμένους εργαζόμενους που ήταν υπήκοοι τρίτων χωρών).

49 Πρβλ., σ' αυτό το πλαίσιο, την προαναφερόμενη απόφαση Rush Portuguesa, σκέψη 17, καθώς και τις αποφάσεις της 21.10.2004, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, υπόθεση C-445/03 σκέψη 40, και της 19.1.2006, Επιτροπή κατά Γερμανίας, C-224/04 σκέψη 36.

50 Απόφαση της 25.10.2001 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 και 71/98 (Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda κατά Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft κ.ά), σκέψεις 69-74.

51 Απόφαση της 23.11.1999 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-369/96 και C-376/96, Arblade κ.ά., σκέψεις 61 και 79· απόφαση της 18.7.2007 στην υπόθεση C-490/04, Επιτροπή κατά Γερμανίας, σκέψη 78· Πρβλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Ruiz-Jarabo Colomer στην υπόθεση C-490/04, σκέψεις 81-88, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Trstenjak στην υπόθεση C-319/06, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, σκέψη 86, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Cruz Villalón στην υπόθεση C-515/08, Santos Palhota κ.ά., σκέψη 92.

52 Όπως την τήρηση εγγράφων στο κράτος μέλος υποδοχής αφού ο εργοδότης έχει πάψει να απασχολεί εργαζομένους· πρβλ. απόφαση της 23.11.1999 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-369/96 και C-376/96, Arblade κ.ά., σκέψη 79.

Επομένως, η αποτελεσματικότητα της διοικητικής συνεργασίας, καθώς και οι έλεγχοι και η παρακολούθηση που έχουν ήδη διενεργηθεί στο κράτος μέλος εγκατάστασης είναι σημαντικά στοιχεία της κατά περίπτωση αξιολόγησης της συμμόρφωσης των εθνικών μέτρων ελέγχου με το ενωσιακό δίκαιο[53]. Ως εκ τούτου, προστέθηκε μια ρήτρα αναθεώρησης ώστε να αξιολογηθεί περαιτέρω η κατάσταση, ιδίως προκειμένου να εξεταστεί η αναγκαιότητα και η καταλληλότητα της εφαρμογής εθνικών μέτρων ελέγχου με βάση την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του συστήματος διοικητικής συνεργασίας, και της σχετικής πείρας που έχει αντληθεί, και με βάση τις τεχνολογικές εξελίξεις[54] (άρθρο 9 παράγραφος 3).

Η παρακολούθηση που ξεκίνησε βάσει της ανακοίνωσης που εξέδωσε η Επιτροπή τον Απρίλιο του 2006 όχι μόνο επισήμανε την εντυπωσιακή πολυμορφία των εθνικών μέτρων ελέγχου που εφαρμόζουν τα κράτη μέλη, αλλά και απέδειξε ότι πολλά κράτη μέλη στηρίζονται αποκλειστικά στα εθνικά μέτρα και εργαλεία που διαθέτουν για τον έλεγχο των παρόχων υπηρεσιών[55]. Επιπλέον, αυτά εφαρμόζονταν κατά τρόπο που δεν ήταν πάντα δικαιολογημένος ή αναλογικός ως προς τους επιδιωκόμενους σκοπούς και, κατά συνέπεια, δεν ήταν σύμφωνος με το άρθρο 56 της ΣΛΕΕ, όπως ερμηνεύεται από το Δικαστήριο.

Το Δικαστήριο αποσαφήνισε περαιτέρω στη νομολογία του τη συμβατότητα ορισμένων εθνικών μέτρων ελέγχου με το ενωσιακό δίκαιο. Επανέλαβε ότι η αναλογική απαίτηση προηγούμενης δήλωσης συνιστά επαρκές μέτρο που καθιστά στη συνέχεια εφικτή τη διεξαγωγή των αναγκαίων ελέγχων και την πρόληψη της απάτης[56]. Επιπλέον, ως προς την υποχρέωση φύλαξης συγκεκριμένων συνδεόμενων με τη σχέση εργασίας εγγράφων στο έδαφος του κράτους μέλους, το Δικαστήριο[57] αποφάνθηκε ότι η υποχρέωση που επιβάλλεται σε αλλοδαπές επιχειρήσεις να φυλάσσουν, εντός του εργοταξίου, τη σύμβαση εργασίας (ή ισοδύναμο έγγραφο κατά την έννοια της οδηγίας 91/533), τις μισθολογικές καταστάσεις, τα έγγραφα που αποδεικνύουν το ωράριο εργασίας και την καταβολή των μισθών, καθώς και η υποχρέωση μετάφρασης των σχετικών εγγράφων στη γλώσσα του οικείου κράτους μέλους[58] δεν συνιστούν αδικαιολόγητους και δυσανάλογους περιορισμούς στην ελευθερία παροχής υπηρεσιών[59]. Ανάλογη υποχρέωση να τηρούνται αντίγραφα που να ισοδυναμούν με το ειδικό

---

53 Πρβλ. COM(2007) 304, σ. 7, τελευταία περίοδος της πρώτης παραγράφου.

54 Επιπλέον, η εντολή της επιτροπής εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων θα προσαρμοστεί ώστε να προσδιορίζει σαφώς τον ρόλο τής επιτροπής στη διερεύνηση του κατά πόσον είναι εφικτή η ανάπτυξη πιο ομοιόμορφων, τυποποιημένων εντύπων για τα εν λόγω συνδεόμενα με τη σχέση εργασίας έγγραφα που γίνονται δεκτά από το Δικαστήριο ως συμμορφούμενα με το ενωσιακό δίκαιο (όπως τα έγγραφα σχετικά με το ωράριο εργασίας, οι μισθολογικές καταστάσεις κ.λπ.).

55 Πρβλ. COM(2007) 304, σ. 6-8 και 11.

56 Απόφαση της 7.10.2011 στην υπόθεση C-515/08, dos Santos Palhota, σκέψη 54, σε συνδυασμό με τη σκέψη 52, και απόφαση της 1.10.2009 στην υπόθεση C-219/08, Επιτροπή κατά Βελγίου, σκέψη 16, καθώς και νομολογία στην οποία παραπέμπουν οι εν λόγω αποφάσεις.

57 Απόφαση της 18.7.2007 στην υπόθεση C-490/04, Επιτροπή κατά Γερμανίας, σκέψεις 56-80.

58 Αναγνωρίζεται, παράλληλα, ότι οι επιτόπιοι έλεγχοι θα ήταν στην πράξη υπερβολικά δυσχερείς, αν όχι αδύνατοι, στην περίπτωση που τα εν λόγω έγγραφα μπορούσαν να προσκομιστούν στη γλώσσα του κράτους μέλους στην οποία είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση (σκέψη 71). Ωστόσο, το Δικαστήριο επισήμανε επίσης ότι, για να οδηγηθεί σε αυτά τα συμπεράσματα, ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο έπαιξε το γεγονός ότι η απαίτηση μετάφρασης αφορούσε μόνο τέσσερα έγγραφα που δεν είναι υπερβολικά μακροσκελή και για τη σύνταξη των οποίων χρησιμοποιούνται, κατά κανόνα, τυποποιημένα έντυπα (σκέψη 76).

59 Σημαντικό στοιχείο της εκτίμησης του Δικαστηρίου ήταν ότι οι αναγκαίες ή απαιτούμενες πληροφορίες (χωρίς τις οποίες οι εθνικές αρχές δεν μπορούν να εκτελέσουν αποτελεσματικά τα εποπτικά τους καθήκοντα) δεν μπορούν να αποκτηθούν εύκολα μέσω του εργοδότη ή των αρχών στο κράτος μέλος εγκατάστασης εντός εύλογης προθεσμίας και/ή ότι κανένα λιγότερο περιοριστικό μέτρο δεν θα εξασφάλιζε την επίτευξη των στόχων των εθνικών μέτρων ελέγχου που θεωρούνται αναγκαίοι.

μητρώο προσωπικού και τις μισθολογικές καταστάσεις στον χώρο εργασίας[60] ή στη διεύθυνση του εντολοδόχου ή προστηθέντος του εργοδότη στο έδαφος του οικείου κράτους μέλους θεωρήθηκε επίσης ότι δεν παραβιάζει τις διατάξεις της Συνθήκης σχετικά με την ελευθερία παροχής υπηρεσιών[61].

Ωστόσο, παρά τις απαιτήσεις που επισημαίνονται στην προηγούμενη παράγραφο, το Δικαστήριο αποφάσισε ότι τα κράτη μέλη μπορούν να μην επιβάλουν καμία από τις ακόλουθες απαιτήσεις στον πάροχο υπηρεσιών που είναι εγκατεστημένος σε άλλο κράτος μέλος και ο οποίος αποσπά προσωρινά εργαζομένους σε άλλο κράτος μέλος για την παροχή των υπηρεσιών του:
- την υποχρέωση να είναι εγκατεστημένος στο έδαφός τους,
- την υποχρέωση να εξασφαλίζει άδεια από τις αρμόδιες αρχές ή να είναι καταχωρισμένος στις εν λόγω αρχές, συμπεριλαμβανομένης της εγγραφής σε μητρώο ή της καταχώρισης σε επαγγελματικό φορέα ή σύλλογο που λειτουργεί στο έδαφός τους, ή να εκπληρώνει οποιαδήποτε άλλη ισοδύναμη απαίτηση, εκτός από περιπτώσεις που προβλέπονται σε άλλες πράξεις του ενωσιακού δικαίου,
- την υποχρέωση ορισμού εκπροσώπου ή ad hoc εντολοδόχου εγκατεστημένου, κατοικούντος ή διαμένοντος στο κράτος μέλος υποδοχής,
- την απαγόρευση να αποκτά στο έδαφός τους υποδομή ορισμένης μορφής ή είδους, συμπεριλαμβανομένου ενός γραφείου ή ανάλογης εγκατάστασης, που είναι απαραίτητη προκειμένου ο πάροχος να είναι σε θέση να παρέχει τις υπό εξέταση υπηρεσίες,
- την υποχρέωση να τηρεί ορισμένα συνδεόμενα με τη σχέση εργασίας έγγραφα στο έδαφός τους, χωρίς καμία εξαίρεση και/ή χρονικό περιορισμό, όταν οι πληροφορίες μπορούν να αποκτηθούν μέσω του εργοδότη ή των αρχών στο κράτος μέλος εγκατάστασης εντός εύλογης προθεσμίας,
- την υποχρέωση να καταρτίζει σχετικά συνδεόμενα με τη σχέση εργασίας έγγραφα σύμφωνα με τους κανόνες της χώρας υποδοχής.

Κρίνεται σκόπιμο να αποσαφηνιστεί αυτή η νομολογία με την κωδικοποίησή της στην παρούσα πρόταση και να επισημανθούν σαφώς οι απαιτήσεις που είναι σύμφωνες με τις υποχρεώσεις του ενωσιακού δικαίου και εκείνες που δεν είναι. Τα κράτη μέλη, με την τήρηση των υποχρεώσεών τους, θα συμβάλουν σημαντικά στη μείωση της διοικητικής επιβάρυνσης, όπως ορίζουν οι στόχοι που έχουν τεθεί από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Οι ΜΜΕ θα επωφεληθούν από την αποτελεσματικότερη επιβολή της ισχύουσας οδηγίας, από πιο ίσους όρους ανταγωνισμού και από δικαιότερο ανταγωνισμό. Η καλύτερη διοικητική συνεργασία και οι αποτελεσματικές και επαρκείς επιθεωρήσεις που βασίζονται σε εκτίμηση επικινδυνότητας θα καταστήσουν αποδοτικότερες τις επιθεωρήσεις και θα μειώσουν το κόστος που αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις σε τομείς ή καταστάσεις χωρίς κινδύνους και, επομένως, θα συμβάλουν σε λιγότερο επαχθείς ελέγχους[62].

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τη σύμβαση αριθ. 81[63] της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), θα πρέπει να διενεργούνται αποτελεσματικές και επαρκείς επιθεωρήσεις που θα βασίζονται πρωτίστως στην εκτίμηση επικινδυνότητας που θα εκπονείται τακτικά από τις

---

60 Για ανάλογη απαίτηση να τηρούνται ορισμένα έγγραφα επιτόπου ή σε προσβάσιμο και σαφώς καθορισμένο μέρος, πρβλ. απόφαση της 23.11.1999 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-369/96 και C-376/96, Arblade κ.ά., σκέψεις 64-66 και απόφαση της 25.10.2001 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 και 71/98 (Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda κατά Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft κ.ά.), σκέψη 74.

61 Απόφαση της 7.10.2010 στην υπόθεση C-515/08, dos Santos Palhota, σκέψεις 55-58 και 42.

62 Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. μελέτη εκτίμησης επιπτώσεων, σ. 55-56.

63 Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας 1947, η οποία κυρώθηκε από τα 27 κράτη μέλη.

αρμόδιες αρχές προκειμένου να ελέγχεται και να παρακολουθείται η τήρηση των εφαρμοστέων κανόνων (άρθρο 10). Για να καλύπτονται τα διάφορα συστήματα εργασιακών σχέσεων και η πολυμορφία των συστημάτων ελέγχου στα κράτη μέλη, άλλοι φορείς και/ή οργανισμοί μπορεί επίσης να παρακολουθούν ορισμένους όρους απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων, όπως τις ελάχιστες αμοιβές και τον χρόνο εργασίας.

3.4.6. Επιβολή και υπεράσπιση των δικαιωμάτων, αλυσίδες υπεργολαβίας, ευθύνη και κυρώσεις

Το κεφάλαιο V (άρθρα 11 και 12) αφορά την επιβολή και υπεράσπιση των δικαιωμάτων, θέμα που αυτό καθαυτό άπτεται ενός θεμελιώδους δικαιώματος: ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιβεβαιώνει το δικαίωμα προσφυγής σε αποτελεσματικά μέσα έννομης προστασίας για κάθε πρόσωπο του οποίου τα δικαιώματα και οι ελευθερίες, που εγγυάται το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παραβιάζονται ή δεν γίνονται σεβαστά.

Μηχανισμοί υποβολής καταγγελιών

Για να διευκολυνθεί η καλύτερη επιβολή και για να εξασφαλιστεί η ορθότερη εφαρμογή του άρθρου 6 της οδηγίας 96/71/ΕΚ στην πράξη, πρέπει να δημιουργηθούν αποτελεσματικοί μηχανισμοί ώστε οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι να μπορούν να υποβάλλουν καταγγελίες απευθείας ή μέσω ορισμένων τρίτων, όπως συνδικαλιστικών οργανώσεων, με τον όρο ότι θα εγκριθούν (άρθρο 11). Η ρύθμιση αυτή δεν θίγει τη δικαιοδοσία των δικαστηρίων των κρατών μελών, όπως αυτή θεσπίζεται, ιδίως, στις σχετικές πράξεις του ενωσιακού δικαίου και/ή στις διεθνείς συμβάσεις, ούτε τους εθνικούς δικονομικούς κανόνες που διέπουν την εκπροσώπηση και την υπεράσπιση ενώπιον των δικαστηρίων. Οι κοινοί φορείς των κοινωνικών εταίρων, στον βαθμό που καλύπτονται από το άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας 96/71/ΕΚ, μπορεί επίσης να έχουν έννομο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις της οδηγίας 96/71/ΕΚ.

Από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνη

Η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων συνιστά θέμα ιδιαίτερου ενδιαφέροντος στο πλαίσιο των αλυσίδων υπεργολαβίας, που είναι ευρύτατα διαδεδομένες στον κατασκευαστικό κλάδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Υπάρχουν στοιχεία που αποδεικνύουν ότι, σε αρκετές περιπτώσεις, οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης και μένουν απλήρωτοι ή τους καταβάλλεται μέρος μόνο των αμοιβών που δικαιούνται δυνάμει της οδηγίας 96/71/ΕΚ. Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι μπορεί επίσης να μην είναι σε θέση να επιβάλουν τις μισθολογικές αξιώσεις τους έναντι του εργοδότη τους, επειδή η επιχείρηση έχει πάψει να υφίσταται ή δεν υπήρξε στην πραγματικότητα ποτέ. Η λήψη κατάλληλων, αποτελεσματικών και αποτρεπτικών μέτρων είναι αναγκαία προκειμένου να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση των υπεργολάβων με τις εκ του νόμου και τις συμβατικές τους υποχρεώσεις, ιδίως όσον αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων. Επιπλέον, η μεγαλύτερη διαφάνεια στις διαδικασίες υπεργολαβίας θα αυξήσει τη γενική προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αναφέρθηκε στην ανάγκη υποβολής πρότασης στο πλαίσιο κοινοβουλευτικών ερωτήσεων[64] και εξέδωσε σειρά σχετικών ψηφισμάτων καλώντας την

[64] Βλ., π.χ., E-6753/2011 και E-5137/09.

Επιτροπή να καταρτίσει νομοθετική πράξη για την από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνη σε επίπεδο ΕΕ, ιδίως για μεγάλες αλυσίδες υπεργολαβίας[65].

Ωστόσο, απαιτείται προσεκτική προσέγγιση σχετικά με το ζήτημα αυτό, ώστε να ληφθούν δεόντως υπόψη η πολυμορφία των νομικών συστημάτων στα κράτη μέλη, καθώς και ο αντίκτυπος που μπορεί να έχει αυτό το σύστημα στη διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών εντός της εσωτερικής αγοράς. Κατά συνέπεια, είναι κατανοητό το γεγονός ότι υπάρχουν αποκλίνουσες απόψεις μεταξύ των ενδιαφερομένων ως προς το εφικτό και/ή το επιθυμητό μιας τέτοιας πράξης σε επίπεδο ΕΕ[66].

Προς το παρόν, μόνο ένας περιορισμένος αριθμός κρατών μελών (8) και η Νορβηγία εφαρμόζουν από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνη για πρόσωπα άλλα από τον άμεσο εργοδότη όσον αφορά τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, τους φόρους και/ή τους (κατώτατους) μισθούς. Υπάρχουν ουσιώδεις αποκλίσεις μεταξύ των διαφόρων εθνικών συστημάτων από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνης[67]. Η πληθώρα νομικών παραδόσεων και το διαφορετικό πνεύμα εργασιακών σχέσεων στις οικείες χώρες αποδεικνύει ότι τα ισχύοντα συστήματα αφορούν συγκεκριμένα την κατάσταση που επικρατεί σε κάθε κράτος μέλος, ενώ τα στοιχεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε μια ευρωπαϊκή λύση είναι ελάχιστα – ενδεχομένως και κανένα.

