

ΟΔΗΓΙΕΣ

ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2018/957 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

της 28ης Ιουνίου 2018

για την τροποποίηση 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 ⁽¹⁾,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών ⁽²⁾

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία ⁽³⁾,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, η ελευθερία εγκατάστασης και η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών συνιστούν θεμελιώδεις αρχές της εσωτερικής αγοράς και κατοχυρώνονται στη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ). Η Ένωση αναπτύσσει περαιτέρω την εφαρμογή και επιβολή των αρχών αυτών με στόχο να διασφαλίσει ισότιμους όρους ανταγωνισμού για τις επιχειρήσεις και σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων.
- (2) Η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών περιλαμβάνει το δικαίωμα των επιχειρήσεων να παρέχουν υπηρεσίες στο έδαφος άλλου κράτους μέλους και να αποσπούν προσωρινά στο έδαφος του εν λόγω κράτους μέλους δικούς τους εργαζομένους για τον σκοπό αυτό. Σύμφωνα με το άρθρο 56 ΣΛΕΕ, οι περιορισμοί της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών στο εσωτερικό της Ένωσης απαγορεύονται όσον αφορά τους υπηκόους των κρατών μελών που είναι εγκατεστημένοι σε κράτος μέλος άλλο από εκείνο του αποδέκτη της παροχής υπηρεσιών.
- (3) Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ένωση πρέπει να προωθεί την κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία. Σύμφωνα με το άρθρο 9 ΣΛΕΕ, κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεων της, η Ένωση πρέπει να συνεκτιμά τις απαιτήσεις που συνδέονται με την προαγωγή υψηλού επιπέδου απασχόλησης, με τη διασφάλιση της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας, με την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού καθώς και με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, κατάρτισης και προστασίας της ανθρώπινης υγείας.
- (4) Περισσότερο από είκοσι έτη μετά την έκδοση της οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁽⁴⁾, έχει καταστεί αναγκαίο να εξεταστεί κατά πόσον η οδηγία αυτή εξακολουθεί να επιτυγχάνει τη σωστή ισορροπία μεταξύ, αφενός, της ανάγκης να προωθηθεί η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών και να διασφαλισθούν ίσοι όροι ανταγωνισμού και, αφετέρου, της ανάγκης να προστατευθούν τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων. Προκειμένου να εξασφαλισθεί η ομοιόμορφη εφαρμογή των κανόνων και να επιτευχθεί πραγματική κοινωνική σύγκλιση, εκ παραλλήλου με την αναθεώρηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ, θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στην εφαρμογή και την επιβολή της οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ ΕΕ C 75 της 10.3.2017, σ. 81.

⁽²⁾ ΕΕ C 185 της 9.6.2017, σ. 75.

⁽³⁾ Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 29ης Μαΐου 2018 (δεν έχει ακόμα δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα) και απόφαση του Συμβουλίου της 21ης Ιουνίου 2018.

⁽⁴⁾ Οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ L 18 της 21.1.1997, σ. 1).

⁽⁵⁾ Οδηγία 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός IMI») (ΕΕ L 159 της 28.5.2014, σ. 11).

