

Α1

**Βεβαίωση σχετικά με τη νομοθεσία περί κοινωνικής
ασφάλισης που εφαρμόζεται στον/στην κάτοχο**

Κανονισμοί 883/04 και 987/09 της ΕΕ (*)

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ/ΤΗΝ ΚΑΤΟΧΟ

Η παρούσα βεβαίωση αφορά τη νομοθεσία περί κοινωνικής ασφάλισης, η οποία εφαρμόζεται για εσάς, και βεβαιώνει ότι δεν έχετε καμία υποχρέωση καταβολής εισφορών σε άλλο κράτος.

Πριν αναχωρήσετε από το κράτος όπου είστε ασφαλισμένος(η) για να μεταβείτε σε άλλο κράτος μέλος με σκοπό την εργασία, βεβαιωθείτε ότι διαθέτετε τα έγγραφα τα οποία σας παρέχουν το δικαίωμα να λαμβάνετε τις απαραίτητες παροχές σε είδος (π.χ. ιατρική περίθαλψη, νοσηλεία σε νοσοκομείο, και λοιπά) στο κράτος όπου εργάζεστε.

- Εάν διαμένετε προσωρινά στο κράτος όπου εργάζεστε, ζητήστε από το φορέα υγειονομικής περίθαλψής σας την Ευρωπαϊκή Κάρτα Ασφάλισης Ασθενείας (ΕΚΑΑ). Οφείλετε να επιδεικνύετε την εν λόγω κάρτα στον πάροχο υγειονομικής περίθαλψης σε περίπτωση που χρειάζεστε παροχές σε είδος κατά τη διάρκεια της διαμονής σας.
- Εάν πρόκειται να κατοικήσετε στο κράτος όπου εργάζεστε, ζητήστε από το φορέα υγειονομικής περίθαλψής σας το έντυπο S1 και προσκομίστε το, το συντομότερο δυνατό, στον αρμόδιο φορέα υγειονομικής περίθαλψης του τόπου όπου πρόκειται να εργαστείτε (**).

Επιπλέον, σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας ο ασφαλιστικός φορέας του κράτους διαμονής χορηγεί ειδικές παροχές σε προσωρινή βάση.

1. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ/ΤΗΣ ΚΑΤΟΧΟΥ

1.1 Προσωπικός αριθμός αναγνώρισης	<input type="checkbox"/> Θήλυ	<input type="checkbox"/> Άρρεν
1.2 Επώνυμο		
1.3 Ονόματα		
1.4 Γένος (***)		
1.5 Ημερομηνία γέννησης	1.6 Ιθαγένεια	
1.7 Τόπος γέννησης		
1.8 Διεύθυνση στο κράτος κατοικίας		
1.8.1 Οδός, Αριθμός	1.8.3 Ταχυδρομικός κώδικας	
1.8.2 Πόλη	1.8.4 Κωδικός χώρας	
1.9 Διεύθυνση στο κράτος διαμονής		
1.9.1 Οδός, Αριθμός	1.9.3 Ταχυδρομικός κώδικας	
1.9.2 Πόλη	1.9.4 Κωδικός χώρας	

2. ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΡΑΤΟΥΣ ΜΕΛΟΥΣ

2.1 Κράτος μέλος	2.3 Ημερομηνία λήξης
2.2 Ημερομηνία έναρξης	
<input type="checkbox"/> 2.4 Η βεβαίωση ισχύει για τη διάρκεια της δραστηριότητας	
<input type="checkbox"/> 2.5 Ο καθορισμός είναι προσωρινός	
<input type="checkbox"/> 2.6 Ο Κανονισμός 1408/71 εξακολουθεί να εφαρμόζεται βάσει του άρθρου 87 παράγραφος 8 του Κανονισμού 883/2004	

(*) Κανονισμοί (ΕΚ) αριθ. 883/2004, άρθρα 11 έως 16, και 987/2009, άρθρο 19.

(**) Όσον αφορά την Ισπανία, τη Σουηδία και την Πορτογαλία, η βεβαίωση πρέπει να παραδοθεί στα κεντρικά επαρχιακά γραφεία του Εθνικού Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (INSS), στο ίδρυμα κοινωνικών ασφαλίσεων και στο ίδρυμα κοινωνικών ασφαλίσεων του τόπου διαμονής, αντίστοιχα.

(***) Πληροφορίες που παρέχει ο/η κάτοχος στο φορέα όταν δεν είναι γνωστές στο φορέα.

Α1

**Βεβαίωση σχετικά με τη νομοθεσία περί κοινωνικής
ασφάλισης που εφαρμόζεται στον/στην κάτοχο****3. ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΣΗ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΣΑΣ**

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 3.1 Αποσπασμένοι μισθωτός | <input type="checkbox"/> 3.2 Μισθωτός, ο οποίος εργάζεται σε δύο ή περισσότερα κράτη |
| <input type="checkbox"/> 3.3 Αποσπασμένοι μη μισθωτός | <input type="checkbox"/> 3.4 Μη μισθωτός, σε δύο ή περισσότερα κράτη |
| <input type="checkbox"/> 3.5 Δημόσιος υπάλληλος | <input type="checkbox"/> 3.6 Συμβασιούχος υπάλληλος |
| <input type="checkbox"/> 3.7 Ναυτικός | <input type="checkbox"/> 3.8 Εργαζόμενος ως μισθωτός και μη μισθωτός σε διαφορετικές χώρες |
| <input type="checkbox"/> 3.9 Εργαζόμενος ως δημόσιος υπάλληλος σε μια χώρα και ως μισθωτός/μη μισθωτός σε μια ή περισσότερες άλλες χώρες | <input type="checkbox"/> 3.10 Εξαίρεση |

4. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ / ΜΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΣΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΤΟΥ ΟΠΟΙΟΥ Η ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 4.1.1 Μισθωτός | <input type="checkbox"/> 4.1.2 Μη μισθωτή δραστηριότητα |
| 4.2 Κωδικός εργοδότη/μη μισθωτής δραστηριότητας | |
| 4.3 Όνομα ή εταιρική επωνυμία | |
| 4.4 Έδρα | |
| 4.4.1 Οδός, Αριθμός | 4.4.2 Κωδικός χώρας |
| 4.4.3 Πόλη | 4.4.4 Ταχυδρομικός κώδικας |

5. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ / ΜΗ ΜΙΣΘΩΤΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ(Α) ΑΛΛΟ(Α) ΚΡΑΤΟΣ(Η) ΜΕΛΟΣ(Η)

- 5.1 Όνομα(ονόματα) ή εταιρική(ές) επωνυμία(ες) και κωδικός(οί) της(των) εταιρείας(ών) ή του(των) πλοίου(ων) όπου θα εργαστείτε
- 5.2 Διεύθυνση(εις) ή όνομα(ονόματα) του (των) πλοίου(ων) όπου θα εργαστείτε ως (μη) μισθωτός στο(στα) κράτος(η) «υποδοχής»
- 5.3 Η μη σταθερή διεύθυνση στο(στα) κράτος(η) όπου θα εργαστείτε ως (μη) μισθωτός

Α1

Βεβαίωση σχετικά με τη νομοθεσία περί κοινωνικής
ασφάλισης που εφαρμόζεται στον/στην κάτοχο

6. ΦΟΡΕΑΣ ΠΟΥ ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΙ ΤΟ ΕΝΤΥΠΟ

6.1 Επωνυμία

6.2 Οδός, Αριθμός

6.3 Πόλη

6.4 Ταχυδρομικός κώδικας

6.5 Κωδικός χώρας

6.6 Κωδικός αναγνώρισης του φορέα

6.7 Fax γραφείου

6.8 Τηλέφωνο γραφείου

6.9 Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο

6.10 Ημερομηνία

6.11 Υπογραφή

ΣΦΡΑΓΙΔΑ



ΤΙΤΛΟΣ ΙΙ

ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΑΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

Άρθρο 11

Γενικοί κανόνες

1. Τα πρόσωπα στα οποία εφαρμόζεται ο παρών κανονισμός υπάγονται στη νομοθεσία ενός και μόνον κράτους μέλους. Η νομοθεσία αυτή προσδιορίζεται σύμφωνα με τον παρόντα τίτλο.
2. Για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος τίτλου, τα πρόσωπα που λαμβάνουν παροχές σε χρήμα λόγω ή συνεπεία μισθωτής ή μη μισθωτής τους δραστηριότητας, θεωρούνται ότι ασκούν τη δραστηριότητα αυτή. Τούτο δεν ισχύει για συντάξεις αναπηρίας, γήρατος ή επιζώντων ούτε για συντάξεις λόγω εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας ούτε για παροχές ασθένειας σε χρήμα που καλύπτουν περιθαλψη απεριορίστου διαρκείας.
3. Με την επιφύλαξη των άρθρων 12 έως 16:
 - α) το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή ή μη μισθωτή δραστηριότητα σε κράτος μέλος, υπάγεται στη νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους·
 - β) ο δημόσιος υπάλληλος υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο ανήκει η υπηρεσία που τον απασχολεί·
 - γ) το πρόσωπο το οποίο λαμβάνει παροχές ανεργίας σύμφωνα με το άρθρο 65, δυνάμει της νομοθεσίας του κράτους μέλους κατοικίας, υπάγεται στη νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους·
 - δ) το πρόσωπο που καλείται ή καλείται εκ νέου να εκτελέσει στρατιωτική θητεία ή πολιτική υπηρεσία σε κράτος μέλος, υπάγεται στη νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους·
 - ε) οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο, στο οποίο δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις των στοιχείων α) έως δ), υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους κατοικίας, με την επιφύλαξη άλλων διατάξεων του παρόντος κανονισμού που του εξασφαλίζουν παροχές δυνάμει της νομοθεσίας ενός ή περισσότερων άλλων κρατών μελών.
4. Για τους σκοπούς του παρόντος τίτλου, η μισθωτή ή μη μισθωτή δραστηριότητα που ασκείται κανονικά σε πλοίο το οποίο ταξιδεύει στη θάλασσα υπό σημαία κράτους μέλους, θεωρείται ως δραστηριότητα που ασκείται σε αυτό το κράτος μέλος. Ωστόσο, το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή δραστηριότητα σε πλοίο υπό σημαία κράτους μέλους και αμείβεται για τη δραστηριότητα αυτή από επιχείρηση ή πρόσωπο του οποίου η έδρα ή ο τόπος δραστηριοτήτων του βρίσκεται σε άλλο κράτος μέλος, υπάγεται στη νομοθεσία του τελευταίου αυτού κράτους μέλους εάν κατοικεί σε αυτό. Η επιχείρηση ή το πρόσωπο που καταβάλλει την αμοιβή θεωρείται ως εργοδότης για τους σκοπούς της εν λόγω νομοθεσίας.