Περαιτέρω έρευνες επιβεβαίωσαν ότι, ακόμα και αν ορισμένοι μηχανισμοί από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνης εμφανίζουν ομοιότητες, παραμένουν σε σημαντικό βαθμό διαφορετικοί ως προς την ακτίνα δράσης, την πραγματική εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα, συμπεριλαμβανομένων των διασυνοριακών περιπτώσεων[68].

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατά πάγια νομολογία, επαναλαμβάνει ότι η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων μπορεί να δικαιολογήσει τον περιορισμό της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών. Στην υπόθεση *Finalarte*[69], το Δικαστήριο επισήμανε επίσης ότι η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ αλλοδαπών και εθνικών εταιρειών μπορεί να δικαιολογείται από αντικειμενικές διαφορές και δεν συνιστά απαραίτητα διάκριση που αντίκειται στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών.

Η νομολογία του Δικαστηρίου παρέχει καθοδήγηση ως προς την πιθανή έλλειψη συμβατότητας που παρουσιάζουν ορισμένα από τα υφιστάμενα συστήματα από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνης με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το ενωσιακό δίκαιο. Το Δικαστήριο, στην απόφαση που εξέδωσε στην υπόθεση Wolff-Müller[70], αποφάνθηκε ότι το

---

65 Βλ., π.χ., ψήφισμα A6-0065/2009 της 26.3.2009 στη βάση της έκθεσης ιδίας πρωτοβουλίας του κ. Lehtinen, καθώς και το σημείο 9 της πρόσφατα εκδοθείσας έκθεσης σχετικά με την ενδιάμεση αξιολόγηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής 2007-2012 για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία [2011/2147(INI)].

66 Πρβλ. ανακοίνωση σχετικά με τα αποτελέσματα της δημόσιας διαβούλευσης για την πράσινη βίβλο της Επιτροπής «Εκσυγχρονισμός του εργατικού δικαίου για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα», COM(2007) 627 τελικό της 24.10.2007, σ. 8.

67 Πρβλ. μελέτη που εκπόνησε το ευρωπαϊκό ίδρυμα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας το 2008 σχετικά με την ευθύνη στις διαδικασίες υπεργολαβίας στον ευρωπαϊκό κατασκευαστικό κλάδο: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0894.htm.

68 Μελέτη σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις διαδικασίες υπεργολαβίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Πανεπιστήμιο της Γάνδης, 2012. Το σχέδιο τελικών αποτελεσμάτων έχει ληφθεί υπόψη.

69 Απόφαση της 25.10.2001 στην υπόθεση C-49/98.

70 Απόφαση της 12.10.2004 στην υπόθεση C-60/03.

γερμανικό σύστημα «αλυσιδωτής» (εις ολόκληρον) ευθύνης για την καταβολή κατώτατου μισθού θα μπορούσε να θεωρηθεί, με ορισμένες προϋποθέσεις, ως δικαιολογημένο μέτρο, ενώ το βελγικό σύστημα από κοινού ευθύνης για τις (μισθολογικές) φορολογικές οφειλές θεωρήθηκε δυσανάλογο μέτρο το οποίο, ως εκ τούτου, δεν συνάδει με τις διατάξεις της Συνθήκης για την ελευθερία παροχής υπηρεσιών[71].

Η παρούσα πρόταση περιέχει διατάξεις που αφορούν ειδικά τις υποχρεώσεις του εργολάβου και την (από κοινού και εις ολόκληρον) ευθύνη όσον αφορά τη συμμόρφωση με τους οικείους όρους απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων από τους υπεργολάβους (άρθρο 12). Η έμφαση δίνεται σε προληπτικά μέτρα, σε συνδυασμό με τη δυνατότητα δημιουργίας πιο εξειδικευμένων συστημάτων από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνης ή «αλυσιδωτής» ευθύνης από τα κράτη μέλη που το επιθυμούν.

Οι διατάξεις αφορούν αποκλειστικά τον κατασκευαστικό κλάδο, ο οποίος καθορίζεται με βάση τον κατάλογο δραστηριοτήτων που παρατίθεται στο παράρτημα της οδηγίας 96/71/ΕΚ. Η απόσπαση εργαζομένων από τις εταιρείες παροχής προσωπικού προσωρινής απασχόλησης περιλαμβάνεται, με τον όρο ότι αφορά δραστηριότητες του κατασκευαστικού κλάδου. Ωστόσο, τα κράτη μέλη μπορεί, αν το επιθυμούν, να επεκτείνουν αυτές τις διατάξεις σε άλλους τομείς.

Αυτή η ισορροπημένη δέσμη μέτρων θα πρέπει να αντανακλά επαρκώς την πληθώρα και πολυμορφία των υφιστάμενων συστημάτων σε εθνικό επίπεδο, ενώ παράλληλα να αποφεύγει την προσθήκη περιττών ή αδικαιολόγητων διοικητικών επιβαρύνσεων για τις επιχειρήσεις. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις δεν θα πρέπει να αναλαμβάνουν ευθύνες των δημόσιων αρχών, δηλαδή να επαληθεύουν την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας από άλλες επιχειρήσεις. Ωστόσο, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές εταιρείες, η υπεύθυνη στάση και διοίκηση των επιχειρήσεων θα πρέπει τουλάχιστον να τους επιβάλλει την επιλογή υπεργολάβων με τη δέουσα επιμέλεια και με βάση την εκτίμηση των κινδύνων. Υπάρχουν επίσης στοιχεία από τα οποία προκύπτει ότι η αναλογική διαχείριση του κινδύνου μπορεί να αποδειχθεί επιχειρηματικά ορθή επιλογή[72].

Η παρούσα πρόταση οδηγίας ακολουθεί συνολική προσέγγιση όσον αφορά την επιβολή και περιλαμβάνει δραστηριότητες ευαισθητοποίησης (καλύτερη ενημέρωση), κρατικούς μηχανισμούς επιβολής (επιθεωρήσεις και κυρώσεις), καθώς και μηχανισμούς επιβολής ιδιωτικού δικαίου (από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνη). Όλες οι πτυχές είναι σημαντικές ώστε να υπάρξει ισορροπημένη προσέγγιση. Η επισκίαση μίας από τις πτυχές θα συνεπαγόταν την ενίσχυση άλλων πτυχών της επιβολής προκειμένου να επιτευχθεί ανάλογο αποτέλεσμα. Για τον λόγο αυτό, στην πρόταση έχουν συμπεριληφθεί όλες οι πτυχές με ισόρροπο τρόπο. Το προτεινόμενο σύστημα από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνης περιορίζεται στους άμεσους υπεργολάβους του κατασκευαστικού κλάδου, όπου έχουν διαπιστωθεί οι περισσότερες περιπτώσεις μη καταβολής μισθών. Οι εργολάβοι που έχουν αναλάβει υποχρεώσεις με τη δέουσα επιμέλεια δεν μπορούν να θεωρούνται υπεύθυνοι σύμφωνα με το άρθρο 12 παράγραφος 1. Η από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνη είναι ένας μηχανισμός αυτορρύθμισης μεταξύ ιδιωτικών παραγόντων και πολύ λιγότερο περιοριστικό και περισσότερο αναλογικό σύστημα από τα πιθανά εναλλακτικά συστήματα, όπως η αμιγώς κρατική παρέμβαση με επιθεωρήσεις και κυρώσεις.

---

71 Απόφαση της 9.11.2006 στην υπόθεση C-433/04, Επιτροπή κατά Βελγίου.

72 Reclaiming health and safety for all: an independent review of health and safety legislation (Στοχεύοντας σε υγεία και ασφάλεια για όλους: μια ανεξάρτητη επισκόπηση της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια), καθ. Ragnar E. Löfstedt, Νοέμβριος 2011, πρόλογος.

3.4.7. Διασυνοριακή επιβολή διοικητικών προστίμων και ποινών

Λόγω του διασυνοριακού χαρακτήρα της απόσπασης, η αμοιβαία αναγνώριση και επιβολή προστίμων και ποινών, ιδίως στη χώρα εγκατάστασης της εταιρείας που αποσπά τους εργαζομένους προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος είναι καθοριστική. Η απουσία κοινού μέσου αμοιβαίας αναγνώρισης και επιβολής θεωρείται ότι προκαλεί σημαντικά προβλήματα και δυσκολίες ως προς την πρακτική εφαρμογή[73].

Το πρόβλημα οφείλεται εν μέρει στο γεγονός ότι η έλλειψη συμμόρφωσης με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την οδηγία 96/71/ΕΚ τιμωρείται με διαφορετικό τρόπο στα κράτη μέλη[74]. Σε αρκετά κράτη μέλη οι επιβαλλόμενες κυρώσεις έχουν ποινικό χαρακτήρα, ενώ σε άλλα κράτη μέλη διέπονται από το διοικητικό δίκαιο, ενώ υπάρχουν και περιπτώσεις συνδυασμού των δύο περιπτώσεων. Ωστόσο, οι υποκείμενες αξιώσεις που αφορούν τους εφαρμοστέους όρους απασχόλησης είναι, κατά κύριο λόγο (αν όχι αμιγώς), αστικού χαρακτήρα.

Οι υφιστάμενες πράξεις της ΕΕ διέπουν, σε κάποιο βαθμό, ορισμένα από τα πρόστιμα και τις ποινές που επιβάλλονται από την αμοιβαία συνδρομή και την αμοιβαία αναγνώριση. Ενδεικτικά, η απόφαση-πλαίσιο 2005/214/ΔΕΥ του Συμβουλίου, της 24ης Φεβρουαρίου 2005, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών[75] προβλέπει την αμοιβαία αναγνώριση των χρηματικών ποινών[76] και, ως εκ τούτου, διευκολύνει τη διασυνοριακή επιβολή τους μέσω ενός απλού και αποτελεσματικού συστήματος. Η εν λόγω απόφαση-πλαίσιο καλύπτει επίσης την αναγνώριση και την επιβολή αποφάσεων σχετικά με αδικήματα, εξυπηρετώντας την επιβολή υποχρεώσεων που απορρέουν από τα μέσα που έχουν θεσπιστεί από τη Συνθήκη. Η αναγνώριση και η επιβολή αποφάσεων σχετικά με υποκείμενες αξιώσεις αστικού χαρακτήρα διέπονται από τον κανονισμό «Βρυξέλλες Ι»[77].

Όσον αφορά τα πρόστιμα και τις ποινές διοικητικού χαρακτήρα, τα οποία είναι εφέσιμα ενώπιον δικαστηρίων άλλων από τα ποινικά δικαστήρια, δεν υπάρχουν παρόμοιες πράξεις. Για τον λόγο αυτό, το κεφάλαιο VI (άρθρα 13-16) προβλέπει ένα σύστημα διασυνοριακής επιβολής των διοικητικών προστίμων και ποινών αυτού του είδους. Ως πηγή έμπνευσης χρησιμοποιήθηκαν τα συστήματα που είχαν καθιερωθεί για την ανάκτηση αξιώσεων κοινωνικής ασφάλισης δυνάμει του κανονισμού 987/2009[78], καθώς και φορολογικών

---

73 Ανακοίνωση με τίτλο «Εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ στα κράτη μέλη» [COM(2003) 458 τελικό της 25.7.2003, σ. 20], καθώς και έκθεση της Επιτροπής για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών [SEC(2006) 439, σ. 28-29].

74 Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. το σχέδιο CIBELES: http://www.mtin.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2011/11/22112011_not_web_port.html.

75 ΕΕ L 76 της 22.3.2005, σ. 16.

76 Συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών προστίμων, με τον όρο ότι οι σχετικές αποφάσεις είναι εφέσιμες ενώπιον ποινικού δικαστηρίου.

77 Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 44/2001 του Συμβουλίου, της 22ας Δεκεμβρίου 2000, για τη διεθνή δικαιοδοσία, την αναγνώριση και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις, ΕΕ L 12 της 16.1.2001. Πρβλ. κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 805/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 21ης Απριλίου 2004, για τη θέσπιση ευρωπαϊκού εκτελεστού τίτλου για μη αμφισβητούμενες αξιώσεις, ΕΕ L 143 της 30.4.2004.

78 Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 988/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Σεπτεμβρίου 2009, για τροποποίηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 για το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας (ΕΕ L 284 της 30.10.2009, και ιδίως τα άρθρα 75-85).

αξιώσεων δυνάμει της οδηγίας 2010/24/ΕΕ[79]. Το σύστημα ΙΜΙ θα χρησιμοποιηθεί για την αναγκαία αμοιβαία συνδρομή και συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων αρχών.

Το εν λόγω κεφάλαιο δεν επιδιώκει να θεσπίσει εναρμονισμένους κανόνες στους τομείς της δικαστικής συνεργασίας, της δικαιοδοσίας ή της αναγνώρισης και της εκτέλεσης αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις, ούτε ασχολείται με το εφαρμοστέο δίκαιο. Επίσης, άλλες πράξεις της ΕΕ που διέπουν αυτά τα ζητήματα εξακολουθούν, κατά κανόνα, να εφαρμόζονται.

3.4.8. Τελικές διατάξεις — Ποινές

Το άρθρο 17 περιλαμβάνει την τυποποιημένη διάταξη όσον αφορά τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, ποινές οι οποίες θα πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές (άρθρο 17). Αποτελεσματικότητα σημαίνει ότι η κύρωση πρέπει να είναι κατάλληλη για την επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου, δηλαδή την τήρηση των κανόνων. Αναλογικότητα σημαίνει ότι η κύρωση πρέπει να είναι ευθέως ανάλογη με τη σοβαρότητα της αξιόποινης συμπεριφοράς και των συνεπειών της και ότι δεν πρέπει να υπερβαίνει τα αναγκαία για την επίτευξη του εν λόγω στόχου. Αποτρεπτικότητα σημαίνει ότι οι κυρώσεις πρέπει να συνιστούν ικανό αποτρεπτικό παράγοντα για ενδεχόμενους μελλοντικούς παραβάτες.

Στο άρθρο 18 παρέχεται η σωστή νομική βάση για τη χρήση του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («ΙΜΙ») ως του ηλεκτρονικού συστήματος ανταλλαγής πληροφοριών που διευκολύνει τη διοικητική συνεργασία, ενώ το άρθρο 19 περιλαμβάνει τις αναγκαίες τεχνικές τροποποιήσεις του κανονισμού ΙΜΙ.

4. ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η παρούσα πρόταση αναμένεται να επηρεάσει τον προϋπολογισμό της ΕΕ. Το κόστος των επιδοτήσεων (έργα, σεμινάρια, ανταλλαγές ορθών πρακτικών κ.λπ.), ύψους 2 εκατ. ευρώ, καθώς και το κόστος της επιτροπής εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων, ύψους 0,264 εκατ. ευρώ ετησίως, θα καλυφθούν από το πρόγραμμα PROGRESS (2013) και από το πρόγραμμα για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία (2014-2020). Το ποσό 0,5 εκατ. ευρώ που συνεπάγεται η διενέργεια μελέτης εκ των υστέρων αξιολόγησης το 2016 θα καλυφθεί από το πρόγραμμα για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία. Το κόστος του ανθρώπινου δυναμικού, ύψους 0,232 εκατ. ευρώ, καθώς και άλλες διοικητικές δαπάνες (έξοδα ταξιδιού: 0,01 εκατ. ευρώ· διασκέψεις με τους ενδιαφερομένους ανά διετία: 0,36 εκατ. ευρώ) θα καλυφθούν από τον τομέα 5 του πολυετούς χρηματοδοτικού πλαισίου. Οι λεπτομέρειες εξηγούνται στο δημοσιονομικό δελτίο που επισυνάπτεται στην παρούσα πρόταση.

[79] Οδηγία 2010/24/ΕΕ του Συμβουλίου, της 16ης Μαρτίου 2010, περί αμοιβαίας συνδρομής για την είσπραξη απαιτήσεων σχετικών με φόρους, δασμούς και άλλα μέτρα (ΕΕ L 84 της 31.3.2010).

2012/0061 (COD)

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

για την επιβολή της οδηγίας 96/71/ΕΚ 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 Επιτροπής[80],

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών[81],

Έπειτα από διαβούλευση με τον Ευρωπαίο Επόπτη Προστασίας Δεδομένων,

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. Η Ένωση επιδιώκει την περαιτέρω ανάπτυξη της εφαρμογής των αρχών αυτών, με στόχο την εξασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού για τις επιχειρήσεις και τον σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

(2) Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων παρέχει σε κάθε πολίτη το δικαίωμα να μετακινείται ελεύθερα και να διαμένει σε άλλο κράτος μέλος με σκοπό την εργασία 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. Πρέπει να διαχωρίζεται από την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, η οποία περιλαμβάνει το δικαίωμα των επιχειρήσεων να παρέχουν υπηρεσίες σε άλλο

[80] ΕΕ C […] της […], σ. […]
[81] ΕΕ C […] της […], σ. […]

κράτος μέλος και, στο πλαίσιο αυτό, να αποστέλλουν («αποσπούν») προσωρινά δικούς τους εργαζόμενους στο εν λόγω κράτος μέλος με σκοπό να εκτελέσουν εκεί τις εργασίες που απαιτούνται για την παροχή αυτών των υπηρεσιών.

(3) Για τους εργαζομένους που αποσπώνται προσωρινά σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο εκτελούν συνήθως την εργασία τους με σκοπό την παροχή υπηρεσιών, η οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών[82], θεσπίζει μια βασική δέσμη σαφώς καθορισμένων όρων εργασίας και απασχόλησης, με τους οποίους πρέπει να συμμορφώνεται ο πάροχος υπηρεσιών στο κράτος μέλος στο οποίο γίνεται η απόσπαση, ούτως ώστε να εξασφαλίζεται η ελάχιστη προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων.

(4) Για να προληφθεί, να αποφευχθεί και να καταπολεμηθεί η καταστρατήγηση και/ή η κατάχρηση των εφαρμοστέων κανόνων από τις επιχειρήσεις που επιδιώκουν να επωφεληθούν με ανάρμοστο ή δόλιο τρόπο από την ελευθερία παροχής υπηρεσιών η οποία κατοχυρώνεται στη Συνθήκη και/ή από την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ, θα πρέπει να βελτιωθεί η εφαρμογή και η παρακολούθηση της έννοιας της απόσπασης.