- (5) Επαρκή και ακριβή στατιστικά δεδομένα στον τομέα των αποσπασμένων εργαζομένων έχουν πρωταρχική σημασία, ειδικότερα όσον αφορά τον αριθμό των αποσπασμένων εργαζομένων σε συγκεκριμένους τομείς απασχόλησης και ανά κράτος μέλος. Τα κράτη μέλη και η Επιτροπή θα πρέπει να συλλέγουν και να παρακολουθούν τα δεδομένα αυτά.
- (6) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η απαγόρευση κάθε διάκρισης λόγω ιθαγένειας κατοχυρώνονται στο δίκαιο της Ένωσης ήδη από τις ιδρυτικές Συνθήκες. Η αρχή της ισότητας των αμοιβών έχει εφαρμοσθεί μέσω του παράγωγου δικαίου όχι μόνο μεταξύ γυναικών και ανδρών, αλλά και μεταξύ εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και των συγκρίσιμων εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου, μεταξύ εργαζομένων με μερική απασχόληση και εργαζομένων με πλήρη απασχόληση και μεταξύ εργαζομένων μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης και των συγκρίσιμων εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη. Οι αρχές αυτές περιλαμβάνουν την απαγόρευση μέτρων που εισάγουν άμεσα ή έμμεσα διακρίσεις λόγω ιθαγένειας. Κατά την εφαρμογή των εν λόγω αρχών, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η σχετική νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- (7) Οι αρμόδιες αρχές και φορείς, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, θα πρέπει να είναι σε θέση να εξακριβώνουν κατά πόσο οι όροι στέγασης για τους αποσπασμένους εργαζομένους που παρέχουν είτε άμεσα είτε έμμεσα οι εργοδότες είναι σύμφωνοι με τους εθνικούς κανόνες στο κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου αποσπώνται οι εργαζόμενοι (κράτος μέλος υποδοχής) οι οποίοι ισχύουν επίσης για τους αποσπασμένους εργαζομένους.
- (8) Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι οι οποίοι αποστέλλονται προσωρινά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους στο κράτος μέλος υποδοχής σε άλλο τόπο εργασίας, θα πρέπει να λαμβάνουν τουλάχιστον τα ίδια επιδόματα ή την ίδια επιστροφή εξόδων για την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης των εργαζομένων που βρίσκονται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους, όπως και οι ημεδαποί εργαζόμενοι στο εν λόγω κράτος μέλος. Το ίδιο θα πρέπει να ισχύει όσον αφορά τα έξοδα στα οποία υποβάλλονται οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι οι οποίοι απαιτείται να ταξιδεύουν προς και από τον συνήθη τόπο εργασίας τους στο κράτος μέλος υποδοχής. Η διπλή καταβολή εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης θα πρέπει να αποφεύγεται.
- (9) Η απόσπαση είναι προσωρινού χαρακτήρα. Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι επιστρέφουν συνήθως στο κράτος μέλος από το οποίο αποσπάστηκαν μετά την ολοκλήρωση της εργασίας για την οποία είχαν αποσπαστεί. Ωστόσο, λαμβανομένης υπόψη της μακράς διάρκειας ορισμένων αποσπάσεων και με αναγνώριση του δεσμού μεταξύ της αγοράς εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής και των εργαζομένων που αποσπώνται για τέτοια μεγάλα χρονικά διαστήματα, σε περίπτωση που η διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους 12 μήνες, τα κράτη μέλη υποδοχής θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι οι επιχειρήσεις που αποσπούν εργαζομένους στο έδαφός τους εγγυώνται στους εν λόγω εργαζομένους μια πρόσθετη δέσμη όρων εργασίας και απασχόλησης που θα ισχύει υποχρεωτικά για τους εργαζομένους στο κράτος μέλος στο οποίο εκτελείται η εργασία. Η περίοδος αυτή θα πρέπει να παρατείνεται όταν ο πάροχος των υπηρεσιών υποβάλει αιτιολογημένη κοινοποίηση.
- (10) Είναι αναγκαία η εξασφάλιση μεγαλύτερης προστασίας των εργαζομένων για τη διασφάλιση της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών σε δίκαιη βάση, τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα, ιδίως μέσω της αποφυγής της κατάχρησης των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται από τις Συνθήκες. Ωστόσο, οι κανόνες που εξασφαλίζουν τέτοιου είδους προστασία των εργαζομένων δεν δύνανται να θίγουν το δικαίωμα των επιχειρήσεων που αποσπούν εργαζομένους στο έδαφος άλλου κράτους μέλους να επικαλούνται την ελευθερία παροχής υπηρεσιών συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων όπου η διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους 12, ή, αναλόγως, 18 μήνες. Οποιαδήποτε διάταξη εφαρμόζεται στους αποσπασμένους εργαζομένους στο πλαίσιο απόσπασης που υπερβαίνει τους 12, ή, αναλόγως, 18 μήνες πρέπει, συνεπώς, να είναι συμβατή με την προαναφερόμενη ελευθερία. Κατά πάγια νομολογία, οι περιορισμοί στην ελεύθερη παροχή υπηρεσιών είναι επιτρεπτοί μόνον εφόσον δικαιολογούνται από επιτακτικούς λόγους δημόσιου συμφέροντος και εφόσον είναι αναλογικοί και αναγκαίοι.
- (11) Στις περιπτώσεις που η απόσπαση διαρκεί πέραν των 12, ή, αναλόγως, 18 μηνών, η πρόσθετη δέσμη όρων εργασίας και απασχόλησης που πρέπει να εξασφαλίζεται από την επιχείρηση που αποσπά εργαζομένους στο έδαφος άλλου κράτους μέλους θα πρέπει επίσης να καλύπτει τους εργαζομένους οι οποίοι αποσπώνται προς αντικατάσταση άλλων αποσπασμένων εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία στον ίδιο τόπο, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εν λόγω αντικαταστάσεις δεν χρησιμοποιούνται για να καταστρατηγηθούν οι κανόνες που θα ίσχυαν υπό άλλες συνθήκες.
- (12) Η οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁽¹⁾ εκφράζει την αρχή ότι οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται στους εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης θα πρέπει να είναι τουλάχιστον εκείνοι που θα ίσχυαν για τους εργαζομένους αυτούς εάν είχαν προσληφθεί από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση. Η αρχή αυτή θα πρέπει επίσης να ισχύει για τους εργαζομένους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης που αποσπώνται στο έδαφος άλλου κράτους μέλους. Όταν ισχύει η αρχή αυτή, ο έμμεσος εργοδότης θα πρέπει να ενημερώνει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης και την αμοιβή που εφαρμόζεται στους εργαζομένους της. Τα κράτη μέλη μπορούν υπό ορισμένες προϋποθέσεις να παρεκκλίνουν από τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφοι 2 και 3 της οδηγίας 2008/104/ΕΚ. Όταν ισχύει η παρέκκλιση αυτή, η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης δεν χρειάζεται τις πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης του έμμεσου εργοδότη και, επομένως, δεν θα πρέπει να εφαρμόζεται η απαίτηση παροχής πληροφοριών.

⁽¹⁾ Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΕ L 327 της 5.12.2008, σ. 9).