Άρθρο 12

Ειδικοί κανόνες

1. Το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή δραστηριότητα σε κράτος μέλος για λογαριασμό εργοδότη ο οποίος ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές του εκεί και το οποίο έχει αποσπασθεί από τον εργοδότη του σε άλλο κράτος μέλος προκειμένου να εκτελέσει εργασία για λογαριασμό του εργοδότη του, εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία του πρώτου κράτους μέλους, υπό τον όρο ότι η προβλεπόμενη διάρκεια της εργασίας δεν υπερβαίνει τους 24 μήνες και ότι το πρόσωπο αυτό δεν έχει αποσταλεί σε αντικατάσταση άλλου προσώπου.

▼B

2. Το πρόσωπο που ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα σε κράτος μέλος και το οποίο μεταβαίνει για να ασκήσει παρόμοια δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος, εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία του πρώτου κράτους μέλους, υπό τον όρο ότι η προβλεπόμενη διάρκεια της δραστηριότητας αυτής δεν υπερβαίνει τους 24 μήνες.

*Άρθρο 13***Άσκηση δραστηριοτήτων σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη**

1. Το πρόσωπο που ασκεί κανονικά μισθωτή δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη υπάγεται:

α) στη νομοθεσία του κράτους μέλους κατοικίας, εάν ασκεί ουσιαστικά μέρος της δραστηριότητάς του σε αυτό ή εάν απασχολείται από διάφορες επιχειρήσεις ή διάφορους εργοδότες που έχουν την έδρα ή τον τόπο δραστηριοτήτων τους σε διαφορετικά κράτη μέλη,

ή

β) στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο έχουν την έδρα ή τον τόπο δραστηριοτήτων τους η επιχείρηση ή ο εργοδότης που το απασχολούν, εάν το πρόσωπο αυτό δεν ασκεί ουσιαστικά μέρος των δραστηριοτήτων του στο κράτος μέλος κατοικίας.

2. Το πρόσωπο που ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη υπάγεται:

α) στη νομοθεσία του κράτους μέλους κατοικίας, εάν ασκεί ουσιαστικά μέρος της δραστηριότητάς του σε αυτό·

β) στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο ευρίσκεται το κέντρο των συμφερόντων των δραστηριοτήτων του, εάν δεν κατοικεί σε ένα από τα κράτη μέλη στα οποία ασκεί ουσιαστικά μέρος της δραστηριότητάς του.

3. Το πρόσωπο το οποίο ασκεί κανονικά μισθωτή δραστηριότητα και μη μισθωτή δραστηριότητα σε διαφορετικά κράτη μέλη, υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο ασκεί μισθωτή δραστηριότητα ή, εάν ασκεί τέτοια δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη, στη νομοθεσία που προσδιορίζεται σύμφωνα με την παράγραφο 1.

4. Το πρόσωπο που απασχολείται ως δημόσιος υπάλληλος σε ένα κράτος μέλος και το οποίο ασκεί μισθωτή ή/και μη μισθωτή δραστηριότητα σε ένα ή περισσότερα άλλα κράτη μέλη, υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο ανήκει η υπηρεσία που τον απασχολεί.

5. Τα πρόσωπα που αναφέρονται στις παραγράφους 1 έως 4 θεωρούνται, προς τους σκοπούς της νομοθεσίας που προσδιορίζεται σύμφωνα με τις παρούσες διατάξεις, ότι ασκούν το σύνολο των μισθωτών ή μη μισθωτών δραστηριοτήτων τους ή ότι λαμβάνουν το σύνολο των εισοδημάτων τους στο ενδιαφερόμενο κράτος μέλος.

*Άρθρο 14***Προαιρετική υπαγωγή ή συνέχιση της ασφάλισης**

1. Τα άρθρα 11 έως 13 δεν εφαρμόζονται όσον αφορά στην προαιρετική υπαγωγή ή συνέχιση της ασφάλισης, εκτός εάν, για έναν από τους κλάδους που αναφέρονται στο άρθρο 3 παράγραφος 1, υπάρχει σε ένα κράτος μέλος μόνο σύστημα προαιρετικής ασφάλισης.

ΑΠΟΦΑΣΗ αριθ. Α2

της 12ης Ιουνίου 2009

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

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

(2010/C 106/02)

Η ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ,

Έχοντας υπόψη:

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

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

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

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

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

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

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

⁽¹⁾ ΕΕ L 166 της 30.4.2004, σ. 1.

⁽²⁾ ΕΕ L 284 της 30.10.2009, σ. 1.

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

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

ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΙ:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Η πρόεδρος της Διοικητικής Επιτροπής
Gabriela PIKOROVÁ

Πρακτικός οδηγός

Η νομοθεσία

που εφαρμόζεται για τους εργαζόμενους

στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ),
στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ)
και στην Ελβετία

Κοινωνική Ευρώπη





Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
Σε τι χρησιμεύει ο παρών οδηγός;	5
Οι κανόνες εν συντομία	5
ΜΕΡΟΣ Ι: ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	6
1. Ποιο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης εφαρμόζεται για τους εργαζόμενους που αποσπώνται προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος;	6
2. Πώς ορίζεται η απόσπαση των εργαζομένων στη σχετική κοινοτική νομοθεσία;	6
3. Με ποια κριτήρια καθορίζεται εάν ο εργοδότης ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές του στο κράτος «αποστολής»;	7
4. Πότε υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του αποσπασμένου εργαζόμενου;	8
5. Τι ισχύει για τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται σε ένα κράτος μέλος με σκοπό την απόσπασή τους σε άλλο;	10
6. Τι ισχύει για τους εργαζόμενους που αποσπώνται προς εργασία σε διάφορες επιχειρήσεις;	11
7. Σε ποιες περιπτώσεις είναι τελείως αδύνατη η εφαρμογή των διατάξεων περί απόσπασης;	11
8. Τι ισχύει για τους μη μισθωτούς που εργάζονται προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος;	12
9. Ποια κριτήρια καθορίζουν εάν ένα πρόσωπο ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα στο κράτος αποστολής;	12
10. Τι σημαίνει «παρόμοια» δραστηριότητα;	13
11. Ποιες διαδικασίες πρέπει να τηρούνται σε περίπτωση απόσπασης;	14
12. Συμφωνίες για εξαιρέσεις από τη νομοθεσία περί αποσπάσεων	14
13. Πόσο καιρό μετά την ολοκλήρωση μιας απόσπασης μπορεί ο εργαζόμενος να υποβάλει αίτηση για νέα απόσπαση;	15
14. Τι ισχύει για τις αποσπάσεις που έχουν εγκριθεί και δρομολογηθεί δυνάμει του Κανονισμού 1408/71; Οι περίοδοι αυτές συνυπολογίζονται στην 24μηννη περίοδο που προβλέπει ο Κανονισμός 883/2004;	16
15. Αναστολή ή διακοπή της περιόδου απόσπασης	17
16. Γνωστοποίηση μεταβολών που επέρχονται κατά τη διάρκεια της απόσπασης	17
17. Ενημέρωση και παρακολούθηση της συμμόρφωσης	17



Εισαγωγή

Σε τι χρησιμεύει ο παρών οδηγός;

Σύμφωνα με το Άρθρο 76 του Κανονισμού 883/2004, τα κράτη μέλη¹ επικοινωνούν μεταξύ τους και προωθούν την ανταλλαγή πείρας και βέλτιστων διοικητικών πρακτικών διευκολύνοντας έτσι την ομοιόμορφη εφαρμογή του Κοινοτικού δικαίου. Η αρχή αυτή στηρίζεται στην αρχή της αποτελεσματικής ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των αρμόδιων φορέων και στην υποχρέωση των πολιτών και των εργοδοτών να παρέχουν έγκαιρα ακριβείς πληροφορίες.

Ο παρών οδηγός φιλοδοξεί να αποτελέσει, στα διάφορα πρακτικά και διοικητικά επίπεδα εφαρμογής συγκεκριμένων Κοινοτικών διατάξεων, αξιόπιστο εργαλείο εργασίας που θα διευκολύνει τους αρμόδιους φορείς, τους εργοδότες και τους πολίτες να διαπιστώνουν ποια εθνική νομοθεσία εφαρμόζεται στην εκάστοτε περίπτωση.