(5) Συνεπώς, πρέπει να αποσαφηνιστούν, αφενός, τα πραγματικά συστατικά στοιχεία τα οποία χαρακτηρίζουν τον προσωρινό χαρακτήρα που έχει από τη φύση της η έννοια της απόσπασης, πράγμα που σημαίνει ότι ο εργοδότης πρέπει να είναι πραγματικά εγκατεστημένος στο κράτος μέλος από το οποίο γίνεται η απόσπαση, και, αφετέρου, η σχέση της οδηγίας 96/71/ΕΚ με τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 593/2008 για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (εφεξής: «κανονισμός Ρώμη Ι»)[83].

(6) Όπως και με την οδηγία 96/71/ΕΚ, η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να θίγει την εφαρμογή του δικαίου το οποίο, σύμφωνα με το άρθρο 8 του κανονισμού Ρώμη Ι, διέπει τις ατομικές συμβάσεις απασχόλησης ούτε την εφαρμογή του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004, για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας[84] 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[85].

(7) Ο σεβασμός της ποικιλομορφίας των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων αναγνωρίζεται ρητά από τη Συνθήκη[86].

(8) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στο θέμα της απόσπασης εργαζομένων για παροχή υπηρεσιών, δεδομένου ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, να καθορίσουν (εναλλακτικά ή ταυτόχρονα) τα διάφορα επίπεδα των εφαρμοστέων ελάχιστων αμοιβών[87].

---

82 ΕΕ L 18 της 21.1.1997, σ. 1.
83 ΕΕ L 177 της 4.7.2008, σ. 6.
84 ΕΕ L 166 της 30.4.2004, σ. 1.
85 ΕΕ L 284 της 30.10.2009, σ. 1.
86 Άρθρο 152 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
87 Πρβλ. απόφαση της 15.4.2008 στην υπόθεση C-268/06, Impact, και ιδίως σκέψεις 123 και 129.

(9) Για να εξασφαλιστεί ότι ο αποσπασμένος εργαζόμενος λαμβάνει την προσήκουσα αμοιβή, και με την προϋπόθεση ότι τα ειδικά επιδόματα απόσπασης μπορούν να θεωρηθούν μέρος των ελάχιστων αμοιβών, τα εν λόγω επιδόματα θα πρέπει να αφαιρούνται από τις αμοιβές μόνο αν αυτό προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή την πρακτική του κράτους μέλους υποδοχής.

(10) Η κατάλληλη και αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή είναι βασικά στοιχεία για την προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων, ενώ η ανεπαρκής επιβολή υπονομεύει την αποτελεσματικότητα των ενωσιακών κανόνων που εφαρμόζονται στον τομέα αυτόν. Συνεπώς, η στενή συνεργασία μεταξύ της Επιτροπής και των κρατών μελών έχει ουσιώδη σημασία, χωρίς ωστόσο να παραγνωρίζεται ο σημαντικός εν προκειμένω ρόλος των επιθεωρήσεων εργασίας και των κοινωνικών εταίρων.

(11) Η αμοιβαία εμπιστοσύνη, το πνεύμα συνεργασίας, ο διαρκής διάλογος και η αμοιβαία κατανόηση είναι παράγοντες ουσιώδους σημασίας από την άποψη αυτή.

(12) Για να διευκολυνθεί η καλύτερη και πιο ομοιόμορφη εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ, είναι σκόπιμο να προβλεφθεί ένα ηλεκτρονικό σύστημα ανταλλαγής πληροφοριών με σκοπό τη διευκόλυνση της διοικητικής συνεργασίας, ενώ οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να χρησιμοποιούν όσο το δυνατόν περισσότερο το σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (ΙΜΙ). Ωστόσο, αυτό δεν θα πρέπει να εμποδίζει την εφαρμογή διμερών συμφωνιών ή ρυθμίσεων σχετικά με τη διοικητική συνεργασία.

(13) Η διοικητική συνεργασία και η αμοιβαία συνδρομή μεταξύ των κρατών μελών θα πρέπει να συνάδουν με τους κανόνες που θεσπίζει η οδηγία 95/46/ΕΚ για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ενώ, όσον αφορά τη διοικητική συνεργασία μέσω του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (ΙΜΙ), θα πρέπει επίσης να συνάδουν με τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 45/2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 18ης Δεκεμβρίου 2000, σχετικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα όργανα και τους οργανισμούς της Κοινότητας και σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών[88] και με τον κανονισμό (ΕΕ) xxx (κανονισμός ΙΜΙ) για τη διοικητική συνεργασία μέσω του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (ΙΜΙ).

(14) Η υποχρέωση των κρατών μελών να καθιστούν τις πληροφορίες για τους όρους απασχόλησης διαθέσιμες στους πάντες και η υποχρέωσή τους να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική πρόσβαση όχι μόνο των παρόχων υπηρεσιών από άλλα κράτη μέλη αλλά και των ίδιων των αποσπασμένων εργαζομένων στις πληροφορίες αυτές θα πρέπει να συγκεκριμενοποιηθούν ακόμη περισσότερο.

(15) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να καθορίσουν τον τρόπο παροχής ευχερώς προσβάσιμων πληροφοριών στους παρόχους και τους αποδέκτες των υπηρεσιών, κατά προτίμηση με την τοποθέτηση αυτών των πληροφοριών σε ιστότοπο, βάσει των προτύπων προσβασιμότητας στον Παγκόσμιο Ιστό. Οι εν λόγω ιστότοποι θα πρέπει να περιλαμβάνουν ειδικότερα κάθε ιστότοπο που έχει δημιουργηθεί σύμφωνα με τη

[88] ΕΕ L 8 της 12.1.2001, σ. 1.

νομοθεσία της ΕΕ για την προώθηση της επιχειρηματικότητας και/ή για την ανάπτυξη της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών.

(16) Για να εξασφαλιστεί η ορθή εφαρμογή των ουσιαστικών κανόνων που καθορίζουν τους όρους απασχόλησης που πρέπει να τηρούνται για τους αποσπασμένους εργαζομένους και για να παρακολουθείται η συμμόρφωση με τους εν λόγω κανόνες, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εφαρμόζουν ορισμένα μόνο μέτρα ελέγχου ή διοικητικές διατυπώσεις στις επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζομένους για παροχή υπηρεσιών. Τα εν λόγω μέτρα και απαιτήσεις μπορούν να επιβάλλονται μόνο με την προϋπόθεση ότι οι αρμόδιες αρχές δεν μπορούν να εκτελέσουν αποτελεσματικά τα εποπτικά τους καθήκοντα χωρίς τις ζητούμενες πληροφορίες, ότι οι αναγκαίες πληροφορίες δεν μπορούν να αποκτηθούν εύκολα μέσω του εργοδότη των αποσπασμένων εργαζομένων ή μέσω των αρχών του κράτους μέλους εγκατάστασης του παρόχου υπηρεσιών εντός εύλογης προθεσμίας και/ή ότι δεν υπάρχει κανένα λιγότερο περιοριστικό μέτρο που θα εξασφάλιζε την επίτευξη των στόχων των εθνικών μέτρων ελέγχου που κρίνονται αναγκαία.

(17) Η καθιέρωση συνεκτικού συστήματος προληπτικών μέτρων και μέτρων ελέγχου, παράλληλα με την πρόβλεψη αποτρεπτικών κυρώσεων για τον εντοπισμό και την πρόληψη επιμέρους περιπτώσεων ψευδοαυτοαπασχόλησης, αναμένεται να συμβάλουν στην αποτελεσματική καταπολέμηση της λαθραίας εργασίας.

(18) Για να εξασφαλιστεί η καλύτερη και πιο ομοιόμορφη εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ, καθώς και η επιβολή της στην πράξη, και για να μειωθούν, κατά το δυνατόν, οι διαφορές όσον αφορά τα επίπεδα εφαρμογής και επιβολής της στην Ένωση, τα κράτη μέλη θα πρέπει να μεριμνούν για τη διεξαγωγή αποτελεσματικών και κατάλληλων επιθεωρήσεων στο έδαφός τους.

(19) Οι εθνικές επιθεωρήσεις εργασίας, οι κοινωνικοί εταίροι και οι λοιποί εποπτικοί φορείς έχουν ζωτική σημασία από την άποψη αυτή και θα πρέπει να εξακολουθήσουν να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο.

(20) Για να αντιμετωπιστεί με ευελιξία η ποικιλομορφία των αγορών εργασίας και των συστημάτων εργασιακών σχέσεων, θα πρέπει άλλοι οργανισμοί και/ή φορείς να μπορούν να αναλαμβάνουν, κατ' εξαίρεση, την παρακολούθηση ορισμένων όρων απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων, με την προϋπόθεση ότι οι εν λόγω φορείς εξασφαλίζουν στους ενδιαφερομένους ισοδύναμο βαθμό προστασίας και ότι ασκούν τα εποπτικά τους καθήκοντα χωρίς διακρίσεις και με αντικειμενικό τρόπο.

(21) Οι ελεγκτικές αρχές των κρατών μελών και οι λοιποί σχετικοί φορείς εποπτείας και επιβολής θα πρέπει να αξιοποιούν τις δυνατότητες συνεργασίας και ανταλλαγής πληροφοριών που προβλέπονται στη σχετική νομοθεσία, για να ελέγχουν αν έχουν τηρηθεί οι κανόνες που ισχύουν για τους αποσπασμένους εργαζομένους.

(22) Τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται ιδιαίτερα να υιοθετήσουν μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση όσον αφορά τις επιθεωρήσεις εργασίας. Θα πρέπει επίσης να εξεταστεί η ανάγκη ανάπτυξης κοινών προτύπων για την κατάρτιση συγκρίσιμων μεθόδων, πρακτικών και ελάχιστων προτύπων σε ενωσιακό επίπεδο.

(23) Για να διευκολυνθεί η επιβολή της οδηγίας 96/71/ΕΚ και να εξασφαλιστεί η αποτελεσματικότερη εφαρμογή της, θα πρέπει να υπάρχουν αποτελεσματικοί

μηχανισμοί υποβολής καταγγελιών μέσω των οποίων οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι θα μπορούν να υποβάλλουν καταγγελίες ή να κινούν διαδικασίες είτε απευθείας είτε μέσω των ορισθέντων αρμόδιων τρίτων μερών, όπως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή οι άλλες ενώσεις, καθώς και τα κοινά θεσμικά όργανα των κοινωνικών εταίρων. Η δυνατότητα αυτή δεν θα πρέπει να θίγει τους εθνικούς δικονομικούς κανόνες που διέπουν την εκπροσώπηση και την υπεράσπιση ενώπιον των δικαστηρίων.

(24) Λαμβανομένης υπόψη της πολύ συχνής χρήσης της υπεργολαβίας στον κατασκευαστικό τομέα και για να προστατευθούν τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων, είναι αναγκαίο να εξασφαλιστεί ότι, στον τομέα αυτόν, τουλάχιστον ο εργολάβος άμεσος υπεργολάβος του οποίου είναι ο εργοδότης μπορεί να κληθεί να καταβάλει στους αποσπασμένους εργαζομένους, επιπλέον ή αντί του εργοδότη, τις οφειλόμενες καθαρές ελάχιστες αμοιβές, όλες τις καθυστερούμενες πληρωμές για οφειλόμενες αμοιβές και/ή τις εισφορές σε κοινά ταμεία ή όργανα των κοινωνικών εταίρων που ρυθμίζονται από τον νόμο ή από συλλογικές συμβάσεις, εφόσον καλύπτονται από το άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας 96/71/ΕΚ. Ο εργολάβος δεν θα πρέπει να θεωρείται υπεύθυνος αν έχει επιδείξει τη δέουσα επιμέλεια. Στο πλαίσιο αυτό, μπορεί να προβλέπεται και η λήψη προληπτικών μέτρων σχετικά με τα αποδεικτικά στοιχεία που προσκομίζει ο υπεργολάβος, συμπεριλαμβανομένης, κατά περίπτωση, της παροχής στοιχείων που βασίζονται σε πληροφορίες που προέρχονται από τις εθνικές αρχές.

(25) Σε ειδικές περιπτώσεις μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τη μη τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία και άλλοι εργολάβοι, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, ή η ευθύνη τους μπορεί να περιορίζεται, έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό ή τομεακό επίπεδο.

(26) Η υποχρέωση να επιβληθεί απαίτηση ευθύνης στον ανάδοχο όταν ο άμεσος υπεργολάβος είναι πάροχος υπηρεσιών, εγκατεστημένος σε άλλο κράτος μέλος, που αποσπά εργαζομένους δικαιολογείται από το υπέρτερο δημόσιο συμφέρον της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων. Αυτοί οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι μπορεί να μη βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με τους εργαζομένους που απασχολούνται από άμεσο υπεργολάβο εγκατεστημένο στο κράτος μέλος εγκατάστασης του αναδόχου όσον αφορά τη δυνατότητά τους να διεκδικήσουν καθυστερούμενες αμοιβές ή επιστροφές φόρων ή εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που έχουν παρακρατηθεί αδικαιολόγητα.

(27) Οι διαφορές μεταξύ των συστημάτων που ισχύουν στα κράτη μέλη όσον αφορά τα μέσα εκτέλεσης των επιβαλλόμενων διοικητικών προστίμων και/ή ποινών σε διασυνοριακές καταστάσεις βλάπτουν την ομαλή λειτουργία της εσωτερικής αγοράς και υπάρχει κίνδυνος να καταστήσουν πολύ δύσκολη, αν όχι αδύνατη, την εξασφάλιση ισοδύναμου επιπέδου προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων σε όλη την Ένωση.

(28) Η αποτελεσματική επιβολή των ουσιαστικών κανόνων που διέπουν την απόσπαση εργαζομένων για παροχή υπηρεσιών θα πρέπει να διασφαλιστεί με ειδική δράση επικεντρωμένη στη διασυνοριακή εκτέλεση των επιβαλλόμενων διοικητικών προστίμων και ποινών. Ως εκ τούτου, η προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών στον τομέα αυτόν αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση για την εξασφάλιση

υψηλότερου, περισσότερο ισοδύναμου και συγκρίσιμου επιπέδου προστασίας, αναγκαίου για την ομαλή λειτουργία της εσωτερικής αγοράς.

(29) Η θέσπιση κοινών κανόνων για την παροχή αμοιβαίας συνδρομής και στήριξης όσον αφορά τα μέτρα εκτέλεσης και τα σχετικά έξοδα, καθώς και η υιοθέτηση ομοιόμορφων απαιτήσεων για την κοινοποίηση των αποφάσεων επιβολής διοικητικών ποινών και προστίμων, αναμένεται να επιλύσουν ορισμένα πρακτικά προβλήματα διασυνοριακής εκτέλεσης και να εξασφαλίσουν την καλύτερη κοινοποίηση και την καλύτερη εκτέλεση των αποφάσεων αυτών, όταν προέρχονται από άλλο κράτος μέλος.

(30) Παρά τη θέσπιση πιο ομοιόμορφων κανόνων για τη διασυνοριακή εκτέλεση των ποινών και των προστίμων και παρά την ανάγκη για υιοθέτηση πιο εναρμονισμένων κριτηρίων όσον αφορά τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται σε περίπτωση μη πληρωμής τους, οι κανόνες αυτοί δεν θα πρέπει να θίγουν την αρμοδιότητα των κρατών μελών να καθορίζουν το δικό τους σύστημα επιβολής ποινών, κυρώσεων και προστίμων ή μέτρων είσπραξης, τα οποία είναι διαθέσιμα βάσει της εσωτερικής τους νομοθεσίας.

(31) Η παρούσα οδηγία δεν επιδιώκει να θεσπίσει εναρμονισμένους κανόνες στους τομείς της δικαστικής συνεργασίας, της δικαιοδοσίας ή της αναγνώρισης και της εκτέλεσης αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις, ούτε ασχολείται με το εφαρμοστέο δίκαιο.

(32) Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τις υποχρεώσεις που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών και των δικαστικών διαδικασιών, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα και να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για τις παραβιάσεις των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.

(33) Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις αρχές που κατοχυρώνονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ειδικότερα την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 8), την ελευθερία επιλογής επαγγέλματος και το δικαίωμα προς εργασία (άρθρο 15), την επιχειρηματική ελευθερία (άρθρο 16), το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών δράσεων (άρθρο 28), το δικαίωμα για δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας (άρθρο 31) και το δικαίωμα για αποτελεσματική έννομη προστασία και για δίκαιη δίκη (άρθρο 47), και πρέπει να εφαρμόζεται σύμφωνα με τα εν λόγω δικαιώματα και αρχές.

(34) Δεδομένου ότι ο στόχος της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η θέσπιση ενός γενικού κοινού πλαισίου κατάλληλων διατάξεων, μέτρων και μηχανισμών ελέγχου, αναγκαίων για την καλύτερη και πιο ομοιόμορφη μεταφορά, εφαρμογή και επιβολή της οδηγίας 96/71/ΕΚ στην πράξη, δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί επαρκώς από τα κράτη μέλη και μπορεί συνεπώς, λόγω της κλίμακας και των αποτελεσμάτων της δράσης, να επιτευχθεί καλύτερα σε επίπεδο Ένωσης, η Ένωση μπορεί να λάβει μέτρα, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας που διατυπώνεται στο άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, που διατυπώνεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη του εν λόγω στόχου,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1
Αντικείμενο

1. Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ένα γενικό 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, συμπεριλαμβανομένης της λήψης μέτρων για την πρόληψη και τον κολασμό κάθε κατάχρησης και καταστρατήγησης των εφαρμοστέων κανόνων.

   Η παρούσα οδηγία έχει στόχο να εξασφαλίσει την τήρηση κατάλληλου επιπέδου ελάχιστης προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων που αποσπώνται για τη διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών, διευκολύνοντας συγχρόνως την άσκηση της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών από τους παρόχους υπηρεσιών και προωθώντας τον δίκαιο ανταγωνισμό μεταξύ τους.