- (13) Από την πείρα προκύπτει ότι εργαζόμενοι που έχουν διατεθεί από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους σε χρήστρια επιχείρηση αποστέλλονται μερικές φορές στο έδαφος άλλου κράτους μέλους στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών. Θα πρέπει να διασφαλίζεται η προστασία των εργαζομένων αυτών. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η χρήστρια επιχείρηση ενημερώνει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους σχετικά με τους αποσπασμένους εργαζομένους που εργάζονται προσωρινά στο έδαφος άλλου κράτους μέλους από το κράτος μέλος στο οποίο εργάζονται κανονικά για την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους ή τη χρήστρια επιχείρηση, προκειμένου να παρέχεται στον εργοδότη η δυνατότητα να εφαρμόζει, ανάλογα με την περίπτωση, τους όρους εργασίας και απασχόλησης που είναι οι πλέον ευνοϊκοί για τον αποσπασμένο εργαζόμενο.
- (14) Όπως και στην περίπτωση της οδηγίας 96/71/EK, η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να θίγει την εφαρμογή των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 883/2004 ⁽¹⁾ και (ΕΚ) αριθ. 987/2009 ⁽²⁾ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.
- (15) Λόγω του υψηλού βαθμού κινητικότητας που χαρακτηρίζει τη φύση της εργασίας στις διεθνείς οδικές μεταφορές, η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας στον τομέα αυτό εγείρει ιδιαίτερα νομικά ζητήματα και δυσχέρειες, οι οποίες πρέπει να αντιμετωπισθούν, στο πλαίσιο της δέσμης μέτρων για την κινητικότητα, μέσω ειδικών κανόνων για τις οδικές μεταφορές, που θα συμβάλουν επίσης στην καταπολέμηση της απάτης και των καταχρήσεων.
- (16) Σε μια πραγματικά ολοκληρωμένη και ανταγωνιστική εσωτερική αγορά, οι επιχειρήσεις ανταγωνίζονται με βάση παράγοντες όπως η παραγωγικότητα, η αποδοτικότητα, και η εκπαίδευση και το επίπεδο δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού καθώς και βάσει της ποιότητας των προϊόντων και των υπηρεσιών τους και του βαθμού καινοτομίας αυτών.
- (17) Ανήκει στην αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών να θεσπίζουν κανόνες σχετικά με τις αμοιβές σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική. Η διαμόρφωση των μισθών εμπίπτει στην αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων. Θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή ώστε να μην υπονομευθούν τα εθνικά συστήματα διαμόρφωσης των μισθών ή η ελευθερία των ενδιαφερομένων μερών.
- (18) Κατά τη σύγκριση της αμοιβής που καταβάλλεται στον αποσπασμένο εργαζόμενο και της αμοιβής που οφείλεται σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή/και τις πρακτικές του κράτους μέλους υποδοχής, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το ακαθάριστο ποσό της αμοιβής. Είναι μάλλον σκόπιμο να συγκρίνονται τα συνολικά ακαθάριστα ποσά αμοιβής και όχι επιμέρους συστατικά στοιχεία της αμοιβής που καθίστανται υποχρεωτικά όπως προβλέπεται από την παρούσα οδηγία. Ωστόσο, προκειμένου να εξασφαλισθεί η διαφάνεια και να επικουρούνται οι αρμόδιες αρχές και φορείς κατά τη διενέργεια εξακριβώσεων και ελέγχων, είναι αναγκαίο να μπορούν τα συστατικά στοιχεία της αμοιβής να προσδιορισθούν με επαρκή λεπτομέρεια σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και/ή την πρακτική του κράτους μέλους από το οποίο αποσπάστηκε ο εργαζόμενος. Τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα, θα πρέπει να θεωρούνται τμήμα της αμοιβής και να λαμβάνονται υπόψη για τη σύγκριση των ακαθάριστων ποσών αμοιβής, εκτός εάν αφορούν δαπάνες που προκλήθηκαν πράγματι λόγω της απόσπασης, όπως τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγης.
- (19) Τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα συχνά εξυπηρετούν διάφορους σκοπούς. Εφόσον σκοπός τους είναι η επιστροφή εξόδων που προέκυψαν λόγω της απόσπασης, όπως τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγης, δε θα πρέπει να θεωρούνται τμήμα της αμοιβής. Τα κράτη μέλη, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία ή/και πρακτική, είναι αρμόδια να θεσπίζουν κανόνες σχετικά με την επιστροφή των εξόδων αυτών. Ο εργοδότης θα πρέπει να επιστρέφει τα έξοδα στους αποσπασμένους εργαζομένους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική που εφαρμόζεται στη σχέση εργασίας.
- (20) Λόγω της σημασίας των σχετικών με την απόσπαση επιδομάτων, θα πρέπει να αποφεύγεται η αβεβαιότητα ως προς το ποια στοιχεία των εν λόγω επιδομάτων διατίθενται για την επιστροφή εξόδων που προέκυψαν λόγω της απόσπασης. Ολόκληρο το επίδομα θα πρέπει να θεωρείται ότι καταβάλλεται ως επιστροφή εξόδων εκτός εάν οι όροι εργασίας και απασχόλησης που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις ή συμβατικές συμφωνίες που εφαρμόζονται στη σχέση εργασίας καθορίζουν ποια στοιχεία του επιδόματος διατίθενται για την επιστροφή εξόδων που προέκυψαν λόγω της απόσπασης και ποια συνιστούν μέρος της αμοιβής.
- (21) Τα συστατικά στοιχεία της αμοιβής και άλλοι όροι εργασίας και απασχόλησης σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή συλλογικές συμβάσεις που αναφέρονται στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να είναι σαφή και διαφανή για όλες τις επιχειρήσεις και τους αποσπασμένους εργαζομένους. Δεδομένου ότι η διαφάνεια και η πρόσβαση στις πληροφορίες έχουν πρωταρχική σημασία για την ασφάλεια δικαίου και την επιβολή του νόμου, δικαιολογείται δυνάμει του άρθρου 5 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ να επεκταθεί η υποχρέωση των κρατών μελών να δημοσιεύουν στον ενιαίο εθνικό επίσημο ιστότοπο τις πληροφορίες για τους όρους εργασίας και απασχόλησης στα συστατικά στοιχεία της αμοιβής που καθίστανται υποχρεωτικά, καθώς και στους πρόσθετους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται σε αποσπάσεις

⁽¹⁾ Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004, για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας (ΕΕ L 166 της 30.4.2004, σ. 1).

⁽²⁾ Κανονισμός (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 (ΕΕ L 284 της 30.10.2009, σ. 1).