Οι κανόνες εν συντομία

Η βασική κατευθυντήρια αρχή είναι ότι τα πρόσωπα στα οποία εφαρμόζεται ο Κανονισμός υπάγονται στη νομοθεσία ενός και μόνον κράτους μέλους². Για τους μισθωτούς και τους μη μισθωτούς ισχύει συνήθως η νομοθεσία του κράτους μέλους όπου ασκείται η δραστηριότητα. Η εν λόγω αρχή είναι γνωστή ως *lex loci laboris*. Τα πρόσωπα που λαμβάνουν βραχυπρόθεσμες παροχές σε χρήμα λόγω της μισθωτής ή μη μισθωτής τους δραστηριότητας υπάγονται επίσης στη νομοθεσία του κράτους μέλους όπου ασκούν τη δραστηριότητά τους. Όλοι οι άλλοι εργαζόμενοι υπάγονται στη νομοθεσία του κράτους μέλους όπου κατοικούν.

Ωστόσο, σε ορισμένες πολύ ειδικές περιπτώσεις, ισχύουν άλλα κριτήρια πέραν του πραγματικού τόπου απασχόλησης. Σε αυτές τις περιπτώσεις περιλαμβάνονται η προσωρινή απόσπαση εργαζομένων σε άλλο κράτος μέλος, τα άτομα που εργάζονται σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη και ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι.

Οι κανόνες βάσει των οποίων καθορίζεται η εφαρμοστέα σε κάθε περίπτωση νομοθεσία διατυπώνονται στα Άρθρα 11 έως 16 του Κανονισμού 883/2004³, ενώ οι σχετικές διατάξεις εφαρμογής αναφέρονται στα Άρθρα 14 έως 21 του Κανονισμού 987/2009⁴ (εφεξής «οι Κανονισμοί»). Ερμηνεία των κανόνων αυτών παρέχεται επίσης από τη Διοικητική Επιτροπή για το Συντονισμό των Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης (εφεξής «η Διοικητική Επιτροπή») στην Απόφαση αριθ. Α2.

Ο παρών οδηγός χωρίζεται σε τρία μέρη:

- Το μέρος I αφορά την Απόσπαση των εργαζομένων
- Το μέρος II αφορά την άσκηση δραστηριότητας σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη
- Το μέρος III αφορά τις διαδικασίες επίλυσης διαφορών σχετικά με την εφαρμοστέα νομοθεσία.

¹ Στο κείμενο που ακολουθεί, ο όρος «κράτος μέλος» αναφέρεται επίσης στα κράτη μέλη της ΕΖΕΣ από τη στιγμή εφαρμογής του Κανονισμού 883/2004 στα κράτη αυτά.

² Άρθρο 11 παράγραφος 1 του Κανονισμού 883/2004

³ Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004, για το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας, ΕΕ L 166, 30.4.2004, διορθωτικό ΕΕ L 200 της 7.6.2004, όπως τροποποιήθηκε με τον Κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 988/2009, ΕΕ L 284 της 30.10.2009.

⁴ Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 987/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Σεπτεμβρίου 2009 για καθορισμό της διαδικασίας εφαρμογής του Εαυνοισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004, ΕΕ L 284 της 30.10.2009.



Μέρος Ι: Απόσπαση εργαζομένων

1. Ποιο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης εφαρμόζεται για τους εργαζόμενους που αποσπώνται προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος;

Ορισμένες φορές, εργοδότης που εδρεύει σε ένα κράτος μέλος («κράτος αποστολής») επιθυμεί να στείλει υπαλλήλους του να εργαστούν σε άλλο κράτος μέλος («κράτος απασχόλησης»)⁵. Οι εν λόγω υπάλληλοι καλούνται «αποσπασμένοι εργαζόμενοι».

Σύμφωνα με τις Κοινοτικές διατάξεις, οι εργαζόμενοι που διακινούνται εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να υπάγονται σε μία και μόνον νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης⁶. Σύμφωνα με τους Κανονισμούς, το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης που ισχύει για τα πρόσωπα τα οποία διακινούνται για λόγους εργασίας από ένα κράτος μέλος σε άλλο είναι, κατά κανόνα, το σύστημα που προβλέπει η νομοθεσία του κράτους μέλους όπου βρίσκεται η νέα θέση εργασίας τους.

Οι ισχύουσες Κοινοτικές διατάξεις επιτρέπουν ορισμένες εξαιρέσεις στην προαναφερθείσα γενική αρχή προκειμένου να ενθαρρυνθεί όσο το δυνατόν περισσότερο η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και των υπηρεσιών, και να αποφευχθούν περιττές και δαπανηρές διοικητικές και λοιπές επιπλοκές οι οποίες δεν εξυπηρετούν τα συμφέροντα των εργαζομένων, των εταιρειών και των διοικητικών αρχών.

Η βασική εξαίρεση είναι η απαίτηση διατήρησης της υπαγωγής του εργαζομένου στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους στο οποίο ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές της η επιχείρηση που απασχολεί τον εργαζόμενο (κράτος αποστολής), κάθε φορά που ο συγκεκριμένος εργαζόμενος αποστέλλεται από την εν λόγω επιχείρηση σε άλλο κράτος μέλος (κράτος απασχόλησης) για περιορισμένο εξαρχής χρονικό διάστημα (μέγιστο 24 μήνες), και υπό τον όρο ότι συνεχίζουν να ισχύουν ορισμένες προϋποθέσεις οι οποίες αναλύονται ακολούθως.

Οι περιπτώσεις αυτές –για τις οποίες ισχύει εξαίρεση από την υποχρέωση καταβολής εισφορών κοινωνικής ασφάλισης στο κράτος απασχόλησης– που είναι περισσότερο γνωστές με τον όρο «**απόσπαση εργαζομένων**», διέπονται από το άρθρο 12 του κανονισμού 883/2004.

Οι κανόνες που καλύπτουν τόσο τους μισθωτούς όσο και τους μη μισθωτούς εργαζόμενους περιγράφονται πιο κάτω.

2. Πώς ορίζεται η απόσπαση των εργαζομένων στη σχετική κοινοτική νομοθεσία;

Σύμφωνα με τις προαναφερθείσες διατάξεις του κανονισμού, το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή δραστηριότητα στην επικράτεια κράτους μέλους για λογαριασμό εργοδότη, **ο οποίος ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές του εκεί**, και που αποστέλλεται από τον εν λόγω εργοδότη να εργαστεί **για λογαριασμό του** σε άλλο κράτος μέλος εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους αποστολής υπό τους ακόλουθους όρους:

- **ότι η προβλεπόμενη διάρκεια της εργασίας αυτής δεν υπερβαίνει τους 24 μήνες και**
- **ότι δεν αποστέλλεται σε αντικατάσταση άλλου αποσπασμένου εργαζόμενου.**

⁵Το «κράτος απασχόλησης» είναι το κράτος στο οποίο μεταβαίνει ο εργαζόμενος για να ασκήσει δραστηριότητα ως μισθωτός (ή μη μισθωτός) σύμφωνα με το Άρθρο 1 παράγραφοι α) και β) του Βασικού Κανονισμού.

⁶Άρθρο 11 παράγραφος 1 του Κανονισμού 883/2004.



Στόχος των ρυθμίσεων απόσπασης είναι η διευκόλυνση των εργοδοτών (και των εργαζομένων) που αποστέλλουν πρόσωπα να εργαστούν προσωρινά σε άλλη χώρα. Συνεπώς, δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη στελέχωση επιχειρήσεων ή την εκτέλεση συμβάσεων επί μονίμου βάσεως μέσω επαναλαμβανόμενων αποσπάσεων διαφορετικών εργαζομένων στις ίδιες θέσεις και για τους ίδιους σκοπούς.

Αντιστοίχως, πέραν της προσωρινής φύσης της απόσπασης και του γεγονότος ότι δεν αποσκοπεί στην αντικατάσταση άλλου εργαζομένου, ο ειδικός αυτός κανόνας περιλαμβάνει και άλλα σημαντικά σημεία τα οποία αξίζει να επισημανθούν.

Καταρχήν, ο εργοδότης οφείλει **να ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές του** στο κράτος αποστολής. Επιπλέον, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος «ασκεί δραστηριότητα για λογαριασμό του εργοδότη» σημαίνει ουσιαστικά ότι καθ' όλη τη διάρκεια της απόσπασης πρέπει να υπάρχει **άμεση σχέση** ανάμεσα στον εργοδότη που αποσπά τον εργαζόμενο και στον αποσπασμένο εργαζόμενο.

3. Με ποια κριτήρια καθορίζεται εάν ο εργοδότης ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές του στο κράτος «αποστολής»;

Η φράση «ο οποίος ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές του εκεί» αναφέρεται σε εργοδότη (επιχείρηση) που ασκεί συνήθως ουσιαστικές δραστηριότητες στην επικράτεια του κράτους μέλους όπου έχει την έδρα του. Εάν οι δραστηριότητες της επιχείρησης περιορίζονται καθαρά στην εσωτερική διαχείριση, η επιχείρηση δεν θεωρείται ότι ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές της στο συγκεκριμένο κράτος μέλος. Προκειμένου να καθοριστεί εάν η επιχείρηση ασκεί ή όχι ουσιαστικές δραστηριότητες, λαμβάνονται υπόψη όλα τα κριτήρια που χαρακτηρίζουν τις δραστηριότητες τις οποίες ασκεί η εν λόγω επιχείρηση. Τα κριτήρια πρέπει να ανταποκρίνονται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε επιχείρησης και στην πραγματική φύση των δραστηριοτήτων που ασκεί.