2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει με οποιονδήποτε τρόπο την άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται στα κράτη μέλη και από το δίκαιο της Ένωσης, περιλαμβανομένου του δικαιώματος ή της ελευθερίας για απεργία ή για ανάληψη άλλων ενεργειών που καλύπτονται από τα ειδικά συστήματα εργασιακών σχέσεων στα κράτη μέλη, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τις εθνικές πρακτικές. Δεν θίγει επίσης το δικαίωμα διαπραγμάτευσης, σύναψης και εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων ούτε το δικαίωμα πραγματοποίησης συλλογικών κινητοποιήσεων σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τις εθνικές πρακτικές.

Άρθρο 2
Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας,

α) «αρμόδια αρχή» είναι η αρχή που ορίζεται από τα κράτη μέλη για να εκτελεί καθήκοντα δυνάμει της παρούσας οδηγίας·

β) «αιτούσα αρχή» είναι η αρμόδια αρχή κράτους μέλους που υποβάλλει αίτηση συνδρομής, παροχής πληροφοριών, κοινοποίησης ή είσπραξης σχετικά με χρηματική ποινή ή πρόστιμο που προβλέπεται στο κεφάλαιο V·

γ) «αρχή στην οποία υποβάλλεται η αίτηση» είναι η αρμόδια αρχή κράτους μέλους προς την οποία υποβάλλεται αίτηση συνδρομής, παροχής πληροφοριών, κοινοποίησης ή είσπραξης.

Άρθρο 3
Πρόληψη της κατάχρησης και της καταστρατήγησης

1. Για τη μεταφορά, την εφαρμογή και την επιβολή της οδηγίας 96/71/ΕΚ οι αρμόδιες αρχές λαμβάνουν υπόψη τα πραγματικά στοιχεία που χαρακτηρίζουν τις δραστηριότητες που ασκούνται από μια επιχείρηση στο κράτος στο οποίο είναι εγκατεστημένη, προκειμένου να κρίνουν αν η επιχείρηση ασκεί πραγματικά ουσιαστικές δραστηριότητες και όχι απλώς δραστηριότητες εσωτερικής διαχείρισης και/ή διοικητικές δραστηριότητες. Τα στοιχεία αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:

   α) τον τόπο στον οποίο η επιχείρηση έχει την καταστατική και διοικητική της έδρα, καθώς και τον τόπο στον οποίο διατηρεί χώρους γραφείων, καταβάλλει φόρους, έχει επαγγελματική άδεια ή είναι εγγεγραμμένη στα εμπορικά επιμελητήρια ή σε επαγγελματικούς φορείς·

   β) τον τόπο πρόσληψης των αποσπασμένων εργαζομένων·

   γ) το δίκαιο που διέπει τις συμβάσεις που συνάπτει η επιχείρηση με τους εργαζομένους, αφενός, και με τους πελάτες, αφετέρου·

   δ) τον τόπο στον οποίο ασκεί η επιχείρηση την ουσιαστική επιχειρηματική της δραστηριότητα και απασχολεί διοικητικό προσωπικό·

   ε) τον αφύσικα περιορισμένο αριθμό των συμβάσεων που εκτελεί και/ή το αφύσικα περιορισμένο μέγεθος του κύκλου εργασιών που πραγματοποιεί η επιχείρηση στο κράτος μέλος εγκατάστασής της.

   Η αξιολόγηση αυτών των στοιχείων προσαρμόζεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, και συνεκτιμάται η φύση των δραστηριοτήτων τις οποίες ασκεί η επιχείρηση στο κράτος μέλος στο οποίο είναι εγκατεστημένη.

2. Για να εκτιμηθεί αν ένας αποσπασμένος εργαζόμενος εκτελεί προσωρινά την εργασία του σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο εργάζεται συνήθως, εξετάζονται όλα τα πραγματικά στοιχεία που χαρακτηρίζουν την εν λόγω εργασία και την κατάσταση του εργαζομένου. Στα στοιχεία αυτά μπορεί να συμπεριλαμβάνονται και τα εξής:

   α) αν η εργασία εκτελείται για περιορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλο κράτος μέλος·

   β) αν η απόσπαση γίνεται σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος στο οποίο ή από το οποίο ο εργαζόμενος εκτελεί συνήθως την εργασία του, σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 593/2008 και/ή τη σύμβαση της Ρώμης·

   γ) αν ο αποσπασμένος εργαζόμενος επιστρέφει ή αναμένεται να ξαναρχίσει να εργάζεται στο κράτος μέλος από το οποίο αποσπάστηκε μετά την ολοκλήρωση των εργασιών ή την παροχή των υπηρεσιών για τις οποίες έχει αποσπαστεί·

   δ) αν τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγασης/διαμονής παρέχονται ή επιστρέφονται από τον εργοδότη που αποσπά τον εργαζόμενο, και, αν ναι, με ποιον τρόπο γίνεται αυτό· και επίσης

ε) αν υπάρχουν επανειλημμένες προηγούμενες περίοδοι κατά τις οποίες η θέση καλύφθηκε από τον ίδιο ή άλλον (αποσπασμένο) εργαζόμενο.

Όλα τα προαναφερόμενα πραγματικά στοιχεία αποτελούν απλώς ενδεικτικούς παράγοντες της συνολικής αξιολόγησης που πρέπει να διενεργηθεί και, συνεπώς, δεν μπορούν να εξεταστούν μεμονωμένα. Τα κριτήρια προσαρμόζονται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, και λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητες της κατάστασης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ
ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Άρθρο 4
Ρόλος των γραφείων σύνδεσης

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, ορίζουν μία ή περισσότερες αρμόδιες αρχές, που μπορεί να περιλαμβάνουν τα γραφεία σύνδεσης για τα οποία γίνεται λόγος στο άρθρο 4 της οδηγίας 96/71/ΕΚ.

Τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων αρχών κοινοποιούνται στην Επιτροπή και στα άλλα κράτη μέλη. Η Επιτροπή δημοσιεύει και επικαιροποιεί τακτικά τον κατάλογο των αρμόδιων αρχών και των γραφείων σύνδεσης.

Άρθρο 5
Βελτιωμένη πρόσβαση στις πληροφορίες

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίσουν, αφενός, ότι οι πληροφορίες για τους όρους απασχόλησης που αναφέρονται στο άρθρο 3 της οδηγίας 96/71/ΕΚ και που πρέπει να εφαρμόζονται και να τηρούνται από τους παρόχους υπηρεσιών τίθενται στη διάθεση κάθε ενδιαφερομένου με σαφή, διεξοδικό και εύκολα προσβάσιμο τρόπο από απόσταση και με ηλεκτρονικά μέσα, σε μορφοτύπους και με διαδικτυακά πρότυπα που εξασφαλίζουν πρόσβαση σε άτομα με αναπηρία, και, αφετέρου, ότι τα γραφεία σύνδεσης ή οι άλλοι αρμόδιοι εθνικοί φορείς για τους οποίους γίνεται λόγος στο άρθρο 4 της οδηγίας 96/71/ΕΚ είναι σε θέση να εκτελούν τα καθήκοντά τους αποτελεσματικά.

2. Για να βελτιωθεί ακόμη περισσότερο η πρόσβαση στις πληροφορίες, τα κράτη μέλη:

α) διευκρινίζουν με σαφήνεια, με λεπτομερή και φιλικό για τον χρήστη τρόπο και με προσπελάσιμο μορφότυπο, σε εθνικούς ιστοτόπους, τους όρους απασχόλησης και/ή τα τμήματα της (εθνικής και/ή περιφερειακής) νομοθεσίας τους που εφαρμόζονται στους εργαζομένους οι οποίοι αποσπώνται στο έδαφός τους·

β) λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την ευρεία δημοσιοποίηση, σε διαδικτυακούς ιστοτόπους, των πληροφοριών για τις εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις (και για το προσωπικό πεδίο εφαρμογής τους), καθώς και για τους όρους απασχόλησης που πρέπει να τηρούν οι πάροχοι υπηρεσιών από άλλα

κράτη μέλη σύμφωνα με την οδηγία 96/71/ΕΚ, παρέχοντας, ει δυνατόν, ηλεκτρονικούς συνδέσμους που να οδηγούν στους υπάρχοντες διαδικτυακούς ιστοτόπους και σε άλλα σημεία επαφής, και ιδίως στους σχετικούς κοινωνικούς εταίρους·

γ) θέτουν τις εν λόγω πληροφορίες στη διάθεση των εργαζομένων και των παρόχων υπηρεσιών και σε άλλες γλώσσες πέραν της εθνικής γλώσσας ή των εθνικών γλωσσών της χώρας στην οποία παρέχονται οι υπηρεσίες, ει δυνατόν με τη μορφή συνοπτικού φυλλαδίου που περιγράφει τους βασικούς εφαρμοστέους όρους εργασίας και, αν αυτό ζητηθεί, σε μορφοτύπους προσπελάσιμους από άτομα με αναπηρία·

δ) βελτιώνουν την προσβασιμότητα και τη σαφήνεια των πληροφοριών που δημοσιεύονται στους εθνικούς ιστοτόπους·

ε) ορίζουν, αν είναι δυνατόν, έναν αρμόδιο επαφών στο γραφείο σύνδεσης για την εξέταση των αιτημάτων παροχής πληροφοριών·

στ) επικαιροποιούν τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στα δελτία των επιμέρους χωρών.

3. Η Επιτροπή εξακολουθεί να υποστηρίζει τα κράτη μέλη στον εν λόγω τομέα.

4. Αν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις εθνικές παραδόσεις και τις εθνικές πρακτικές, οι όροι απασχόλησης για τους οποίους γίνεται λόγος στο άρθρο 3 της οδηγίας 96/71/ΕΚ καθορίζονται σε συλλογικές συμβάσεις, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 1 και το άρθρο 8 της εν λόγω οδηγίας, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι προσδιορίζουν τις εν λόγω συμβάσεις και θέτουν τις σχετικές πληροφορίες, με προσιτό και διαφανή τρόπο, στη διάθεση των παρόχων υπηρεσιών που προέρχονται από άλλα κράτη μέλη και των αποσπασμένων εργαζομένων, ιδίως όσον αφορά τις διάφορες ελάχιστες αμοιβές και τα συστατικά στοιχεία τους, τη μέθοδο που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό της αμοιβής και τα κριτήρια που πρέπει να πληρούνται για την κατάταξη στις διάφορες μισθολογικές κατηγορίες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 6
Αμοιβαία συνδρομή — Γενικές αρχές

1. Τα κράτη μέλη συνεργάζονται στενά και παρέχουν αμοιβαία συνδρομή για να διευκολύνουν τη μεταφορά, την εφαρμογή και την επιβολή της παρούσας οδηγίας στην πράξη.

2. Η συνεργασία των κρατών μελών περιλαμβάνει, ειδικότερα, την απάντηση σε αιτιολογημένες αιτήσεις παροχής πληροφοριών και τη διενέργεια ελέγχων, επιθεωρήσεων και ερευνών από τις αρμόδιες αρχές σε σχέση με τις περιπτώσεις απόσπασης που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 3 της οδηγίας 96/71/ΕΚ, συμπεριλαμβανομένης της διερεύνησης οποιασδήποτε κατάχρησης των κανόνων

που διέπουν την απόσπαση εργαζομένων ή των πιθανών περιπτώσεων παράνομων διακρατικών δραστηριοτήτων.

3. Για να μπορούν να απαντούν σε αίτηση συνδρομής που υποβάλλεται από τις αρμόδιες αρχές άλλου κράτους μέλους, τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι πάροχοι υπηρεσιών που είναι εγκατεστημένοι στο έδαφός τους να παρέχουν στις αρμόδιες αρχές τους κάθε απαραίτητη πληροφορία αναγκαία για την εποπτεία των δραστηριοτήτων τους σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία.

4. Τα κράτη μέλη, όταν δυσκολεύονται να ικανοποιήσουν αίτηση παροχής πληροφοριών ή να διενεργήσουν ελέγχους, επιθεωρήσεις ή έρευνες, ειδοποιούν ταχέως το κράτος μέλος που υπέβαλε την αίτηση, ώστε να βρεθεί λύση.

5. Τα κράτη μέλη παρέχουν με ηλεκτρονικά μέσα και το συντομότερο δυνατόν, το αργότερο δε εντός 2 εβδομάδων από την παραλαβή της αίτησης, τις πληροφορίες που ζητούνται από άλλα κράτη μέλη ή από την Επιτροπή.

   Σε ειδικές καταστάσεις στις οποίες ένα κράτος μέλος λαμβάνει γνώση συγκεκριμένων περιστάσεων που απαιτούν επείγουσα δράση, χρησιμοποιείται ένας ειδικός μηχανισμός επείγουσας ανάγκης. Στις περιπτώσεις αυτές η πληροφορία παρέχεται εντός 24 ωρών.

6. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε τα μητρώα στα οποία είναι εγγεγραμμένοι οι πάροχοι υπηρεσιών και τα οποία μπορούν να συμβουλευθούν οι αρμόδιες αρχές στο έδαφός τους να μπορούν να τα συμβουλευθούν με τους ίδιους όρους και οι αντίστοιχες αρμόδιες αρχές των άλλων κρατών μελών.

7. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν το απόρρητο των πληροφοριών που ανταλλάσσουν. Οι ανταλλασσόμενες πληροφορίες χρησιμοποιούνται μόνο για το θέμα για το οποίο ζητήθηκαν.

8. Η αμοιβαία διοικητική συνεργασία και συνδρομή παρέχονται δωρεάν.

9. Η Επιτροπή και οι αρμόδιες αρχές συνεργάζονται στενά για την εξέταση των δυσκολιών που ενδεχομένως ανακύπτουν κατά την εφαρμογή του άρθρου 3 παράγραφος 10 της οδηγίας 96/71/ΕΚ.

Άρθρο 7
Ρόλος του κράτους μέλους εγκατάστασης

1. Το κράτος μέλος εγκατάστασης του παρόχου υπηρεσιών εξακολουθεί να ελέγχει, να παρακολουθεί και να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα εποπτείας ή επιβολής, σύμφωνα με την εθνική του νομοθεσία και πρακτική και τις εθνικές του διοικητικές διαδικασίες, όσον αφορά τους εργαζομένους που αποσπώνται σε άλλο κράτος μέλος.

2. Στις περιπτώσεις που αναφέρονται στο άρθρο 3 παράγραφοι 1 και 2 και στο άρθρο 9 παράγραφος 1, το κράτος μέλος εγκατάστασης του παρόχου υπηρεσιών επικουρεί το κράτος μέλος στο οποίο γίνεται η απόσπαση με σκοπό να διασφαλιστεί η συμμόρφωση με τους όρους που εφαρμόζονται σύμφωνα με την οδηγία 96/71/ΕΚ και την παρούσα οδηγία. Το κράτος μέλος εγκατάστασης του παρόχου υπηρεσιών, με δική του πρωτοβουλία, κοινοποιεί στο κράτος μέλος στο οποίο γίνεται η

απόσπαση όλες τις σχετικές πληροφορίες που ορίζονται στο άρθρο 3 παράγραφοι 1 και 2 και στο άρθρο 9 παράγραφος 1, όταν το κράτος μέλος εγκατάστασης του παρόχου υπηρεσιών λαμβάνει γνώση συγκεκριμένων στοιχείων που υποδηλώνουν πιθανές παρατυπίες.

3. Οι αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους υποδοχής μπορούν επίσης να ζητήσουν από τις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους εγκατάστασης, για κάθε περίπτωση παροχής υπηρεσιών ή για κάθε πάροχο υπηρεσιών, πληροφορίες για τη νομιμότητα της εγκατάστασης του παρόχου υπηρεσιών, τη σωστή συμπεριφορά του και την απουσία οποιασδήποτε παράβασης των εφαρμοστέων κανόνων. Οι αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους εγκατάστασης παρέχουν τις πληροφορίες αυτές σύμφωνα με το άρθρο 6.

4. Η υποχρέωση που ορίζεται στις παραγράφους 1 και 2 δεν συνεπάγεται υποχρέωση του κράτους μέλους εγκατάστασης να προβεί σε εξακριβώσεις γεγονότων και σε ελέγχους στο έδαφος του κράτους μέλους υποδοχής στο οποίο παρέχεται η υπηρεσία. Αν χρειαστεί, οι εν λόγω εξακριβώσεις και έλεγχοι διενεργούνται από τις αρχές του κράτους μέλους υποδοχής, εφόσον το ζητήσουν οι αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους εγκατάστασης, σύμφωνα με το άρθρο 10 και στο πλαίσιο των εξουσιών εποπτείας που προβλέπονται στην εθνική νομοθεσία και πρακτική και στις εθνικές διοικητικές διαδικασίες του κράτους μέλους υποδοχής και οι οποίες συνάδουν με το δίκαιο της Ένωσης.

Άρθρο 8
Συνοδευτικά μέτρα

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν, με τη βοήθεια της Επιτροπής, συνοδευτικά μέτρα για την ανάπτυξη, τη διευκόλυνση και την προώθηση της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των υπαλλήλων που είναι αρμόδιοι για την υλοποίηση της διοικητικής συνεργασίας και της αμοιβαίας συνδρομής, καθώς και για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τους εφαρμοστέους κανόνες και την εποπτεία της επιβολής τους.