που υπερβαίνουν τους 12, ή αναλόγως, 18 μήνες σύμφωνα με την παρούσα οδηγία. Κάθε κράτος μέλος θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται στον ενιαίο επίσημο εθνικό ιστότοπο είναι ακριβείς και τακτικά επικαιροποιημένες. Οποιοσδήποτε κυρώσεις βάλονται σε βάρος επιχείρησης λόγω μη συμμόρφωσης προς τους όρους εργασίας και απασχόλησης που πρέπει να εξασφαλίζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους θα πρέπει να είναι αναλογικές και ο προσδιορισμός της κύρωσης θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη, ειδικότερα, αν οι πληροφορίες που περιέχει ο ενιαίος επίσημος εθνικός ιστότοπος σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης παρασχεθήκαν σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ, με σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.

- (22) Η οδηγία 2014/67/ΕΕ καθορίζει μια σειρά διατάξεων που διασφαλίζουν την επιβολή και την τήρηση των κανόνων σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων από όλες τις επιχειρήσεις. Το άρθρο 4 της εν λόγω οδηγίας προβλέπει πραγματικά στοιχεία που μπορούν να λαμβάνονται υπόψη κατά τη συνολική αξιολόγηση των ειδικών καταστάσεων προκειμένου να εντοπίζονται πραγματικές περιπτώσεις απόσπασης και να αποτρέπονται οι καταχρήσεις και η καταστρατήγηση των κανόνων.
- (23) Οι εργοδότες θα πρέπει, πριν από την έναρξη απόσπασης, να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την παροχή ουσιωδών πληροφοριών στον εργαζόμενο σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης όσον αφορά την απόσπαση, σύμφωνα με την οδηγία 91/533/ΕΟΚ ⁽¹⁾.
- (24) Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ένα ισόρροπο πλαίσιο σχετικά με την ελευθερία παροχής υπηρεσιών και την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων, το οποίο δεν εισάγει διακρίσεις, χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και είναι αναλογικό, ενώ ταυτόχρονα λαμβάνει την ποικιλομορφία των εθνικών εργασιακών σχέσεων. Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει την εφαρμογή όρων εργασίας και απασχόλησης ευνοϊκότερων για τους αποσπασμένους εργαζομένους.
- (25) Προκειμένου να αντιμετωπίζονται οι καταχρήσεις σε περιπτώσεις υπεργολαβίας και να προστατεύονται τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα σύμφωνα με το άρθρο 12 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ, ώστε να διασφαλίζεται η ευθύνη του υπεργολάβου.
- (26) Προκειμένου να εξασφαλισθεί η ορθή εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ, θα πρέπει να ενισχυθούν ο συντονισμός μεταξύ των αρμόδιων αρχών και/ή φορέων των κρατών μελών και η συνεργασία σε ενωσιακό επίπεδο για την καταπολέμηση της απάτης που σχετίζεται με την απόσπαση εργαζομένων.
- (27) Στο πλαίσιο της καταπολέμησης της απάτης σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων, η ευρωπαϊκή πλατφόρμα με σκοπό την ενίσχυση της συνεργασίας για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας (η «πλατφόρμα»), που δημιουργήθηκε με την απόφαση (ΕΕ) 2016/344 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁽²⁾, θα πρέπει, σύμφωνα με την εντολή της, να συμμετέχει στην παρακολούθηση και την αξιολόγηση των περιπτώσεων απάτης, να βελτιώνει την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της διοικητικής συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών, να αναπτύσσει μηχανισμούς προειδοποίησης και να προσφέρει βοήθεια και υποστήριξη για ενισχυμένη διοικητική συνεργασία και ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των αρμόδιων αρχών ή φορέων. Στο πλαίσιο αυτό, η πλατφόρμα πρέπει να συνεργάζεται στενά με την επιτροπή εμπειρογνομόνων για την απόσπαση εργαζομένων, που θεσπίστηκε με την απόφαση 2009/17/ΕΚ της Επιτροπής ⁽³⁾.
- (28) Ο διεθνής χαρακτήρας ορισμένων περιπτώσεων απάτης ή καταχρήσεων σε σχέση με την απόσπαση εργαζομένων δικαιολογεί συγκεκριμένα μέτρα που αποσκοπούν στην ενίσχυση της διακρατικής διάστασης των επιθεωρήσεων, ερευνών και ανταλλαγών πληροφοριών μεταξύ των αρμοδίων αρχών ή φορέων των ενδιαφερομένων κρατών μελών. Για το σκοπό αυτό, στο πλαίσιο της διοικητικής συνεργασίας που προβλέπεται στις οδηγίες 96/71/ΕΚ και 2014/67/ΕΕ, ιδίως στο άρθρο 7 παράγραφος 4 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ, οι αρμόδιες αρχές ή φορείς θα πρέπει να διαθέτουν τα απαραίτητα μέσα προειδοποίησης για τέτοιες περιπτώσεις καθώς και ανταλλαγής πληροφοριών με σκοπό την πρόληψη και την καταπολέμηση της απάτης και των καταχρήσεων.
- (29) Σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση των κρατών μελών και της Επιτροπής σχετικά με τα επεξηγηματικά έγγραφα, της 28ης Σεπτεμβρίου 2011 ⁽⁴⁾, τα κράτη μέλη ανέλαβαν να συνοδεύουν, σε αιτιολογημένες περιπτώσεις, την κοινοποίηση των μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο με ένα ή περισσότερα έγγραφα στα οποία θα επξηγείται η σχέση ανάμεσα στα συστατικά στοιχεία μιας οδηγίας και στα αντίστοιχα μέρη των νομοθετικών πράξεων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο. Σε ό,τι αφορά την παρούσα οδηγία, ο νομοθέτης θεωρεί δικαιολογημένη τη διαβίβαση τέτοιων εγγράφων.