Η ύπαρξη ουσιαστικών δραστηριοτήτων στο κράτος αποστολής μπορεί να ελεγχθεί μέσω διαφόρων αντικειμενικών κριτηρίων με σημαντικότερα τα ακόλουθα. **Επισημαίνεται ότι ο ακόλουθος κατάλογος δεν είναι εξαντλητικός, καθώς τα κριτήρια πρέπει να προσαρμόζονται στην εκάστοτε περίπτωση και να λαμβάνουν υπόψη τους τη φύση των δραστηριοτήτων που ασκεί η επιχείρηση στο κράτος όπου έχει την έδρα της. Μπορεί επίσης να είναι αναγκαίο να λαμβάνονται υπόψη και άλλα κριτήρια που ανταποκρίνονται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της επιχείρησης και στην πραγματική φύση των δραστηριοτήτων που ασκεί στο κράτος όπου έχει την έδρα της:**

- ο τόπος όπου βρίσκεται η έδρα και η διοίκηση της επιχείρησης απόσπασης,
- ο αριθμός των διοικητικών υπαλλήλων της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο, οι οποίοι εργάζονται στο κράτος αποστολής και στο κράτος απασχόλησης –η παρουσία μόνο διοικητικών υπαλλήλων στο κράτος αποστολής αποκλείει εκ των πραγμάτων την εφαρμογή των διατάξεων απόσπασης στην επιχείρηση,
- ο τόπος στον οποίο προσλαμβάνονται οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι,
- ο τόπος στον οποίο συνάπτονται οι περισσότερες συμβάσεις με τους πελάτες
- η εφαρμοστέα νομοθεσία για τις συμβάσεις τις οποίες συνάπτει η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο αφενός μεν με τους εργαζομένους της, αφετέρου δε με τους πελάτες της,
- ο αριθμός των συμβάσεων που εκτελούνται στο κράτος αποστολής και στο κράτος απασχόλησης,
- ο κύκλος εργασιών ο οποίος πραγματοποιείται από την επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια μιας αρκούντως τυπικής περιόδου στο κράτος αποστολής και στο κράτος απασχόλησης (π.χ. κύκλος εργασιών της τάξεως του 25% περίπου του συνολικού κύκλου εργασιών στο κράτος αποστολής αποτελεί



ενδεχομένως επαρκή ένδειξη, όμως επιβάλλεται προσεκτικότερος έλεγχος των περιπτώσεων στις οποίες ο κύκλος εργασιών κυμαίνεται κάτω του 25%)⁷.

- το χρονικό διάστημα εγκατάστασης της επιχείρησης στο κράτος μέλος αποστολής.

Προκειμένου να προσδιοριστεί εάν η επιχείρηση ασκεί ουσιώδη δραστηριότητα στο κράτος αποστολής, οι αρμόδιοι φορείς πρέπει επίσης να ελέγχουν εάν ο εργοδότης που ζητά την απόσπαση είναι ο πραγματικός εργοδότης των προς απόσπαση εργαζομένων. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό στην περίπτωση που ο εργοδότης χρησιμοποιεί ταυτόχρονα μόνιμους και προσωρινούς υπαλλήλους.

Παράδειγμα:

Η εταιρεία Α που εδρεύει στο κράτος μέλος Χ έχει αναλάβει να εκτελέσει εργασίες ελαιοχρωματισμού στο κράτος μέλος Ψ. Οι εργασίες αναμένεται να διαρκέσουν δύο μήνες. Εκτός από επτά μόνιμους υπαλλήλους της, η εταιρεία Α χρειάζεται επιπλέον τρεις προσωρινούς υπαλλήλους από την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης Β οι οποίοι θα σταλούν στο κράτος μέλος Ψ. Οι εν λόγω προσωρινοί υπάλληλοι έχουν εργαστεί ξανά για την εταιρεία Α. Η εταιρεία Α ζητά από την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης Β να αποσπάσει τους εν λόγω τρεις προσωρινούς υπαλλήλους στο κράτος μέλος Ψ μαζί με τους επτά υπαλλήλους της.

Εφόσον πληρούνται όλες οι λοιπές προϋποθέσεις απόσπασης, για τους προσωρινώς απασχολούμενους εργαζόμενους –όπως και για τους μόνιμους υπαλλήλους– εξακολουθεί να ισχύει η νομοθεσία του κράτους μέλους Χ. Εργοδότης των προσωρινών εργαζομένων είναι, φυσικά, η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης Β.

4. Πότε υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του αποσπασμένου εργαζόμενου;

Από την ερμηνεία των σχετικών διατάξεων, από την Κοινοτική νομολογία και από την καθημερινή πρακτική απορρέουν διάφορες αρχές βάσει των οποίων καθορίζεται πότε υπάρχει **άμεση σχέση** μεταξύ της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο και του αποσπασμένου εργαζόμενου. Στις αρχές αυτές περιλαμβάνονται οι εξής:

- η ευθύνη για την πρόσληψη,
- πρέπει να είναι εμφανές ότι η σύμβαση ίσχυε και εξακολουθεί να ισχύει καθ' όλη τη χρονική διάρκεια της απόσπασης για τα συμβαλλόμενα μέρη και ότι είναι αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων που οδήγησαν στην πρόσληψη,
- δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης απασχόλησης (απόλυση) πρέπει να έχει αποκλειστικά η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο,
- η επιχείρηση που αποσπά τον εργαζόμενο πρέπει να διατηρεί τη δυνατότητα να καθορίζει τη «φύση» των εργασιών που καλείται να επιτελέσει ο αποσπασμένος εργαζόμενος, όχι τόσο τις λεπτομέρειες του τύπου εργασιών και τον τρόπο επιτέλεσής τους, αλλά γενικότερα το τελικό προϊόν των εν λόγω εργασιών ή τις προς παροχή βασικές υπηρεσίες,
- η υποχρέωση πληρωμής του εργαζόμενου βαρύνει την επιχείρηση που έχει υπογράψει τη σύμβαση απασχόλησης, και τούτο με την επιφύλαξη τυχόν συμφωνιών μεταξύ του εργοδότη στο κράτος αποστολής και της επιχείρησης στο κράτος απασχόλησης σχετικά με τον τρόπο πραγματικής καταβολής των δεδουλευμένων στον εργαζόμενο,
- δυνατότητα επιβολής πειθαρχικών μέτρων στον εργαζόμενο έχει η επιχείρηση που τον αποσπά.

⁷ Καταρχήν, ο κύκλος εργασιών μπορεί να αξιολογηθεί βάσει των δημοσιευμένων λογαριασμών της επιχείρησης για τους δώδεκα προηγούμενους μήνες. Ωστόσο, στην περίπτωση προσφάτως εγκατασταθείσας επιχείρησης, θεωρείται σκόπιμη η αξιολόγηση του κύκλου εργασιών της από τη στιγμή που άρχισε να ασκεί επιχειρηματικές δραστηριότητες (ή του κύκλου εργασιών της για μικρότερο χρονικό διάστημα εάν αυτό είναι περισσότερο αντιπροσωπευτικό των επιχειρηματικών της δραστηριοτήτων).



Μερικά παραδείγματα:

- α) Η εταιρεία Α που εδρεύει στο κράτος μέλος Α στέλνει προσωρινά στο εξωτερικό έναν εργαζόμενο να εργαστεί για λογαριασμό της εταιρείας Β που εδρεύει στο κράτος μέλος Β. Ο εργαζόμενος εξακολουθεί να έχει σύμβαση με την εταιρεία Α και δικαιούται να αξιώσει αμοιβή αποκλειστικά και μόνο από αυτήν.

Τι ισχύει: Η εταιρεία Α είναι ο εργοδότης του αποσπασμένου εργαζομένου καθώς η αξίωση καταβολής της αμοιβής του εργαζομένου απευθύνεται μόνο στην εταιρεία Α. Αυτό ισχύει ακόμη κι αν η εταιρεία Β καταβάλλει εν μέρει ή εν όλω στην εταιρεία Α την αμοιβή του εργαζομένου αφαιρώντας την ως δαπάνη λειτουργίας από το φόρο στο κράτος μέλος Β.

- β) Η εταιρεία Α που εδρεύει στο κράτος μέλος Α στέλνει προσωρινά στο εξωτερικό έναν εργαζόμενο να εργαστεί για λογαριασμό της εταιρείας Β που εδρεύει στο κράτος μέλος Β. Ο εργαζόμενος εξακολουθεί να έχει σύμβαση με την εταιρεία Α. Οι αξιώσεις του εργαζομένου περί καταβολής αμοιβής στρέφονται και προς την εταιρεία Α. Ωστόσο, ο εργαζόμενος συνάπτει πρόσθετη σύμβαση εργασίας με την εταιρεία Β και λαμβάνει επίσης αμοιβή από την εταιρεία Β.

Τι ισχύει: Πρώτη περίπτωση: Για ολόκληρο το διάστημα απασχόλησής του στο κράτος μέλος Β ο εργαζόμενος έχει δύο εργοδότες. Όσο εργάζεται αποκλειστικά στο κράτος μέλος Β, υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους Β σύμφωνα με το άρθρο 11 παράγραφος 3 στοιχείο α) του Κανονισμού 883/2004. Αυτό σημαίνει ότι η αμοιβή που του καταβάλλει η εταιρεία Α λαμβάνεται υπόψη για τον καθορισμό των ασφαλιστικών εισφορών που καταβάλλονται στο κράτος μέλος Β.