2. Η Επιτροπή αξιολογεί την αναγκαιότητα παροχής χρηματοδοτικής στήριξης προκειμένου να βελτιωθεί περαιτέρω η διοικητική συνεργασία και να αυξηθεί η αμοιβαία εμπιστοσύνη μέσω σχεδίων, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης των ανταλλαγών υπαλλήλων και της κατάρτισης, καθώς επίσης της ανάπτυξης, της διευκόλυνσης και της προώθησης πρωτοβουλιών βέλτιστων πρακτικών, συμπεριλαμβανομένων των πρωτοβουλιών που αναλαμβάνονται από τους κοινωνικούς εταίρους σε επίπεδο ΕΕ, όπως η ανάπτυξη και η επικαιροποίηση βάσεων δεδομένων ή κοινών ιστοτόπων με γενικές ή τομεακές πληροφορίες σχετικά με τους όρους απασχόλησης που πρέπει να τηρούνται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ

Άρθρο 9
Εθνικά μέτρα ελέγχου

1. Τα κράτη μέλη μπορούν να επιβάλλουν μόνο τις ακόλουθες διοικητικές απαιτήσεις και μέτρα ελέγχου:

α) υποχρέωση του παρόχου υπηρεσιών που είναι εγκατεστημένος σε άλλο κράτος μέλος να προβεί, το αργότερο έως την έναρξη της παροχής της υπηρεσίας, σε απλή δήλωση στις αρμόδιες εθνικές αρχές, η οποία μπορεί να καλύπτει μόνο την ταυτότητα του παρόχου υπηρεσιών, την παρουσία ενός ή περισσότερων σαφώς ταυτοποιήσιμων αποσπασμένων εργαζομένων, τον προβλεπόμενο αριθμό τους, την προβλεπόμενη διάρκεια και θέση της παρουσίας τους και τις υπηρεσίες που δικαιολογούν την απόσπαση·

β) υποχρέωση να τηρούνται ή να καθίστανται διαθέσιμα και/ή να φυλάσσονται, κατά τη διάρκεια της απόσπασης σε ευπρόσιτο και σαφώς καθορισμένο τόπο στο έδαφός τους, όπως στον χώρο εργασίας ή στο εργοτάξιο ή, για τους κινητούς εργαζομένους του τομέα των μεταφορών, στη βάση επιχειρήσεων ή στο όχημα με το οποίο παρέχεται η υπηρεσία, σε έντυπη ή σε ηλεκτρονική μορφή, αντίγραφα της σύμβασης απασχόλησης (ή ισοδύναμου εγγράφου κατά την έννοια της οδηγίας 91/533, συμπεριλαμβανομένων, όταν αυτό είναι απαραίτητο ή σκόπιμο, των πρόσθετων πληροφοριών που αναφέρονται στο άρθρο 4 της εν λόγω οδηγίας), δελτία μισθοδοσίας, δελτία χρόνου παρουσίας, αποδεικτικά καταβολής των μισθών ή αντίγραφα ισοδύναμων εγγράφων·

γ) μπορεί να δικαιολογηθεί η μετάφραση των εγγράφων που αναφέρονται στο στοιχείο β), με την προϋπόθεση ότι τα εν λόγω έγγραφα δεν είναι υπερβολικά μακροσκελή και ότι συνήθως χρησιμοποιούνται για τα έγγραφα αυτά τυποποιημένα έντυπα·

δ) υποχρέωση ορισμού αρμόδιου προσώπου, που θα διαπραγματευτεί, αν αυτό κριθεί απαραίτητο, για λογαριασμό του εργοδότη με τους αρμόδιους κοινωνικούς εταίρους στο κράτος μέλος στο οποίο γίνεται η απόσπαση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, κατά τη διάρκεια της περιόδου παροχής των υπηρεσιών.

2. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι διαδικασίες και οι διατυπώσεις σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων μπορούν να διεκπεραιωθούν από τις επιχειρήσεις εύκολα, από απόσταση και με ηλεκτρονικά μέσα, στο μέτρο του δυνατού.

3. Εντός τριών ετών από την ημερομηνία που αναφέρεται στο άρθρο 20, επανεξετάζεται η αναγκαιότητα και η καταλληλότητα της εφαρμογής των εθνικών μέτρων ελέγχου με γνώμονα την πείρα που θα έχει αποκτηθεί και την αποτελεσματικότητα του συστήματος συνεργασίας και ανταλλαγής πληροφοριών, την ανάπτυξη πιο ομοιόμορφων, τυποποιημένων εγγράφων, την κατάρτιση κοινών αρχών ή προτύπων για τις επιθεωρήσεις στον τομέα της απόσπασης εργαζομένων

καθώς και τις τεχνολογικές εξελίξεις, με σκοπό να προταθούν, όπου είναι σκόπιμο, οι αναγκαίες τροποποιήσεις ή προσαρμογές.

Άρθρο 10
Επιθεωρήσεις

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν τη θέσπιση κατάλληλων μηχανισμών ελέγχου και παρακολούθησης καθώς και τη διενέργεια αποτελεσματικών και κατάλληλων επιθεωρήσεων στο έδαφός τους με σκοπό τον έλεγχο και την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τις διατάξεις και τους κανόνες που προβλέπονται στην οδηγία 96/71/ΕΚ και την εξασφάλιση της ορθής εφαρμογής και επιβολής της. Οι επιθεωρήσεις αυτές πρέπει να βασίζονται κυρίως σε εκτίμηση επικινδυνότητας που πρέπει να διενεργείται τακτικά από τις αρμόδιες αρχές. Η εκτίμηση επικινδυνότητας εντοπίζει τους τομείς δραστηριότητας στους οποίους συγκεντρώνεται, στο έδαφός τους, η απασχόληση των εργαζομένων που αποσπώνται προς παροχή υπηρεσιών. Κατά τη διενέργεια της εν λόγω εκτίμησης επικινδυνότητας λαμβάνονται υπόψη η υλοποίηση μεγάλων έργων υποδομής, τα ιδιαίτερα προβλήματα και οι ανάγκες συγκεκριμένων τομέων, το ιστορικό παραβάσεων, καθώς και η ευπάθεια ορισμένων ομάδων εργαζομένων.

2. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι επιθεωρήσεις και οι έλεγχοι συμμόρφωσης με την οδηγία 96/71/ΕΚ γίνονται χωρίς διακρίσεις και/ή δεν είναι δυσανάλογοι.

3. Αν, κατά τη διάρκεια των επιθεωρήσεων και με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται στο άρθρο 3, χρειαστούν πληροφορίες, το κράτος μέλος στο οποίο παρέχεται η υπηρεσία και το κράτος μέλος εγκατάστασης ενεργούν σύμφωνα με τους κανόνες διοικητικής συνεργασίας, δηλαδή οι αρμόδιες αρχές συνεργάζονται σύμφωνα με τους κανόνες και τις αρχές που ορίζονται στα άρθρα 6 και 7.

4. Τα κράτη μέλη στα οποία, σύμφωνα με το εθνικό τους δίκαιο και τις εθνικές τους πρακτικές, ο καθορισμός των όρων απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων οι οποίοι (όροι) αναφέρονται στο άρθρο 3 της οδηγίας 96/71/ΕΚ, και ιδίως των ελάχιστων αμοιβών, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου εργασίας, έχει ανατεθεί στην εργοδοσία και τους εργαζομένους, μπορούν, στο κατάλληλο επίπεδο και σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται από τα κράτη μέλη, να τους αναθέσουν επίσης την παρακολούθηση της εφαρμογής των σχετικών όρων απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων, υπό την προϋπόθεση ότι εξασφαλίζεται κατάλληλο επίπεδο προστασίας ισοδύναμο με το επίπεδο που απορρέει από την οδηγία 96/71/ΕΚ και την παρούσα οδηγία.

5. Τα κράτη μέλη στα οποία οι επιθεωρήσεις εργασίας δεν έχουν καμία αρμοδιότητα για τον έλεγχο και την παρακολούθηση των συνθηκών εργασίας και/ή των όρων απασχόλησης των αποσπασμένων εργαζομένων, μπορούν, κατ' εξαίρεση, έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο, να θεσπίσουν ή να διατηρήσουν ρυθμίσεις που εγγυώνται την τήρηση των εν λόγω όρων απασχόλησης, υπό την προϋπόθεση ότι οι σχετικές ρυθμίσεις παρέχουν στα οικεία πρόσωπα κατάλληλο βαθμό προστασίας ισοδύναμο με το επίπεδο που απορρέει από την οδηγία 96/71/ΕΚ και την παρούσα οδηγία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V
ΕΠΙΒΟΛΗ

Άρθρο 11
Υπεράσπιση των δικαιωμάτων – Διευκόλυνση των καταγγελιών – Καθυστερούμενες πληρωμές

1. Για την επιβολή των υποχρεώσεων που απορρέουν από το άρθρο 6 της οδηγίας 96/71/ΕΚ και την παρούσα οδηγία, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι υπάρχουν αποτελεσματικοί μηχανισμοί που παρέχουν στους αποσπασμένους εργαζομένους τη δυνατότητα να υποβάλουν απευθείας καταγγελία κατά του εργοδότη τους, καθώς και το δικαίωμα να κινηθούν σχετικές δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες, και στο κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου είναι ή ήταν αποσπασμένοι οι εργαζόμενοι, αν οι εν λόγω εργαζόμενοι κρίνουν ότι υπέστησαν ζημία ή βλάβη λόγω της μη εφαρμογής των εφαρμοστέων κανόνων, ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι έγινε η παράβαση των κανόνων.

2. Η παράγραφος 1 εφαρμόζεται με την επιφύλαξη της δικαιοδοσίας των δικαστηρίων των κρατών μελών, όπως αυτή ορίζεται ιδίως από τις σχετικές πράξεις του δικαίου της Ένωσης και/ή από διεθνείς συμβάσεις.

3. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και άλλα τρίτα μέρη, όπως οι ενώσεις, οι οργανώσεις και τα άλλα νομικά πρόσωπα, τα οποία έχουν, σύμφωνα με τα κριτήρια που ορίζει η εθνική τους νομοθεσία, έννομο συμφέρον να εξασφαλίσουν την τήρηση των διατάξεων της παρούσας οδηγίας, μπορούν να κινήσουν εξ ονόματος ή προς υποστήριξη των αποσπασμένων εργαζομένων ή του εργοδότη τους και με την έγκρισή τους, κάθε δικαστική ή διοικητική διαδικασία που προβλέπεται για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και/ή για την επιβολή των υποχρεώσεων που απορρέουν απ' αυτήν.

4. Οι παράγραφοι 1 και 3 εφαρμόζονται υπό την επιφύλαξη των εθνικών κανόνων περί των προθεσμιών παραγραφής ή των προθεσμιών άσκησης των σχετικών ενεργειών και των εθνικών δικονομικών κανόνων που διέπουν την εκπροσώπηση και την υπεράσπιση ενώπιον των δικαστηρίων.

5. Τα κράτη μέλη μεριμνούν για τη θέσπιση των αναγκαίων μηχανισμών προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι είναι σε θέση να λάβουν

   α) όλες τις καθυστερούμενες αμοιβές που τους οφείλονται σύμφωνα με τους εφαρμοστέους όρους απασχόλησης που αναφέρονται στο άρθρο 3 της οδηγίας 96/71/ΕΚ·

   β) επιστροφή των επιπλέον δαπανών, σε σχέση με το ποσό των καθαρών αποδοχών ή με την ποιότητα του καταλύματος, οι οποίες παρακρατήθηκαν ή αφαιρέθηκαν από τους μισθούς για τα καταλύματα που παρασχέθηκαν από τον εργοδότη.

   Η παρούσα παράγραφος εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις στις οποίες οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι έχουν επιστρέψει από το κράτος μέλος στο οποίο έγινε η απόσπαση.

Άρθρο 12
Υπεργολαβία — Από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνη

1. Όσον αφορά τις κατασκευαστικές δραστηριότητες που αναφέρονται στο παράρτημα της οδηγίας 96/71/ΕΚ, για όλες τις περιπτώσεις απόσπασης που καλύπτονται από το άρθρο 1 παράγραφος 3 της οδηγίας 96/71/ΕΚ, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν, χωρίς διακρίσεις σε σύγκριση με την προστασία των ισοδύναμων δικαιωμάτων των μισθωτών των άμεσων υπεργολάβων που είναι εγκατεστημένοι στο έδαφός τους, ότι ο εργολάβος άμεσος υπεργολάβος του οποίου είναι ο εργοδότης (πάροχος υπηρεσιών ή επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή γραφείο εύρεσης εργασίας) μπορεί, επιπλέον ή αντί του εργοδότη, να θεωρηθεί από τον αποσπασμένο εργαζόμενο και/ή από τα κοινά ταμεία ή τους οργανισμούς των κοινωνικών εταίρων υπεύθυνος για τη μη καταβολή των ακόλουθων ποσών:

   α) των τυχόν οφειλόμενων καθαρών αμοιβών που αντιστοιχούν στις ελάχιστες αμοιβές και/ή των εισφορών που οφείλονται σε κοινά ταμεία ή οργανισμούς των κοινωνικών εταίρων, στον βαθμό που καλύπτονται από το άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας 96/71/ΕΚ·

   β) όλων των καθυστερούμενων πληρωμών για οφειλόμενες αμοιβές ή επιστροφές φόρων ή εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που έχουν παρακρατηθεί αδικαιολόγητα από τον μισθό του.

   Η ευθύνη για την οποία γίνεται λόγος στην παρούσα παράγραφο περιορίζεται στα δικαιώματα των εργαζομένων που έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο της συμβατικής σχέσης μεταξύ του εργολάβου και του υπεργολάβου του.

2. Τα κράτη μέλη προβλέπουν ότι οι εργολάβοι που έχουν επιδείξει τη δέουσα επιμέλεια δεν θεωρούνται υπεύθυνοι σύμφωνα με την παράγραφο 1. Τα σχετικά συστήματα εφαρμόζονται με διαφάνεια, χωρίς διακρίσεις και αναλογικά. Μπορεί να περιλαμβάνουν τη λήψη προληπτικών μέτρων από τον εργολάβο που να προβλέπουν την προσκόμιση αποδείξεων από τον υπεργολάβο για τους βασικούς όρους εργασίας που εφαρμόζει στους αποσπασμένους εργαζομένους, όπως αναφέρεται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας 96/71/ΕΚ, συμπεριλαμβανομένων των δελτίων μισθοδοσίας και καταβολής των αμοιβών, του σεβασμού των υποχρεώσεων κοινωνικής ασφάλισης και/ή των φορολογικών υποχρεώσεων στο κράτος μέλος εγκατάστασης και της συμμόρφωσης με τους κανόνες που διέπουν την απόσπαση των εργαζομένων.

3. Τα κράτη μέλη μπορούν, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης, να προβλέπουν, βάσει του εθνικού τους δικαίου, πιο αυστηρούς κανόνες ευθύνης όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής και το εύρος της ευθύνης των υπεργολάβων, χωρίς διακρίσεις και σε αναλογική βάση. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης, να προβλέπουν ευθύνη αυτού του είδους και σε άλλους τομείς, που δεν περιλαμβάνονται στο παράρτημα της οδηγίας 96/71/ΕΚ. Τα κράτη μέλη μπορούν, στις περιπτώσεις αυτές, να προβλέπουν ότι οι εργολάβοι που έχουν επιδείξει τη δέουσα επιμέλεια, όπως την ορίζει το εθνικό δίκαιο, δεν φέρουν ευθύνη.

4. Εντός τριών ετών από την ημερομηνία που αναφέρεται στο άρθρο 20, η Επιτροπή, έπειτα από διαβούλευση με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους σε επίπεδο

ΕΕ, επανεξετάζει την εφαρμογή του παρόντος άρθρου με σκοπό να προτείνει, αν το κρίνει σκόπιμο, τις αναγκαίες τροποποιήσεις ή αλλαγές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI
ΔΙΑΣΥΝΟΡΙΑΚΗ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΤΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΙΝΩΝ

Άρθρο 13
Γενικές αρχές — Αμοιβαία συνδρομή και αναγνώριση

1. Με την επιφύλαξη των μέσων που προβλέπονται ή μπορεί να προβλεφθούν στην ενωσιακή νομοθεσία, η διασυνοριακή εκτέλεση των διοικητικών προστίμων και ποινών που επιβάλλονται σε πάροχο υπηρεσιών εγκατεστημένο σε άλλο κράτος μέλος λόγω μη τήρησης των εφαρμοστέων κανόνων σε κράτος μέλος διέπεται από τις αρχές της αμοιβαίας συνδρομής και αναγνώρισης, καθώς και από τα μέτρα και τις διαδικασίες που προβλέπονται στο παρόν άρθρο.

2. Η αιτούσα αρχή δύναται, σύμφωνα με τις νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις και τις διοικητικές πρακτικές που ισχύουν στο κράτος μέλος όπου έχει την έδρα της, να ζητήσει από την αρμόδια αρχή άλλου κράτους μέλους να εισπράξει χρηματική ποινή ή πρόστιμο ή να κοινοποιήσει απόφαση επιβολής χρηματικής ποινής ή προστίμου, αν οι νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις και οι διοικητικές πρακτικές που ισχύουν στο κράτος μέλος όπου έχει την έδρα της η αρχή στην οποία υποβάλλεται η αίτηση επιτρέπουν τις ενέργειες αυτές για παρόμοιες αξιώσεις ή αποφάσεις.

   Η αρμόδια αρχή του αιτούντος κράτους μέλους εξασφαλίζει ότι η αίτηση για είσπραξη χρηματικής ποινής ή προστίμου ή για κοινοποίηση απόφασης επιβολής χρηματικής ποινής ή προστίμου υποβάλλεται σύμφωνα με τους κανόνες που ισχύουν στο εν λόγω κράτος μέλος, ενώ η αρμόδια αρχή στην οποία υποβάλλεται η αίτηση εξασφαλίζει ότι η εν λόγω είσπραξη ή κοινοποίηση στο κράτος μέλος στο οποίο υποβάλλεται η αίτηση γίνεται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις και τις διοικητικές πρακτικές που ισχύουν στο κράτος αυτό.

   Η αιτούσα αρχή δεν δύναται να υποβάλει αίτηση για είσπραξη χρηματικής ποινής ή προστίμου ή για κοινοποίηση απόφασης επιβολής χρηματικής ποινής ή προστίμου αν το πρόστιμο ή η χρηματική ποινή, καθώς επίσης η υποκείμενη αξίωση και/ή ο τίτλος που επιτρέπει την εκτέλεσή της στο αιτούν κράτος μέλος, αμφισβητούνται στο εν λόγω κράτος μέλος.

Άρθρο 14
Αίτηση είσπραξης, παροχής πληροφοριών ή κοινοποίησης

1. Αν υποβληθεί από την αιτούσα αρχή αίτηση για είσπραξη χρηματικής ποινής ή προστίμου ή για κοινοποίηση απόφασης επιβολής χρηματικής ποινής ή προστίμου, η αρχή στην οποία υποβάλλεται η αίτηση παρέχει κάθε πληροφορία και αμοιβαία συνδρομή που θα ήταν χρήσιμη στην αιτούσα αρχή για την είσπραξη του προστίμου

και/ή της χρηματικής ποινής, καθώς και, στο μέτρο του δυνατού, για την υποκείμενη αξίωση.