⁽¹⁾ Οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας (ΕΕ L 288 της 18.10.1991, σ. 32).

⁽²⁾ Απόφαση (ΕΕ) 2016/344 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 9ης Μαρτίου 2016, περί δημιουργίας ευρωπαϊκής πλατφόρμας με σκοπό την ενίσχυση της συνεργασίας προς την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας (ΕΕ L 65 της 11.3.2016, σ. 12).

⁽³⁾ Απόφαση 2009/17/ΕΚ της Επιτροπής, της 19ης Δεκεμβρίου 2008, σχετικά με την ίδρυση επιτροπής εμπειρογνομόνων για την απόσπαση εργαζομένων (ΕΕ L 8 της 13.1.2009, σ. 26).

⁽⁴⁾ ΕΕ C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

(30) Η οδηγία 96/71/EK θα πρέπει να τροποποιηθεί αναλόγως,

ΞΕΞΑΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Άρθρο 1

Τροποποιήσεις της οδηγίας 96/71/EK

Η οδηγία 96/71/EK τροποποιείται ως εξής:

1) Το άρθρο 1 τροποποιείται ως εξής:

α) ο τίτλος αντικαθίσταται από τον τίτλο «Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής»·

β) παρεμβάλλονται οι ακόλουθες παράγραφοι:

«-1. Η παρούσα οδηγία διασφαλίζει την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων κατά τη διάρκεια της απόσπασής τους σε σχέση με την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, θεσπίζοντας υποχρεωτικές διατάξεις όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, οι οποίες πρέπει να τηρούνται.

-1α. Η παρούσα οδηγία επ' ουδενί δεν θίγει την άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται στα κράτη μέλη και στο επίπεδο της Ένωσης, περιλαμβανομένου του δικαιώματος ή της ελευθερίας για απεργία ή για ανάληψη άλλων δράσεων που καλύπτονται από τα ειδικά συστήματα εργασιακών σχέσεων στα κράτη μέλη, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και/ή πρακτική. Δεν θίγει επίσης το δικαίωμα διαπραγμάτευσης, σύναψης και εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων ή το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και/ή πρακτική.»

γ) η παράγραφος 3 τροποποιείται ως εξής:

i) το στοιχείο γ) αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«γ) όντας επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, αποσπούν εργαζόμενο σε χρήστρια επιχείρηση εγκατεστημένη ή ασκούσα δραστηριότητα στο έδαφος κράτους μέλους, εφόσον κατά τη διάρκεια της απόσπασής υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους και τον εργαζόμενο.»

ii) προστίθενται τα ακόλουθα εδάφια:

«Όταν εργαζόμενος που έχει διατεθεί από επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους σε χρήστρια επιχείρηση όπως αναφέρεται στο στοιχείο γ) πρόκειται να εργασθεί στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών κατά την έννοια των στοιχείων α), β) ή γ) από τη χρήστρια επιχείρηση στο έδαφος κράτους μέλους διαφορετικού από εκείνο στο οποίο εργάζεται κατά κανόνα είτε για την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, είτε για τη χρήστρια επιχείρηση, ο εν λόγω εργαζόμενος θεωρείται ότι έχει αποσπαστεί στο έδαφος αυτού του κράτους μέλους από την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, με την οποία ο εργαζόμενος έχει εργασιακή σχέση. Η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή η επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους θεωρείται ότι είναι επιχείρηση κατά την έννοια της παραγράφου 1 και συμμορφώνεται πλήρως με τις σχετικές διατάξεις της παρούσας οδηγίας και της οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (*).

Η χρήστρια επιχείρηση ενημερώνει την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζομένους, από την οποία έχει διατεθεί ο εργαζόμενος, εν ευθέτω χρόνω και πριν από την έναρξη της εργασίας που αναφέρεται στο δεύτερο εδάφιο.

(*) Οδηγία 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/EK σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός ΙΜΙ») (ΕΕ L 159 της 28.5.2014, σ. 11).».

2) Το άρθρο 3 τροποποιείται ως εξής:

α) η παράγραφος 1 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«1. Τα κράτη μέλη φροντίζουν ώστε, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας, επιχειρήσεις όπως αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1 να εγγυώνται, βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στους εργαζομένους που είναι αποσπασμένοι στο έδαφός τους τους όρους εργασίας και απασχόλησης σχετικά με τα θέματα που αναφέρονται κατωτέρω, οι οποίοι, στο κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου εκτελείται η εργασία, καθορίζονται από:

— νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή/και

- συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής ή κατ' άλλον τρόπο εφαρμόζουν σύμφωνα με την παράγραφο 8:
 - α) μέγιστες περιόδους εργασίας και ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης·
 - β) ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών·
 - γ) αμοιβές, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας· το παρόν στοιχείο δεν εφαρμόζεται στα συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα·
 - δ) όρους θέσης εργαζομένων στη διάθεση επιχειρήσεων, ιδίως από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης·
 - ε) υγεία, ασφάλεια και υγιεινή στην εργασία·
 - στ) προστατευτικά μέτρα σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης των γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, των παιδιών και των νέων·
 - ζ) ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και άλλες διατάξεις στον τομέα των μη διακρίσεων·
 - η) συνθήκες στέγασης των εργαζομένων, όταν παρέχονται από τον εργοδότη σε εργαζομένους μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους·
 - θ) επιδόματα ή επιστροφή εξόδων για την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης των εργαζομένων που βρίσκονται εκτός της χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους.