Τι ισχύει: Δεύτερη περίπτωση: Εάν ο εργαζόμενος απασχολείται κατά διαστήματα και στο κράτος μέλος Α, τότε εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 13 παράγραφος 1 του κανονισμού 883/2004 προκειμένου να αποφασιστεί εάν στην περίπτωση του συγκεκριμένου εργαζομένου ισχύει η νομοθεσία του κράτους μέλους Α ή του κράτους μέλους Β.

- γ) Η εταιρεία Α που εδρεύει στο κράτος μέλος Α στέλνει προσωρινά στο εξωτερικό έναν εργαζόμενο να εργαστεί για λογαριασμό της εταιρείας Β που εδρεύει στο κράτος μέλος Β. Η σύμβαση εργασίας με την εταιρεία Α αναστέλλεται για ολόκληρο το διάστημα απασχόλησης του εργαζομένου στο κράτος μέλος Β. Ο εργαζόμενος συνάπτει σύμβαση εργασίας με την εταιρεία Β για το διάστημα που απασχολείται στο κράτος μέλος Β και αξιώνει την αμοιβή του από την εν λόγω εταιρεία. Τι ισχύει: Στην περίπτωση αυτή δεν υπάρχει απόσπαση: η σχέση εργασίας έχει ανασταλεί με αποτέλεσμα να μην υπάρχουν επαρκείς δεσμοί εργατικού δικαίου ώστε να διασφαλίζεται η απρόσκοπτη εφαρμογή της νομοθεσίας του κράτους αποστολής. Σύμφωνα με το άρθρο 11 παράγραφος 3 στοιχείο α) του Κανονισμού 883/2004, ο εργαζόμενος υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους Β.

Εάν εφαρμόζεται καταρχήν η νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους Β, μπορεί να συμφωνηθεί εξαίρεση και στις δύο περιπτώσεις (παραδείγματα β και γ) βάσει του Άρθρου 16 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 833/2004 δεδομένου ότι η απασχόληση στο κράτος μέλος Β είναι προσωρινή, και εφόσον η εξαίρεση αυτή εξυπηρετεί τα συμφέροντα του εργαζομένου και υποβάλλεται σχετική αίτηση. Μια τέτοια συμφωνία πρέπει να εγκριθεί και από τα δύο εμπλεκόμενα κράτη μέλη.



5. Τι ισχύει για τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται σε ένα κράτος μέλος με σκοπό την απόσπασή τους σε άλλο;

Στους κανόνες που διέπουν την απόσπαση εργαζομένων προβλέπεται η περίπτωση προσώπου ο οποίος προσλαμβάνεται προκειμένου να αποσπαστεί σε άλλο κράτος μέλος. Οι Κανονισμοί⁸, ωστόσο, απαιτούν όπως το πρόσωπο που αποσπάται σε άλλο κράτος μέλος υπάγεται στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους στο οποίο έχει την έδρα του ο εργοδότης του αμέσως πριν από την έναρξη της απασχόλησής του⁸. Μια περίοδος τουλάχιστον ενός μηνός μπορεί να θεωρηθεί ως εκπλήρωση της προαναφερθείσας προϋπόθεσης, ενώ για συντομότερες περιόδους υπαγωγής απαιτείται κατά περίπτωση αξιολόγηση λαμβάνοντας υπόψη όλους τους σχετικούς παράγοντες⁹. Η εργασία για λογαριασμό οποιουδήποτε εργοδότη στο κράτος αποστολής πληρεί την εν λόγω προϋπόθεση. Δεν είναι αναγκαίο, πάντως, κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου το πρόσωπο να εργάζεται για τον εργοδότη που έχει ζητήσει την απόσπασή του. Την προαναφερθείσα προϋπόθεση πληρούν επίσης φοιτητές, συνταξιούχοι ή πρόσωπα που είναι ασφαλισμένα βάσει του τόπου κατοικίας τους και υπάγονται στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης του κράτους αποστολής.

Για τους εργαζόμενους αυτούς ισχύουν όλες οι συνήθεις προϋποθέσεις που ισχύουν για την απόσπαση εργαζομένων.

Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα με τα οποία αποσαφηνίζεται η έννοια της υπαγωγής του εργαζομένου στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης «αμέσως πριν από την έναρξη της απασχόλησής του» σε συγκεκριμένες περιπτώσεις:

- α) Την 1η Ιουνίου, ο εργοδότης Α που εδρεύει στο κράτος μέλος Α αποσπά, μεταξύ άλλων εργαζομένων, τους Χ, Ψ και Ζ στο κράτος μέλος Β για δέκα μήνες προκειμένου να εργαστούν εκεί για λογαριασμό του.
- β) Ο εργαζόμενος Χ αρχίζει να εργάζεται για τον εργοδότη Α την 1η Ιουνίου. Αμέσως πριν από την έναρξη της απασχόλησής του, ζούσε στο κράτος μέλος Α και υπαγόταν στη νομοθεσία του κράτους μέλους Α καθώς παρακολουθούσε μαθήματα στο πανεπιστήμιο.
- γ) Ο εργαζόμενος Ψ αρχίζει να εργάζεται για τον εργοδότη Α επίσης την 1η Ιουνίου. Αμέσως πριν από την έναρξη της απασχόλησής του, ζούσε στο κράτος μέλος Α. Εργαζόταν ως μεθοριακός εργαζόμενος και υπαγόταν ως εκ τούτου στη νομοθεσία του κράτους μέλους Γ.
- δ) Ο εργαζόμενος Ζ, ο οποίος επίσης αρχίζει να εργάζεται για τον εργοδότη Α την 1η Ιουνίου, εργαζόταν στο κράτος μέλος Α από την 1η Μαΐου. Λόγω της απασχόλησής του, υπαγόταν στη νομοθεσία του κράτους μέλους Α. Ωστόσο, αμέσως πριν από την 1η Μαΐου ο εργαζόμενος Ζ υπαγόταν για δέκα χρόνια στη νομοθεσία του κράτους μέλους Β λόγω σχέσης εργασίας.

Τι ισχύει: Μεταξύ των προϋποθέσεων που απαιτούνται προκειμένου να συνεχίσει να ισχύει η νομοθεσία του κράτους αποστολής συγκαταλέγεται και η απαίτηση υπαγωγής του εργαζομένου στη νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης του κράτους αποστολής αμέσως πριν από την απόσπασή του. Δεν απαιτείται όμως απασχόληση του εργαζομένου στην επιχείρηση που τον αποσπά αμέσως πριν από την απόσπασή του. Οι εργαζόμενοι Χ και Ζ υπαγόταν στη νομοθεσία του κράτους μέλους Α αμέσως πριν από την 1η Ιουνίου. Ως εκ τούτου, πληρούν την προϋπόθεση για να συνεχίσει να ισχύει στην περίπτωση τους η νομοθεσία του κράτους αποστολής. Ο εργαζόμενος Ψ, αντιθέτως, υπαγόταν στη νομοθεσία του

⁸ Άρθρο 14 παράγραφος 1 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 987/2009 του Συμβουλίου
⁹ Απόφαση της Διοικητικής Επιτροπής αριθ. Α2.



κράτους μέλους Γ αμέσως πριν από την 1η Ιουνίου. Εφόσον δεν υπαγόταν στη νομοθεσία του κράτους αποστολής αμέσως πριν από την απόσπασή του, υπάγεται καταρχήν στη νομοθεσία του κράτους μέλους Β, στο οποίο εργάζεται.

6. Τι ισχύει για τους εργαζόμενους που αποσπώνται προς εργασία σε διάφορες επιχειρήσεις;

Το γεγονός ότι ένας αποσπασμένος εργαζόμενος απασχολείται σε διαφορετικές χρονικές στιγμές ή ταυτόχρονα σε διάφορες επιχειρήσεις στο ίδιο κράτος μέλος απασχόλησης δεν αποκλείει την εφαρμογή των διατάξεων περί απόσπασης. Το θεμελιώδες και καθοριστικό στοιχείο στην προκειμένη περίπτωση είναι η εργασία να εξακολουθεί να εκτελείται για λογαριασμό της επιχείρησης που απέσπασε τον εργαζόμενο. Ως εκ τούτου, πρέπει να ελέγχεται πάντοτε η ύπαρξη και η συνέχιση καθ' όλη τη διάρκεια της απόσπασης της άμεσης σχέσης μεταξύ του αποσπασμένου εργαζομένου και της επιχείρησης που αποσπά τον εργαζόμενο.

Η απόσπαση διαδοχικά σε διαφορετικά κράτη μέλη οδηγεί σε κάθε περίπτωση σε νέα απόσπαση κατά την έννοια του άρθρου 12 παράγραφος 1. Οι διατάξεις περί απόσπασης δεν ισχύουν σε περίπτωση που ένα πρόσωπο απασχολείται κανονικά σε διαφορετικά κράτη μέλη ταυτόχρονα. Οι περιπτώσεις αυτές εμπίπτουν στις διατάξεις του Άρθρου 13 του Βασικού Κανονισμού.

7. Σε ποιες περιπτώσεις είναι τελείως αδύνατη η εφαρμογή των διατάξεων περί απόσπασης;

Υπάρχουν κάποιες περιπτώσεις στις οποίες οι Κοινοτικοί κανόνες αποκλείουν εκ προοιμίου την εφαρμογή των διατάξεων περί απόσπασης.