Η αίτηση παροχής πληροφοριών σχετικά με την είσπραξη χρηματικής ποινής ή προστίμου, καθώς και για την κοινοποίηση απόφασης σχετικά με τα θέματα αυτά, αναφέρουν τουλάχιστον:

α) το όνομα και τη γνωστή διεύθυνση του αποδέκτη, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο ή πληροφορία χρήσιμο για τον προσδιορισμό της ταυτότητας του αποδέκτη·

β) τον σκοπό της κοινοποίησης ή της αίτησης είσπραξης, την προθεσμία εντός της οποίας πρέπει να πραγματοποιηθεί και τυχόν σημαντικές ημερομηνίες της διαδικασίας εκτέλεσης·

γ) περιγραφή της φύσης και του ποσού του προστίμου ή της χρηματικής ποινής, καθώς και την υποκείμενη αξίωση βάσει της οποίας υποβάλλεται η αίτηση, και αναφορά των διαφόρων συστατικών τους στοιχείων·

δ) κάθε άλλη χρήσιμη πληροφορία ή έγγραφο, συμπεριλαμβανομένων των δικαστικών, σχετικά με την αξίωση, το πρόστιμο ή τη χρηματική ποινή· και

ε) το όνομα, τη διεύθυνση και τα λοιπά στοιχεία επικοινωνίας της αρμόδιας αρχής που είναι υπεύθυνη για την αξιολόγηση του προστίμου και/ή της χρηματικής ποινής, και, αν διαφέρουν, του αρμόδιου φορέα από τον οποίο μπορούν να ζητηθούν περαιτέρω πληροφορίες σχετικά με τη χρηματική ποινή ή το πρόστιμο ή σχετικά με τις δυνατότητες αμφισβήτησης της υποχρέωσης πληρωμής ή της απόφασης με την οποία επιβλήθηκε.

2. Για τον σκοπό της είσπραξης χρηματικής ποινής ή προστίμου ή της κοινοποίησης απόφασης επιβολής χρηματικής ποινής ή προστίμου στο κράτος μέλος στο οποίο υποβάλλεται η αίτηση, κάθε πρόστιμο ή χρηματική ποινή για το/την οποίο/-α έχει υποβληθεί αίτηση είσπραξης ή κοινοποίησης αντιμετωπίζεται σαν να ήταν πρόστιμο ή χρηματική ποινή του κράτους μέλους στο οποίο υποβάλλεται η αίτηση.

3. Η αρχή στην οποία υποβάλλεται η αίτηση ενημερώνει αμέσως την αιτούσα αρχή για τη συνέχεια που δόθηκε στην αίτηση κοινοποίησης ή είσπραξης που υπέβαλε και, ειδικότερα, για την ημερομηνία κατά την οποία διαβιβάστηκε ή κοινοποιήθηκε στον αποδέκτη η απόφαση ή η πράξη.

Η αρχή στην οποία υποβάλλεται η αίτηση πληροφορεί επίσης την αιτούσα αρχή για τους λόγους της αντίθεσής της στην ικανοποίηση της αίτησης παροχής πληροφοριών, είσπραξης ή κοινοποίησης.

Άρθρο 15
Αναστολή της διαδικασίας

1. Αν, στο πλαίσιο της διαδικασίας είσπραξης ή κοινοποίησης, το πρόστιμο, η χρηματική ποινή και/ή η υποκείμενη αξίωση αμφισβητηθούν από τον οικείο πάροχο υπηρεσιών ή από ενδιαφερόμενο μέρος, η διασυνοριακή διαδικασία εκτέλεσης για

την είσπραξη του προστίμου ή της χρηματικής ποινής που επιβλήθηκε αναστέλλεται μέχρι να ληφθεί η απόφαση της αρμόδιας εθνικής αρχής για το θέμα αυτό.

Η αιτούσα αρχή κοινοποιεί χωρίς καθυστέρηση την αμφισβήτηση στην αρχή στην οποία υποβάλλεται η αίτηση.

2. Διαφορές σχετικά με τα μέτρα εκτέλεσης τα οποία ελήφθησαν στο κράτος μέλος στο οποίο υποβάλλεται η αίτηση ή σχετικά με το κύρος κοινοποίησης που έγινε από αρμόδια αρχή του κράτους μέλους στο οποίο υποβάλλεται η αίτηση φέρονται ενώπιον του αρμόδιου οργάνου ή δικαστικής αρχής του εν λόγω κράτους μέλους σύμφωνα με τις δικές του νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις.

Άρθρο 16
Έξοδα

1. Η αρχή στην οποία υποβάλλεται η αίτηση διαβιβάζει στην αιτούσα αρχή τα ποσά που εισέπραξε σε σχέση με τα πρόστιμα ή τις χρηματικές ποινές που αναφέρονται στο παρόν κεφάλαιο.

Η αρχή στην οποία υποβάλλεται η αίτηση μπορεί να εισπράξει ποσά από το οικείο φυσικό ή νομικό πρόσωπο και να παρακρατήσει τυχόν έξοδα στα οποία έχει υποβληθεί σε σχέση με την είσπραξη, σύμφωνα με τους νόμους, τις κανονιστικές διατάξεις και τις διοικητικές διαδικασίες ή πρακτικές του κράτους μέλους στο οποίο υποβάλλεται η αίτηση, οι οποίες εφαρμόζονται σε παρόμοιες αξιώσεις.

2. Τα κράτη μέλη παραιτούνται αμοιβαίως από κάθε απαίτηση για απόδοση των εξόδων που προέκυψαν από την αμοιβαία συνδρομή την οποία παρέχουν το ένα στο άλλο σύμφωνα με την παρούσα οδηγία ή κατ' εφαρμογή της.

Όταν η είσπραξη παρουσιάζει ιδιαίτερο πρόβλημα ή αφορά πολύ υψηλό ποσό, η αιτούσα αρχή και η αρχή στην οποία υποβάλλεται η αίτηση μπορούν να συμφωνήσουν ειδικές ρυθμίσεις επιστροφής για τις συγκεκριμένες περιπτώσεις.

3. Παρά την παράγραφο 2, η αρμόδια αρχή του αιτούντος κράτους μέλους παραμένει υπεύθυνη έναντι του κράτους μέλους προς το οποίο απευθύνεται η αίτηση για όλα τα έξοδα και τις ζημίες που ενδεχομένως υπέστη κατόπιν αγωγών που κρίθηκαν αβάσιμες ως προς την ουσία του προστίμου ή της χρηματικής ποινής, το κύρος του τίτλου που εκδόθηκε από την αιτούσα αρχή για τους σκοπούς της εκτέλεσης και/ή τα τυχόν μέτρα προφύλαξης που ελήφθησαν από τη αιτούσα αρχή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII
ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 17
Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων εφαρμογής της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα

αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν την εφαρμογή και την τήρησή τους. Οι προβλεπόμενες κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή έως [….. ημερομηνία μεταφοράς] το αργότερο. Κοινοποιούν χωρίς καθυστέρηση κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους.

Άρθρο 18
Σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά

1. Η διοικητική συνεργασία και η αμοιβαία συνδρομή μεταξύ των αρμόδιων αρχών των κρατών μελών για τις οποίες γίνεται λόγος στα άρθρα 6 και 7, στο άρθρο 10 παράγραφος 3 και στα άρθρα 13, 14 και 15 υλοποιείται μέσω του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (ΙΜΙ), που θεσπίστηκε με τον κανονισμό [παραπομπή στον κανονισμό ΙΜΙ][89].

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξακολουθήσουν να εφαρμόζουν διμερείς ρυθμίσεις σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων αρχών τους όσον αφορά την εφαρμογή και την παρακολούθηση των όρων απασχόλησης που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους και που αναφέρονται στο άρθρο 3 της οδηγίας 96/71/ΕΚ, με την προϋπόθεση ότι οι ρυθμίσεις αυτές δεν θίγουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των οικείων εργαζομένων και εταιρειών.

3. Στο πλαίσιο των διμερών ρυθμίσεων για τις οποίες γίνεται λόγος στην παράγραφο 2, οι αρμόδιες αρχές των κρατών μελών χρησιμοποιούν όσο το δυνατόν περισσότερο το ΙΜΙ. Σε κάθε περίπτωση, αν η αρμόδια αρχή ενός από τα οικεία κράτη μέλη έχει χρησιμοποιήσει το ΙΜΙ, το σύστημα αυτό χρησιμοποιείται για κάθε απαιτούμενη επόμενη ενέργεια και υπερισχύει των μηχανισμών που προβλέπονται στη διμερή ρύθμιση σχετικά με τη διοικητική συνεργασία και την αμοιβαία συνδρομή.

Άρθρο 19
Τροποποίηση του [κανονισμού ΙΜΙ]

Στο παράρτημα Ι του *[κανονισμού ΙΜΙ]* προστίθεται το ακόλουθο σημείο:

1. Οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών[90]: άρθρο 4·

2. Οδηγία xxxx/xx/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την επιβολή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών[91]: άρθρα 6 και 7, άρθρο 10 παράγραφος 3, άρθρα 13, 14 και 15.

---

89 Το ΙΜΙ είναι μια ασφαλής ηλεκτρονική εφαρμογή που επιτρέπει στις εθνικές, τις περιφερειακές και τις τοπικές αρχές να επικοινωνούν γρήγορα και εύκολα με τους ομολόγους τους φορείς άλλων χωρών. Χρηματοδοτήθηκε βάσει του προγράμματος IDABC (διαλειτουργική παροχή πανευρωπαϊκών υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στις δημόσιες διοικήσεις, τις επιχειρήσεις και τους πολίτες). Βλ. πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (κανονισμός «ΙΜΙ»), COM(2011) 522 τελικό της 29.8.2011.

90 ΕΕ L 18 της 21.1.1997.

91 Παραπομπή στην ΕΕ.

Άρθρο 20
Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία εντός 2 ετών από την έναρξη ισχύος της. Ανακοινώνουν αμέσως στην Επιτροπή το κείμενο των εν λόγω διατάξεων καθώς και πίνακα αντιστοιχίας μεταξύ αυτών των διατάξεων και των διατάξεων της παρούσας οδηγίας.

   Οι διατάξεις αυτές, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, 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 21
Έκθεση

Το αργότερο 5 χρόνια από τη λήξη της προθεσμίας μεταφοράς, η Επιτροπή υποβάλλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Συμβούλιο και στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, διατυπώνοντας, αν χρειαστεί, κατάλληλες προτάσεις.

Άρθρο 22
Έναρξη ισχύος

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

Άρθρο 23
Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες, 21.3.2012

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο	*Για το Συμβούλιο*
Ο Πρόεδρος	*Ο Πρόεδρος*

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ

1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ/ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ

1.1. Ονομασία της πρότασης/πρωτοβουλίας

1.2. Σχετικός(-οί) τομέας(-είς) πολιτικής που αφορά(-ούν) τη δομή ΔΒΔ/ΠΒΔ

1.3. Χαρακτήρας της πρότασης/πρωτοβουλίας

1.4. Στόχος(-οι)

1.5. Αιτιολόγηση της πρότασης/πρωτοβουλίας

1.6. Διάρκεια και δημοσιονομικός αντίκτυπος

1.7. Προβλεπόμενος(-οι) τρόπος(-οι) διαχείρισης

2. ΜΕΤΡΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

2.1. Διατάξεις στον τομέα της παρακολούθησης και της υποβολής εκθέσεων

2.2. Σύστημα διαχείρισης και ελέγχου

2.3. Μέτρα για την πρόληψη περιπτώσεων απάτης και παρατυπίας

3. ΕΚΤΙΜΩΜΕΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ/ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ

3.1. Τομέας(-είς) του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου και γραμμή(-ές) δαπανών του προϋπολογισμού που επηρεάζονται

3.2. Εκτιμώμενος αντίκτυπος στις δαπάνες

3.2.1. Συνοπτική παρουσίαση του εκτιμώμενου αντικτύπου στις δαπάνες

3.2.2. Εκτιμώμενος αντίκτυπος στις επιχειρησιακές πιστώσεις

3.2.3. Εκτιμώμενος αντίκτυπος στις πιστώσεις διοικητικού χαρακτήρα

3.2.4. Συμβατότητα με το ισχύον πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο

3.2.5. Συμμετοχή τρίτων στη χρηματοδότηση

3.3. Εκτιμώμενος δημοσιονομικός αντίκτυπος στα έσοδα

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ

1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ/ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ

1.1. Ονομασία της πρότασης/πρωτοβουλίας

Πρόταση ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για την επιβολή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών

1.2 Σχετικός(-οί) τομέας(-είς) πολιτικής που αφορά(-ούν) τη δομή ΔΒΔ/ΠΒΔ[92]

Απασχόληση, κοινωνική αλληλεγγύη

Πολιτική για την ενιαία αγορά

Εσωτερική αγορά υπηρεσιών

1.3. Χαρακτήρας της πρότασης/πρωτοβουλίας

☐ Η πρόταση/πρωτοβουλία αφορά **νέα δράση**

☐ Η πρόταση/πρωτοβουλία αφορά **νέα δράση έπειτα από πιλοτικό έργο/προπαρασκευαστική δράση**[93]

☒ Η πρόταση/πρωτοβουλία αφορά **την παράταση υφιστάμενης δράσης**

☐ Η πρόταση/πρωτοβουλία αφορά **δράση προσανατολισμένη προς νέα δράση**

1.4. Στόχοι

1.4.1. Ο(οι) πολυετής(-είς) στρατηγικός(-οί) στόχος(-οι) της Επιτροπής που αφορά η πρόταση/πρωτοβουλία

Συμβολή στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020»:
- Προώθηση αυξημένης συμμετοχής στην αγορά εργασίας
- Διαμόρφωση ασφαλούς, ευέλικτης και κινητικής ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας
- Προώθηση της κοινωνικής και οικονομικής συνοχής

Δημιουργία αποτελεσματικού κανονιστικού πλαισίου για την εσωτερική αγορά υπηρεσιών, βάσει αδιάψευστων στοιχείων, προς όφελος των καταναλωτών και των επιχειρήσεων

1.4.2. Ειδικός(-οί) στόχος(-οι) και δραστηριότητα(-ες) ΔΒΔ/ΠΒΔ

Ειδικός στόχος αριθ. 1 (EMPL):

---

92 ΔΒΔ: Διαχείριση βάσει δραστηριότητας – ΠΒΔ: Προϋπολογισμός βάσει δραστηριότητας.

93 Όπως αναφέρεται στο άρθρο 49 παράγραφος 6 στοιχεία α) ή β) του δημοσιονομικού κανονισμού.

Να εφαρμοστεί αποτελεσματικά το ενωσιακό δίκαιο σε θέματα που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια, καθώς και το εργατικό δίκαιο σε όλα τα κράτη μέλη

Ειδικός στόχος αριθ. 3 (EMPL):

Να ενισχυθούν οι αποτελεσματικές συμπράξεις με εθνικούς και πανευρωπαϊκούς ενδιαφερόμενους φορείς, ώστε να υποστηριχθούν τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα σε τομείς πολιτικής που αφορούν την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη

Ειδικός στόχος αριθ. 1 (MARKT):

Να υλοποιηθούν οι στόχοι της πράξης για την ενιαία αγορά και να προωθηθεί η ανάπτυξη κοινωνικών επιχειρήσεων

Ειδικός στόχος αριθ. 12 (MARKT):

Να αναπτυχθεί το πλήρες δυναμικό του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (IMI), ώστε να υποστηριχθεί η καλύτερη εφαρμογή της νομοθεσίας για την ενιαία αγορά

Σχετική(-ές) δραστηριότητα(-ες) ΔΒΔ/ΠΒΔ

Απασχόληση, κοινωνική αλληλεγγύη (EMPL)

Πολιτική για την ενιαία αγορά (MARKT)

Εσωτερική αγορά υπηρεσιών (MARKT)

1.4.3. Αναμενόμενο(-α) αποτέλεσμα(-τα) και αντίκτυπος

Να προσδιοριστούν τα αποτελέσματα που θα πρέπει να έχει η πρόταση/πρωτοβουλία όσον αφορά τους(τις) στοχοθετημένους(-ες) δικαιούχους/ομάδες.

1. Αποτελεσματικότερη προάσπιση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων
– Βελτίωση των πληροφοριών σχετικά με τους εφαρμοστέους όρους εργασίας για τους αποσπασμένους εργαζομένους
– Παροχή της δυνατότητας στους αποσπασμένους εργαζομένους να προστατεύουν αποτελεσματικότερα τα δικαιώματά τους, και στο πλαίσιο αλυσίδων υπεργολαβίας
– Αποσαφήνιση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στις δραστηριότητες επιβολής
– Βελτίωση της παρακολούθησης και της επιβολής των όρων εργασίας
2. Διευκόλυνση της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών και βελτίωση του κλίματος δίκαιου ανταγωνισμού
– Σαφέστερος ορισμός της απόσπασης
– Βελτίωση των πληροφοριών σχετικά με τις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων όσον αφορά τους εφαρμοστέους όρους εργασίας για τους αποσπασμένους εργαζομένους
– Σαφήνεια ως προς τις διοικητικές απαιτήσεις και τα εθνικά μέτρα ελέγχου
– Βελτίωση της διοικητικής συνεργασίας μεταξύ των αρμόδιων εθνικών αρχών

1.4.4. Δείκτες αποτελεσμάτων και αντικτύπου

Να προσδιοριστούν οι δείκτες για την παρακολούθηση της υλοποίησης της πρότασης/πρωτοβουλίας.