Το στοιχείο θ) εφαρμόζεται αποκλειστικά για τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγης αποσπασμένων εργαζομένων όταν υποχρεούνται να ταξιδεύουν από και προς τον συνήθη τόπο εργασίας τους εντός του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου έχουν αποσπαστεί ή όταν τοποθετούνται προσωρινά από τον εργοδότη τους σε άλλον τόπο εργασίας από τον ανωτέρω συνήθη.

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η έννοια της αμοιβής καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο ή/και την πρακτική του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου έχει αποσπαστεί ο εργαζόμενος και καλύπτει όλα τα συστατικά στοιχεία αμοιβής που καθίστανται υποχρεωτικά από εθνικές νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις, ή συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις οι οποίες στο συγκεκριμένο κράτος μέλος έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής ή εφαρμόζονται κατ' άλλον τρόπο σύμφωνα με την παράγραφο 8.

Με την επιφύλαξη του άρθρου 5 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ, τα κράτη μέλη δημοσιεύουν πληροφορίες για τους όρους εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή/και πρακτική, χωρίς περιττή καθυστέρηση και με διαφανή τρόπο, στον ενιαίο επίσημο εθνικό ιστότοπο που αναφέρεται στο εν λόγω άρθρο, συμπεριλαμβανομένων των συστατικών στοιχείων των αμοιβών σύμφωνα με το τρίτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου και όλους τους όρους εργασίας και απασχόλησης σύμφωνα με την παράγραφο 1α του παρόντος άρθρου.

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν την ακρίβεια και τον επίκαιρο χαρακτήρα των πληροφοριών που παρέχονται στον ενιαίο επίσημο εθνικό ιστότοπο. Η Επιτροπή δημοσιεύει στον ιστότοπό της τις διευθύνσεις των ενιαίων επίσημων εθνικών ιστοτόπων.

Εάν, σε αντίθεση με το άρθρο 5 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ, οι πληροφορίες στον ενιαίο, επίσημο εθνικό ιστότοπο δεν αναφέρουν ποιοι όροι εργασίας και απασχόλησης είναι εφαρμοστέοι, αυτό λαμβάνεται υπόψη, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, κατά τον καθορισμό των κυρώσεων σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται βάσει της παρούσας οδηγίας, στο βαθμό που απαιτείται ώστε να διασφαλισθεί η αναλογικότητά τους.»

- β) παρεμβάλλονται οι ακόλουθες παράγραφοι:

«1α. Όταν η πραγματική διάρκεια της απόσπασης υπερβαίνει τους 12 μήνες, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας, επιχειρήσεις όπως αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1 εγγυώνται, βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στους εργαζομένους που είναι αποσπασμένοι στο έδαφος τους επιπλέον των όρων εργασίας και απασχόλησης που αναφέρονται στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, όλους τους εφαρμοστέους όρους εργασίας και απασχόλησης οι οποίοι καθορίζονται στο κράτος μέλος στο οποίο εκτελείται η εργασία:

— από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή/και

— από συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις οι οποίες έχουν αναγορευθεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής ή εφαρμόζονται κατ' άλλον τρόπο σύμφωνα με την παράγραφο 8.

Το πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου δεν εφαρμόζεται στα ακόλουθα θέματα:

α) σε διαδικασίες, διατυπώσεις και όρους για τη σύναψη και τη λύση της συμβάσεως εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ρητρών μη ανταγωνισμού·

β) σε συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα.

Στην περίπτωση που ο πάροχος υπηρεσιών υποβάλλει αιτιολογημένη κοινοποίηση, το κράτος μέλος στο οποίο παρέχεται η υπηρεσία παρατείνει την περίοδο που αναφέρεται στο πρώτο εδάφιο στους 18 μήνες.

Όταν επιχείρηση όπως αναφέρεται στο άρθρο 1 παράγραφος 1 αντικαθιστά έναν αποσπασμένο εργαζόμενο με άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο που εκτελεί την ίδια εργασία στον ίδιο τόπο, η διάρκεια της απόσπασης, για τους σκοπούς της παρούσας παραγράφου, είναι η αθροιστική διάρκεια των περιόδων απόσπασης των εν λόγω μεμονωμένων αποσπασμένων εργαζομένων.

Η έννοια “ίδια εργασία στον ίδιο τόπο” που αναφέρεται στο τέταρτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου καθορίζεται μεταξύ άλλων με βάση τη φύση της παρεχόμενης υπηρεσίας, το επιτελούμενο έργο και τη διεύθυνση ή τις διευθύνσεις του τόπου εργασίας.

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

Η χρήστρια επιχείρηση ενημερώνει τις επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 3 στοιχείο γ) σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζει όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή, στον βαθμό που καλύπτονται από το πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου.

(*) Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΕ L 327 της 5.12.2008, σ. 9).»

γ) η παράγραφος 7 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«7. Οι παράγραφοι 1 έως 6 δεν εμποδίζουν την εφαρμογή όρων εργασίας και απασχόλησης ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους.

Τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα θεωρούνται ως τμήμα της αμοιβής, εφόσον δεν καταβάλλονται υπό μορφή επιστροφής των εξόδων που προκλήθηκαν πράγματι λόγω της απόσπασης, όπως τα έξοδα ταξιδιού, στέγης και διατροφής. Ο εργοδότης, με την επιφύλαξη της παραγράφου 1 πρώτο εδάφιο στοιχείο η), επιστρέφει τα έξοδα στον αποσπασμένο εργαζόμενο σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική που εφαρμόζεται στην εργασιακή σχέση του αποσπασμένου εργαζομένου.