Αυτό συμβαίνει συγκεκριμένα όταν:

- η επιχείρηση στην οποία έχει αποσπαστεί ο εργαζόμενος τον θέτει στη διάθεση άλλης επιχείρησης στο κράτος μέλος στο οποίο είναι εγκατεστημένη,
- η επιχείρηση στην οποία έχει αποσπαστεί ο εργαζόμενος τον θέτει στη διάθεση επιχείρησης εγκατεστημένης σε άλλο κράτος μέλος,
- ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί σε ένα κράτος μέλος από μια επιχείρηση εγκατεστημένη σε δεύτερο κράτος μέλος, προκειμένου να αποσταλεί σε επιχείρηση τρίτου κράτους μέλους, χωρίς να πληρούνται οι προϋποθέσεις περί πρότερης υπαγωγής του στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης του κράτους αποστολής,
- ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί σε ένα κράτος μέλος από μια επιχείρηση εγκατεστημένη σε δεύτερο κράτος μέλος προκειμένου να εργαστεί στο πρώτο κράτος μέλος,
- ο εργαζόμενος έχει αποσπαστεί προς αντικατάσταση άλλου αποσπασμένου εργαζομένου,
- ο εργαζόμενος έχει συνάψει σύμβαση εργασίας με την επιχείρηση στην οποία έχει αποσπαστεί.

Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι λόγοι για τους οποίους αποκλείεται αυστηρά η εφαρμογή των διατάξεων περί απόσπασης είναι σαφείς: η περιπλοκότητα των σχέσεων που παρατηρείται σε ορισμένες από τις προαναφερθείσες περιπτώσεις, καθώς και το γεγονός ότι δεν διασφαλίζεται η ύπαρξη **άμεσης σχέσης** μεταξύ του εργαζομένου και της επιχείρησης που τον αποσπά, έρχονται σε πλήρη διάσταση με το λόγο ύπαρξης των διατάξεων περί απόσπασης, ο οποίος συνίσταται στην αποφυγή διοικητικών περιπλοκών και κατακερματισμού του ισχύοντος ιστορικού ασφάλισης. Εξίσου



αναγκαία είναι επίσης η πρόληψη της εσφαλμένης χρήσης των διατάξεων περί απόσπασης.

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, είναι δυνατή η αντικατάσταση προσώπου το οποίο έχει ήδη αποσπαστεί, εφόσον δεν έχει ολοκληρωθεί η χρονική διάρκεια της απόσπασης. Αυτό μπορεί να συμβεί, π.χ., όταν εργαζόμενος που έχει αποσπαστεί για 20 μήνες ασθενεί σοβαρά ύστερα από 10 μήνες και πρέπει να αντικατασταθεί. Σε αυτήν την περίπτωση είναι λογικό να επιτρέπεται η απόσπαση άλλου προσώπου για τους υπόλοιπους 10 μήνες της συμφωνημένης περιόδου.

8. Τι ισχύει για τους μη μισθωτούς που εργάζονται προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος;

Ορισμένες φορές, το πρόσωπο που ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα σε ένα κράτος μέλος («κράτος αποστολής») επιθυμεί να εργαστεί προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος («κράτος απασχόλησης»).

Όπως συμβαίνει με τους αποσπασμένους μισθωτούς εργαζόμενους, έτσι και οι μη μισθωτοί εργαζόμενοι που μεταβαίνουν σε άλλο κράτος μέλος για να εργαστούν προσωρινά θα προκαλούνταν πολλά διοικητικά προβλήματα και μεγάλη σύγχυση εάν υπάγονταν στη νομοθεσία του κράτους απασχόλησης. Επιπρόσθετα, υπάρχει το ενδεχόμενο οι μη μισθωτοί εργαζόμενοι να υποστούν απώλειες σε επίπεδο παροχών.

Οι Κανονισμοί προβλέπουν συνεπώς μια ειδική διάταξη για τους μη μισθωτούς που εργάζονται προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος η οποία είναι παρεμφερής –χωρίς να είναι όμως πανομοιότυπη– με τη διάταξη που ισχύει για τους αποσπασμένους μισθωτούς.

Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, λοιπόν, το πρόσωπο που **ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα στο κράτος μέλος αποστολής** και το οποίο μεταβαίνει για να ασκήσει **παρόμοια** δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους αποστολής, υπό τον όρο ότι η προβλεπόμενη διάρκεια της δραστηριότητας αυτής δεν υπερβαίνει τους 24 μήνες¹⁰.

9. Ποια κριτήρια καθορίζουν εάν ένα πρόσωπο ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα στο κράτος αποστολής;

Σύμφωνα με τους Κανονισμούς, ως «πρόσωπο που ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα» νοείται το πρόσωπο που ασκεί συνήθως σημαντικό αριθμό δραστηριοτήτων στην επικράτεια του κράτους μέλους στο οποίο έχει εγκατασταθεί. Ειδικότερα, το πρόσωπο αυτό πρέπει

- να έχει ήδη ασκήσει τη μη μισθωτή δραστηριότητά του για ορισμένο χρονικό διάστημα πριν από την ημερομηνία κατά την οποία μεταβαίνει σε άλλο κράτος μέλος, και
- να ικανοποιεί, στο κράτος μέλος όπου έχει εγκατασταθεί, τις αναγκαίες απαιτήσεις και να συνεχίσει να διατηρεί εκεί τα μέσα που απαιτούνται για την άσκηση της δραστηριότητάς του προκειμένου να είναι σε θέση να την ασκήσει κατά την επιστροφή του.

Η εξέταση των προαναφερθέντων κριτηρίων είναι αναγκαία προκειμένου να προσδιορίζεται εάν ένα πρόσωπο ασκεί κανονικά μη μισθωτή δραστηριότητα στο

¹⁰ Άρθρο 12 παράγραφος 2 του Κανονισμού 883/2004.



κράτος μέλος αποστολής. Στο πλαίσιο της προαναφερθείσας εξέτασης ίσως χρειαστεί να διερευνηθεί εάν το πρόσωπο:

- διατηρεί γραφείο στο κράτος αποστολής,
- καταβάλλει φόρους στο κράτος αποστολής,
- διατηρεί αριθμό φορολογικού μητρώου στο κράτος αποστολής,
- είναι εγγεγραμμένο σε εμπορικά επιμελητήρια ή σε επαγγελματικές οργανώσεις στο κράτος αποστολής,
- διαθέτει επαγγελματική κάρτα στο κράτος αποστολής.

Σύμφωνα με τους Κανονισμούς, το πρόσωπο που επιθυμεί να επωφεληθεί των διατάξεων της απόσπασης «πρέπει να έχει ήδη ασκήσει τη δραστηριότητά του για ορισμένο χρονικό διάστημα» πριν από την ημερομηνία της απόσπασης. Την προαναφερθείσα προϋπόθεση μπορεί να θεωρηθεί ότι πληρεί η άσκηση δραστηριότητας για δύο μήνες, ενώ για συντομότερες περιόδους άσκησης απαιτείται κατά περίπτωση αξιολόγηση¹¹.

10. Τι σημαίνει «παρόμοια» δραστηριότητα;

Για να καθοριστεί εάν ένα πρόσωπο μεταβαίνει σε άλλο κράτος μέλος για να ασκήσει «παρόμοια» δραστηριότητα με τη δραστηριότητα την οποία ασκούσε στο κράτος αποστολής πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η πραγματική φύση της δραστηριότητας. Δεν έχει σημασία πώς χαρακτηρίζεται η εν λόγω δραστηριότητα στο κράτος απασχόλησης, δηλαδή εάν θεωρείται ως μισθωτή ή ως μη μισθωτή δραστηριότητα.

Ο καθορισμός της «παρόμοιας» φύσης της δραστηριότητας την οποία σκοπεύει να ασκήσει το πρόσωπο στο κράτος απασχόλησης πρέπει να γίνεται εκ των προτέρων, δηλαδή πριν από την αναχώρησή του από το κράτος αποστολής. Ο μη μισθωτός εργαζόμενος πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει την «παρόμοια» φύση της δραστηριότητάς του, π.χ. προσκομίζοντας σχετικές συμβάσεις.

Γενικά, η άσκηση μη μισθωτής δραστηριότητας στον ίδιο τομέα θεωρείται ως άσκηση παρόμοιας δραστηριότητας. Είναι γεγονός, όμως, ότι οι δραστηριότητες μπορεί να διαφέρουν σημαντικά ακόμη και εάν εμπίπτουν στον ίδιο τομέα. Συνεπώς, ενδέχεται να μην είναι πάντοτε δυνατή η εφαρμογή του γενικού αυτού κανόνα.

Παραδείγματα:

- α) Ο Α ασκεί κανονικά μη μισθωτή απασχόληση ως μαραγκός στο κράτος Χ, ενώ μεταβαίνει στο κράτος Ψ όπου ασκεί μη μισθωτή απασχόληση ως κρεοπώλης. Δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ο Α ασκεί «παρόμοια δραστηριότητα» καθώς η απασχόλησή του στο κράτος Ψ δεν έχει καμία ομοιότητα με την εργασία του στο κράτος Χ.
- β) Ο Β έχει κατασκευαστική εταιρεία στο κράτος Χ και αναλαμβάνει την εγκατάσταση συστημάτων σωληνώσεων και καλωδιώσεων. Ο Β έχει υπογράψει σύμβαση στο κράτος Ψ για εργασίες που αφορούν την εγκατάσταση συστήματος καλωδιώσεων και την επισκευή θεμελίων.
- γ) Ο Β μπορεί να επωφεληθεί από τις διατάξεις του άρθρου 12 παράγραφος 2 διότι σκοπεύει να μεταβεί στο κράτος Ψ για να ασκήσει παρόμοια δραστηριότητα, δηλαδή δραστηριότητα στον ίδιο κλάδο (κατασκευές).

¹¹ Απόφαση της Διοικητικής Επιτροπής αριθ. Α2.