Μόλις αποσαφηνιστεί η ουσία της μελλοντικής δράσης, η Επιτροπή μαζί με την επιτροπή εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων (ECPW) θα καταρτίσουν περιορισμένη δέσμη δεικτών που να καλύπτουν σχετικές πτυχές της εφαρμογής της οδηγίας. Η αρχική πρόταση για κατάλογο δεικτών που θα παρακολουθούνται είναι η εξής (έπειτα από κάθε δείκτη αναφέρεται η πηγή πληροφοριών): i) ο αριθμός αναζητήσεων στους εθνικούς ιστοτόπους απόσπασης (κράτη μέλη)· ii) ο αριθμός σχεδίων διακρατικής συνεργασίας σχετικά με την απόσπαση τα οποία προωθούνται από τις εθνικές αρχές ή τους κοινωνικούς εταίρους (κράτη μέλη)· iii) ο αριθμός αιτήσεων που υποβάλλονται μέσω της ειδικής εφαρμογής IMI για την απόσπαση (Επιτροπή)· iv) ο αριθμός των σχετικών διαφορών που εκδικάζονται από τα εθνικά δικαστήρια (κράτη μέλη)· v) το ποσοστό των επιθεωρήσεων που οδηγούν στην επιβολή κυρώσεων (κράτη μέλη). Η Επιτροπή θα εξακολουθήσει επίσης να συλλέγει διοικητικά στοιχεία για την απόσπαση με βάση τα στοιχεία κοινωνικής ασφάλισης. Ως προς τη συχνότητα χρήσης, οι εν λόγω δείκτες θα υποβάλλονται και θα εξετάζονται τακτικά στην ECPW και θα εντάσσονται επίσης στη δέσμη δεικτών που θα χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση που αναφέρεται παρακάτω.

1.5. Αιτιολόγηση της πρότασης/πρωτοβουλίας

1.5.1. Βραχυπρόθεσμη ή μακροπρόθεσμη κάλυψη αναγκών

Η πρόταση αποβλέπει στη βελτίωση και την ενίσχυση της μεταφοράς, της εφαρμογής και της επιβολής της οδηγίας για την απόσπαση των εργαζομένων στην πράξη, συμπεριλαμβανομένων μέτρων για την πρόληψη και τον κολασμό κάθε κατάχρησης και καταστρατήγησης των εφαρμοστέων κανόνων.

Διορθώνει αδυναμίες όσον αφορά τις πληροφορίες για τους εργοδότες και τους αποσπασμένους εργαζομένους, τις ενέργειες ελέγχου, παρακολούθησης και επιβολής, καθώς και τη διοικητική συνεργασία. Επιπλέον, αντιμετωπίζει τις περιττές διοικητικές απαιτήσεις και μέτρα ελέγχου που επιβάλλονται στους παρόχους υπηρεσιών, την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων σε διαφορές που αφορούν τους ατομικούς τους όρους απασχόλησης, καθώς και την περίπτωση στην οποία η απόσπαση δεν έχει πλέον προσωρινό χαρακτήρα ή πραγματοποιείται εκ περιτροπής ή στην οποία ο εργοδότης δεν έχει γνήσια σχέση με το κράτος μέλος αποστολής.

Για την επίτευξη των ανωτέρω, η πρωτοβουλία εισάγει συγκεκριμένες διατάξεις σχετικά με την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την επιβολή της οδηγίας και σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων, καθώς και περαιτέρω κριτήρια για την αποσαφήνιση των συστατικών στοιχείων της έννοιας της απόσπασης, προκειμένου να καταπολεμηθεί αποτελεσματικότερα η καταστρατήγηση και η κατάχρηση των κανόνων.

1.5.2. Προστιθέμενη αξία της παρέμβασης της ΕΕ

Τα προβλήματα που διαπιστώνονται συνδέονται με τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 3 παράγραφος 3 της ΣΕΕ και στα άρθρα 56 και 151 της ΣΛΕΕ. Τα προβλήματα αυτά οφείλονται στην έλλειψη σαφήνειας που χαρακτηρίζει το ισχύον νομικό πλαίσιο σε επίπεδο ΕΕ. Η υφιστάμενη οδηγία, η οποία αφήνει στα κράτη μέλη μεγάλο περιθώριο όσον αφορά τη μεταφορά, την εφαρμογή και την επιβολή στην πράξη, αλλά και οι προηγούμενες προσπάθειες αντιμετώπισης των προβλημάτων με μη δεσμευτικά μέτρα δεν στάθηκαν ικανές ώστε να οδηγήσουν στην επίλυση των διαπιστωμένων προβλημάτων. Για τον λόγο αυτό, είναι αναγκαίο να αντιμετωπιστούν τα υφιστάμενα προβλήματα σε επίπεδο ΕΕ, ώστε να επιτευχθούν πληρέστερα οι στόχοι της Συνθήκης.

1.5.3. Διδάγματα που αποκομίστηκαν από ανάλογες εμπειρίες του παρελθόντος

Οι προσπάθειες που καταβλήθηκαν στο παρελθόν προκειμένου να επιλυθούν τα προβλήματα εφαρμογής και επιβολής της οδηγίας για την απόσπαση των εργαζομένων στην πράξη με μέσα μη νομοθετικού χαρακτήρα δεν καρποφόρησαν. Τα ζητήματα αντιμετωπίστηκαν με ερμηνευτικές κατευθυντήριες γραμμές το 2006. Από την παρακολούθηση που εφαρμόστηκε το 2007 προέκυψε ότι υπήρχαν ορισμένες αδυναμίες. Η αντίστοιχη ανακοίνωση παρείχε περαιτέρω διευκρινίσεις για τα κράτη μέλη. Το 2008 η Επιτροπή εξέδωσε σύσταση[94], με την οποία καλούσε τα κράτη μέλη να λάβουν επειγόντως μέτρα για να βελτιώσουν την κατάσταση των αποσπασμένων εργαζομένων μέσω της καλύτερης συνεργασίας μεταξύ των εθνικών διοικήσεων, ώστε να υπάρξει αποτελεσματικότερη ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κρατών μελών, καθώς και ευχερέστερη πρόσβαση στην ενημέρωση και ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών.

Από το 2009, η Επιτροπή έχει επίσης δρομολογήσει διάφορες μελέτες εκ των υστέρων αξιολόγησης: Μελέτη για τις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες που σχετίζονται με το φαινόμενο της απόσπασης εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση· Μελέτη σχετικά με τις νομικές πτυχές της απόσπασης εργαζομένων στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (αφορά 12 κράτη μέλη)· συμπληρωματική μελέτη σχετικά με τις νομικές πτυχές της απόσπασης εργαζομένων στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (αφορά 15 κράτη μέλη)· μελέτη σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις διαδικασίες υπεργολαβίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (υπό εκπόνηση).

Για να προετοιμαστεί η εκτίμηση επιπτώσεων, πραγματοποιήθηκε, το 2011, από εξωτερικό σύμβουλο προπαρασκευαστική μελέτη για την εκτίμηση επιπτώσεων σχετικά με την πιθανή αναθεώρηση του νομοθετικού πλαισίου που διέπει την απόσπαση των εργαζομένων με σκοπό την παροχή υπηρεσιών.

Αυτές οι πρόσφατες μελέτες επιβεβαίωσαν ότι παραμένουν τα προβλήματα που είχαν διαπιστωθεί.

[94] Σύσταση της Επιτροπής, της 3ης Απριλίου 2008, σχετικά με τη βελτίωση της διοικητικής συνεργασίας στο πλαίσιο της απόσπασης των εργαζομένων για την παροχή υπηρεσιών (ΕΕ C 85 της 4.4.2008, σ. 1-4).

1.5.4. Συνέπεια και ενδεχόμενη συνέργεια με άλλα συναφή μέσα

Θεμελιώδη δικαιώματα: Η πρόταση συμφωνεί με τη στρατηγική της ΕΕ για τα θεμελιώδη δικαιώματα, COM(2010) 573 τελικό.

Στρατηγική «Ευρώπη 2020»: Η πρωτοβουλία θα συμβάλει στη δημιουργία απασχόλησης στο πλαίσιο της στρατηγικής για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη («Ευρώπη 2020»).

Πράξη για την ενιαία αγορά: Αυτή η πρωτοβουλία είναι μία από τις δώδεκα δράσεις που εντόπισε η Επιτροπή για την τόνωση της ανάπτυξης και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών στην ενιαία αγορά. Η πρόταση θα διευκολύνει ιδίως τη διασυνοριακή παροχή υπηρεσιών και θα βελτιώσει το κλίμα δίκαιου ανταγωνισμού. Η εν λόγω πρωτοβουλία καθιστά εφικτή την αποδέσμευση του δυναμικού ανάπτυξης που χαρακτηρίζει την απόσπαση εργαζομένων ως νευραλγικό στοιχείο της παροχής υπηρεσιών στην εσωτερική αγορά. Επιπλέον, μπορεί να συμβάλει στην άμβλυνση των κοινωνικών και πολιτικών εντάσεων που προκαλούνται από τις αντιπαραθέσεις γύρω από διάφορες αποφάσεις του Δικαστηρίου και τις διαπιστωμένες συνέπειές τους στα συστήματα εργασιακών σχέσεων.

Νομοθετική πράξη για τις μικρές επιχειρήσεις: Στον βαθμό που οι περισσότερες επιχειρήσεις οι οποίες αποσπούν εργαζομένους είναι ΜΜΕ, η παρούσα πρωτοβουλία ευθυγραμμίζεται με τη νομοθετική πράξη για τις μικρές επιχειρήσεις, αφού επιπλέον εξετάζει το ενδεχόμενο να διευκολυνθεί η παροχή υπηρεσιών με την εναρμόνιση της εφαρμογής και επιβολής της οδηγίας, δημιουργώντας, ως εκ τούτου, ευνοϊκές συνθήκες για διασυνοριακές επιχειρηματικές δραστηριότητες.

Έξυπνη νομοθεσία: Η πρωτοβουλία ευθυγραμμίζεται επίσης με την ατζέντα για την έξυπνη νομοθεσία, που έχει σχεδιαστεί με στόχο τη θέσπιση νομοθεσίας όσο το δυνατόν υψηλότερης ποιότητας, στο πλαίσιο του πλήρους σεβασμού των αρχών της επικουρικότητας και της αναλογικότητας. Η παρούσα πρόταση βασίζεται στην πλήρη αξιολόγηση της ισχύουσας νομοθεσίας και των εφαρμοζόμενων πολιτικών, και καλύπτει τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές πτυχές. Σκοπός της είναι να καταστεί η νομοθεσία σαφέστερη και πιο εύκολα προσβάσιμη, καθώς και να υπάρξει καθοδήγηση των προσπαθειών που καταβάλλουν τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι, προκειμένου να εξασφαλιστεί η αποτελεσματικότερη και συνεκτικότερη επιβολή της νομοθεσίας. Η πρωτοβουλία λαμβάνει υπόψη την έκβαση των διαβουλεύσεων με τους ενδιαφερομένους, ιδίως με τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους.

Σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά (IMI): Η πρωτοβουλία προτείνει τη χρήση του IMI στον τομέα της απόσπασης εργαζομένων, με σκοπό τη βελτίωση της διοικητικής συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών. Η πρωτοβουλία ευθυγραμμίζεται με τη στρατηγική της Επιτροπής για την επέκταση και την περαιτέρω ανάπτυξη του IMI, COM(2011) 75 τελικό. Συνδέεται με την πρόταση της Επιτροπής για έναν οριζόντιο κανονισμό σχετικά με το IMI, COM(2011) 522 τελικό.

Πρόγραμμα της ΕΕ για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία (συνέχεια του προγράμματος PROGRESS): Τα συνοδευτικά μέτρα, ιδίως τα σχέδια μη κυβερνητικών οργανώσεων και κοινωνικών εταίρων, θα χρηματοδοτηθούν μέσω πρόσκλησης υποβολής

προτάσεων στο πλαίσιο του νέου προγράμματος της ΕΕ για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία [COM(2011) 609 τελικό], ώστε να στηριχθούν η μεταφορά και η εφαρμογή της πρωτοβουλίας στην πράξη (2 εκατομμύρια ευρώ ετησίως).

1.6. Διάρκεια και δημοσιονομικός αντίκτυπος

☒ Πρόταση/πρωτοβουλία **περιορισμένης διάρκειας**

- ☐ Ισχύουσα πρόταση/πρωτοβουλία από την [ΗΗ/ΜΜ]ΕΕΕΕ μέχρι την [ΗΗ/ΜΜ]ΕΕΕΕ
- ☒ Δημοσιονομικός αντίκτυπος από το 2013 μέχρι το 2020

Η εφαρμογή της οδηγίας έχει απεριόριστη διάρκεια και αναμένεται ότι το/τα διάδοχο/-α πρόγραμμα/-τα του προγράμματος για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία θα εξακολουθήσουν να συνεπάγονται το σχετικό κόστος μετά το 2020.

☐ Πρόταση/πρωτοβουλία **απεριόριστης διάρκειας**

- Περίοδος σταδιακής εφαρμογής από το 2013 μέχρι το 2014
- και στη συνέχεια λειτουργία με κανονικό ρυθμό

1.7. Προβλεπόμενος(-οι) τρόπος(-οι) διαχείρισης[95]

☒ **Κεντρική άμεση διαχείριση** από την Επιτροπή

☐ **Κεντρική έμμεση διαχείριση** με ανάθεση καθηκόντων εκτέλεσης σε:

- ☐ εκτελεστικούς οργανισμούς
- ☐ οργανισμούς που έχουν συστήσει οι Κοινότητες[96]
- ☐ εθνικούς δημόσιους οργανισμούς/οργανισμούς με αποστολή δημόσιας υπηρεσίας
- ☐ πρόσωπα επιφορτισμένα με την εκτέλεση συγκεκριμένων δράσεων δυνάμει του τίτλου V της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως προσδιορίζονται στην αντίστοιχη βασική πράξη κατά την έννοια του άρθρου 49 του δημοσιονομικού κανονισμού

☐ **Επιμερισμένη διαχείριση** με τα κράτη μέλη

☐ **Αποκεντρωμένη διαχείριση** με τρίτες χώρες

☐ **Από κοινού διαχείριση** με διεθνείς οργανισμούς ***(να προσδιοριστεί)***

---

95 Οι λεπτομέρειες σχετικά με τους τρόπους διαχείρισης, καθώς και οι παραπομπές στον δημοσιονομικό κανονισμό είναι διαθέσιμες στον δικτυακό τόπο BudgWeb: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html

96 Όπως αναφέρεται στο άρθρο 185 του δημοσιονομικού κανονισμού.

Αν αναφέρονται περισσότεροι τρόποι διαχείρισης, παρακαλείσθε να τους διευκρινίσετε στο τμήμα «Παρατηρήσεις».

Παρατηρήσεις

2. ΜΕΤΡΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

2.1. Διατάξεις στον τομέα της παρακολούθησης και της υποβολής εκθέσεων

Να προσδιοριστούν η συχνότητα και οι όροι των διατάξεων αυτών.

Πέντε έτη μετά την προθεσμία μεταφοράς θα πραγματοποιηθεί συνεχής αξιολόγηση. Πρωταρχικός σκοπός αυτής της αξιολόγησης θα είναι να εκτιμηθεί η αρχική αποτελεσματικότητα της οδηγίας όπως θα έχει τροποποιηθεί. Η έμφαση θα δοθεί στην ανάλυση των ρυθμίσεων για τη μεγαλύτερη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών και την ποιότητα των πληροφοριών που απορρέουν από αυτές τις ρυθμίσεις. Η εν λόγω αξιολόγηση θα διεξαχθεί από την Επιτροπή με τη βοήθεια εξωτερικών εμπειρογνωμόνων. Η εντολή καθηκόντων θα καταρτιστεί από τις υπηρεσίες της Επιτροπής. Οι ενδιαφερόμενοι θα ενημερωθούν σχετικά και θα κληθούν να υποβάλουν τις παρατηρήσεις τους ως προς την εντολή καθηκόντων μέσω της επιτροπής εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων (ECPW) και, επιπλέον, θα ενημερώνονται τακτικά για την πρόοδο της αξιολόγησης και τις διαπιστώσεις της. Οι διαπιστώσεις αυτές θα δημοσιοποιηθούν.

2.2. Σύστημα διαχείρισης και ελέγχου

2.2.1. Κίνδυνος(-οι) που έχει(-ουν) επισημανθεί

Όσον αφορά τα συνοδευτικά μέτρα στο πλαίσιο του προγράμματος της ΕΕ για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία: Στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος, η άμεση κεντρική διαχείριση θα περιλαμβάνει την ανάθεση πολυάριθμων συμβάσεων και τη χορήγηση επιδοτήσεων για συγκεκριμένες δραστηριότητες, καθώς και την καταβολή πολυάριθμων επιδοτήσεων σε κυβερνητικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις. Ο κύριος κίνδυνος θα απορρέει από την ικανότητα (ιδίως) των μικρότερων οργανώσεων να ελέγχουν αποτελεσματικά τις δαπάνες, και να εξασφαλίζουν τη διαφάνεια των διεξαγόμενων ενεργειών.

2.2.2. Προβλεπόμενη(-ες) μέθοδος(-οι) ελέγχου

Όσον αφορά τα συνοδευτικά μέτρα στο πλαίσιο του προγράμματος της ΕΕ για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία: Θα εφαρμοστούν τα μέτρα ελέγχου που αναφέρονται στο έγγραφο COM(2011) 609 τελικό.

2.3. Μέτρα για την πρόληψη περιπτώσεων απάτης και παρατυπίας

Να προσδιοριστούν τα ισχύοντα ή τα προβλεπόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας.

Όσον αφορά τα συνοδευτικά μέτρα στο πλαίσιο του προγράμματος της ΕΕ για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία: Θα εφαρμοστούν τα μέτρα για την πρόληψη της απάτης και των παρατυπιών που αναφέρονται στο έγγραφο COM(2011) 609 τελικό.

3. ΕΚΤΙΜΩΜΕΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ/ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ

3.1. Τομέας(-είς) του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου και γραμμή(-ές) δαπανών του προϋπολογισμού που επηρεάζονται

- Υφιστάμενες γραμμές των δαπανών του προϋπολογισμού

  Σύμφωνα με τη σειρά των τομέων του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου και των γραμμών του προϋπολογισμού.

Τομέας του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου	Γραμμή προϋπολογισμού	Είδος δαπάνης	Συμμετοχή			
	Αριθμός [Περιγραφή……...…….]	ΔΠ/ΜΔΠ [97]	από χώρες ΕΖΕΣ[98]	από υποψήφιες για ένταξη χώρες[99]	από τρίτες χώρες	κατά την έννοια του άρθρου 18 παράγραφος 1) στοιχείο αα) του δημοσιονομικού κανονισμού
1	04.04.01.03 (Ενδεχόμενη αλλαγή σε περίπτωση νέου προγράμματος)[100] PROGRESS (Θα αντικατασταθεί το 2014 από το πρόγραμμα της ΕΕ για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία)	ΔΠ	ΝΑΙ	Ναι	Όχι	ΟΧΙ
1	04.01.04.10 (Ενδεχόμενη αλλαγή σε περίπτωση νέου προγράμματος)[101] PROGRESS (Θα αντικατασταθεί το 2014 από το πρόγραμμα της ΕΕ για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία)	ΜΔΠ	ΝΑΙ	Όχι	Όχι	ΟΧΙ

- Νέες γραμμές του προϋπολογισμού, των οποίων έχει ζητηθεί η δημιουργία

  Σύμφωνα με τη σειρά των τομέων του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου και των γραμμών του προϋπολογισμού.