Εφόσον οι όροι εργασίας και απασχόλησης που εφαρμόζονται στην εργασιακή σχέση δεν καθορίζουν αν και ποια στοιχεία του σχετικού με την απόσπαση επιδόματος καταβάλλονται ως επιστροφή εξόδων που προέκυψαν πράγματι λόγω της απόσπασης ή ποια αποτελούν τμήμα της αμοιβής, τότε ολόκληρο το επίδομα θεωρείται καταβληθέν ως επιστροφή εξόδων.»

δ) στην παράγραφο 8, το δεύτερο και το τρίτο εδάφιο αντικαθίστανται από το ακόλουθο κείμενο:

«Ελλείπει συστήματος αναγόρευσης των συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο, σε κανόνες γενικής εφαρμογής ή επιπροσθέτως προς το σύστημα αυτό, τα κράτη μέλη μπορούν, εάν το αποφασίσουν, να λάβουν ως βάση:

— τις συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις που ισχύουν γενικά για όλες τις παρόμοιες επιχειρήσεις στον οικείο γεωγραφικό χώρο και στον οικείο κλάδο ή επάγγελμα, ή/και

— τις συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί από τις πλέον αντιπροσωπευτικές σε εθνικό επίπεδο οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και που εφαρμόζονται στο σύνολο του εθνικού εδάφους,

εφόσον η εφαρμογή τους σε επιχειρήσεις όπως αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1 εγγυάται ως προς τα απαριθμούμενα στην παράγραφο 1 πρώτο εδάφιο του παρόντος άρθρου θέματα και, κατά περίπτωση, ως προς τους όρους εργασίας και απασχόλησης που πρέπει να διασφαλίζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους σύμφωνα με την παράγραφο 1α του παρόντος άρθρου, την ίση μεταχείριση μεταξύ των εν λόγω επιχειρήσεων και των άλλων επιχειρήσεων που αναφέρονται στο παρόν εδάφιο και βρίσκονται σε παρόμοια θέση.

Η ίση μεταχείριση, κατά την έννοια του παρόντος άρθρου, θεωρείται ότι υπάρχει όταν εθνικές επιχειρήσεις σε παρόμοια θέση:

- υπόκεινται, στον εν λόγω χώρο ή στον οικείο τομέα, στις ίδιες υποχρεώσεις με τις επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1, ως προς τα θέματα που απαριθμούνται στην παράγραφο 1 πρώτο εδάφιο του παρόντος άρθρου και, κατά περίπτωση, ως προς τους όρους εργασίας και απασχόλησης που πρέπει να διασφαλίζονται στους αποσπασμένους εργαζόμενους σύμφωνα με την παράγραφο 1α του παρόντος άρθρου, και
- υποχρεούνται να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις αυτές με τα ίδια αποτελέσματα.»

ε) οι παράγραφοι 9 και 10 αντικαθίστανται από το ακόλουθο κείμενο:

«9. Τα κράτη μέλη μπορούν να απαιτήσουν ότι οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1 εγγυώνται στους εργαζομένους, κατά την έννοια του άρθρου 1 παράγραφος 3 στοιχείο γ), επιπλέον των όρων εργασίας και απασχόλησης που αναφέρονται στην παράγραφο 1β του παρόντος άρθρου, λοιπούς όρους εργασίας και απασχόλησης οι οποίοι εφαρμόζονται στους προσωρινά απασχολούμενους στο κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου εκτελείται η εργασία.

10. Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη, τηρουμένων των διατάξεων των Συνθηκών, να επιβάλλουν, υπό ίσους όρους, στις εθνικές επιχειρήσεις και στις επιχειρήσεις άλλων κρατών μελών, όρους εργασίας και απασχόλησης όσον αφορά θέματα πέραν αυτών που αναφέρονται στην παράγραφο 1 πρώτο εδάφιο, εφόσον πρόκειται για διατάξεις δημόσιας τάξεως.»

3) Στο άρθρο 4 παράγραφος 2, το πρώτο εδάφιο αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«2. Τα κράτη μέλη προβλέπουν τη συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων αρχών ή φορέων, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων αρχών οι οποίες, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, είναι αρμόδιες για τον έλεγχο εφαρμογής των όρων εργασίας και απασχόλησης που αναφέρονται στο άρθρο 3, μεταξύ άλλων σε ενωσιακό επίπεδο. Η συνεργασία αυτή περιλαμβάνει, ειδικότερα, την απάντηση στις αιτιολογημένες αιτήσεις πληροφοριών που υποβάλλουν οι υπηρεσίες αυτές και οι εν λόγω φορείς για παροχή πληροφοριών σχετικά με τη διεθνική διάθεση εργαζομένων και την αντιμετώπιση των περιπτώσεων προδήλου καταχρήσεως ή διασυνοριακών δραστηριοτήτων που εικάζονται παράνομες, όπως διεθνικές περιπτώσεις αδήλωτης εργασίας και ψευδούς αυτοαπασχόλησης που συνδέονται με την απόσπαση εργαζομένων. Εάν η αρμόδια αρχή ή ο φορέας στο κράτος μέλος από το οποίο ο εργαζόμενος αποσπάται δεν έχει στην κατοχή του τις πληροφορίες που ζητεί η αρμόδια αρχή ή ο φορέας του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου είναι αποσπασμένος ο εργαζόμενος, ζητεί τις εν λόγω πληροφορίες από άλλες αρχές ή άλλους φορείς στο εν λόγω κράτος μέλος. Σε περίπτωση επίμονης καθυστέρησης διαβίβασης των πληροφοριών αυτών στο κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου είναι αποσπασμένος ο εργαζόμενος, η Επιτροπή ενημερώνεται και λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα.»