- δ) Ο Γ ασκεί μη μισθωτή δραστηριότητα στο κράτος Χ με αντικείμενο την παροχή μεταφορικών υπηρεσιών. Ο Γ μεταβαίνει προσωρινά στο κράτος Ψ για να εκτελέσει σύμβαση με αντικείμενο την εγκατάσταση συστήματος καλωδιώσεων και την επισκευή θεμελίων. Δεδομένου ότι η δραστηριότητα που ασκεί στο κράτος Ψ διαφέρει από τη δραστηριότητα που ασκεί στο κράτος Χ (διαφορετικοί κλάδοι: Χ – μεταφορές, Ψ – κατασκευές), ο Γ δεν μπορεί να επωφεληθεί από τις διατάξεις του άρθρου 12 παράγραφος 2 του βασικού Κανονισμού.
- ε) Ο Δ εργάζεται ως μη μισθωτός δικηγόρος με ειδίκευση στο ποινικό δίκαιο στο κράτος Χ. Αναλαμβάνει μία υπόθεση στο κράτος Ψ με αντικείμενο την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε μεγάλη επιχείρηση για θέματα εταιρικής διακυβέρνησης. Παρότι το βασικό αντικείμενο εργασίας του διαφέρει, εξακολουθεί να δραστηριοποιείται στο νομικό κλάδο και επομένως μπορεί να επωφεληθεί από τις διατάξεις περί απόσπασης.

11. Ποιες διαδικασίες πρέπει να τηρούνται σε περίπτωση απόσπασης;

Η επιχείρηση που αποσπά εργαζόμενο σε άλλο κράτος μέλος ή, σε περίπτωση μη μισθωτού εργαζόμενου, ο ίδιος ο εργαζόμενος πρέπει να επικοινωνεί με τον αρμόδιο φορέα στο κράτος αποστολής και, όπου αυτό είναι δυνατό, η εν λόγω επικοινωνία πρέπει να γίνεται πριν από την απόσπαση.

Ο αρμόδιος φορέας στο κράτος αποστολής πρέπει να ενημερώνει χωρίς καθυστέρηση τον αρμόδιο φορέα στο κράτος απασχόλησης για την εφαρμοστέα νομοθεσία. Ο αρμόδιος φορέας στο κράτος αποστολής πρέπει επίσης να ενημερώνει τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο και τον εργοδότη του, σε περίπτωση μισθωτού εργαζόμενου, για τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορεί να συνεχίσει να υπάγεται στη νομοθεσία του συγκεκριμένου κράτους και για το ενδεχόμενο διενέργειας ελέγχων καθ' όλη τη διάρκεια της απόσπασης προκειμένου να εξακριβώνεται η τήρηση των εν λόγω προϋποθέσεων.

Ο αρμόδιος φορέας παρέχει στον μισθωτό ή στον μη μισθωτό εργαζόμενο που πρόκειται να αποσπαστεί σε άλλο κράτος μέλος ή στον εργοδότη του τη βεβαίωση Α1 (πρώην πιστοποιητικό Ε 101). Η βεβαίωση αυτή πιστοποιεί ότι ο εργαζόμενος εμπίπτει στους ειδικούς κανόνες για τους αποσπασμένους εργαζόμενους μέχρι συγκεκριμένη ημερομηνία. Πρέπει ακόμη να αναφέρει, όπου απαιτείται, τους λόγους για τους οποίους εμπίπτει ο εργαζόμενος στους ειδικούς κανόνες για τους αποσπασμένους εργαζόμενους.

12. Συμφωνίες για εξαιρέσεις από τη νομοθεσία περί αποσπάσεων

Σύμφωνα με τους Κανονισμούς, η απόσπαση δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 24 μήνες.

Πάντως, το Άρθρο 16 του Κανονισμού 883/2004 επιτρέπει στις αρμόδιες αρχές δύο ή περισσότερων κρατών μελών να προβλέπουν, με κοινή συμφωνία, εξαιρέσεις από τους κανόνες της εφαρμοστέας νομοθεσίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται οι προαναφερθέντες ειδικοί κανόνες που διέπουν την απόσπαση. Οι συμφωνίες τις οποίες προβλέπει το Άρθρο 16 προϋποθέτουν τη συναίνεση των φορέων και των δύο εμπλεκόμενων κρατών μελών και μπορούν να χρησιμοποιηθούν μόνο προς το συμφέρον προσώπων ή ορισμένων κατηγοριών προσώπων. Συνεπώς, ενώ μπορούν κάλλιστα να διευκολύνονται οι διοικητικές διαδικασίες από τη σύναψη συμφωνιών μεταξύ των κρατών μελών, ο στόχος αυτός δεν μπορεί να αποτελεί το μοναδικό



κίνητρο αυτών των συμφωνιών. Πρωταρχικό μέλημα πρέπει να είναι η προστασία των συμφερόντων του ή των ενδιαφερόμενων προσώπων.

Για παράδειγμα, εάν είναι γνωστό ότι η διάρκεια της απόσπασης ενός εργαζομένου θα υπερβεί τους 24 μήνες, πρέπει να συναφθεί συμφωνία βάσει του Άρθρου 16 μεταξύ του κράτους αποστολής και του ή των κρατών απασχόλησης ώστε να συνεχίσει να υπάγεται ο εργαζόμενος στην εφαρμοστέα νομοθεσία του κράτους αποστολής. Οι συμφωνίες που προβλέπει το Άρθρο 16 μπορούν επίσης να χρησιμοποιούνται σε περιπτώσεις έγκρισης απόσπασης αναδρομικά όταν αυτό εξυπηρετεί τα συμφέροντα του ενδιαφερόμενου εργαζόμενου, π.χ. σε περίπτωση που εφαρμόζεται εσφαλμένα η νομοθεσία του άλλου κράτους μέλους. Η αναδρομική ισχύς πρέπει, ωστόσο, να χρησιμοποιείται μόνο σε ιδιαίτερα εξαιρετικές περιπτώσεις.

Όταν μπορεί να προβλεφθεί (ή όταν καθίσταται σαφές μετά την έναρξη της περιόδου απόσπασης) ότι η δραστηριότητα θα υπερβεί τους 24 μήνες, ο εργοδότης ή ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος υποβάλλουν άμεσα αίτημα προς την αρμόδια αρχή του κράτους μέλους στο οποίο τη νομοθεσία επιθυμεί ο ενδιαφερόμενος να υπαχθεί. Το αίτημα αυτό πρέπει να αποστέλλεται, ει δυνατόν, εκ των προτέρων. Εάν δεν υποβληθεί αίτημα παράτασης της απόσπασης πέραν των 24 μηνών ή εάν, σε περίπτωση που έχει υποβληθεί σχετικό αίτημα, τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη δεν καταλήξουν σε συμφωνία δυνάμει του Άρθρου 16 του Κανονισμού επί της παράτασης της εφαρμογής της νομοθεσίας του κράτους αποστολής, μόλις λήξει η απόσπαση καθίσταται εφαρμοστέα η νομοθεσία του κράτους μέλους όπου εργάζεται πράγματι ο εργαζόμενος.

13. Πόσο καιρό μετά την ολοκλήρωση μιας απόσπασης μπορεί ο εργαζόμενος να υποβάλει αίτηση για νέα απόσπαση;

Όταν τερματιστεί η περίοδος απόσπασης ενός εργαζόμενου, δεν μπορεί να εγκριθεί νέα περίοδος απόσπασης για τον ίδιο εργαζόμενο, τις ίδιες επιχειρήσεις και το ίδιο κράτος μέλος μέχρι την παρέλευση τουλάχιστον δύο μηνών από την ημερομηνία λήξης της προηγούμενης περιόδου απόσπασης. Η παρέκκλιση από αυτή την αρχή είναι, ωστόσο, επιτρεπτή σε συγκεκριμένες περιπτώσεις¹².

Ωστόσο, εάν ο αποσπασμένος εργαζόμενος δεν δύναται να ολοκληρώσει το έργο του λόγω απρόβλεπτων περιστάσεων, ο ίδιος, ή ο εργοδότης του, μπορούν να ζητήσουν παράταση της αρχικής περιόδου απόσπασης μέχρι την ολοκλήρωση του έργου (διάρκειας έως 24 μηνών συνολικά) χωρίς να ληφθεί υπόψη η αναγκαστική διακοπή των δύο τουλάχιστον μηνών. Το σχετικό αίτημα πρέπει να υποβάλλεται και να τεκμηριώνεται δεόντως πριν από το τέλος της αρχικής περιόδου απόσπασης.

Παραδείγματα:

- α) Ο εργαζόμενος Α αποσπάται από το κράτος μέλος Α στο κράτος μέλος Β για δώδεκα μήνες. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου ασθενεί σοβαρά για τρεις μήνες και δεν μπορεί να ασκήσει και να ολοκληρώσει το προβλεπόμενο έργο στο κράτος μέλος Β. Επειδή δεν μπορεί να ολοκληρώσει το έργο λόγω απρόβλεπτων περιστάσεων, ο ίδιος, ή ο εργοδότης του, μπορούν να ζητήσουν τρίμηνη παράταση της αρχικής περιόδου απόσπασης που θα αρχίσει αμέσως μετά τη λήξη της αρχικής περιόδου των δώδεκα μηνών.
- β) Ο εργαζόμενος Β αποσπάται από το κράτος μέλος Α στο κράτος μέλος Β για 24 μήνες προκειμένου να πραγματοποιήσει εκεί κατασκευαστικές εργασίες.

¹² Βλ. επίσης Απόφαση της Διοικητικής Επιτροπής αριθ. Α2.