---

97 ΔΠ= Διαχωριζόμενες πιστώσεις / ΜΔΠ= Μη διαχωριζόμενες πιστώσεις

98 ΕΖΕΣ: Ευρωπαϊκή Ζώνη Ελεύθερων Συναλλαγών.

99 Υποψήφιες χώρες και, κατά περίπτωση, δυνάμει υποψήφιες χώρες των Δυτικών Βαλκανίων.

100 Ο δημοσιονομικός αντίκτυπος που αναφέρεται σ' αυτή τη γραμμή προϋπολογισμού καλύπτεται από το πρόγραμμα PROGRESS (2013) και από το πρόγραμμα της ΕΕ για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία (2014-2020, που αποτελεί συνέχεια του προγράμματος PROGRESS), COM(2011) 609 τελικό.

101 Ο δημοσιονομικός αντίκτυπος που αναφέρεται σ' αυτή τη γραμμή προϋπολογισμού καλύπτεται από το πρόγραμμα PROGRESS (2013) και από το πρόγραμμα της ΕΕ για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία (2014-2020, που αποτελεί συνέχεια του προγράμματος PROGRESS), COM(2011) 609 τελικό.

Τομέας του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου	Γραμμή προϋπολογισμού	Είδος δαπάνης	Συμμετοχή			
	Αριθμός [Ονομασία……]	ΔΠ/ΜΔΠ	από χώρες ΕΖΕΣ	από υποψήφιες για ένταξη χώρες	από τρίτες χώρες	κατά την έννοια του άρθρου 18 παράγραφος 1) στοιχείο αα) του δημοσιονομικού κανονισμού
	[XX.YY.YY.YY]		ΝΑΙ/ΟΧΙ	ΝΑΙ/ΟΧΙ	ΝΑΙ/ΟΧΙ	ΝΑΙ/ΟΧΙ

3.2. Εκτιμώμενος αντίκτυπος στις δαπάνες

3.2.1. Συνοπτική παρουσίαση του εκτιμώμενου αντικτύπου στις δαπάνες

σε εκατ. ευρώ (με 3 δεκαδικά ψηφία)

Τομέας του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου:	1	**Βιώσιμη ανάπτυξη (από το 2014 και μετά: έξυπνη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη)**

ΓΔ: EMPL[102]			Έτος 2013[103]	Έτος 2014	Έτος 2015	Έτος 2016	Έτος 2017	Έτος 2018	Έτος 2019	Έτος 2020	**ΣΥΝΟΛΟ**
• Επιχειρησιακές πιστώσεις											
04.04.01.03 (Ενδεχόμενη αλλαγή με το νέο πρόγραμμα για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία)	Αναλήψεις υποχρεώσεων	(1)	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	**16,000**
	Πληρωμές	(2)	0,800	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	**14,800**
Πιστώσεις διοικητικού χαρακτήρα χρηματοδοτούμενες από το κονδύλιο ειδικών προγραμμάτων[104]											
04.01.04.10 (Ενδεχόμενη αλλαγή με το νέο πρόγραμμα για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία)		(3)	0,264	0,264	0,264	0,764	0,264	0,264	0,264	0,264	**2.612**
ΣΥΝΟΛΟ πιστώσεων	Αναλήψεις	=1+1α +3	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**

102 Για λεπτομέρειες σχετικά με τη γενική χρηματοδότηση του ΙΜΙ, βλ. COM(2011) 522 τελικό (πρόταση κανονισμού για το ΙΜΙ).

103 Το έτος Ν είναι το έτος έναρξης εφαρμογής της πρότασης/πρωτοβουλίας.

104 Τεχνική και/ή διοικητική συνδρομή και δαπάνες για τη στήριξη της εφαρμογής προγραμμάτων και/ή δράσεων της ΕΕ (πρώην γραμμές «ΒΑ»), έμμεση έρευνα, άμεση έρευνα.

για τη ΓΔ EMPL	υποχρεώσεων										
	Πληρωμές	=2+2α +3	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**

• ΣΥΝΟΛΟ επιχειρησιακών πιστώσεων	Αναλήψεις υποχρεώσεων	(4)	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**
	Πληρωμές	(5)	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**
• ΣΥΝΟΛΟ πιστώσεων διοικητικού χαρακτήρα χρηματοδοτούμενων από το κονδύλιο ειδικών προγραμμάτων		(6)									
ΣΥΝΟΛΟ πιστώσεων του ΤΟΜΕΑ 1 του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου	Αναλήψεις υποχρεώσεων	=4+ 6	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**
	Πληρωμές	=5+ 6	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**

Τομέας του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου:	**5**	«Διοικητικές δαπάνες»

σε εκατ. ευρώ (με 3 δεκαδικά ψηφία)

		Έτος 2013	Έτος 2014	Έτος 2015	Έτος 2016	Έτος 2017	Έτος 2018	Έτος 2019	Έτος 2020	**ΣΥΝΟΛΟ**
ΓΔ: EMPL										
• Ανθρώπινοι πόροι		0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	**1,856**
• Άλλες διοικητικές δαπάνες		0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	**1,48**
ΣΥΝΟΛΟ ΓΔ EMPL	Πιστώσεις	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

ΣΥΝΟΛΟ πιστώσεων του ΤΟΜΕΑ 5 του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου	(Σύνολο αναλήψεων υποχρεώσεων = Σύνολο πληρωμών)	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

σε εκατ. ευρώ (με 3 δεκαδικά ψηφία)

		Έτος 2013	Έτος 2014	Έτος 2015	Έτος 2016	Έτος 2017	Έτος 2018	Έτος 2019	Έτος 2020	**ΣΥΝΟΛΟ**
ΣΥΝΟΛΟ πιστώσεων των ΤΟΜΕΩΝ 1 έως 5 του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου	Αναλήψεις υποχρεώσεων	2,506	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	21,948
	Πληρωμές	1,306	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	20,748

3.2.2. Εκτιμώμενος αντίκτυπος στις επιχειρησιακές πιστώσεις

- ☐ Η πρόταση/πρωτοβουλία δεν συνεπάγεται τη χρησιμοποίηση επιχειρησιακών πιστώσεων
- ☒ Η πρόταση/πρωτοβουλία συνεπάγεται τη χρησιμοποίηση επιχειρησιακών πιστώσεων, όπως εξηγείται κατωτέρω:

Πιστώσεις ανάληψης υποχρεώσεων σε εκατ. ευρώ (με 3 δεκαδικά ψηφία)

Να προσδιοριστούν οι στόχοι και τα αποτελέσματα ⇩			Έτος **2013**		Έτος **2014**		Έτος **2015**		Έτος **2016**		Έτος **2017**		Έτος **2018**		Έτος **2019**		Έτος **2019**		**ΣΥΝΟΛΟ**	
			ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ																	
	Είδος αποτελέσματος[105]	Μέσο κόστος του αποτελέσματος	Αριθμός αποτελεσμάτων	Κόστος	Αριθμός αποτελεσμάτων	Κόστος	Αριθμός αποτελεσμάτων	Κόστος	Αριθμός αποτελεσμάτων	Κόστος	Αριθμός αποτελεσμάτων	Κόστος	Αριθμός αποτελεσμάτων	Κόστος	Αριθμός αποτελεσμάτων	Κόστος	Αριθμός	Κόστος	Αριθμός	Κόστος
ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ αριθ. 1[106]: Αποτελεσματική εφαρμογή του ενωσιακού δικαίου																				
Ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών, κατάρτιση, αμοιβαία μάθηση, ανάπτυξη ικανοτήτων με σκοπό τη	Σχέδια, διασκέψεις, σεμινάρια, οδηγοί ορθής πρακτικής (επιδοτήσεις)	0,400	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	40	16,000

105 Τα αποτελέσματα αφορούν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες που θα παρασχεθούν (π.χ.: αριθμός ανταλλαγών σπουδαστών που χρηματοδοτήθηκαν, αριθμός χλμ. οδών που κατασκευάστηκαν, κ.λπ.).

106 Όπως περιγράφεται στο τμήμα 1.4.2. «Ειδικός(-οί) στόχος(-οι)…»

βελτίωση της διοικητικής συνεργασίας μεταξύ των εθνικών αρχών																				
Επιτροπή εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων – Ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών με σκοπό τη βελτίωση της διοικητικής συνεργασίας	Ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	8	2,112
Υποσύνολο για τον ειδικό στόχο αριθ. 1			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112

3.2.3. Εκτιμώμενος αντίκτυπος στις πιστώσεις διοικητικού χαρακτήρα

3.2.3.1. Συνοπτική παρουσίαση

- ☐ Η πρόταση/πρωτοβουλία δεν συνεπάγεται τη χρησιμοποίηση πιστώσεων διοικητικού χαρακτήρα

- ☒ Η πρόταση/πρωτοβουλία συνεπάγεται τη χρησιμοποίηση πιστώσεων διοικητικού χαρακτήρα, όπως εξηγείται κατωτέρω:

σε εκατ. ευρώ (με 3 δεκαδικά ψηφία)

	Έτος **2013** [107]	Έτος **2014**	Έτος **2015**	Έτος **2016**	Έτος **2017**	Έτος **2018**	Έτος **2019**	Έτος **2020**	**ΣΥΝΟΛΟ**
ΤΟΜΕΑΣ 5 του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου									
Ανθρώπινοι πόροι	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	**1,856**
Άλλες διοικητικές δαπάνες	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	**1,48**
Υποσύνολο ΤΟΜΕΑ 5 του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου									

Εκτός του ΤΟΜΕΑ 5[108] **του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου**									
Ανθρώπινοι πόροι									
Άλλες δαπάνες διοικητικού χαρακτήρα									
Υποσύνολο εκτός ΤΟΜΕΑ 5 του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου									

107 Το έτος Ν είναι το έτος έναρξης εφαρμογής της πρότασης/πρωτοβουλίας.

108 Τεχνική και/ή διοικητική συνδρομή και δαπάνες για τη στήριξη της εφαρμογής προγραμμάτων και/ή δράσεων της ΕΕ (πρώην γραμμές «ΒΑ»), έμμεση έρευνα, άμεση έρευνα.

ΣΥΝΟΛΟ	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

3.2.3.2. Εκτιμώμενες ανάγκες σε ανθρώπινους πόρους

- ☐ Η πρόταση/πρωτοβουλία δεν συνεπάγεται τη χρησιμοποίηση ανθρώπινων πόρων

- ☒ Η πρόταση/πρωτοβουλία συνεπάγεται τη χρησιμοποίηση ανθρώπινων πόρων, όπως εξηγείται κατωτέρω:

Εκτίμηση η οποία πρέπει να διατυπωθεί σε ακέραιο αριθμό (ή το πολύ με ένα δεκαδικό ψηφίο)

	Έτος 2013	Έτος 2014	Έτος 2015	Έτος 2016	Έτος 2017	Έτος 2018	Έτος 2019	Έτος 2020
• Θέσεις απασχόλησης του πίνακα προσωπικού (θέσεις μόνιμων και έκτακτων υπαλλήλων)								
XX 01 01 01 (στην έδρα ή στα γραφεία αντιπροσωπείας της Επιτροπής)	127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000
XX 01 01 02 (σε αντιπροσωπεία)								
XX 01 05 01 (έμμεση έρευνα)								
10 01 05 01 (άμεση έρευνα)								
• Εξωτερικό προσωπικό (σε μονάδα ισοδυνάμου πλήρους απασχόλησης: ΙΠΑ)[109]								
XX 01 02 01 (CA, INT, SNE από το «συνολικό κονδύλιο») (1 SNE)	73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000
XX 01 02 01 (CA, INT, SNE από το «συνολικό κονδύλιο») (0,5 CA)	32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000
XX 01 02 02 (CA, INT, JED, LA και SNE στις αντιπροσωπείες)								
XX 01 04 ***εε*** [110] - στην έδρα[111]								
- σε αντιπροσωπείες								
XX 01 05 02 (CA, INT, SNE – Έμμεση έρευνα)								
10 01 05 02 (CA, INT, SNE – Άμεση έρευνα)								
Άλλες γραμμές του προϋπολογισμού (Να προσδιοριστούν)								
ΣΥΝΟΛΟ	232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000

XX είναι ο τομέας πολιτικής ή ο σχετικός τίτλος του προϋπολογισμού.

109 CA = Συμβασιούχος υπάλληλος, INT = Προσωρινό προσωπικό («Intérimaire»), JED = «Jeune Expert en Délégation» (Νεαρός εμπειρογνώμονας σε αντιπροσωπεία), LA = Τοπικός υπάλληλος, SNE = Αποσπασμένος εθνικός εμπειρογνώμονας.

110 Επιμέρους ανώτατο όριο εξωτερικού προσωπικού βάσει επιχειρησιακών πιστώσεων (πρώην γραμμές «ΒΑ»).

111 Κυρίως για τα διαρθρωτικά ταμεία, το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης (ΕΓΤΑΑ) και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Αλιείας (ΕΤΑ).

Οι ανάγκες σε ανθρώπινους πόρους θα καλυφθούν από το προσωπικό της ΓΔ που έχει ήδη διατεθεί για τη διαχείριση της δράσης και/ή που έχει ανακατανεμηθεί στο πλαίσιο της ίδιας ΓΔ και θα συμπληρωθούν, ενδεχομένως, από όλα τα συμπληρωματικά κονδύλια που μπορεί να διατεθούν στην αρμόδια ΓΔ για τη διαχείριση της δράσης στο πλαίσιο της ετήσιας διαδικασίας χορήγησης και με βάση τους δημοσιονομικούς περιορισμούς.

Περιγραφή των προς εκτέλεση καθηκόντων:

Μόνιμοι και έκτακτοι υπάλληλοι (1 AD)	Παρακολούθηση της μεταφοράς, διαδικασίες επί παραβάσει, συντονισμός των προσκλήσεων υποβολής προτάσεων/προσφορών, συντονισμός της διοικητικής συνεργασίας
Εξωτερικό προσωπικό (1 SNE)	Στήριξη της διοικητικής συνεργασίας, στήριξη των προσκλήσεων υποβολής προτάσεων/προσφορών, αξιολόγηση
Εξωτερικό προσωπικό (0,5 CA)	Διαχείριση επιδοτήσεων και συμβάσεων, σχέση με τους δικαιούχους των επιδοτήσεων και τους εργολάβους

3.2.4. Συμβατότητα με το ισχύον πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο

- ☒ Η πρόταση/πρωτοβουλία είναι συμβατή με το ισχύον πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο.
- ☐ Η πρόταση/πρωτοβουλία απαιτεί αναπρογραμματισμό του σχετικού τομέα του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου.

Να εξηγηθεί ο απαιτούμενος αναπρογραμματισμός με τον προσδιορισμό των σχετικών γραμμών του προϋπολογισμού και των αντίστοιχων ποσών.

- ☐ Η πρόταση/πρωτοβουλία απαιτεί την εφαρμογή του μέσου ευελιξίας ή την αναθεώρηση του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου[112].

Να εξηγηθεί η ανάγκη με τον προσδιορισμό των σχετικών τομέων και γραμμών του προϋπολογισμού, καθώς και των αντίστοιχων ποσών.

3.2.5. Συμμετοχή τρίτων στη χρηματοδότηση

- ☒ Η πρόταση/πρωτοβουλία δεν προβλέπει συγχρηματοδότηση από τρίτα μέρη
- Η πρόταση/πρωτοβουλία προβλέπει τη συγχρηματοδότηση που εκτιμάται παρακάτω:

Πιστώσεις σε εκατ. ευρώ (με 3 δεκαδικά ψηφία)

	Έτος **N**	Έτος **N+1**	Έτος **N+2**	Έτος **N+3**	… να εγγραφούν όσα έτη απαιτούνται, ώστε να αντικατοπτρίζεται η διάρκεια του αντικτύπου (βλ. σημείο 1.6)	Συνολικό

[112] Βλ. σημεία 19 και 24 της διοργανικής συμφωνίας.

Να προσδιοριστεί ο φορέας συγχρηματοδότησης								
ΣΥΝΟΛΟ συγχρηματοδοτημένων πιστώσεων								

3.3. Εκτιμώμενος δημοσιονομικός αντίκτυπος στα έσοδα

- ☒ Η πρόταση/πρωτοβουλία δεν έχει κανέναν δημοσιονομικό αντίκτυπο στα έσοδα.

- ☐ Η πρόταση/πρωτοβουλία έχει τον δημοσιονομικό αντίκτυπο που περιγράφεται κατωτέρω:

  - ☐ στους ιδίους πόρους

  - ☐ στα διάφορα έξοδα

σε εκατ. ευρώ (με 3 δεκαδικά ψηφία)

Γραμμή εσόδων του προϋπολογισμού:	Διαθέσιμες πιστώσεις για το τρέχον οικονομικό έτος	Αντίκτυπος της πρότασης /πρωτοβουλίας[113]						
		Έτος **N**	Έτος **N+1**	Έτος **N+2**	Έτος **N+3**	… να εγγραφούν όσα έτη απαιτούνται, ώστε να αντικατοπτρίζεται η διάρκεια του αντικτύπου (βλ. σημείο 1.6)		
Άρθρο …….								

Για τα διάφορα έσοδα «για ειδικό προορισμό», να προσδιοριστεί(-ούν) η(οι) γραμμή(-ές) δαπανών του προϋπολογισμού που έχει(-ουν) επηρεαστεί.

Να προσδιοριστεί η μέθοδος υπολογισμού του αντικτύπου στα έσοδα.

[113] Όσον αφορά τους παραδοσιακούς ιδίους πόρους (δασμούς, εισφορές ζάχαρης) τα αναγραφόμενα ποσά πρέπει να είναι καθαρά ποσά, δηλ. τα ακαθάριστα ποσά μετά την αφαίρεση του 25 % για έξοδα είσπραξης.