4) Το άρθρο 5 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Άρθρο 5

Παρακολούθηση, έλεγχος και επιβολή

Το κράτος μέλος στο έδαφος του οποίου είναι αποσπασμένος ο εργαζόμενος και το κράτος μέλος από το οποίο αποσπάται ο εργαζόμενος είναι υπεύθυνα για την παρακολούθηση, τον έλεγχο και την επιβολή των υποχρεώσεων που θεσπίζονται στην παρούσα οδηγία και την οδηγία 2014/67/ΕΕ και λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα σε περίπτωση μη τήρησης της παρούσας οδηγίας.

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες για τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περιπτώσεις παραβιάσεων των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται σύμφωνα με την παρούσα οδηγία και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για τη διασφάλιση της εφαρμογής τους. Οι κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

Τα κράτη μέλη φροντίζουν, ιδίως, ώστε οι εργαζόμενοι ή/και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να έχουν στη διάθεσή τους τις κατάλληλες διαδικασίες για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που προβλέπει η παρούσα οδηγία.

Όταν έπειτα από συνολική αξιολόγηση που διενεργεί κράτος μέλος σύμφωνα με το άρθρο 4 της οδηγίας 2014/67/ΕΕ αποδεικνύεται ότι μια επιχείρηση καλλιεργεί καταχρηστικώς ή δολίως την εντύπωση ότι η κατάσταση εργαζομένου εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, το εν λόγω κράτος μέλος διασφαλίζει ότι ο εργαζόμενος επωφελείται από το σχετικό δίκαιο και πρακτική.

Τα κράτη μέλη φροντίζουν ώστε το παρόν άρθρο να μην έχει ως αποτέλεσμα την υπαγωγή του εργαζομένου σε λιγότερο ευνοϊκούς όρους από αυτούς που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους.»

5) Η εισαγωγική πρόταση του παραρτήματος αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Οι δραστηριότητες που αναφέρονται στο άρθρο 3 παράγραφος 2 περιλαμβάνουν όλες τις δραστηριότητες στον τομέα των οικοδομών με σκοπό την κατασκευή, την αποκατάσταση, την τακτική συντήρηση, τη μετατροπή ή την κατεδάφιση οικοδομών, και συγκεκριμένα τις ακόλουθες εργασίες:».

Άρθρο 2

Επανεξέταση

1. Η Επιτροπή προβαίνει σε επανεξέταση της εφαρμογής και της εκτέλεσης της παρούσας οδηγίας. Το αργότερο έως τις 30 Ιουλίου 2023, η Επιτροπή υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή έκθεση σχετικά με την εφαρμογή και την εκτέλεση της παρούσας οδηγίας και προτείνει, κατά περίπτωση, τις αναγκαίες τροποποιήσεις της παρούσας οδηγίας και της οδηγίας 96/71/EK.
2. Η έκθεση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 περιλαμβάνει αξιολόγηση του κατά πόσον απαιτούνται περαιτέρω μέτρα για την εξασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού και την προστασία των εργαζομένων:
 - a) στην περίπτωση υπεργολαβίας,
 - β) σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 3 της παρούσας οδηγίας, λαμβανομένων υπόψη των εξελίξεων σε σχέση με τη νομοθετική πράξη για την τροποποίηση της οδηγίας 2006/22/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁽¹⁾ όσον αφορά τις απαιτήσεις επιβολής και τη θέσπιση ειδικών κανόνων σχετικά με την οδηγία 96/71/EK και την οδηγία 2014/67/ΕΕ για την απόσπαση οδηγών στον τομέα των οδικών μεταφορών.

Άρθρο 3

Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και εφαρμογή

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν και δημοσιεύουν, το αργότερο έως τις 30 Ιουλίου 2020, τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για συμμόρφωση με την παρούσα οδηγία. Κοινοποιούν αμέσως στην Επιτροπή το κείμενο των εν λόγω διατάξεων.
Θέτουν σε εφαρμογή τις διατάξεις αυτές από τις 30 Ιουλίου 2020. Έως την εν λόγω ημερομηνία, η οδηγία 96/71/EK συνεχίζει να εφαρμόζεται με τη διατύπωσή της πριν από τις τροποποιήσεις που θεσπίζονται με την παρούσα οδηγία.
Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, αυτές περιέχουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την παραπομπή αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος πραγματοποίησης αυτής της παραπομπής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.
2. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των ουσιωδών διατάξεων εθνικού δικαίου τα οποία θεσπίζουν στον τομέα που διέπεται από την παρούσα οδηγία.
3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στον τομέα των οδικών μεταφορών από την ημερομηνία εφαρμογής νομοθετικής πράξης για την τροποποίηση της οδηγίας 2006/22/EK όσον αφορά τις απαιτήσεις επιβολής και τη θέσπιση ειδικών κανόνων σχετικά με την οδηγία 96/71/EK και την οδηγία 2014/67/ΕΕ για την απόσπαση οδηγών στον τομέα των οδικών μεταφορών.

Άρθρο 4

Έναρξη ισχύος

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

Άρθρο 5

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες, 28 Ιουνίου 2018.

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Ο Πρόεδρος

A. TAJANI

Για το Συμβούλιο

Η Πρόεδρος

L. PAVLOVA

⁽¹⁾ Οδηγία 2006/22/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαρτίου 2006, για καθορισμό ελάχιστων προϋποθέσεων για την εφαρμογή των κανονισμών (ΕΟΚ) αριθ. 3820/85 και (ΕΟΚ) αριθ. 3821/85 του Συμβουλίου σχετικά με την κοινωνική νομοθεσία όσον αφορά δραστηριότητες οδικών μεταφορών και για την κατάργηση της οδηγίας 88/599/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ L 102 της 11.4.2006, σ. 35).