Κατά τη διάρκεια αυτού του διαστήματος, καθίσταται σαφές ότι, λόγω δυσκολιών που προκύπτουν, το έργο δεν θα μπορέσει να ολοκληρωθεί μέσα σε 24 μήνες. Παρότι ο εργαζόμενος Β δεν μπορεί να ολοκληρώσει το έργο λόγω απρόβλεπτων περιστάσεων, το κράτος αποστολής δε μπορεί να εγκρίνει παράταση επί της αρχικής περιόδου απόσπασης που θα αρχίσει αμέσως μετά τη λήξη των 24 μηνών. Η μόνη λύση στην προκειμένη περίπτωση είναι να συνάψουν οι ενδιαφερόμενοι φορείς συμφωνία βάσει του Άρθρου 16 (βλ. σημείο 12). Εάν δεν συναφθεί σχετική συμφωνία, η απόσπαση θα ολοκληρωθεί ύστερα από 24 μήνες.

14. Τι ισχύει για τις αποσπάσεις που έχουν εγκριθεί και δρομολογηθεί δυνάμει του Κανονισμού 1408/71; Οι περίοδοι αυτές συνυπολογίζονται στην 24μηννη περίοδο που προβλέπει ο Κανονισμός 883/2004;

Ο Κανονισμός 883/2004 δεν περιλαμβάνει καμία ρητή διάταξη για το συνυπολογισμό των περιόδων απόσπασης που πραγματοποιούνται δυνάμει του παλιού και του νέου Κανονισμού. Ωστόσο, η σαφής πρόθεση του νομοθέτη ήταν να παρατείνει τη μέγιστη δυνατή διάρκεια της απόσπασης έως 24μήνες.

Ως εκ τούτου, σύμφωνα με τον νέους Κανονισμούς, όταν τερματιστεί η περίοδος απόσπασης των 24 συνολικά μηνών ενός εργαζόμενου, δεν μπορεί να εγκριθεί νέα περίοδος απόσπασης για τον ίδιο εργαζόμενο, τις ίδιες επιχειρήσεις και το ίδιο κράτος μέλος (με εξαίρεση την περίπτωση σύναψης συμφωνίας βάσει του Άρθρου 16)¹³.

Τα ακόλουθα παραδείγματα περιγράφουν τι ισχύει για τις αποσπάσεις που πραγματοποιούνται βάσει των δύο Κανονισμών.

- α) Έκδοση εντύπου απόσπασης E 101 από 1.5.2009 έως 30.4.2010 → δυνατή η παράταση της απόσπασης δυνάμει του Κανονισμού 883/2004 μέχρι τις 30.4.2011.
- β) Έκδοση εντύπου απόσπασης E 101 από 1.3.2010 έως 28.2.2011 → δυνατή η παράταση της απόσπασης δυνάμει του Κανονισμού 883/2004 μέχρι τις 28.2.2012.
- γ) Έκδοση εντύπου απόσπασης E 101 από 1.5.2008 έως 30.4.2009 + έκδοση εντύπου E 102 από 1.5.2009 έως 30.4.2010 → δεν είναι δυνατή η παράταση της απόσπασης δυνάμει του Κανονισμού 883/2004 καθώς έχει συμπληρωθεί ήδη η μέγιστη περίοδος απόσπασης των 24 μηνών.
- δ) Έκδοση εντύπου απόσπασης E 101 από 1.3.2009 έως 28.2.2010 + έκδοση εντύπου E 102 από 1.3.2010 έως 28.2.2011 → δεν είναι δυνατή η περαιτέρω παράταση της απόσπασης δυνάμει του Κανονισμού 883/2004 καθώς έχει συμπληρωθεί ήδη η μέγιστη περίοδος απόσπασης των 24 μηνών.
- ε) Αίτημα για απόσπαση από 1.4.2010 μέχρι 31.3.2012. Το διάστημα αυτό δεν δύναται να εμπίπτει στις διατάξεις περί απόσπασης του Κανονισμού 1408/71 διότι υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες. Απαιτείται επομένως συμφωνία δυνάμει του Άρθρου 17.

¹³ Βλ. επίσης Απόφαση της Διοικητικής Επιτροπής αριθ. Α3.



15. Αναστολή ή διακοπή της περιόδου απόσπασης

Η αναστολή των δραστηριοτήτων κατά την περίοδο απόσπασης, για οποιονδήποτε λόγο (διακοπές, ασθένεια, εκπαίδευση στην επιχείρηση που πραγματοποιεί την απόσπαση, κ.λπ.), δεν δικαιολογεί παράταση της περιόδου απόσπασης για αντίστοιχο διάστημα. Συνεπώς, η απόσπαση λήγει ακριβώς με την εκπνοή της προβλεπόμενης χρονικής περιόδου, ανεξάρτητα από τον αριθμό και τη διάρκεια των γεγονότων που προκάλεσαν την αναστολή της δραστηριότητας.

Σύμφωνα, ωστόσο, με την Απόφαση αριθ. Α2, η παρέκκλιση από αυτή την αρχή είναι επιτρεπτή σε συγκεκριμένες περιστάσεις εάν η περίοδος της απόσπασης δεν υπερβαίνει τους 24 μήνες συνολικά (βλ. σημείο 13).

Σε περίπτωση ασθένειας διάρκειας ενός μηνός, η περίοδος απόσπασης που είχε αρχικά προγραμματιστεί να διαρκέσει 24 μήνες δεν, μπορεί να παραταθεί σε 25 μήνες από την έναρξη της απόσπασης.

Σε περίπτωση αναστολής των εργασιών για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, οι ενδιαφερόμενοι αποφασίζουν εάν θα τηρήσουν την προβλεπόμενη εκ των προτέρων περίοδο απόσπασης ή εάν θα διακόψουν την απόσπαση με σκοπό να προβούν σε νέα απόσπαση του ίδιου προσώπου, λαμβάνοντας υπόψη την αναγκαία διακοπή διάρκειας τουλάχιστον δύο μηνών που αναφέρεται στο σημείο 13, ή άλλου προσώπου εφόσον πληρούνται τα συναφή κριτήρια.

16. Γνωστοποίηση μεταβολών που επέρχονται κατά τη διάρκεια της απόσπασης

Ο αποσπασμένος εργαζόμενος καθώς και ο εργοδότης του οφείλουν να πληροφορούν τις αρχές του κράτους αποστολής για κάθε μεταβολή η οποία επέρχεται κατά τη διάρκεια της απόσπασης, κυρίως:

- εάν η αιτούμενη απόσπαση τελικά δεν πραγματοποιήθηκε ή διακόπηκε πριν από την προγραμματισμένη ημερομηνία.
- εάν η δραστηριότητα διακόπτεται σε περίπτωση άλλη από την προσωρινή διακοπή για λόγους όπως ασθένεια, διακοπές, εκπαίδευση, κ.λπ. (βλ. σημεία 13 και 15)
- εάν ο αποσπασμένος εργαζόμενος έχει τοποθετηθεί από τον εργοδότη του σε άλλη επιχείρηση του κράτους αποστολής, ιδίως σε περίπτωση συγχώνευσης ή μεταβίβασης μιας επιχείρησης.

Ο αρμόδιος φορέας του κράτους αποστολής οφείλει, ανάλογα με την περίπτωση και κατόπιν αιτήματος, να ενημερώνει τις αρχές του κράτους απασχόλησης σε περίπτωση που επέλθει κάποια από τις προαναφερθείσες μεταβολές.

17. Ενημέρωση και παρακολούθηση της συμμόρφωσης

Προκειμένου να διασφαλίζεται η ορθή εφαρμογή των κανόνων απόσπασης, οι αρμόδιοι φορείς του κράτους μέλους στη νομοθεσία του οποίου συνεχίζουν να υπάγονται οι εργαζόμενοι, οφείλουν να ενημερώνουν δεόντως τους εργοδότες και τους αποσπασμένους εργαζόμενους για τις προϋποθέσεις που πρέπει να ισχύουν σε περίπτωση απόσπασης (π.χ. μέσω ενημερωτικών φυλλαδίων, δικτυακών τόπων), προειδοποιώντας τους επίσης για το ενδεχόμενο υποβολής τους σε άμεσους ελέγχους με τους οποίους εξακριβώνεται εάν εξακολουθούν να ισχύουν οι προϋποθέσεις που επέτρεψαν την απόσπαση.



Ταυτόχρονα, με την παροχή στις επιχειρήσεις και στους εργαζόμενους κάθε δυνατής εγγύησης για την αποφυγή των εμποδίων που δυσχεραίνουν την ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων και την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, οι αρμόδιοι φορείς του κράτους αποστολής και του κράτους απασχόλησης, μεμονωμένα ή από κοινού, αναλαμβάνουν την ευθύνη για όλες τις πρωτοβουλίες ελέγχου και διατήρησης των προϋποθέσεων που χαρακτηρίζουν την ειδική φύση της απόσπασης (άμεση σχέση, σημαντικός αριθμός δραστηριοτήτων, παρόμοια δραστηριότητα, διατήρηση στο κράτος κατοικίας των μέσων άσκησης μη μισθωτής δραστηριότητας, κ.λπ.).

Οι διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται σε περίπτωση που οι αρμόδιες αρχές έχουν διαφωνίες για την εγκυρότητα των διατάξεων περί απόσπασης ή για την εφαρμοστέα σε συγκεκριμένες περιπτώσεις νομοθεσία, αναφέρονται αναλυτικά στην Απόφαση Α1 της Διοικητικής Επιτροπής. Οι εν λόγω διαδικασίες περιγράφονται συνοπτικά στο μέρος ΙΙΙ του παρόντος εγγράφου.

